

## The Relationship Between Professional Growth, Organizational Popularity, and Job Performance

### Omid Safari

Ph.D., Department of Physical Education, Nurabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran (**Corresponding author**). [omidsafari11@yahoo.com](mailto:omidsafari11@yahoo.com)

### GholamReza Safari

Assistant Professor, Department of Physical Education, Nurabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran. [safari.gholamreza@yahoo.com](mailto:safari.gholamreza@yahoo.com)

### Sadegh Ghodarzpor

Master's degree, Department of Physical Education, Nurabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran. [ghodarzpor@yahoo.com](mailto:ghodarzpor@yahoo.com)

### Abstract

The present study aims to investigate the relationship between professional growth and organizational popularity, and their impact on job performance among physical education teachers in Mamsani and Rostam cities. This research is applied, descriptive, and correlational. The statistical population included all the physical education teachers in Mamsani and Rostam cities, totaling 89 individuals. From this population, a sample of 76 teachers was selected using the total sampling method. The data collection tools included the standard questionnaires of Akfilit and Cote's professional growth (2005), Heidari and Safari's organizational popularity (2021), and Petersen et al.'s job performance (2004). Descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and regression were used to describe and analyze the data. The results showed a positive and significant relationship between professional growth, organizational popularity, and job performance. Also, professional growth and organizational popularity can significantly predict the job performance of subjects ( $P \leq 0.01$ ).

**Keywords:** Professional Growth, Organizational Popularity, Job Performance, Physical Education Teachers, Mamsani City, Rostam City.

---

<sup>1</sup> Received: 2023/12/02 ; Revised: 2024/02/07 ; Accepted: 2024/02/22 ; Published online: 2024/04/04

## ارتباط بین رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی با عملکرد شغلی

امید صفری

دکتری، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول). omidsafari11@yahoo.com

غلامرضا صفری

استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. safari.gholamreza@yahoo.com

صادق گودرزپور

کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. ghodarzpor@yahoo.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی، با عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم بود. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری شامل همه معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۹ نفر بود، که با روش نمونه‌گیری کل‌شمار، ۷۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد رشد حرفه‌ای آکفیلد و کوت (۲۰۰۵)، محبوبیت سازمانی حیدری و صفری (۱۴۰۰) و عملکرد شغلی پترسن و همکاران (۲۰۰۴) بود. برای توصیف و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی، با عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی قابلیت پیش‌بینی معنادار عملکرد شغلی آزمودنی‌ها را دارد ( $P \leq 0/01$ ).

**کلیدواژه‌ها:** رشد حرفه‌ای، محبوبیت سازمانی، عملکرد شغلی، معلمان تربیت بدنی، شهرستان ممسنی، شهرستان رستم.

<sup>2</sup> نوع مقاله: مقاله پژوهشی ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم © نویسندگان.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۱؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۲/۱۱/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۳؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۱/۰۵



## مقدمه

در رأس اهدافی که صاحب‌نظران برای تحول در نظام‌های تعلیم و تربیت مطرح می‌کنند، معلم را نقطه اتکای هر تغییر و تحولی می‌دانند. از سوی دیگر، هدف اصلی آموزش و پرورش بهبود کیفیت یادگیری<sup>۳</sup> دانش‌آموزان است (تقی‌پور ظهیر و توکلی، ۱۳۹۰). عملکرد شغلی معلمان<sup>۴</sup> یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر مدرسه بر یادگیری دانش‌آموزان است. نقش برجسته معلمان سبب شده است که خط‌مشی‌گذاران بر سیاست‌های کارکنان، در انتخاب، نگهداری و جبران خدمت معلمان به‌منابه سازوکاری برای ارتقای بهره‌وری آموزشی تمرکز کنند (هریس و ساس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). معلمان اثربخش و بهره‌ور افرادی هستند که دستیابی به اهداف خاص را در نظر می‌گیرند، خواه این اهداف توسط خود آن‌ها یا توسط دیگران (مدیران مدارس و وزارت آموزش و پرورش) تهیه و تدوین شده باشد (سیدنور و همکاران، ۱۳۹۲). اثربخشی معلم تأثیری است که عوامل کلاس درس مانند روش‌های تدریس، انتظارات معلم، سازماندهی کلاس درس و استفاده از منابع در کلاس درس، بر عملکرد دانش‌آموزان دارند. این تعریف آنچه را که در کلاس درس رخ می‌دهد مدنظر قرار می‌دهد، اما معیار اثربخشی، عملکرد دانش‌آموزان است. اثربخشی معلم به‌منزله موفقیت در جامعه‌پذیری دانش‌آموزان و ارتقای رشد عاطفی و بهبود شخصی آن‌ها، در کنار تدریس موفق، در برنامه آموزشی مدنظر قرار می‌گیرد (رجیبان و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند به رشد و ارتقای کیفیت خود ادامه دهد که اعضای آن نیز رشد یافته و باکیفیت باشند. بنابراین بهبود کیفی یادگیری دانش‌آموزان، وابسته به بهبود و کیفیت معلمان است. اهمیت رشد حرفه‌ای<sup>۶</sup> معلمان، به‌دلیل تشدید چالش‌های پیش روی آنان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزش است. معلمان نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به‌منظور بهبود نظام‌های آموزشی هستند، بلکه مهم‌ترین عامل ایجادکننده تغییر نیز محسوب می‌شوند (صفری و همکاران، ۱۳۹۷). در نظام آموزشی هر کشور اهمیت معلمان انکارناپذیر است، بنابراین بهبود شرایط معیشتی معلمان و رشد مهارت‌های حرفه‌ای آنان از وظایفی است که همه نظام‌های آموزشی باید خود را ملزم به اجرای آن سازند. رشد حرفه‌ای معلمان شامل فعالیت‌هایی می‌شود که معلمان در داخل و خارج از مدرسه انجام می‌دهند و دامنه‌ای از فرآیندهای رسمی و غیررسمی را تشکیل می‌دهد و این فرآیندها برای بهبود بخشیدن به مهارت‌ها و دانش‌ها و رسیدن به تدریس مطلوب، می‌باشند (غلامی نوقاب و همکاران، ۱۳۹۸).

رشد حرفه‌ای معلمان رویکردی است که در آن توسعه دانش و مهارت‌هایی مانند پرورش شناخت معلمان و تغییرات در نگرش اجتماعی آنان، انجام می‌پذیرد. برنامه رشد حرفه‌ای معلمان زمانی مؤثرتر خواهد بود که با توجه به نیازهای فردی معلمان، مدرسه و نظام آموزشی به‌ویژه برنامه‌های یادگیری مبتنی بر نیازهای دانش‌آموزان، توانایی‌ها و ویژگی‌های آنان تنظیم شده باشد (هاوری<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). در سال‌های اخیر برای رشد حرفه‌ای معلمان، پژوهشگران توجه خود را به طیف وسیع‌تری از فعالیت‌هایی که شامل ترکیبی از شیوه‌های یادگیری غیررسمی هستند، مشارکت معلمان با یکدیگر و نیز فعالیت‌های خودگردان معطوف کرده‌اند. به‌طور کلی، می‌توان فعالیت‌های مربوط به رشد حرفه‌ای معلمان را به دو دسته تقسیم کرد: رشد حرفه‌ای سنتی و رشد حرفه‌ای معاصر (تان<sup>۸</sup> و

<sup>3</sup> Learning quality

<sup>4</sup> Teacher productivity

<sup>5</sup> Harris & Sass

<sup>6</sup> Professional development

<sup>7</sup> Havery

<sup>8</sup> Tan

همکاران، ۲۰۱۵). از سوی دیگر، یکی از متغیرهایی که ممکن است بر بهره‌وری آموزشی معلمان تأثیرگذار باشد، محبوبیت<sup>۹</sup> می‌باشد. محبوبیت و مقبولیت معلم از عناصری هستند که معلم را در انجام وظایف خود یاری می‌دهند. عوامل محبوبیت معلم شامل دینداری، گشاده‌رویی و خوش‌رویی، خلق نیکو، تواضع و احترام به دانش‌آموزان، زهد و بی‌رغبتی به دنیا و آراستگی و زیبایی ظاهری بوده و عوامل مقبولیت معلم شامل تخصص و وثاقت معلم می‌باشد (اسدی و همکاران، ۱۳۹۴). مفاهیم یک سازمان تأثیر مهمی بر اشخاص ذینفع آن دارد. این مفاهیم شامل شهرت، اعتبار، پرستیژ و حتی هویت سازمانی می‌شود. از میان اینها، تک‌تک اعضاء تمایل به حفظ مقبولیت سازمان‌شان دارند. وجود مقبولیت سازمان در بیرون از آن، امری مهم برای اکثر سازمان‌ها به شمار می‌رود، به نحوی که سازمان‌ها از پاداش‌ها و پرستیژ بیرونی خود، به‌منزله نشانه‌ها و علائمی جهت ایجاد و تعمیم هویت هسته‌ای خود در نظر مخاطبان داخلی و خارجی استفاده می‌کنند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸). امروزه مسأله کاهش عملکرد شغلی در بین تمامی کارکنان سازمان‌های مختلف و به‌خصوص معلمان، به یک مسأله اساسی تبدیل شده است و شاید یکی از دلایل این کاهش عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم، بی‌توجهی مسئولین و کاهش رشد حرفه‌ای و محبوبیت و مقبولیت سازمانی این معلمان باشد. این مسأله، امروزه یکی از دغدغه‌ها و چالش‌های مدیران و مسئولین آموزش و پرورش کشور می‌باشد، زیرا می‌تواند بر کارایی و اثربخشی معلمان اثر سوء داشته باشد. بنابراین برای برون‌رفت از این مسأله و ارائه پیشنهادات لازم به جامعه هدف، محقق در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی با عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم، رابطه معناداری وجود دارد؟

### روش تحقیق

این تحقیق، کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۹ نفر می‌باشد که از این تعداد، ۷۶ نفر به‌عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل‌شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد رشد حرفه‌ای آکفیلد و کوت (۲۰۰۵)، محبوبیت سازمانی حیدری و صفری (۱۴۰۰) و عملکرد شغلی پترسن و همکاران (۲۰۰۴) می‌باشد. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

### یافته‌های تحقیق

براساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر رشد حرفه‌ای با عملکرد شغلی آزمودنی‌ها، رابطه معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد.

جدول ۱- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه رشد حرفه‌ای با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی			متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	
۰/۰۰۱	۰/۴۱	۷۶	رشد حرفه‌ای

براساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر محبوبیت سازمانی با عملکرد شغلی آزمودنی‌ها، رابطه معنادار ( $P < 0.01$ ) وجود دارد.

جدول ۲- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه محبوبیت سازمانی با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی			متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	
۰/۰۰۱	۰/۳۹	۷۶	محبوبیت سازمانی

جدول (۳)، پیش‌بینی متغیر عملکرد شغلی براساس متغیر رشد حرفه‌ای را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با ۰/۱۶۹ است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۶۹ (تقریباً ۱۷٪) عملکرد شغلی از طریق رشد حرفه‌ای تبیین می‌شود.

جدول ۳- خلاصه مدل پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس رشد حرفه‌ای

مدل	مقدار همبستگی	مجذور $r^2$	مجذور $r$	انحراف معیار برآورد
۱	۰/۴۱	۰/۱۶۹	۰/۱۱۷	۰/۴۱۲

جدول (۴)، پیش‌بینی متغیر عملکرد شغلی براساس متغیر محبوبیت سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با ۰/۱۵۲ است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۵۲ (تقریباً ۱۵٪) عملکرد شغلی از طریق محبوبیت سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۴- خلاصه مدل پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس محبوبیت سازمانی

مدل	مقدار همبستگی	مجذور $r^2$	مجذور $r$	انحراف معیار برآورد
۱	۰/۳۹	۰/۱۵۲	۰/۱۴۷	۰/۵۸۰

## نتیجه گیری

این تحقیق، با هدف تعیین ارتباط بین رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم انجام شد. یافته‌های این پژوهش بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین رشد حرفه‌ای با عملکرد شغلی و همچنین قابلیت پیش‌بین معنادار عملکرد شغلی براساس رشد حرفه‌ای در آزمودنی‌ها می‌باشد. بنابراین نتایج نشان داد که رشد حرفه‌ای زمینه لازم را جهت ارتقای عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات حیدری و همکاران (۱۴۰۱)، کمال (۱۴۰۱)، گودرزوند چگینی و همکاران (۱۴۰۰)، موسوی و همکاران (۱۳۹۸)، شفیقی و همکاران (۱۳۹۷)، فرشباف رودبار جمشیدی و همکاران (۱۳۹۷)، گارت و همکاران (۲۰۲۰) و فرشاب<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان کرد که هر فرآیند آموزشی مبتنی بر اهدافی است که جهت اصلی آن فرآیند را تعیین می‌کنند. مهم‌ترین ویژگی فرآیند توسعه حرفه‌ای، تأکید بر اهداف حرفه‌ای است. هدف از توسعه حرفه‌ای معلمان، مجموعه‌ای از دانش، نگرش و مهارت‌هایی است که اگر معلم آن‌ها را فراگیرد، در آن صورت او می‌تواند به دانش‌آموزان کمک کند تا ابعاد روحی، اجتماعی، عاطفی، عقلانی و جسمانی‌شان را توسعه دهند. در حقیقت هدف از توسعه حرفه‌ای، استفاده دائم از مهارت‌ها و دانش کسب‌شده به‌دنبال رشد و موفقیت یادگیرندگان است. همچنین هدف توسعه حرفه‌ای، کمک به معلمان به‌منظور توسعه و کاربرد دانش و مهارت‌های ضروری آنان است تا در نهایت به یادگیری دانش‌آموزان کمک کند. به همین دلیل است که ضرورت وجود برنامه‌ریزی با کیفیت بالا برای طرح‌های توسعه حرفه‌ای، به‌منظور بررسی نیازهای مربوط به یادگیری دانش‌آموزان و همچنین شناسایی نیازها و مهارت‌های مورد نیاز معلمان برای رسیدگی به نیازهای یادگیری آنان، احساس می‌شود و در نهایت، این فرآیند منجر به عملکرد شغلی و کارایی و اثربخشی هرچه بیشتر محیط‌های آموزشی می‌گردد.

یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین محبوبیت سازمانی با عملکرد شغلی و نیز قابلیت پیش‌بین معنادار عملکرد شغلی براساس محبوبیت سازمانی، در آزمودنی‌ها وجود دارد. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج پژوهش‌های حیدری و همکاران (۱۴۰۱) و اسدی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان چنین بیان کرد که محبوبیت‌ها داری‌های نامشهودی هستند که از تخصیص منابع درجه اول و از خصوصیات داخلی منحصربه‌فرد ناشی می‌شوند. محبوبیت‌ها خلاصه تاریخچه سازمان درباره تعامل با ذینفعان هستند و به مشاهده‌کنندگان دلیل آنچه که سازمان به خاطر آن موقعیت خاصی دارد را نشان می‌دهند. محبوبیت‌ها در یک دوره زمانی بلندمدت در ذهن مشاهده‌کنندگان شکل می‌گیرند. مطالعات تجربی نشان می‌دهد حتی وقتی ذینفعان با اطلاعات منفی مواجه می‌شوند، اصرار دارند که ارزیابی محبوبیتی‌شان را اصلاح نکنند. بنابراین محبوبیت سازمان، اینرسی را نشان می‌دهد و این امر موجب علاقه بیشتر معلمان به سازمان شده و در بلندمدت عملکرد شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقای سطح عملکرد شغلی از طریق رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی در آزمودنی‌ها، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

۱. مدیران و مسئولین آموزش و پرورش فرصت‌هایی را برای ارتقای سطح عملکرد شغلی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت درخصوص بهبود رشد حرفه‌ای و محبوبیت سازمانی معلمان، ایجاد نمایند.
۲. مدیران و مسئولین آموزش و پرورش سرفصل‌های آموزشی رشد حرفه‌ای معلمان را در دروس آموزشی معلمان دانشگاه فرهنگیان به‌منظور کارایی و اثربخشی بیشتر، قرار دهند.
۳. مدیران و مسئولین آموزش و پرورش برنامه‌های حمایتی را برای بهبود انگیزش و علاقه و در نهایت محبوبیت سازمانی معلمان، مدنظر قرار دهند.
۴. در استخدام نیروی انسانی برای آموزش و پرورش، به شاخص‌های حرفه‌ای آن‌ها توجه جدی شود.
۵. رشد حرفه‌ای معلمان به‌عنوان یکی از اجزای مهم عملکرد شغلی، در تدوین سیاست‌گذاری‌های آموزشی مدنظر قرار گیرد.
۶. مدیران به اطلاعات، دانش و مهارت شغلی توجه ویژه‌ای کنند.

## منابع

- اسدی، سید صالح؛ مجیدی، مجید؛ ابراهیم خانی، لیلا (۱۳۹۴). بررسی عواهل مقبولیت و محبوبیت معلم در متون اسلامی. در: تهران: دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- تقی پور ظهیر، علی؛ توکلی، رویا (۱۳۹۰). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد دبیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش منطقه ۴ تهران. مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۴(۱)، ص ۶۳-۸۰.
- حیدری، سروش؛ صفری، امید؛ شهیدی، نیما (۱۴۰۱). آزمون الگوی مفهومی رشد حرفه ای معلمان با بهره وری آموزشی از طریق محبوبیت و پرستیز سازمانی در معلمان شهرستان ممسنی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ممسنی.
- رجبیان، احسان؛ الوانی، سید مهدی (۱۳۹۹). ارائه مدل بهره وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت در وزارت آموزش و پرورش. فرایند مدیریت و توسعه، ۳۳(۲)، ص ۲۲۹-۱۹۳.
- سیدنور، سید عباس؛ حیاتی، داوود؛ عگبھی، عبدالحسین؛ عبدالحانی، زهرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه ساده و چندگانه فرهنگ سازمانی و مولفه های آن با اثربخشی معلم در مدارس راهنمایی شهرستان شوش. توسعه آموزش جندی شاپور، ۳(۵)، ص ۲۹-۳۹.
- شفیقی، فاطمه؛ کلانتری، مهدی؛ ذوالفقاری زعفرانی، رشید (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دینداری در کار در معلمان آموزش و پرورش استان همدان. پژوهش در نظام های آموزشی، دوره ۱۲.
- صفری، اکرم؛ عبدالمهدی، بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ زین آبادی، حسن رضا (۱۳۹۷). بررسی و تبیین پیشایندهای رشد حرفه ای همکارانه در سازمان های آموزشی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۳۵)، ص ۲۶۹-۲۹۰.
- غلامی نوقاب، محمدحسین؛ پورشافتی، هادی؛ شاه طالبی حسین آبادی، بدری (۱۳۹۸). بررسی مولفه های موثر بر رشد حرفه ای معلمان. رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۳(۲)، ص ۱۶۷-۱۸۱.
- فرشباغ رودبار جمشیدی، مهلقا؛ کهندل، مهدی؛ خدایاری، عباس (۱۳۹۷). رابطه رشد حرفه ای با بهره وری آموزشی دبیران تربیت بدنی. علوم ورزش، ۱۰(۳۲)، ص ۹۳-۱۱۰.
- کمال، محمدحافظ (۱۴۰۱). رابطه اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان بر بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶(۸۵)، ص ۵۹۷-۶۰۸.
- گودرزوند چگینی، مهرداد؛ خاکپور، امین؛ رحمانی، وحید (۱۴۰۰). تعیین رابطه بین رشد حرفه ای و هوش اخلاقی با بهره وری کارکنان اداره امور مالیاتی استان اردبیل. در: تهران: دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام.
- موسوی، سیده مهسا؛ نارنجی ثانی، فاطمه؛ میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۹۸). بررسی اثربخشی آموزش های بالندگی حرفه ای در عملکرد شغلی براساس الگوی CIPP. توسعه آموزش جندی شاپور، سال دهم.



- Farshbaf Roodbar Jamshidi, M., Kohandel, M. & Khodayari, A. (2018). The causal relationship between professional growth and organizational maturity with educational productivity of educators (Case study: Bushehr province). *Iranian journal of educational sociology*, 1(8), p.147-161.
- Garet, M.S., Porter, A.C., Desimone, L., Birman, B.F. & Yoon, K.S. (2020). What makes professional development effective, Results from a national sample of teachers. *American educational research journal*, 38(4), p. 915-945.
- Harris, D.N. & Sass, T.R. (2014). Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. *Economics of Education Review*, 40, o. 183-204.
- 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, p. 52-58.
- Tan, A., Chang, C. & Teng, P. (2015). Tensions and dilemmas in teacher professional development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, p. 1583-1591.