

اثر میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارشناسان آموزشی دانشگاه تهران)

جواد پورکریمی^۱، سجاد قارلقی^{۲*}، امین هماینی دمیرچی^۳، محمدرضا کریمی^۳

۱. استادیار، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی

۳. دانشجوی دکتری دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۸/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۲/۲۳)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی انجام شد. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی با تأکید بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارشناسان آموزش دانشگاه تهران (۳۴۰ نفر) تشکیل می‌دادند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۱۸۰ نفر به‌منزله نمونه انتخاب شدند که گزینش آن‌ها با استفاده از روش طبقه‌ای متناسب صورت گرفت. جمع‌آوری داده‌ها براساس پرسش‌نامه‌های محقق ساخته صلاحیت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای مایر، آلن و اسمیت (۱۹۹۳) و عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ به دست آمد و روایی صوری و محتوایی آن‌ها با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد. نتایج پژوهش نشان داد: صلاحیت حرفه‌ای در تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی و تعهد حرفه‌ای نیز در عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین، نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی تأیید شد.

کلیدواژگان

تعهد حرفه‌ای، شایستگی، عملکرد شغلی، صلاحیت، صلاحیت حرفه‌ای.

بیان مسئله

از حیاتی‌ترین مسائل در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. از این رو، بهبود عملکرد شغلی کارکنان، همواره از دغدغه‌های عمده سازمان‌هاست. از آنجا که سرمایه انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان به شمار می‌رود، لذا بهره‌مندی از کارکنانی که از عملکرد شغلی قابل قبولی برخوردارند و متناسب با اهداف سازمان و انتظارات مدیر رفتار می‌کنند، از ضروریات هر سازمانی است که دغدغه اثربخشی و بهبود دارد (صانعی، ۱۳۹۱). عملکرد شغلی به تحقق اهداف سازمانی اشاره دارد که پیامدهایی از قبیل افزایش سوددهی بلندمدت، نرخ رشد و درآمد، رضایت شغلی، بهره‌وری کارکنان و بهبود کیفیت خدمات و محصول را در پی دارد (خدابنده‌لو، ۱۳۹۴).

امروزه شرایطی ایجاد شده است که برداشت‌ها و انتظارات از نیروی انسانی سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داده است. سازمان‌ها در فضایی از تغییر و دگرگونی مداوم محصور شده‌اند. این فضای متحول سبب آن شده است که سازمان‌ها به طور دائم درصدد تغییر و تحول روندهای خود باشند و از همه مهم‌تر انتظارات تازه‌ای برای کارکنان خود تعریف کنند. امروزه اگر کارکنان صرفاً در چارچوب الزامات رسمی و تعیین‌شده شغل خود (یعنی عملکرد شغلی) عمل کنند و به بیان دیگر، فقط تا آن حدی که در شرح وظایف سازمانی آن‌ها نگاشته شده است، اقدام کنند، آنگاه سازمان‌ها به‌کندی می‌توانند در جهت تحقق اهداف و اثربخشی بهینه حرکت کنند (صانعی، ۱۳۹۱). از طرف دیگر، از آنجا که عملکرد اشخاص در سازمان به‌منزله متغیر مهم در افزایش اثربخشی و بهره‌وری آن سازمان به حساب می‌آید، لذا وجود کارشناسانی خبره و شایسته برای ارتقای موفقیت و کارایی سازمان امری ضروری است. در این خصوص این کارشناسان به سازوکارهایی نیاز دارند که بتوانند عملکرد شغلی آن‌ها را ارتقا بخشند که از جمله این سازوکارها می‌توان به صلاحیت‌های حرفه‌ای^۱ و تعهد حرفه‌ای^۲ کارشناسان اشاره کرد.

صلاحیت حرفه‌ای در واقع جزو لاینفک از عملکرد کارکنان مختلف از جمله کارشناسان

1. Professional competency.
2. Professional commitment.

آموزش است و در واقع حیطه‌های دانش، نگرش و مهارت‌های فرد را بازتاب می‌کند و به وی امکان می‌دهد که در حرفه خود اثربخش‌تر عمل کند (سیلر و پیرسون،^۱ ۱۹۹۵، به نقل از قارلقی، ۱۳۹۴). بنابراین، با توجه به نقش بااهمیتی که کارشناسان آموزش در انجام فعالیت‌های آموزشی و تسهیل این فعالیت‌ها دارند باید از صلاحیت‌های لازم برای انجام وظایف خود برخوردار باشند تا بتوانند عملکرد بهتر و مؤثرتری از خود نشان دهند.

اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان و تأثیر شگرف آن‌ها در اثربخشی سازمانی، سبب شده است که سازمان‌ها به انحاء مختلف سعی در بهبود و فراهم‌آوردن زمینه‌های لازم برای بروز حداکثر آن‌ها کنند (صانعی، ۱۳۹۱). درحقیقت، صلاحیت حرفه‌ای تصویری از انسان رشدیافته را نشان می‌دهد که برای انجام شغل، آمادگی‌های کامل را از هر جهت داشته باشد. به این ترتیب صلاحیت را می‌توان ابعاد رفتاری تلقی کرد که روی عملکرد شغلی تأثیر دارد. بر این اساس، به نظر می‌رسد که صلاحیت حرفه‌ای همانند چتری است که هر چیزی را که به‌گونه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم در عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد، دربر می‌گیرد (عریضی، ۱۳۸۴: ۶۷). از جمله این عوامل: دل‌بستگی شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و حرفه‌ای است. بنابراین، تعهد حرفه‌ای یکی از متغیرهایی است که می‌تواند به‌منزله واسطه‌ای بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد کارکنان قرار گیرد و آثار مثبتی در عملکرد شغلی آن‌ها داشته باشد. لذا می‌توان گفت سازمان‌هایی موفق‌اند که بتوانند بهترین افراد را با بهترین قابلیت‌ها و صلاحیت‌ها جذب کنند، پرورش دهند و از خدمات آن‌ها در بهترین پست‌های سازمانی استفاده کنند (لطیفی، ۱۳۸۳: ۱۲). بررسی‌ها نشان داده‌اند که با افزایش صلاحیت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای کارکنان، سازمان از نظر کاری پیشرفت کرده است و بهره‌وری بالایی همراه خواهد داشت (سلیمانی و همکاران، ۱۳۸۶؛ رایینز، ۲۰۰۲، به نقل از دهقان و همکاران، ۱۳۹۱) و در مقابل پایین‌بودن یا نبودن صلاحیت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای کارکنان سبب کاهش عملکرد شغلی آن‌ها و درنهایت عملکرد سازمان می‌شود (Gravelle, Hole & Hossain, 2005).

1. Seiler & Pearson.

درواقع سازمان‌ها با اهمیت دادن به صلاحیت و تعهد حرفه‌ای کارکنان سبب اثربخشی خود می‌شوند. دانشگاه‌ها نیز به‌منزله سازمان آموزشی و خدمت-محور از این قاعده مستثنا نیستند. به عبارت دیگر، دستیابی به اهداف آموزشی صرف، به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی منوط است، اما پویایی نظام دانشگاهی وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندی باصلاحیت، برخوردار از تعهد حرفه‌ای بالا و دل‌بسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به‌کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان علمی-فرهنگی گام بردارند. لذا صلاحیت و تعهد حرفه‌ای تمام کارکنان دانشگاه به‌ویژه کارشناسان آموزش به دلیل نقش مهم ایشان در پیشبرد وضعیت آموزشی دانشگاه بسیار بااهمیت است و زمینه را برای ارتقای عملکرد و تحقق بهره‌وری آماده خواهد کرد. لذا با توجه به اینکه بررسی‌های انجام‌شده نشان می‌دهند که عملکرد شغلی کارشناسان آموزش دانشگاه‌ها در سطح مناسبی قرار ندارد و از آنجا که اگر عملکرد شغلی آنان تقویت نشود، قدرت تحمل، رقابت و انطباق با تغییرات کاهش می‌یابد و سازمان به سوی عدم بهره‌وری و فرسودگی پیش خواهد رفت (نادری و همکاران، ۱۳۸۸)، بنابراین تحقیق حاضر به دنبال بررسی نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارشناسان آموزش دانشگاه تهران و پاسخ به این سؤال است که آیا می‌توان با ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان آموزش به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق ارتقای تعهد حرفه‌ای) عملکرد شغلی آنان را بهبود بخشید.

مبانی نظری و پیشینه

صلاحیت حرفه‌ای

در ادبیات موجود، تعاریف مختلفی درباره صلاحیت وجود دارد. همه تعاریف شبیه هم‌اند و در آن‌ها بر نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی تأکید می‌شود (Clark & Armit, 2010). در همه موارد، صلاحیت حرفه‌ای به منزله یک دسته از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های به‌هم‌وابسته که تأثیر زیادی در شغل فرد می‌گذارد، تعریف می‌شود و با عملکرد فردی در کار همبستگی دارد که می‌تواند به وسیله استانداردهای پذیرفته شده ارزیابی شود و آن‌ها را از طریق آموزش، بهبود بخشید و توسعه داد (Sanchez, 2010). صلاحیت حرفه‌ای نوعی نگرش سیستمی به کارکنان دارد که همه

آن صفات، ویژگی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌ها درخصوص اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت‌ها را شامل می‌شود. در تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای، عملکرد از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و ارزشیابی عملکرد از مؤلفه‌های اساسی استقرار شایسته‌سالاری در سازمان‌ها به حساب می‌آید که به دو منظور صورت می‌گیرد: الف) شناسایی افراد باصلاحیت و نگهداری یا بالابردن آن‌ها؛ ب) شناسایی ناشایسته‌ها و اصلاح یا انفصال آن‌ها. صلاحیت‌های حرفه‌ای به عواملی گفته می‌شوند که در عملکرد سطح بالای فردی و در نتیجه اثربخشی سازمانی سهیم باشند (Armsterang, 1996). در اکثر تعاریف، صلاحیت حرفه‌ای دارای ۴ بعد ویژگی‌ها، مهارت‌ها (شامل مهارت‌های ادراکی، انسانی و فنی)، دانش و نگرش است که در این پژوهش نیز این ابعاد به‌منزله مؤلفه‌های اصلی صلاحیت حرفه‌ای در نظر گرفته شدند.

تعهد حرفه‌ای

به صورت کلی می‌توان گفت که تعهد حرفه‌ای به معنای تعیین هویت با حرفه است که شامل تعهد به حرفه و وقف آن شدن و پذیرش اهداف و اخلاق حرفه‌ای است (Sorensen & Lachman & Aranya, 1986; Sorensen, 2002).

لاچمن و آرانیا^۱ (۱۹۸۶) تئوری تعهد حرفه‌ای را بیان و آن را تعیین هویت با حرفه و دل‌بستگی به حرفه دانسته‌اند. تعهد حرفه‌ای را با سه ویژگی توصیف کرده‌اند: الف) اعتقاد و پذیرش اهداف ارزش‌های حرفه‌ای؛ ب) میل به تلاش زیاد براساس اعتقادات خود فرد؛ ج) میل به نگهداری اعضا در آن حرفه (Aranya, Pollock & Amernic, 1981). تعهد حرفه‌ای عبارت است از رابطه روان‌شناختی بین شخص و حرفه‌ای که مشغول به آن است و بیشتر مبنای عاطفی دارد (lee, et al., 2000) به عبارت دیگر، تعهد حرفه‌ای یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام برای اشتغال در یک حرفه خاص و دربرگیرنده سه بعد است. الف) تعهد عاطفی: به میزان دل‌بستگی عاطفی و تعلق به انجام یک کار خاص و همانندسازی فرد با کار خویش اطلاق می‌شود؛ ب) تعهد مستمر: مبتنی بر فواید حاصل از مشغول شدن به انجام کار و هزینه‌های ناشی از ترک کار است؛ ج) تعهد هنجاری: در این بعد

1. Lachman & Aranya.

از تعهد فرد ادامه دادن به کار در حرفه خود را وظیفه، تکلیف و مسئولیت می داند تا بدین وسیله دین خود را به حرفه خود ادا کند (جزایری و همکاران، ۱۳۸۵).

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی یکی از مؤلفه های اثرگذار در سازمان هاست که بخش مهمی از مطالعات سازمانی را دربر گرفته است. واژه ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یکجا دربر دارد (رستمی و همکاران، ۱۳۹۴). درخصوص عملکرد شغلی دیدگاه های مختلفی ارائه شده است؛ رتمن عملکرد شغلی را به منزله سازه چندبعدی که نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسئله آن ها و روش های استفاده از منابع موجود خود و استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی است، تعریف می کند (به نقل از معمارباشی اول و همکاران، ۱۳۹۱). عملکرد شغلی درواقع به مجموعه رفتارهایی گفته می شود که افراد درخصوص شغل، از خودشان بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) حاصل می شود (رضایی و رضوان فر، ۱۳۹۱). عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر است و عبارت است از پیامد فعالیت های نیروی انسانی درخصوص انجام وظایفی که به او واگذار می شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می کند.

پیشینه پژوهش

مطالعه پیشینه تحقیق نشان می دهد که محققان بسیاری در مطالعات و پژوهش های خود صلاحیت حرفه ای را به منزله یکی از عوامل مهم در بهبود عملکرد کارکنان به شمار آورده اند (Cummings & Worley, 2005; Riggle, Edmondson & Hansen, 2009; Dess, 2007; Leopold, 2005; Wheelan & Hunger, 2006; Yorks, 2005) (مؤذن و همکاران، ۱۳۹۰؛ زارعی، ۱۳۹۰؛ حبشی زاده و همکاران، ۱۳۹۰؛ اکبری، ۱۳۹۰ و دهقانی و همکاران، ۱۳۹۳). مارکانت^۱ (۱۹۹۹) صلاحیت

1. Marchant.

حرفه‌ای را در عملکرد شغلی مؤثر می‌داند. هیوی مینگ^۱ (۲۰۰۴) در تحقیق خود نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارند و تری ولز^۲ (۲۰۱۵) در تحقیقی دریافت که صلاحیت‌ها در رابطه بین رضایت و عملکرد شغلی نقش میانجی را ایفا می‌کنند و بین صلاحیت‌ها و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، اما توتو و کنستانتین^۳ (۲۰۱۲) در تحقیق خود دریافتند که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و عملکرد شغلی رابطه کمی وجود دارد. از طرف دیگر، تعهد حرفه‌ای می‌تواند با بسیاری از مفاهیم مورد توجه سازمانی رابطه داشته باشد. از جمله این مفاهیم می‌توان عملکرد شغلی (Bryant, Moshavi & Nguyen, 2007; Farris & Cordero, 2002) را نام برد. هابرمن^۴ (۱۹۹۳) اذعان می‌دارد که تعهد شغلی و حرفه‌ای از مهم‌ترین و حیاتی‌ترین عوامل موفقیت افراد در عملکرد خود است (به نقل از اسلامیه و محمدداودی، ۱۳۹۳). نتایج تحقیق شهبازی (۱۳۸۷) نشان داد که افزایش تعهد حرفه‌ای سبب می‌شود افراد بیشتر تلاش کنند و در نتیجه عملکرد بهتری در شغل خود ارائه دهند. هانگ و انس^۵ (۲۰۰۱) در تحقیق خود نشان دادند که تعهد حرفه‌ای و دلبستگی آثار مهمی در عملکرد شغلی دارند. ارشدی و هیاوی^۶ (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که بین تعهد عاطفی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. کلکاوان و کاترینلی^۷ (۲۰۱۴) در تحقیق خود دریافتند که بین تعهد حرفه‌ای و سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. چینگ ون^۸ (۲۰۰۹) در تحقیق خود نشان داد که تعهد حرفه‌ای تأثیر مثبتی در عملکرد شغلی دارد و جرامیلو، مولکی و مارشال^۹ (۲۰۰۵) در یک فراتحلیل در خصوص تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک نشان دادند که بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و قوی وجود دارد (به نقل از یوسف‌زاده و همکاران،

1. Huey-Ming T.
2. Trivellas et al.
3. Tutu & Constantin.
4. Huberman.
5. Houg & Ones.
6. Arshadi & hayavi.
7. Kalkavan & Katrinli.
8. Ching wen.
9. Jramillo, Molki & Marshall.

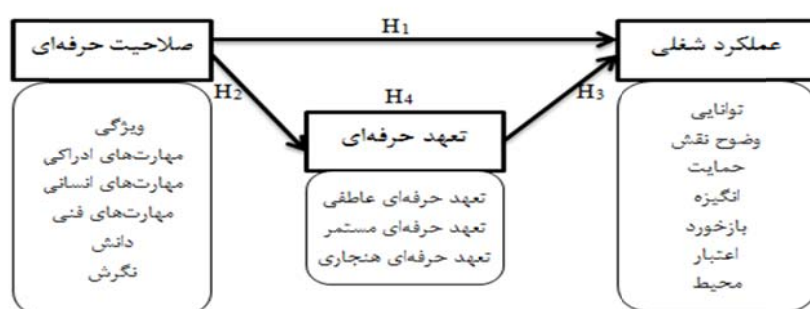
۱۳۹۰). همچنین، محققان و تحقیقات دیگری نیز به صراحت اهمیت تعهد حرفه‌ای در بهبود عملکرد شغلی کارکنان را بیان کرده‌اند (Clark & Larkin, 1992; Baugh & Roberts, 1994; Somech & Bogler, 2002; Riketta, 2002; Shan, 1998; Tam, Korczynski & Frenkel, 2002; Brierley & Turley, 1995).

از سوی دیگر، همچنان که تعهد حرفه‌ای می‌تواند در بهبود عملکرد شغلی کارکنان مؤثر باشد، به نظر می‌رسد خود نیز نیازمند وجود سازوکار مناسب است که به بهترین جلوه تبلور یابد؛ این سازوکار، صلاحیت حرفه‌ای است. در این خصوص سامی جاها^۱ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (به نقل از عابدی و همکاران، ۱۳۹۴). هیان کانگ^۲ (۲۰۱۳) در تحقیقی نشان داد با افزایش صلاحیت‌های افراد میزان دل‌بستگی و تعهد آنان به شغلشان افزایش می‌یابد. لاتیونانی و همکاران^۳ (۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی تأثیر صلاحیت در تعهد و عملکرد پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که صلاحیت بر تعهد و عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. شوکلا^۴ (۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی رابطه بین صلاحیت‌های تدریس، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرداخت که نتایج این تحقیق نشان داد بین هر سه متغیر مطرح شده رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. کرتاهادی^۵ و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی نشان دادند که صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد سازمانی منابع انسانی در عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین، محققان دیگری نیز به رابطه بین صلاحیت و تعهد تأیید کرده‌اند (Preeti, 2011; Bogler & Somech, 2004) (سپهوند و شریعت‌نژاد، ۱۳۹۳).

مرور پیشینه مطرح‌شده نشان می‌دهد صلاحیت حرفه‌ای در تعهد حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای در عملکرد شغلی و صلاحیت حرفه‌ای در عملکرد شغلی تأثیر دارد، بنابراین در این پژوهش با توجه

-
1. Sami Jha.
 2. Haiyan Kong.
 3. Lotunani et al.
 4. Shukla.
 5. Kertahadi

به ادبیات نظری و پیشینه مطرح شده چارچوب مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ در نظر گرفته شد. در مدل مفهومی طراحی شده، صلاحیت حرفه‌ای به منزله متغیر برونزا در تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی اثر مستقیم دارد. همچنین، فرض شده است که تعهد حرفه‌ای در رابطه ساختاری صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرضیات تحقیق

با توجه به مباحث بیان شده و الگوی مفهومی پژوهش در خصوص نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی، فرضیات تدوین شده پژوهش عبارت‌اند از:

۱. صلاحیت حرفه‌ای در عملکرد شغلی تأثیر دارد.
۲. صلاحیت حرفه‌ای در تعهد حرفه‌ای تأثیر دارد.
۳. تعهد حرفه‌ای در عملکرد شغلی تأثیر دارد.
۴. صلاحیت حرفه‌ای از طریق تعهد حرفه‌ای در عملکرد شغلی تأثیر دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری (SEM)^۱ است. مدل سازی معادلات از دو بخش

1. Structural equation modeling.

مدل اندازه‌گیری^۱ و ساختاری^۲ تشکیل شده است و متغیرهای مدل در دو دسته پنهان و آشکار تقسیم‌بندی می‌شوند (Kline, 2010: 77) در این پژوهش متغیرهای صلاحیت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی به‌منزله متغیر پنهان و مؤلفه‌های هریک، به‌منزله متغیر آشکار در نظر گرفته شد که در بخش ابزار توضیح داده شده است. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارشناسان آموزش دانشگاه تهران تشکیل می‌دادند که تعداد آن‌ها طبق آمار ۳۴۰ نفر بود. از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۰ نفر برای نمونه انتخاب شدند که گزینش آن‌ها براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد. برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد. بر این اساس، برای بررسی متغیر صلاحیت حرفه‌ای از پرسش‌نامه محقق‌ساخته صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان آموزش استفاده شد که دارای ۲۴ گویه است و ۶ مؤلفه ویژگی‌ها، مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های فنی، دانش و نگرش را می‌سنجد. برای بررسی تعهد حرفه‌ای از پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای مایر، آلن و اسمیت^۳ (۱۹۹۳) استفاده شد که دارای ۱۸ گویه است و ۳ مؤلفه تعهد حرفه‌ای عاطفی، تعهد حرفه‌ای هنجاری و تعهد حرفه‌ای مستمر را می‌سنجد و برای سنجش عملکرد شغلی از پرسش‌نامه عملکرد شغلی هرسی و گلدسمیت^۴ (۱۹۸۱) (به نقل از اردستانی و همکاران، ۱۳۹۲) استفاده شد که دارای ۱۴ گویه است و ۷ مؤلفه توانایی، وضوح نقش، حمایت، انگیزه، بازخورد، اعتبار و محیط را می‌سنجد. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد و پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ به دست آمد که نشان می‌دهد هر سه پرسش‌نامه از پایایی مطلوبی برخوردارند.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است. این نتایج نشان می‌دهند که میانگین صلاحیت حرفه‌ای با مقدار

-
1. Measurement Model.
 2. Structural Model.
 3. Meyer, Allen & Smith.
 4. Hersey and Goldsmith.

($r=0/6$)، تعهد حرفه‌ای با مقدار ($3/50$) و عملکرد شغلی با مقدار ($3/41$) بالاتر از مقدار متوسط (عدد ۳ در طیف ۵ درجه‌ای) است که در بین این سه متغیر، صلاحیت حرفه‌ای بالاترین میانگین را دارد. نتایج همبستگی نشان می‌دهند که بین صلاحیت حرفه‌ای با تعهد حرفه‌ای ($r=0/56$) و عملکرد شغلی ($r=0/43$) رابطه مثبت و معنی‌داری از لحاظ آماری در سطح $0/01$ وجود دارد و تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی ($r=0/64$) نیز رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $0/01$ دارند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | صلاحیت | تعهد | عملکرد |
|----------------|---------|--------------|--------|------|--------|
| صلاحیت حرفه‌ای | ۴/۰۶ | ۰/۶۳ | ۱ | | |
| تعهد حرفه‌ای | ۳/۵۰ | ۰/۹۰ | ۰/۵۶ | ۱ | |
| عملکرد شغلی | ۳/۴۱ | ۰/۸۴ | ۰/۴۳ | ۰/۶۴ | ۱ |

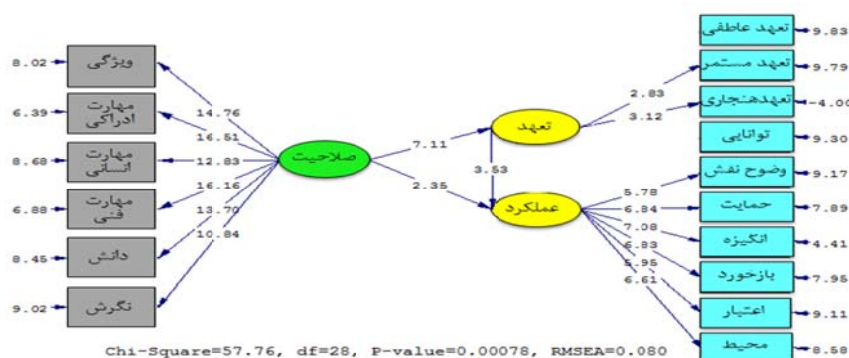
از آنجا که ضرایب همبستگی متغیرها معنی‌دار بودند، امکان استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) فراهم شد. در الگوی معادلات ساختاری برای مشخص شدن چگونگی و میزان تأثیر متغیرهای مکنون (پنهان) در یکدیگر از الگوی استاندارد و برای نشان‌دادن معناداری این تأثیرات از الگوی معناداری و برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده می‌شود. به طور کلی، برای ارزیابی برازش مدل چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل از شاخص‌های خلی دو، نسبت خلی دو به درجه آزادی، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)^۱، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)^۲، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)^۳، شاخص برازندگی (GFI)^۴، شاخص برازندگی تعدیل‌یافته (AGFI)^۵ و شاخص ریشه دوم برآورد خطای واریانس تقریب (RMSEA)^۶ استفاده شد که نتایج در جدول ۲ آورده شده است.

1. Normed Fit Index.
2. Not- Normed Fit Index.
3. Comparative Fit Index.
4. Goodness of Fit Index.
5. Adjusted Goodness of Fit Index.
6. Root Mean Square Error of Approximation.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل معادلات ساختاری

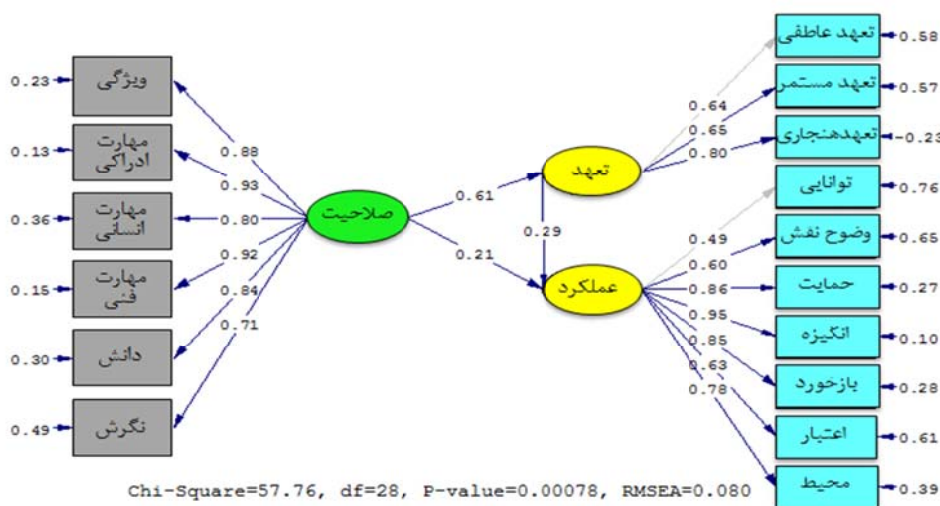
| شاخص‌ها | χ^2/df | GFI | NFI | NNFI | CFI | RMSEA |
|------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| دامنه پذیرش | ۵-۱ | >۰/۹۰ | >۰/۹۰ | >۰/۹۰ | >۰/۹۰ | <۰/۰۸ |
| مقدار محاسبه شده | ۲/۰۶ | ۰/۹۶ | ۰/۹۵ | ۰/۹۷ | ۰/۹۸ | ۰/۰۸۰ |

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، براساس دیدگاه کلاین (۲۰۱۰) تمامی شاخص‌های مدل از برازش مناسبی برخوردارند، بنابراین تمامی شاخص‌ها، الگوی معادلات ساختاری را تأیید می‌کنند. بعد از بررسی چگونگی برازش مدل با داده‌های جمع‌آوری شده و اطمینان از برازش در مرحله دوم بارهای عاملی و ضرایب مسیر در مدل ساختاری بررسی شد. همان‌طور که گفته شد برای مشخص شدن معناداری این تأثیرات از الگوی معناداری استفاده می‌شود. الگوی معادلات ساختاری در حالت معناداری در شکل ۲ آورده شده است:



شکل ۲. الگوی معادلات ساختاری در حالت معناداری

درخصوص معنادار بودن اعداد به دست آمده الگو می‌توان گفت از آنجا که آزمون فرضیات در سطح اطمینان ۰/۹۵ انجام می‌شود، اعدادی معنادار خواهند بود که بین ۱/۹۶ و ۱-۱/۹۶ نباشند. همان‌طور که شکل ۲ نشان می‌دهد تمام ارتباطات اصلی مدل معنادارند. الگوی استاندارد چگونگی و میزان این تأثیرات را مشخص می‌کند. شکل ۳ الگوی ساختاری در حالت استاندارد را نشان می‌دهد:



شکل ۳. الگوی معادلات ساختاری در حالت استاندارد

یافته‌های شکل ۳ نشان می‌دهند بار عاملی (ضریب لامبدا) تمام متغیرهای آشکار (مؤلفه‌ها) بالاتر از ۰/۳۰ است، بنابراین به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان (صلاحیت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی) را اندازه‌گیری کنند. همچنین، ضرایب مسیر مستقیم استاندارد شده نشان می‌دهند که صلاحیت حرفه‌ای ۰/۶۱ از تغییرات تعهد حرفه‌ای و ۰/۲۱ از تغییرات عملکرد شغلی و تعهد حرفه‌ای ۰/۲۹ از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. بر این اساس، سه فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شوند، زیرا در همه آن‌ها مقدار T-value از ۱/۹۶ بیشتر است (شکل ۲) و ضریب اثر (B) نیز در هر مورد از حداقل مقدار ضریب اثر، یعنی ۰/۱۲ برای مسیرهای مستقیم (هومن، ۱۳۸۸) بیشتر است.

برای بررسی نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی، اثر غیرمستقیم صلاحیت حرفه‌ای در عملکرد شغلی محاسبه شد که مقدار آن ۰/۱۸ به دست آمد. به منظور تعیین معناداری این رابطه غیرمستقیم، از روش بوت استراپ در برنامه ماکرو (Preacher & Hayes, 2008) استفاده شد که نتایج در جدول ۳ آورده شده است:

جدول ۳. نتایج آزمون بوت استراپ برای معنی‌داری روابط غیرمستقیم

| مسیر | بوت | خطای استاندارد | حد پایین | حد بالا |
|-------------------------------|-------|----------------|----------|---------|
| صلاحیت بر عملکرد از طریق تعهد | ۰/۰۰۸ | ۰/۱۳۱ | ۳/۵۸ | ۴/۱۶ |

مطابق جدول ۳ برای مسیر صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی از طریق تعهد حرفه‌ای حد پایین فاصله اطمینان برابر ۳/۵۸ و حد بالای آن برابر ۴/۱۶ و سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان برابر ۰/۹۵ است. با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، بنابراین رابطه غیرمستقیم صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی معنادار است و فرضیه چهارم تحقیق نیز تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

توجه به برنامه‌های ارتقای صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی همگام با تحولات جهانی در عصری که عصر دانایی و فناوری اطلاعات نامیده شده است از مهم‌ترین بحث‌هایی است که توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است (ستایش، ۱۳۸۰). به موازات اهمیت صلاحیت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای نیز از موضوعات مهم در حوزه منابع انسانی است که هر دو به‌منزله شاخص‌های تأثیرگذار در عملکرد شغلی و سازمانی شناخته شده‌اند. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی است. نخستین یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که صلاحیت حرفه‌ای با تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی و تعهد حرفه‌ای با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند، با توجه به اینکه رابطه بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار به دست آمد، برای بررسی تأثیر صلاحیت حرفه‌ای در تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی، همچنین نقش میانجی تعهد حرفه‌ای بر رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. شاخص‌های برازش مدل نشان دادند که مدل ساختاری طراحی شده از برازش مطلوبی در تمام شاخص‌ها برخوردار است، همچنین بررسی مقادیر استاندارد شده و مقادیر T-value مسیرهای مدل ساختاری، فرضیات تحقیق را تأیید کرد.

نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای در عملکرد شغلی کارشناسان

آموزش تأثیر مستقیم و معنی‌دار قابل توجهی دارد که این یافته با یافته‌های کامینگ و ورلی (۲۰۰۵)؛ ریگلی و همکاران (۲۰۰۹)؛ دس (۲۰۰۷)؛ هیومینگ (۲۰۰۴)؛ تریولاس و همکاران (۲۰۱۵)؛ یورکس (۲۰۰۵)؛ لئوپولد (۲۰۰۵)؛ ویلان و هانگر (۲۰۰۶)؛ مؤذن و همکاران (۱۳۹۰)؛ زارعی (۱۳۹۰)؛ حبشی‌زاده و همکاران (۱۳۹۰)؛ اکبری (۱۳۹۰)؛ دهقانی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد، اما با یافته‌های توتو و کنستانتین (۲۰۱۲) مغایر است. بنابراین، می‌توان گفت صلاحیت حرفه‌ای به خوبی می‌تواند عملکرد شغلی کارشناسان آموزش را پیش‌بینی کند. به عبارت دیگر، صلاحیت حرفه‌ای به منزله توانایی محوری در افراد، بر ویژگی‌ها و رفتارهایی تأکید دارد که به بهبود عملکرد شغلی فرد در سازمان منجر می‌شود (پورکریمی و صداقت، ۱۳۹۲).

نتایج فرضیه دوم نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای در تعهد حرفه‌ای کارشناسان آموزش تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد که این نتایج با یافته‌های سامی جاها (۲۰۱۱)؛ پرتی (۲۰۱۱)؛ هیان کانگ (۲۰۱۳)؛ لاتیونانی و همکاران (۲۰۱۴)؛ شوکلا (۲۰۱۴)؛ کرتاهدی و همکاران (۲۰۱۳)؛ باگلر و سامچ (۲۰۰۴)؛ سپهوند و شریعت‌نژاد (۱۳۹۳) مبنی بر تأثیر صلاحیت حرفه‌ای در تعهد سازمانی و حرفه‌ای همخوانی دارد. بنابراین، صلاحیت حرفه‌ای عامل مهمی در خصوص تعهد حرفه‌ای است و توجه به آن می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم تعهد حرفه‌ای را در جهت آثار مثبت در عملکرد شغلی کارکنان و بهبود بهره‌وری سازمان‌ها تحت تأثیر قرار دهد.

نتایج فرضیه سوم نیز نشان داد که تعهد حرفه‌ای در عملکرد شغلی کارشناسان آموزش تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد که این نتایج با یافته‌های کلارک و لارکین (۱۹۹۲)؛ باگ و رابرتز (۱۹۹۴)؛ سامچ و باگلر (۲۰۰۲)؛ پیکتا (۲۰۰۲)؛ شان (۱۹۹۸)؛ تام و همکاران (۲۰۰۲)؛ بریرلی و تورلی (۱۹۹۵)؛ هوگ و انس (۲۰۰۱)؛ ارشدی و هیاوی (۲۰۱۳)؛ کلکاوان و کاترینلی (۲۰۱۴)؛ چینگ ون (۲۰۰۹)؛ جرامیلو، ملکی و مارشال (۲۰۰۵) همخوانی دارد. تعهد حرفه‌ای به منزله یک نگرش، قادر است اطلاعات مفیدی را برای برنامه‌ریزی سازمان‌ها، افزایش کارایی و عملکرد، کاهش غیبت و تأخیر در اختیار مدیران قرار دهد. از طرفی نیروی انسانی متعهد زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند، این در حالی است که نیروی انسانی باتعهد و تعلق‌اندک، نسبت به مسائل و مشکلات شغل خود و سازمان بی‌تفاوت می‌شود و سازمان را در تحقق آرمان‌هایش

ناکام می‌کند (پورسلطانی و امیری، ۱۳۹۲)، بنابراین افزایش تعهد حرفه‌ای کارشناسان آموزش، بهبود عملکرد شغلی آنان را در پی خواهد داشت.

همچنین، نتایج فرضیه چهارم نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی را تأیید کرد، براساس نتایج این فرضیه صلاحیت حرفه‌ای از طریق تعهد حرفه‌ای در عملکرد شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد و به عبارتی تعهد حرفه‌ای به منزله متغیر میانجی رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی را تقویت می‌کند. بنابراین، سازمان‌ها از طریق تعهد حرفه‌ای می‌توانند زمینه بهبود عملکرد شغلی کارکنان خود را فراهم کنند.

با توجه به نتایج تحقیق، از آنجا که صلاحیت حرفه‌ای به تنهایی و با میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای (اثر کل = اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم) ۰/۳۹ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کند، بنابراین می‌توان گفت توجه همزمان به صلاحیت و تعهد حرفه‌ای می‌تواند زمینه بهبود عملکرد شغلی را فراهم آورد. در واقع ارتقای صلاحیت حرفه‌ای سبب بالارفتن تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی و از طرف دیگر، تعهد حرفه‌ای نیز به بهبود عملکرد شغلی منجر می‌شود. بر این اساس، در تبیین یافته‌های به دست آمده می‌توان گفت که کارشناسان آموزش هر چه از مهارت‌های فنی بیشتری برخوردار باشند تعهد آنان به شغل خود بیشتر می‌شود و در نتیجه عملکرد شغلی آنان ارتقا می‌یابد. در خصوص مهارت انسانی باید اظهار کرد که فرهنگ رایج امروز، بیش از گذشته، می‌طلبد که کارکنان سازمان‌ها در کنار مهارت‌های فنی و ادراکی که لازمه عملکرد صحیح است، به پرورش و تقویت مهارت‌های انسانی در خود بیشتر توجه کنند. مهارت‌های ادراکی، مهم‌ترین توانایی برای سوق دادن سازمان به سمت بهره‌وری است. بنابراین، کارشناسان آموزش باید درک کاملی از وضعیت کنونی، هدفی که سازمان می‌خواهد به آن دست یابد و در نهایت، توانایی تصمیم‌گیری صحیح بر مبنای عقلانیت، داشته باشند تا از این طریق، موجبات تعهد و عملکرد شغلی بیشتر را افزایش دهند (اسلامیه و محمدداودی، ۱۳۹۳). همچنین، داشتن ویژگی‌ها و دانش مناسب با شغل و نگرش مثبت به شغل نیز می‌تواند زمینه تعهد بیشتر به شغل و در نتیجه ارتقای عملکرد شغلی را فراهم کند. بر این اساس، مشخص می‌شود ارتقای هر یک از صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز کارشناسان آموزش تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی بالاتر را به همراه خواهد داشت.

با توجه به آنچه گفته شد نقش واسطه تعهد حرفه‌ای بیشتر آشکار می‌شود، زیرا ارتقای هریک از صلاحیت‌ها به ارتقای تعهد حرفه‌ای منجر می‌شود و ارتقای تعهد حرفه‌ای بهبود عملکرد شغلی را به دنبال خواهد داشت. از آنجا که مسائل ناشی از تعهد حرفه‌ای کارشناسان آموزش قابل توجه است و به کاهش عملکرد آنان منجر می‌شود و با توجه به نقش واسطه تعهد حرفه‌ای در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران دانشگاه‌ها کمک کند تا راهکارهایی به منظور ارتقای صلاحیت‌ها، مهارت‌ها و دانش و نگرش کارشناسان آموزش که از عوامل مؤثر در تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی به شمار می‌روند به کار به گیرند. از جمله این راهکارها می‌توان به برنامه‌های ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان آموزش اشاره کرد. در واقع کارشناسان آموزش برای دستیابی به سطح مطلوبی از صلاحیت حرفه‌ای در شغل خود به دریافت آموزش‌هایی نیاز دارند که می‌بایست برنامه‌ریزی خاصی در این زمینه صورت گیرد و بر مبنای نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌های مشابه، محتوا و برنامه‌هایی تدوین شود. همچنین، مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با اقداماتی همچون فراهم کردن فرصت رشد و یادگیری مستمر، در نظر گرفتن حقوق و مزایای کافی، فراهم کردن زمینه استفاده بیشتر از تکنولوژی و ... زمینه بهبود دانش، مهارت‌ها و نگرش (صلاحیت‌های) کارشناسان آموزش و در نتیجه ارتقای تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی آنان را فراهم کنند.

منابع و مأخذ

۱. اردستانی، سارالسادات؛ مؤمنی، ماندانا و مرجانی، امیر بابک (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
۲. اسلامی، فاطمه و محمدداودی، امیرحسین (۱۳۹۳) «ارزیابی سطح صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد و دلبستگی شغلی معلمان»، نشریه علمی و پژوهشی آموزش و ارزشیابی، سال ۷، شماره ۲۷، ۱۰۳-۱۱۶.
۳. ----- (۱۳۹۳). «ارزیابی سطح صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد و دلبستگی شغلی معلمان»، مجله آموزش و ارزشیابی، شماره ۲۷، ۱۰۳-۱۱۶.
۴. اکبری، علی (۱۳۹۰). بررسی رابطه باورهای فراشناختی و خودکارآمدی معلمان دوره ابتدایی شهرستان ارومیه با صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
۵. پورسلطانی، حسین و امیرجی نقندر، رامین (۱۳۹۲). «ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر مشهد در سال ۱۳۹۰»، نشریه مدیریت ورزش، دوره ۵، شماره ۱۶، ۱۲۷-۱۴۷.
۶. پورکریمی، جواد و صداقت، مریم (۱۳۹۲). «تبیین رابطه شایستگی با سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران در سازمان‌های پژوهشی»، فصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۱۶، شماره ۱، ۲۰۱-۲۲۲.
۷. جزایری، سیده‌زبیده؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین و تقی‌پور، منوچهر (۱۳۸۵). «بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های اهواز»، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، سال ۱۳، شماره ۳، ۱۸۹-۲۰۸.
۸. حبشی‌زاده، اعظم؛ وفایی‌نجار، علی و کریمی، حسین (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر صلاحیت حرفه‌ای مدیران پرستاری مبتنی بر عملکرد بهره‌وری پرستاری - مطالعه مداخله‌ای»، دو ماهنامه علمی و پژوهشی دانشگاه شاهد، سال ۱۸، شماره ۹۴، ۶۳-۷۲.

۹. خدابنده‌لو، علی‌اصغر (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین شایستگی فروشنده‌گان بیمه و عملکرد شغلی آنان (مورد مطالعه: نمایندگی‌های بیمه ایران واقع در شهر زنجان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
۱۰. دهقان، نبی‌الله؛ فتحی، صمد؛ گرجامی، سمیه و ولی‌وند زمانی، حسین (۱۳۹۱). «تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان»، فصل‌نامه مدیریت بهبود و تحول، سال ۲۲، شماره ۶۷، ۹۷-۱۲۸.
۱۱. دهقانی، مرضیه؛ جوادی‌پور، محمد و اسلام‌دوست، سعید (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین باورهای فراشناختی و خودکارآمدی معلمان با صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان»، فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی، سال ۴، شماره ۵، ۵۱-۶۸.
۱۲. رستمی، رضا؛ محمدی، عبدالمجید؛ نظری، محمد؛ ویس‌مرادی، اکبر و بحرینی، سیدصادق (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی شهروندان»، مجله مدیریت شهری، شماره ۴۱، ۳۰۹-۳۲۲.
۱۳. رضایی، عبدالمطلب و رضوان‌فر، احمد (۱۳۸۶). «بررسی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج (مطالعه موردی استان یزد)»، مجله علوم کشاورزی ایران، دوره ۳۸، شماره ۲، ۳۴۹-۳۵۸.
۱۴. زارعی، عزیزاله (۱۳۹۰). بررسی رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش مرودشت و درودزن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۱۵. سپهوند، رضا و شریعت‌نژاد، علی (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر شایستگی‌های مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت‌علمی و کارکنان دانشگاه‌های خرم‌آباد»، فصل‌نامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۳، ۵۰۵-۵۲۸.
۱۶. ستایش، حسن (۱۳۸۰). کیفیت آموزشی در مدارس غیردولتی و میزان اثربخشی طرح رافع و تخفیف شهریه در تحقق عدالت آموزشی، تهران: دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی.
۱۷. سیستانی، حسین (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان استانداری اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۱۸. شهبازی، محمد (۱۳۸۷). «تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان»، *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، سال ۵، شماره ۱۹، ۲۵-۴۷.
۱۹. صانعی، مهدی (۱۳۹۱). «نیازسنجی آموزشی عملکردمحور مبتنی بر معیارهای شایستگی و عملکرد فراشغلی»، *فصلنامه مدیریت برآموزش انتظامی*، سال ۳، شماره ۴، ۱۲۰-۱۴۳.
۲۰. عابدی، احیا؛ رضوی، سید محمدحسین و فرزانه، فرزانه (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط بین احساس شایستگی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی معلمان تربیت معلمان تربیت بدنی»، *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، سال ۱۱، شماره ۲۲، ۴۹-۵۸.
۲۱. عباس‌پور، عباس (۱۳۸۷). *مدیریت منابع انسانی پیشرفته*، تهران: سمت.
۲۲. عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۴). «پیشنهاد طرح، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران»، شماره ۶۷.
۲۳. قارلقی، سجاد (۱۳۹۴). *شناسایی و ارزیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان پژوهش دانشگاه تهران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
۲۴. قلاوندی، حسن و امراهی، اکبر (۱۳۹۱). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد شناختی توانمندسازی در دانشگاه با رویکرد اسلامی»، *فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال ۱، شماره ۳۱، ۴۴۷-۴۶۴.
۲۵. لطیفی، میثم (۱۳۸۳). *شناسایی و وزن‌دهی معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران منابع انسانی در بخش دولت*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امام صادق (ع).
۲۶. معمارباشی اول، مژگان؛ صبری نظرزاده، راشین و عبدخدایی، محمد سعید (۱۳۹۱). «رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی»، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۴، شماره ۱۲، ۶۶-۷۸.
۲۷. مؤذن، زینب؛ میرترابی، مهدیه‌السادات؛ رضوان‌فر، احمد و موحد محمدی، حمید (۱۳۹۰). «بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزش‌گران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران»، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال ۲، شماره ۵، ۱۱۵-۱۳۴.
۲۸. نادری، ناهید؛ رجایی‌پور، سعید و جمشیدیان، عبدالرسول (۱۳۸۸). «مقایسه توانمندی‌های روان‌شناختی کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان براساس نوع فعالیت، سمت و تحصیلات»، *مجله پژوهش‌های تربیتی و روان‌شناختی*، سال ۴، شماره ۲، ۳۹-۴۸.

۲۹. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۸). مدل‌سازی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل، تهران: سمت.
 ۳۰. یوسف‌زاده، سمیه؛ مهرداد، علی و مهدی‌زادگان، ایران (۱۳۹۰). «مقایسه تعهد سازمانی، دل‌بستگی شغلی و عملکرد وظیفه‌ای اعضای هیئت علمی»، فصل‌نامه یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال ۵، شماره ۲۰، ۱۰۹-۱۱۸.

31. Aranya, N., Pollock, J. & Amernic, J. (1981). "An examination of professional commitment in public accounting", *Accounting Organization and Society*, 6(4), 271-280.
32. Armstrong, M. A. (1996). *Handbook of Personnel Management Practice*, London, Six Edition.
33. Arshadi, N. & hayavi, gh. (2013). "The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE", *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 84(1), 739-743.
34. Baugh, S. G. & Roberts, R. M. (1994). "Professional and organizational commitment among engineers: Conflicting or complementing?", *IEEE Transactions on Engineering Management*, 4(1), 108-115.
35. Bogler, R. & Somech, A. (2004). "Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools", *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 277-289.
36. Brierley, J. A. & Turley, S. (1995). "The organizational turnover intention intentions of chartered accountants: a test of a casual model", *Accounting and Business Review*, 18(2), 27-54.
37. Brooke, P. P. & Price, J. L. (1989). "The determinants of employee absenteeism: An empirical test of a causal model", *Journal of Occupational Psychology*, 4(11), 1-19.
38. Bryant, S. E., Moshavi, D. & Nguyen, T. V. (2007). "Afield study on organizational commitment, professional commitment and peer mentoring", *Databas forAdvances in Information Systems*, 28(2), 61-75.
39. Ching wen, Y. (2009). "Service climate, professional commitment and job performance of flight attendants in Taiwan", *Journal of Air Transport Management*, 15(5), 259-260.
40. Clark, C. E. & Larkin, L. M. (1992). "Internal auditors: Job satisfaction and professional commitment", *Internal Auditing*, 18(1), 9-17.

41. Clark, J. & Armit, K. (2010). "Leadership competency for doctors: a framework", *Leadership in Health Services*, 23(2), 115-129.
42. Cummings, T. G. & Worley C. G. (2005). *Organizational development and change, Cincinnati*, OH: Thomson south-western college publishing carayon.
43. Dess, G. G.; Lumpkin, G. T. & Eisner, A. B. (2007). *Strategic management*, Boston, MA, McGraw-Hill Irwin.
44. Farris, G. F., & Cordero, R. (2002). "Leading your scientists and engineers", *Research Technology Management*, 45(6), 13-25.
45. Gravelle, H.; Hole, A. R., & Hossain M. I. (2005). "Response bias in job satisfaction surveys: English general practitioners", *Retrieved from <http://www.wpeg.group.shef.ac.uk/papers2009/65Hole.pdf>*.
46. Haiyan, K. (2013). "Relationships among work-family supportive supervisors, career competencies, and job involvement", *International Journal of Hospitality Management*, 33(1), 304-309.
47. Hough, L. M. & Ones, D. S. (2001). "The structure, measurement and use of personality variables in industrial", *work and organizational psychology*, SAGE publications.
48. Huey-Ming, T. (2004). "Nurses' self-assessment of their nursing competencies, job demands and job performance in the Taiwan hospital system", *International Journal of Nursing Studies*, 41(5), 487-496.
49. Kalkavan, S. & Katrinli, A. (2014). "The Effects Of Managerial Coaching Behaviors On The Employees' Perception Of Job Satisfaction, Organisational Commitment, And Job Performance: Case Study On Insurance Industry In Turkey", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150(1), 1137-1147.
50. Kertahadi, U. N.; Setyaningdyah, E. & Thoyib, A. (2013). "The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance", *interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5(4), 140-153.
51. Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3th Ed.), New York, Guilford Press.
52. Lachman, R. & Aranya, N. (1986). "Job attitudes and turnover intention among professionals in different work setting", *Organization Studies*, 15(1), 279-293.

53. Lee, K.; Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). "A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables", *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799.
54. Leopold, J. Employee participation, involvement, and communications, In: Leopold J; Harris L; Watson T, editors. (2005). *The strategic managing of human resource*, Essex, england: Prentice-Hall pearson education.
55. Lotunani, A.; Idrus, M. S.; Afnan, E. & Setiawan, M. (2014). "The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi)", *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 18-25.
56. Marchant, T. (1999). "Strategies for improving individual performance and job satisfaction at meadowvale health", *journal of performance of management practice*, 2(3), 63-70.
57. Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
58. Meyer, J. P.; Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization", *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
59. Meyer, J. P.; Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupation, Extension of a test of a three-component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
60. Moreno, J. M. (2007). "Do the initial and the continuous teacher's professional development sufficiently prepare teachers to understand and cope with the complexities of today and tomorrow education", *Journal of educational change*, 8(2), 169-173.
61. Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). *Contemporary approaches to assessing mediation in communication research*. In A. F. Hayes, M. D. Slater, & L. B. Snyder (Eds.), *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research*. Thousand Oaks, CA, Sage.
62. Preeti, R. (2011). "Effect of Psychological Empowerment on Commitment of Employees an Empirical Study", *2nd International Conference on Humanities, Historical and Social Sciences Pied*, 143-147.

63. Riggle, R. J., Edmondson, D. R. & Hansen, J. D. (2009). "Meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes, 20 years of research", *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
64. Riketta, M. (2002). "Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-analysis", *Journal of Organizational Behavior*, 3(3), 66-257.
65. Sanchez, J. C. (2010). "University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of creation", *published online in Springer Science+Business Medi, Int Entrep manag*, 7(2), 239-254.
66. Shan, M. H. (1998). "Professional commitment and satisfaction among teacher in urban middle schools", *The Journal of Educational Research*, 92(2), 67-73.
67. Shukla, Sh. (2014). "Teaching Competency, Professional Commitment and Job Satisfaction-A Study of Primary School Teachers", *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 14(3), 44-64.
68. Somech, A. & Bogler, R. (2002). "Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment", *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-577.
69. Sorensen, J. E. & Sorensen, T. L. (1974). "The conflict of professionals in bureaucratic organizations", *Administrative and Science Quarterly*, 19(1), 98-108.
70. Tam, Y. M., Korczynski, M. & Frenkel, S. J. (2002). "Organizational and occupational commitment: Knowledge workers in large corporation", *Journal of Management Studies*, 39(1), 775-801.
71. Trivellas, P.; Kakkos, N.; Blands, N. & Sanouridis, I. (2015). "The impact of career satisfaction on job performance in accounting firms. The mediating effect of general competencies", *Procedia Economics and Finance*, 33(1), 468-476.
72. Tutu, A. & Constantin, T. (2012). "Understanding job performance through persistence and job Competency", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33(1), 612-616.
73. Wheelan T. L. & Hunger J. D. (2006). *Strategic management and business policy*, Upper saddle river (NJ), Pearson prentice-hall.
74. Yorks, L. (2005). *Strategic human resource development*, Mason, OH, south-western thomson