

The effect of accepted work programs on professional growth with the mediating role of organizational values

Foad Makvandi¹, Ehsan Namvar²

Received: 2022-10-15

Accepted: 2023-02-19

Abstract

Background and purpose: professional development of employees is an approach in which the development of knowledge and skills such as the cultivation of employees' knowledge and changes in their social attitudes are created. The purpose of this article was the impact of flexible work plans on the professional growth of employees with the mediating role of organizational values in the General Administration of Tax Affairs of Hormozgan Province.

Method: According to its purpose, the present research is part of applied research and has been carried out as a survey. The statistical population of the present study is 345 employees of the General Department of Tax Affairs of Hormozgan province. The sampling method of this research is stratified random method and using Cochran's formula, the sample size is equal to 183 people. Structural equation model was used for data analysis. The reliability coefficient for the standard questionnaire of organizational values (Farnham, 2001) is equal to 0.84, the standard questionnaire of flexible work plans (Davidescu et al., 2020) is equal to 0.712 and for the standard questionnaire of professional growth (Ackfelt and Cote, 2005). It was calculated as 0.848. Structural equations were used to analyze the data.

Findings: The t values obtained for all paths are higher than 1.96, so there is a significant relationship between the research variables and the path coefficients also indicate the existence of a positive relationship between the research variables. The variable of organizational values with a path coefficient of 0.55 had the greatest impact on professional growth.

Conclusion: If the managers and planners of the tax office create flexibility in working time, work space and field of operation and the employees of this office can perform their duties with more flexibility and freedom, the professional growth of the employees will increase.

Keywords: Professional development of employees, flexible work schedules ,organizational values

Citation (APA): Makvandi, Foad; Namvar, Ehsan. (1402). The effect of accepted work programs on professional growth with the mediating role of organizational values, Quarterly of Supervision and Inspection, 17 (63), pp 13-32

DOI: [10.22034/SI.2023.100358](https://doi.org/10.22034/SI.2023.100358)

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Shushtar branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran (corresponding author). Email: foad.makvandi@yahoo.com

2. Ph.D. student, Public Administration Department, Shushtar branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran. Email: Ehsan.namvar1985@gmail.com



تأثیر برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی

فواد مکوندی^{۱*}، احسان نامور^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۳۰

چکیده

زمینه و هدف: رشد حرفه‌ای کارکنان، رویکردی است که در آن توسعه دانش و مهارت‌هایی مانند پرورش دانش کارکنان و تغییر در نگرش‌های اجتماعی آنها ایجاد می‌شود. یک برنامه رشد حرفه‌ای زمانی مؤثرتر خواهد بود که متناسب با نیازهای فردی کارکنان و نیازهای سازمانی باشد. هدف از این مقاله، بررسی تأثیر برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی است. **روش:** پژوهش حاضر با توجه به هدف آن جزو پژوهش‌های کاربردی بوده و به صورت پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۳۴۵ نفر از کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان هرمزگان است. روش نمونه‌گیری این پژوهش به روش تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه برابر با ۱۸۳ نفر است. در این پژوهش برای تعیین روایی و اعتبار پرسش‌نامه‌ها از روایی محتوایی و ضریب آلفای کرونباخ و همچنین، از مدل معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. ضریب پایایی برای پرسش‌نامه استاندارد ارزش‌های سازمانی (فارنهام، ۲۰۰۱) برابر ۰/۸۴، پرسش‌نامه استاندارد برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر (داویدسکو و همکاران، ۲۰۲۰) برابر ۰/۷۱۲ و برای پرسش‌نامه استاندارد رشد حرفه‌ای (آکفیلد و کوت، ۲۰۰۵) برابر ۰/۸۴۸ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد و نیکویی برازش متغیرهای تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها: مقادیر f^2 به دست آمده برای تمام مسیرها بالاتر از ۱/۹۶ است. ضرائب مسیر نیز نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین متغیرهای پژوهش است و متغیر ارزش‌های سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۵، دارای بیشترین تأثیر بر رشد حرفه‌ای بود.

نتیجه‌گیری: چنانچه مدیران و برنامه‌ریزان اداره امور مالیاتی، انعطاف‌پذیری در زمان کار، فضای کار و حوزه عملیات ایجاد کنند و کارکنان این اداره بتوانند با انعطاف و فراغ بال بیشتری انجام وظایف نمایند، رشد حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد. توجه و تأکید بیشتر بر ارزش‌های رشد انسانی، ارزش‌های معطوف به روابط انسانی و اخلاقی، ارزش‌های معطوف به روابط انسانی و مشارکت، ارزش‌های کیفیت و مشتریان، ارزش‌های اجتماعی برون‌سازمانی و در نهایت ارزش‌های حمایتی و اقتصادی در اداره امور مالیاتی موجب بهبود سطح رشد حرفه‌ای کارکنان و تعالی سازمانی می‌شود.

واژگان کلیدی: رشد حرفه‌ای کارکنان، برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر، ارزش‌های سازمانی، اداره کل امور مالیاتی استان هرمزگان

استناد (APA): مکوندی، فواد؛ نامور، احسان. (۱۴۰۲). تأثیر برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷ (۶۳)، صص ۳۲-۱۳

DOI: 10.22034/Sl.2023.100358

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران (نویسنده مسئول).
foad.makvandi@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.
Ehsan.namvar1985@gmail.com



امروزه در هر محیطی که عده‌ای در آن به کار مشغول‌اند، زرمه رشد و ارتقا و نیاز به توانمندی به گوش می‌رسد (خاکسار و خداداد حسینی، ۱۳۸۹، ص ۲۶). مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی نیروی انسانی مستعد و خلاق است. بقای هر سازمانی قبل از هر چیز، به سرمایه انسانی کارآمدش وابسته است. سرمایه‌ای که می‌تواند سازمان را در مسیر فتح قله‌های ترقی قرار داده و بسیاری از کاستی‌های آن را جبران کند (اسکندری، کلانتری و ترابی، ۱۴۰۱، ص ۱۷۷). در ادبیات مدیریت منابع انسانی موضوع رشد حرفه‌ای کارکنان اهمیت ویژه‌ای دارد. برنامه‌ریزی برای ارتقا و رشد حرفه‌ای^۱ (شغلی) در واقع، بخشی از برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی است که کوششی منظم برای استفاده منطقی از استعدادهای افراد سازمان در پاسخگویی به تقاضای محیط و فراهم کردن زمینه مناسب برای دستیابی به اهداف سازمان است (نورشاهی، ۱۳۹۳، ص ۹۵-۹۶). رشد حرفه‌ای یعنی، پیشرفت از طریق شغل، شامل فعالیت‌های پیشرفته و متنوع به‌طور مستمر و در نتیجه کسب مهارت‌های گسترده و بهبودیافته است که این روند، منجر به ایجاد مسئولیت بیشتر می‌شود (طاهری، مرادی و جباری نوقایی، ۱۳۹۵، ص ۲۰۲). رشد حرفه‌ای شامل فرایندهایی است که دانش، مهارت و نگرش کارکنان را در رابطه با شغل آنان بهبود بخشد. یا اینکه رشد حرفه‌ای به‌عنوان فعالیت‌هایی تعریف شده است که دانش کارکنان را در موضوع‌های مطرح شده در سازمان افزایش و بهبود می‌بخشد و آنها را توانمند می‌سازد که کارکنانی شایسته شوند (غلامی نوقاب، پورشافعی و شاه‌طالبی حسین‌آبادی، ۱۳۹۸، ص ۱۶۹). به عبارت دیگر؛ رشد حرفه‌ای کارکنان، رویکردی است که در آن توسعه دانش و مهارت‌هایی مانند پرورش شناخت کارکنان و تغییرات در نگرش اجتماعی آنان انجام می‌پذیرد. برنامه رشد حرفه‌ای زمانی مؤثرتر خواهد بود که با توجه به نیازهای فردی کارکنان و نیازهای سازمانی تنظیم شده باشد (هاوری^۲ و همکاران، ۲۰۱۹، ص ۵۳). با شتاب گرفتن روند جهانی‌شدن و رقابت‌های بین‌المللی، اهمیت به‌کارگیری، آموزش، نگهداری و رشد حرفه‌ای کارکنان روز به‌روز در حال افزایش است، به‌طوری که مدیریت منابع انسانی و توجه به نیروی انسانی به‌عنوان فاکتورهای مهمی برای نیل به موفقیت سازمانی قلمداد می‌گردد. وجود منابع انسانی رشدیافته، شایسته و مناسب، وجه متمایز بین سازمان‌های اثربخش از غیراثربخش است؛ زیرا کارکنان یک سازمان اثربخش، سازمان را موطن خود می‌دانند و بی‌هیچ چشم‌داشتی برای موفقیت سازمان کار می‌کنند و در این راستا از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند (جهانیان و قدسی، ۱۳۹۳، ص ۹۸).

1. Professional growth

2. Havery

بسیاری از سازمان‌ها برای استفاده مناسب از منابع انسانی اقدام به تدوین استراتژی منابع انسانی می‌کنند و از این طریق می‌کوشند سیاست‌ها و روش‌های نوین منابع انسانی را با اهداف استراتژیک و اهداف سازمان مرتبط سازند (بامبرگر و مشولم، ۱۳۹۶). برنامه کاری منعطف، یک برنامه کاری متغیر است که در مقابل ساعت کاری سنتی پدید آمد و کارکنان را ملزم به حضور در محل کار از ساعت ۸ صبح تا ۱۶ بعدازظهر می‌کرد. البته در این بین معمولاً یک زمان محوری (معمولاً ۵۰ درصد از ساعات کاری) تعیین می‌شود که از تمامی کارمندان انتظار می‌رود که در آن ساعات حضور داشته باشند؛ سیاست ساعت کاری منعطف به کارکنان اجازه می‌دهد تصمیم بگیرند که چه زمانی کار کرده و چه زمانی به کار خود خاتمه دهند. این سیاست، مزایای مختلفی برای کارکنان دارد که می‌توان از امکان انطباق با برنامه سیستم حمل و نقل عمومی، انطباق با برنامه فرزندان، ترافیک مسیر رفت و آمد و... نام برد (محمدی مقدم، شیخ‌الاسلامی و امامی، ۱۳۹۴، ص ۵۱-۵۲). انعطاف‌پذیری شرایط کاری یکی از متغیرهای اساسی تعادل کار-زندگی و مورد توجه نسل‌های جوان است. سازمان‌ها نقش محوری را در پویایی سیستم‌های اجتماعی، اقتصادی و بوم‌شناختی دارند. برای سازمان‌ها فجایع، حوادث و بحران‌ها، مسائلی پیچیده و بحث‌برانگیز هستند. انعطاف‌پذیری سازمانی هدفی مؤثر است که به‌طور مداوم به عملکرد سازمان در طول کسب و کار، فجایع و موقعیت‌های بحرانی کمک می‌کند و به عبارتی، انعطاف‌پذیری، سازمان‌ها را قادر می‌سازد که چالش‌های پیچیده خود را مدیریت کنند (سو، لی و کوری^۱، ۲۰۱۷). برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیری، تعادل بین زندگی شغلی و شخصی را به کارمندان ارائه می‌دهد، که منجر به رضایت شغلی و عملکرد بالا و بهبود کلی سازمان به‌طور کلی می‌شود. انعطاف‌پذیری کاری بسیار مهم است و با پیشرفت دیجیتال و فناوری نوین، کارمندان به شرط داشتن اتصال به اینترنت می‌توانند کار خود را در هر کجا که مایل باشند ادامه دهند (داویدسکو^۲ و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۲). امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند که برای حفظ بقای خود در دنیای به‌شدت رقابتی، نه تنها باید به محیط بیرونی سازمان؛ بلکه به محیط درونی آن نیز توجه کافی معطوف دارند؛ از این‌رو تنها سازمان‌هایی می‌توانند در محیط به‌سرعت در حال تغییر امروز بقای خود را تضمین کنند که توانایی وفق‌دادن خود با شرایط متغیر و نوشونده را داشته باشند. در این زمینه، سازمان‌ها باید در دوره‌های مشخص، ارزش‌ها و فرهنگ حاکم بر خود را تا جایی که ممکن است به‌طور دقیق مورد ارزیابی مجدد قرار دهند (سایر^۳، ۲۰۰۷). ارزش‌های سازمانی، هسته اصلی فرهنگ سازمان

1. Su, Li & Curry

2. Davidescu

3. Sayer

هستند. ارزش‌ها، همان پنداشت‌ها و باورهایی هستند که سازمان عمیقاً به آنها پایبند است و در قلب فرهنگ سازمانی قرار دارند. به‌طور کلی ارزش‌های سازمانی چارچوب فرهنگی را ایجاد می‌کنند که تقریباً بر تمام جنبه‌های سازمان، از اجرای یک استراتژی گرفته تا پذیرش و اجرای فرآیندهای جدید، تأثیر می‌گذارد (رستگار و مقصودی، ۱۳۹۵، ص ۱۵۸). زمانی که فردی به استخدام سازمانی درمی‌آید، باید ارزش‌ها و فرهنگ آن سازمان را هم بشناسد و آنها را بپذیرد. سازمان‌های موفق، ارزش‌ها و چشم‌انداز خود را نه‌تنها با کارکنان‌شان؛ بلکه با مشتریان‌شان هم در میان می‌گذارند. به این ترتیب، کارکنان متوجه می‌شوند که از آنها چه انتظاری می‌رود و چگونه می‌توانند به موفقیت سازمان متبوع‌شان کمک کنند. چشم‌انداز و ارزش‌های سازمان به کارکنان اجازه می‌دهد که به هدف مشترکی وفادار بمانند و همه با هم سازمان را به آن سمت پیش ببرند (ابراهیمی و زین‌الدینی، ۱۳۹۴، ص ۱۰۱).

با توجه به اینکه ساختار نامتوازن و تک‌محصولی وابسته به تولید نفت، همواره از عوامل دخیل در رکود کشور بوده است و برای رفع این ساختار نامتوازن، در چارچوب سیاست‌های اقتصاد مقاومتی باید به سمتی حرکت کرد که هزینه‌های دولت از محل مالیات‌ها تأمین شود. کارکنان سازمان امور مالیاتی سربازان خط مقدم جهاد اقتصادی هستند و این سازمان به‌منظور تحقق اهداف خود نیازمند رشد حرفه‌ای نیروی انسانی و افزایش توانمندی آنان است. سازمان امور مالیاتی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین بخش‌های سیستم اقتصادی کشور، از جایگاه خاصی برخوردار است و در صورتی خواهد توانست وظیفه خطیری را که به دوش آن است به‌نحو احسن انجام دهد که از نیروی انسانی رشدیافته و حرفه‌ای بهره‌مند باشد. اداره کل امور مالیاتی استان هرمزگان در چند سال گذشته همواره جزو برترین ادارات کل کشور به لحاظ رشد درآمدهای مالیاتی بوده و چندین سال پیاپی موفق به اخذ رتبه برتر جشنواره خوارزمی شده است. چالشی که این اداره کل در چند سال آینده با آن روبه‌رو خواهد بود، بازنشستگی تعداد زیادی از نیروهای خبره و همچنین خالی‌بودن حدود ۳۰ درصدی پست‌های سازمانی (کمبود نیروی انسانی) می‌باشد. برای پرکردن این خلاء و حفظ و بهبود جایگاه این اداره کل، نیازمند رشد حرفه‌ای کارکنان می‌باشد. بررسی عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای کارکنان می‌تواند یاری‌گر سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کشور باشد. بنابراین، هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی در اداره کل امور مالیاتی استان هرمزگان می‌باشد و سؤال اصلی تحقیق عبارت‌است از اینکه:

آیا برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر با واسطه‌گری ارزش‌های سازمانی بر رشد حرفه‌ای کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان هرمزگان تأثیر معناداری دارد؟

۲. پیشینه پژوهش

وطن دوست (۱۴۰۱)، در مطالعه‌ای به "پیش‌بینی رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه بر اساس مدیریت منابع انسانی استراتژیک، ارزش‌های سازمانی و منابع سازمانی" اقدام نموده است. نتایج این مطالعه نشان داد که متغیرهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک، ارزش‌های سازمانی و منابع سازمانی قدرت لازم برای پیش‌بینی رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه را داشته‌اند. رضانی‌نسب (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای به بررسی "رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رشد حرفه‌ای کارکنان شهرداری‌های غرب استان مازندران" پرداخته است. یافته‌های تحقیق وی حاکی از این است که بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و هر چهار مؤلفه آن (استخدام، آموزش، توسعه و پیشرفت شغلی) با رشد حرفه‌ای کارکنان در شهرداری‌های غرب استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. منطقی و همکاران (۱۳۹۸)، در مطالعه‌ای به "تبیین نقش انعطاف‌پذیری استراتژیک بر ارزش‌آفرینی سازمان‌های حاکمیتی با توجه به نقش میانجی برنامه‌ریزی استراتژیک" پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین انعطاف‌پذیری استراتژیک و ارزش‌آفرینی سازمان‌های حاکمیتی وجود دارد. همچنین رابطه معنادار برنامه‌ریزی استراتژیک و ارزش‌آفرینی سازمان‌های حاکمیتی مورد تأیید قرار گرفت. مهران‌پور و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی به "طراحی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های سازمانی" پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد، مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی شامل قابلیت‌ها، ظرفیت‌ها، عامل رفتاری، عامل مدیریتی، عامل حمایتی، و توسعه زیرساخت‌ها و مؤلفه‌های ارزش‌های سازمانی شامل عدالت‌محوری، عامل زیربنایی، عامل مدیریتی، و عامل سیاست‌گذاری است. ارزش‌های سازمانی موجبات توسعه منابع انسانی را فراهم نموده است. داویدسکو^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به "بررسی رابطه انعطاف‌پذیری کار، رضایت شغلی و عملکرد شغلی در بین کارمندان رومانی" پرداختند. این مقاله با هدف بررسی ارتباط بین توسعه کارمندان و انعطاف‌پذیری محیط کار و فضای کار به‌عنوان ویژگی‌های مربوط به HRM پایدار، رضایت شغلی و عملکرد شغلی در بین کارمندان رومانیایی به‌منظور شناسایی نحوه طراحی مجدد HRM در مواجهه با چالش‌های کار آینده انجام شده است. نتایج این مطالعه نشان داده است که انعطاف‌پذیری عملکردی، زمان کار و انعطاف‌پذیری فضای کار بر رضایت و عملکرد شغلی تأثیر معناداری داشته است. ویدمن و هوفمیر^۲ (۲۰۲۰)، در مطالعه‌ای به "بررسی تأثیر برنامه‌های

1. Davidescu

2. Weideman & Hofmeyr

کاری انعطاف‌پذیر بر مشارکت کارکنان" پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر موجب افزایش رفاه کارکنان و افزایش مشارکت کارکنان در سازمان شده است. شاه، خطاک و شاه^۱ (۲۰۲۰)، در مطالعه‌ای به "بررسی تأثیر ساعت کاری انعطاف‌پذیر و توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد تیم با نقش میانجی مشارکت کاری" پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که با شروع انعطاف‌پذیری در ساعات کاری، تعامل کاری کارکنان افزایش می‌یابد که در نهایت عملکرد تیم را افزایش می‌دهد. به‌طور مشابه، با توانمندسازی کارکنان از نظر روانی، سطح درگیری کاری افزایش و به تبع، عملکرد تیم نیز افزایش پیدا می‌کند. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد مشارکت کاری عملکرد تیم را افزایش می‌دهد و با افزایش سطح مشارکت کارکنان، عملکرد تیم نیز افزایش می‌یابد.

نتایج پژوهش‌های داخلی و خارجی نشان داد که برنامه‌های انعطاف‌پذیر کاری و ارزش‌های سازمانی جزو عوامل مؤثر بر مؤلفه‌های عملکردی سازمان‌ها بوده و نقش مؤثری در دستیابی به اهداف سازمانی دارند. با توجه به بررسی‌های انجام‌شده، مطالعه‌ای با موضوع حاضر انجام نشده و انجام مدل‌سازی رابطه برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر، ارزش‌های سازمانی و رشد حرفه‌ای کارکنان در این مطالعه، بر نوآوری آن افزوده است.

۳. مبانی نظری پژوهش

موضوع رشد حرفه‌ای کارکنان اولین بار توسط گاردنر^۲ (۲۰۰۰) مسئول رشد حرفه‌ای در دانشگاه یورک مورد استفاده قرار گرفت. رشد حرفه‌ای کارکنان فرآیند مداومی است که بهبود عملکرد کارکنان در زمینه استانداردهای آموزشی و مدنی برای تمام کارکنانی است که ظرفیت تمامی کارکنان را در راستای یادگیری مادام‌العمر افزایش می‌دهد. به عبارت دیگر، رشد حرفه‌ای کارکنان در یک مفهوم وسیع، به رشد افراد در نقش حرفه‌ای آنان اشاره می‌کند (سلیمی و فرضی، ۱۳۹۴، ص ۹). فعالیت‌های مربوط به رشد حرفه‌ای کارکنان را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: "رشد حرفه‌ای سنتی" و "رشد حرفه‌ای معاصر". در رشد حرفه‌ای سنتی، موارد زیر به چشم می‌خورد: میان طرح‌های توسعه و فعالیت‌های رشد حرفه‌ای وجود ندارد. میان کارکنان همکاری نیست. بازخورد یا پیگیری برای فعالیت‌های رشد حرفه‌ای وجود ندارد. کارگاه آموزشی به‌عنوان اساس فعالیت‌های رشد حرفه‌ای پذیرفته می‌شود. فعالیت‌های رشد حرفه‌ای وابسته به

1. Shah, Khattak & Shah

2. Gardner

خواست سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان است؛ لذا برای یادگیری مستمر، تشویق و دلگرمی در کار نیست. اما شرایط در رشد حرفه‌ای معاصر متفاوت است. پیگیری مداوم و بازخورد فوری وجود دارد. برای یادگیری و رشد حرفه‌ای کارکنان، استانداردهایی موجود است. در برنامه ریزی، بافت سازمان برای فعالیت‌ها مورد توجه است. نیازهای کارکنان به‌عنوان مهم‌ترین شاخص‌ها در طراحی فعالیت‌های رشد حرفه‌ای مورد توجه قرار می‌گیرد (عبداللهی و صفری، ۱۳۹۵، ص ۱۰۳).

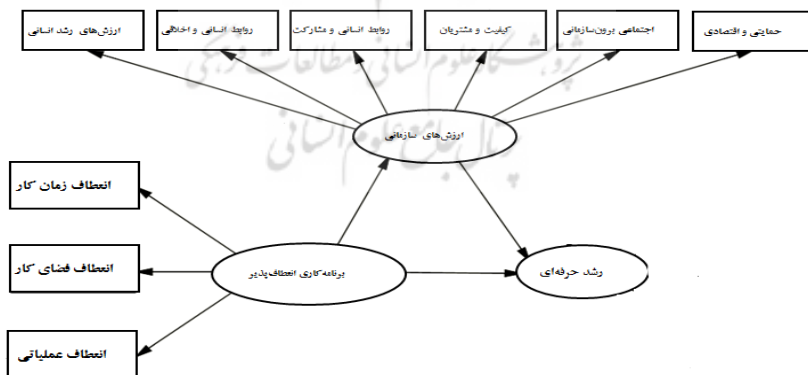
برنامه‌های منعطف کار امروزه طرفداران بیشتری دارد و تعداد زیادی از کارکنان از آن استفاده می‌کنند. زمینه‌یابی‌های اخیر در آمریکا نشان می‌دهد که ۲۵ درصد کارکنان این امکان را دارند که زمان آغاز کار و زمان اتمام کار روزانه خود را تغییر دهند و این آمار هر سال افزایش می‌یابد. در حقیقت بسیاری از این پیشنهادها روزافزون برای استفاده از این برنامه‌های کاری منعطف، نتیجه تغییرات اجتماعی است (به‌طور مثال، افزایش زنان به‌عنوان نیروی کار یا خانواده‌هایی که هر دو زوج شاغل هستند). به نظر می‌رسد که افزایش تقاضای کارکنان برای انعطاف‌پذیری در برنامه‌های کاری که ناشی از این تغییرات اجتماعی است به این دلیل باشد که کارکنان می‌خواهند با استفاده از این شیوه، به دلیل فرصت‌های زمانی بیشتری که در اختیارشان قرار می‌گیرد، بین نیازهای زندگی خانوادگی و کار خود، تعادل و هماهنگی بهتری برقرار کنند. با این حال تحقیقات نشان می‌دهد که بخش وسیعی از کارکنان و سازمان‌ها به برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر دسترسی ندارند. علت می‌تواند، نوع متفاوت صنعت و شیوه‌های استخدام در برخی از سازمان‌ها باشد (کار پاره‌وقت در مقابل کار تمام‌وقت) (پیرس^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). این نوع برنامه‌های منعطف در بیشتر موارد در شرکت‌های غیر تولیدی (خدماتی) قابلیت اجرا دارد و استفاده از آن در مشاغل تولیدی با فرآیندهای عملیاتی و به‌ویژه در خطوط تولید، با دشواری‌های بسیاری همراه است. علاوه بر نوع صنعت که امکان استفاده از برنامه‌های منعطف را محدود می‌کند، نوع شغل و شیوه استخدام افراد نیز استفاده از این برنامه‌ها را با محدودیت‌هایی مواجه می‌کند. به‌طور نمونه کارکنان پاره‌وقت در هر نوع صنعتی که کار می‌کنند، نمی‌توانند برنامه‌های منعطف کاری داشته باشند. بنابراین کارفرمایان صنایع تولیدی و کارخانجات و همچنین مشاغل نیمه‌وقت به احتمال بسیار کمی این نوع برنامه‌های کاری را به کارکنان پیشنهاد می‌دهند. علاوه بر این در آمریکا نیز احتمال کمتری دارد که کارکنان زن، کارکنان کم‌سواد و یا غیرسفید پوست، اجازه یابند از این برنامه‌های کاری منعطف بهره ببرند (عنایتی، ۱۳۹۶).

ارزش‌های سازمانی، مفروضات و باورهای ناخودآگاهانه‌ای هستند که در قلب فرهنگ سازمان قرار دارند و به تمام تصمیماتی که در تمام سطوح سازمان اتخاذ می‌شوند جهت می‌دهند

(آرمندی، جهانیان و سلیمی، ۱۳۹۹، ص ۵۹۰). ارزش‌های سازمانی، شکلی از کنترل غیررسمی را ایجاد و افراد را به آنچه که سازمان به‌عنوان رفتار درست می‌شناسد هدایت می‌کند (تکدی و آون^۱، ۲۰۱۸). ارزش‌های سازمانی به آن دسته از ارزش‌هایی اشاره دارند که هدایت‌گر رفتار، کردار و اندیشه کارکنان و مدیران سازمان بوده و بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد (دهقانی سلطانی، مصباحی و طالبی، ۱۳۹۷، ص ۴۸). ارزش‌های سازمانی مشخص می‌کند که چه چیزهایی برای سازمان مهم است و بایستی کسب‌وکار را با رعایت آنها دنبال کرد. ارزش‌ها تعیین‌کننده اساسی طرز فکر و رفتار کارکنان در محل کار است؛ در واقع ارزش‌های سازمانی به هر مفهوم یا ایده‌ای گفته می‌شود که در سازمان دارای حرمت و احترام بالایی در نزد اعضای سازمان بوده و فلسفه، فرایندها و اهداف سازمان را شکل دهد. هدف بسیاری از سازمان‌ها، حفظ و به‌کارگیری ارزش‌ها در عمل و آشکار کردن آن‌ها در درون و بیرون سازمان است (مهران‌پور و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۳۴).

۴. مدل مفهومی پژوهش

در این مطالعه، رشد حرفه‌ای کارکنان به‌عنوان متغیر وابسته انتخاب و برای سنجش این متغیر از مدل آکفیلت و کوت (۲۰۰۵) استفاده می‌شود. متغیر ارزش‌های سازمانی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای انتخاب گردید و برای اندازه‌گیری آن از مدل فارنهام (۲۰۰۱) استفاده شده است. در نهایت؛ برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر نقش متغیر مستقل داشته و بر اساس مدل داویدسکو^۲ و همکاران (۲۰۲۰) مورد سنجش قرار می‌گیرد. با توجه به چارچوب نظری و مطالعات انجام‌شده داخلی و خارجی، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر است:



شکل(۱): مدل مفهومی پژوهش داویدسکو و همکاران (۲۰۲۰)، وطن‌دوست (۱۴۰۱)، مهران‌پور و همکاران (۱۳۹۷)

۵. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف آن جزو پژوهش‌های کاربردی است. این پژوهش از نوع تحلیل همبستگی - کوواریانس است که در آن از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان هرمزگان (۳۴۵ نفر) است. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر به روش تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر با ۱۸۳ نفر است. داده‌های لازم برای پژوهش حاضر با استفاده از ۳ پرسش‌نامه زیر جمع‌آوری شد. پرسش‌نامه رشد حرفه‌ای: پرسش‌نامه رشد حرفه‌ای آکفیلت و کوت (۲۰۰۵) میزان رشد حرفه‌ای کارکنان را مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسش‌نامه رشد حرفه‌ای آکفیلت و کوت دارای ۵ سؤال می‌باشد. پرسش‌نامه ارزش‌های سازمانی: پرسش‌نامه ارزش‌های سازمانی، توسط فارنهام (۲۰۰۱) ساخته شده و دارای ۳۷ سؤال می‌باشد. این پرسش‌نامه دارای شش بعد ارزش‌های رشد انسانی (۸ گویه)، ارزش‌های معطوف به روابط انسانی و اخلاقی (۴ گویه)، ارزش‌های معطوف به روابط انسانی و مشارکت (۵ گویه)، ارزش‌های کیفیت و مشتریان (۱۰ گویه)، ارزش‌های اجتماعی برون‌سازمانی (۵ گویه) و ارزش‌های حمایتی و اقتصادی (۴ گویه) می‌باشد. پرسش‌نامه برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر: پرسش‌نامه برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر توسط داویدسکو^۱ و همکاران (۲۰۲۰) ساخته شده است که از ۱۴ گویه و ۳ بعد انعطاف‌پذیری زمان کار (۷ گویه)، انعطاف‌پذیری فضای کار (۴ گویه) و انعطاف‌پذیری عملیاتی (۳ گویه) تشکیل شده است که به منظور سنجش برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر به کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت طیف لیکرت ۵‌گزینه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد. برای تعیین روایی و اعتبار پرسش‌نامه‌ها، از روایی محتوایی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی برای پرسش‌نامه ارزش‌های سازمانی برابر با ۰/۸۴، پرسش‌نامه برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر برابر با ۰/۷۱۲ و برای پرسش‌نامه رشد حرفه‌ای برابر با ۰/۸۴۸ محاسبه شد. در این پژوهش از معادلات ساختاری جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد.

با توجه به مدل مفهومی، چهار فرضیه این پژوهش به صورت زیر مطرح شد:

فرضیه اول: برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه دوم: برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر ارزش‌های سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه سوم: ارزش‌های سازمانی بر رشد حرفه‌ای کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه چهارم: برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای ارزش‌های

سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد.

۶. یافته‌های پژوهش

۶-۱. یافته‌های توصیفی

با توجه به جدول (۱) و بر اساس یافته‌های توصیفی از سؤالات جمعیت‌شناختی، گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال با تعداد ۶۹ نفر (۴۸/۳ درصد) بیشترین طیف سنی از پاسخگویان هستند. دارندگان مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر با ۷۵ نفر (۵۲/۴ درصد) بیشترین حجم پاسخ‌دهندگان را به خود اختصاص دادند. همچنین، افراد متأهل ۱۱۱ نفر (۷۷/۶ درصد) پاسخ‌دهندگان بودند.

جدول (۱): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب گروه سنی، تحصیلات و تأهل

درصد فراوانی	فراوانی	طیف بندی	
۸/۳	۱۲	کمتر از ۳۵ سال	گروه سنی
۴۸/۳	۶۹	۳۶ تا ۴۵ سال	
۲۷/۳	۳۹	بین ۴۶ تا ۵۵ سال	
۱۶/۱	۲۳	۵۶ سال به بالا	
۶/۳	۹	فوق دیپلم و کمتر از آن	وضعیت تحصیلی
۴۱/۳	۵۹	لیسانس	
۵۲/۴	۷۵	فوق لیسانس و بالاتر	وضعیت تاهل
۲۲/۴	۳۲	مجرد	
۷۷/۶	۱۱۱	متاهل	
۱۰۰	۱۴۳	کل نمونه آماری	

منبع: یافته‌های تحقیق

۶-۲. یافته‌های استنباطی

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده که برای این منظور از نرم‌افزار AMOS نسخه ۱۸ کمک گرفته شده است. البته قبل از ارائه این یافته‌ها به بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون پرداخته شد. در جدول یک، آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین و انحراف معیار و همبستگی آن‌ها ارائه شده است.

جدول (۱): میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و ضریب پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
برنامه کاری انعطاف پذیر	۳/۳۴	۰/۴۵	۱		
ارزش‌های سازمانی	۳/۰۷	۰/۳۵	۰/۳۹**	۱	
رشد حرفه‌ای	۳/۵۳	۱/۰۱	۰/۱۶*	۰/۶۹**	۱
$P < 0.05$ $P < 0.01$ **					

همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیرهای ارزش‌های سازمانی، برنامه کاری انعطاف پذیر و رشد حرفه‌ای نشان داده شده است. همچنین، همبستگی محاسبه شده بین متغیرهای برنامه کاری انعطاف پذیر با رشد حرفه‌ای ($r = 0.16$; $P < 0.05$)، ارزش‌های سازمانی با رشد حرفه‌ای ($r = 0.69$; $P < 0.05$) و برنامه کاری انعطاف پذیر با ارزش‌های سازمانی ($r = 0.39$; $P < 0.01$) به دست آمده است، به طوری که همه روابط از لحاظ آماری معنادار است.

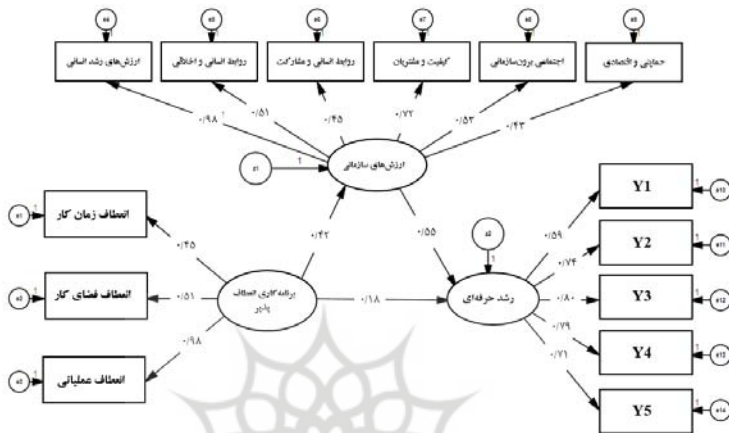
همان‌گونه که اشاره شد، به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش و به ویژه بررسی نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی در رابطه بین برنامه‌های کاری انعطاف پذیر بر رشد حرفه‌ای، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در زیر ارائه شده است.

جدول (۲): شاخص‌های برازش مدل ساختاری

علامت اختصاری	معادل فارسی	مقدار	دامنه قابل قبول
CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۶	۰/۹۰-۱
TLI	شاخص توکر- لویس	۰/۹۴	۰/۹۰-۱
NFI	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۳	۰/۹۰-۱
GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۲	۰/۹۰-۱
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۷	۰-۰/۰۸
CMIN/DF	کای اسکوئر بهنجار شده	۲/۲۸	پایینتر از ۳

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، نتایج شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش ارائه شده است. طبق نتایج به دست آمده در این جدول، شاخص‌های برازش تطبیقی ($CFI = 0.96$)، توکر- لویس ($TLI = 0.94$)، برازش هنجار شده ($NFI = 0.93$)، نیکویی برازش ($GFI = 0.92$) بالاتر و یا مساوی با ۰/۹۰ می‌باشد. همچنین شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر با ۰/۰۷

به‌دست آمده است که کوچک‌تر از $0/08$ است. در نهایت، شاخص کای اسکوئر به‌نحیج شده برابر با $2/28$ به‌دست آمده که کوچک‌تر از 3 می‌باشد. با توجه به این نتایج می‌توان گفت که مدل ساختاری پژوهش، برازش مطلوبی با داده‌های تجربی دارد. در نهایت در شکل (۲)، مدل ساختاری (نهایی) نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی در رابطه بین برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای نشان داده شده است.



همان‌گونه که در شکل (۲) و جدول (۳) مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل مسیر حاکی از این است که تأثیر برنامه کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای ($\beta = 0/18$)، ارزش‌های سازمانی بر رشد حرفه‌ای ($\beta = 0/55$) و برنامه کاری انعطاف‌پذیر بر ارزش‌های سازمانی ($\beta = 0/42$) به‌دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار است ($P < 0/05$). همچنین، برنامه کاری انعطاف‌پذیر با واسطه‌گری ارزش‌های سازمانی بر رشد حرفه‌ای ($\beta = 0/23$) تأثیر معناداری دارد ($P < 0/01$). این بدان معنی است که برنامه کاری انعطاف‌پذیر با واسطه‌گری ارزش‌های سازمانی و به‌صورت غیرمستقیم تأثیر بالاتری بر رشد حرفه‌ای کارکنان دارد تا به‌صورت مستقیم. لذا، هر چهار فرضیه در این مطالعه مورد تایید قرار گرفتند. در جدول (۳)، ضرایب و معناداری متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری ارائه شده است.

جدول (۳): ضرایب مربوط به نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی در رابطه بین برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای

متغیرها	ضرایب استاندارد	مقدار Z	معناداری
برنامه کاری انعطاف‌پذیر ← رشد حرفه‌ای	۰/۱۸	۷/۲۸۵	۰/۰۰۱
ارزش‌های سازمانی ← رشد حرفه‌ای	۰/۵۵	۱۱/۰۸۱	۰/۰۰۱
برنامه کاری انعطاف‌پذیر ← ارزش‌های سازمانی	۰/۴۲	۵/۸۴۱	۰/۰۰۱
برنامه کاری انعطاف‌پذیر ← رشد حرفه‌ای (با میانجی ارزش‌های سازمانی)	۰/۲۳	۸/۳۵۲	۰/۰۰۱

۷. نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج فرضیه اول، برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. این نتیجه بیانگر این است که چنانچه مدیران و برنامه‌ریزان اداره مالیاتی در زمان کار، فضای کار و حوزه عملیات خود انعطاف‌پذیری بیشتری ایجاد کنند و کارکنان این اداره بتوانند با انعطاف و فراغ بال بیشتری وظایف خود را انجام دهند، شاهد رشد حرفه‌ای کارکنان در این اداره باشیم. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعه داویدسکو و همکاران (۲۰۲۰) و ویدمن و هوفمیر (۲۰۲۰) مبنی بر تأثیر مثبت انعطاف‌پذیری کار بر عملکرد شغلی و مشارکت کارکنان هم‌خوانی و مطابقت داشته است.

با توجه به نتایج فرضیه دوم، برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر ارزش‌های سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد. این نتیجه بیانگر این است که زمانی که کارکنان قدرت انعطاف بالاتری در برنامه‌های کاری خود احساس کنند و بتوانند با درگیری کمتری از لحاظ تعارضات کار-خانواده و... به انجام وظایف خود اقدام کنند، تمرکز آنها بر ارزش‌های سازمانی و کاربرد این ارزش‌ها بیشتر می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج سایر مطالعات از جمله منطقی و همکاران (۱۳۹۸)، که نشان دادند انعطاف‌پذیری استراتژیک بر ارزش‌آفرینی سازمان تأثیر مثبت داشته، در یک راستا قرار دارد.

نتایج فرضیه سوم نشان داد که ارزش‌های سازمانی بر رشد حرفه‌ای کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. این نتیجه بیان می‌کند که توجه و تأکید بیشتر بر ارزش‌های رشد انسانی، ارزش‌های معطوف به روابط انسانی و اخلاقی، ارزش‌های معطوف به روابط انسانی و مشارکت، ارزش‌های کیفیت و مشتریان، ارزش‌های اجتماعی برون‌سازمانی و در نهایت ارزش‌های حمایتی و اقتصادی در اداره مالیاتی موجب بهبود سطح رشد حرفه‌ای کارکنان و تعالی سازمانی می‌شود. به عبارت

دیگر؛ افراد و سازمان‌ها با پیروی از نظام ارزشی حاکم، بین ارزش‌ها، تصمیمات و اقدامات خود رابطه‌ای مستقیم برقرار می‌کنند. نتایج این فرضیه با نتایج سایر مطالعات از جمله وطن‌دوست (۱۴۰۱) که نشان داده است ارزش‌های سازمانی بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه تأثیر مثبت داشته، در یک‌راستا می‌باشد.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد که برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد و به بیان دیگر برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر و ارزش‌های سازمانی به‌عنوان مکمل و حمایت‌کننده‌ای برای رشد حرفه‌ای بوده و موجبات بهبود عملکرد فردی و سازمانی خواهند شد. مطالعه‌ای منطبق با این فرضیه برای مقایسه نتایج یافت نشد.

۸. پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج فرضیه اول پیشنهاد می‌شود که مدیران در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های خود، برنامه‌های کاری منعطف را در اولویت قرار دهند تا کارکنان بتوانند با درگیری کمتری انجام وظایف کنند. منطبق با فرضیه دوم، پیشنهاد می‌شود که از طریق دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، همایش‌ها، سمینارها و... ضمن آشنایی بیشتر کارکنان با برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر، شرایط لازم برای استفاده بیشتر از این رویه فراهم گردد. با توجه به فرضیه سوم که ارزش‌های سازمانی با حیات سازمان گره خورده است، تنها با صدور بیانیه‌های ارزشی، حیات سازمان تضمین نمی‌شود؛ بلکه جاری‌سازی ارزش‌ها و استقرار آن در فرایندهای مختلف سازمانی، ضامن بقای سازمان خواهد بود. با توجه به نتایج فرضیه چهارم، پیشنهاد می‌شود که مدیران و برنامه‌ریزان این اداره کل، در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های خود همگامی این سه متغیر را در نظر بگیرند.

۹. سپاسگزاری

بدین‌وسیله از کلیه همکاران محترم در اداره کل امور مالیاتی استان هرمزگان که همکاری صمیمانه‌ای در اجرای این پژوهش با ما داشتند، کمال تشکر و قدردانی به‌عمل می‌آید.

فهرست منابع

- ابراهیمی رومنجان، مجتبی و زین الدینی میمند، فاطمه. (۱۳۹۴). اخلاق و ارزش‌های سازمانی در نوک پیکان حسابرسی. نشریه حسابرِس، ش ۷۹. قابل بازیابی از:
<http://www.hesabras.com/fa/article/296>
- اسکندری، مجتبی؛ کلانتری، حمید و ترابی، علی. (۱۴۰۱). بررسی رابطه مدیریت استعداد و کار راهه شغلی در یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح ایران، فصلنامه نظارت و بازرسی، دوره ۱۶، ش ۶۰. قابل بازیابی از: http://si.jrl.police.ir/article_99273.html
- آرمندی، مریم؛ جهانیان، رمضان و سلیمی، مهتاب. (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های مدیریت ارزش‌های سازمانی در نظام آموزشی: کاربرد رویکرد کیفی. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی دوره سیزدهم، ش ۶ (پیاپی ۶۴). قابل بازیابی از: <http://edcbmj.ir/article-1-2660-fa.html>
- بامبرگر، پیتر و مشولم، آلن. (۱۳۹۶). استراتژی منابع انسانی (تدوین، اجرا، آثار). ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- جهانیان، رمضان و قدسی، سمانه. (۱۳۹۳). رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، س پنجم، پاییز ۱۳۹۳، ش ۳ (پیاپی ۱۹). قابل بازیابی از: https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_626.html
- خاکسار، اسداله و خداداد حسینی، سید حمید. (۱۳۸۹). تأثیر سبک مدیریت و یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان ناجا (مورد مطالعه کارکنان صف و ستاد استان همدان). فصلنامه نظارت و بازرسی، دوره ۴، ش ۱۲. قابل بازیابی از:
http://si.jrl.police.ir/article_10093.html
- رستگار، عباسعلی؛ موتمنی، علیرضا و همتی، امین. (۱۳۹۵). نقش ارزش‌های سازمانی در ایجاد تعهد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی، ش ۲۸. قابل بازیابی از:
https://jpap.sbu.ac.ir/article_95907.html
- طاهری، زینب؛ مرادی، محسن و جبباری نوقایی، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ادراک از فرصت‌های رشد حرفه‌ای و میل به جابه جایی حسابرسان. دانش حسابرسی، دوره ۱۶، ش ۶۵. قابل بازیابی از: <https://profdoc.um.ac.ir/paper-abstract-1062447.html>

- دهقانی سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم و طالبی، یاسمن. (۱۳۹۷). تأثیر ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا بر عملکرد نوآوری با تبیین نقش تسهیم دانش. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۸، ش ۳ - شماره پیاپی ۳۱. قابل بازیابی از:
https://journal.bpj.ir/article_664020.html
- رستگار، عباسعلی و مقصودی، طاهره. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحلی آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۵، ش ۸۰. قابل بازیابی از:
https://jmsd.atu.ac.ir/article_4034.html
- رضانی نسب، محمدرضا. (۱۴۰۰). رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رشد حرفه‌ای کارکنان (مورد مطالعه: شهرداری‌های غرب استان مازندران). دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روان‌شناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱.
- سلیمی، مهتاب و فرضی، حسین. (۱۳۹۴). رابطه رشد حرفه‌ای، حمایت سرپرست و توانمندسازی با نگرش‌های شغلی و رفتارهای مدنی - سازمانی کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. مهارت آموزی، دوره ۳، ش ۱۱. قابل بازیابی از:
<https://www.magiran.com/paper/2322235>
- سیدنقوی، میرعلی؛ حقیقی کفاش، مهدی و نجفی کلیانی، وحید. (۱۳۹۱). انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد سازمان در صنعت بیمه. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، س ۲۲، ش ۶۷. قابل بازیابی از:
https://jmsd.atu.ac.ir/article_1874.html
- عبدالهی، بیژن و صفری، اکرم. (۱۳۹۵). بررسی موانع اساسی فراروی رشد حرفه‌ای معلمان. نوآوری‌های آموزشی، ش ۵۸. قابل بازیابی از:
<https://Magiran.com/P1552548>
- عنایتی، مجتبی (۱۳۹۶). زمان‌بندی کارها در محیط سری انعطاف‌پذیر با امکان برون‌سپاری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل.
- غلامی نوقاب، محمدحسین؛ پورشافعی، هادی و شاه‌طالبی حسین‌آبادی، بدری (۱۳۹۸). بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر رشد حرفه‌ای معلمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۱۳، شماره ۲ - شماره پیاپی ۴۸. قابل بازیابی از:
https://edu.garmsar.iau.ir/article_667786.html

- محمدی مقدم، یوسف؛ شیخ الاسلامی، نادر و امامی، داریوش. (۱۳۹۴). تاثیر انعطاف پذیری ساعات کاری بر تعهد شغلی کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ش ۱۸۳. قابل بازیابی از:

<https://www.magiran.com/paper/1454919>

- منطقی، منوچهر؛ ابن‌الرضا، سیدمجید؛ نظری، یونس و حاجی آخوند، علیرضا. (۱۳۹۸). تبیین نقش انعطاف‌پذیری استراتژیک بر ارزش آفرینی سازمان‌های حاکمیتی با توجه به نقش میانجی برنامه‌ریزی استراتژیک (مطالعه موردی: صنعت هوایی جمهوری اسلامی ایران). سومین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

- مهران‌پور، مهدی؛ صیادی، سعید؛ پورکیانی، مسعود و سلاجقه، سنجر. (۱۳۹۷). طراحی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های سازمانی. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، دوره ۱۳، ش ۵۲. قابل بازیابی از: https://journal.iams.ir/article_300.html

- نورشاهی، نسرين (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۷۳. قابل بازیابی از: <https://journal.irphe.ac.ir/article-1-2445-fa.html>

- وطن‌دوست، نسرين. (۱۴۰۱). پیش‌بینی رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه بر اساس مدیریت منابع انسانی استراتژیک، ارزش‌های سازمانی و منابع سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

- Davidescu, Adriana A., Simona-Andreea Apostu, Andreea Paul, and Ionut Casuneanu. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees. Implications for Sustainable Human Resource Management. 12, no. 15: 6086.
- Havery, C., Townsend, L., Johnson, A., & Doab, A. (2019). Professional development for teachers of nursing students for whom English is an additional language: A reflection on practices. Nurse Education in Practice, 38, 52-58
- Pierce, J. L., Newstrom, J. W., Dunham, R. B., & Barber, A. E. (2014). Alternative work schedules. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Sayer, A. (2007). Dignity at Work: Broadening the Agenda. Organization, 14(4), 565-581.
- Shah MW, Khattak P, Shah MH (2020) The Impact of Flexible Working Hours and Psychological Empowerment on Team Performance with the Mediating Role of Work Engagement. Br J Res Vol.7 No.1:49.



- Su, X., Li, X., & Curry, E. (2017). Understanding Workplace Flexibility in State Agencies: What Facilitates Employee Access? *The American Review of Public Administration*, 47(8), Pp977-990.
- Thekdi, S.A., & Aven, T. (2018). A methodology to evaluate risk for supporting decisions involving alignment with organizational values. *Reliability Engineering & System Safety*, 172, 84-93.
- Weideman, M., & Hofmeyr, K.B. (2020). The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 18(0)



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پښتونستان د علومو او انساني مطالعاتو فریښی
پرتال جامع علومو انسانی