

شناسایی مزیت‌ها و چالش‌های ادامه تحصیل و بررسی تاثیر آن بر موفقیت شغلی ادراک- شده و عملکرد شغلی

طیبه عباس‌نژاد^{۱*}

شیما بحری^۲

عبادالله بانسی^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۱۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۸/۲۷)

چکیده

هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی تاثیر ادامه تحصیل بر موفقیت شغلی ادراک‌شده و عملکرد شغلی و همچنین، شناسایی مزیت‌ها و موانع ادامه تحصیل کارکنان است. پژوهش حاضر، کاربردی و با رویکرد آمیخته است؛ برای جمع-آوری داده‌ها در بخش کمی از دو پرسشنامه استاندارد و در بخش کیفی از رویکرد تحلیل محتوا برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. مدل مفهومی تحقیق در شرکت پالایش گاز سرخون و قشم با استفاده از روش معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاکی از این است که در فرضیه اول رابطه مثبت و معنادار ادامه تحصیل با موفقیت شغلی ادراک‌شده و همچنین، در فرضیه دوم رابطه مثبت و معنادار آن با عملکرد شغلی تایید گردید. بر اساس مدل مفهومی، نقش میانجی موفقیت شغلی ادراک‌شده نیز تایید گردید. در بخش کیفی نیز نتایج به دست آمده نشان داد که نگرش سیستمی، توسعه شغلی، نوآوری و ابداع از جمله مزایای ادامه تحصیل است و افزایش استرس و فشار شغلی، بی-کفایتی علمی و کاهش مشارکت گروهی از جمله چالش‌های ادامه تحصیل می‌باشد.

واژگان کلیدی: ادامه تحصیل، موفقیت شغلی ادراک‌شده، عملکرد شغلی، مزایا و موانع ادامه تحصیل.

^۱ استادیار مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه هرمزگان (نویسنده مسئول) t.abbasnejad@gmail.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه هرمزگان shima.bahri1371@gmail.com

^۳ استادیار مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه هرمزگان

مقدمه

عملکرد شغلی، به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری به شمار می‌رود و یکی از مهم‌ترین پیامدهای مطلوب مورد توجه سازمان‌ها است (نعامی و پیریایی، ۱۳۹۲). عملکرد شغلی، به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف می‌شود (جاکوب و همکاران، ۲۰۱۶). در میان عوامل مؤثر بر نحوه‌ی عملکرد، نقش نیروی انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است و برای دستیابی به سیستم منابع انسانی قوی و کارآمد، لازم است آموزش و برنامه‌های متنوع آن یکی از فاکتورهای اساسی در پیشرفت و ارتقاء شغلی کارکنان قرار گیرد تا به سبب آن اولاً شایسته‌سالاری در نظام ارتقاء شغلی نهادینه گردد، ثانیاً عملکرد فردی و سازمانی که از اهداف مسلم هر سازمانی است افزایش یابد (حمزه‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). کیفیت و کمیت عملکرد سازمان‌ها به عملکرد تک تک افراد سازمان بستگی دارد (جاکوب و همکاران، ۲۰۱۶). این امر سازمان‌ها را متوجه امر آموزش کارکنان و فراهم آوردن فرصت‌هایی برای ارتقای سطح تحصیلات آنان نموده است. سازمان‌های امروزی، آموزش و میزان تحصیلات کارکنان را به عنوان شاخصی از سطح مهارت یا بهره‌وری افراد معرفی نموده و تحصیلات را به عنوان پیش‌نیازی در تصمیم‌گیری‌های استخدامی خود مورد توجه قرار می‌دهند (دانشمندی و کمیزی، ۱۳۹۳).

اما موضوع مهم‌تر در این زمینه توجه به عواملی است که می‌توانند بر عملکرد شغلی کارکنان یک سازمان تاثیر بگذارند. از بین عوامل مختلف مؤثر بر عملکرد شغلی با توجه به تحقیقات صورت گرفته، ارتباط بین ادامه تحصیل و موفقیت شغلی که ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی دارد، مورد توجه قرار گرفت (بویونولوس و همکاران، ۲۰۱۵؛ نعامی و پیریایی، ۱۳۹۲). از این‌رو، می‌توان بیان کرد که، سرمایه‌گذاری در آموزش و ارتقای سطح تحصیلات کارکنان در بردارنده مزایای فردی و سازمانی است و عمده‌ترین مزیت سازمانی و اجتماعی آن افزایش عملکرد شغلی و ارتقای بهره‌وری نیروی کار است. سطح تحصیلات، منعکس‌کننده مهارت‌ها و توانایی‌های شناختی افراد است. سطوح بالای تحصیلات، موجب بالا رفتن توانایی افراد جهت پردازش اطلاعات و تفاوت قائل شدن بین انواع مختلف محرک‌هاست. سطوح بالای تحصیلات موجب پذیرش نوآوری در سازمان نیز می‌گردد (دانشمندی و کمیزی، ۱۳۹۳).

همچنین، برای دستیابی به توسعه پایدار، ارتقا منابع انسانی حایز اهمیت است. یکی از راه‌های ارتقا منابع انسانی، ادامه تحصیل آنان است. کارکنان در جهت ارتقا و پیشرفت شغلی خود، در حین خدمت، ادامه تحصیل می‌دهند و انتظار دارند از این طریق به مزیت‌های خاصی در شغل و سازمان خود دست یابند.

برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان و نیز افزایش بهره‌وری سازمانی الگوها و مدل‌های متعددی مطرح شده‌اند که هر یک ساز و کارهایی برای افزایش عملکرد شغلی ارائه داده‌اند. یکی از الگوهای که اخیراً مطرح گردیده، الگوی غلبه بر استرس شغلی است. تاکنون اطلاعات کمی در این زمینه که کدام یک از تجربیات شغلی و حرفه‌ای کارکنان به عنوان موفقیت شغلی ادراک می‌شوند، موجود است (مایکل و همکاران، ۲۰۱۰). مطابق الگوی منبع غلبه بر استرس شغلی الگوی جامعی برای درک نقش ارزیابی‌های ذهنی در جریان وقوع استرس شغلی و فشارهای روانی ناشی از شغل را مورد بررسی قرار می‌دهد. موضوع اصلی مدنظر این رویکرد این است که موفقیت تجربه شده در کار، افزایش سطح مهارت و تخصص از طریق آموزش؛ خنثی‌کننده‌ی اثر عوامل استرس‌زا و فشارها بوده و مزایای بسیاری برای فرد و سازمان به دنبال دارد، سازه‌ای که بر اساس این نظریه

طراحی شده، موفقیت شغلی ادراک‌شده نام دارد. موفقیت شغلی ادراک‌شده به عنوان عامل اصلی سلامت و بهزیستی کارکنان و مقدمه‌ای برای وقوع پیامدهای مطلوب شغلی فردی و سازمانی مانند نگرش‌های مثبت نسبت به سازمان و افزایش عملکرد شغلی مد نظر قرار گرفته است (گرینر و همکاران، ۲۰۰۸؛ انصاری‌پور و همکاران، ۲۰۱۷؛ هزاره‌ای و همکاران، ۱۳۹۶).

موفقیت شغلی ادراک شده شامل هر گونه رخداد مثبت و مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و بیانگر دستیابی به اهداف و یا پیشرفت در اهداف تعیین شده است. باید توجه داشت که عواملی از قبیل حقوق و در آمد و رتبه شغلی به عنوان شاخص‌های موفقیت عینی به شمار می‌آیند که معمولاً در طولانی مدت پایدار نخواهند ماند در حالی که الگوی منبع موفقیت بر تجاربی که تاثیر عمیقی بر افراد در شغل دارند، تمرکز کرده است. موفقیت شغلی ادراک شده به معنی ارزیابی‌های مثبت فرد از وقایع شغلی مربوط به اهداف کاری است که می‌توانند عواطف مثبت را در فرد فرا بخوانند و تاثیر ویژه‌ای بر رفتارهایی مانند افزایش سطح تلاش و کوشش و نیز تعهد فرد نسبت به سازمان خود دارند (سمر و می‌یر، ۲۰۱۰). بر اساس الگوی منبع غلبه بر استرس شغلی، تمام ابعاد موفقیت شغلی ادراک‌شده اثر معنی‌داری بر کاهش پیامدهای منفی شغل و افزایش پیامدهای مطلوب همچون عملکرد شغلی دارند (پریو و گانستر، ۲۰۱۰).

با توجه به جدید بودن مفهوم موفقیت شغلی ادراک‌شده و نیز نقش برجسته‌ای که ادامه تحصیل در بهبود پیامدهای فردی و سازمانی دارد، تاکنون پژوهش‌های محدودی در این زمینه صورت گرفته است. با توجه به خلا تحقیقاتی موجود، محققان در این تحقیق این موضوع را در قالب یک پژوهش علمی مورد بررسی قرار داده‌اند تا به ارایه نتایج آن در این مقاله، بستر مناسبی برای تحقیقات بیشتر و استفاده کاربردی از آن در سازمان‌های کشورمان فراهم آورند. بنابراین هدف پژوهش حاضر شناسایی مزیت‌ها و چالش‌های ادامه تحصیل و بررسی تاثیر آن بر ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده و عملکرد شغلی است. به این منظور، ابتدا با مطالعه مبانی نظری به شناسایی ابعاد مختلف هر یک از متغیرهای مورد بررسی پرداخته شده و مدل مفهومی تحقیق شکل گرفته است. در ادامه، یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق ارایه شده است. در خاتمه نیز ضمن تحلیل نتایج و یافته‌ها، پیشنهادهایی جهت بهبود عملکرد شغلی ارایه شده است.

مبانی نظری

عملکرد شغلی

عملکرد، یعنی حاصل فعالیت‌های نیروی انسانی از لحاظ اجرای وظایف محوله و پس از زمان معین که می‌تواند جنبه‌ی بهره‌وری و کارایی داشته باشد و همچنین، عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خودشان نشان می‌دهند (قادرآبادی و همکاران، ۱۳۹۶). عملکرد کارکنان در سازمان می‌تواند نقش عمده‌ای در موفقیت هر سازمان داشته باشد. عملکرد فردی و سازمانی تحت تاثیر عوامل مختلفی از جمله تعهد سازمانی، آموزش، رهبری، باور و ارزش و فرهنگ قرار دارد (شاه‌حسینی و همکاران، ۲۰۱۲). از طرفی عملکرد نهایی سازمان منوط به عملکرد تک‌تک کارکنان درون سازمان و محیط پیرامون می‌باشد، به این منظور برای

افزایش بهره‌وری کارکنان همواره می‌بایست بسیاری از جنبه‌های مؤثر بر عملکرد آنان را مورد تجزیه و تحلیل قرارداد (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۲).

در مورد عملکرد کارکنان نگرش‌های متفاوتی وجود دارد. به نظر صاحب‌نظران از نظر فردی، عملکرد سابقه موفقیت‌های یک فرد است (گل‌افشانی، ۲۰۱۱). همچنین، عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و از سوی دیگر برای انجام کارها، هر سازمانی در محدوده وظایف خویش که برای آن به وجود آمده است، عمل می‌نماید و بدیهی است که وظیفه فرد جزئی از وظایف سازمانی محسوب می‌شود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد. آنچه یک کارمند در کار انجام می‌دهد، یا نحوه انجام وظیفه یک فرد را عملکرد می‌نامند. بنابراین، عملکرد (فرآیند عمل) عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند. به عبارتی می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست (خوش‌باور رستمی، ۲۰۰۹).

برای ارزیابی عملکرد کارکنان ابعاد و اجزاء مختلفی مطرح شده است. که اغلب آنها در این چند ویژگی اتفاق نظر دارند: مهارت‌های اطلاعات علمی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های الکترونیک، مهارت تفکر انتقادی و حل مسئله، مهارت‌های بین فردی (بذرافکن و حقانی، ۱۳۹۳؛ خدادادی و حسومی، ۱۳۹۱؛ قرایی‌پور و همکاران، ۱۳۹۶) در تحقیق حاضر برای ارزیابی عملکرد از مدل ارزیابی عملکرد قرایی‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، استفاده شده است که شامل ابعاد زیر است مهارت ارتباطی، مهارت اطلاعاتی، مهارت تفکر و حل مسئله، مهارت خود رهبری، وجدان و توانایی ادراکی، دانش.

موفقیت شغلی

کار و اشتغال در زندگی بیشتر افراد نقش کلیدی دارد، به طوری که علاوه بر منافع مالی، فواید نهمته دیگری نیز در پی دارد که از آن جمله، می‌توان به هویت و موقعیت اجتماعی، حمایت و تماس‌های اجتماعی، ساختاردهی و اشغال زمان، فعال بودن و درگیر شدن و حس اقصاع شخصی اشاره نمود (زمان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

علاوه بر این، حس هدفمند بودن و تعلق داشتن، ایجاد فرصتی برای شرکت در اهداف مشترک و موقعیتی برای تشخیص تلاش‌ها و دستاوردهای فرد، از دیگر پیامدهای غیر مالی اشتغال هستند (زمان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴). موفقیت در هر شغل و حرفه‌ای، نقطه اوجی است که افراد می‌خواهند به آن برسند. موفقیت شغلی عامل بسیار مهم و تاثیرگذاری در پیشرفت کاری کارکنان محسوب می‌شود (لی و همکاران، ۲۰۱۴).

سازمان‌ها با فراهم کردن شرایط مختلف می‌کوشند تا اهداف خود را در حد بهینه محقق سازند. آشکار است که تحقق اهداف سازمان، جز با فراهم کردن زمینه و شرایط دستیابی کارکنان به موفقیت شغلی میسر نخواهد شد. بر این اساس، سازمانی که اعضای آن را کارمندان موفق تشکیل می‌دهند، سازمانی است که از یک سو زمینه تحقق اهداف خود را فراهم کرده است و از سوی دیگر، موجب رضایت و سازگاری کارکنان شده است. (استامپ، ۲۰۱۴). به همین دلیل است که موفقیت شغلی یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران و برنامه‌ریزان موسسات مختلف بهداشتی، آموزشی، تجاری، اداری و... است؛ چرا که به خوبی آگاه‌اند دستیابی به اهداف سازمانی و ایجاد تحول و پیشرفت در حیطه‌های مختلف سازمان، تنها با حضور کارکنان موفق

حاصل می‌شود؛ حتی باور عمومی نیز بر این است که موفقیت شغلی کارمندان باعث موفقیت سازمان می‌شود (زمان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

موفقیت شغلی ادراک شده شامل هر گونه رخداد مثبت و مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و بیانگر دستیابی به اهداف و یا پیشرفت در اهداف تعیین شده است. باید توجه داشت که عواملی از قبیل حقوق و در آمد و رتبه شغلی به عنوان شاخص‌های موفقیت عینی به شمار می‌آیند که معمولاً در طولانی مدت پایدار نخواهند ماند در حالی که الگوی منبع موفقیت بر تجاربی که تاثیر عمیقی بر افراد در شغل دارند، تمرکز کرده است. موفقیت شغلی ادراک شده به معنی ارزیابی‌های مثبت فرد از وقایع شغلی مربوط به اهداف کاری است که می‌توانند عواطف مثبت را در فرد فرا بخوانند و تاثیر ویژه‌ای بر رفتارهایی مانند افزایش سطح تلاش و کوشش و نیز تعهد فرد نسبت به سازمان خود دارند (سمر و می‌یر، ۲۰۱۰)، مطابق الگوی منبع غلبه بر استرس شغلی، موفقیت شغلی ادراک شده دارای چهار بعد اصلی است. که شامل تحقق اهداف، موفقیت‌های اجتماع یار، موفقیت کارراهه و بازخورد مثبت است.

بر اساس الگوی منبع غلبه بر استرس شغلی، تمام ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده اثر معنی‌داری بر افزایش پیامدهای مطلوب همچون عملکرد شغلی دارند (پریو و گانستر، ۲۰۱۰). با توجه به جدید بودن مفهوم موفقیت شغلی ادراک شده و نیز نقش برجسته‌ای که آن در بهبود پیامدهای فردی و سازمانی دارد، تحقیقات مرتبط به رابطه ادامه تحصیل و موفقیت شغلی و همچنین موفقیت شغلی و عملکرد شغلی بیان شده است. یافته‌های نایب پور و همکاران (۱۳۹۱)، نشان می‌دهد که بین متغیرهای دروس تخصصی، دروس اصلی، دروس پژوهشی با موفقیت شغلی آنها رابطه معنادار وجود دارد. یافته‌های بویونولوس و همکاران (۲۰۱۵)، نیز نشان داد بین دریافت مدرک مربی‌گری و عملکرد شغلی و همچنین عملکرد شغلی و موفقیت شغلی ادراک شده رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های تحقیق نعیمی و پیریایی (۱۳۹۲)، نشان داد که تمامی ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده پیش‌بین‌های معنی‌داری برای تعارض کار- خانواده و عملکرد شغلی هستند. نتایج تحقیق آنها همچنین نشان داد که بازخورد مثبت ادراک شده، موفقیت اجتماع یار و تحقق اهداف به عنوان ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده نقش بیشتری در پیش بینی تعارض کار- خانواده دارند. بر این اساس، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که آثار منفی تعارض کار- خانواده و عملکرد شغلی ضعیف در کارکنان به واسطه ارتقا سطح ادراک کارکنان از موفقیت شغلی کاهش یابد. همچنین یافته‌های انصاری پور و همکاران (۲۰۱۷)، نشان داد که بین عزت‌نفس کارکنان و عملکرد شغلی و موفقیت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد رابطه معناداری وجود دارد.

ادامه تحصیل

در راستای دستیابی به توسعه پایدار، اهداف و آرمان‌هایی در اسناد و قوانین بالادستی کشور از جمله سند چشم‌انداز پیش‌بینی شده که مستلزم تلاش همه‌جانبه در کلیه ابعاد فرهنگی، علمی، اجتماعی و اقتصادی است. در این سند به افزایش نقش علم و فناوری در توانمندسازی و ارتقای بهره‌وری در بخش‌های صنعتی و تولیدی و خدمات تخصصی و عمومی بسیار اشاره شده است. و این مهم جز از طریق ارتقای منابع انسانی امکان‌پذیر نیست. عامل انسانی، مهم‌ترین بخش تحول و توسعه جوامع انسانی است.

سازمان‌های امروزی، آموزش و میزان تحصیلات کارکنان را به‌عنوان شاخصی از سطح مهارت یا بهره‌وری افراد معرفی نموده و تحصیلات را به‌عنوان پیش‌نیازی در تصمیم‌گیری‌های استخدامی خود مورد توجه قرار می‌دهند (بنسون و همکاران، ۲۰۰۴؛ فلدمن، ۲۰۰۹).

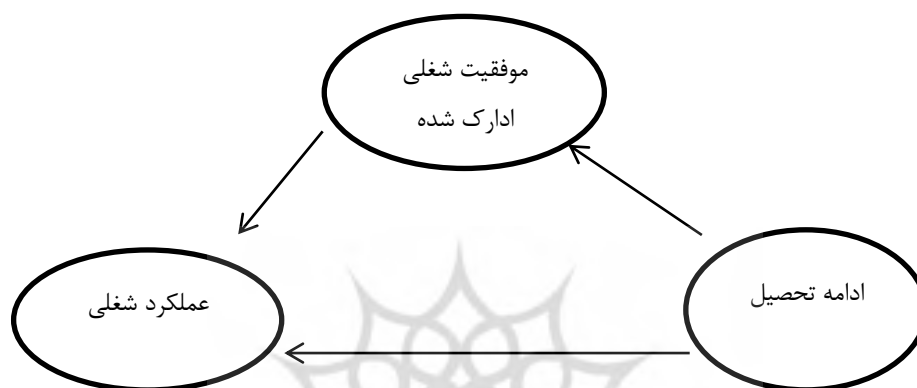
تحصیلات بیانگر آن نوع آموزش رسمی است که در مؤسسات آموزشی و کارآموزی اتفاق می‌افتد و منجر به کسب مدرک تحصیلی رسمی می‌گردد (شفیعی، ۱۳۸۶)، یا به‌عبارت‌دیگر، تحصیلات اشاره به درجات علمی دارد که فرد به‌دست آورده است و کارکنان تحصیل‌کرده اشاره به افرادی دارد که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی هستند که این مدرک و سطح تحصیلی لازمه ورود افراد به مشاغل بالاتر است (تراستی و نیلس، ۲۰۰۴).

سرمایه‌گذاری در آموزش و ارتقای سطح تحصیلات کارکنان در بردارنده مزایای فردی و سازمانی است و عمده‌ترین مزیت سازمانی و اجتماعی آن افزایش عملکرد شغلی و ارتقای بهره‌وری نیروی کار است. سطح تحصیلات، منعکس‌کننده مهارت‌ها و توانایی‌های شناختی افراد است. سطوح بالای تحصیلات، موجب بالا رفتن توانایی افراد جهت پردازش اطلاعات و تفاوت قائل شدن بین انواع مختلف محرک‌هاست. سطوح بالای تحصیلات موجب پذیرش نوآوری در سازمان نیز می‌گردد (دانشمندی و کمیزی، ۱۳۹۳).

اما نتایج تحقیقات مختلف نشان داده‌اند که ادامه تحصیل تاثیر مثبتی بر موفقیت شغلی و عملکرد شغلی افراد دارد که می‌توان به یافته‌های محققین ذیل اشاره کرد. بهارگوا و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر سطح تحصیلات و تجربه کاری بر سطح عملکرد کارکنان کارخانه شکر پرداختند. نتایج مطالعه حاکی از آن است که عملکرد ارائه شده توسط کارکنان به دلیل مدارک تحصیلی آن‌ها متفاوت است. به‌عبارتی با افزایش سطح تحصیلات عملکرد کارکنان کاهش می‌یابد. اما کارکنان با تحصیلات عالی بهتر از کارکنانی هستند که فقط تحصیلات متوسطه را گذرانده‌اند. همچنین، مطالعه نشان داد که عملکرد کارکنان به تدریج با بالا رفتن تجربه‌شان افزایش می‌یابد. همچنین یافته‌های لارا و وینست (۲۰۱۴)، نشان می‌دهد که سرمایه انسانی به ویژه در بخش‌هایی از شرکت که از کارکنانی با تحصیلات بالاتری برخوردار هستند میزان قابل ملاحظه‌ای از سطح بهره‌وری ثبت شده است. به عبارت دیگر، محققین شواهد قوی مبنی بر رابطه بین ادامه تحصیل و دستمزد فردی پیدا می‌کنند. که ریشه در پیوند قوی بین تحصیلات و بهره‌وری در سطح سازمان‌ها دارد. یافته‌های جونز و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داده است. که ماماها با شرایط کاری ضعیف، فقدان دانش به چالش کشیده شده‌اند و استراتژی ادامه تحصیل تخصصی آنان می‌تواند منجر به افزایش نجات زندگی زنان و نوزادان شود. همچنین، یافته‌های رحیمی و همکاران (۲۰۱۸)، نشان می‌دهد که ادامه تحصیل به مشارکت و آموزش مداوم پرستاران کمک کرده است، تا پرستاران با کیفیت بیشتری مراقبت‌های پرستاری خود را انجام دهند.

مدل مفهومی پژوهش

بر اساس آن چه تاکنون بیان شد، ادامه تحصیل به دلیل ویژگی‌های خاص آن می‌تواند در جهت‌گیری عملکرد شغلی افراد نقش داشته باشد. در عین حال، ادامه تحصیل به عنوان یکی از عوامل زیربنایی مؤثر بر موفقیت شغلی کارکنان ایفای نقش نماید. از سوی دیگر، موفقیت شغلی با تاثیر گذاری بر رابطه بین ادامه تحصیل و عملکرد شغلی کارکنان، به‌عنوان متغیر میانجی در این رابطه دیده شود. بر همین اساس مدل پژوهش حاضر را می‌توان به صورت ذیل ترسیم نمود:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

در مرحله اول تحقیق با توجه به روابط تشریح شده بین متغیرهای تحقیق که در بخش مبانی نظری پژوهش بدان اشاره شد و در شکل ۱ نیز مشخص شده است، فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر بیان شده است:

- H1: ادامه تحصیل رابطه مثبت و معناداری با موفقیت شغلی ادراک شده دارد.
 H2: ادامه تحصیل رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد.
 H3: موفقیت شغلی ادراک شده رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد.
 H4: موفقیت شغلی در رابطه‌ی ادامه تحصیل و عملکرد شغلی کارکنان، نقش میانجی دارد.

در مرحله دوم تحقیق با روش کیفی به سوال‌های زیر پاسخ داده شد:

- ۱) مزیت‌های ادامه تحصیل کارکنان چیست؟
 ۲) چالش‌ها و موانع ادامه تحصیل کارکنان چیست؟

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق در مرحله اول، بر اساس مدل مفهومی پژوهش و با توجه به شاخص استخراج شده از ادبیات، به بررسی تاثیر ادامه تحصیل بر موفقیت شغلی و عملکرد شغلی می‌پردازد و در مرحله بعد، مزایا، چالش‌ها و موانع ادامه تحصیل را بررسی می‌کند. این تحقیق از نظر روش اجرا دارای ماهیت ترکیبی یا آمیخته بوده، که

در بخش اول، از آنجایی که این پژوهش به توصیف روابط بین متغیرها می‌پردازد، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها در بخش کمی، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی نیز محسوب می‌شود. در بخش دوم، تحقیق کیفی از نوع مطالعه موردی با طرح تحلیل محتوا است. و از لحاظ هدف تحقیق، یک پژوهش کاربردی به شمار می‌آید.

معیار سنجش عملکرد شغلی کارکنان از مدل قرایی پور و همکاران (۱۳۹۶)، گرفته شده است که از شش بعد مهارت ارتباطی، مهارت اطلاعاتی، مهارت تفکر و حل مسئله، مهارت خود رهبری، وجدان و توانایی ادراکی، دانش برای ارزیابی عملکرد کارکنان تشکیل شده است. برای سنجش متغیر موفقیت شغلی ادراک شده در پژوهش حاضر از مقیاس موفقیت شغلی ادراک شده (SOSS) گرینر و همکاران (۲۰۰۸)، استفاده گردیده است که شامل چهار بعد تحقق اهداف، موفقیت اجتماع یار، بازخورد مثبت و موفقیت کارراه تشکیل شده است. همچنین برای سنجش متغیر ادامه تحصیل افراد از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. برای جمع آوری اطلاعات در بخش کیفی نیز از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل افرادی بوده که حداقل یک بار ادامه تحصیل داده‌اند، که نمونه مورد بررسی در این بخش ۴۷ نفر بوده است.

به دلیل محدود بودن حجم جامعه از روش سرشماری برای انتخاب نمونه آماری استفاده شده است و حجم نمونه در بخش کمی ۸۳ نفر بوده است. برای اطمینان از اعتبار محتوای پرسشنامه محقق ساخته ادامه تحصیل، نظر استادان و خبرگان حوزه مدیریت اخذ و اصلاحات لازم در پرسشنامه اعمال گردید. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS استفاده شده است. و برای کد گذاری باز مصاحبه‌ها در بخش کیفی از نرم افزار MAX QDA استفاده شده است. یافته‌ها بر اساس آزمون آلفای کرونباخ، حاکی از قابلیت اعتماد لازم برای ابزار پژوهش (تمامی ضرایب بالای ۰٫۷)، بوده است. به‌منظور آزمون فرضیه‌ها، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن یا غیرنرمال بودن متغیرها استفاده شده است که نتایج حکایت از نرمال بودن برخی متغیرها و غیرنرمال بودن برخی دیگر داشت. لذا، در تحلیل روابط بین متغیرها از نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

یافته‌ها

مدل‌یابی معادلات ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه‌ها، درباره‌ی روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون است. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار PLS، جهت آزمون فرضیات و صحت مدل استفاده شده است.

مرحله اول: ارزیابی مدل اندازه‌گیری

آلفای کرونباخ شاخصی است که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی معرف‌ها ارائه می‌دهد و مقدار مناسب برای آن بزرگتر از ۰/۷ است. به منظور محاسبه پایایی، معیار دیگری نیز وجود دارد که برتری‌هایی را نسبت به روش سنتی محاسبه آن توسط آلفای کرونباخ دارد و به آن پایایی ترکیبی (CR) گفته می‌شود. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفا کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌های‌شان با یکدیگر محاسبه می‌شود. همچنین برای محاسبه آن، شاخص‌ها با بار

عاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، هر دوی این معیارها استفاده می‌شوند. برای پایایی مرکب میزان بالای ۰/۷ مناسب ذکر شده است. روایی همگرا معیار دیگری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش معادلات ساختاری به کار برده می‌شود. فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، استفاده از متوسط واریانس استخراج شده را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد کرده‌اند. معیاری که برای مطلوب بودن AVE نمایش داده می‌شود بالاتر از ۰/۵ است (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۲). با توجه به مقادیر آلفا کرونباخ و پایایی مرکب گزارش شده در جدول ۱، همان گونه که مشاهده می‌شود تمام متغیرهای پنهان دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ هستند که پایایی مناسب مدل را نشان می‌دهد. همچنین، مقدار متوسط واریانس استخراج شده (AVE) برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است، بنابراین، روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری نیز مطلوب‌اند.

جدول ۱: گزارش معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

میانگین واریانس استخراجی (AV..0. 5)	ضریب پایایی ترکیبی (CR≥0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (A >>>>0.7)	مولفه‌ها
۰,۵۹۸	۰,۷۹۲	۰,۶۸۶	ادامه تحصیل
۰,۶۱۱	۰,۸۶۱	۰,۷۸۸	موفقیت شغلی ادارک شده
۰,۷۵۰	۰,۹۴۷	۰,۹۳۲	عملکرد شغلی

مرحله دوم: تحلیل عاملی تاییدی

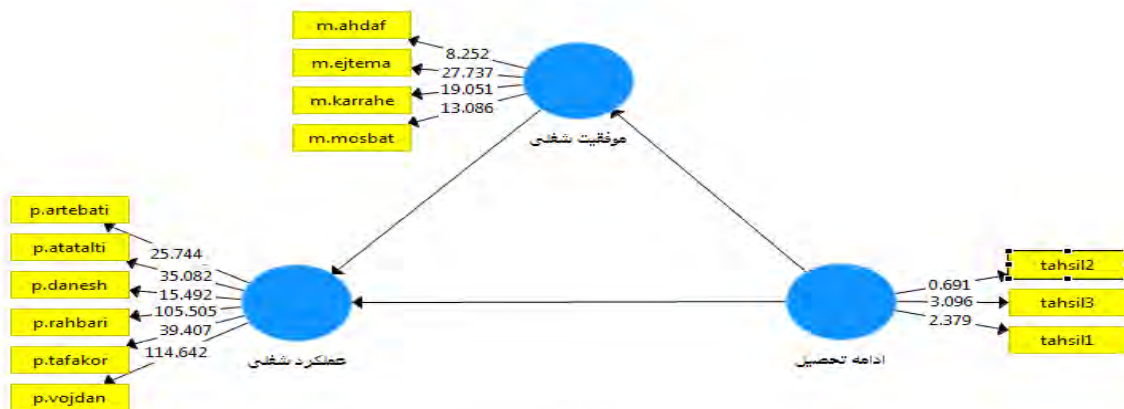
روش تاییدی بعد از مشخص کردن عامل‌های پیش تجربی، از طریق تعیین برازندگی مدل عاملی از پیش تعیین شده، تطابق بهینه ساختارهای عاملی مشاهده شده و نظری را برای مجموعه داده‌ها آزمون می‌کند. از این‌رو، تحلیل عاملی تاییدی، مورد ویژه‌ای از مدل‌یابی معادلات ساختاری است. برای ارزیابی میزان دقت مدل اندازه‌گیری می‌بایست در وهله نخست مقادیر بار عاملی و آماره T متغیرهای مشاهده‌پذیر را با متغیرهای مکنون متناظر با آن بررسی نمود. با توجه به نتایج خروجی نرم افزار PLS، در خصوص مدل می‌توان نتیجه گرفت چون مقادیر قدر مطلق بار عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر و متغیر مکنون متناظر با آن دارای مقادیر مناسبی (عمدتا بالاتر از ۰,۷)، هستند، همبستگی و روایی بالایی بین سوال‌ها و سازه‌های پژوهش وجود دارد.

جدول ۲: مقادیر بار عاملی برای نشانگرهای هر سازه در قالب مدل اندازه گیری عوامل

مؤلفه	متغیر پنهان	بار عاملی	آماره T	سطح معنی داری	نتیجه	مؤلفه	متغیر پنهان	بار عاملی	آماره T	سطح معنی داری	نتیجه		
عملکرد شغلی	مهارت ارتباطی	۰,۷۹۳	۲۷,۷۴۴	۰,۰۰۱	تایید نشانگر	موفقیت شغلی ادراک شده	تحقق اهداف	۰,۶۷۷	۸,۲۵۲	۰,۰۰۱	تایید نشانگر		
	مهارت اطلاعاتی	۰,۸۵۹	۳۵,۰۸۲	۰,۰۰۱	تایید نشانگر		موفقیت اجتماع یار	۰,۸۶۱	۲۷,۷۳۷	۰,۰۰۱	تایید نشانگر		
	مهارت تفکر و حل مسئله	۰,۸۸۶	۳۹,۴۰۷	۰,۰۰۱	تایید نشانگر		بازخورد مثبت	۰,۷۴۲	۱۳,۰۸۶	۰,۰۰۱	تایید نشانگر		
	مهارت خود رهبری	۰,۹۵۰	۱۰۵,۵۰۵	۰,۰۰۱	تایید نشانگر		موفقیت کارراهه	۰,۸۳۲	۱۹,۰۵۱	۰,۰۰۱	تایید نشانگر		
	وجدان و توانایی ادارک	۰,۹۵۱	۱۱۴,۶۴۲	۰,۰۰۱	تایید نشانگر		S1	۰,۹۱۹	۲,۳۷۹	۰,۰۱۸	تایید نشانگر		
	دانش		۰,۷۳۸	۱۵,۴۹۲	۰,۰۰۱		تایید نشانگر	ادامه تحصیل	S2	۰,۲۹۵	۰,۶۹۱	۰,۴۹۰	عدم تایید نشانگر
								S3	۰,۹۲۹	۳,۰۹۶	۰,۰۰۲	تایید نشانگر	

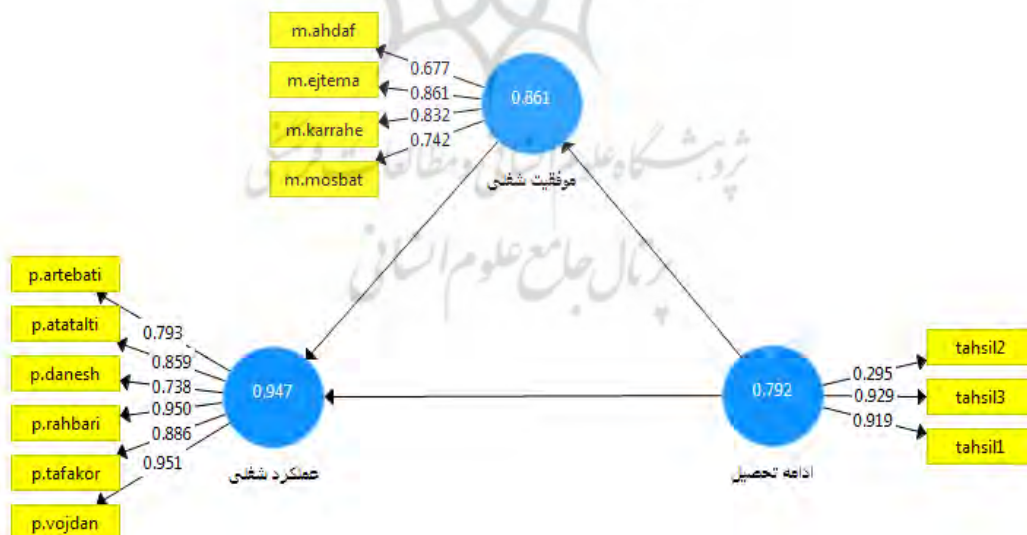
بررسی یافته‌های حاصل از اجرای آزمون T و سطح معنی داری آن نیز بیانگر آن است که با توجه به مقادیر T مندرج در جدول که تمامی آنها بالاتر از ۱,۹۶ (در سطح خطای ۰,۰۰۱) می‌باشند می‌توان استنباط نمود نشانگرهای عوامل از دقت لازم برای اندازه گیری سازه صفت مکنون برخوردار هستند. و تنها متغیر پنهان S2 با بار عاملی کمتر از ۰,۷، مقدار آمار T کمتر از ۱,۹۶ و سطح معنی داری بالای ۰,۰۵ از بین متغیرهای پنهان سازه ادامه تحصیل حذف گردید.

در شکل ۲ نتایج مربوط به آزمون تی در مدل تبیین شده آورده شده است. که نتایج خروجی آن نشان از تایید همگرایی سازه و دقت لازم مدل دارد.



شکل ۲: خروجی مدل برای اندازه گیری آزمون تی

همچنین شکل ۳ نشان دهنده خروجی مربوط به آزمون بار عاملی متغیر پنهان سازه می‌باشد. که نتایج بدست آمده نشان تایید دقت مدل دارد.



شکل ۳: نتایج خروجی مدل برای اندازه گیری بار عاملی

مرحله سوم: آزمون فرضیه‌ها

جدول شماره ۳ نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها را در قالب ضرایب مسیر همراه با سطح معنی‌داری و در ارتباط با چهار فرضیه اصلی تحقیق را نشان می‌دهد. در جدول شماره ۳ مقادیر ضریب مسیر، مقدار خطای استاندارد و معنی‌داری آنها برای هر یک از فرضیه‌ها بررسی شده است. توسط مقادیر P-value (مقدار احتمال) معنی‌داری ضرایب مسیر بررسی می‌شود.

جدول ۳: ضرایب مسیر و معنی‌داری متغیرها و فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	P	ضریب مسیر	فرضیه	
تایید	۰,۰۰۱	۰,۳۹۹	عملکرد شغلی	← ۱-ادامه تحصیل
تایید	۰,۰۱۰	۰,۳۰۴	مهارت ارتباطی	۱-۱-ادامه تحصیل
رد	۰,۱۱۵	۰,۱۲۲	مهارت اطلاعاتی	۱-۲-ادامه تحصیل
تایید	۰,۰۳۱	۰,۲۵۰	مهارت تفکر و حل مسئله	۱-۳-ادامه تحصیل
تایید	۰,۰۰۴	۰,۲۷۴	مهارت خود رهبری	۱-۴-ادامه تحصیل
تایید	۰,۰۱۶	۰,۶۷۳	وجدان و توانایی ادراک	۱-۵-ادامه تحصیل
رد	۰,۰۷۶	۰,۱۴۸	دانش	۱-۶-ادامه تحصیل
تایید	۰,۰۰۱	۰,۴۷۲	موفقیت شغلی ادراک شده	← ۲-ادامه تحصیل
تایید	۰,۰۰۹	۰,۱۹۹	تحقق اهداف	۲-۱-ادامه تحصیل
تایید	۰,۰۰۳	۰,۲۸۱	موفقیت اجتماع یار	۲-۲-ادامه تحصیل
تایید	۰,۰۱۶	۰,۷۴۱	بازخورد مثبت	۲-۳-ادامه تحصیل
تایید	۰,۰۰۲	۰,۴۲۶	موفقیت کارراه	۲-۴-ادامه تحصیل
تایید	۰,۰۰۰۱	۰,۹۵۵	عملکرد شغلی	← موفقیت شغلی ادراک شده
تایید		تاثیر مستقیم ۰,۳۹۹ و تاثیر غیر مستقیم ۰,۶۵۸		نقش واسط موفقیت شغلی ادراک شده
تاثیر غیر مستقیم بزرگتر از تاثیر مستقیم است لذا نقش واسط موفقیت شغلی ادراک شده تایید می‌شود				

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌کنیم، فرضیه اول یعنی تاثیر ادامه تحصیل بر عملکرد شغلی با ضریب تاثیر ۰,۳۹۹ در سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ مورد تایید واقع شده است. همچنین از بین ۶ زیر فرضیه آن چهار فرضیه تاثیر ادامه تحصیل بر مهارت ارتباطی، تفکر و حل مسئله، مهارت خود رهبری و وجدان و توانایی ادراک مورد تایید واقع شده و دو فرضیه دیگر یعنی تاثیر ادامه تحصیل بر مهارت اطلاعاتی و دانش رد شده

است. همچنین، در ارتباط با فرضیه دوم تحقیق یعنی تاثیر ادامه تحصیل بر موفقیت شغلی ادراک شده با توجه به ضریب تاثیر ۰,۴۷۲ در سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ مورد تایید واقع شده و فرضیه ادامه تحصیل بر ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده مورد تایید قرار گرفته است. همچنین فرضیه سوم تحقیق، تاثیر موفقیت شغلی ادراک شده بر عملکرد شغلی با توجه به ضریب تاثیر ۰,۹۵۵، و سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۰۵ مورد تایید قرار گرفت. در نهایت فرضیه چهارم، بررسی نقش واسطه‌ای موفقیت شغلی ادراک شده، با توجه به اینکه تاثیر غیر مستقیم یعنی تاثیر ادامه تحصیل بر عملکرد شغلی از طریق موفقیت شغلی ادراک شده (تاثیر غیرمستقیم = ۰,۶۵۸) بزرگتر از تاثیر مستقیم ادامه تحصیل بر عملکرد شغلی (تاثیر مستقیم = ۰,۳۹۹) شد، لذا نقش واسط موفقیت شغلی ادراک شده تایید می‌شود.

مرحله چهارم پاسخ به سؤالات بخش کیفی

فرضیه پنجم: شناسایی مزایای ادامه تحصیل کارکنان

برای پاسخ به سؤال اول، از متن مصاحبه‌ها، جملات معنادار در تک تک مصاحبه‌ها مشخص و سپس کدگذاری انجام شد. کدها بر اساس مفاهیمی که پوشش می‌دادند، فشرده‌سازی، طبقه‌بندی و مقوله‌بندی شد، که در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: مفاهیم و کدهای مزایای فردی و سازمانی ادامه تحصیل کارکنان

ردیف	مقوله اصلی	مقوله فرعی	خلاصه مصاحبه
۱	مزایای فردی	الگو و سرمشق شدن	وقتی ادامه تحصیل میدی اون پسرت تو خانواده داره درس می خونه میگه بابام لیسانس هست لاقل من برم دکترام رو بگیرم. و اگر باباش دیپلم باشه میگه بابام دیپلمه من برم چی بخونم و درواقع در روحیه بچه‌ها تاثیر گذار است.
۲		رقابت با همکاران	وقتی آدم پیشرفت همکارانش رو می‌بینه به ادامه تحصیل ترغیب می‌شود. این حس حسادت نیست، بلکه حس رقابت و تلاش برای بهتر شدن هست
۳		پرستیژ و وجهه شغلی	هر چه انسان سطح سوادش بالاتر باشه هم از لحاظ وجهه اجتماعی و هم از لحاظ ارتباطات، می تواند موثر باشد.
۴		تغییر پست سازمانی	ادامه تحصیل بیشتر برای آینده می‌تواند مؤثر باشد. از نظر شخصی هم اگر بخواهیم ادامه تحصیل را برای کار بیرونی (کار بیرون از سازمان) در نظر بگیریم می‌تواند مؤثر باشد
۵		کسب دانش و آگاهی جدید	باید در دنیای امروز بدانند با دانشی و پایه‌ای تغییرات در دنیای کار، دانش و علم تخصصی را یاد بگیریم. مشاغل روز به روز تخصصی‌تر میشن و بدون آگاهی و کسب دانش لازم نمی‌توان در آن شغل موفق بود
۶		تجربه اندوزی	فواید ادامه تحصیل زیاد است چون تجربه با علم قاطی می‌شود و فواید زیادی برای سازمان به همراه دارد. به شرطی که افرادی که ادامه تحصیل می‌دهند واقعاً ادامه تحصیل دهند نه

	فقط دنبال گرفتن مدرک باشند		
۷	افزایش اعتماد به نفس	قبلاً وقتی که میخواستیم کار انجام بدم با ترس و دلهره انجام می‌دادم که کارایی‌ام رو خیلی کاهش می‌داد اما بعد از تحصیل، وقتی مدیران سؤال می‌پرسن یا ایراد میگیرن بدون اینکه دست و پام رو گم کنم جواب میدم	
۸	سرمایه اجتماعی	تحصیل با خودش شادی و نشاط می‌آره و فرد یاد میگیره که با همکاریاش چطور رفتار کند.	
۹	علاقه درونی و لذت	نیاز به تحصیل و کسب دانش جدید یک نیاز درونی است و افراد نیاز دارند همین‌جور که آدم غذا می‌خوره و می‌خوابد و ... در زمینه ی علم و دانش نیز به همین صورت است افراد نیاز دارند که از لحاظ علمی به روز باشند	
۱۰	به رسمیت شناخته شدن	من انتظار دارم زمانی کارم را به‌درستی انجام می‌دهم یا زمانی که ایده یا نظری می‌دهم مدیرم از من قدردانی کند و برای من ارزش قائل شود	
۱۱	ارتقاء شغلی، حقوق و مزایای بیشتر	برای این که بتوانم کارهام را به‌درستی انجام دهم نباید هیچ‌گونه دغدغه مالی داشته باشم اما با توجه به شرایط کنونی حقوقم کفاف زندگی‌ام نیست مجبور به ادامه تحصیل شدم تا مزایا و حقوقم افزایش یابد	
۱۲	روحیه‌ی کاری و رضایت شغلی	من خودم شخصاً نتیجه‌گرا هستم در واقع وقتی که گذاشتم برای تحصیل الان دارم ازش استفاده می‌کنم که این روی روحیه‌ی کاری من موثر بوده است.	
۱۳	صلاحیت شغلی	برای اینکه اون جایگاه ویژه‌ای رو که می‌خواهیم به دست بیاریم باید شایستگی و صلاحیت اون را داشته باشیم"	
۱۴	مشارکت جویی	در دوران ارشد و دکتری فرد کار گروهی و جمعی انجام می‌دهد. چون مباحث علمی سنگین است و فرد به تنهایی توان انجام همه امور را به تنهایی ندارد و فرد تحصیل کرده این یافته‌ها رو به محیط کار انتقال می‌دهد و به مشارکت در فعالیتهای سازمان تمایل دارد زیرا در این حالت در او درونی شده است.	
۱۵	مذاکره در مورد نقش	اگر کارمند بتواند در زمینه‌ی کاری با همکاران و مدیران تعامل داشته باشد و در مورد وظایفش با آن‌ها گفتگو کند، میزان کارایی او بالا می‌رود.	
۱۶	نگرش سیستمی	هدف و کارکرد اصلی آموزش تغییر نگرش افراد به کار شون است. شما وارد هر حیطه‌ای از علم و آگاهی شوید صد در صد نگرشتون عوض می‌شود	
۱۷	حمایت سازمانی- اجتماعی	اگر دو سه روز توی سازمان باشید و رفتار کارکنان رو در نظر بگیرید می‌بیند کسانی که بیش تر مورد حمایت مدیران هستند افراد تحصیل کرده‌اند.	
۱۸	مزایای سازمانی	عملکرد پیشرونده شغلی	هرچه دانش آن‌ها بیشتر باشه کارها بهتر و راحت تر می‌توانند انجام دهند بنابراین نظر من در مورد ادامه تحصیل کارکنان مثبت است.
۱۹	توسعه شغلی	سازمان ما هم باید پایه‌پای دیگر سازمان‌ها حیطه‌های شغلی‌اش رو افزایش بدهد و این نیازه که افراد تحصیل کرده و با دانش وارد سازمان شوند و با توجه به توانایی‌هایشان به سازمان کمک کنند.	
۲۰	نوآوری و ابداع	نمی‌دونم چه اصراری هست که با همان شیوه قدیمی و منسوخ باید روال کاری انجام شود. چرا ما از روزه‌های جدید علمی استفاده نکنیم. ما باید از کشورهای پیشرفته الگو برداری	

کنیم و از نرم‌افزارهای نوین در کارها استفاده کنیم.			
همیشه نباید از کارمند انتظار بهترین عملکرد را داشت، سیستم یا سازمان نیز باید هزینه‌ها و راه‌حل‌هایی برای ارتقاء کیفیت کار کارکنان انجام دهد. سازمان با افزایش آگاهی و درک کارکنان، انگیزه و کارایی آن‌ها (کارکنان) را افزایش دهد	توانمندسازی		۲۱
متأسفانه بعضی از کارکنان نسبت به کارشان هیچ تعهد و علاقه‌ای ندارند. انگار هنوز درک نکرده‌اند که آینده کشور به کارهای که خودمان انجام می‌دهیم وابسته است. باید به این کارکنان آموزش داد تا بر اساس دستورالعمل‌های دانشگاه عمل کنند نه علاقه‌های شخصی.	تعلق و تعهد به سازمان		۲۲
من وقتی وارد سازمان شدم کاردانی فنی داشتم و قصد ادامه تحصیل رو نداشتم، اما سرپرست بخش من رو تشویق می‌کرد که ادامه تحصیل بدم و می‌گفت سازمان در آینده به این شغل احتیاج شدیدی خواهد داشت؛ دقیقاً همینطور شد و از اینکه ادامه تحصیل دادم و ارشد گرفتم بسیار راضی‌ام	تشویق مدیران سازمان		۲۳
بدون شک نیاز است که دانش ما به روز باشه. حدود سی سال پیش با مدرک دیپلم استخدام شدم اما بعد یه مدت دیگه کارها با دانش عمومی پیش نمی‌رفت و هم سازمان و هم خودم احساس کردم که ادامه تحصیل بدم و گر نه شغلم را از دست می‌دادم	ثبات و پایداری شغلی		۲۴
مهمترین قانون و اصل هر سازمانی، رضایت مردم از خدمات ارائه شده است، خدمات بهتر به مهارت علمی جدید نیاز دارد. پس ادامه تحصیل نیاز سازمان است	مهارت شغلی و خدمات بهتر		۲۵

بر اساس جدول چهار از تحلیل داده‌های کیفی مزایای ادامه تحصیل در دو مقوله اصلی مزایای فردی و سازمانی دسته بندی شد؛ به طوری که دیده می‌شود زیر مجموعه مزایای فردی عبارت از ۱۵ مقوله فرعی (الگو و سرمشق شدن، رقابت با همکاران، پرستیژ و وجهه شغلی، تغییر پست سازمانی یا انتخاب شغل دوم، کسب دانش و آگاهی جدید، تجربه اندوزی، افزایش اعتمادبه‌نفس، سرمایه اجتماعی، علاقه درونی و لذت، به رسمیت شناخته شدن، ارتقاء شغلی و حقوق و مزایای بیشتر، روحیه‌ی کاری و رضایت شغلی، صلاحیت شغلی، مشارکت‌جویی و مذاکره در مورد نقش) و زیر مجموعه‌های مزایای سازمانی نیز شامل ۱۰ مقوله فرعی (شامل نگرش سیستمی، حمایت سازمانی-اجتماعی، عملکرد پیشرونده شغلی، توسعه شغلی، نوآوری و ابداع، توانمندسازی، تعلق و تعهد به سازمان، تشویق مدیران سازمان، ثبات و پایداری شغلی مهارت شغلی و خدمات بهتر) است.

فرضیه ششم: شناسایی چالش‌های ادامه تحصیل کارکنان

پس از شناسایی مزایای ادامه تحصیل در کارکنان که با استفاده از مقوله بندی‌ها و کدگذاری‌های متن مصاحبه‌ها بدست آمد. در مرحله دوم چالش‌های ادامه تحصیل کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: مفاهیم و کدهای چالش‌های فردی و سازمانی ادامه تحصیل کارکنان

ردیف	مقوله اصلی	مقوله فرعی	خلاصه کد
۱	چالش‌های فردی	کاهش مشارکت گروهی	هدف و کارکرد اصلی آموزش تغییر نگرش افراد به کارشان است. شما وارد هر حیطه‌ای از علم و آگاهی شوید صد در صد نگرشتون عوض می‌شود
۲		بی‌تفاوتی به مسائل ریز کاری	هرچه دانش آن‌ها بیشتر باشه کارها بهتر و راحت تر می‌توانند انجام دهند بنابراین نظر من درمورد ادامه تحصیل کارکنان مثبت است.
۳		بی‌کفایتی علمی (عدم تغییر دانش و آگاهی بعد از تحصیل)	نمی‌دونم چه اصراری هست که با همان شیوه قدیمی و منسوخ باید روال کاری انجام شود. چرا ما از ره‌آورد‌های جدید علمی استفاده نکنیم. ما باید از کشورهای پیشرفته الگو برداری کنیم و از نرم‌افزارهای نوین در کارها استفاده کنیم.
۴		افزایش استرس و فشار کاری	متأسفانه بعضی از کارکنان نسبت به کارشان هیچ تعهد و علاقه‌ی ندارند. انگار هنوز درک نکرده‌اند که آینده کشور به کارهای که خودمان انجام می‌دهیم وابسته است. باید به این کارکنان آموزش داد تا بر اساس دستورالعمل‌های دانشگاه عمل کنند نه علاقه‌های شخصی.
۵	چالش‌های سازمانی	عدم تناسب رشته تحصیلی با نیاز سازمان	معضل اصلی سازمان با ادامه تحصیل کارکنان عدم نیاز و حتی بالاتر از آن همخوان نبودن مدرک اخذ شده با نیاز بخش است. در بین کارکنان باب شده اگر ما مدرک ارشد یا دکتری بگیریم حقوق و مزایامون افزایش می‌یابد
۶		غیبت از کار	شاید بدی تحصیل تنها مربوط به غیبت از محیط کار چه با حکم مرخصی چه جایگزین کردن فردی دیگر در یه مدت خاص باشد. بدون شک، هر دو غیبت از کار حساب می‌شود و هزینه‌های زیادی برای سازمان دارد.
۷		کاهش کارایی و عملکرد	کیفیت کار افراد می‌آید پایین فردی که باید ۱۰۰ درصد وقتش را صرف سازمان بکند صرف درس خواندن می‌شود
۸		هزینه‌های مالی سنگین	وقتی افراد به ادامه تحصیل می‌پردازند سازمان مجبور است کمبود نیروی انسانی را جبران کنه یا اینکه ساعات اضافه‌کاری را افزایش بده تا کمبود نیرو حس نشه، اما باز هزینه‌های آن برای سازمان زیاد است زیرا در بعضی از مشاغل علم جدید نیاز نیست و جز هزینه هیچ کاربردی برای سازمان ندارد
۹		رواج مدرک‌گرایی	دغدغه‌ی دیگر این است وقتی این فرهنگ و این رفتار به عنوان رفتار سازمانی در سازمان شکل بگیرد و سازمان اگر حمایت کند و ممکن است این فراگیر شود. تا یه جایی مثلاً ادامه تحصیل و درس خواندن کارکنان اگر فراگیر شود به جای اینکه مفید باشد می‌تواند برای یک سازمان تبدیل به معضل شود و مشکل برای آن ایجاد شود
۱۰		عدم سازمان‌دهی اصولی ادامه تحصیل کارکنان	اگر کسی می‌خواهد ادامه تحصیل بده به نظرم اول باید یک مشورتی داشته باشه با برنامه‌ریزی نیروی انسانی اول باید ببیند که نیاز سازمان چی هست و چه رشته‌ای می‌تواند ادامه تحصیل دهد بعد نیاز سازمان اون رشته‌هایی که هست با رشته‌ی خودش سنخیت دارد یا نه. اگر سنخیت دارد از لحاظ سازمانی اگر بخواند امکان

ارتقایست هست یا نه . افراد به نظرم باید با آگاهی کامل برونند. ادامه تحصیل دهند			
چون افرادی که می روند ادامه تحصیل دهند انتظار دارند گشایشی در درآمد و حقوق آن ها ایجاد شود. سازمان هم ممکن است برای این موضوع بودجه ای پیش بینی نکرده باشد . چون وقتی پایه ی علمی یک کارمند می رود بالا ۵٪ تا ۸٪ به حقوق اضافه شود برای سازمان هزینه بر است	افزایش توقعات مالی و شغلی		۱۱

بر اساس جدول پنج از تحلیل داده‌ها کیفی چالش‌های ادامه تحصیل در دو مقوله اصلی مزایای فردی و سازمانی دسته بندی شد؛ به طوری که دیده می‌شود زیر مجموعه چالش‌های فردی عبارت از ۴ مقوله فرعی (افزایش استرس و فشار روحی، بی‌تفاوتی به مسائل ریز کاری، عدم تغییر دانش و آگاهی بعد از تحصیل، کاهش مشارکت در امور گروهی) و زیر مجموعه های چالش‌های سازمانی نیز شامل ۷ مقوله فرعی (عدم تناسب رشته تحصیلی با نیاز سازمان، غیبت از کار، کاهش کارایی و عملکرد، هزینه‌های مالی سنگین، رواج مدرک‌گرایی، عدم سازمان‌دهی اصولی ادامه تحصیل کارکنان و افزایش توقعات مالی و شغلی)، است.

فرضیه هفتم: شناسایی موانع ادامه تحصیل کارکنان

در این مرحله پس از شناسایی مزایا و چالش‌های ادامه تحصیل؛ موانع ادامه تحصیل کارکنان کد گذاری و مقوله بندی شده است. و خروجی نتایج آن در جدول شش ارائه شده است.

جدول ۶: مفاهیم و کدهای موانع فردی و سازمانی ادامه تحصیل کارکنان

ردیف	مقوله اصلی	مقوله فرعی	خلاصه کد
۱	موانع فردی	متاهل بودن و درگیری زندگی	طبعاً برای کسی که متاهل هست و در سازمان دارد کار می کند ادامه تحصیل کار آسانی نیست و از صبح میاد کارش رو انجام بده و پنجشنبه و جمعه هاش هم بره دانشگاه ادامه تحصیل بده و موقع استراحتش درس بخونه اگر واقعاً بخواد دنبال دانش باشد کار سختی هست . زن ، بچه ، مریضی ، دکتر فلان این ها هم هست و حال بخواد ادامه تحصیل هم بده این کار سخت و طاقت فرسایی هست که محرکه آن فقط انگیزه میتونه باشد و اگر انگیزت فقط گرفتن مدرک برای بالا بردن پایه ی حقوق باشد یک جایی کم میاری و ادامه نمی دی اما اگر انگیزت کسب یادگیری باشه کیفیت خدماتی که ارائه می دی بالا باشه و انگیزت این باشه که خودت معادله را در برد - برد قرار بدی اون ناملایمات هم به جون می خری
۲		هزینه بالای ادامه تحصیل	به شخصه به ادامه تحصیل علاقه دارم و ارشد دانشگاه دولتی شیراز قبول شدم اما هزینه رفت و آمد بسیار بالاس و با توجه به درآمد من و زندگی متأهلی عاقلانه نیست که بری سمت و سوی کسب علم
۳		نبود انگیزه کافی برای ادامه تحصیل	حقیقتش نمی‌صرفه انقد وقت بذاری و شب و روز درس بخونی و مدرک دانشگاه بگیری، اما در حوزه کاریت نتونی استفاده کنی و از مزایایش سود ببری الانم که تعدیل مدرک انجام نمیشه

۴	سن افراد، در معرض بازنشستگی بودن	دیگه از ما گذشته سر پیری بریم ادامه تحصیل بدیم، ما باید یکی دو سال باقی مانده رو سپری کنیم و جامون رو بدیم به جوون ترا که با انگیزه کافی بیان کار کنن
۵	تنگ نظری مدیران مافوق	من خیلی دلم می‌خواد ادامه تحصیل بدم ولی مافوق اجازه نمی‌ده و میگه ما نیازمون با لیسانس راه می‌افته و نیازی به ارشد و دکتری نداریم؛ من فکر می‌کنم می‌ترسه که بعداً جاش رو بگیرم
۶	ممانعت سازمان و مدیران مافوق	گاهی اوقات رئیس واحد هم اجازه مرخصی را نمی‌داد و عدم همکاری رئیس واحد هم بود اونم به دلیل تیم کاری و درگیری هایی که داشتیم مجبور بودیم ساعات برگزاری کلاس غیبت کنیم و یا بعضی از امتحانات رو نمی‌تونستیم سر جلسه حضور پیدا کنیم و امتحان بدیم
۷	موانع سازمانی حجم کاری زیاد و نبود فرصت مطالعه	حدود هشت ساعت در روز رو در سازمان مشغول به کار هستم و واقعاً کارم سنگین و انرژی گیر است و وقتی بعد از کار می‌رم خونه هیچ رمقی برام نمیمونه، در چنین شرایطی که سازمان به علت کمبود نیرو مواجه است اصلاً نمیشه ادامه تحصیل داد
۸	نبود سیستم پاداش دهی مناسب	گیریم ارشدم گرفتم ولی که حقوقم زیاد نمیشه و ارتقاء پیدا نمی‌کنم، چرا خودم رو اذیت کنم. ادامه تحصیل نمی‌دم و به شغل دوم فکر می‌کنم

بر اساس جدول ششم از تحلیل داده‌ها کیفی موانع ادامه تحصیل در دو مقوله اصلی مزایای فردی و سازمانی دسته بندی شد؛ به طوری که دیده می‌شود زیر مجموعه موانع فردی عبارت از ۵ مقوله فرعی (هزینه‌های بالای ادامه تحصیل، نبود انگیزه کافی، تنگ‌نظری مدیران مافوق؛ متأهل بودن و سن افراد و در معرض بازنشستگی) و زیر مجموعه‌های موانع سازمانی نیز شامل ۳ مقوله فرعی (ممانعت سازمان و مدیر مافوق، حجم زیاد کاری و نبود سیستم پاداش‌دهی مناسب) است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

امروزه در تمامی سازمان‌ها بحث آموزش و ارتقای سطح تحصیلات کارکنان، به‌عنوان یکی از اقدامات اساسی ارتقای کیفیت و به تبعیت از آن، افزایش کارایی و توسعه سازمانی نگریده می‌شود. هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر ادامه تحصیل کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم بر موفقیت شغلی ادراک شده و عملکرد شغلی است. در این تحقیق، ضمن استفاده از نظرات و دیدگاه‌های کارشناسان و مدیران و استخراج مزیت‌ها، چالش‌ها و موانع ادامه تحصیل فردی و سازمانی و بررسی تاثیر ادامه تحصیل بر موفقیت شغلی و عملکرد شغلی آن‌ها به دنبال این هستیم که بتوانیم با استفاده از این نتایج با دید بهتری به سمت وضعیت مطلوب (کم کردن موانع و چالش‌های پیش روی کارکنان به منظور تسهیل فرآیند ادامه تحصیل آن‌ها) حرکت کنیم. در این پژوهش فرضیه‌های زیر بررسی شده‌اند:

- ادامه تحصیل رابطه مثبت و معناداری با موفقیت شغلی کارکنان دارد.
- ادامه تحصیل رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی کارکنان دارد.
- موفقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی کارکنان دارد.

- موفقیت شغلی در رابطه‌ی ادامه تحصیل و عملکرد شغلی کارکنان، نقش میانجی دارد.
- شناسایی مزایای ادامه تحصیل کارکنان
- شناسایی چالش‌های ادامه تحصیل کارکنان
- شناسایی موانع ادامه تحصیل کارکنان

مقدار آماره t در هر سه مسیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته و مسیر متغیر واسطه بزرگتر از ۱/۹۶ است. مقدار ضریب مسیر بین متغیرهای ادامه تحصیل و عملکرد شغلی برابر ۰/۳۹۹ و همچنین، مقدار ضریب مسیر بین ادامه تحصیل و موفقیت شغلی ادراک شده برابر با ۰/۴۷۲ است. همچنین، رابطه بین موفقیت شغلی ادراک شده و عملکرد شغلی برابر ۰/۹۵۵ است و در نهایت در مورد فرضیه چهارم یعنی بررسی نقش واسطه‌ای موفقیت شغلی ادراک شده با عنایت بر این که تاثیر غیرمستقیم یعنی تاثیر ادامه تحصیل بر عملکرد شغلی از طریق موفقیت شغلی ادراک شده (تاثیر غیرمستقیم = ۰/۶۵۸) بزرگتر از تاثیر مستقیم ادامه تحصیل بر عملکرد شغلی (تاثیر مستقیم = ۰/۳۹۹) شد. لذا، نقش واسطه موفقیت شغلی ادراک شده تایید می‌شود.

با توجه به این که مقدار آماره تی بین متغیرها بزرگتر از ۱/۹۶ است می‌توان فرضیه مطرح شده در این بخش مبنی بر وجود تاثیر ادامه تحصیل بر موفقیت شغلی ادراک شده و عملکرد شغلی و نقش واسطه موفقیت شغلی را تایید کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که ادامه تحصیل با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد. یافته‌های حاصل از این مطالعه نشان داد که از میان ابعاد عملکرد شغلی (مهارت ارتباطی، تفکر و حل مسئله، مهارت خود رهبری و وجدان و توانایی ادراک) متاثر از ادامه تحصیل هستند. همچنین، از میان ابعاد موفقیت شغلی هدفمند (تحقق اهداف، موفقیت اجتماع یار، بازخورد مثبت و موفقیت کارراهه) همگی متأثر از ادامه تحصیل هستند و همچنین، نقش واسطه موفقیت شغلی ادراک شده در رابطه بین ادامه تحصیل و عملکرد شغلی مورد تایید قرار گرفت.

در بخش کیفی نتایج به دست آمده در مورد مزایا، چالش‌ها و موانع ادامه تحصیل در کارکنان نشان داد که مزایای ادامه تحصیل شامل مزایای فردی با ۱۵ مقوله فرعی (الگو و سرمشق شدن، رقابت با همکاران، پرستیژ و وجهه شغلی، تغییر پست سازمانی یا انتخاب شغل دوم، کسب دانش و آگاهی جدید، تجربه اندوزی، افزایش اعتماد به نفس، سرمایه اجتماعی، علاقه درونی و لذت، به رسمیت شناخته شدن، ارتقاء شغلی و حقوق و مزایای بیشتر، روحیه‌ی کاری و رضایت شغلی، صلاحیت شغلی، مشارکت‌جویی و مذاکره در مورد نقش) و مزایای سازمانی با ۱۰ مقوله فرعی (شامل نگرش سیستمی، حمایت سازمانی-اجتماعی، عملکرد پیشرونده شغلی، توسعه شغلی، نوآوری و ابداع، توانمندسازی، تعلق و تعهد به سازمان، تشویق مدیران سازمان، ثبات و پایداری شغلی مهارت شغلی و خدمات بهتر)، است. چالش‌های ادامه تحصیل شامل چالش‌های فردی با ۴ مقوله فرعی (افزایش استرس و فشار روحی، بی‌تفاوتی به مسائل ریز کاری عدم تغییر دانش و آگاهی بعد از تحصیل، کاهش مشارکت در امور گروهی) و چالش‌های سازمانی با ۷ مقوله فرعی (عدم تناسب رشته تحصیلی با نیاز سازمان، غیبت از کار، کاهش کارایی و عملکرد، هزینه‌های مالی سنگین، رواج مدرک‌گرایی، عدم سازمان‌دهی اصولی ادامه تحصیل کارکنان و افزایش توقعات مالی و شغلی) می‌باشد. و در نهایت موانع ادامه تحصیل کارکنان شامل موانع فردی با ۵ مقوله فرعی (هزینه‌های بالای ادامه تحصیل، نبود انگیزه کافی، تنگ‌نظری

مدیران مافوق؛ متأهل بودن و سن افراد و در معرض بازنشستگی) و موانع سازمانی با ۳ مقوله فرعی (ممانعت سازمان و مدیر مافوق، حجم زیاد کاری و نبود سیستم پاداش دهی مناسب) است.

بررسی سوابق تحقیقات مختلف نشان دهنده‌ی هم‌سویی نتایج به‌دست آمده با مطالعات پیشین دارد. بدین صورت که نتایج تحقیقات مختلف نشان داده‌اند که ادامه تحصیل تاثیر مثبتی بر موفقیت شغلی و عملکرد شغلی افراد دارد که می‌توان به یافته‌های محققین ذیل اشاره کرد. بهارگوا^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، بیان می‌کنند کارکنان با تحصیلات عالی بهتر از کارکنانی هستند که فقط تحصیلات متوسطه را گذرانده‌اند. همچنین، مطالعه آنها نشان داد که عملکرد کارکنان به تدریج با بالا رفتن تجربه‌شان افزایش می‌یابد. همچنین یافته‌های لارا و وینست (۲۰۱۴)، نشان می‌دهد که سرمایه انسانی به‌ویژه در بخش‌های از شرکت که از کارکنانی با تحصیلات بالاتری برخوردار هستند میزان قابل ملاحظه‌ای از سطح بهره‌وری ثبت شده است. یافته‌های جونز و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که کیفیت عملکرد کارکنان فوریت پزشکی در مواجهه با بیماران ایست قلبی احیاء شده توسط آنها با سطح تحصیلات و میزان ساعات آموزش ضمن خدمت‌شان مرتبط بوده است. و همچنین، یافته‌های رحیمی و همکاران (۲۰۱۸)، نشان می‌دهد که تاثیر ادامه تحصیل بر مشارکت و آموزش مداوم پرستاران کمک کرده است. تا پرستاران با کیفیت بیشتری مراقبت‌های پرستاری خود را انجام دهند. به‌عنوان جمع‌بندی نهایی باتوجه به یافته‌های این پژوهش رهنمودهای زیر، برای مدیران و مسئولان سازمان‌ها و بلاخص سازمان مورد مطالعه ارائه می‌گردد:

- با توجه به مزیت فردی و سازمانی فراوان ادامه تحصیل، به سازمان پیشنهاد می‌گردد برای دستیابی بیشتر به بهره‌وری و کارایی بیشتر نیروی انسانی، آنان را تشویق به ادامه تحصیل و ارتقا سطح تحصیلات بنماید.
- مزیت‌های فردی ادامه تحصیل نشان می‌دهد که ادامه تحصیل موجب افزایش سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، مشارکت‌جویی و روحیه کاری در کارکنان سازمان است. از این‌رو، می‌توان به سازمان توصیه کرد در سیاست‌گذاری‌ها در بحث توانمندسازی کارکنان نگاه ویژه‌ای نیز به ادامه تحصیل کارکنان داشته باشند.
- تشویق مدیران و سازمان‌ها برای به‌کارگیری همه جانبه کارکنان تحصیل کرده در رده‌های عالی سازمان.
- ادامه تحصیل کارکنان مطابق با نیازهای تخصصی سازمان باشد تا سازمان نتایج مطلوبی در قبال هزینه‌های مادی و غیر مادی که کارکنان در مدت زمان تحصیل به سازمان تحمیل می‌نمایند، به‌دست آورد.

¹ Bhargava

فهرست منابع

۱. بذرافکن، لیلا و حقانی، فهیمه (۱۳۹۳). عوامل موثر بر یادگیری در قرن بیست و یکم از دیدگاه دانشجویان شرکت کننده در مدارس تابستانی علوم پزشکی شیراز، *مجله پزشکی هرمزگان، سال هجدهم، شماره سوم*، ۲۷۳-۲۸۲.
۲. حمزه پور، عبدالسلام؛ آفانی، کمال و مولوی، مهران (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی بین دوره‌های آموزشی با عملکرد شغلی کارکنان امور مالیاتی جنوب استان آذربایجان غربی، *فصلنامه اقتصاد و مالیات، دوره ۱، شماره ۱، ۱۲۵-۱۳۷*.
۳. دانشمندی، سعید و کمیزی، اکبر (۱۳۹۳). مطالعه عوامل تاثیر گذار بر ادامه تحصیل کارکنان بانک انصار؛ *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، دوره اول، شماره ۲، ۵۹-۷۹*.
۴. خدادی، فاطمه و حسومی، طاهره (۱۳۹۱). بررسی رابطه مهارت‌های سه گانه (فنی، انسانی، ادارکی) مدیران با اثربخشی آن‌ها از نظر دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر ساری، *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۳، شماره ۳، ۷۶-۹۰*.
۵. زمانزاده، وحید؛ اعظمی، صابر؛ ولیزاده، لیلا و اصغری، الناز (۱۳۹۴). موفقیت کاری در حرفه‌های علوم پزشکی، *مجله دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی کرمان، دوره ۲، شماره ۲، ۷۵-۸۳*.
۶. شفیعی، ناهید (۱۳۸۶). مبانی آموزش بزرگسالان، اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی.
۷. قادرآبادی، زینب؛ امیرکبیری، علیرضا و ربیعی مندجین، محمدرضا (۱۳۹۶). رابطه‌ی هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان شریعتی دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (بیاورد سلامت)*، دوره ۱۱، شماره ۴، ۴۶۹-۴۷۸.
۸. قرایی پور، فهیمه و بذرافکن، لیلا (۱۳۹۶). بررسی عملکرد مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی هرمزگان براساس مولفه‌های مدیریت و رهبری آموزشی در قرن بیست و یکم، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم پزشکی شیراز.
۹. نایب پور، محمد، ذوقی، لیلا و صالحی (۱۳۹۱). بررسی تاثیر آموزش تحصیلات تکمیلی انتظامی بر موفقیت شغلی دانشجویان، *فصلنامه پژوهش‌های انتظام اجتماعی، دوره ۴، شماره ۳، ۱۲۷-۱۴۵*.
۱۰. نعمی، عبدالزهره و پیریایی، صالحه (۱۳۹۲). نقش موفقیت شغلی ادراک شده در پیش بینی تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، *دو فصلنامه مشاوره کاربردی، دوره ۳، شماره ۱، ۵۱-۶۲*.
۱۱. هزاوه‌ای، سید محمد مهدی؛ خارقانی مقدم، سیده ملیکا؛ باقری، فهیمه و ابراهیمی، حسین (۱۳۹۶). تاثیر مداخلات آموزشی در کاهش استرس شغلی پرستاران: یک مرور نظام‌مند، *فصلنامه بهداشت و ایمنی محیط کار، دوره ۷، شماره ۴، ۳۶۳-۳۷۶*.

1. Ansari-pour, S., Fasihi, S., Mohammadi, B. (2017). The role of job performance on career success and self-esteem of staff, *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 11(10), 14-16.

2. Bozionelos, N., Kpstopoulos, K., Heijden, B. (2015). Employability and job performance as links in the relationship between mentoring receipt and career Success: A study in SMEs, *Group & Organization Management*, 1 –37.
3. Benson, G., Finegold, D. & Mohrman, S. (2004). You paid for the skills, now keep them: Tuition reimbursement and voluntary turnover, *Academy of Management Journal*, 47, 315–331.
4. Bhargava, R. & Anbazhagan, S. (2014). Education and work experience influence on the performance, *Journal of Business and Management*, 16(5), 104-110.
5. NG, T. & Feldman, D. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel Psychology*, 62, 89–134.
6. Grebner, S., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2008). Subjective occupational success as a resource, *Occupational health psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice*, Portugal: ISMAI Publishing.
7. Jacob, B., Rockoff, J. E., Taylor, E. S., Lindy, B. & Rosen, R. (2016). *Teacher applicant hiring and teacher performance: Evidence from DC Public Schools*, NBER Working.
8. Jones, B., Michel. R., Butt, J. & Hauck, Y. (2016). Tanzanian midwives' perception of their professional role and implications for continuing professional development education, *Nurse Education in Practice*, 17, 116-122.
9. Lara, V. (2014). Assessing education's contribution to firm-level evidence, *International Journal of Manpower*, 35(8), 1116-1139.
10. Li Z. K., You L. M., Lin H. S. & Chan S. W. (2014). The career success scale in nursing: psychometric evidence to support the Chinese version, *Journal Advanced Nurse*, 70(5), 194-203.
11. Michel, J.S., Mitchelson, J.K., Pichle, S. & Culle, K.L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work- family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 76, 91-104.
12. Perrewe, P.L. & Ganster, D.C. (2010). New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress, *Research in Occupational stress and Well-being*, 8.
13. Riii mi, ,, Zrrr ,, J,, Kaiii f, A. & Brig, A. (2018) Imcct ff traiii gg nn rrr ee'' performance and productivity at Neonatal intensive care unit (NICU), *Journal Nurse Health Care*, 9(2) 555-758.
14. Semmer, N. K. & Meier, L. L. (2010). Individual differences, work stress, and health, *Hand book of work and health psychology*, Chichester, uk: Wiley.
15. Stump, S. A. (2014). A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals. *Journal Vocational Behavior*, 85(2), 180-190.
16. Trusty, J. & Niles, S. (2004). Realized potential or lost talent: High school variables and baeelrr 'd dggree cmml tt i,, *Career Development Quarterly*, 53, 2–15.