

نقش میانجی تعهدسازمانی در رابطه بین صلاحیت حرفه ای کارکنان شهرداری و عملکرد شغلی ایشان

بهزاد قاسم زاده^۱

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین نقش میانجی تعهدسازمانی در رابطه بین صلاحیت حرفه ای کارکنان شهرداری و عملکرد شغلی ایشان در سال ۱۳۹۸ صورت گرفت. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی شهرداری شهر تهران بودند که از این میان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران برای جوامع نامحدود ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه استاندارد تعد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۶)، عملکرد شغلی معلمان پترسون (۱۹۶۳) و پرسشنامه محقق ساخته صلاحیت حرفه ای بود. پس از جمع آوری پرسشنامه ها، توصیف داده ها از طریق میانگین، انحراف معیار و ... با استفاده از نرم افزار Spss-21 و استنباط آماری داده ها از طریق مدل سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار LISREL-v8.80 انجام پذیرفت. ویژگی های فنی پرسشنامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی گردید و همچنین ضرایب مسیر و ضرایب معناداری نرم افزار برای بررسی فرضیه های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. در نهایت یافته های پژوهش رابطه بین صلاحیت حرفه ای کارکنان شهرداری و عملکرد شغلی ایشان را با توجه به نقش میانجی تعهدسازمانی مورد تأیید قرار داد.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، صلاحیت حرفه ای، عملکرد شغلی.

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی ghasemzadeh.behzad@gmail.com

امروزه منابع انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین و مهم‌ترین منابع سازمانی محسوب می‌شوند که می‌توانند منجر به تقویت مزیت رقابتی سازمان نسبت به سایر سازمان‌ها شوند (روحی^۲، ۲۰۱۷). در دنیای امروز که با تغییر و تحولات سریع همراه هست، منابع انسانی اثربخش، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود در سازمان هستند و رشد اقتصادی سازمان وابسته به توانمند کردن آن‌هاست (ماتیس، جکسون، ولنتاین و مگلیچ^۳، ۲۰۱۶)، از این‌رو، باید به نیازهای منابع انسانی توجه ویژه گردد و در واقع بین نیازهای فردی و سازمانی اتحاد و یکپارچگی ایجاد شود (آریانتو^۴، ۲۰۱۷). سال‌هاست که روان‌شناسان در صدد هستند به این سؤالات پاسخ دهند که چرا برخی افراد نسبت به برخی دیگر در مقابله با موقعیت‌های مختلف زندگی کاری موفق عمل می‌کنند؟ چه عواملی این تفاوت‌ها را رقم می‌زند؟ و پژوهش‌گر جواب این سوال‌ها را در تعهد سازمانی و عامل مرتبط با آن می‌داند (کیم و کیم^۵، ۲۰۱۴). به اعتقاد مورهد^۶ و گریفین^۷ کارکنانی که دارای تعهد و پای‌بندی بیشتری هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. بنابراین مدیران باید بتوانند با به‌کارگیری سیاست‌های مختلف تعهد و پای‌بندی کارکنان را بیشتر کنند و از راه‌های گوناگون آن را حفظ نمایند (گریفین، الوانی و معمارزاده، ۱۳۸۳: ۹۴). از طرفی مدیریت در سازمان‌های خدماتی از اهمیت خاصی برخوردار است و از ظریف‌ترین، دشوارترین و پرثمرترین کارها به‌شمار می‌رود. زیرا به کمک مدیران توانمند و آگاه به اصول، نظریه‌ها و سبک‌های رهبری، می‌توان چهره سازمان را دگرگون کرد و یا برنامه ریزی و سازماندهی، هماهنگی ایجاد کرد و از منابع مختلف سازمان حداکثر بهره را برد و تحقق اهداف را ممکن ساخت (قیومی، ۱۳۹۴)، امروزه موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد که یکی از مهمترین عناصر جهت ارائه خدمات مناسب است. منابع انسانی و نیروی کارآمد، بنیادی‌ترین عامل تولید، سازندگی، رشد و تکامل و سازندگی است. بنابراین شناخت هر چه جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به نیروی انسانی، ابزارهای خاص و در نهایت مهارت استفاده از این ابزارها امری ضروری است (بهاء‌لوهوره، ۱۳۹۶). ضرورت توجه به تعهد سازمانی کارکنان به این علت اهمیت دارد که سازمان‌ها به تعهد به‌عنوان یک معیار ارزشمند نگاه می‌کنند، زیرا وجود تعهد، کارکنان را تشویق به انجام فعالیت‌های خارج از حدود و وظایف مانند خلاقیت و نوآوری و اختراع می‌کند (کیم و کیم، ۲۰۱۴). در واقع به کمک مدیران توانمند و آگاه به اصول، نظریه‌ها و سبک‌ها، می‌توان چهره سازمان را دگرگون کرد و یا برنامه ریزی، سازماندهی و هماهنگی لازم را ایجاد کرد و از منابع مختلف سازمان همانند کارکنان حداکثر بهره را برد و تحقق اهداف را ممکن ساخت (نوبدی، تقی پورظهیر و احمدی، ۱۳۹۶).

لذا با توجه به آنچه گفته شد هدف این پژوهش بررسی مقاله نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای کارکنان شهرداری و عملکرد شغلی ایشان است. در نهایت نظر به این‌که تاکنون توجه

² Ruhi

³ Mathis, Jackson, Valentine & Meglich

⁴ Aryanto

⁵ Kim & Kim

⁶ Murhed

⁷ Griphin

زیادی به نقش میانجی تعهدسازمانی در رابطه بین صلاحیت حرفه ای کارکنان و عملکرد شغلی در شهرداری نشده است، لذا این تحقیق در پی آن است با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهدسازمانی رابطه بین صلاحیت حرفه ای و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری را مورد بررسی قرار دهد. بنابراین این پژوهش در پی آن است که به این سوال پاسخ دهد که نقش میانجی تعهدسازمانی در رابطه بین صلاحیت حرفه ای کارکنان شهرداری و عملکرد شغلی ایشان به چه صورت می باشد؟

ادبیات موضوع

یکی از مفاهیمی که طی دهه اخیر به شدت در تفکر مدیریتی نفوذ داشته، مفهوم "تعهد سازمانی"⁸ است. تعهد سازمانی یکی از مباحث نظری مطالعات سازمانی دهه ۷۰ است که به تعریف و تبیین حدود و قلمرو و اهمیت نقش آن پرداخته شده و به دنبال آن عمده تمایلات صاحب نظران در دهه ۸۰ و ۹۰ به تحلیل نظری و پژوهشی ابعاد مختلف تعهد سازمانی بوده است که از آن میان می توان به بخش عمده تولیدات علمی دانشمندان در زمینه عوامل مؤثر بر تعهدسازمانی توجه داشت (چساکول و وارما،^۹ ۲۰۱۶). از تعهد سازمانی تعاریف زیادی به عمل آمده است که از آن جمله می توان به تعریف زیر اشاره کرد: تعهد سازمانی عبارت است از نگرش های مثبت یا منفی کارکنان نسبت به کل سازمان، که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان، احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد (تاریخ، یینگ و ساد،^{۱۰} ۲۰۱۶). آلن و می ی (۲۰۰۳)، در مطالعات خود در ارتباط با تعهد سازمانی یک مدل سه بعدی ارائه داده اند که عبارت است از تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر که هر جزء تابع پیش شرطها و عوامل تعیین کننده متضادی است (علی، بن تائب، جعفر و بن عمر،^{۱۱} ۲۰۱۵). تعهد عاطفی کارکنان شامل وابستگی عاطفی، تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت های سازمان است. تعهد هنجاری به عنوان نوعی تعهد و التزام تعریف شده است که کارکنان به سمت این احساس هدایت می نماید که با سازمان بمانند. تعهد هنجاری نیز یک احساس اعتماد متقابل است که الزام و تعهد برای ماندن را ایجاد می کند. تعهد هنجاری موجب افزایش اعتماد به سازمان می شود و عامل مهمی در تحریک مشارکت افراد در سازمان می باشد؛ تعهد مستمر به عنوان نیاز به ماندن با یک سازمان به دلیل هزینه بالای ترک آن تعریف شده است. کارکنان در سازمان باقی می مانند، چون تصور می کنند که احتمالاً هزینه ترک سازمان خیلی بالا است و در واقع تعهد سازمانی به درجه ای که یک شخص ارزش ها، اهداف، حس وظیفه شناسی و وفاداری به سازمان خود را درونی می کند، برمی گردد. این نوع تعهد منعکس کننده یک هماهنگی بین نیازها و ارزش های شخصی و سازمان می باشد که به موجب آن یک هدف واحد نیرومند در بین کارکنان و گروه های کاری ایجاد می گردد (کاشمن،^{۱۲} ۲۰۰۶: ۱۷). تحقیقات بسیاری بر رابطه بین تعهد سازمانی و پیامدهای شغلی نظیر غیبت و جابجایی و... تأکید کرده اند (می ی^{۱۳} و همکاران، ۲۰۰۷: ۹۴۳) که ضرورت توجه به این عامل را می رساند، یکی از عوامل نامحسوس مؤثر بر عملکرد کارکنان، تعهدسازمانی

⁸ Organizational Commitment

⁹ Cheasakul & Varma

¹⁰ Tharikh, Ying & Saad

¹¹ Ail, bin Taib, Jaafar & bin Omar

¹² Kashman

¹³ Mayer

آنان است که منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان و نیز متقاعد ساختن آنها برای ادامه کار در شرایط دشوار، نظیر تنش و فشارهای مرتبط با کار است. در واقع تعهد از طریق تأثیر بر فرایندهای انگیزشی، همچون انتخاب هدف تنظیم هدف و مسیر و تداوم تلاشها، عملکرد کارکنان را در سازمان افزایش میدهد (گل علی، ۱۳۹۶)، حال در این پژوهش به دنبال بررسی نقش میانجی تعهدسازمانی در رابطه بین صلاحیت حرفه ای کارکنان شهرداری و عملکرد شغلی می باشیم.

صلاحیت حرفه ای کارکنان

در دنیای در حال تحولات امروز، صلاحیت های موردنیاز حرفه ها، با شتاب در حال تغییر است. کارکنان سازمان ها باید از صلاحیت های حرفه ای ویژه ای جهت اجرای شغل و حرفه شان برخوردار باشند (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۶). امروزه اصطلاح صلاحیت حرفه ای بعنوان یک پدیده چند بعدی و بین رشته ای مورد توجه قرار گرفته، نه اینکه تنها اصطلاح زبانی، شناختی، اجتماعی، رفتاری و جنبه های فرهنگی را شامل می شود (لینسکا، پلاتونوا، اسمیرنوا^{۱۴}، ۲۰۱۶). امروزه مجهز شدن به صلاحیت های حرفه ای در حوزه تخصصی خود، یکی از پیش نیازهای قرار داشتن در محیز نامتعدادی و پر چالش امروزی می باشد (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۶). نداشتن صلاحیت های حرفه ای برای هر حرفه موجب ناکارآمدی و نوعی آنتروپی در رسیدن به اهداف سازمانی می شود. عبارتی دیگر که الگوهای صلاحیت ابزاری هستند که وظایف کلیدی و فعالیت های موثر برای انجام یک کار را توصیف می کند (صغیر^{۱۵}، ۲۰۱۲). صلاحیت حرفه ای بعنوان یکه دسته از دانش، ویژگی ها، نگرش ها و مهارت های به هم وابسته که تأثیر زیادی بر شغل فرد می گذارد، تعریف می شود و با عملکرد فردی در کار همبستگی دارد که می تواند به وسیله استانداردهای پذیرفته شده ارزیابی شود و همچنین آن ها را از طریق آموزش بهبود بخشید و توسعه داد (سانچز^{۱۶}، ۲۰۱۰). از میان تعریف های ارائه شده در مفهوم صلاحیت حرفه ای می توان به تعریف چن^{۱۷} (۲۰۱۰) اکتفا کرد که صلاحیت حرفه ای را به مجموعه ای از دانش، مهارت، توانایی، نگرش و وزگهای های که برای موفقیت در یک وظیفه یا شغل مشخص مورد نیاز است اطلاق می گردد، تعریف کرده است (چن، ۲۰۱۰ به نقل از اقباش، ۱۳۹۶).

اگرچه در دنیا، موضوع صلاحیت های حرفه ای بیشتر در سازمانهای خصوصی بکار رفته اما اخیراً در بخش دولتی نیز شدت گرفته است. همچنان که توجه به صلاحیتها، در قوانین خدمات کشوریهای مانند ایالات متحده آمریکا، کانادا، انگلستان، آلمان، هلند، سوئد و ژاپن قابل مشاهده است (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۶). صلاحیت، یک مفهوم به شدت مورد بحث در پژوهش های آموزش و پرورش فنی حرفه ای و پروژه های نوآورانه در سراسر جهان است و به دو دلیل منجر به به یک پدیده مورد توجه شده است. اول، تغییرات بزرگ در محل های کار توسط جهانی شدن، موجب توسعه اقتصاد مبتنی بر دانش و سازماندهی مجدد اساسی کار شده است. دوم، توجه به نقش برجسته که به آموزش اختصاص داده شده است. همه اینها منعکس کننده توسعه و پیشرفت در تحقیق و عمل در تحصیلات فنی حرفه ای شده است (زها وو رانز^{۱۸}،

¹⁴ Ilinska,Platonova &Smirnova

¹⁵ Saghir

¹⁶ Sánchez

¹⁷ chan

¹⁸ Zhao&Rauner

عملکرد شغلی

همچنین بحث حائز اهمیت دیگر عملکرد شغلی کارکنان است؛ عملکرد شغلی^{۱۹} به عنوان ارزش مجموعه رفتارهای کارکنان که به صورت مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند تعریف شده است. این تعریف از عملکرد شغلی شامل رفتارهایی است که تحت کنترل کارکنان می باشد (فیضی و رحیمی، ۱۳۹۰: ۴۷). از منظری دیگر عملکرد شغلی را می توان شامل رفتار و معلومات شغلی، تخصص و مهارت در کار و کیفیت کار دانست (ساریخانی خرمی، ۱۳۹۱: ۹). به زعم پترسون (۱۹۶۳) عملکرد شغلی دارای ابعاد هفتگانه شامل تحقق اهداف شغلی، کاربرد دانش در انجام کار، برخورد با ارباب رجوع، حفظ اسرار کاری و سازمانی، حسن همکاری با همکاران، کیفیت کار، انضباط کاری می باشد. عملکرد می تواند تحت عنوان رفتار مورد نظر یا کار هدفمند تعریف گردد. عبارتی مشاغل برای تحقق اهداف و نتایج به خصوصی ایجاد می شوند و افراد برای انجام این مشاغل استخدام می شوند چون سازمان به دنبال دستیابی به آن نتایج است. بنابراین عملکرد شامل مواردی است که سازمان از کارکنان در جهت تحقق اهدافش انتظار داشته و می طلبد (طباطبائی قمی، ۱۳۹۲: ۵۰).

در واقع به مجموعه رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد با خودشان بروز می دهند و یا به عبارتی میزان محصولات یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدمات، تولید و آموزش) حاصل می شود می گویند. عملکرد شغلی حاصل فعالیت های کارکنان از لحاظ اجرای وظایف محوله پس از مدت زمان معین می باشد. معمولاً سنجش عملکرد بعد از یک دوره زمانی مانند یک سال صورت می گیرد. عبارتی دیگر عملکرد شغلی عبارت است از مجموعه رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خودشان نشان می دهند. عواملی مانند غیبت، کندی کار و تاخیر می تواند معیارهای مناسبی برای سنجش عملکرد باشند. عملکرد شغلی یعنی اندازه گیری نتایج و این که آیا کار را خوب انجام داده ایم یا نه (رابینز^{۲۰}، ۱۳۸۱: ۱۸۴). عملکرد شغلی را می توان شامل رفتار و معلومات شغلی، تخصص و مهارت در کار و کیفیت کار دانست. در واقع به مجموعه رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود بروز می دهند. عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت های محوله توسط کارکنان بر اساس شاخص های ارزیابی عملکرد را نیز شامل می شود (ساریخانی خرمی، ۱۳۹۱: ۹۱). عملکرد می تواند تحت عنوان رفتار مورد نظر یا کار هدفمند تعریف گردد. عبارتی مشاغل برای تحقق اهداف و نتایج به خصوصی ایجاد می شوند و افراد برای انجام این مشاغل استخدام می شوند چون سازمان به دنبال دستیابی به آن نتایج است. بنابراین عملکرد شامل مواردی است که سازمان از کارکنان در جهت تحقق اهدافش انتظار داشته و می طلبد.

تحقق اهداف شغلی: رسیدن به اهداف مورد نظر توسط هر یک از کارکنان در تمام سطوح سازمانی می باشد.

کاربرد دانش در کار: به استفاده از تجربیات و علم روز در انجام وظایف محوله اشاره دارد.

برخورد با ارباب رجوع: بصورت نحوه تکریم و برخورد با ارباب رجوه و جلب رضایت مشتریان تعریف می

¹⁹ Job Performance

²⁰ Robbins

شود.

حفظ اسرار سازمانی: حفاظت از دانش و اسرار سازمانی در مقابل رقبا بعنوان یک مزیت رقابتی گفته می شود.

حسن همکاری با سایرین: به علاقمندی به کار تیمی و گروهی و حل مشکلات شغلی و سازمانی با مساعدت همکاران اشاره دارد.

کیفیت کار: انجام کارها با اثربخشی بالا لازمه کیفیت کارها می باشد.

انضباط کاری: رعایت قوانین و مقررات درون سازمانی در انجام وظایف محوله به کارکنان انضباط کاری نامیده می شود (طباطبائی قمی، ۱۳۹۲: ۵۵-۵۴).

پیشینه پژوهش و توسعه مدل و فرضیه‌ها

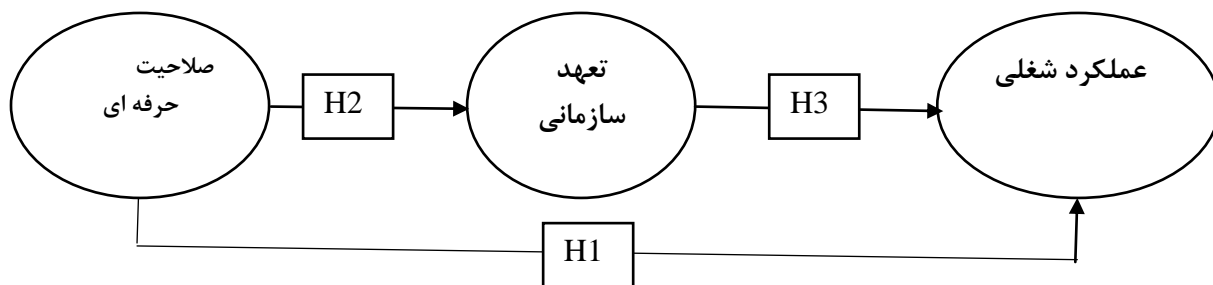
در ادامه مرور مطالعات و تحقیقات مرتبط با موضوع از منابع مختلف نظیر دانشگاه‌ها و مراکز تهیه و تدارک کننده منابع علمی و تحقیقی، مؤید این نکته هستند که چون بحث‌های مربوط به بررسی رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی مانند بسیاری از مباحث دیگر در حیطه کاری علوم انسانی و اجتماعی قرار دارند لذا در هر کدام از آن‌ها با تفاوت‌ها و شباهت‌هایی، بررسی‌هایی در مورد موضوع صورت گرفته و نتایج مربوط نیز در زمان و مکان مشخص مورد استفاده قرار گرفته است.

بتول (۲۰۱۳) یافته‌اند که بین سبک رهبری تحولی بر تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج یافته‌های ثانی منور (۱۳۹۸) نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای به طور معناداری قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی می‌باشد. عمادی (۱۳۹۸) یافته است که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد؛ شعبان ملک‌شاه (۱۳۹۷) بیان داشته است که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، همچنین مشخص شد که مولفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد شغلی می‌توانند به طور مثبت و معنی‌داری عملکرد سازمانی را پیش‌بینی کنند. نتایج پژوهش پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد صلاحیت حرفه‌ای در تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی و تعهد حرفه‌ای نیز در عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین، نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی تایید شد. یافته‌های گل‌علی (۱۳۹۶) نشان‌دهنده آن است که ویژگی‌های شخصیتی ارتباط نزدیکی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی دارد و هرچه افراد از ویژگی‌های مثبت‌تر و کارآمدتر برخوردار باشند عملکرد شغلی و تعهد سازمانی مناسب‌تری از خود نشان می‌دهند. آذرنژاد (۱۳۹۶) بیان داشته است که صلاحیت‌های حرفه‌ای دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی بوده است. باخبر (۱۳۹۵) نشان داده است که صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس بر عملکرد شغلی آنها تأثیرگذار است، همچنین خلاقیت مدیران مدارس در اثر گذاری صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی آنها نقش میانجی را دارد. یافته‌های علمی و برزی (۱۳۸۸) نیز نشان داد که بین سبک مدیریت رابطه مدار و تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد عقلانی دبیران رابطه معنی‌داری وجود دارد و بین سبک مدیریت وظیفه مدار و تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد عقلانی دبیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

از مجموع پیشینه مذکور به نظر می‌رسد صلاحیت حرفه‌ای می‌تواند بر عملکرد شغلی کارکنان اثرگذار

باشد، از طرفی مهم‌ترین عواملی که در این رابطه اثرات فراوانی دارد، عملکرد شغلی است. از طرفی سازمان‌ها برای نایل آمدن به اهداف سازمانی شان نیازمند نیروی انسانی متعهد هستند، نیرویی که بتواند ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی موجب افزایش چشمگیر عملکرد شغلی کارکنان شود و این امر تنها با داشتن صلاحیت حرفه‌ای مناسب و مطلوب در سازمان میسر می‌شود؛ لذا با توجه به اینکه شهرداری شهر تهران سالیانه ضررهای مادی و غیرمادی زیادی از عدم بررسی رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی عملکرد شغلی کارکنان در سطوح مختلف خود متحمل شده است و به همین دلیل با این مسئله به چشم یک نقطه ضعف اساسی و چالش در سند راهبردی توسعه سازمانی برخورد کرده و تصمیم به انجام یک تحقیق علمی و آموزشی جهت آسیب شناسی موضوع فوق و ارائه راهکارهای علمی جهت حل این چالش گرفته شده است. لذا در این مقاله پس از مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش به دنبال بررسی این موضوع هستیم که رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری یا توجه به نقش میانجی تعهدسازمانی به چه صورت می‌باشد؟

لذا بر اساس آنچه که گفته شد فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود:
 فرضیه اول: صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان شهرداری تأثیر دارد.
 فرضیه دوم: صلاحیت حرفه‌ای بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری تأثیر دارد.
 فرضیه سوم: تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان شهرداری تأثیر دارد.
 در نهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از آلن و مایر (۱۹۹۶)، پترسون (۱۹۶۳)، طباطبائی کمی (۱۳۹۲))

روش شناسی پژوهش

از آنجایی که در این پژوهش از طریق پرسشنامه داده‌های مربوط به رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری تهران با توجه به نقش میانجی تعهدسازمانی گردآوری می‌شوند، پژوهش حاضر، پژوهشی کاربردی و از نوع کمی می‌باشد. از حیث بعد محیط، از نوع میدانی، و از منظر قطعیت به

لحاظ مشخص بودن متغیرها و ارتباط بین آنها (یعنی وجود فرضیه) از نوع قطعی است. هم‌چنین با توجه به موضوع، ماهیت این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است و از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی نیز در مراحل مختلف پژوهش استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان ستادی شهر تهران بودند که از این میان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و براساس فرمول کوکران برای جوامع نامحدود ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. برای گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۶)، و عملکرد شغلی معلمان پترسون (۱۹۶۳) برگرفته از پژوهش طباطبائی قمی (۱۳۹۲) و پرسشنامه محقق ساخته صلاحیت حرفه‌ای کارکنان که به فراخور موضوع پژوهش از سوالات پرسشنامه ملائینژاد (۱۳۹۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه‌ها به ترتیب دارای ۲۴، ۱۵ و ۳۹ گویه با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، تاحدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) تنظیم شده است. به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه به تأیید چند تن از اساتید دانشگاه رسید و اصلاحات لازم صورت پذیرفت. در مورد روایی سازه نیز از روش کمترین مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPLS استفاده شد. روایی سازه به دو نوع روایی همگرا و روایی واگرا تقسیم می‌شود. با توجه به این که در این تحقیق شاخص AVE (میانگین واریانس استخراج‌شده)^{۲۱} برای تمامی متغیرهای تحقیق بالای ۰/۵ است، لذا روایی همگرایی سازه‌های مدل تأیید می‌شود. علاوه بر آن یافته‌ها نشانگر تأیید روایی واگرایی ابزار اندازه‌گیری بود. هم‌چنین ضریب پایایی^{۲۲} (CR) و آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری است. نتایج ویژگی‌های روانسنجی ابزار برای متغیرهای پژوهش در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۱: نتایج ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار برای متغیرهای پژوهش

بعد	متغیر	منبع	تعداد گویه‌ها	آلفا	AVE	CR
صلاحیت حرفه‌ای	صلاحیت شناختی	محقق ساخته (ملائینژاد، ۱۳۹۱)	۱۴	۰،۸۱۲	۰،۷۱۳	۰،۶۴۴
	صلاحیت نگرشی		۹	۰،۸۴۵	۰،۹۱۳	۰،۶۸۷
	صلاحیت مدیریتی		۱۶	۰،۸۳۴	۰،۷۴۵	۰،۸۸۲
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	آلن و مایر (۱۹۹۶)	۸	۰،۸۲۳	۰،۸۴۴	۰،۸۲۸
	تعهد مستمر		۸	۰،۸۳۴	۰،۸۳۴	۰،۷۱۰
	تعهد هنجاری		۸	۰،۷۶۱	۰،۷۱۱	۰،۸۳۷
عملکرد شغلی	تحقق اهداف شغلی	پترسون (۱۹۶۳)؛ طباطبائی قمی (۱۳۹۲)	۲	۰،۷۸۰	۰،۶۸۴	۰،۸۵۲
	کاربرد دانش در کار		۲	۰،۹۰۴	۰،۶۴۵	۰،۹۵۱
	برخورد با ارباب		۲	۰،۷۶۱	۰،۸۵۳	۰،۸۵۳

²¹ Average Variance Extracted

²² Composite Reliability

					رجوع	
۰,۷۴۹	۰,۶۳۷	۰,۷۶۶	۳		حفظ اسرار سازمانی	
۰,۸۱۱	۰,۸۰۳	۰,۸۶۱	۲		حسن همکاری با سایرین	
۰,۶۸۹	۰,۷۰۷	۰,۷۲۶	۲		کیفیت کار	
۰,۸۰۱	۰,۸۴۵	۰,۶۹۱	۲		انضباط کاری	

در نهایت باید گفت در مرحله تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی شامل فرآیند تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس (مدل‌سازی معادلات ساختاری) استفاده شد.

تحلیل داده‌ها

الف) توصیف نمونه: در جدول زیر، نمونه از منظر جمعیت شناختی به‌طور خلاصه آورده شده است.

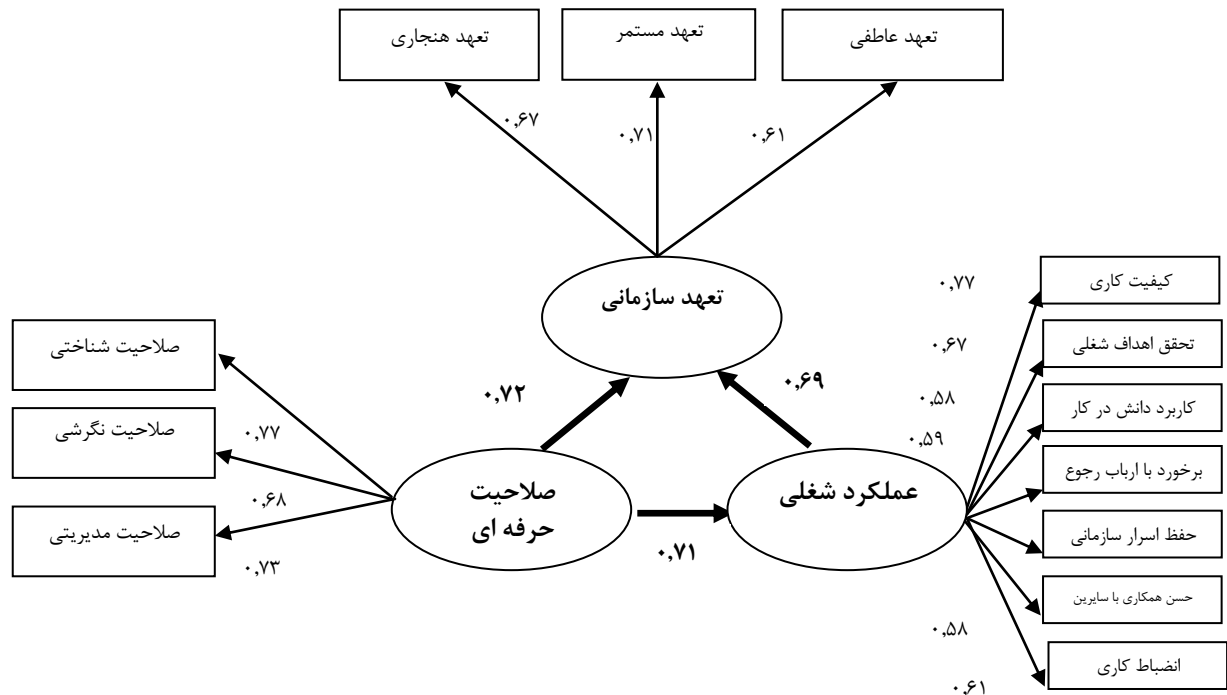
جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی نمونه و متغیرهای پژوهش

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
نسبت	زن	۸۹	۲۳,۲
	مرد	۲۸۶	۷۴,۵
	بدون پاسخ	۹	۲,۳
تحصیلات سطح	فوق دیپلم و پایین‌تر	۱۳۴	۳۴,۹
	لیسانس	۱۷۱	۴۴,۵
	فوق لیسانس و بالاتر	۷۹	۲۰,۶
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۱۱۲	۲۹,۲
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۸۸	۴۹
	بالای ۲۰ سال	۸۰	۲۰,۹
	بدون پاسخ	۴	۱
وضعیت تاهل	مجرد	۷۲	۱۸,۸
	متاهل	۳۰۱	۷۸,۴
	بدون پاسخ	۱۱	۲,۹

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی‌های شرکت‌کنندگان) که در جدول فوق قابل مشاهده است، نشان داد که بیشترین درصد افراد مورد مطالعه مرد (۷۴,۵ درصد) و متأهل (۷۸,۴ درصد)؛ با میانگین سنی ۳۶/۸۹ قرار دارد (در دامنه سنی ۲۳ تا ۴۹ سال)؛ بالاترین سطح مربوط به لیسانس (۴۴,۵ درصد)؛ بیشترین سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال (۴۹ درصد) می‌باشند.

ب) آزمون مدل و فرضیه های پژوهش

در این مرحله رابطه علت و معلولی بین تعهدسازمانی، صلاحیت حرفه ای و عملکرد شغلی شهرداری تهران در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است. همان طور که در شکل زیر نمایان است، نقش میانجی تعهدسازمانی در رابطه بین صلاحیت حرفه ای کارکنان شهرداری و عملکرد شغلی ایشان معنی دار است.



شکل ۲: ضرایب تأثیر علی مدل پژوهش

در شکل ۲ ضرایب تأثیر علی مدل پژوهش و رابطه متغیرها را نمایش می‌دهد. خروجی PLS تایید کننده فرضیه های پژوهش است که در جدول شماره زیر نمایان است. از آنجایی که تمامی مقادیر t بالای ۱,۹۶ هستند، تمامی فرضیه‌ها تایید می‌شوند.

جدول ۲) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ها	ضرایب	مقدار	نتیجه
	استاندارد	آماره	

ت-value	شده	
قبول ۱۷,۹۸	۰,۷۱	صلاحیت حرفه ای ← عملکردشغلی
قبول ۱۵,۹۶	۰,۶۹	صلاحیت حرفه ای ← تعهد سازمانی
قبول ۱۶,۵۱	۰,۷۲	تعهدسازمانی ← عملکردشغلی

بحث و نتیجه گیری

بطور کلی دنیای امروز پر از پیچیدگی‌هایی است که سازمان‌های خدماتی را در زمینه رشد و تعالی با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو ساخته است و مدیران در کلیه سطوح را بعنوان برنامه‌ریزان، سازمان‌دهندگان و رهبران حوزه‌های آموزشی با چالش‌های فراوان روبرو کرده است. در این شرایط بررسی نقش میانجی تعهدسازمانی در رابطه بین صلاحیت حرفه ای کارکنان شهرداری و عملکرد شغلی ایشان می‌تواند راهگشای مشکلات شهرداری تهران باشد.

یافته‌ها تاثیر صلاحیت حرفه ای بر عملکردشغلی کارکنان را مورد تأیید قرار داد، بدون شک همانطور که سانچز (۲۰۱۰) صلاحیت حرفه ای را بعنوان یکه دسته از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های به هم وابسته که تاثیر زیادی بر شغل فرد می‌گذارد، تعریف نموده که می‌تواند بر عملکرد شغلی و وظایف محول به کارکنان اثرگذار باشد زیرا داشتن صلاحیت حرفه ای زمینه و بستر لازم برای بهبود عملکرد فردی در کار را فراهم نموده و کارکنان می‌تواند به وسیله استانداردهای حرفه ای آموزش دیده شده عملکرد شغلی خود را ارتقاء دهند و همچنین آن‌ها را از طریق آموزش بهبود بخشید و توسعه دهند.

در ادامه تاثیر صلاحیت حرفه ای بر تعهد سازمانی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. از آنجا که اگر انتصاب‌ها در سازمان بر اساس شایستگی و صلاحیت‌های کارکنان صورت پذیرد بستر لازم برای بروز تعهد در کارکنان را فراهم می‌سازد. همچنین وقتی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان برای آن‌ها ارتقاء صلاحیت‌های حرفه ای آن‌ها هزینه نموده در خود احساس ادای دین نموده و تعهد بیشتری نسبت به مسئولیت‌های واگذار شده به خود پیدا می‌کنند.

همچنین تاثیر تعهدسازمانی بر عملکردشغلی مورد تأیید قرار گرفت. از آنجا که عملکرد شغلی حاصل فعالیت‌های کارکنان از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت زمان معین می‌باشد که لازمه این امر داشتن تعهد در کارکنان می‌باشد. زیرا تعهد منجر به بروز رفتارهایی می‌شود که کارکنان در ارتباط با شغل با کیفیت بهتر از خود نشان می‌دهند. بعبارت دیگر تعهد در کارکنان زمینه و بستر لازم برای بروز رفتارها و معلومات شغلی، تخصص و مهارت در کار و کیفیت کار را فراهم می‌سازد که این موضوع در یافته‌های پژوهش‌های ساریخانی خرمی (۱۳۹۱) و رابینز (۱۳۸۱) مورد تأیید قرار گرفته است.

در نهایت با توجه به تأیید سه فرضیه این پژوهش باید ادغان نمود که اگر شهرداری تهران بدنبال بهبود بهره‌وری و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان با استفاده از پرورش و ارتقاء صلاحیت‌های حرفه ای در کارکنان می‌باشد باید از نقش تعهد سازمانی غافل نشده و در خصوص ایجاد تعهد در سطوح مختلف کارکنان گام‌های اساسی برداشته شود، در نهایت با توجه به تأیید نقش میانجی تعهدسازمانی در رابطه بین صلاحیت حرفه ای کارکنان شهرداری و عملکرد شغلی کارکنان پیشنهاد می‌شود:

- برای ایجاد تعهد، به مدیران ارشد در کلیه سطوح پیشنهاد می شود دیدی احترام آمیز و صمیمی به کارکنان داشته باشند و شرایطی مساعد برای همکاران خود فراهم کنند به طوری که آنان بتوانند خواسته های خود را به راحتی بیان کنند و احساس تعهد در آن شعله ور شود.
- به مدیران مناطق ۲۲گانه پیشنهاد می شود برای افزایش تعهد سازمانی به ایجاد جو باز توجه بیشتری مبذول دارند. در واقع پیشنهاد می شود با فراهم آوردن شرایط و فضای مناسب سازمانی باعث بوجود آوردن احساس لذت و رضایت بیشتری در کارکنان شوند و میل به تلاش و ماندگاری در سازمان را همراه با روحیه شاداب فراهم آورند.
- کارکردهای ارتقاء صلاحیت های حرفه ای برای مدیران آموزش داده شود تا با اطلاع از پیامدهای عدم استفاده از کارکنان با صلاحیت در جهت کاهش بهره وری و عملکردشغلی کارکنان، نسبت به برزگرایی دوره های ضمن خدمت و بازپرووی صلاحیت ای هر پست سازمانی اقدام نمایند.
- مدیران ارشد شهرداری تهران بعنوان یک مربی و تعلیم دهنده با زیرمجموعه خود رفتار کند، آن ها را توسعه بخشد، به آنها تفویض اختیار کند و بر حسب شایستگی و صلاحیت های و ارزیابی عملکرد شغلی با آن ها برخورد می کند تا انگیزه لازم جهت تعهد سازمانی در تک تک کارکنان ایجاد گردد.

منابع

- آذرنژاد گیگلو، کریم. (۱۳۹۶). تأثیر مولفه های صلاحیت حرفه ای بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی استان های شمال غرب کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه زنجان.
- باخیر، حسن. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر صلاحیت های حرفه ای مدیران مدارس بر عملکرد شغلی آنها، با میانجی گری خلاقیت مدیران (مورد مطالعه: مدیران آموزش پرورش شهرستان تایباد). پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی سناباد گلپههار.
- بهاءلوهوره، آیدا. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان مطالعه موردی شرکت پتروشیمی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان هرمزگان.
- پورکریمی، جواد؛ قارلقی، سجاد؛ هماینی دمیرچی، امین و کرمی، محمدرضا (۱۳۹۶). اثر میانجی تعهد حرفه ای در رابطه بین صلاحیت حرفه ای و عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارشناسان آموزش دانشگاه تهران). نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۴، صص ۸۵۶-۸۳۳.
- پورکریمی، جواد؛ کرامتی، محمدرضا و محمدی، علیرضا. (۱۳۹۶). طراحی و تبیین صلاحیت های حرفه ای کارشناسان منابع انسانی. نشریه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۶، شماره ۸۶، صص ۹۶-۶۱.
- ثانی منور، ارسالان. (۱۳۹۸). نقش واسطه ای صلاحیت های حرفه ای در رابطه با هوش اخلاقی و تعهد سازمانی معلمان چندپایه شهرستان کوار. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- ساریخانی خرمی، وحیدرضا. (۱۳۹۱). تأثیر دوره های آموزشی اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی و اثر

بخشی دبیران دوره راهنمایی صفا شهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفا شهر. شعبان ملک‌شاه، حمید. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد شغلی با عملکرد سازمانی مدیران مدارس شهرستان بندر جاسک. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر جاسک.

طباطبائی قمی، مریم. (۱۳۹۲). رابطه فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب.

علمی، محمود، برزی، عزیز محمد. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و تعهد سازمانی معلمان متوسطه آموزش و پرورش شهر بوکان. نشریه جامعه‌شناسی، سال اول، شماره سوم، صص ۵۰-۲۷.

عمادی، زهرا. (۱۳۹۸). رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با سلامت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

فیضی، محمد، رحیمی، الهام. (۱۳۹۰). تئوری‌های سازمان و مدیریت. اردبیل: انتشارات محقق اردبیلی

قیومی، آریادخت. (۱۳۹۴). رابطه بین هوش اخلاقی و سلامت سازمانی از دیدگاه مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

گریفین، ریکی و مورهد، گریگوری. (۱۳۹۵). رفتار سازمانی. مترجم دکتر سید مهدی الوانی و دکتر غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.

گل‌علی، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان بهزیستی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

نویدی، امیر؛ تقی پورظهیر، علی و احمدی، سیدعلی اکبر. (۱۳۹۶). ارائه مدلی برای برون‌سپاری فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی سازمان‌های دولتی (مورد: شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ). دوفصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال هشتم، شماره ۱ بهار و تابستان ۹۶، صص ۲۱۰-۱۷۹.

- Aryanto, V. D. W. (2017). The Role of Local Wisdom-Based e-Eco-Innovation to Promote Firms' Marketing Performance. *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development (IJSESD)*, 8(1), 17-31.
- Ail, N. M. B. M., bin Taib, M. R., bt Jaafar, H., & bin Omar, M. N. (2015). Principals' Instructional Leadership and Teachers' Commitment in Three Mara Junior Science Colleges (Mjsc) in Pahang, Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1848-1853.
- Batool, B. F. (2013). An Empirical Study on Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment In The Banking Sector Of Pakistan. *Journal Of Business And Management*. Vol.8. Issue.2, Pp 38-44.
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y Administración*.
- Ilinska, L., Platonova, M., & Smirnova, T. (2016) Competence in Professional Communication. *Procedia-Social and Behavioral, Sciences*, 236, 254-259
- Kashman, J, W. (2006). The organizational Dynamics pf and Teacher workpleace commitment: A stay of Arbon Elementary and Middle School Education Quarterly. *Educational admin istration quarterly*. V 28, N.1 , pp 17.
- Kim, S. G., & Kim, J. (2014). Integration Strategy, Transformational Leadership and Organozational Commitment in Korea's Coorporate Split-offs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1353-1364.

- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). Human resource management. Nelson Education.
- Mayer, D, Nishir, L, Schn eider, B Gold stein H, (2007) "The precursors and products of Justice climates: Group leader antecedents and employee attitudinal consequences personne psychology. 60 , 929 -963.
- Ruhi, T. (2017). What is excellence in practice?: Empirical explorations of vocational Bildung and practical wisdom through case narratives.
- Saghir, C . (2012). For Urban Planning Professionals Based On Competencies Set Forth By Professional Planning Organizations. University, Detroit, Michigan. Retrieved from http://digitalcommons.wayne.edu/oa_dissertations/617
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., & Saad, Z. M. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611.

The Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Professional Qualification of Municipal Staff and their Job Performance

Behzad Ghasemzadeh²³

Abstract

This study aimed to determine the mediating role of organizational commitment in the relationship between professional competence of municipal employees and their job performance in 1398. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection. The statistical population of the study consisted of all staff of Tehran municipality staff. Using simple random sampling method based on Cochran formula for unlimited societies 384 individuals were considered as sample size. Data were collected using two questionnaires: Alan & Meyer (1996), Patterson Teachers (1963), and Professional Qualification Questionnaire. After collecting the questionnaires, data were analysed by mean, standard deviation, etc. using Spss-21 software and statistical inference through structural equation modelling using LISREL-v8.80. The technical characteristics of the questionnaire including reliability, convergent validity, and divergent validity were investigated. In addition, path coefficients and software significant coefficients were used to investigate the research hypotheses. Finally, the findings of the study confirmed the relationship between professional competence of municipal staff and their job performance with regard to the mediating role of organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Professional Competence, Job Performance.

²³ Master of Educational Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch