

شناسایی و سنجش مؤلفه‌های عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

سحر رستگار*
ترانه عنایتی**
رضا یوسفی***

چکیده

هدف پژوهش شناسایی و سنجش مؤلفه‌های عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بوده است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده آمیخته از نوع اکتشافی بود. جامعه آماری بخش کیفی شامل خبرگان و مسئولین دانشگاهی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند و اصل اشباع ده نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. بخش کمی شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای و محاسبه حجم نمونه در معادلات ساختاری ۴۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای تحلیل داده‌های کیفی از تحلیل محتوا و در بخش کمی از تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های عملکرد شغلی عبارتند از آموزشی، پژوهشی، حرفه-ای و شایستگی‌های فردی؛ وضعیت موجود مؤلفه‌های پژوهشی و حرفه‌ای نامطلوب ولی وضعیت موجود مؤلفه‌های آموزشی و شایستگی‌های فردی مطلوب بود. درنهایت با توجه به مؤلفه‌های شناسایی شده پیشنهاد می‌شود قوانین و مقررات مربوط به ارتقای عملکرد شغلی اساتید بازنگاری و اصلاح شود.

واژه‌های کلیدی: شایستگی آموزشی، شایستگی حرفه‌ای، شایستگی فردی، عملکرد شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

** دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول)

tenayati@yahoo.com

*** استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران.

مقدمه

سازمان‌ها برای حفظ بقا و پیشرفت، به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آن‌ها تلقی می‌شوند (مؤذن و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۵-۱۳۴). عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان و موقعیت‌های شغلی مختلف تعریف می‌شود (جاکوب و همکاران^۱، ۲۰۱۶). کیفیت و کمیت عملکرد سازمان‌ها به‌ویژه مؤسسات آموزش عالی به عملکرد تک‌تک افراد سازمان بستگی دارد (شیلد^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). کارکنان زمانی می‌توانند در مشاغل خود به خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند. در واقع توانایی و انگیزش منجر به عملکرد شغلی مناسب می‌شوند (پنو و تناکون^۳، ۲۰۰۹: ۲۱-۳۹). بنابراین مدیران با شناخت و پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان تحت مدیریت خود می‌توانند به موقع و به طور صحیح به ارضای نیازها و انگیزه‌های آنان اقدام نموده و از نیروی انسانی سازمان به نحوی مطلوب در راستای اهداف سازمان بهره‌وری کنند (لونا-اروکاس و مرلی^۴، ۲۰۱۵).

عملکرد شغلی ضعیف در بین کارکنان، خشنودی آنها را نسبت به کارشان کاهش داده و نگرش منفی نسبت به شغل ایجاد می‌کند. عملکرد نامناسب شغلی موجب کاهش اثربخشی مدیریت و اعمال فشار کاری زیاد به دیگران می‌شود که این فشار کاری فشار روانی را نیز به دنبال دارد. عملکرد شغلی ضعیف عواقب فردی، گروهی، سازمانی، اجتماعی زیادی را به دنبال دارد (رضاییان و نائیکی، ۱۳۸۸).

اعضای هیأت علمی متخصصانی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه به عهده داشته و کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این اعضا وابسته است. بررسی فعالیت‌های اعضای هیأت علمی و نوع تعامل آنها، بازخورد مناسبی را برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه‌ریزی‌های راهبردی به مسئولان نظام آموزش عالی فراهم آورده و از

-
1. Jacob, Rockoff, Taylor, Lindy & Rosen
 2. Shields
 3. Ponnun & Tennakoon
 4. Luna-Arocas & Morley

دیگرسو اعضای هیأت علمی نیز می‌توانند از چگونگی عملکرد خود آگاهی یافته و برای افزایش کیفیت فعالیت‌های خود اقدام کنند. این فعالیت‌ها سه دسته آموزشی، پژوهشی و ارائه خدمات (اجرایی) را شامل می‌شوند (رخشانی و شمس، ۱۳۹۳). بعد اول عملکرد آموزشی که شامل مجموعه فرآیند تدریس شامل فعالیت‌های پیش از تدریس، حین تدریس و پس از تدریس (ارزشیابی پایان دوره) است. بعد دوم عملکرد پژوهشی، هرگونه فعالیتی که به تولید علم یا کشف روابط بین پدیده‌ها بینجامد یا راه این فرآیند را تسهیل نماید؛ عملکرد پژوهشی می‌نامند. بعد سوم عملکرد اجرایی - خدماتی که شامل هرگونه فعالیت دانشگاهی به غیر از تدریس و پژوهش (مانند خدمات مشاوره‌ای و خدماتی همراه با پست سازمانی) است (محمدی، ۱۳۸۹).

ارزشیابی از عملکرد شغلی اساتید جهت تصمیم‌گیریهای شغلی نیز صورت می‌گیرد. بر این اساس، هدف اصلی کمک به مدیران و مسئولان سازمان‌های آموزشی در جهت تصمیم‌گیری معقولتر نسبت به استخدام و ارتقاء اساتید است. اولین و مهمترین معیار ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی، ارتقاء یادگیری دانشجویان است. در این راستا دانشجویان، اعضای هیأت علمی و مدیران دانشگاه‌ها بر سر چندین معیار توافق دارند که شامل: توانایی ایجاد انگیزه یادگیری دانشجو و ایجاد محیط یادگیری مثبت؛ ایجاد چالش‌های متناسب و اقتضایی؛ توجه به نیازها و علائق دانشجویان؛ توجه به شیوه‌های مختلف یادگیری در دانشجویان؛ رعایت عدالت و انصاف در روند سنجش و ارزشیابی (باستانی و همکاران، ۱۳۹۳).

مؤلفه‌های تشکیل دهنده عملکرد شغلی توسط پژوهش‌گران مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. برخی از این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از سبک رهبری، عملکرد رهبری و عملکرد خدمات (دی‌ولد و همکاران، ۲۰۱۴؛ براون و همکاران، ۲۰۰۵؛ کالسون و دن هارتاگ، ۲۰۰۹)؛ انضباط اجتماعی، خوشبینی به آینده، عزت نفس، خودکارآمدی و کنترل (پنگ و همکاران، ۲۰۱۶؛ کانگ و همکاران، ۲۰۱۶)؛ کیفیت زندگی کاری، مذاکره، اطمینان اجتماعی و رفتار شهروند سازمانی (احمد و همکاران، ۲۰۱۶؛ کانگ و کوان، ۲۰۱۶؛ بای و همکاران، ۲۰۱۶)؛ ارتباط با همکاران (کانوی، ۱۹۹۹؛ هتراپ، اکانل و وینگیت، ۱۹۹۸)؛ جو سازمان (تجهیزات) (لیندبوم، ۲۰۱۳؛ برگمن، داناوان، دراسگو، اورتون و هنینگ، ۲۰۰۸)؛ حقوق و دستمزد (کاراتیپ و آگا، ۲۰۱۶؛ دیکانیک، ۲۰۱۵)؛

آموزش (گودا و سیداراما ۱۹۸۹؛ نقل از خوشبخت، ۱۳۹۱)؛ مشارکت (رید، ۲۰۱۶؛ شارما و هار، ۲۰۱۶)؛ برنامه‌ریزی برای مسئولیت‌ها (اون و همکاران، ۲۰۱۶؛ جانسون و مارشال، ۲۰۱۶)؛ رعایت ارزشهای پایدار (ون دن آکر و همکاران، ۲۰۰۹؛ جاج و بونو، ۲۰۰۱؛ پنگ و همکاران، ۲۰۱۶).

با توجه به مطالب گفته شده، می‌توان نتیجه گرفت که وجود اساتیدی با عملکرد مناسب در دانشگاه‌ها به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت در آموزش دانشجویان و ارتقای سلامت جامعه نقشی حیاتی دارد که به سهم خود در جلوگیری از پیدایش جامعه‌ای بیمار و غیرمولد در آینده اقدام می‌کند (مصطفی و اوتمان، ۲۰۱۶). شناخت عوامل مؤثر در ایجاد عملکرد مناسب اعضای هیأت علمی از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و برنامه‌ریزی موفق در ایجاد محیطی پرشور و مفید در دانشگاه کمک کننده باشد. آگاهی از نیازهای اعضای هیأت علمی در ایجاد عملکرد مناسب برای پیش بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است و از ضرورت‌هایی است که نباید نادیده گرفته شود، زیرا عملکرد مناسب عامل اساسی در ایجاد فعالیت‌هاست (هاتابارات، ۲۰۱۵). پژوهشگران در این مطالعه در صدد برآمدن تا با شناسایی و تعیین وضعیت مؤلفه‌های عملکرد شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های شهر تهران گامی مؤثر در نیل به اهداف سازمانی و ارتقا آموزش برداشته باشد. امید است، نتایج پژوهش حاضر مسئولان مربوطه را در بهبود عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی و افزایش بهره‌وری ایشان یاری نماید.

روش

از آنجاکه پژوهش حاضر در مورد شناسایی و سنجش مؤلفه‌های عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود، روش آن از حیث بعد محیط، از نوع کتابخانه‌ای و میدانی؛ بر اساس هدف، کاربردی؛ بر حسب زمان، از نوع مقطعی؛ از نظر روش اجرا توصیفی-پیمایشی؛ از نظر نوع داده آمیخته (کیفی-کمی) با رویکرد اکتشافی بود. **کیفی:** شامل خبرگان دانشگاهی، اعضای هیئت علمی و مسئولین دانشگاهی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند و اصل اشباع ۱۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. **کمی:** شامل کلیه اعضای هیئت علمی

دانشگاه‌های دولتی شهر تهران به‌جز دانشگاه‌های پیام نور، فنی و حرفه‌ای، علمی کاربردی و غیرانتفاعی بود. در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. بدین صورت که از بین دانشگاه‌های موجود (۲۴ دانشگاه) تعداد ۸ دانشگاه (تهران، امیرکبیر، خوارزمی، علامه طباطبائی، صدا و سیما، الزهراء، تربیت مدرس و خواجه نصیر طوسی) به‌صورت تصادفی انتخاب شد، سپس در هر دانشگاه به صورت تصادفی سه دانشکده انتخاب شد؛ در هر دانشکده نیز به صورت تصادفی سه رشته انتخاب و پرسشنامه در میان اعضای هیئت علمی این رشته‌ها توزیع شد. پژوهشگران با توجه به اینکه در این پژوهش از روش پیمایشی استفاده نمود تا عقیده و نظر اعضای هیئت علمی را در مورد مؤلفه‌های عملکرد شغلی در دانشگاه جو یا شود حجم نمونه را بزرگ انتخاب کرد. لذا ۵۰۰ پرسشنامه در میان جامعه آماری ذکر شده توزیع کرد و از این میان ۴۸۰ پرسشنامه سالم گردآوری شد که تحلیل‌های آماری روی این تعداد پرسشنامه صورت گرفت.

همچنین در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه استفاده شد. در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه شونده‌گان، برای بررسی مقدماتی سه سؤال مصاحبه استفاده شد. ضمن این که سؤال‌های فرعی دیگری نیز در کنار هر سؤال برای درک تجارب شرکت کنندگان در حین مصاحبه مطرح می‌شد. در حین انجام مصاحبه پژوهشگران با پرسش سؤال‌های راهنما، صحت برداشت خود را از گفته‌های مصاحبه شونده‌گان کنترل کرده است. پژوهشگران در فرایند نمونه‌گیری از شرکت کنندگان داده‌ها را مورد تحلیل قرار داد تا مواردی که ناقص بوده با دریافت اطلاعات جدید از شرکت‌کننده جدید کامل گردد. بعد از انجام ۱۰ مصاحبه، عوامل اصلی و فرعی در مصاحبه‌های قبلی تکرار می‌شد و پژوهشگران به اشباع رسید. در حین مصاحبه به جمع‌آوری نظرات در مورد شاخص‌های مناسب برای تعیین عوامل تشکیل دهنده عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران پرداخته و عوامل اصلی و فرعی مورد نظر بررسی و نهایی شد. مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بود.

برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش و به‌منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگران، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. همچنین به‌طور هم‌زمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. همچنین برای محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد. در مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار^۱، از یکی از اساتید مدیریت آموزشی آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند در ادامه محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود را محاسبه کرد که پایایی حاصل از دو کدگذار با توجه به محاسبات زیر ۷۵/۱ درصد بدست آمد که بیانگر پایایی مناسب بود.

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها در بخش کمی، از پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته بر گرفته از کدهای حاصل از مصاحبه استفاده شد که با نظرسنجی از اساتید دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، تکمیل شد. گویه‌های پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو قسمت است: الف) گویه‌های عمومی: در سؤال‌های عمومی هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی پاسخگویان است. این قسمت شامل پنج سؤال است و مواردی مانند جنسیت، سن، گروه تحصیلی و سابقه کار مطرح شده‌اند. ب) پرسشنامه عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی گویه‌های تخصصی: این بخش شامل ۴۲ گویه بسته و ۱ سؤال باز است. در طراحی این بخش سعی شده است که تا حد ممکن، گویه‌های پرسشنامه‌ها برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویه‌ها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. در جدول ۱ اطلاعات مربوط به پرسشنامه آمده است.

در این پژوهش به‌منظور محاسبه روایی از روایی صوری، محتوایی و سازه استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و ... به کمک پژوهشگران، چند نفر از اعضای نمونه، اساتید متخصص تدوین گردید. برای بررسی روایی محتوایی^۲ از فرم‌های CVR و CVI استفاده شد. بررسی روایی محتوایی

1. Inter coder reliability (ICR)
2. Content Validity

قبل از توزیع پرسشنامه و از طریق خبرگان (اعضای مصاحبه شونده، اساتید راهنما و مشاور، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و...) صورت گرفت. بر اساس این نوع از روایی هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت و برخی سؤالات اصلاح شد.

روایی سازه^۱ از دو قسمت روایی همگرا و واگرا تشکیل شده است. تست‌های روایی همگرا (تأییدی): تست‌هایی که برای سنجش روایی همگرا به کار می‌رود عبارتند از: ۱. همه بارهای عاملی معنادار باشد؛ ۲. بارهای عاملی بالای ۰/۵ باشد؛ ۳. AVE (میانگین واریانس استخراج شده) بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد؛ ۴. پایایی ترکیبی بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده باشد که تمام موارد در این پژوهش تأیید شد. در جدول ۲ ضرایب میانگین واریانس استخراج شده، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها آورده شده است و می‌توان این دو ضریب را با هم مقایسه کرد:

جدول ۱. ضریب میانگین واریانس استخراج شده و ضریب پایایی ترکیبی

بعد	مؤلفه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
	عملکرد آموزشی	۱۳	۰/۷۹۴	۰/۸۳۶	۰/۵۶
عملکرد	عملکرد پژوهشی	۱۰	۰/۸۳۶	۰/۸۴۷	۰/۵۹
شغلی	عملکرد حرفه‌ای	۱۰	۰/۸۲۵	۰/۸۶۲	۰/۶۵
	شایستگی‌های فردی	۹	۰/۷۷۴	۰/۷۹۴	۰/۶۳

همان‌طور که در جدول ۲ قابل مشاهده است میزان AVE همه متغیرها بالای ۰/۵ قرار دارد و ضریب پایایی ترکیبی در هر یک متغیرها بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده در همان متغیر است. تست روایی واگرا (تشخیصی). آزمون فورنل و لارکر: این شاخص از ترکیب جداول مقادیر همبستگی بین متغیرهای پنهان و متوسط واریانس استخراج شده بدست آمد. در جدول زیر مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها آورده شده است.

1. Construct Validity

جدول ۲. مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها (روایی واگرا (تشخیصی) با استفاده از آزمون فورنل و لارکر)

سازه‌ها	AVE	۱	۲	۳	۴
بعد آموزشی	۰/۵۶	۷۵	----	----	----
بعد پژوهشی	۰/۵۹	۰/۵۱	۰/۷۷	----	----
بعد عملکرد حرفه‌ای	۰/۶۵	۰/۳۹	۰/۴۰	۰/۸۱	----
بعد شایستگی فردی	۰/۶۳	۰/۴۲	۰/۴۵	۰/۴۱	۰/۷۹

مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده در سطر و ستونی که قرار دارند بیشترین مقدار را نشان می‌دهند که بیانگر وجود روایی واگرا در بین متغیرهای پژوهش است. پایایی: در این پژوهش برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مؤلفه‌های عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در جدول ۱ آورده شده است. همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است میزان ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی برای همه مؤلفه‌های دو بعد رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی بالاتر از ۰/۷ است. البته باید توجه داشت که پیش تست آلفای کرونباخ بر روی ۳۰ آزمودنی جداگانه انجام شد و بعد از اینکه دریافتیم همبستگی درونی سؤالات مناسب است پرسشنامه نهایی برای سایر آزمودنی‌ها توزیع شد.

یافته‌ها

در این بخش داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های علمی مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد. با توجه به این که پژوهش از نوع آمیخته است، تجزیه و تحلیل داده‌ها شامل دو بخش است: تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی و تجزیه و تحلیل داده‌های کمی؛ اما قبل از تجزیه و تحلیل داده‌ها پیش پردازش داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد در برخی از گویه‌ها گم‌شدگی اتفاق افتاده است؛ بنابراین، برای رفع این مشکل از روش میانه برای جایگذاری مقادیر آنها استفاده شد و تمام داده‌های مفقوده جایگزین شد. به منظور شناسایی داده‌های پرت از گراف باکس پلات^۱ استفاده شد که

1. Boxplot

نتایج نشان داد هیچ داده پرتی وجود ندارد. علاوه بر این‌ها در نرم افزار اکسل برای حذف آدم‌های بی تفاوت انحراف معیار هر آزمودنی در پاسخ به یک پرسشنامه محاسبه شد که نتایج نشان داد انحراف معیار پاسخ هر یک از آزمودنی‌ها به سؤال‌های پژوهش کمتر از ۰/۳ نیست و بنابراین هیچ آزمودنی حذف نشد. شایان ذکر است که با ده خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با سه سؤال مصاحبه شد. سؤال‌های مصاحبه را در جدول ۴ آورده شده است. پاسخ‌های ارائه شده برای هر سؤال پس از تحلیل محتوا توسط پژوهشگران و دو نفر از متخصصین آمار در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. سؤال‌های مصاحبه

ردیف	سؤال
۱	عوامل تشکیل دهنده عملکرد شغلی از دیدگاه حضرت‌عالی کدامند؟
۳	تعریف حضرت‌عالی از عملکرد اعضای هیأت علمی در دانشگاه چیست؟
۶	راهکارهای پیشنهادی جناب‌عالی در خصوص ارتقای عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی چیست؟

در جدول ۴ نیز لیست مربوط به نتایج تحلیل محتوای مصاحبه در مورد عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی آورده شده است.

جدول ۴. چک لیست مربوط به نتایج تحلیل محتوای مصاحبه در بعد عملکرد شغلی

بعد	مفاهیم استخراجی اولیه	کد مصاحبه شونده
عملکرد شغلی	ارائه سرفصل و معرفی منابع درسی به دانشجویان (داشتن طرح درس)	I6, I8, I4, I10
	آشنا بودن به نحوه آموزش مجازی	I4, I6, I3
	مشارکت دهی دانشجویان در فعالیتهای یادگیری	I2, I3, I1, I9
	تشویق و ترغیب دانشجویان به فعالیتهای پژوهشی	I1, I8, I10
	تشویق و ترغیب دانشجویان به بیان ایده‌ها و نظرات	I2, I3, I7, I9
	تشویق و ترغیب دانشجویان به تفکر انتقادی	I4, I5, I8, I9, I3, I10
	آشنا بودن به نحوه مدیریت کلاس	I2, I3, I1, I9
	اتخاذ روش و استراتژی تدریس مناسب با توانایی، فرهنگ، سن و سطح درک دانشجویان	I1, I8, I10, I9
	ارائه تکالیف به عنوان ابزاری برای تقویت یادگیری دانشجویان	I2, I3, I6, I9

کد مصاحبه شونده	مفاهیم استخراجی اولیه	بعد
I5, I6, I1, I3	عدم دخالت تعصبات شخصی در امر تدریس	
I2, I6, I8, I9, I3, I4	ارزیابی مداوم از دانشجویان، گرفتن بازخورد و انجام اقدامات اصلاحی مناسب در صورت لزوم	
I6, I9, I10, I3,	ارزیابی پایانی عادلانه از دانشجویان مبتنی بر شایستگی‌های علمی و مهارتی دانشجویان و برگرفته از محتوای دروس ارائه شده	
I5, I8, I2, I1, I9	ایجاد جوی با نشاط در محیط کلاس	
I4, I5, I2, I10, I3	عضویت در هیأت علمی نشریه‌ها و همایش‌ها و داشتن سابقه اجرایی در برگزاری همایش‌ها	
I8, I9, I10	داوری مقالات علمی در همایش‌ها و نشریات، پایان‌نامه، کتاب‌ها و طرح‌های پژوهشی	
I1, I7, I9, I4	مقالات علمی مروری / ترویجی و پژوهشی چاپ شده در نشریات معتبر داخلی و خارجی	
I4, I8, I10, I5	توانایی استفاده از منابع الکترونیکی و بانک‌های اطلاعاتی	
I6, I7, I1	تألیف، ترجمه و ویرایش علمی کتاب	
I2, I3, I1, I9	راهنمایی پروژه‌ها و پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها در مقاطع مختلف	
I1, I8, I10, I9	طراحی و اجرای کارگاه‌های آموزشی مرتبط با نیاز اساتید و دانشجویان	
I2, I3, I10	همکاری گسترده علمی، پژوهشی با دستگاه‌های اجرایی و صنایع در راستای تجاری سازی دانش	
I4, I5, I2, I3	آشنایی با پیشرفت‌های جدید علمی و تکنولوژیکی	
I3, I7, I9, I4	تولید دانش فنی، ابداعات، اختراعات و اکتشافات	
I3, I2, I9	انجام وظیفه در چارچوب قوانین، اخلاقیات و معنویات	
I3, I2, I5, I10	احترام به شأن و مقام انسانی دانشجویان	
I3, I6, I9, I10	رعایت موازین اخلاقی، ارزش‌های اسلامی و فرهنگی در کلاس و محیط دانشگاه	
I8, I10, I3	تقویت و ترویج اصول اخلاقی در بین دانشجویان	
I8, I3, I6, I9, I2	شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت متناسب با دانش، نگرش و مهارت اعضا	
I4, I6, I3, I5	تعهد سازمانی	
I1, I7, I8, I4	پوشش حرفه‌ای مناسب	
I2, I3, I1, I9	همانگی با تغییرات و تحولات دانشگاهی	

کد مصاحبه شونده	مفاهیم استخراجی اولیه	بعد
I1, I8, I10, I9	درگیری شغلی	
I3, I4, I9, I2, I5	اشتقاق شغلی	
I6, I8, I9, I3, I5	داشتن نظم (حضور به موقع و فعال در کلاس)	
I6, I10, I1, I5	داشتن پشتکار	
I3, I4, I9, I2, I5	خلاقیت	
I3, I5, I6, I1, I10	عزت نفس	
I4, I7, I10, I3	مرکز کنترل درونی	
I1, I7, I9, I4	خودکارآمدی	
I4, I8, I10, I5	خشرویی و گشاده‌رویی	
I3, I6, I9, I10	حس مسئولیت پذیری	
I8, I10, I3, I4, I9	نداشتن تکبر (تواضع مناسب)	

در جدول ۴، مفاهیم اولیه‌ای که از تحلیل محتوا حاصل شده، ارائه شده است. اطلاعات جدول ۴، بیانگر محور اساسی سؤال‌های پژوهش بوده و در قسمت دوم جدول پاسخ‌های ارائه شده توسط مصاحبه شوندگان آورده شده است که از کدگذاری باز به دست آمده است و در قسمت سوم یعنی کد، کد مربوط به مصاحبه شونده آورده شده است. در برخی از جداول تعدادی از مصاحبه شوندگان، به سؤال یا سؤالاتی پاسخ نداده و یا در پاسخ به برخی سؤالات به چندین عامل اشاره کرده‌اند. در نهایت ۴۲ شاخص از مصاحبه با خبرگان استخراج شد. در شناسایی مرلفه‌های عملکرد شغلی، ابتدا باید از این مسأله اطمینان یافت که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل به کار برد یا به عبارتی، آیا تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. نتایج نشان داد، شاخص KMO بزرگ‌تر از ۰/۶ بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی است. سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی است زیرا فرض یکه بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. در جدول زیر نتایج آزمون KMO و بارتلت عملکرد شغلی آورده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون KMO و بارتلت

عوامل	آزمون	نتایج
	ضریب کفایت نمونه‌گیری KMO	۰.۸۸۶
مؤلفه‌های عملکرد شغلی	کای اسکوئر	۳۹۲۸.۳۶۶
	آزمون کرویت بارتلت	۸۶۱
	درجه آزادی	۰.۰۰۰
	سطح معناداری	

همان‌طور که گفته شد در شناسایی مؤلفه‌های عملکرد شغلی براساس نتایج حاصل از بخش کیفی و روایی محتوا، روی ۴۲ شاخص شناسایی شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد. در جدول ۶ اشتراکات شاخص‌های عملکرد شغلی آورده شده است.

جدول ۶. اشتراکات شاخص‌ها

سؤال‌ها	اشتراکات استخراجی	سؤال‌ها	اشتراکات استخراجی
سؤال ۱	۰/۵۶۳	سؤال ۲۲	۰/۶۲۷
سؤال ۲	۰/۶۳۴	سؤال ۲۳	۰/۵۰۷
سؤال ۳	۰/۶۷۱	سؤال ۲۴	۰/۷۲۷
سؤال ۴	۰/۶۴۲	سؤال ۲۵	۰/۵۳۷
سؤال ۵	۰/۵۳۴	سؤال ۲۶	۰/۵۵۷
سؤال ۶	۰/۶۰۱	سؤال ۲۷	۰/۶۳۰
سؤال ۷	۰/۶۱۶	سؤال ۲۸	۰/۶۳۲
سؤال ۸	۰/۵۶۹	سؤال ۲۹	۰/۵۹۴
سؤال ۹	۰/۵۸۸	سؤال ۳۰	۰/۵۹۸
سؤال ۱۰	۰/۶۴۳	سؤال ۳۱	۰/۵۹۳
سؤال ۱۱	۰/۶۱۶	سؤال ۳۲	۰/۶۳۰
سؤال ۱۲	۰/۶۹۰	سؤال ۳۳	۰/۶۹۱
سؤال ۱۳	۰/۵۴۹	سؤال ۳۴	۰/۶۳۱
سؤال ۱۴	۰/۵۴۱	سؤال ۳۵	۰/۵۸۶
سؤال ۱۵	۰/۶۰۹	سؤال ۳۶	۰/۶۱۴
سؤال ۱۶	۰/۶۷۹	سؤال ۳۷	۰/۶۷۹
سؤال ۱۷	۰/۵۵۷	سؤال ۳۸	۰/۶۰۸
سؤال ۱۸	۰/۵۸۴	سؤال ۳۹	۰/۷۱۰
سؤال ۱۹	۰/۶۲۹	سؤال ۴۰	۰/۵۶۶
سؤال ۲۰	۰/۵۱۲	سؤال ۴۱	۰/۶۴۲
سؤال ۲۱	۰/۵۱۹	سؤال ۴۲	۰/۵۸۸

همان‌طور که در جدول ۷ قابل مشاهده است اشتراکات شاخص‌ها برای همه شاخص‌ها بالای ۰/۵ به دست آمد و نیاز به حذف هیچ سرالی نبود. در جدول ۷ نیز می‌توان تبیین واریانس کل را مشاهده کرد.

جدول ۷. تبیین واریانس مؤلفه‌های مستخرجه

عوامل	مقادیر ویژه اولیه		مجموع مربع بارهای استخراج شده		مجموع مربع بارهای چرخش یافته	
	کل	واریانس درصد تجمعی	کل	واریانس درصد تجمعی	کل	واریانس درصد تجمعی
۱	۵/۷۴۶	۳۳/۷۹۹	۵/۷۴۶	۳۳/۷۹۹	۴/۰۹۱	۲۴/۰۶۵
۲	۱/۴۷۵	۸/۶۷۷	۱/۴۷۵	۸/۶۷۷	۲/۲۰۳	۳۷/۰۲۵
۳	۱/۱۷۶	۶/۹۱۶	۱/۱۷۶	۶/۹۱۶	۱/۷۵۵	۴۷/۳۴۷
۴	۱/۱۲۴	۶/۶۱۳	۱/۱۲۴	۶/۶۱۳	۱/۴۷۲	۵۶/۰۰۶
۵	۰/۸۴۹	۴/۹۹۳				
۶	۰/۷۹۸	۶۹۶/۴				
۷	۰/۷۵۹	۰/۴۶۵				
۸	۰/۷۳۵	۰/۳۲۲				
...						
۴۱	۰/۳۴۱	۲/۰۰۵				
۴۲	۰/۲۸۹	۱/۷				

با توجه به جدول ۷، چهار عامل اول دارای مقادیر ویژه بزرگتر از یک هست و در تحلیل باقی می‌مانند. این عوامل تا تقریباً ۵۶ درصد، واریانس شاخص‌های مؤلفه‌های عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. به منظور تحقیق درباره ماهیت روابط بین متغیرها و نیز دستیابی به تعاریف و نامگذاری عامل‌ها، ضرایب بالاتر از ۰/۴ در تعریف عامل‌ها مهم و با معنی بوده و ضرایب کمتر از این حدود به عنوان عامل تصادفی در نظر گرفته شده است. نمودار سنگریزه نیز موید نتایج فوق بود و همان چهار عامل شناسایی شد. مؤلفه‌های اکتشاف شده را در جدول زیر، می‌توان مشاهده کرد و بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود این مؤلفه‌ها در نام‌گذاری شده‌اند. در نهایت مؤلفه‌های شناسایی شده بعد از تعدیل توسط حمایت ادبیات موجود در جدول ۸ آمده است:

جدول ۸. مؤلفه‌های مستخرجه شناسایی شده بعد از استفاده از ادبیات موجود

متغیر	نام عامل	تعداد شاخص	شماره گویه‌ها
	عملکرد آموزشی	۱۳	۱,۲,۳,۴,۵,۶,۷,۸,۹,۱۰,۱۱,۱۲,۱۳
عملکرد شغلی	عملکرد پژوهشی	۱۰	۱۴,۱۵,۱۶,۱۷,۱۸,۱۹,۲۰,۲۱,۲۲,۲۳
	عملکرد حرفه‌ای	۱۰	۲۴,۲۵,۲۶,۲۷,۲۸,۲۹,۳۰,۳۱,۳۲,۳۳
	شایستگی‌های فردی	۹	۳۴,۳۵,۳۶,۳۷,۳۸,۳۹,۴۰,۴۱,۴۲

همان‌طور که گفته شد با توجه به اینکه این پژوهش به دنبال ارزیابی وضعیت مؤلفه‌های عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود و از آنجا که مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای و توزیع داده‌ها نرمال بود از آزمون تی تک نمونه‌ای برای پاسخ به سؤال پژوهش استفاده شد. قبل از آزمون سؤال ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

چنانکه در اطلاعات جدول ۸ مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری در همه متغیرها بزرگتر از ۰/۵۰ است، به عبارت دیگر توزیع مربوط به همه عوامل، نرمال است. در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس ۵ درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفته شد. در جدول ۹ آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت مؤلفه‌های عملکرد شغلی آورده شده است.

جدول ۹. آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت مؤلفه‌های عملکرد شغلی

	ارزش آزمون = ۳				
	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف	اختلاف	سطح معناداری (دو دامنه)	درجه آزادی	مقدار تی
	حد بالا	حد پایین	میانگین		
آموزشی	۰/۳۴۳	۰/۱۹۲	۰/۲۶۷	۴۷۹	۶/۹۶۵
عملکرد شغلی	-۰/۵۷۸	-۰/۴۰۹	-۰/۴۹۳	۴۷۹	-۱۱/۴۶۲
	-۰/۶۵۳	-۰/۵۰۰	-۰/۵۷۷	۴۷۹	-۱۴/۸۲۸
شایستگی‌های فردی	۰/۷۴۸	۰/۵۹۷	۰/۶۷۲	۴۷۹	۱۷/۴۶۹

همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه متغیرها کمتر از پنج صدم است و بنابراین فرض صفر برای بقیه فروض، با ۹۵ درصد اطمینان رد و

فرض پژوهش تأیید می‌شود. البته باید توجه داشت با توجه به اینکه حد بالا و پایین و همین طور اختلاف میانگین در مؤلفه‌های پژوهشی و حرفه‌ای منفی است می‌توان گفت وضعیت این متغیرها نامطلوب و پایین‌تر از میانگین است اما با توجه به اینکه حد بالا و پایین و همین طور اختلاف میانگین در مؤلفه‌های آموزشی و شایستگی‌های فردی مثبت است می‌توان گفت وضعیت این متغیرها مطلوب و بالاتر از میانگین است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور شناخت بیشتر موضوع در زمینه عملکرد شغلی و همچنین شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها صورت گرفت. با بررسی مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده در ایران و جهان، ۴۲ شاخص برای عملکرد شغلی (آموزشی، پژوهشی، حرفه‌ای و شایستگی‌های فردی) شناسایی و نامگذاری شد. در این بخش با توجه به پیشینه تحقیق و نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده به تبیین مؤلفه‌های شناسایی شده و وضعیت آن‌ها پرداخته می‌شود و در نهایت پیشنهادهایی در این زمینه ارائه می‌گردد. امروزه به دلیل شتاب فزاینده علوم بشری، پیشرفت روزافزون فناوری، پیچیدگی سازمان به دلیل ماشینی شدن، روابط و مسائل نیروی انسانی و کاهش صدمات کاری، اصلاح عملکرد شغلی، یکی از مهم‌ترین راهکارهایی است که به کمک آن مدیران و کارکنان به رشد و بالندگی می‌رسند. در سازمان‌های امروزی که دانشگاه‌ها نیز از آن مستثنی نیستند، مدیران به دلیل منابع محدود و داده‌های ناکافی که در اختیار دارند، نمی‌توانند تصمیمات درستی در جهت نیل به اهداف سازمان اتخاذ کنند. از این رو، همسو شدن با تغییرات محیطی و ارتقا عملکرد شغلی دانشگاه، امری ضروری به نظر می‌رسد. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه عملکرد شغلی، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه مؤلفه‌های عملکرد شغلی با برخی از پژوهش‌ها همسو است. ضمن اینکه بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه در سازمانهای مختلف در ایران و جهان، بر ارتقای عملکرد شغلی به عنوان عاملی برای توسعه و بالندگی سازمانی تأکید می‌کنند. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به کانگ و کوان (۲۰۱۶) که ابعاد جو سازمانی، تکنولوژی تعامل و نوآوری بر عملکرد شغلی تأثیرگذار قلمداد کردند همچنین، بای، هان و هارمز (۲۰۱۶)،

که تأیید تأثیر سیاست سازمانی بر عملکرد شغلی، جو سازمانی را عاملی مهم در عملکرد شغلی عنوان کرده‌اند. اون، و همکاران (۲۰۱۶)، نشان دادند که عوامل تعامل و علاقه مندی بر اشتیاق و عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارند.

محمدی و همکاران (۱۳۹۵) نیز الگویی جهت انتخاب اعضای هیأت علمی، در راستای بهره‌وری منابع انسانی در دانشگاه‌های ایران با ابعاد علمی آموزشی، شخصیتی و اخلاقی، پژوهشی و فناوری و فرهنگی، ارائه دادند. نتیجه پژوهش نشان داد که ابعاد علمی آموزشی (دانش و مهارت‌های فنی)، فرهنگی، شخصیتی اخلاقی و پژوهشی و فناوری به ترتیب اولویت اول تا چهارم را در انتخاب اعضای هیأت علمی به عهده دارد. خدابخش‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، نیز ویژگی‌های فردی را به عنوان یک از مؤلفه‌های عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی برشمردند. که علم، آگاهی و دانش، تجربه، انگیزه و نگرش فرد برای انجام بهتر کارها را شامل می‌شود. شمس مورکانی و همکاران (۱۳۹۳) نیز، ۴ عامل اصلی را در ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی معرفی کردند که عبارتند از عامل آموزشی، مدیریتی، پژوهشی و شایستگی فردی. همچنین، عزیزی (۱۳۹۲) نشان داد که بهبود عملکرد پژوهشی اساتید در علوم انسانی از طرفی نیازمند انجام اصلاحات در رویکردهای سازمانی و مدیریتی و سیاستگذاری پژوهش است و از طرف دیگر مشروط به اجرای برنامه‌های توانمندسازی و تقویت بنیه‌های حرفه‌ای اساتید در زمینه پژوهش و فراهم کردن شرایط و منابع مناسب مالی، مادی و علمی برای انجام فعالیت‌های پژوهش توسط اساتید را شامل می‌شود. طالبی (۱۳۹۱)، ده متغیر اصلی برای توصیف عملکرد اعضای هیأت علمی در گرفت که عبارتند از: ۱- تألیف مقاله، ۲- تولید دانش فنی، اختراع، اکتشاف یا کسب رتبه در جشنواره‌های ملی، ۳- ارائه طرح‌های پژوهشی، ارزیابی، داوری مقالات و فعالیت‌های پژوهشی، ۴- ترجمه کتاب، تصحیح انتقادی کتاب و تجدید چاپ کتاب، ۵- انجام پایان‌نامه دانشجویی، ۶- رعایت نظم و انضباط درسی و شئون اسلامی، ۷- کیفیت تدریس، ۸- کمیت تدریس، ۹- تألیف کتاب‌های درسی، ۱۰- کاربرد روش‌های نوین تدریس، معرفی کرد

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد میانگین در مؤلفه‌های پژوهشی و حرفه‌ای از عملکرد شغلی منفی است و این بدان معناست که وضعیت موجود در این عوامل نامطلوب است. می‌توان گفت تنها ابعاد عملکرد آموزشی در دانشگاه‌ها مورد توجه قرار

می‌گیرد. بدین معنی که ارائه سرفصل و معرفی منابع درسی به دانشجویان (داشتن طرح درس)، آشنا بودن به نحوه آموزش مجازی، مشارکت دهی دانشجویان در فعالیت‌های یادگیری، ارزیابی مداوم از دانشجویان، گرفتن بازخورد و انجام اقدامات اصلاحی مناسب در صورت لزوم، ارزیابی پایانی عادلانه از دانشجویان مبتنی بر شایستگی‌های علمی و مهارتی دانشجویان و برگرفته از محتوای دروس ارائه شده، در دانشگاه مورد تاکید قرار می‌گیرد؛ اما ترغیب دانشجویان نسبت به پژوهش و مشارکت دادن آن‌ها در فعالیتهای پژوهشی و حتی پاداش دادن و ایجاد انگیزه نسبت به اقدامات پژوهشی جدی گرفته نمی‌شود. همچنین، دانشگاه و اساتید آن به گونه‌ای رفتار می‌کنند که گویا مسئولیتی در مورد حفظ ارزشها و بهبود خلاقیت، عزت نفس، مرکز کنترل درونی، خودکارآمد، خوشرویی و گشاده‌رویی، حس مسئولیت پذیری و نداشتن تکبر (تواضع مناسب) ندارند که این امر به سازمان ضرر می‌رساند. درنهایت با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد: ایجاد کانونهای ارتباطی بین مدیران و اساتید دانشگاه؛ مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم گیریها؛ عضویت اعضای هیئت علمی در انجمن‌های تخصصی و فرهنگی؛ طراحی و اجرای کارگاه‌های آموزشی مرتبط با نیاز اساتید و دانشجویان؛ بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات مربوط به ارتقای عملکرد شغلی اساتید.

منابع

- باستانی، پیوند، امینی، میترا، طاهر نژاد، علی و روح الهی، نیره سادات. (۱۳۹۳). دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران درمورد نظام ارزشیابی استاد: مطالعه کیفی. *طنین سلامت*، دوره ۲ شماره ۱، ۷-۱۶.
- بشیری، علی. (۱۳۹۴). بررسی استانداردهای عملکردی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد تبریز به منظور ارائه چارچوب مناسب برای آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم تحقیقات آذربایجان شرقی.
- جلالی، عبدالعلی و روح الهی، احمدعلی. (۱۳۹۴). تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی با میانجی گری درگیری شغلی. *رسالت مدیریت دولتی*. دوره ۶، شماره ۱۷، ۱-۱۶.

- خضرلو، رقیه، حسنی، محمد، قلعه‌ای، علیرضا و قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۴). بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی ویژگی‌های شغلی و عملکرد در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه. *مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۷، شماره ۲۳، ۶۵-۷۹.
- رضاییان، علی و ناییجی، محمدرضا. (۱۳۸۸). اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران. *چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، دوره ۹، شماره ۳۳، ۴۹-۶۶.
- شمس مورکانی، غلامرضا، فتح‌آبادی، جلیل و زنگنه، فاطمه (۱۳۹۳). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی. *اولین کنفرانس ملی ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی*.
- محمدی، فاطمه. (۱۳۸۹). تأثیر ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی با کارنامه هوشمند بر عملکرد آنان. *فصلنامه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، دوره ۱، شماره ۱، ۱۰.
- محمدی، مهدی، ناصری جهرمی، رضا. (۱۳۹۳). ارائه مدل معادله ساختاری خودراهبری، شایستگی‌های فنی، زمینه‌ای و رفتاری و ادراک دانشجویان از کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی. *نشریه علمی-پژوهشی فناوری آموزش*، دوره ۸، شماره ۴، ۲۱۹-۲۲۸.
- مؤذن، زینب، موحد محمدی، حمید، رضوانفر، احمد و میرترابی، مهدیه السادات. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دوره ۱، شماره ۵، ۱۳۴-۱۱۵.
- Bai, Y., Han, G. H., & Harms, P. D. (2016). Team conflict mediates the effects of organizational politics on employee performance: A cross-level analysis in China. *Journal of Business Ethics*, 1-15.
- Diller, J.V., & Moule, J. (2005). Cultural Competence: A Primer for Educators. Belmont, CA: Thomas Wadsworth, *Journal of Teacher Education*, 45(1), 9-17.
- Hutabarat, W. (2015). Implementation of School Based Management in Indonesia (Affecting Work Motivation, Job-Satisfaction, and Teacher Job-Performance). *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 22(2), 428-440.
- 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 Paper No.22054.
- Kang, Y. S., & Kwon, S. D. (2016). A Study on the Influencing Factors of Smart-Work Performance. *Journal of Information Technology Applications and Management*, 23(1), 61-77.
- King, M.A., Sims, A., & Osher, D. (2007). How is Cultural Competence Integrated into Education? Center for Effective Collaboration and Practice, American Institutes for Research.

- Luna–Arocas, R., & Morley, M. J. (2015). Talent management, talent mindset competency and job performance: the mediating role of job satisfaction. *European Journal of International Management*, 9(1), 28-51.
- Mustafa, M. N., & Othman, N. (2016). The effect of work motivation on teacher's work performance in pekanbaru senior high schools, Riau Province, Indonesia. *Sosiohumanika*, 3(2).
- Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M., & Cameron, K. S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35.
- Tagomori, H; & Bishop, L. (2011). A Content Analysis of Evaluation Instruments Used for Student Evaluation of Classroom Teaching Performance in Higher Education, Paper presented at the Annual Meeting of the American Education Research Association, New Orleans.
- Wachtel, H. K. (2008). Student Evaluation of College Teaching Effectiveness: A Brief Review. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 23(2), 191-212.
- Webster, W. A. (2009). Reframing Professional Development through Understanding Authentic Professional Learning. *Review of Educational Research*, 79(2), 702-739.

