مدیریت بر آموزش سازمانها سال یازدهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۱ شماره صفحه ۲۸-۱۳

مدل معادلات ساختاری صلاحیت‌های حرفه‌ای با تعهد سازمانی معلمان

اسماعیل قدری، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

* **سلیم بلوچ**، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

جواد پور کریمی، استادیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

میترا عزتی، استادیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

10. 52547/MEO.11.3.13

چکیـده

پژوهش حاضر، با هدف بررسی مدل معادلات ساختاری صلاحیت‌های حرفه‌ای با تعهد سازمانی معلمان صورت گرفته است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان متوسطه شهرستان چابهار می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۲۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. در این پژوهش برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه تعدیل‌شده صلاحیت‌های حرفه‌ای و پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده‌شده است. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ و ۰/۷۶ارزیابی شد. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. یافته‌ها نشان داد: ۱) وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه شهرستان چابهار بالاتر از حد متوسط و میانگین فرضی قرار دارد. ۲) وضعیت تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه شهرستان چابهار بالاتر از حد متوسط و میانگین فرضی قرار دارد. ۳) بین شاخص کلی صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه شهرستان چابهار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۴)صلاحیت‌های حرفه‌ای و از میان مولفه‌های آن صلاحیت فکری می‌تواند تعهد سازمانی دبیران را پیش بینی کند.

واژگان کلیدی: صلاحیت‌های حرفه‌ای، تعهد سازمانی، دبیران

---

* نویسنده مسئول: s.balouch@urmia.ac.ir

دریافت مقاله:۱۴۰۰/۸/۲۲ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۲/۱۲

[Downloaded from mail.journalieea.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

Managing Education in Organizations Vol.11/No.3/ Atumn 2022 Page 13-28

Structural Equation Model of Professional Competencies with Teachers' Organizational Commitment

Esmaeil Qadri, PhD Student Student in Educational Administration, Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.

*__Salim Balouch,__ Ph. D Student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Javad Pourkarimi, Assistant Professor of Educational Administration, Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran University, Tehran, Iran.

Mitra Ezzati, Assistant Professor of Educational Administration, Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran University, Tehran, Iran.

10. 52547/MEO.11.3.13

Abstract

This study aimed to structural equation model of professional competencies with organizational commitment of high school teachers in the city of chabahar. The method of the research is descriptive and its type is correlation in method and its aim is applicative. The Population of this study consisted of all high school teachers in the city of chabahar. That sample was selected by utilizing simple random sampling and the size of sample was identified based on According to cochrane formula equal with 122. data were collected through modified Professional Competencies questionnaire) and organizational commitment scale. The reliability of the questionnaires was estimated using Cronbach's alpha coefficient of 0.98 and 0.76. In order to analyze the data, descriptive statistics and inferential statistics (kolmogorov-smirnov tests, Pearson correlation, one-sample t-test, and Stepwise regression and pearson coefficient of correlation) were used. The main findings are: 1) professional competencies of high school teachers in the city of chabahar is above average and mean comments. 2) organizational commitment of high school teachers in the city of chabahar and is above average and mean comments. 3) A positive relationship was found between general indicator of professional competencies and organizational commitment of high school teachers in the city of chabahar. 4) Professional competencies and among its components, intellectual competence can predict the organizational commitment of teachers.

Keywords: Professional Competencies, organizational commitment, teachers.

* Corresponding author: s.balouch@urmia.ac.ir

Receiving Date: 13/11/2021 Acceptance Date: 2/5/2022

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

مقدمه

یکی از مسائل مهمی که همواره سازمان‌های دولتی بر آن تأکید دارند، میزان تعهد کارکنان در قبال سازمان و مسئولیت‌های کاری‌شان است. تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی به لحاظ ویژگی‌های منحصربه فرد این سازمان‌ها از عوامل استراتژیک در عملکرد و خدمت رسانی آنها به شمار می-آید(Mohsen Beigi & Mullah Mohammadi Ravari, 2021). در سیستم‌های اقتصادی نوآورانه معاصر، کیفیت سرمایه انسانی و استفاده از این سرمایه در بازار کار یک عامل توسعه بسیار مهم است(Lewandowska & Stopa, 2020). در سال‌های اخیر تعهد سازمانی بخش مهمی از مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است. پژوهش های انجام گرفته نشان داده که تعهد سازمانی در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان‌ها تاثیرگذار است؛ زیرا نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آنها از هیچ تلاشی مضایقه نخواهدکرد(Mohammadi Mehr, et al., 2017). سطح تعهد سازمانی یک کارمند وابستگی آنها به سازمان را تعیین می‌کند(Ilinska & Platonova, 2020 Smirnova). تعهد سازمانی به طور کلی به معنای وفاداری حرفه‌ای قابل توجه و شناسایی عمیق با سازمان است(Giauque & Varone, 2018). تعهد سازمانی پیوندی است که بین کارمند و سازمان استخدام کننده شکل گرفته است. Meyer & Allen (1991) سه شکل مختلف تعهد سازمانی را تئوریک کردند: عاطفی ، هنجاری و مستمر. تعهد عاطفی پیوند روانشناختی داوطلبانه‌ای است که با داشتن عناصر شناسایی با سازمان (یعنی افتخار در سازمان و درونی سازی اهداف سازمانی) و دخالت در سازمان، توسط فرد ایجاد می‌شود. پیوند عاطفی معمولاً به دلیل تجربیات مثبت در محل کار توسط سازمان شکل می‌گیرد. تحت اصل متقابل نظریه مبادله اجتماعی، تجربیات مثبت در کار و رفتار مثبت سازمان باعث می‌شود دید مثبتی در مورد سازمان ایجاد شود و به شخص اجازه می‌دهد که با میل و رغبت با سازمان پیوند بخورد و در نتیجه پیوند محکم‌تری ایجاد شود. با این شکل از تعهد، کارمندان بیشتر در سازمان می‌مانند زیرا ارتباط روانی شدیدی با سازمان دارند، احساس تعلق می‌کنند، می‌خواهند بمانند و سازمان را بخشی از خانواده خود می‌دانند(Nalla, et al., 2020). تعهد سازمانی هنجاری، میزان احساس یک کارمند در قبال سازمان نسبت به سازمان است و در نتیجه این تعهد اخلاقی، احساس می‌کند که باید در آنجا به کار خود ادامه دهند(Orgambídez & Almeida, 2020). تعهد مستمر، ناشی از درک افزایش یافتن هزینه های از دست رفته در یک سازمان است و آن عبارت از مخارج یک فعالیت یا پروژه که قابل بازیافت نباشند؛ بنابراین اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش چنین هزینه‌هایی حساس خواهد بود(Amouzad & Barimani, 2018). برنامه‌های کاری ناسالم و نامطلوب شامل ساعات طولانی کار و کمبود استراحت احتمال از دست رفتن فعالیت‌ها و کاهش تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد(Cho et al., 2021). کارکنانی که از وظایف، محیط کار و روش‌های برخورد آنها با سازمان‌ها راضی هستند،

[Downloaded from mail.journalieea.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

احتمالاً ارتباط عمیق‌تری با سازمان‌های خود احساس می‌کنند و بر این اساس تعهد سازمانی خود را افزایش می‌دهند(Baek et al., 2021). پایین بودن تعهد سازمانی هم به ضرر سازمان و هم به ضرر کارکنان سازمان است و پیامدهایی از جمله: اختلال در اهداف سازمان، احتمال کناره‌گیری و اخراج، عدم وفاداری به سازمان، افزایش ترک خدمت، را به همراه خواهد داشت، ولی تعهد سازمانی بالای کارکنان نتایج مطلوبی برای کارکنان و سازمان به ارمغان می‌آورد، لذا سرعت و دقت در دستیابی به اهداف و کارکرد و بهره‌وری مؤثر هر سازمان بستگی زیادی به کارکنان وفادار و معتمد دارد که بین اهداف سازمان و اهداف فردی خویش ارتباط نزدیک برقرار نمایند و به شغل و کار خود نیز دلبستگی داشته باشند(Naderi Fard & Shah Talebi, 2021). افزایش تعهد کارمندان به طور مداوم به عنوان یک وظیفه برجسته در مورد مدیریت کارکنان در نظر گرفته شده است ، زیرا افرادی که به شدت متعهد هستند احتمال بیشتری دارد که به اهداف سازمانی برسند و ارزش‌های سازمان، ماموریت و دیدگاه سازمان را به اشتراک بگذارند(Qionglei et al., 2019).

سیری در ادبیات و مطالعات مربوط به تعهد سازمانی نشان می‌دهد که مجموع عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی در چهار دسته می‌گنجد: دسته اول، عوامل شخصی:که می‌توان به سن، جنس، تحصیلات، سابقه‌ی کار، احساس آرامش، شایستگی، رضایت شغلی و نظایر آن اشاره کرد. دسته دوم عوامل شغلی: که می توان به خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی، ابهام نقش، تعارض نقش، ماهیت کار، چالش شغلی و نظایر آن اشاره کرد. دسته سوم عوامل سازمانی:که می توان به درک حمایت سازمانی، فرایند جامعه پذیری، مشارکت، سبک رهبری، ساختار، ارتباطات و نظایر آن اشاره کرد و دسته چهارم عوامل فراسازمانی(محیطی):که می‌توان به فرصت‌های شغلی جایگزین، پایگاه اجتماعی، پایگاه اجتماعی شغل و سازمان، علایق خانوادگی، منطقه ی جغرافیایی محل خدمت و نظایر آن اشاره کرده(Kouchaki Nejad Eram Sadati & Moafi Madani, 2020). مطالعات مختلف نشان داده است که توانمندسازی مقدمه ای برای ایجاد اعتماد و تعهد سازمانی است(Gholami et al., 2019). که صلاحیت‌های حرفه‌ای جزیی از توانمند سازی می‌باشد.

امروزه اصطلاح صلاحیت حرفه‌ای به عنوان یک پدیده چند بعدی و بین رشته‌ای مورد توجه قرار گرفته است و نه تنها اصطلاح زبانی، بلکه شناختی، اجتماعی، رفتاری و جنبه‌های فرهنگی را نیز شامل می‌شود(Ilinska, et al., 2016). صلاحیت حرفه‌ای به عنوان یک دسته از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های به هم وابسته که تاثیر زیادی بر شغل فرد دارند، تعریف شده و با عملکرد فردی در کار همبستگی دارد که می‌تواند به وسیله استانداردهای پذیرفته شده ارزیابی شده و همچنین می‌توان آن را ازطریق آموزش، بهبود بخشید و توسعه داد(Poor Karimi et al., 2017). امروزه سطح بندی و سازماندهی صلاحیت‌های حرفه‌ای، یکی از اساسی‌ترین ویژگی‌های سیستم تحصیلی و آموزشی به شمار می‌رود. هرچند تا به امروز در این مورد تحقیقات جدی و زیر بنایی بسیار کمی انجام شده است، که می-

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

تواند به دلیل این باشد، آن‌هایی که چارچوب صلاحیت‌های ملی را پیشنهاد می‌کنند معمولا به صلاحیت-های حرفه‌ای از دیدی گسترده‌تر می‌نگرند. چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای یکپارچه، به سطوح، استانداردها و نتایج یک ارزشیابی و بازیابی سطحی اشاره تکیه ندارد، بلکه نوع تحصیلات و آموزش در سیستم‌های قدیمی و مدرنیته را نیز مد نظر قرار می‌دهد و چنانچه این کار با جدیت انجام شود به تغییرات کلی در صلاحیت‌هایی که به صورت سنتی سازماندهی شده‌اند، منجر می‌گردد(Abazari et al., 2021). معلم اساسی ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب درتحقق هدفهای آموزشی است. صلاحیت معلم به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفۀ تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب معلم تجلی یابد(Momeni Mahmouei & Rouhani, 2017).

Abazari et al.,(2021) نشان دادند که مولفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران شامل: صلاحیت علمی خبرگی آموزشی، صلاحیت عمومی، صلاحیت رفتاری–اخلاقی، صلاحیت مدیریتی، صلاحیت اندیشه ورزی و صلاحیت اجتماعی–عاطفی بود. همچنین نتایج نشان داد که سطح معنی داری در همه مولفه‌ها (بغیر از پیوند نظر و عمل و ارزش اخلاقی) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین با توجه به اختلاف میانگین‌ها که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مولفه‌ها کلا در حالت مطلوب اما کمی بالاتر از میانگین می‌باشد. (Naderi Fard and Shah Talebi, 2021) در پژوهش خود نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و تمامی مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که متغیرهای التزام، مهرورزی، ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران و رشد و ارتقای دانش با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مشخص شد که مولفه ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران بیشترین میزان ضریب همبستگی را با تعهد سازمانی دارد. (Koulivand, 2021) در تحقیق خود نتیجه گرفت که بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. (Mohammadi Mehr et al., 2017) دریافتند که میان اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرستاران رابطه‌ی مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین میان اخلاق حرفه‌ای با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری پرستاران رابطه‌ی مثبت و معنی داری وجود دارد.(Poor Karimi , Keramati & Mohammadi,2017) در پژوهش خود نشان دادند که صلاحیت حرفه‌ای در تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی و تعهد حرفه‌ای نیز در عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنی داری دارد. هم‌چنین، نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطۀ صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی تأیید شد. در تحقیقی دیگر (Poor Karimi et al., 2017) شانزده مولفه صلاحیت حرفه‌ای شامل: دانش و اطلاعات آموزشی، دانش سازمانی، دانش منابع انسانی، مهارت‌های فناوری، مهارت‌های اجتماعی، مهارت‌های شغلی، مهارت‌های مدیریتی، توانایی‌های تخصصی، توانایی‌های مدیریتی واجرایی، توانایی‌های فکری، نگرش مثبت به آموزش سازمانی، نگرش سیستمی به سازمان، نگرش به

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

یادگیری سازمانی، دیدگاه حل مسئله‌ای، ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های رفتاری مورد شناسایی قرار گرفت. همچنین یافته‌های بخش کمی نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان آموزش در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد و مؤلفه‌های دانش سازمانی و مهارت‌های شغلی در سطح متوسط قرار دارند. در پژوهشی(Islamieh & Mohammad Davoodi, 2017) نتایج به دست آمده وضعیت مدیران مدارس ابتدایی از نظر برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی را در حد مطلوب نشان داد. به طوری‌که مدیران مدارس ابتدایی مورد مطالعه از مهارت‌های انسانی بیشتر از دو مهارت فنی و ادراکی برخوردار هستند. هم‌چنین، بین سطح برخورداری مدیران از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با تعهد و دلبستگی شغلی در معلمان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بطوری‌که نتایج حاصل از رگرسیون مشخص نموده است که ۷۲/۱ درصد تغییرات تعهد شغلی و ۵۷/۸ درصد تغییرات دلبستگی شغلی معلمان را می‌توان از طریق صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی مدیران تبیین نمود. در پژوهشی (Karami et al., 2017)دریافتند که صلاحیت حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرستاران در سطح متوسطی بودند. از نظر آماری بین صلاحیت حرفه ای و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود نداشت. بر اساس وضعیت تأهل و سابقه کار در صلاحیت حرفه ای تفاوت معناداری وجود داشت. (Khan et al., 2015) در پژوهش خود نشان دادند که بین صلاحیت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. (Weng et al., 2010) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سرعت ارتقا کارکنان و پاداش‌ها ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی دارند.

پژوهش‌های زیادی در ارتباط با صلاحیت‌های حرفه‌ای انجام شده، اما طبق بررسی‌های پژوهش‌گران، پژوهشی که صلاحیت‌های حرفه‌ای را با تعهد سازمانی دبیران با روش مدل معادلات ساختاری انجام داده باشد، یافت نشد و اغلب پژوهش‌های پیشین صلاحیت‌های حرفه‌ای را با متغیرهای دیگر و در سازمان‌های دیگر و در آموزش و پرورش با مدیران بررسی کرده‌اند، و کمتر پژوهشی این دو متغیر را با این روش در بین دبیران متوسطه بررسی کرده است که این نوآوری پژوهش فوق می‌باشد. از طرفی سیستان و بلوچستان و بالاخص شهر چابهار که در جنوب شرقی‌ترین قسمت ایران قرار دارد، به خاطر وجود امکانات ضعیف و پایین و هم‌چنین شرایط سخت زندگی محیطی به دلیل گرمای زیاد، بدی آب و هوا و... که این امر ممکن است صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد سازمانی معلمان را تحت تاثیر قرار دهد، تصمیم به اجرای این پژوهش در این جامعه آماری و در این منطقه جغرافیایی از کشور شدیم. لذا سازمان‌ها برای این‌که بتوانند خود را با تغییرات محیطی سازگار نمایند باید نیروی انسانی خود را به روز نمایند و صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان را تقویت نموده، تا جوابگوی نیازهای جامعه باشند و همان‌طور که گفته شد توانمند سازی یکی از روش‌های ایجاد تعهد سازمانی می‌باشد، پس با تقویت صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان می‌توان امیدوار بود که تعهد سازمانی آنان افزایش یافته و در نهایت باعث افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی خواهد شد. لذا انجام چنین پژوهش‌هایی در سازمان آموزش و پرورش ضرورت دارد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از منظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی بوده که به‌صورت پیمایش داده گردآوری اقدام شده است. جامعهٔ آماری کلیه دبیران دوره متوسطهٔ (پسرانه و دخترانه) شهرستان چابهار در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می‌باشد، که تعداد کل آنها ۱۹۰ نفر بود که جامعه آماری مورد نظر از اداره آموزش و پرورش شهرستان چابهار در سال مذکور استعلام شده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۲ نفر می‌باشد که به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسش‌نامه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای (کریمی، ۱۳۸۸) و تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) می‌باشد. پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای دارای ۵۸ گویه و ۸ مؤلفه و پرسشنامه تعهد سازمانی دارای ۳ مؤلفه و ۲۴ گویه می‌باشد. بر اساس آزمون کولموگروف اسمیرنوف (KS) تمام مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده متغیرهای صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد سازمانی دارای توزیع نرمال بوده‌اند. پایایی پرسشنامه صلاحیت-های حرفه‌ای و تعهد سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۸ و ۰/۷۶ موردمحاسبه قرار گرفت.

یافته‌ها

با توجه یافته‌های به‌دست‌آمده ۵۴،9درصد از افراد موردمطالعه زن و ۴۵,۱ درصد آنان مرد بودند، همچنین رده سنی ۳۱ تا ۳۵ با ۳۵,۲ درصد بیشترین درصد و گروه سنی ۵۱ و بالاتر، با ۲,۴ درصد، کمترین درصد را بین رده‌های سنی به خود اختصاص داده است. سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال با ۴۰,۱ درصد، بیشترین درصد سابقه کاری ۲۶ و بالاتر با ۵,۷ درصد کمترین درصد را دارند. ۷۴,۵ درصد دبیران موردمطالعه دارای مدرک کارشناسی هستند و ۱,۶ درصد نیز دارای مدرک دیپلم بوده‌اند.

ازنظر وضعیت موجود متغیرهای موردمطالعه نیز نتایج زیر به دست آمد

جدول(۱): وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد سازمانی افراد موردمطالعه (آزمون t تک گروهی با میانگین فرضی ۳)

متغیرها	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
صلاحیت حرفه‌ای	کل صلاحیت حرفه‌ای	۳/۷۵	۰/۶۰۷	۱۳/۷۱	۱۲۱	۰/۰
	صلاحیت رفتاری	۳/۸۱	۰/۶۰۴	۱۴/۹۷	۱۲۱	۰/۰
	صلاحیت آموزشی	۳/۷۵	۰/۶۳۸	۱۳/۹	۱۲۱	۰/۰
	صلاحیت توسعه حرفه‌ای	۳/۶۱	۰/۷۱۷	۹/۵۲	۱۲۱	۰/۰

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

	صلاحیت اخلاق حرفه‌ای	۴/۱۲	۰/۶۷۷	۱۸/۳۹	۱۲۱	۰/۰
	صلاحیت فناوری	۳/۳۰	۰/۸۶۳	۳/۸۹	۱۲۱	۰/۰
	صلاحیت تدریس	۳/۷۶	۰/۷۹۳	۱۰/۶۳	۱۲۱	۰/۰
	صلاحیت شخصیتی	۳/۹۶	۰/۷۹۵	۱۳/۳۸	۱۲۱	۰/۰
	صلاحیت فکری	۳/۷۹	۰/۷۹۳	۱۱/۱	۱۲۱	۰/۰
تعهد سازمانی	کل تعهد سازمانی	۳/۶۸	۰/۷۵۴	۱۰/۱	۱۲۱	۰/۰
	تعهد عاطفی	۳/۷۸	۰/۹۹۹	۸/۶۰	۱۲۱	۰/۰
	تعهد مستمر	۳/۶۱	۰/۸۱۲	۸/۲۷	۱۲۱	۰/۰
	تعهد هنجاری	۳/۶۵	۰/۷۵۷	۹/۴۵	۱۲۱	۰/۰

یافته‌های جدول (۱) نشان می‌دهد وضعیت صلاحیت حرفه‌ای (صلاحیت آموزشی، صلاحیت توسعه حرفه‌ای، صلاحیت اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت تدریس، صلاحیت شخصیتی و صلاحیت فکری) و همچنین تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) بالاتر از حد متوسط بوده و از نظر آماری نیز این میزان دارای معنی‌داری آماری می‌باشد.

در خصوص رابطه بین صلاحیت‌های حرفه‌ای با تعهد سازمانی نیز در جدول شماره۲ همبستگی پیرسون گزارش‌شده است:

جدول(۲): ماتریس همبستگی رابطه مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای با تعهد سازمانی

متغیرها		تعهد سازمانی			
		عاطفی	مستمر	هنجاری	کل
صلاحیت‌های حرفه‌ای	رفتاری	۰/۳۵**	۰/۲۰**	۰/۴۴**	۰/۳۹۳**
	آموزشی	۰/۳۶**	۰/۱۸**	۰/۴۲۶**	۰/۳۸**
	توسعه حرفه‌ای	۰/۳۷**	۰/۲۰**	۰/۴۲۸**	۰/۳۹۷**
	اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۷**	۰/۲۱**	۰/۳۶**	۰/۳۷**
	فناوری	۰/۲۶**	۰/۹**	۰/۲۷**	۰/۲۵**
	تدریس	۰/۴۰**	۰/۲۶**	۰/۴۱**	۰/۴۲۷**
	شخصیتی	۰/۳۳**	۰/۲۸**	۰/۴۳**	۰/۴۱**
	فکری	۰/۳۷**	۰/۲۹**	۰/۳۵**	۰/۴۲۸**
	کل	۰/۴۱**	۰/۲۵**	۰/۴۱**	۰/۴۵**

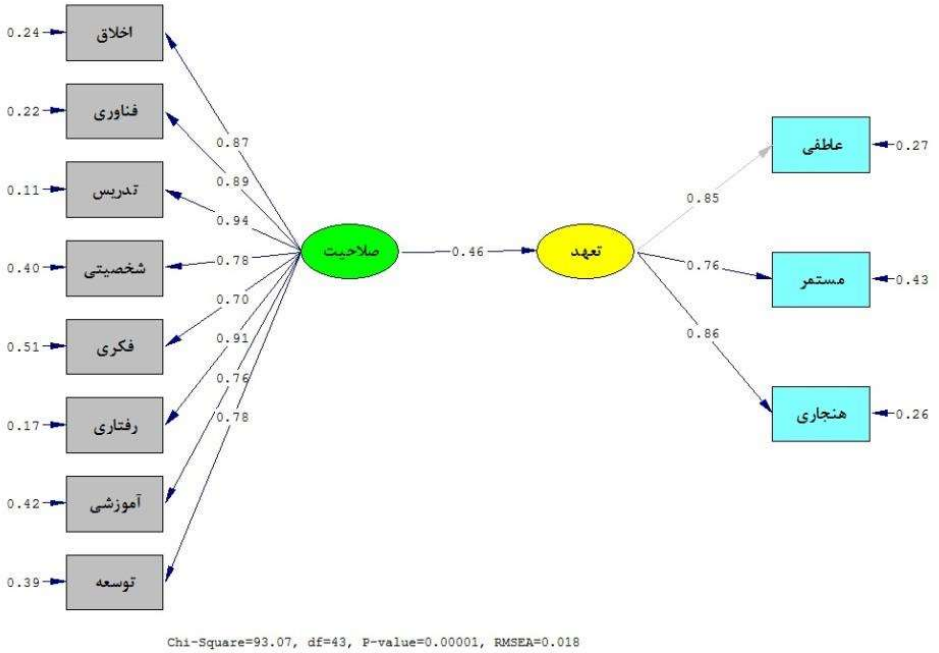
**معنی‌داری در سطح ۰/۱

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای (و مؤلفه‌های مربوطه) و تعهد سازمانی (و مؤلفه‌های مربوطه) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

برای تبیین ساختاری ارتباط صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد سازمانی دبیران نیز از مدل معادلات ساختاری استفاده شد و نتایج ارائه‌شده در شکل ۱ و همچنین جدول ۳ مدل موردمطالعه را که مورد برازش قرارگرفته است را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد تمامی شاخص‌های برازش مدل از برازش مطلوبی برخوردار است و صلاحیت‌های حرفه‌ای قابلیت تبیین تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه شهر چابهار را دارا می‌باشند.



شکل(۱): مدل معادلات ساختاری برحسب ضریب استاندارد

جدول(۳): خلاصه شاخص‌های برازندگی

GFI	RFI	IFI	CFI	NFI	RMR	RMSEA	df	χ^2
۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۴	۰/۱	۲/۱۶	۹۳/۷

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

جدول(۴): نتایج تحلیل رگرسیون صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد سازمانی

نام متغیر	R	R2	B	β	T	F	معنی‌داری
صلاحیت حرفه‌ای	۰/۴۲	۰/۱۷	۰/۴۱	۰/۴۲	۱۶/۵	۲۶/۷۰	۰/۰۰۰

**معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

با توجه به جدول (۴) مقدار ضریب تعیین چندگانه برابر با ۰/17 است که نشان می‌دهد متغیر پیش‌بین صلاحیت حرفه‌ای توانسته است 17 درصد از تغییرات متغیر ملاک تعهد سازمانی را تبیین کند؛ بنابراین مابقی این تغییرات(۰/83) که به مجذور کمیت خطا معروف است، تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل می‌باشد. بر اساس نتایج جدول بالا، مقدار به‌دست‌آمده f (26/70) که در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار است، نشان می‌دهد متغیر پیش‌بین از قدرت تبیین بالای برخوردار بوده و قادر است به‌خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر ملاک را توضیح دهد. به عبارتی، مدل رگرسیون پژوهش مدل خوبی بوده و به کمک آن قادریم تغییرات متغیر ملاک تعهد سازمانی را تبیین کنیم. همان‌طور که در جدول (۴) می‌بینیم، ضریب رگرسیونی استانداردشده برای متغیر صلاحیت حرفه‌ای ۰/۴۲ در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد؛ بنابراین متغیر صلاحیت حرفه بر تعهد سازمانی دبیران مؤثر می‌باشد یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر صلاحیت حرفه‌ای، میزان تعهد سازمانی دبیران به مقدار ۰/۴۲ انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام برای پیش‌بینی تعهد سازمانی برحسب مؤلفه‌های صلاحیت

گام‌ها	متغیرهای پیش‌بینی	R2	B	β	T	F	معنی داری
اول	صلاحیت فکری	۰/۱۷	۰/۴۱	۰/۴۲	۵/۱۶	۲۶/۷۰	۰/۰۰۰

**معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

همچنین برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس تحلیل رگرسیون در جدول ۵ می‌توان نتیجه گرفت که تنها در گام اول ۲۶ درصد از واریانس تعهد سازمانی دبیران توسط مؤلفه صلاحیت فکری تبیین می‌گردد و در گام‌های بعدی، مؤلفه‌های صلاحیت رفتاری، صلاحیت آموزشی، صلاحیت توسعه حرفه‌ای، صلاحیت اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت فناوری، صلاحیت تدریس و صلاحیت شخصیتی به دلیل نداشتن سهم معناداری در پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران از معادله خارج شدند.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مدل معادلات ساختاری صلاحیت‌های حرفه‌ای با تعهد سازمانی معلمان دوره متوسطه شهرستان چابهار در استان سیستان و بلوچستان انجام شده است. نتایج نشان داد که وضعیت صلاحیت حرفه‌ای (صلاحیت آموزشی، صلاحیت توسعه حرفه‌ای، صلاحیت اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت تدریس، صلاحیت شخصیتی و صلاحیت فکری) و همچنین تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) بالاتر از حد متوسط بوده و از نظر آماری نیز این میزان دارای معنی‌داری آماری می‌باشد. یافته‌های پژوهش مذکور نشان داد که صلاحیت فناوری دبیران نامناسب، صلاحیت‌های فکری، توسعه‌ی حرفه‌ای، مدیریتی، تدریس، رفتاری–شناختی، آموزشی و شخصیتی در حد متوسط و صلاحیت اخلاق حرفه‌ای بالاتر از متوسط است. طبق یافته‌های پژوهش، در مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، فکری و تدریس دبیران شهرستان چابهار وضعیت بهتری داشته‌اند

این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش Abazari et al., 2021; Pourkarimi, Karamati & Mohammadi, 2017; Farzaneh, Pourkarimi & Ezzati, 2015; Eslamieh & Mohammad Davoodi,2014; Karami et al., 2017; Khan et al., 2015 همسو و هماهنگ بود. اهمیت صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان و تأثیر شگرف آن‌ها در اثربخشی سازمانی، سبب شده است که سازمان‌ها به انحای مختلف سعی در بهبود و فراهم آوردن زمینه‌های لازم برای بروز حداکثر آن‌ها کنند (Poor Karimi , Keramati & Mohammadi,2017). قابلیت صلاحیت‌های حرفه‌ای با استفاده از دانش و مهارت در محیط کار، توانایی حرفه‌ای و عملکرد معلمان با یکدیگر در تعامل می‌باشند(Momeni Mahmouei & Rouhani, 2017). صلاحیت معلم به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفهٔ تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب معلم تجلی یابد(Nijveldt et al., 2005)در تبیین این نتایج می‌توان گفت که باتوجه به تغیرات سریعی که در جامعه اتفاق می‌افتد و لزوم وفق پذیری معلمان با این تغییرات، معلمان باید به فناوری‌های روز دنبا خصوصا در بخش فناوری اطلاعات مجهز شوند و آن را در کلاس‌های درس خود استفاده نمایند، همچنین مهارت مدیریت کلاس درس، تدریس و توسعه حرفه‌ای خودشان را به روز نگه دارند.

افرادی که محیط سازمان، روابط با همکاران وخانواده هایشان را مطلوب‌تر گزارش می‌کنند، بطور کلی با شغل و اهداف شغلی و سازمانی‌شان رابطه‌ی بهتری برقرار می‌کنند و تمایل بیشتری دارند که کارشان را در سازمان ادامه دهند، این افراد به ادامه فعالیت در سازمان خود را متعهد می‌دانند و تمایل دارند که کارشان را در سازمان ادامه دهند(Molaeian & Amiri, 2019). تعهد کارکنان نیروی محرک قوی در موفقیت یک سازمان به شمار می‌رود، وجود نیروی انسانی متعهد با سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و

[Downloaded from mail.journalieea.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد و تعهد سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ ازجمله نتایج، ترک خدمت، غیبت زیاد، بی‌میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد می‌باشد، سازمان‌هایی که اعضایی با سطوح بالای تعهد سازمانی دارند معمولاً از عملکرد بالاتری برخوردارند. همچنین توجه زیاد به تعهد سازمانی از این موضوع ناشی می‌شود که رابطه آن با ترک خدمت، منفی است و چنین استنباط می‌شود که احتمال اینکه کارکنان متعهد سازمان را ترک کنند کمتر است تا کارکنانی که نسبت به سازمان تعهدی ندارند. کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند به دلیل اعتقاد بیشتر به اهداف و ارزش‌های سازمانی در مقابل تغییرات انعطاف‌پذیری بیشتری نشان می‌دهند، وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند؛ و درواقع می‌توان گفت که کارکنان متخصص، وفادار، سازگار باارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی می‌باشد؛ زیرا سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند از طرفی سازمان‌های امروزی در دنیای رقابتی به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان و فراتر از وظایف سازمان تلاش کنند و این مهم، در مشاغل حساس ازجمله حرفه تدریس و آموزش اهمیت ویژه‌ای دارد. بنابراین وقتی که معلمان در مدرسه احساس امنیت کنند و محیط مدرسه برای آنان محیطی صمیمی و آرام باشد، تمایل بیشتری جهت ماندن در آموزش و پرورش از خود نشان می‌دهند.

بین صلاحیت‌های حرفه‌ای (و مؤلفه‌های مربوطه) و تعهد سازمانی (و مؤلفه‌های مربوطه) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های Naderi fard & Shah Talebi, 2021; Koulivand, 2021; Pour Karimi et al., 2017; MohammadiMehr et al., 2017; Khan, et al., 2015 هماهنگ و همسو است. اما با نتایج پژوهش Karami, Farokhzadian &Foroughameri, 2017 ناهمسو بود. از آنجایی که جهان به سرعت در حال دگرگون شدن است در نتیجه معلمان نیز باید مانند سایر گروه‌های حرفه‌ای با این واقعیت رو به رو شوند که آموزش‌های اولیه آنان در جهان امروز چندان مفید نخواهد بود و آنان باید در تمام عمر خود دانش خود را روزآمد کنند(Farokhzadian &Foroughameri, 2017). معلمان به عنوان یکی از تاثیر گزارترین نیروی انسانی در بطن آموزش و پرورش هستند، این منابع انسانی نیازمند دانش و مهارت‌های متناسب با علم روز می‌باشند، شناسایی فهرستی از صلاحیت‌ها گام مهمی در توسعه یک برنامه آموزشی مبتنی بر صلاحیت‌ها است بااین حال چگونگی استفاده از این صلاحیت‌ها به منظور توسعه برنامه آموزشی نیازمند تدبیر مدیریتی پویا است(Pour Karimi et al., 2017). تعهد سازمانی به گروهی از نگرش ها ، رفتارها و عواطف اشاره دارد که نشان دهنده تلاش بیش از حد و تمایل شدید به شناخته شدن و احترام است. این پاسخ یک فرد به نیازهای شغلی است(Li et al., 2020).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

Crewson(1997)، تعریف دقیق و روشنی از تعهد سازمانی به عنوان شناسایی فردی با سازمان و مشارکت در آن ارائه می‌دهد. وی تأکید می‌کند که این فاکتور از سه عامل مشخص تشکیل شده است: اعتقاد راسخ و پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان، تمایل قابل توجه برای کار سخت برای سازمان و تمایل به عضویت در آن(Giauque& Varone, 2018). Weng et al., 2010 تأکید کردند که وقتی سازمان با کمک به آنها در دستیابی به اهداف شغلی و ارتقاء توانایی های حرفه ای خود ، یک بستر رشد شغلی مناسب برای کارمندان خود فراهم می کند و در ازای آن از طریق ارتقا و پاداش پاداش می گیرد ، این کارکنان بیشتر مستعد پاسخ متقابل و احساس تعهد اخلاقی نسبت به سازمان هستند.

در تبیین این قسمت می‌توان گفت که با افزایش حجم تولید اطلاعات و سرعت تحول فن‌آوری، نیازی به پر کردن و انباشتن اطلاعات در مغز دانش آموزان نیست. در چنین شرایطی مهم‌ترین وظیفه معلم کمک به فراگیران در تشخیص نیازهای اطلاعاتی و انتخاب منابع مناسب در این رابطه از بین انبوه اطلاعات و منابع و همیار یادگیرنده بودن است. معلم از کلیدی‌ترین اجزاء نظام آموزش‌وپرورش است و کاستی و کمبود سایر اجزاء در این جزء نیز تأثیرگذار است و توجه به کلیدی‌ترین جزء نظام آموزشی و ارتقاء دانش، نگرش و مهارت او ضروری است. معلم به‌عنوان پیشگام تحولات، در صورتی قادر به همراهی با تغییرات خواهد بود که بادانش، مهارت و نگرش لازم مجهز گردد. بنابراین زمانی که معلمان در تلاش تقویت صلاحیت‌های حرفه‌ای خود باشند، این خود باعث افزایش تعهد سازمانی آنان شده و تمایل بیشری به ماندن در سازمان پیدا می‌کنند و در نتیجه استمرار فعالیت‌های آنان در آموزش و پرورش بیشتر خواهد شد. نتایج پژوهش Karami et al., 2017 نشان داد که رابطه معنی داری بین صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد سازمانی وجود ندارد. تفاوت در نتایج مطالعه حاضر و مطالعات ذکر شده می تواند ناشی از نمونه ها و ابزار اندازه گیری مربوطه برای صلاحیت حرفه ای. علاوه بر این ، باید توجه داشت که صلاحیت حرفه‌ای یک پدیده چند وجهی است که می‌تواند با توجه به شرایط محیط کاری، عوامل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی متفاوت باشد.

صلاحیت‌های حرفه‌ای و از میان مولفه‌های آن صلاحیت فکری می‌تواند تعهد سازمانی دبیران را پیش بینی کند. نتایج این پژوهش با نتایج Farzaneh, Pourkarimi & Ezzati, 2015 و پژوهش Eslamieh & Mohammad Davoodi,2014 همسو و هماهنگ بود. می توان گفت که برخورداری دبیران از صلاحیت‌های حرفه ای درتعهد سازمانی آنها مؤثر است. یافته‌های پژوهش، حاکی از این است که صلاحیت فکری مهم‌ترین بعد صلاحیت‌های حرفه‌ای مؤثر بر تعهد سازمانی دبیران است. بدین معنا که در مدارسی که معلمان از نظر داشتن مهارت‌های تفکر تحلیلی، تفکر منطقی، تفکر خلاق و تفکر انتقادی در سطح بالایی قرار دارند و به خوبی این مهارت ها را در مدرسه مورد استفاده قرار می دهند، بیشتر به سازمان خود احساس تعهد می‌کنند.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

این پژوهش مثل همه پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی نیز بود، از جمله با توجه به اینکه در وضعیت بد کرونایی قرار داشتیم دستیابی به معلمان به سختی انجام میشد از طرفی ابزار گردآوری داده ها فقط پرسشنامه بود و از روش های آمیخته استفاده نشده بود. همچنین در جهت غنای تحقیقات آینده پیشنهادات زیر در این زمینه ارایه می شود: توجه به اهمیت و نقش دبیران به‌عنوان عامل مؤثر در توسعه کیفی و محتوایی آموزش‌وپرورش، با توجه به همبستگی مثبت و متوسط بین صلاحیت‌های حرفه‌ای با تعهد سازمانی با فراهم کردن عوامل صلاحیت‌های حرفه‌ای به‌منظور ایجاد تعهد سازمانی در دبیران، ایجاد مرکز سنجش صلاحیت‌های دبیران در آموزش‌وپرورش و سنجش صلاحیت‌های دبیران و اعطاء رتبه به آن‌ها و موردتوجه قرار دادن صلاحیت دبیران جهت ادامه فعالیت، طراحی و تدوین برنامه‌های کیفی رشد و توسعه حرفه‌ای دبیران قبل و ضمن خدمت، در نظر گرفتن وضعیت موجود دبیران به‌عنوان نقطه شروع تحول و برنامه‌ریزی‌ها در این مورد و اتخاذ سیاست‌های عمل‌گرا به‌جای شعارگونه و تغییر و تحول در برنامه‌ها و خط‌مشی‌های استخدام و تربیت‌معلم.

تعارض منافع / حمایت مالی

نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

Abazari, Z., Shariatmadari, M., Hamidifar, F & Shoghi, B. (2021). Identify and evaluate the components of professional competence of faculty members. Sociology of Education, No. 13, pp. 55-43.

Amouzad, G., Barimani, A. (2018). Relationship between quality of work life and organizational intelligence with organizational commitment of employees. Scientific Quarterly of Educational Research Journal; Fifteenth Year, No. 61, pp. 172-147.

Baek, H., Han, K., & Ryu, E .(2019). Authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment: The moderating effect of nurse tenure. J Nurs Manag; No 27(8),PP1655-1663. doi: 10.1111/jonm.12853. Epub 2019 Oct 14. PMID: 31454125.

Cho, H., Han, K., Ryu, E., & Choi, E. (2021). Work Schedule Characteristics, Missed Nursing Care, and Organizational Commitment Among Hospital Nurses in Korea. J Nurs Scholarsh. 2021 Jan;53(1):106-114. doi: 10.1111/jnu.12612. Epub 2020 Nov 29. PMID: 33249723.

Farzaneh, M., Pourkarimi, J., & Ezzati, M. (2015). Investigating the relationship between professional competencies and psychological competence of high school teachers in Shirvan. Research in school and virtual learning; 2 (8), pp. 88-69.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

Gholami, M., Saki, M., Pour, A.H. (2019). Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. Journal of nursing management; ۲۷,pp1020-1027. DOI: 10.1111/jonm.12766

Giauque, D., & Varone, F. (2018). Work opportunities and organizational commitment in international organizations. In: Public Administration Review;doi: 10.1111/puar.12951 https://archive-ouverte.unige.ch/unige:105269

Ilinska, L., Platonova, M., & Smirnova, T. (2016). Metaphorical Competence in Professional Communication. Procedia-Social and Behavioral Sciences;236, 254-259.

Islamieh, F., Mohammad., & Davoodi, A.H. (2014). Assessing the level of professional competencies and skills of primary school principals and its relationship with teachers' job commitment and attachment. Scientific and Research Journal of Education and Evaluation; Year 7, No. 27, pp. 116-103.

Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management?. PloS one, 12(11), e0187863.

Khan, A., Masrek, M. N, & Nadzar, F.M. (2015). Analysis of competencies, job satisfaction and organizational commitment as indicators of job performance: A conceptual framework. Education for Information; 31(3), 125-141.

Kolivand, A. (2021). Investigating the Relationship between Spirituality and Professional Ethics and Organizational Commitment (Case Study: NAJA Headquarters). Law Enforcement Research Quarterly; Year 22, No. 3, pp. 10-77.

Kouchaki Nejad Eram Sadati, M., & Moafi Madani, S. K. (2020). Structural modeling of spiritual intelligence on teachers' burnout with the mediating role of organizational commitment. Quarterly Journal of New Approach in Educational Management; Eleventh Year, No. 1 (41), pp. 25-25.

Lewandowska, A., & Stopa, M. (2020). The impact of innovative professional qualifications on the sense of employment security: Evidence from Poland. Economics and Sociology; 13(3), 72-83. doi:10.14254/2071-789X.2020/13-3/5

Li, N., Zhang, L., Li, X., & Lu, Q. (2021). The influence of operating room nurses' job stress on burnout and organizational commitment: The moderating effect of over-commitment. J Adv Nurs;77(4):1772-1782. doi: 10.1111/jan.14725. Epub 2020 Dec 10. PMID: 33305491.

Mohammadi Mehr, M., Zargar Balai Jam, S., Sheikhi, S., & Rahmati, D. (2017). The relationship between professional ethics and organizational commitment of nurses in the cities of Ilam province. Journal of Tehran University of Medical Sciences (Payavard Salamat); Volo 11, Issue 1, pp. 43-35.

Mohsen Beigi, M., & Mullah Mohammadi Ravari, M. (2021). Investigating the effect of social capital on entrepreneurship within the organization by explaining the mediating role of organizational commitment in the management of social security treatment in Kerman. Social Security Quarterly; Year 15, Issue 2, pp. 204-175.

Molaeian, R., & Amiri, H. (2019). Formulation of structural equation of organizational commitment with job performance mediated by organizational climate

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]

in university staff. Journal of New Advances in Psychology, Educational Sciences and Education, Second Year, No. 20, pp. 57-45.
Momeni Mahmouei, H., & Rouhani, Z. (2017). Investigating the relationship between professional competencies and job motivation with teachers' willingness to participate in curriculum development. Quarterly Journal of New Approach in Educational Management; Year 8, No. 3 (31), pp. 256-239.
Naderi Fard, A., & Shah Talebi, B. (2021). The Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment of Public Librarians in Isfahan. Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences; Fifth Year, No. 5 (25), pp. 13-20.
Nalla, M.K., Akhtar, S., & Lambert, E. (2020). Exploring the Connection between Job Satisfaction and Different Forms of Organizational Commitment among Police. Criminal Justice and Behavior; 47, 511 - 528.
Nijveldt, M., Mieke, B., Douwe, B., Nico, V ., & Theo, W. (2005). Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process. International Journal of Educational Research; Vol 43, No 1-2, PP 89˚102.
Orgambídez, A., & Almeida, H. (2020). Supervisor Support and Affective Organizational Commitment: The Mediator Role of Work Engagement. Western Journal of Nursing Research; 42(3), 187–193. https://doi.org/10.1177/0193945919852426
Poor Karimi, J., Gharleghi, S., Homayeni Demirchi, A., & Karami, M. R. (2017). The mediating effect of professional commitment on the relationship between professional competence and job performance (Case study: University of Tehran education experts). Organizational Culture Management; Vol 15, No 4, pp. 856-833.
Poor Karimi, J., Keramati, M.R., & Mohammadi, A.R. (2017). Designing and explaining the professional competencies of human resource experts. Journal of Management Studies (Improvement and Transformation) Vol 26, No 86, pp. 96-61.
Qionglei, Y., Dorothy, A.Y., Bradley, R.B., & Yu-An, H. (2019). Enhancing firm performance through internal market orientation and employee organizational commitment. The International Journal of Human Resource Management; 30:6, 964-987, DOI: 10.1080/09585192.2017.1380059
Scales, A.N., & Quincy Brown, H. (2020). The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study. Children and Youth Services Review; 110, 104782.
Weng, Q., McElroy, J.C., Morrow, P.C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. Journal of Vocational Behavior; 77(3), 391-400.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.52547/meo.11.3.13]