

## کارراهه شغلی و خودکارآمدی مریبان فنی و حرفه‌ای (مطالعه موردی: استان همدان)

\* محمد رضا اردلان، دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا

همدان، ایران

مدینه همتی، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه

بوعلی سینا همدان، ایران

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه کارراهه شغلی با خودکارآمدی مریبان فنی و حرفه‌ای استان همدان انجام شده است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه مریبان فنی و حرفه‌ای استان همدان به تعداد ۱۵۶ نفر می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۱۱ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی مریبان تی اسپچانن - تی موران و وولفولک و کارراهه شغلی بیگلپاردی و همکاران استفاده شد. روایی سازه پرسشنامه‌های پژوهش از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه خودکارآمدی ۰/۹۳ و برای پرسشنامه کارراهه شغلی ۰/۹۴ به دست آمد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری در دو سطح توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (تی تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون گام به گام و مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS19 و LISREL8.8 تحلیل شدند. نتایج نشان داد که وضعیت خودکارآمدی و کارراهه شغلی مریبان فنی و حرفه‌ای استان همدان بالاتر از سطح متوسط (۳) است. نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین کارراهه شغلی و خودکارآمدی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، هم‌چنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که مؤلفه سبک زندگی (۰/۳۳) قدرت پیش‌بینی خودکارآمدی مریبان را دارند. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که اثر کارراهه شغلی بر خودکارآمدی معنی‌داری مثبت و معنادار است.

واژگان کلیدی: کارراهه شغلی، خودکارآمدی، مریبان فنی و حرفه‌ای.

\* نویسنده مسئول: ardalanmr@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۶/۷/۳۰ پذیرش مقاله: ۹۶/۱۲/۷

## **Job Career and Self-efficacy of vocational trainers (Case study: Hamedan Province)**

**\*Mohammad Reza Ardalan**, Associate Professor of educational Administration, faculty of Literature and Human Science, Bu- Ali Sina University, Hamedan, Iran.

**Madineh Hemmati**, Graduated in Educational Administration, faculty of Literature and Human Science, Bu- Ali Sina University, Hamedan, Iran.

### **Abstract**

The purpose of this study was to investigate the relationship between Job Career and self-efficacy of vocational trainers in Hamedan province. Research Methodology In terms of purpose Applied. And from the perspective of the data collection method Descriptive-correlation Structural Modeling. The statistical population includes all technicians and professionals of Hamedan coaches in 156 people who were selected by random sampling method. 111 subjects were selected as the statistical sample. To determine the sample size The Cochran formula was used. To collect data, two standard questionnaires were used Self-efficacy of coaches Schwannen - Moran & Wolfowlck Job Career Biglardy et al. Were used. Structural validity of research questionnaires through the confirmatory factor analysis was confirmed and the reliability of the questionnaires was obtained on the basis of Cronbach's alpha coefficient for the self-efficacy questionnaire (93.03) and for Job Career questionnaire (94/0). Research data after collecting at two descriptive levels (Mean and standard deviation) and inferential (single sample T-test, Pearson correlation coefficient, stepwise regression analysis and structural equation modeling) were analyzed using SPSS19 and LISREL8.8 software. The results showed that the self-efficacy and Job Career of technical and vocational trainers in Hamedan province is higher than the average level (3). The results of correlation coefficient showed that there is a positive and significant relationship between Job Career and self-efficacy. Also, the results of stepwise regression analysis showed that life-style components (0.33) had the power of self-efficacy prediction of trainers. The results of the structural equation model showed that the direct effect of job careers on self-efficacy in the significant level was positive and significant.

**Key words:** Job Career, self-efficacy, vocational trainers.

---

\* Corresponding author: [ardalanmr@yahoo.com](mailto:ardalanmr@yahoo.com)  
Receiving Date: 22/10/2017 Acceptance Date: 26/2/2018

مقدمه

رشد و توسعه سازمان‌ها به ویژه مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، بدون توجه به رکن اساسی نیروی انسانی امکان پذیر نمی‌باشد. همه سازمان‌ها به عامل نیروی انسانی به عنوان عامل کلیدی توجه می‌نمایند. مدیران سازمان‌ها تلاش می‌کنند که در منابع انسانی خود چنان انگیزه‌ای ایجاد نمایند، تا ضمن احساس سربلندی و خشنودی از کارکنان، در سازمان نهایت توان، مهارت و دانش تخصصی خود را برای دستیابی به هدف‌های سازمان به کار گیرند [۱]. نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه‌ی بی پایان در جهت رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها و کشورها است و بزرگترین سرمایه‌ی یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند، امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره وری به عنوان عوامل اصلی رشد و توسعه تلقی می‌شوند [۶].

درک انسان از خودکارآمدی بر الگوهای تفکر، انگیزش، عملکرد و برانگیختگی هیجانی فرد تأثیر می‌گذارد [۱۸]. نظریه‌های روانشناختی متعددی در طول قرون گذشته سعی کرده‌اند که انسان را مطالعه کرده و رفتار آدمی را تبیین کنند. نظریه شناختی-اجتماعی یکی از این نظریه‌هاست که بندورا<sup>۱</sup> در شکل‌دهی آن تلاش کرده است [۱]. در واقع، نظریه اجتماعی-شناختی بندورا ماهیت پژوهش خویشتن است. بندورا از این ویژگی به عنوان خودکارآمدی نام می‌برد و خودکارآمدی را به عنوان باور افراد به توانایی‌های خود برای انجام وظایف به گونه‌ای که نتیجه مورد نظر را کسب کنند تعریف می‌کند [۸]. پین تریچ و شانک<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) خودکارآمدی را یک متغیر اساسی در یادگیری، عملکردهای اجتماعی-شناختی، مهارت‌های حرکتی، انتخاب راهبردها و رفتارها به

---

1. Bandura

2. Pin Trych & Shank

شمار آورده اند. خودکارآمدی درجه اطمینانی است که شخص، رفتار خاصی را با توجه به موقعیت معین به اجرا گذاشته و انتظار نتایج مورد نظر را داشته باشد [۲]. به نظر بندورا [۴] اکتساب انتظارات کارآمدی بالا یا پایین، چهار منبع اصلی دارد:

۱. تجربه مهارتی: انتظارات کارآمدی در تجربیاتی که شخص در آنها مهارت دارد.
۲. تجربه جانشینی: دیدن یا مشاهده کارهای موفقیت آمیز افراد دیگر می تواند به تدریج ادراک های کارآمدی را در بینندگان القاء کند که به این باور برسند که آنها هم آنقدر دارای قابلیت هستند که بتوانند به موفقیت برسند.
۳. ترغیب کلامی: اغلب برای متقاعد کردن افرادی به کار می رود که قابلیت های لازم برای انطباق با اهدافشان را دارند.

۴. برانگیختگی هیجانی: موقعیت های مشکل، حالت های بالای برانگیختگی را در اکثر افراد ایجاد می کند و افراد داده های برانگیختگی را برای قضاوت در مورد قابلیت هایشان به کار می برند. از این جهت، برای اصلاح باورهای

خودکارآمدی افراد، بهبود وضعیت جسمانی و کاهش استرس ها و اضطراب هایشان مؤثر است [۲۴]. ادراک افراد از خودکارآمدی در کسب مهارت ها و تکالیف متنوع نقش مهمی در پیش بینی انتخاب های شغلی و به همان نسبت در پشتکار آنها برای انجام اهدافشان دارد [۹]. موفقیت فردی در شروع یک کسب و کار و تجارت، یعنی کسب بودجه و منابع مالی لازم، استخدام شرکاء و کارکنان مستعد، تبدیل فرصت ها به محصولات و یا خدمات قابل ارائه، توسط خودکارآمدی فرد تعیین می شود. افرادی که کارآیی شخصی کمی دارند، احساس می کنند که در اعمال کنترل بر رویدادهای زندگی درمانده و ناتوان هستند [۱۸]. قضاوت در مورد خودکارآمدی، عموماً بر سه پایه صورت می گیرد: سطح، قدرت، عمومیت.

- سطح خودکارآمدی، میزان سختی کار را اندازه می گیرد.

- قدرت خودکارآمدی، به میزان باور راسخ فرد به انجام موفقیت آمیز کار در سطوح مختلف از دشواری اشاره دارد.

- عمومیت، به درجه‌ای از میزان تعمیم پذیری موقعیت‌ها اطلاق می‌شود [۱۹]. از زمره متغیرهایی که می‌توان به عنوان عامل اثر گذار بر خودکارآمدی تلقی نمود کارراهه شغلی است. کارراهه شغلی به مجموعه‌ای از کارها و مشاغلی اشاره می‌کند که افراد در مدت زندگی کاری خود بر عهده دارند. عمومی ترین کاربرد این عبارت پیشرفت در کار است. در برخی موارد کارراهه شغلی دلالت بر یک حرفه یا شغل داشته و مستلزم سطح بالایی از تربیت و آموزش بوده است. در موارد دیگر اصطلاح کارراهه شغلی به هر تعهد بلند مدتی که همراه با سرمایه گذاری روانشناختی وسیع در یک حرفه یا یک سازمان دارد، اشاره می‌کند. به باور شاین<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) بیشتر مردم خودپنداره<sup>۲</sup> نیرومندی از هویت شغلی خود شکل می‌دهند که رفتارهای آرزومندانه آنها را نسبت به شغل و تکالیف کاری آنها جهت‌دهی می‌کند. شاین (۱۹۹۶) این نوع خودپنداره را ارکان زندگی حرفه‌ای (کارراهه<sup>۳</sup> یا مسیر شغلی) نام گذاری نموده و بر مبنای تحقیقات خود اظهار داشته که این رکن زندگی حرفه‌ای انتخاب‌های شغلی را در افراد شکل می‌دهد [۱۴]. از آنجایی که تقریباً همه افراد در همه مشاغل و پست‌ها، تجربه‌های منحصر به فردی را می‌آموزند، بنابراین هر فرد، در حقیقت یک مسیر شغلی منحصری را دنبال می‌کند [۲۱]. در واقع مدیریت مسیر شغلی فرایندی است که به وسیله آن افراد می‌توانند تصمیماتی در زندگی کاریشان اتخاذ کنند [۱۵]. بنابراین توجه به کارراهه‌ی شغلی نیروی انسانی دارای اهمیت فراوان است در حالی که اصطلاح کارراهه‌ی شغلی به طور کلی برای همه حرفه‌ها و مشاغل به کار می‌رود، در طول زمان این اصطلاح دلالت‌های ضمنی

- 
1. Schein
  2. Self concept
  3. Career anchor

متعددی داشته است. عمومی‌ترین کاربرد آن عبارت از پیشرفت در کار است. کارراهی شغلی دلالت بر یک شغل یا حرفه دارد و مستلزم سطوح بالایی از تربیت و آموزش است. سازمان‌ها نیازمند شناخت بیشتر جهت گیری‌های مختلف کارراه کارکنان هستند تا مسیرهای کارراه و سیستم‌های مناسب پاداش را ایجاد کند [۵]. اهمیت کارراه شغلی عبارت است از:

۱. به کسب هویت و مقام و منزلت افراد کمک می‌کند. ۲- غنای زندگی کاری را تأمین می‌کند. ۳- بر اساس مفاهیم اجتماعی صورت می‌گیرد. ۴- فرصتی را برای ارضای امیال کارکنان جهت شناخت، پیشرفت و ترقی به وجود می‌آورد [۲۲].

از طرفی مفهوم کارراه، به عنوان حلقه‌ی پیوند میان سازمان‌ها و افرادی که برای آنها کار می‌کنند، از هر دو جنبه‌ی درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرد. کارراه بیرونی<sup>۱</sup> شامل مشاغل و موقعیت‌هایی است که فرد به وسیله‌ی آنها پیشرفت می‌کند [۲۱]. در حالی که کارراه درونی<sup>۲</sup> در بر گیرنده‌ی گرایش‌ها، ارزش‌ها، ادراکات کارراه و واکنش‌های مؤثر به تجارب شغلی است که می‌تواند نتایج مهمی برای خشنودی، تعهد و باقی ماندن افراد در یک سازمان داشته باشد [۱۵]. در ادامه پژوهش‌های انجام شده در رابطه با موضوع مورد پژوهش ارائه می‌گردد.

شهیدی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین تعهد سازمانی و خودکارآمدی ارتباط مثبت و متقابلی وجود دارد [۱۹]. شیربگی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که همبستگی معناداری بین خودکارآمدی مدیران متوسطه و اثربخشی رهبری وجود دارد [۲۰]. یافته‌های پژوهش میرکمالی و حسینی (۱۳۸۷) حاکی از آن است که بین روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم و

---

1. External career  
2. Internal career

خودکارآمدی آنان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد [۱۳]. کولا و تصدمیر<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی دریافتند که سطح خودکارآمدی دانشجویان ارشد در آهی اورن دانشکده دانشگاه آموزش و پرورش برای برنامه‌های کاربردی شناختی و مهارت‌های فنی به طور متوسط بالا می‌باشد [۱۰]. ازکان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی دریافتند که بین مهارت‌های ارتباطی و خودکارآمدی همبستگی مثبت معنی داری وجود دارد [۱۶]. بالسین<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که فناوری اطلاعات و ارتباطات خودکارآمدی بستگی به جنس، درجه موفقیت، درآمد اقتصادی، زمان استفاده از اینترنت روزانه، وضعیت داشتن شبکه‌های اجتماعی، کامپیوتر و دیگر ابزارهای فناوری اطلاعات، تعداد دوره‌های کامپیوتر گرفته تا وضعیت مشارکت، تفاوت معنی داری را نشان می‌دهد [۳]. مارگولیس و مک کیب<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی معلمان باعث بهبود یادگیری و افزایش انگیزه یادگیری دانش آموزان می‌گردد [۱۱]. سکاوفیلی و ماریسا<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) به نقل از سیدنقوی و عرب (۱۳۹۲) در پژوهش خود رابطه معناداری بین خودکارآمدی شغلی و شاخص‌های مختلف روان شناختی به دست آوردند و نتایج پژوهش آنان نشان داد، افراد با خودکارآمدی بالا کمتر مضطرب و ناامید می‌شوند و در برابر موقعیت‌های تنش زا کمتر شاکی هستند و از هوش هیجانی و خوش بینی بیشتری نسبت به آینده برخوردارند [۲۱]. یافته‌های پژوهش قلاوندی و سلطان زاده (۱۳۹۱) حاکی از آن است که میان شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی و کل مؤلفه‌های تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ همچنین مؤلفه‌های شایستگی فنی - کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی،

1. Kula & Tasddemir
2. Ozkan
3. Balcin
4. Margolis & Mac cabe
- 5 . Skavfly & Marissa

خود مختاری - استقلال، چالش محض و سبک زندگی، پیش بینی کننده‌ی معنی دار ابعاد تعهد سازمانی هستند [۶].

نادی و همکاران (۱۳۸۹) نیز در پژوهش خود نشان دادند که رابطه‌ای معنادار میان جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری وجود دارد [۱۴]. نتایج پژوهش عباس زاده و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که مؤلفه‌های کارراهه شغلی معلمان در مدارس متوسطه در وضعیت مطلوب استقلال، مهارت مدیریت اجرایی، تنوع فعالیت‌ها، خدمات، شایستگی فنی، خلاقیت و هویت بود [۱]. در پژوهش ذاکر فرد و نوری (۱۳۸۷) مشاهده گردید که بین لنگرهای کارراهه شغلی با بصیرت شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی داری وجود دارد. [۲۵]. پژوهش عریضی سامانی و همکاران (۱۳۸۷) نشان می‌دهد که خشنودی از کارراهه با خشنودی از دوره‌های آموزشی رابطه دارد [۱۵].

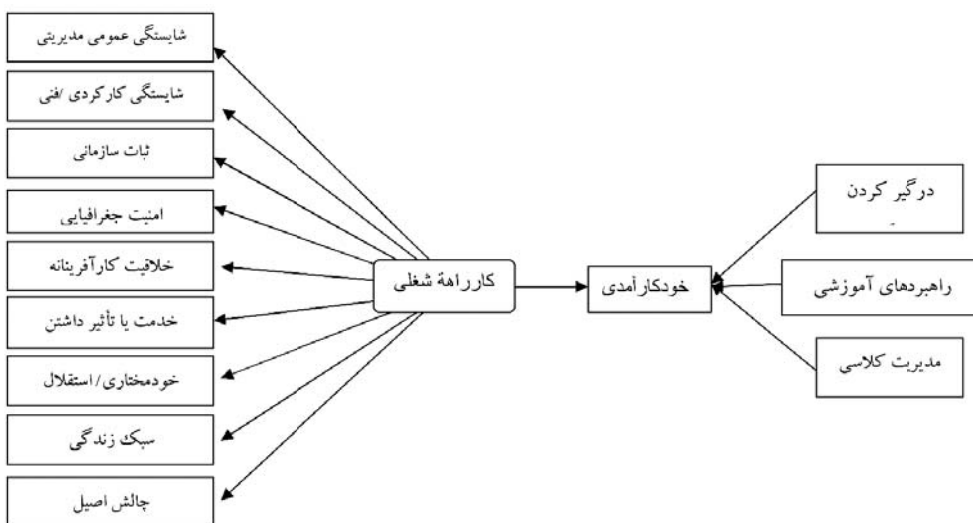
با توجه به اینکه سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی از تعدادی اجزا تشکیل شده‌اند، اما غالباً به آنها یک سیمای انسانی بخشیده‌اند، نظام‌های آموزشی هم‌چون سازمان فنی و حرفه‌ای نیز از این اصل مستثی نیستند، نظام‌های آموزشی به عنوان بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در تربیت و تأمین نیروی انسانی کارآمد و نقشی تعیین کننده در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه را دارند و اعضای آن در این فرایند که از عوامل عمده و مؤثر محسوب می‌شوند، گران بهاترین بخش نظام‌های آموزشی را تشکیل می‌دهند. نظام‌های آموزشی نهادهایی هستند که انتظار می‌رود کانون عالی‌ترین پیشرفت‌های علمی در همه زمینه‌های علوم باشد و در راه اعتلای علم و دانش در جامعه گام‌های اساسی بردارد؛ به گونه‌ای که بتوان در عمل زمینه‌های موفقیت آن را از لحاظ تولید دانش با استانداردهای علمی و حفظ کیفیت ملاحظه نمود. این امر، قبل از هر چیز در سایه بهره‌مندی از نظام مدیریت منابع انسانی توانمند و کارآمد امکان پذیر است. با وجود این، در عمل، نظام‌های آموزشی کشور،



هنوز نتوانسته‌اند نقش برجسته‌ای در توسعه علمی و فرهنگی کشور در قیاس با نظام‌های ممتاز در کشورهای پیشرفته داشته باشند. زیرا در زمینه اهمیت منابع انسانی، به شدت سهل‌انگاری می‌شود، در حالی که برای بقاء و بالندگی باید به گونه‌ی نظامند، شرایط جذب و تأمین، بهسازی و پرورش، حفظ، نگهداری، انگیزش و رهبری منابع انسانی را در کل فراهم ساخت، تا اینکه کارکنان بتوانند قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود را نشان دهند. عدم توجه به نیازهای کارکنان در نهایت باعث خواهد شد تا آنها برای تأمین نیازهای خود در عرصه‌هایی بجز عرصه تخصصی خودشان مشغول فعالیت شوند و این منجر به وابستگی هر چه بیشتر کشور به کشورهای دیگر خواهد شد. متأسفانه خلاء این مسئله در سازمان فنی و حرفه‌ای بیشتر به چشم می‌خورد. جامعه آماری انتخاب شده مربیان فنی و حرفه‌ای استان همدان است، و علت این انتخاب جهت آشنایی با جامعه آماری و در نتیجه برخورد با کمترین محدودیت‌ها و موانع جمع‌آوری اطلاعات موثق و مستند، پژوهش بوده است. علت دیگر بر این باور استوار بود که این مراکز از گران‌بهارترین ذخایری شناخته می‌شوند که نظام‌های آموزشی و جامعه برای تلفیق تئوری و عمل و توسعه مهارت عملی و کاربردی در افراد در اختیار دارند. بر این اساس امروزه نظام‌های آموزشی و جوامع از مراکز فنی و حرفه‌ای انتظار دارند تا در فرایند توسعه سرمایه‌های انسانی و توانمندسازی نقش اساسی خود را ایفا کند و این مهم جز در سایه وجود مربیان کارآمد و توانمند محقق نمی‌شود. هم‌چنین از آنجایی که مراکز فنی و حرفه‌ای بخش عمده تأثیرگذاری در هر جامعه است و دارای ویژگی توسعه مستمر و نیز الگوی نقش‌آفرین هم هست، مطالعه شغل مراکز فنی و حرفه‌ای در جایگاه اصلی خود لازم است، در گذشته فقط تعداد اندکی از مردم از نظام‌های آموزشی نفع می‌بردند، با گذشت زمان و ایجاد شرایط جدید اکثر شغل‌های جدید مخصوصاً مشاغل مهم به آموزش نیاز پیدا کردند، اکنون با افزایش چشم‌گیر تعداد مربیان و معلمان عده بیشتری از تحصیلات در مراکز فنی و حرفه‌ای بهره می‌برند. با توجه به آنچه که مطرح شد هدف

اصلی این پژوهش پاسخگویی به این سؤال آیا بین کارراهه شغلی و خودکارآمدی مربیان رابطه معنی داری وجود دارد؟

برای نیل به هدف اصلی پژوهش، و به منظور پیش بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه پژوهش الگویی طراحی شده و تأثیر مستقیم خودکارآمدی بر کارراهه‌ی شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱. چهارچوب مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

روش اجرای پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌های پژوهش توصیفی - همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد نظر کلیه مربیان فنی و حرفه‌ای استان همدان به حجم ۱۵۶ نفر است (منبع: کارگزینی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان). با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای

متناسب با حجم ۱۱۱ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است. پرسشنامه خودکارآمدی: پرسشنامه مذکور بر اساس مدل تی اسپانن-موران و وولفولک (۲۰۰۱) [۲۲] در قالب ۲۴ سؤال با طیف پنج درجه‌ای لیکرت برای مریبان طراحی شده است. پرسشنامه خودکارآمدی ابعاد (درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی، مدیریت کلاس) را شامل می‌شود. روایی و پایایی پرسشنامه در مطالعات قبلی مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است از جمله در پژوهش شهیدی و همکاران (۱۳۹۲)، پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده است [۱۹]. در پژوهش حاضر مقدار آلفا برای این ابزار ۰/۹۳ به دست آمد که نشانگر پایایی قابل قبول این ابزار است. روایی صوری پرسشنامه پژوهش مورد تأیید متخصصان و اساتید مدیریت و علوم تربیتی قرار گرفت و برای بررسی روایی سازه این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش  $GFI$ ،  $CFI$  ۰/۹ و  $AGFI$  ۰/۸ و  $RMSEA$  ۰/۱ نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش خودکارآمدی است.

پرسشنامه کارراهه شغلی: پرسشنامه ی مذکور بر پایه مدل بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) در قالب ۲۵ سؤال با طیف هشت درجه‌ای مقیاس لیکرت برای مریبان طراحی شده است. پرسشنامه کارراهه شغلی (شایستگی کارکردی/فنی، شایستگی عمومی مدیریتی، ثبات سازمانی، امنیت جغرافیایی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت یا تأثیر داشتن، خودمختاری/ استقلال، سبک زندگی، چالش اصیل) را شامل می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹۴ به دست آمد. روایی صوری پرسشنامه پژوهش مورد تأیید متخصصان و اساتید مدیریت و علوم تربیتی قرار گرفت و برای بررسی روایی سازه این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که

## مدیریت بر آموزش سازمانها

شاخص‌های برازش ۰/۹۲ GFI ، CFI ۰/۹۱ و AGFI ۰/۸۳ و RMSEA ۰/۰۹۳ نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش کارراهه شغلی است. پرسشنامه سوم برای گردآوری اطلاعات جمعیت‌شناختی اعضای نمونه آماری و توسط محقق طراحی شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SSPS16 و Lisrel 8.8 در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین و انحراف استاندارد، و در سطح استنباطی از آزمون‌های تی تک نمونه ای، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شده است.

### یافته‌های پژوهش

سؤال (۱) وضعیت خودکارآمدی و کار راهه شغلی مربیان فنی و حرفه‌ای استان همدان چگونه است؟

**جدول ۱: بررسی وضعیت خودکارآمدی مربیان فنی و حرفه‌ای استان همدان با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای:**

متغیرها	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
خودکارآمدی (متغیر وابسته)	۳/۷۰	۰/۵۸	۳	۱۲/۷۷	۱۱۰	**۰/۰۰۰
تربیت مدرس	درگیر کردن فراگیر	۳/۶۶	۳	۱۰/۵۳	۱۱۰	**۰/۰۰۰
	راهبردهای آموزشی	۳/۷۱	۳	۱۱/۱۳	۱۱۰	**۰/۰۰۰
	مدیریت کلاس	۳/۷۴	۰/۵۷	۳	۱۳/۶۳	**۰/۰۰۰
* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.						

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون تک گروهی در جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین خودکارآمدی مربیان فنی و حرفه‌ای استان همدان ۳/۷۰ با انحراف معیار ۰/۵۸ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان نتیجه می‌گیریم که میزان خودکارآمدی مربیان فنی و حرفه‌ای استان همدان بالاتر از حد متوسط است.

جدول ۲: بررسی وضعیت کارراهه شغلی مربیان فنی و حرفه‌ای استان همدان با استفاده از آزمون تک گروهی:

متغیرها	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری <sup>۱</sup>	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
کارراهه شغلی (متغیر مستقل)	۴/۷۸	۱/۳۹	۴/۵	۲/۱۶	۱۱۰	۰/۰۳۲
شایستگی <sup>۲</sup>	شایستگی کارکردی/فنی	۴/۷۸	۴/۵	۱/۵۰	۱۱۰	۰/۱۳۶
	شایستگی عمومی مدیریتی	۴/۵۸	۱/۶۹	۴/۵	۰/۵۵۱	۰/۵۸۳
	ثبات سازمانی	۴/۶۳	۱/۹۷	۴/۵	۰/۷۴۵	۰/۴۵۸
	امنیت جغرافیایی	۴/۴۷	۱/۸۵	۴/۵	۰/۱۵۴	۰/۸۷۸
	خلاقیت کارآفرینانه	۴/۷۲	۱/۶۷	۴/۵	۱/۴۲۹	۰/۱۵۶
	خدمت یا تأثیر داشتن	۵/۰۹	۱/۹۷	۴/۵	۳/۱۴۰	۰/۰۰۲**
	خودمختاری/ استقلال	۴/۹۵	۱/۸۶	۴/۵	۲/۵۵۳	۰/۰۱۲
	سبک زندگی	۵/۲۴	۱/۷۵	۴/۵	۴/۴۶۸	۰/۰۰۰**
چالش اصیل	۴/۵۷	۱/۸۲	۴/۵	۰/۴۴۱	۰/۶۶۰	
* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.						

بر اساس داده‌های جدول (۲)، میانگین کارراهه شغلی مربیان فنی و حرفه‌ای استان همدان ۴/۷۸ با انحراف معیار ۱/۳۹ به دست آمده است که از میانگین آماری (۴/۵)

## مدیریت بر آموزش سازمانها

---

بزرگتر است و نتایج آزمون t تک گروهی این تفاوت در سطح ۰.۰۵٪ معنادار نشان داد؛ زیرا  $(p < ۰/۰۵)$ . بنابراین با ۹۵٪ اطمینان نتیجه می‌گیریم که میزان کارراهه شغلی مربیان فنی و حرفه‌ای استان همدان بالاتر از حد متوسط است.

سؤال ۲) آیا بین کارراهه شغلی (و مؤلفه‌های آن) با خودکارآمدی (و مؤلفه‌های آن) مربیان فنی و حرفه‌ای استان همدان رابطه وجود دارد؟

جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
۱. درگیر کردن فراگیر	۱													
۲. راهبردهای آموزشی	۰/۷۸**	۱												
۳. مدیریت کلاس	۰/۷۴**	۰/۷۲**	۱											
۴. خودکارآمدی	۰/۹۲**	۰/۹۲**	۰/۸۹**	۱										
۵. شایستگی کارکردی/فنی	۰/۱۲	۰/۱۸	۰/۲۴**	۰/۱۹*	۱									
۶. شایستگی عمومی مدیریتی	۰/۲۸**	۰/۲۴**	۰/۲۳**	۰/۲۸**	۰/۵۴**	۱								
۷. ثبات سازمانی	۰/۰۴	۰/۱۲	۰/۰۷	۰/۰۸	۰/۵۳**	۰/۴۰**	۱							
۸. امنیت جغرافیایی	۰/۰۹	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۵۸**	۰/۴۸**	۰/۷۳**	۱						
۹. خلاقیت کارآفرینانه	۰/۰۴	۰/۱۸	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۴۰**	۰/۴۶**	۰/۵۰**	۰/۴۲**	۱					
۱۰. خدمت یا تأثیر داشتن	۰/۲۰*	۰/۳۵**	۰/۲۸**	۰/۳۰**	۰/۶۲**	۰/۵۷**	۰/۴۴**	۰/۵۰**	۰/۵۶**	۱				
۱۱. خودمختاری/ استقلال	۰/۱۵	۰/۲۶**	۰/۲۷**	۰/۲۵**	۰/۶۷**	۰/۳۴**	۰/۴۷**	۰/۵۱**	۰/۴۹**	۰/۷۲**	۱			
۱۲. سبک زندگی	۰/۱۷	۰/۳۴**	۰/۴۰**	۰/۳۳**	۰/۶۱**	۰/۴۴**	۰/۴۸**	۰/۴۷**	۰/۵۲**	۰/۶۶**	۰/۸۱**	۱		
۱۳. چالش اصیل	۰/۱۹*	۰/۲۶**	۰/۳۹**	۰/۳۰**	۰/۴۳**	۰/۲۸**	۰/۴۰**	۰/۵۴**	۰/۲۲**	۰/۳۸**	۰/۴۶**	۰/۵۴**	۱	
۱۴. کارراهه شغلی	۰/۱۹*	۰/۳۱**	۰/۳۳**	۰/۳۰**	۰/۸۰**	۰/۶۶**	۰/۷۴**	۰/۷۸**	۰/۶۷**	۰/۸۱**	۰/۸۱**	۰/۸۲**	۰/۶۳**	۱
* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.														

## مدیریت بر آموزش سازمانها

با توجه به اطلاعات جدول ۳ رابطه خودکارآمدی با کارراهه شغلی و مؤلفه‌های آن مثبت و معنادار است. بنابراین با احتمال ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم که هرچه کارراهه شغلی مریبان و میزان مؤلفه‌های آن بالاتر باشد، خودکارآمدی مریبان افزایش می‌یابد و بالعکس. نتایج آزمون همبستگی پیرسون رابطه معناداری را بین خودکارآمدی و سایر مؤلفه‌های کارراهه شغلی نشان نداد.

سؤال ۳) از طریق کدامیک از مؤلفه‌های خودکارآمدی می‌توان کارراهه شغلی مریبان را

پیش بینی کرد؟

**جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام تأثیر مؤلفه‌های کارراهه شغلی بر**

**خودکارآمدی مریبان فنی و حرفه‌ای استان همدان**

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R <sup>2</sup>	ضریب تعیین اصلاح شده R <sup>2</sup>	دوربین واتسون	F	سطح معناداری
مدل سبک زندگی	۰/۳۳۱	۰/۱۰۹	۰/۱۰۱	۱/۸۰	۱۳/۳۹	۰/۰۰۰
مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۰/۱۶۶			۱۸/۸۴	**۰/۰۰۰	مفروضه‌های هم خطی
سبک زندگی	۰/۱۱۰	۰/۰۳۰	۰/۳۳۱	۳/۶۵	**۰/۰۰۰	تورلنس Tolerance تورم‌وار یانس VIF

\*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

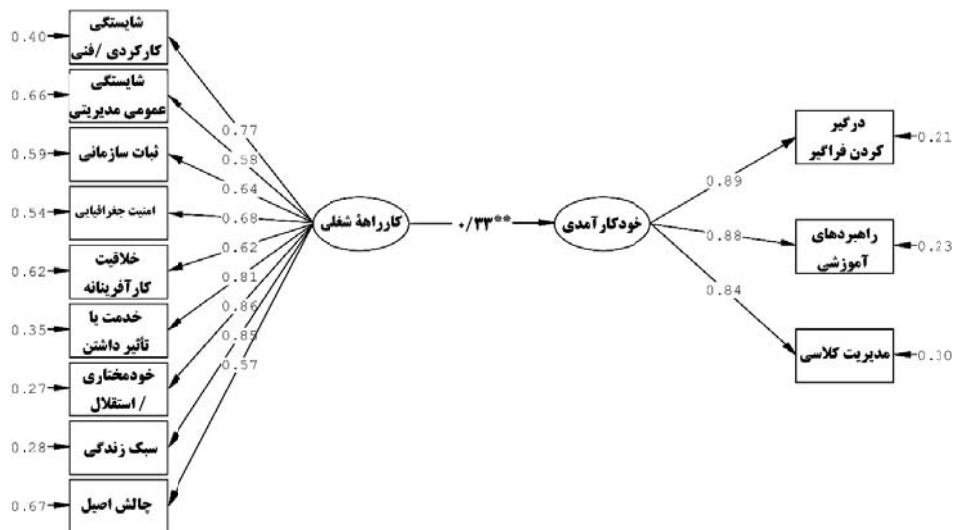


بر اساس اطلاعات جدول (۴)، F مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده است. همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) بدست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و براساس شاخص‌های هم خطی بودن؛ بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. و شرط نرمال بودن متغیرها با توجه به نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف برقرار است. بنابراین مفروضه‌های استفاده از آزمون رگرسیون برقرار است. بنابراین نتایج بیانگر آن است که ۰/۱۰۹ از تغییرات خودکارآمدی توسط مؤلفه سبک زندگی تبیین می‌گردد. همچنین سهم مؤلفه سبک زندگی در پیش بینی خودکارآمدی مریبان ۳۳/۱ درصد می‌باشد. معادله رگرسیون عبارت است از:

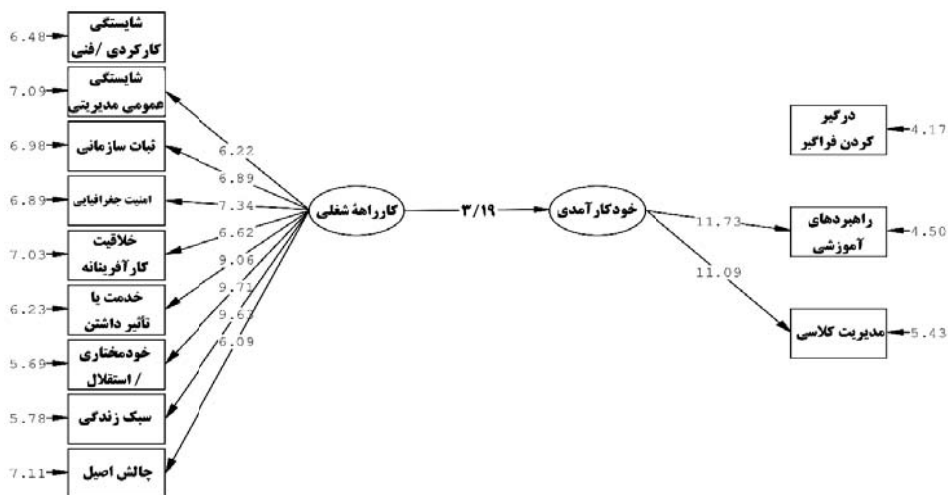
$$۳/۱۳۳(\text{مقدار ثابت}) + (\text{سبک زندگی}) ۰/۱۱۰ = \text{خودکارآمدی مریبان}$$

در ادامه به منظور بررسی توان تأثیر کارراهه شغلی بر خودکارآمدی از مدل یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار آماری LISREL 8.8 استفاده شده است.

## مدیریت بر آموزش سازمانها



نمودار ۲- الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



نمودار ۳- الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی داری

طبق اطلاعات نمودار ۱ اثر مستقیم کارراهه شغلی بر خودکارآمدی (۰/۳۳) با آماره ۳/۱۹ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است.

### جدول ۶- مشخصه‌های برازندگی انطباق

AGFI	GFI	CFI	RMSEA	X <sup>2</sup> /df
حد قابل پذیرش				
بالاتر از ۰/۸۰	بالاتر از ۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹۰	کمتر از ۱	کمتر از ۳
مقدار به دست آمده				
۰/۸۳	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۰۹۳	۲/۹۸

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل  $X^2/d.f$  که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GFI)، شاخص برازش تطبیقی<sup>۲</sup> (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته<sup>۳</sup> (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب<sup>۴</sup> (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۱ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند.

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه کارراهه شغلی با خودکارآمدی مربیان فنی و حرفه‌ای استان همدان انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، طبق نتایج بدست آمده،

1. Goodness of Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Root Mean Square Error of Approximation

خودکارآمدی به عنوان یک متغیر مهم در محیط کار سازمان فنی و حرفه‌ای توجه بسیاری از محققان و مربیان را به خود جلب کرده و این به دلیل پیامدهای مثبت این متغیر می‌باشد. از جمله این پیامدها؛ شادکامی، روحیه، سلامت روان، انگیزش، عدالت در ایجاد و ارتقای خودکارآمدی و رضایت شغلی می‌باشد، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه کارراهه شغلی و خودکارآمدی حرفه‌ای مثبت و معنی دار می‌باشد، این نتایج با پژوهش‌های پیرکمالی و همکاران(۱۳۹۲)، شهیدی و همکاران(۱۳۹۲)، عمیدی مظاهری و همکاران(۱۳۹۲)، قلائی و همکاران(۱۳۹۱)، جعفری و همکاران(۱۳۹۱)، میرکمالی و حسینی(۱۳۸۷) همسویی دارد[۱۷، ۱۹، ۲، ۷، ۸، ۱۳]. چرا که در پژوهش‌های مذکور مشخص شد که بین کارراهه شغلی و خودکارآمدی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به‌کارگیری کارراهه شغلی و به‌کارگیری کارکنان متناسب با کارراهه شغلی خودشان در سازمان‌ها می‌تواند احساس خودکارآمدی در افراد را بالا می‌برد و در نتیجه میزان بالای ترک خدمت اختیاری کارکنان را کاهش دهد و در نتیجه، باعث افزایش عملکرد آنان شود. کارراهه شغلی برنامه جامع است که نیازها و منافع کارکنان، سازمان و جامعه را همزمان مد نظر قرار می‌دهد و برای رشد و ارتقای کارکنان و کاهش ریزش نیروهای دانش‌محور در سازمان برنامه ریزی می‌کند و با شکل‌دهی به آنچه که فرد در زندگی به دنبال آن است، بر انتخاب‌های شغلی فرد و واکنش‌های کارکنان به تجربه‌های شغلی‌شان اثر می‌گذارد و در تصمیم‌گیری از یک شغل به شغل دیگر دخالت می‌کند. بر همین اساس می‌توان بیان کرد در مسیر زندگی شغلی افراد رویدادهای مشخصی روی می‌دهد که تا حد زیادی قابل پیش‌بینی می‌باشند. اگر افراد بتوانند این رویدادها را درک کنند با آمادگی بیشتری به استقبال آن‌ها می‌روند و در صحنه تعیین مسیر شغلی خود، نقشی فعال‌تر بر عهده می‌گیرند، احساس خودکارآمدی خواهند کرد. شاین(۱۹۹۸) در طرح ارتقاء خودکارآمدی مربیان، خدمات را شامل خدمت به خانواده‌ها، جامعه و مربیان و ارائه خدمات آموزشی و رضایت‌ارباب رجوع می‌داند. بر طبق یافته‌های پژوهش حاضر

رضایت ارباب رجوع، درصد قبولی کارورزان، داشتن تقدیر نامه ملاک‌های ارائه خدمات مربیان است. شایستگی فنی مؤلفه کلیدی دیگر در کارراهه شغلی مربیان شناخته شده است. مطابق این مفهوم افراد می‌کوشند تا متخصص یا استاد کار بشوند، آنها در رقابت با رقبای از مهارت‌های خود استفاده می‌کنند و تقریباً کار خود را با مهارت انجام می‌دهند. مؤلفه دیگر کارراهه شغلی مربیان خلاقیت کارآفرینانه می‌باشد. افراد زمانی برانگیخته می‌شوند که چیزی را خلق کنند، که به طور کامل دست پرورده خودشان باشد. در طرح پیشنهادی خلاقیت کارآفرینانه مربیان شامل ارائه پیشنهادات ابتکاری، ارائه طرح‌های ارزنده درباره مسائل مرتبط با آموزش و پرورش، تألیف کتب، فراهم نمودن زمینه ارتقاء علمی و هنری کارورزان، است. از دیگر نتایج تحقیق مشخص شد میانگین مؤلفه‌های خودکارآمدی مربیان بالاتر از حد متوسط (۳) می‌باشند که این نتایج تجربی بیانگر آن است که مربیانی که مدیریت کلاسی بیشتری دارند خودکارآمدی بیشتری با شغل خود دارند. از بین مؤلفه‌های خودکارآمدی، مدیریت کلاسی از اهمیت وافر برخوردار است، زیرا اگر مدیریت کلاسی مربیان بالاتر باشد نگرش مثبتی نسبت به سازمان و وظایف شان به وجود می‌آید. نتایج این تحقیق نشان داد که کارراهه شغلی بالاتر از حد متوسط (۴/۵) می‌باشد. بنابراین کارراهه شغلی یکی از موارد مهمی است که هر سازمان باید آن را مورد سنجش قرار دهد؛ به خصوص، هنگامی که سازمان به ارزیابی نقاط قوت و ضعف نیروی انسانی خود برای تغییر نیاز دارد، اهمیت این موضوع نمایان‌تر می‌شود. کارراهه شغلی شامل فعالیت‌هایی است که به زندگی تداوم، نظم و معنا می‌بخشد. مطالعه‌ی کارراهه شغلی مؤثر اولاً باعث کمک به تشخیص علایق، تمایلات و قابلیت‌های فردی می‌شود؛ ثانیاً آگاهی و اطلاعات کامل در رابطه با سازمان در اختیار فرد قرار می‌دهد؛ ثالثاً شرایطی را فراهم می‌کند که فعالیت‌های فرد با فرصت‌های شغلی تطبیق نماید؛ همچنین فرد شرایط واقعی و مسیر شغلی خود را به خوبی بشناسد و در نهایت به منظور دست یافتن به اهداف خویش تلاش لازم را برای برنامه ریزی آموزشی،

تحصیلات، تغییرات و تکامل خود داشته باشد. به هر نحوی رشد و توسعه کارراهه شغلی مستلزم شناخت چگونگی افزایش دانش، تجربه، مهارت، توانمندی‌های فردی نظیر خلاقیت ها، ابتکارات، نوآوری، ریسک پذیری و ... می‌باشد و دراین میان لنگرهای کارراهه منابع خود شناسی ثابت در مسیر شغلی درونی است. نتایج رگرسیون نشان داد که مؤلفه سبک زندگی بیشترین تأثیر را بر خودکارآمدی مربیان داشته و وارد مدل شد و مشخص شد سایر مؤلفه‌های کار راهه شغلی تأثیر چندانی در مدل رگرسیون نداشته و حذف شدند. این نتایج با پژوهش عباس زاده و همکاران (۱۳۸۹) به این علت که به نتایج مشابهی دست یافتند همسو است [۱]. این نتایج بیانگر آن است که، زمانی سبک زندگی بیشتر می‌شود که بر خودکارآمدی مربیان تأثیر داشته باشد. در پژوهش حاضر جهت جمع آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید و روش‌هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهد. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

- با توجه به دستاوردهای پژوهش، به مدیریت عالی آموزش و پرورش و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای که بر اساس اهداف و رسالت‌های آموزش و پرورش خود و با توجه به نقش بسیار مهم این سازمان در پیشرفت و ترقی جامعه، پیشنهاد می‌شود نظرات افراد سازمان خود را در مورد مشکلات جویا شوند و به آنها اجازه دهند در حل مشکلات سازمان، افراد به صورت غیر رسمی و فارغ از مقام رسمی با یکدیگر همکاری کنند.
- فراهم کردن زمینه‌ای که مربیان فنی و حرفه‌ای در کار خود احساس استقلال و عدم وابستگی کنند و از هر گونه کاری که احساس استقلال و عدم وابستگی مربیان را محدود می‌سازد، باید دوری جست.

- استفاده از نظرها و دیدگاه‌های مربیان در کارها و مشکلاتی که به ظاهر لاینحل به نظر می‌رسد تا از این طریق مراکز فنی و حرفه‌ای بتواند از توانمندی‌های آنان در ارائه راهکارهای مناسب برای حل مشکلات خود استفاده کند.
- تا جایی که ممکن است از افرادی که دارای لنگر سبک زندگی هستند و ترجیح می‌دهند در شغل خود باقی بمانند و خودکارآمدی نسبت به قبول پست‌های مدیریتی ندارند، در پست‌های مدیریتی از آنان استفاده نکنند.
- فراهم نمودن زمینه‌ای که کارکنان بتوانند آزادانه بدون هیچ‌گونه ترس و واهمه‌ای نظرات خود را در رابطه با امورات مربوط به سازمان ارائه نمایند تا بدین صورت سازمان بتواند از توانمندی‌های آنها در ارائه راهکارهای مناسب جهت برخورد و حل مشکلات استفاده نماید.
- تا جایی که ممکن است از افرادی که دارای کارراهه گاه فنی - کارکردی هستند و ترجیح می‌دهند در شغل خود باقی مانده و تعهدی نسبت به قبول پست‌های مدیریتی ندارند، در پست‌های مدیریتی از آنها استفاده نمایند.
- در انتخاب مدیران برای پست‌های مختلف مدیریتی کسانی را که دارای کارراهه مدیریتی هستند، اشتیاق و تعهد بیشتری برای قبول مسئولیت در انجام وظایف محوله دارند و همچنین با مسائل به صورت تحلیل برخورد می‌کنند و در جستجوی موقعیتی برای استفاده از توانایی‌های مدیریتی خود به سر می‌برند، استفاده نمایند.
- استفاده از کارکنانی که دارای کارراهه چالش محض هستند در امورات، کارها و مشکلاتی که به ظاهر لاینحل به نظر می‌رسد تا از این طریق دانشگاهها بتوانند از توانمندی‌های آنان در ارائه راهکارهای مناسب برای حل مشکلات خود استفاده نمایند.

- پیشنهاد می‌گردد که در فرایند گزینش و استخدام کارکنان تا مرحله قطعی رسمی تسریع شود و ترفیع و ارتقای آنان بر اساس ضوابط مدون و روشن در زمان مناسب انجام شود تا این احساس در آنان تقویت شود.

#### منابع

1. Abbaszadeh, N., Soleymani, N, & Yoordkhani, Z. (2010). Check the status of existing and desired models Job Career for teachers in secondary schools in Semnan province, Journal of Educational Leadership and Management, (2). [ *In persian* ]
2. Amidi Mazaheri, M, & Hosseini, M. (2013). Locus of control and general self University of Medical Sciences, brings knowledge, scientific journal of medical science, (2): 115-125. [ *In persian* ]
3. BalcinDogukan,M., Ebru,A, & Yasin., E. (2014). Analysis of self-efficacy perception of the sciece teacher candidates intended for information technology: Example of Sakarya Univrersity faculty of education, procedia-social and Behavioral science,(152): 679-685.
4. Bandura A.(1996). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change.psychological review,84(2):191-215.
5. Danziger , N., Rachman-Moore, D, & Valency,R.(2008). The construct validity of schein;s careCare er anch ors orientation inventory. Career Development Internationall,13(1),7-19.
6. Ghalavandi, H & Soltanzadeh, V. (2012). Job Career and explain the relationship between organizational commitment, the Executive Management Bulletin, Issue ,( 7). [ *In persian* ]
7. Ghilai, B. Kadivar, P. Sarrami, GH. and Esfandiari, M. (2012). Teachers model assessment of efficacy as determined by their job satisfaction and student achievement, research on curricula, Title II period, (5). [ *In persian* ]



8. Jaafari, P., Ghoorchian, N., Behboodan, J, & Shageedi, N. (2012). Provide a structural model for the relationship between self-efficacy and quality of their teaching competence of the faculty of Islamic Azad University, research on curricula,( 5). [ *In persian*]
9. Karimzadeh, M. (2001). Examine the relationship between self-concept and self-efficacy and academic achievement of students in graduate school, Tehran University.
10. Kula, S.,Tasddemir, M. (2014). Evaluation Of Pre-Service Teachers Acadmic Self-Efficacy Levels In Terms Of Some Certain Variables,procedia-social and Behavioral science,(141):690-686.
11. Margolis, H., and, McCabe, P.( 2010). Self- Efficacy . A Key to Improving the Motivation of Struggling Learners, available at.
12. Mirheydri, A. Siadat.,S, & Abedi, M.(2012). The relationship between organizational learning and self-career executives with a passion for work, a new approach in the Journal of Educational Management, Issue ,( ۲). [ *In persian*]
13. Mirkamali, S., Hosseini, R. (2008).The relationship between morale and efficacy of a higher education faculty. New era. First Year, Issue ,( 4). [ *In persian*]
14. Nadi, M., Golparvar, M., and Siadat, S. (2009). Organizational socialization and career aspirations of employees in the workplace, Journal of Applied Sociology, (1):176-159. [ *In persian*]
15. OreyziSamani, H., Zaker fard,M, & Nori. A. (2009). Job Career relationship with job authority and organizational commitment, social studies -Rvanshnakhty women, seventh year, (1). [ *In persian*]

16. Ozkan, H., Dalli. M., Erkan, B., Can Metin,S., Yarali. D. (2014). Examining the relationship between the communication skills and self-efficacy levels of physical education teacher candidates, *procedia-social and Behavioral science*,152, pp445-440.
17. Pirkamali, M. A., Mahmuei, H, & Pakdaman, M. (2013). The relationship between the efficacy of experimental science teachers with motivation, attitude and academic achievement of students in fifth grade, *research on curricula*, Issue ,( 10). [*In persian*]
18. Schultz, d. (1990). *Personality theory*. Translation Yousef Karami and colleagues2005. Tehran: Arasbaran.
19. Shahidi, N., Jaafari, P., Ghoorchian, N. & Behboodian, J. (2013). The relationship between self-efficacy and organizational commitment to quality teaching faculty members of Islamic Azad University of Shiraz in the region, a new approach in the *Journal of Educational Management*, Issue ,( 3). [*In persian*]
20. Shirbegi, N., Azizi, N., Amjad Zebardast, M., & Nusrati Seraidшти., R. (2012). The relationship between efficacy and effectiveness of leadership among managers Dbyrstn Gilan province, *Journal*, Issue ,( 4). [*In persian*]
21. Syed Naghavi,M., & ArabKalmar, M. (2013). Internal career orientations: The Case of the banking industry, *Journal of Management Science*, Vol. VI, ( 24). [*In persian*]
22. Tschannen-Moran, M. & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
23. Vee Rich's, Heinz, Kuntz, Harold, *management principles*, translated by Ali Parsaeian. (2009). The second edition, Tehran, cashmere.

24. Wood, R, & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organization management. *Academy of Management Review*, 14: 361-384.
25. Zakerfrd, M., Oreyzi, H., & Noori, A. (2008). Relationship career and commitment to a set of male and female employees in research and development units in industrial companies, collection *Proceedings of the Biennial Congress of Industrial and Organizational Psychology. [ In persian]*