

Original Article

Investigating the Impact of Human Resource Individual Development Model on Organizational Performance, Professional Ethics and Employees' Citizenship Rights

Naeimeh Tazakori¹, Mohammad Feizi^{2*}, Mohammad Rouhi Eaisalou³, Eshagh Rasouli⁴

1. Ph.D. Candidate, Department of Public Administration, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
(Corresponding Author) Email: m_feizei@yahoo.com
3. Assistant Professor, Department of Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

Received: 6 Oct 2018 Accepted: 16 Mar 2019

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of Human Resource Individual Development model on organizational performance, professional ethics and citizenship rights. This research was of a practical type with quantitative approach that uses correlation as a research method. The statistical population of this study was Tehran's social security organization managers and employees. Using Cochran's formula, 351 people were selected as the participants of the study. Simple random sampling was used for sampling. Data gathering tools were Hersey and Goldsmith organizational performance questionnaire, Human Resource Development Researcher-made questionnaire, Professional Ethics Questionnaire and Citizenship Rights Questionnaire. Structural equation, Pearson correlation coefficient and t-test were used to analyze the data. The software used in this study included LISREL and SPSS. The results of data analysis showed that the individual development model of human resources has a positive effect on organizational performance, professional ethics and employee rights of employees. The findings of this research can be effective in adopting measures to develop professional ethics, organizational performance, and employee rights.

Keywords: Human Resource Development; Individual Development; Organizational Performance; Professional Ethics; Citizenship Rights; Social Security Organization.

Please cite this article as: Tazakori N, Feizi M, Rouhi Eaisalou M, Rasouli E. Investigating the Impact of Human Resource Individual Development Model on Organizational Performance, Professional Ethics and Employees' Citizenship Rights. *Bioethics Journal*, Special Issue on Human Rights and Citizenship Rights 2019; 107-123.

بررسی تأثیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حقوق شهروندی کارکنان

نعیمه تذکری^۱، محمد فیضی^{۲*}، محمد روحی عیسی‌لو^۳، اسحق رسولی^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: m_feizei@yahoo.com

۳. استادیار، گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

۴. استادیار، گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

دریافت: ۱۳۹۷/۷/۱۴ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حقوق شهروندی انجام شده است. این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی با رویکرد کمی بود که از روش همبستگی به عنوان روش تحقیق استفاده کرده است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران بود که با استفاده از فرمول کوکران، ۳۵۱ نفر به عنوان شرکت‌کنندگان تحقیق انتخاب شدند که برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت، پرسشنامه محقق ساخته توسعه فردی منابع انسانی، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و پرسشنامه حقوق شهروندی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی استفاده شد. نرم‌افزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل LISREL و SPSS بود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، حقوق شهروندی کارکنان تأثیر مثبت دارد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند در اتخاذ تدابیر توسعه اخلاق حرفه‌ای، عملکرد سازمانی و حقوق شهروندی کارکنان مؤثر باشد.

واژگان کلیدی: توسعه منابع انسانی؛ توسعه فردی؛ عملکرد سازمانی؛ اخلاق حرفه‌ای؛ حقوق شهروندی؛ سازمان تأمین اجتماعی

مقدمه

توجه به ملزومات توسعه در عصر جدید یکی از ویژگی‌های اساسی برای بقای سازمان‌ها می‌باشد و سازمان‌ها برای آنکه بتوانند به موفقیت دست یابند، نیاز دارند که مزیت رقابتی خود را افزایش دهند (۱). مزیت رقابتی سازمان بستگی به میزان توسعه در آن سازمان دارد و توسعه منابع انسانی از مهم‌ترین فاکتورهای توسعه محسوب می‌شود (۲-۳). به نظر آرمسترانگ یکی از مهم‌ترین استراتژی‌های سازمان‌های امروزی، توسعه منابع انسانی است (۴). هدف از توسعه منابع انسانی، توسعه جامعه و توسعه همه‌جانبه کارکنان است. توسعه منابع انسانی با هدف ایجاد آگاهی علمی و ارتقای سطح دانش کارکنان، ارتقای قابلیت کارکنان و توسعه مهارت‌ها و به روزکردن اطلاعات انجام می‌شود (۵). توسعه منابع انسانی، تجارب یادگیری سازمان‌یافته‌ای است که به منظور بهبود عملکرد و رشد فردی ارائه می‌شود (۶). توسعه منابع انسانی چارچوبی برای کمک به کارکنان در توسعه مهارت‌ها، دانش‌ها و توانایی‌های فردی و سازمانی از طریق ارائه فرصت‌های آموزشی، توسعه کارراهه، برنامه‌های آموزشی، مدیریت و توسعه عملکرد، مربی‌گری و توسعه سازمانی برای تحقق اهداف سازمانی است (۷). توسعه منابع انسانی را می‌توان در سه سطح تحلیل و بررسی کرد که عبارتند از: توسعه منابع انسانی در سطح فردی، توسعه منابع انسانی در سطح سازمانی و توسعه منابع انسانی در سطح اجتماعی (۸). سطح اجتماعی توسعه منابع انسانی بر توسعه جامعه، رقابت‌پذیری ملی و تسهیل شبکه‌سازی تأکید می‌کند (۸). سطح سازمانی توسعه منابع انسانی بر جنبه منابع توسعه منابع انسانی تأکید دارد. در این سطح از تجزیه و تحلیل، توسعه منابع انسانی باید فعالیت‌ها یا مداخلات توسعه‌ای را طراحی کند که از تحقق اهداف سازمانی حمایت کند (۹). در سطح فردی، عموماً بر جنبه‌های انسانی توسعه منابع انسانی تأکید می‌شود. این سطح بر تحلیل مفاهیمی مانند خودکارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات می‌پردازد (۹). تأثیر سطح فردی توسعه فردی منابع انسانی را در دو سطح می‌توان بررسی کرد. یکی در سطح کلان می‌باشد که می‌تواند بر

عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد و دیگری در سطح خرد است که می‌تواند با ارتقای توانمندی‌های فردی در ابعاد مختلف به بهبود عملکرد کارکنان بپردازد. به طور کلی هدف سازمان‌ها از توسعه منابع انسانی، بهبود عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حقوق شهروندی می‌باشد، چراکه این عوامل در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی دارند. برای مثال عملکرد سازمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌ها در تعیین موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌ها تلقی می‌شود. به عبارت دیگر توسعه منابع انسانی زمانی موفق است که بتواند عملکرد سازمانی را به طور کلی ارتقا داده باشد (۱۰). عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آن‌ها اطلاق می‌شود و زمانی که به اهداف سازمانی دست یافته شد، به این معنی است که عملکرد سازمانی مطلوب حاصل شده است (۱۱).

از سطح سازمانی که بگذریم، در سطح خرد هم توجه به اخلاق حرفه‌ای و حقوق کارکنان بسیار مهم است توسعه فردی در سازمان شکل نمی‌گیرد، مگر این‌که اصول اخلاقی و حقوقی که کارکنان به عنوان فرد دارند، هم به عنوان یکی از شاخص‌های توسعه در آن مد نظر باشد. یکی از حقوق کارکنان، حقوق آن‌ها به عنوان شهروند می‌باشد که به عنوان «حقوق شهروندی» مطرح است. حقوق شهروندی آمیخته‌ای است از وظایف و مسؤولیت‌های شهروند در قبال یکدیگر و دولت و همچنین حقوق و امتیازاتی که وظیفه تأمین آن حقوق بر عهده مدیران شهری، دولت یا به طور کلی قوای حاکم باشد؛ به مجموع این حقوق و مسؤولیت‌ها حقوق شهروندی اطلاق می‌شود (۱۲). در ایران، قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۵ مجلس شورای اسلامی در مقام صیانت حقوق قضایی شهروندی است. حقوق شهروندی در ایران شامل انواع حقوق مدنی (از قبیل حق آزادی، مصونیت از تعرض، برابری در برابر قانون، ممنوعیت تبعیض نژادی و جنسی)، حقوق سیاسی (از قبیل حق آزادی بیان و عقیده، آزادی در عمل به اعمال مذهبی توسط اقلیت‌ها، حق رأی)، حقوق فرهنگی (از قبیل حق آموزش و پرورش و علم‌آموزی)، حقوق قضایی (از قبیل

حقوق ناشی از عدالت قضایی) و حقوق اقتصادی و اجتماعی (از قبیل حق کارکردن، حق تأمین معاش و دیگر حقوق اجتماعی و اقتصادی) می‌باشد (۱۳-۱۲). توجه به حقوق شهروندی در سازمان‌ها به معنای توجه به کرامت انسانی کارکنان می‌باشد (۱۴-۱۳). شورای عالی اداری در مصوبه ۱۳۹۵/۱۲/۲۸ خود که به امضای رییس‌جمهور هم رسیده است، اصول حقوق شهروندی در نظام اداری را اعلام می‌کند که شامل یازده حقوق می‌باشد. این حقوق عبارتند از: حق برخورداری از کرامت انسانی و رفتار محترمانه و اسلامی، حق برخورداری از اعمال بی‌طرفانه قانون، حق مصون‌بودن از تبعیض در نظام‌ها، فرایندها و تصمیمات اداری، حق دسترسی آسان و سریع به خدمات اداری، حق حفظ و رعایت حریم خصوصی همه افراد، حق آگاهی به موقع از تصمیمات و فرایندهای اداری و دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، حق اظهار نظر آزاد و ارائه پیشنهاد در مورد تصمیمات و فرایندهای اداری، حق مصون‌بودن از شروط اجحاف‌آمیز در توافق‌ها، معاملات و قراردادهای اداری، حق اشخاص در برخورداری کامل و سریع از امتیازات خاص قانونی، حق رسیدگی به موقع و منصفانه به شکایات و اعتراضات و در نهایت حق جبران خسارات وارده در اثر قصور یا تقصیر دستگاه‌های اجرایی و کارکنان آن‌ها. به نظر می‌رسد که یک سازمان زمانی می‌تواند توسعه‌یافته باشد که حقوق شهروندی کارکنان را نیز در نظر داشته باشد. در این زمینه، پژوهش مظلوم رهنی و رجایی (۱۵) نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین حقوق شهروندی و سلامت اداری وجود دارد و پژوهش مایل افشار، رجب زاده و معمارپور (۱۶) نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم و مرتبط با توسعه فردی منابع انسانی، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. در پژوهشی که زینلی، صفرنیا و اکبری (۱۷) داشتند، بر اهمیت اصول اخلاقی در میان کارکنان و اهمیتی که اخلاق حرفه‌ای در توسعه منابع انسانی و موفقیت سازمان‌ها دارد، اشاره کردند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بر خلاقیت کارکنان،

بهره‌وری، اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی تأثیر بگذارد (۲۲-۱۸). اخلاق حرفه‌ای متعقد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (۲۲). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول اخلاقی است که هنجار را از ناهنجار تفکیک می‌کند و یک جهت‌گیری به سوی کار و رویکردهای شغلی به عنوان یک ارزش دارد (۲۳). شواهد نشان می‌دهد که پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، زمینه رفتارهای منصفانه را مهیا می‌سازد که خود این امر ترغیب‌کننده بهبود عملکرد و اثربخشی است (۲۲). اخلاق حرفه‌ای شامل مواردی از قبیل دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد و ایجاد تعامل با یکدیگر می‌شود (۲۱). اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه از آن مطلع می‌شود (۲۲-۲۱). بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آن‌هاست و از آنجا که نیروی انسانی چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی در تعامل با دیگران هم‌چنان مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد (۱۹). با وجود این اهمیت، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در جامعه ایران، کم‌تر به اخلاق حرفه‌ای در محیط کار توجه می‌شود.

بررسی پیشینه پژوهش در رابطه با مؤلفه‌های ذکرشده، یعنی توسعه منابع انسانی در سطح فردی، عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حقوق شهروندی کارکنان نشان می‌دهد پژوهشی که به بررسی اثر توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حقوق شهروندی کارکنان پرداخته باشد، پیدا نشده است، لذا در این پژوهش محققان قصد دارند تا با توجه به اهمیت موضوع به بررسی این موضوع

۱۲۶ تا ۲۱۰ باشد، یعنی میزان عملکرد سازمانی خوب است. روایی این پرسشنامه توسط اسدی و همکاران (۲۶) ۰/۸۶ گزارش شده است که مورد قبول است و پایایی این پرسشنامه هم در پژوهش حاضر ۰/۸۹ گزارش شده است.

پرسشنامه محقق ساخته توسعه فردی منابع انسانی دیگر ابزار پژوهش بود. این پرسشنامه دارای ۴۶ گویه می‌باشد که شش مؤلفه شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، پدیده اصلی، راهبردها و اقدامات، پیامدهای توسعه فردی منابع انسانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. نمره‌گذاری در این پرسشنامه به صورت مقیاس لیکرتی پنج گزینه‌ای می‌باشد، به این صورت که ۱ (خیلی کم)، ۲ (کم)، ۳ (متوسط)، ۴ (زیاد) و ۵ (خیلی زیاد) که دامنه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم را دربر می‌گیرد. طیف نمره‌گذاری هم از حد پایین نمره (۴۶) حد متوسط نمرات (۱۱۵) و حد بالای نمرات (۲۳۰) را شامل می‌شود و تفسیر نمره هم به این صورت می‌باشد که اگر نمره بین ۴۶ تا ۷۸ باشد، یعنی میزان توسعه فردی منابع انسانی خیلی پایین است. اگر نمره بین ۷۹ تا ۱۰۸ باشد، یعنی میزان توسعه فردی منابع انسانی پایین است و اگر نمره‌ای بین ۱۰۹ تا ۱۲۵ باشد، یعنی میزان توسعه فردی منابع انسانی متوسط است. اگر نمره بین ۱۲۶ تا ۱۷۰ باشد، یعنی توسعه فردی منابع انسانی بالا است و اگر نمره بین ۱۷۱ تا ۲۳۰ باشد، یعنی توسعه فردی منابع انسانی بسیار بالا است. ابعاد این پرسشنامه توسط تحلیل عاملی اکتشافی تعیین شده و سپس توسط تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی این پرسشنامه نیز توسط محقق ۰/۸۹ گزارش شده است.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای شامل ۱۶ گویه می‌باشد که در قالب مقیاس لیکرتی پنج درجه‌ای به صورت خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم درجه‌بندی شده است. این پرسشنامه شامل هشت مؤلفه می‌باشد که عبارتند از: مسؤلیت‌پذیری (سؤالات ۱ و ۲)، صادق بودن (سؤالات ۳ و ۴)، عدالت و انصاف (سؤالات ۵ و ۶)، وفاداری (سؤالات ۷ و ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سؤالات ۹ و ۱۰)، احترام به دیگران (سؤالات ۱۱ و ۱۲)، همدردی با دیگران (سؤالات ۱۳ و ۱۴) و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سؤالات ۱۵ و ۱۶).

بپردازند. در این پژوهش از الگوی توسعه فردی منابع انسانی که توسط تذکری و همکاران (۲۴) طراحی گردیده است، استفاده شده است (شکل ۱). این پژوهش به سه سؤال اساسی پاسخ می‌دهد که عبارتند از: ۱- آیا الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد؟ ۲- آیا الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر دارد؟ ۳- آیا الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر حقوق شهروندی کارکنان تأثیر دارد؟

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حقوق شهروندی انجام شده است. این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی با رویکرد کمی است که از روش همبستگی به عنوان روش تحقیق استفاده کرده است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران بود که با استفاده از فرمول کوکران، ۳۵۱ نفر به عنوان شرکت کنندگان تحقیق انتخاب شدند که برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت، پرسشنامه محقق ساخته توسعه فردی منابع انسانی، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و پرسشنامه حقوق شهروندی می‌باشد. پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۵) دارای ۴۲ گویه می‌باشد که هفت مؤلفه توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط را مورد سنجش قرار می‌دهد. نمره‌گذاری در این پرسشنامه بصورت مقیاس لیکرتی پنج گزینه‌ای می‌باشد، به این صورت که ۱ (خیلی کم)، ۲ (کم)، ۳ (متوسط)، ۴ (زیاد) و ۵ (خیلی زیاد) که دامنه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم را دربر می‌گیرد. طیف نمره‌گذاری هم از حد پایین نمره (۴۲)، حد متوسط نمرات (۱۲۶) و حد بالای نمرات (۲۱۰) را شامل می‌شود و تفسیر نمره هم به این صورت می‌باشد که اگر نمره بین ۴۲ تا ۸۴ باشد، یعنی میزان عملکرد سازمانی پایین است. اگر نمره بین ۸۴ تا ۱۲۶ باشد، یعنی میزان عملکرد سازمانی متوسط است و اگر نمره بین

یافته‌ها

اطلاعات توصیفی شرکت‌کنندگان به شرح زیر می‌باشد:
نتایج یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که بیشتر شرکت‌کنندگان در این پژوهش را مردان (۶۵٪) تشکیل می‌دهند. بیشترین دامنه سنی مربوط به سنین بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۳۵٪) می‌باشد و بیشترین مقطع تحصیلی شرکت‌کنندگان به کارشناسی با حدود ۴۴٪ تعلق دارد.

برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش، ابتدا ماتریس همبستگی ترسیم می‌شود تا در صورت وجود ارتباط معنی‌دار بین متغیرها، به تعیین ضریب تأثیر آن‌ها پردازیم.

اطلاعات مربوط به همبستگی بین توسعه فردی منابع انسانی با عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حقوق شهروندی به همراه ابعادشان در جدول ۲ ارائه شده است.

طبق نتایج حاصل از ماتریس همبستگی بین متغیرها در جدول ۲، نتیجه می‌گیریم که توسعه فردی منابع انسانی با متغیرهای عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، حقوق شهروندی و ابعاد آن‌ها در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. با توجه به معنی داربودن نتایج همبستگی پیرسون برای متغیرهای تحقیق در بخش بعدی به تعیین ضریب اثر توسعه فردی منابع انسانی بر متغیرهای تحقیق می‌پردازیم.

۱- سؤال اول: آیا الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد؟

همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، نتایج به دست آمده، حاکی از آن است که تمامی روابط بین سازه‌های تحقیق برقرار است.

نتایج تحلیل داده‌ها برای تأثیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در شکل ۲ معادل ۷۳٪ مقدار بار عاملی گزارش شده است و مقدار t به دست آمده ۹/۶۴ است (شکل ۳) که با توجه به معنی‌داربودن و مثبت‌بودن این ضرایب می‌توان گفت که با احتمال ۹۹٪ متغیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. نتایج گزارش مدل نیز در جدول ۳ گزارش شده است.

با توجه به نتایج شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت

نمره‌گذاری پرسشنامه به این شرح است که برای خیلی کم نمره ۱، برای کم نمره ۲، برای متوسط نمره ۳، برای زیاد نمره ۴ و برای خیلی زیاد نمره ۵ تعلق می‌گیرد. حد پایین نمره ۱۶، حد متوسط نمره ۴۸ و حد بالای نمره ۸۰ می‌باشد. تفسیر نمره‌گذاری هم بدین شرح است که اگر نمره بین ۱۶ تا ۳۲ باشد، یعنی اخلاق حرفه‌ای فرد ضعیف است. اگر نمره بین ۳۲ تا ۴۸ باشد، یعنی اخلاق حرفه‌ای فرد متوسط است و اگر نمره بالاتر از ۴۸ باشد، یعنی اخلاق حرفه‌ای فرد قوی است. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط پژوهش‌های قبلی مورد تأیید قرار گرفته است (۲۷). در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ برای اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۷ گزارش شده است.

پرسشنامه حقوق شهروندی هم شامل ۲۱ گویه می‌باشد که به صورت مقیاس لیکرتی پنج درجه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده است. هدف این پرسشنامه ارزیابی میزان آگاهی فرد از حقوق شهروندی می‌باشد. این پرسشنامه در سال ۱۳۹۱ توسط شریفی و اسلامیه (۲۸) بر اساس ابعاد حقوق شهروندی که مارشال در سال ۱۹۹۲ ارائه نموده، ساخته شده است و شامل سه خرده مقیاس حقوق مدنی (سؤالات ۱ تا ۴)، حقوق سیاسی (سؤالات ۵ تا ۱۱) و حقوق اجتماعی (سؤالات ۱۲ تا ۲۱) می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه به این شرح است که برای خیلی کم امتیاز ۱، برای کم امتیاز ۲، برای تا حدودی امتیاز ۳، برای زیاد امتیاز ۴ و برای خیلی زیاد امتیاز ۵ در نظر گرفته می‌شود. تفسیر نتایج به این شرح است که اگر امتیاز کم‌تر از ۲۵ باشد، یعنی فرد آگاهی کمی از حقوق شهروندی دارند. اگر امتیاز بین ۲۵ تا ۶۵ باشد، یعنی فرد در سطح متوسطی از حقوق شهروندی آگاهی دارد و اگر نمره بین ۶۵ تا ۱۰۵ باشد، نشان‌دهنده سطح بالای آگاهی فرد از حقوق شهروندی است. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط شریفی و اسلامیه (۲۸) مورد تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش نیز، پایایی ۰/۷۹ برای پرسشنامه حقوق شهروندی گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی استفاده شد. نرم‌افزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل LISREL و SPSS بود.

ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است. بنابراین با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

۳- سؤال سوم: آیا الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر حقوق شهروندی کارکنان تأثیر دارد؟

همانطور که در شکل ۶ مشاهده می‌شود، نتایج به دست آمده، حاکی از آن است که تمامی روابط بین سازه‌های تحقیق برقرار است.

نتایج تحلیل داده‌ها برای تأثیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر حقوق شهروندی در شکل ۶ معادل ۰.۷۴٪ مقدار بار عاملی گزارش شده است و مقدار t به دست آمده ۱۰/۶۱ است (شکل ۷) که با توجه به معنی‌دار بودن و مثبت بودن این ضرایب می‌توان گفت که با احتمال ۰.۹۹٪ متغیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر حقوق شهروندی تأثیر مثبت دارد. نتایج بزارش مدل نیز در جدول ۵ گزارش شده است.

با توجه به نتایج شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار χ^2 دو در همه مدل‌های اندازه‌گیری در سطح خطای ۰.۵٪ معنادار است. همچنین نسبت χ^2 دو به درجه آزادی در همه مدل‌های اندازه‌گیری با توجه به ملاک مد نظر، بیانگر برازش مناسب مدل‌های مفهومی است. مقدار شاخص RMSEA در همه مدل‌های اندازه‌گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های AGFI, GFI, CFI, NNFI و NFI در همه مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است. بنابراین با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

بحث

یافته‌های پژوهش برای سؤال اول نشان داد که توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد و ۰.۷۳٪ از

مقدار χ^2 دو در همه مدل‌های اندازه‌گیری در سطح خطای ۰.۵٪ معنادار است. همچنین نسبت χ^2 دو به درجه آزادی در همه مدل‌های اندازه‌گیری با توجه به ملاک مد نظر، بیانگر برازش مناسب مدل‌های مفهومی است. مقدار شاخص RMSEA در همه مدل‌های اندازه‌گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های AGFI, GFI, CFI, NNFI و NFI در همه مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است. بنابراین با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

۲- سؤال دوم: آیا الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر دارد؟

همانطور که در شکل ۴ مشاهده می‌شود، نتایج به دست آمده، حاکی از آن است که تمامی روابط بین سازه‌های تحقیق برقرار است.

نتایج تحلیل داده‌ها برای تأثیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر اخلاق حرفه‌ای در شکل ۴ معادل ۰.۷۸٪ مقدار بار عاملی گزارش شده است و مقدار t به دست آمده ۱۱/۴۳ است (شکل ۵) که با توجه به معنی‌دار بودن و مثبت بودن این ضرایب می‌توان گفت که با احتمال ۰.۹۹٪ متغیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت دارد. نتایج بزارش مدل نیز در جدول ۴ گزارش شده است.

با توجه به نتایج شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار χ^2 دو در همه مدل‌های اندازه‌گیری در سطح خطای ۰.۵٪ معنادار است. همچنین نسبت χ^2 دو به درجه آزادی در همه مدل‌های اندازه‌گیری با توجه به ملاک مد نظر، بیانگر برازش مناسب مدل‌های مفهومی است. مقدار شاخص RMSEA در همه مدل‌های اندازه‌گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های AGFI, GFI, NNFI و NFI در همه مدل‌های اندازه‌گیری

مقدار بار عاملی آن را گزارش می‌دهد. در رابطه با ابعاد عملکرد سازمانی هم نتایج نشان داد که توسعه فردی منابع انسانی بر همه ابعاد عملکرد سازمانی تأثیر دارد. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های قبلی همسو است (۳، ۳۱-۲۹، ۳۴). در تبیین همسویی نتایج پژوهش‌های قبلی با پژوهش حاضر می‌توان به موارد متعددی اشاره کرد: اولاً بررسی مبانی نظری نشان می‌دهد که نظریه‌ها و اسناد موجود در این زمینه از رابطه تنگاتنگ توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمانی حمایت می‌کند. برای مثال نیلی، آدامز و کنرلی (۳۲) عملکرد سازمانی را فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته می‌دانند و این اقدامات در واقع به نیروی انسانی آن سازمان اعم از مدیران و کارکنان برمی‌گردد، چراکه اقدامات سازمانی از طریق نیروی انسانی به مرحله عمل می‌رسد و اساساً عملکرد سازمانی که یکی از مهم‌ترین شاخص‌ها در تعیین موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌ها می‌باشد، از طریق بررسی میزان دستیابی به اهداف سازمانی توسط منابع انسانی آن سازمان تعیین می‌شود (۱۱). رایت (۳۳) نیز به رابطه تنگاتنگ عملکرد سازمانی و توسعه منابع انسانی اشاره می‌کند و بیان می‌کند که ارتقای عملکرد سازمانی به عنوان مزیت رقابتی سازمان از طریق توسعه منابع انسانی امکان‌پذیر است. بنابراین بررسی مبانی نظری نشان می‌دهد که صاحب‌نظران این عرصه به وجود رابطه همسو بین توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمانی اشاره دارند. از منظر پژوهشی نیز در تبیین یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های قبلی می‌توان به جنسیت اشاره کرد. به این معنی که برای مثال در پژوهش حاضر هم زنان و هم مردان به عنوان شرکت‌کنندگان پژوهش حضور داشتند و در پژوهش‌های قبلی نیز شرکت‌کنندگان پژوهش هم از زنان و هم از مردان تشکیل شده بود (۳، ۲۹، ۳۴). بنابراین می‌توان گفت که شاید یکی از عوامل همسویی یافته‌ها حضور شرکت‌کنندگان زن و مرد در این پژوهش و پژوهش‌های قبلی بود، لذا متغیر جنسیت به عنوان عامل مداخله‌گر در پژوهش مطرح نبود. عامل دیگر، می‌تواند استفاده از ابزار پژوهش مشابه باشد. به این صورت که هم در پژوهش حاضر از پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت

(۲۵) برای سنجش عملکرد سازمانی استفاده شده و هم در پژوهش‌های قبلی (۳۱، ۳۴) از پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۵) برای سنجش عملکرد سازمانی استفاده شده است. بنابراین همسویی یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های قبلی هم از منظر مبانی نظری و هم از منظر مبانی پژوهشی قابل بررسی است. نتایج تحلیل داده‌ها برای سؤال دوم نشان می‌دهد که الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر حقوق شهروندی کارکنان تأثیرگذار است. یافته‌های این پژوهش همسو با یافته‌های پژوهش‌های قبلی می‌باشد (۱۶-۱۳). در تبیین یافته‌های پژوهش چنین می‌توان گفت که وقتی سخن از توسعه منابع انسانی در سطح فردی می‌گوییم، همان‌گونه که شاخص‌های توسعه در الگوی توسعه فردی منابع انسانی نشان می‌دهد، ابعاد جامعی را شامل می‌شود که هم ویژگی‌های روان‌شناختی، اقتصادی، آموزشی و سازمانی را شامل می‌شود و هم به ابعاد اخلاقی و توجه به کرامت انسانی را نیز شامل می‌شود. از آنجا که حقوق شهروندی به آزادی بیان، احترام به آزادی‌های مشروع، برابری در برابر قانون، ممنوعیت تبعیض، حق آموزش و حقوق اقتصادی و اجتماعی می‌پردازد، توجه به حقوق شهروندی می‌تواند در توسعه فردی منابع انسانی نیز نمود پیدا کند. بنابراین با توجه به این که به نظر می‌رسد حقوق شهروندی جزئی از حقوق کارکنان در کنار دیگر حقوق آنان می‌باشد، لذا توسعه فردی منابع انسانی بر حقوق شهروندی کارکنان می‌تواند تأثیرگذار باشد. همان‌گونه که نتایج پژوهش‌های قبلی نیز از این یافته حمایت می‌کند. نتایج یافته‌ها برای سؤال سوم نشان می‌دهد که الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است. یافته‌های این پژوهش همسو با یافته‌های پژوهش‌های قبلی می‌باشد (۲۲-۱۷). در تبیین یافته‌های پژوهش چنین می‌توان اظهار کرد که اخلاق حرفه‌ای شامل ویژگی‌هایی می‌باشد که می‌تواند در بهره‌وری کارکنان، اعتماد سازمانی، اشتیاق شغلی و مواردی از این قبیل مؤثر باشد. این ویژگی‌ها عبارتند از دلبستگی به کار، روحیه مشارکت، اعتماد و ایجاد تعامل با یکدیگر (۲۲). این ویژگی‌ها در توسعه فردی منابع انسانی مهم تلقی می‌شوند، همان‌گونه که در مدل الگوی توسعه فردی

منابع انسانی به مواردی از قبیل مهارت‌های ارتباطی و تیمی، مشارکت و انگیزه اشاره شده است (۲۴). اخلاق حرفه‌ای باعث می‌شود که بهره‌وری افزایش یابد، ارتباطها بهبود یابد و میزان درجه خطر کاهش یابد. چنین پیامدهایی برای الگوی توسعه فردی منابع انسانی نیز پیش‌بینی شده است که نشان می‌دهد همسویی نظری بین این دو متغیر می‌تواند وجود داشته باشد.

نتیجه‌گیری

در جمع‌بندی و نتیجه‌گیری یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که توسعه فردی منابع انسانی به عنوان یکی از حیطه‌های مغفول در صورت توجه می‌تواند نقش کلیدی در توسعه سازمان‌ها و شکوفایی کارکنان داشته باشد، چنانچه یافته‌های این پژوهش نیز از تأثیر مثبت توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حقوق شهروندی حمایت می‌کند. بنابراین به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که توسعه فردی منابع انسانی را در استراتژی‌های توسعه خود در نظر بگیرند تا مقدمات بهبود عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و حقوق شهروندی را فراهم کنند، هرچند ذکر این نکته نیز حائز اهمیت است که در توسعه سازمان‌ها، همه مؤلفه‌ها که توسعه فردی منابع انسانی تنها یکی از این مؤلفه‌ها می‌باشد، باید دست در دست هم دهند تا توسعه همه‌جانبه در سازمان صورت گیرد.

جدول ۱: اطلاعات توصیفی شرکت‌کنندگان پژوهش

متغیر	سطوح	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۲۱	۳۵
	مرد	۲۳۰	۶۵
	مجموع	۳۵۱	۱۰۰
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۵۶	۱۶
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۲۵	۳۵
	۴۱ تا ۵۰ سال	۸۷	۲۵
	۵۱ سال به بالا	۸۳	۲۴
	مجموع	۳۵۱	۱۰۰
مقطع تحصیلی	زیر کارشناسی	۵۴	۱۶
	کارشناسی	۱۵۷	۴۴
	کارشناسی ارشد	۱۲۳	۳۵
	دکتری	۱۷	۵
	مجموع	۳۵۱	۱۰۰

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیر	توسعه فردی منابع انسانی
توسعه فردی منابع انسانی	۱
اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۳۳**
مسئولیت‌پذیری	۰/۳۰۴**
صادق بودن	۰/۳۲۶**
عدالت و انصاف	۰/۲۵۴**
وفاداری	۰/۲۳۱**
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۰/۳۴۶**
احترام به دیگران	۰/۲۹۸**
همدردی با دیگران	۰/۲۶۷**
احترام به ارزش‌ها	۰/۲۵۴**
عملکرد سازمانی	۰/۲۹۷**
توانایی	۰/۲۲۱**
وضوح	۰/۲۴۶**
کمک	۰/۲۴۳**
مشوق	۰/۵۱۴**
ارزیابی	۰/۳۱۴**
اعتبار	۰/۲۷۶**
محیط	۰/۲۸۷**
حقوق شهروندی	۰/۲۹۸**
حقوق مدنی	۰/۲۸۷**
حقوق سیاسی	۰/۳۲۱**
حقوق اجتماعی	۰/۳۱۲**

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ ** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

جدول ۳: نتایج برازش مدل

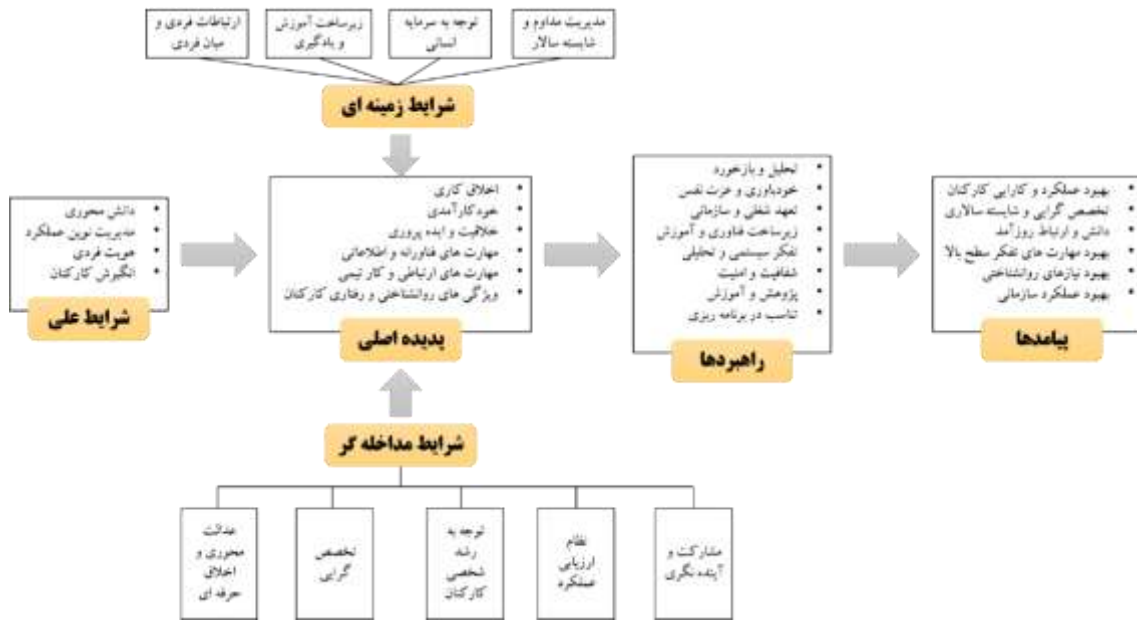
شاخص‌ها	مقدار مجاز	اعداد به دست آمده	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	$\chi^2/df > 3$	۱/۲۸	برازش مناسب
RMSEA	کمتر از ۰/۰۹	۰/۰۵	برازش مناسب
GFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	برازش مناسب
AGFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	برازش مناسب
CFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴	برازش مناسب
NFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۶	برازش مناسب
NNFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۶	برازش مناسب

جدول ۴: نتایج برازش مدل

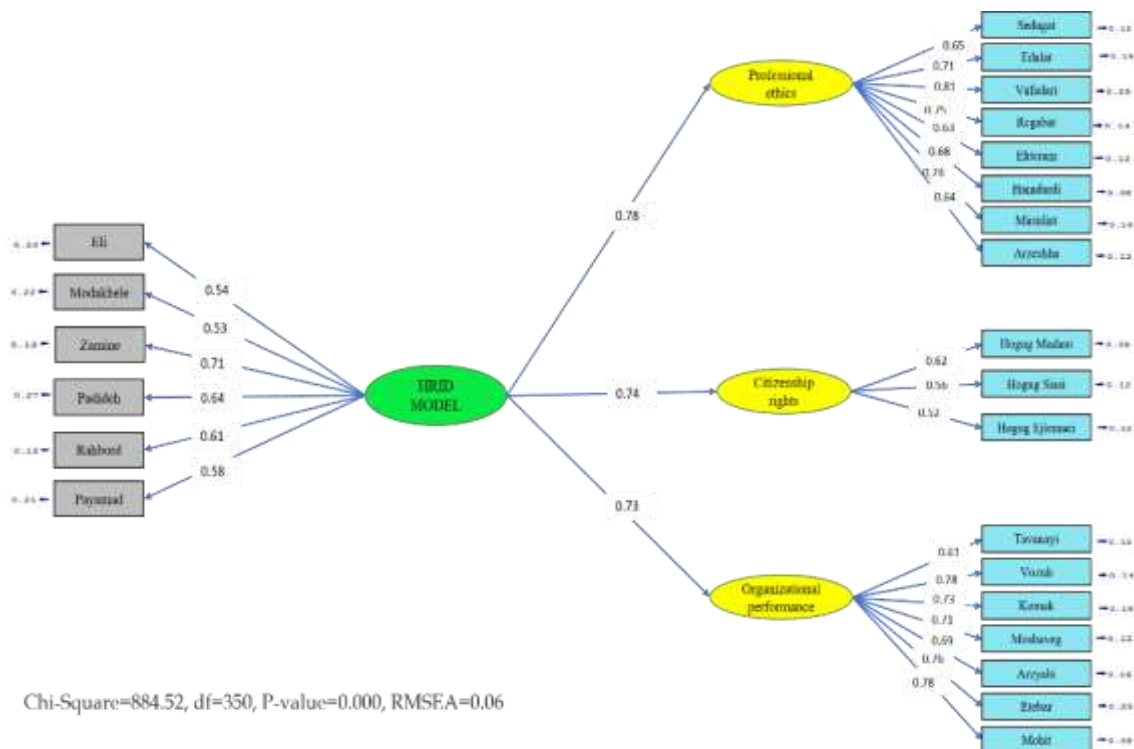
شاخص‌ها	مقدار مجاز	اعداد به دست آمده	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	$\chi^2/df > 3$	۱/۲۷	برازش مناسب
RMSEA	کمتر از ۰/۰۹	۰/۰۴	برازش مناسب
GFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۶	برازش مناسب
AGFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴	برازش مناسب
CFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۷	برازش مناسب
NFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	برازش مناسب
NNFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲	برازش مناسب

جدول ۵: نتایج برازش مدل

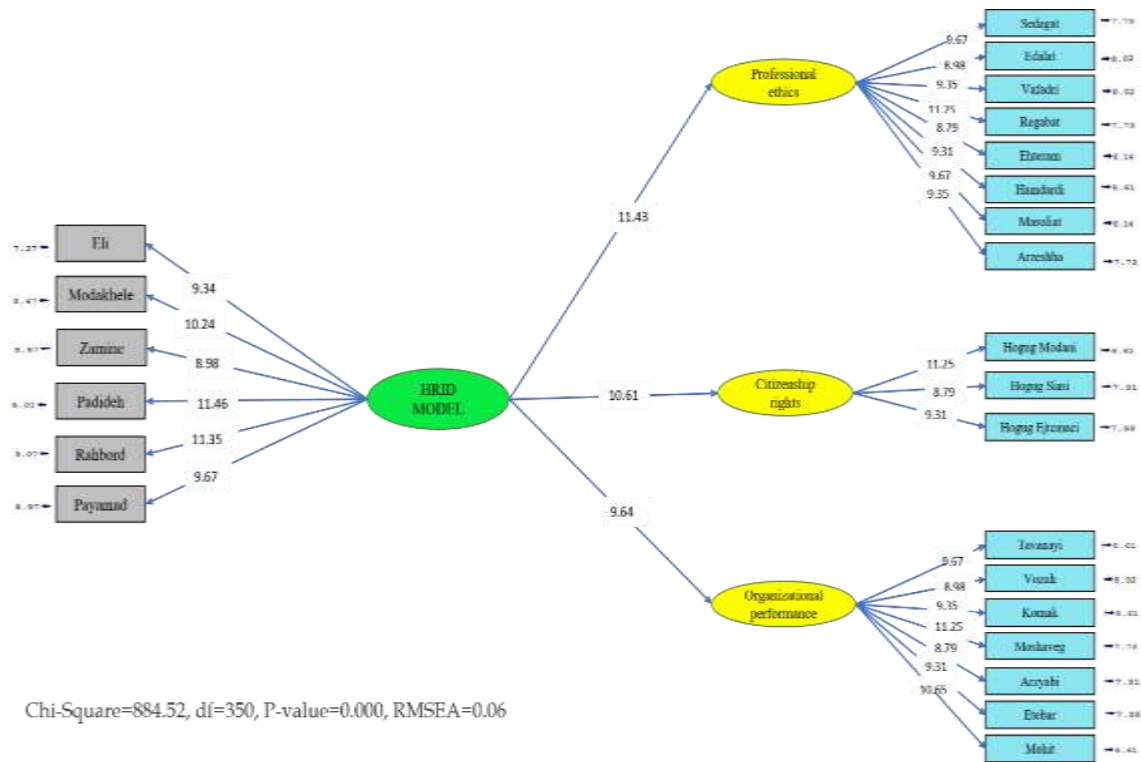
شاخص‌ها	مقدار مجاز	اعداد به دست آمده	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	$\chi^2/df > 3$	۱/۲۸	برازش مناسب
RMSEA	کمتر از ۰/۰۹	۰/۰۶	برازش مناسب
GFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	برازش مناسب
AGFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۵	برازش مناسب
CFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۳	برازش مناسب
NFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۷	برازش مناسب
NNFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۶	برازش مناسب



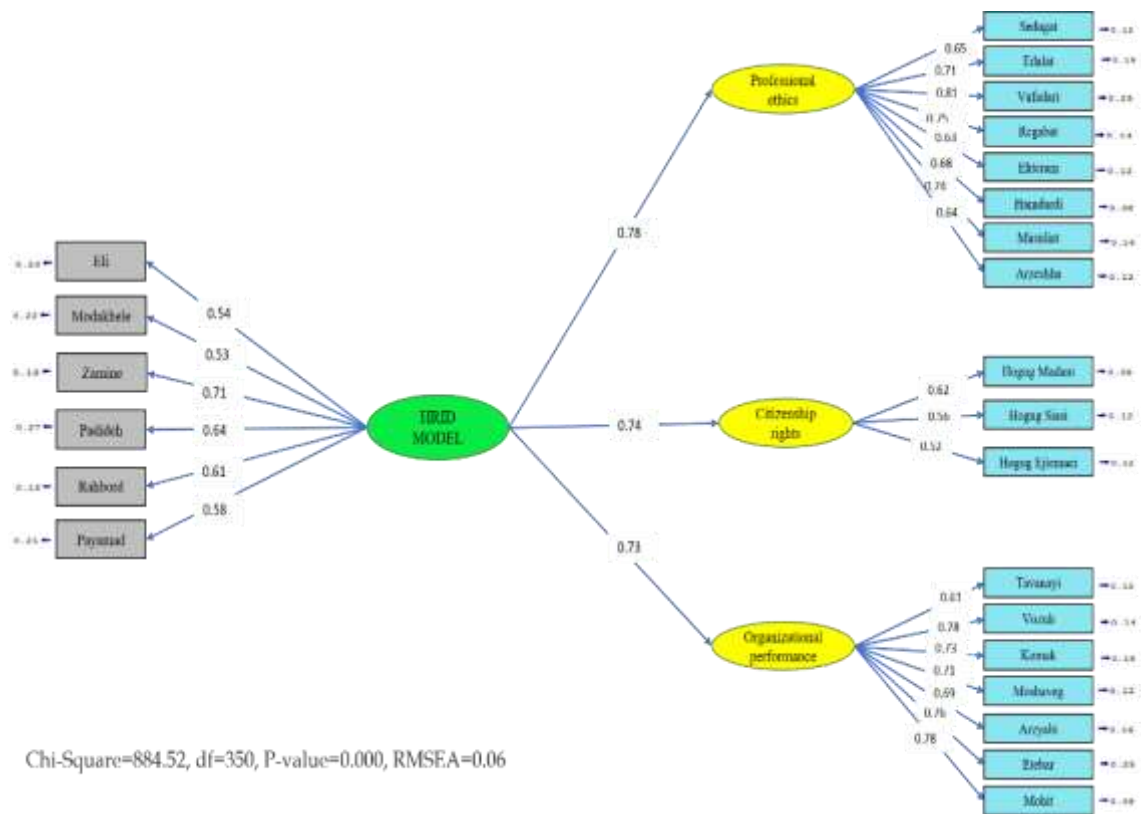
شکل ۱: مدل توسعه فردی منابع انسانی (تذکری و همکاران، ۱۳۹۸)



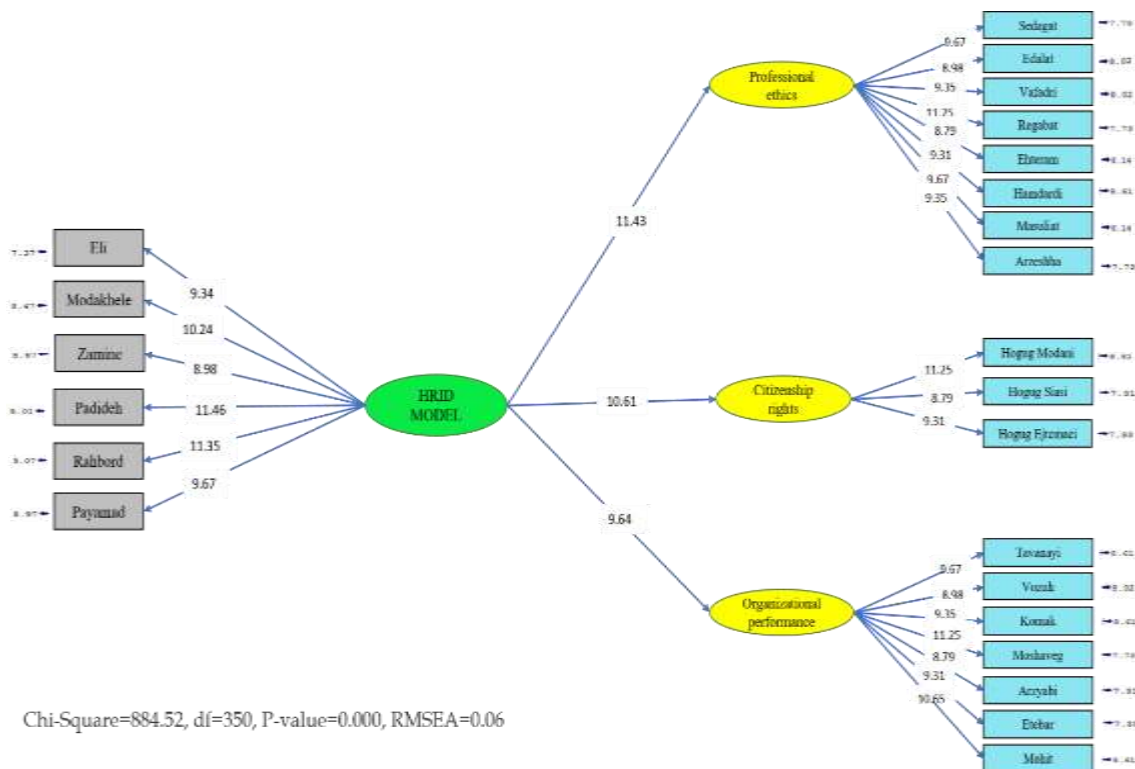
شکل ۲: مقدار بارهای عاملی مربوط به متغیرهای سؤال پژوهش



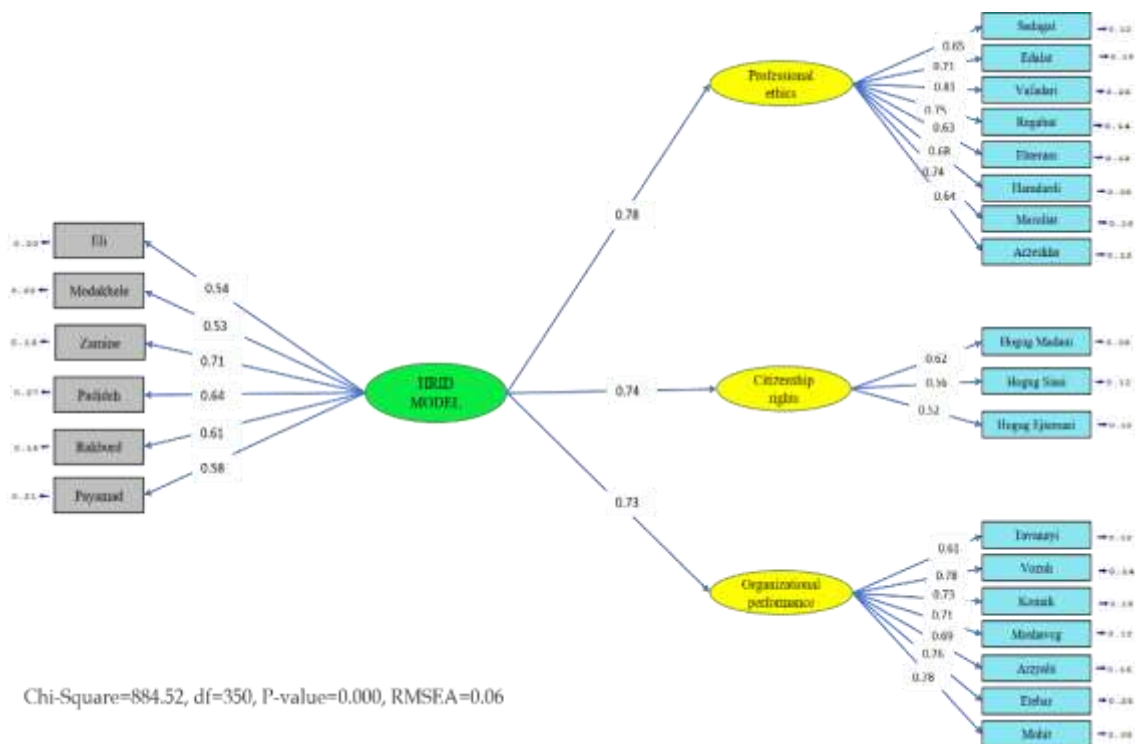
شکل ۳: مقدار تی برای بررسی معنی‌داری ضرایب



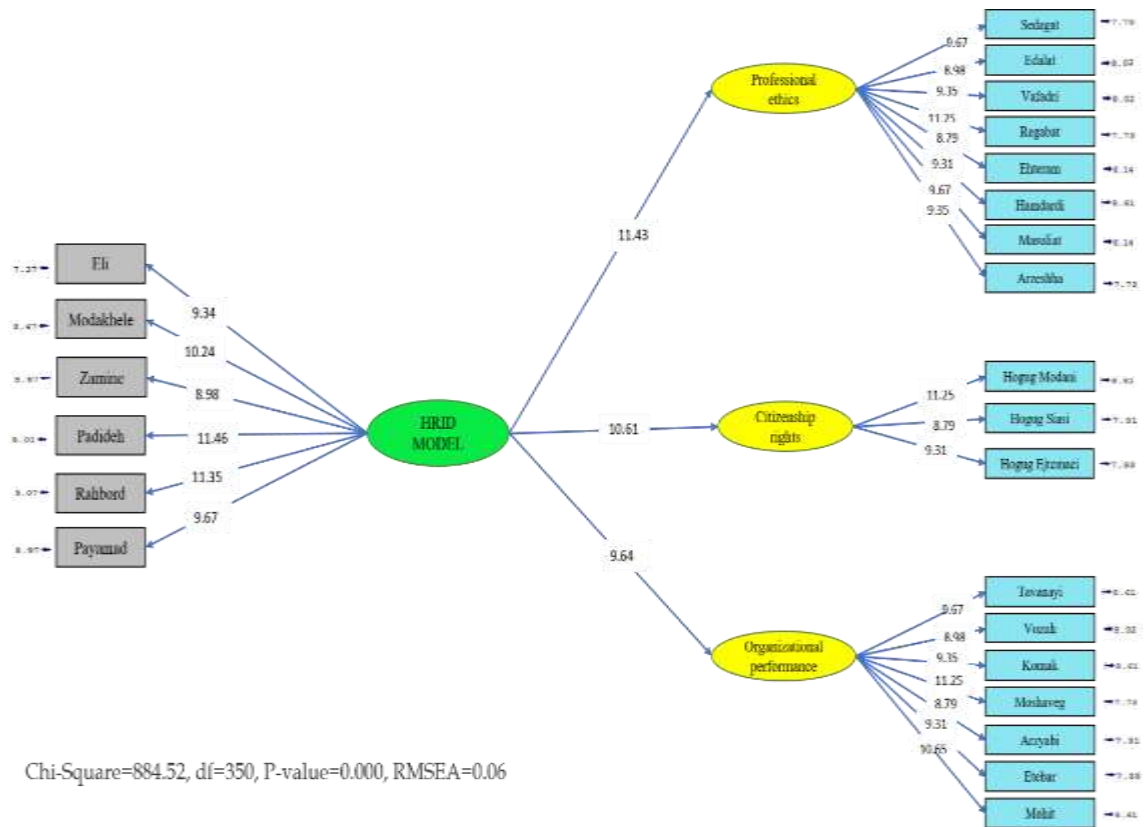
شکل ۴: مقدار بارهای عاملی مربوط به متغیرهای سؤال پژوهش



شکل ۵: مقدار تی برای بررسی معنی‌داری ضرایب



شکل ۶: مقدار بارهای عاملی مربوط به متغیرهای سؤال پژوهش



شکل ۷: مقدار تی برای بررسی معنی‌داری ضرایب

References

1. Azizinejad F, Bonyadi A, Mosayebi A. Sustainable Competitive Advantage and Brand Image: Explaining the Role of Marketing Strategy and Social Interactions of Customers. *Quarterly Journal of Human Resources Management Research* 2018; 8(32): 110-189. [Persian]
2. Jafari M, Ghalmani F. Investigating the Role of Human Resource Development on Improving Organizational Ethics and Organizational Trust in Tehran Jihad Organization. *Afagh Human Sciences Journal* 2018; 2(19): 75-93. [Persian]
3. Rana MH, Malik MS. Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 2017; 10(2): 186-207.
4. Armstrong M. A handbook of human resource management practice. London: Kogan Page Publishers; 2006.
5. Baghdadchi R. Identifying the Factors Affecting the Growth and Development of Human Resources in Universities: A Qualitative Study. *Quarterly Journal of Higher Education* 2018; 11(44): 179-212. [Persian]
6. Marchington M, Kynighou A, Wilkinson A, Donnelly R. Human resource management at work. London: Kogan Page Publishers; 2016.
7. Cascio W. Managing human resources. New York: McGraw-Hill Education; 2018
8. Garavan TN, McGuire D, O'Donnell D. Exploring human resource development: A levels of analysis approach. *Human Resource Development Review* 2004; 3(4): 417-441.
9. Tonkenejad M, Davari A. Development of human resources with the sociological approach of the organization. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research at Imam Hossein University* 2009; 1(3): 51-80. [Persian]
10. Abolfazli SA, Salar J, Zenouzi SJ. Designing and explaining the relationship between organizational entrepreneurship and organizational performance with the mediator role of market orientation. *Quarterly Journal of Management Perspective* 2017; 16(30): 49-65. [Persian]
11. Shin D, Konrad AM. Causality between high-performance work systems and organizational performance. *Journal of Management* 2017; 43(4): 973-997.
12. Esmaeilzade A. Citizenship rights in Islam and Iran. *Quarterly Journal of Community Speech* 2018; 7(16): 23-38. [Persian]
13. Baharlouyi A, Nemati M. Citizenship rights, its components and foundations, and the duties of the government against it. *Quarterly Journal of Public Thought* 2017; 6(2): 41-58. [Persian]
14. Roth K. Defending economic social and cultural rights: Practical issues faced by an international human rights organization. *Human Rights Quarterly* 2004; 26(1): 63-73.
15. Mazloun-Rahni A, Rajaei Z. Citizenship and Administrative Health. *Journal of Citizenship Rights Studies* 2018; 3(9): 155-176. [Persian]
16. Mayel-Afshar M, Rajabzade A, Memarpour M. The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Human Resource Efficiency from the Employer's Viewpoint in Educational Hospitals in Tehran. *Journal of Paramedical Sciences, Tehran University of Medical Sciences* 2012; 6(2): 157-169. [Persian]
17. Zeinali S, Safarnia H, Akbari S. Professional Ethics and the Role of Ethical Criteria in HRM. Tehran: Eighth Human Resources Development Conference; 2012. [Persian]
18. Akbari P, Azami M, Alizade Z. The relationship between professional ethics, organizational spirituality and employee creativity. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2018; 13(3): 62-68. [Persian]
19. Kazempour M, Choupani H, Ranjbar M, Hashemi S. The relationship of organizational variables with professional ethics: the role of mediator of organizational trust. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2018; 13(1): 159-166. [Persian]
20. Bahmani-Choubbasti A, Mousavi-Davoudi M, Khalilpour M. The role of professional ethics in nurses' organizational commitment. *Journal of Bioethics* 2018; 8(29): 77-85. [Persian]
21. Zahed-Babolan A, Gharibzade R, Nasrabadi H, Gharibzade S. The Role of Professional Ethics in Teachers' Job Excitement; Through Interpersonal Organizational Identity. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2018; 13(4): 110-116. [Persian]
22. Azizinejad B. Analyzing the relationship between professional ethics and productivity with creativity. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2018; 13(3): 79-84. [Persian]

23. Painter-Morland M. Business ethics as practice. Cambridge: Cambridge University Press; 2008.
24. Tazakori N, Feizi M, Rouhi-Eisalu M, Rasouli E. Developing a Human Recourses Individual Development Model and explaining its role in organizational performance. Ardabil: PhD Dissertation, Islamic Azad University of Ardebil; 2019. [Persian]
25. Hersey P, Goldsmith M. A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal* 1980; 34(11): 38-49.
26. Asadi H. The relationship between learning and organizational performance in Physical Education Organization experts. *Journal of Sport Management* 2009; 2(1): 23-40. [Persian]
27. Gasemzade A. The relationship of professional ethics with social responsibility and individual accountability: the role of mediator of service culture. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2014; 9(2): 1-8. [Persian]
28. Sharifi A, Eslamiye F. A Survey on Students' Knowledge about Citizenship Rights: a Study of Islamic Azad University Semnan. *Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies* 2012; 3(6): 109-124. [Persian]
29. Rasouli R, Olfatpour N, Ghorbani S. The Effect of Knowledge Management and Human Resource Development on Organizational Performance. Tehran: The 5th International Management and Accounting Conference and the 2nd Conference on Entrepreneurship and Innovations; 2016. [Persian]
30. No-Pasand Asil SM, Malek-Akhlag E. Investigate the relationship between talent management and organizational performance. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research at Imam Hossein University* 2014; 6(1): 31-51. [Persian]
31. De Brito RP, De Oliveira LB. The relationship between human resource management and organizational performance. *Brazilian Business Review* 2016; 13(3): 90-110.
32. Neely AD, Adams C, Kennerley M. The performance prism: The scorecard for measuring and managing business success. London: Prentice Hall Financial Times; 2002.
33. Wright PM. Fundamentals of human resource management. *McGraw-Hill Education* 2018; 5(11): 404-419.
34. Hosseini A, Tabassomi A, Dadfar Z. Investigating the Impact of Human Resources Management Functioning on Organizational Performance. *Quarterly Journal of State Management Outlook* 2017; 8(29): 155-171. [Persian]