

بررسی ارتباط بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و صلاحیت‌های حرفه‌ای (آموزشی و پژوهشی) معلمان اصفهان^۱

ستاره موسوی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای (آموزشی و پژوهشی) در میان معلمان اصفهان انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی بوده، جامعه آماری، شامل ۱۹۶۹ نفر از معلمان ناحیه‌های ۱، ۳ و ۴ اصفهان بود که تعداد ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه از طریق فرمول حجم نمونه کرجسی و مورگان و به صورت نمونه‌گیری متناسب با حجم انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر پایه مدل شاین و پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای بر پایه دیدگاه بویر و همکاران (۱۹۹۴) استفاده شد. برای سنجش میزان پایایی از ضریب آلفا کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی روی یک نمونه ۴۰ نفری، پرسشنامه برنامه‌ریزی مسیر شغلی $\alpha = 0.881$ و پرسشنامه ابعاد شناختی توانمندسازی $\alpha = 0.862$ به دست آمد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از تحلیل مانوا و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج به دست آمده نشان داد که: ۱- بین تمام مولفه‌های برنامه‌ریزی مسیر شغلی و کل ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. ۲- مولفه‌های شایستگی فنی - کارکردی، خودمختاری، امنیت و ثبات، خلاقیت و کارآفرینی، خدمت و از خودگذشتگی ایشار، چالش محض و سبک زندگی می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای پژوهش، انتشار دانش تدریس، تلفیق دانش و کاربرد دانش را پیش‌بینی کنند.

کلیدواژه‌ها: برنامه‌ریزی مسیر شغلی، صلاحیت‌های حرفه‌ای، معلمان، تدریس، پژوهش.

۱. مقدمه

مدیریت منابع انسانی شامل مجموعه‌ای از سیاست‌ها و اقداماتی است که به منظور تسهیل جذب، توسعه و نگهداشت افراد انجام می‌شود و به عنوان یک راهبرد کارکردی که عملکرد سازمان‌های مختلف را تحت تأثیر قرار داده و عامل موفقیت عملکرد حرفه‌ای سازمان‌ها است، شناخته می‌شود (برند، کروون و لندرز^۱، ۲۰۱۷: ۷۸۴).

موفقیت سازمان‌ها وابسته به چگونگی تخصیص و به‌کارگیری منابع به‌خصوص منابع انسانی بوده و کسب موفقیت را در گرو آن است که سازمان بتواند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کارگیرد (سیدجوادین، ۱۳۹۶: ۲۳) و از سویی در عصر حاضر بهره‌بردن از مهارت‌های ویژه و صلاحیت‌های حرفه‌ای افراد می‌تواند به یکپارچگی مهارت‌های تولیدی و فناوری منجر شود (باکسال^۲، ۲۰۱۸: ۲۳).

ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائما از محیط اطراف خود تاثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. پیش‌بینی تغییرات با وقت نسبتا معقول با اشکال مواجه خواهد بود. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات دانشگاه‌های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی^۱ کارکنان از طریق کسب دانش و مهارتی که به سرعت کهنه و منسوخ می‌شود است. از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارائی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای دانشگاه‌ها به دنبال خواهد داشت در واقع مطالعات رهبری و مدیریت اظهار می‌نماید که پرداختن به توانمندسازی کارکنان جزء اصلی اثربخشی مدیریت است (شریف زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸؛ اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۷؛ موغلی و همکاران، ۱۳۸۸). توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی، به لحاظ نقش مهمی که در توسعه و پیشرفت جامعه در ابعاد متعدد دارد، از اهمیت بیشتری برخوردار است (عبداللهی و حیدری، ۱۳۸۸). بنابراین لازم است که دانشگاه‌ها با توجه به شرایط و مقتضیات خود، ساز و کارهای مناسب را جهت توانمندسازی کارکنان شناسایی و کلیه امکانات خود را برای آن آماده نمایند.

به اعتقاد محققان، کارکنان باید تضمین کنند که برای سازمان خود یادگیرندگانی قابل و سازش‌پذیری هستند (کوک و برک^۳، ۲۰۰۸: ۵۲). برنامه ریزی مسیر شغلی^۲ یکی از ابعاد کلیدی و مهم در حوزه توانمندسازی سرمایه انسانی است؛ چون با انسان‌ها سروکار دارد و این انسان است که می‌تواند عامل نوآوری و تحول باشد و به تغییرات محیطی پاسخ دهد تا از این طریق بتوان سازمان را موفق و پیشرو نمود. بنابراین زمانیکه در یک سازمان از توسعه منابع انسانی صحبت می‌شود، توجه به برنامه‌ریزی مسیر شغلی به نوان یک رکن مهم تلقی میگردد، زیرا توسط آن حمایت‌های ضروری از کارکنان و مشاغل آنها به عمل آمده و در زمان مناسب با گماردن افراد مناسب، به کارایی و اثربخشی سازمان کمک مینماید (پردالن، ۱۳۹۵).

باتوجه به آنچه بیان شد، چنین به نظر می‌آید که در مسیر شغلی یا کارراهه فعلی سازمان‌ها، چندان به مدیریت برنامه ریزی (بعد فردی) مسیر شغلی توجه نشده و آن بخش نیز که مدنظر قرار گرفته بیشتر جنبه سازمانی (مدیریت مسیر شغلی) دارد. درحالیکه به اعتقاد صاحب‌نظران سازمان، اجرا و عملیاتی نمودن هر دو جنبه آن میتواند در سه سطح (سازمان، مدیریت، کارکنان) محاسنی به همراه داشته باشد (هال و هیرز^۴، ۲۰۱۳). این مزایا می‌تواند به افزایش

۱ - Brand, M. J., Croonen, E. P., & Leenders

۲ - Boxall

۳ - Kock, R., and Burke, M

۴ - Hall, D.T and Heras.M. I

تحرك و کارایی، بهبود خدمات رسانی به جامعه، تأمین امنیت کارکنان، امنیت شغلی، اجرای مناسب و کامل نظام شایستگی در به حفظ و جذب کارکنان، حذف دوره‌های ناکارآمد و غیر اثربخش، ایجاد فرصت مناسب و برابر برای ارتقای آحاد کارکنان، کمک به روشن سازی صلاحیت محوری و، شکل دادن انگیزه شغلی و کمک به تحقق راهبردهای منابع انسانی شود (سولیوان^۱، ۲۰۱۶: ۲۴۶).

توسعه شغلی را می‌توان فرآیند توسعه و برانگیختن صلاحیت‌های انسانی از طریق توسعه سازمانی و آموزش کارکنان و توسعه به منظور عملکرد تعریف کرد. همچنین توسعه شغلی را می‌توان فرآیند یا فعالیتی کوتاه مدت یا بلند مدت به منظور بسط دانش، تخصص، بهره‌وری و رضایت شغلی در سطوح مختلف فردی، گروهی، سازمانی یا ملی نامید (ونگ و مک‌الروی^۲، ۲۰۱۲: ۲۵۷).

در این راستا، برنامه‌ریزی مسیر شغلی، گامی بسیار حیاتی در تعیین میزان کیفیت صلاحیت‌های کارکنان در سازمان تلقی می‌شود، برنامه‌ریزی مسیر شغلی، مشتمل بر ارزیابی صلاحیت‌ها و نگرش کارکنان و هماهنگی آن با وظایف و جایگاه‌های سازمانی است، این روند به طور خودکار موجب می‌گردد افراد در موقعیت‌های مناسب قرار گیرند (دریانتو^۳، ۲۰۱۵: ۷۶).

برنامه‌ریزی شغلی فقط برنامه ریختن برای به‌دست آوردن شغل مورد علاقه نیست، این فعالیت به افراد در سازمان کمک می‌کند در طول مسیر شغلی و حرفه‌ای، تغییر و تعدیل‌های لازم در صلاحیت‌هایشان ایجاد نمایند. وقتی کارکنان یک برنامه جامع در مورد حرفه دلخواهشان داشته باشند بستر توسعه فردی و حرفه‌ای را فراهم نموده‌اند (دریانتو، ۲۰۱۵).

برنامه‌ریزی شغلی از این جهت مهم است که همه ما انسان‌ها همیشه به دنبال بهترین‌ها هستیم. دوست داریم پیشرفت کنیم و شرایط زندگی خود را بهبود بخشیم و به موفقیت‌های بزرگ دست یابیم. با داشتن یک برنامه مشخص ما هر روز به دنبال پیشرفت و ارتقا خواهیم بود و این پیشرفت تمام جوانب زندگی ما را تحت تأثیر قرار خواهد داد و شرایط زندگی ما را بهتر خواهد کرد و در نهایت رضایت از زندگی کسب خواهد شد (نوریزانا و سیتی و روحیدا^۴، ۲۰۱۵: ۲۷۵).

برنامه‌ریزی مسیر شغلی را تلاشی مدبرانه از طریق تدوین اهدافی شفاف و راهبردهای طراحی شده برای دستیابی به این اهداف، به منظور ایجاد طرح کلی توسعه مسیر شغلی در آینده توصیف می‌کند که تعیین اهداف مسیر شغلی و راه‌کارهای ویژه رسیدن به آنها دو جزء از سه عنصر خودمدیریتی در برنامه‌ریزی مسیر شغلی محسوب می‌شوند و سومین عنصر شناسایی و کشف فرصت‌های مسیر شغلی است (آنتونیو، ۲۰۱۰: ۱۴).

برنامه‌ریزی مسیر شغلی، به عنوان حلقه پیوند میان سازمان‌ها و افرادی که برای آنها کار می‌کنند شناخته شده است. زمانی که این حلقه پیوند بر اساس زندگی حرفه‌ای فرد شکل گرفت، به‌عنوان یک نیروی تثبیت‌کننده عمل نموده و فرد را در یک مسیر حرفه‌ای در انتخاب‌های شغلی، تصمیم به تغییر سازمان یا محل کار و نظر فرد راجع به

۱ - Sullivan

۲ - Weng, Q. and McElroy, J.C.

۳ - Daryanto

۴ - Norizan, B.R., & Siti-Rohaida M.Z

آینده شغلی خود، پیش می‌برد. بر همین مبنا می‌توان گفت که زندگی حرفه‌ای فرد مبتنی بر این برنامه‌ریزی است که فرد در مورد حرفه خود با آن روبرو است (چیو و همکاران^۱، ۲۰۰۷: ۲۵؛ دانزیگر، مور و والانس^۲، ۲۰۰۸: ۸). ارتقاء و ترقی در مسیر شغلی نیازمند اطلاعات اساسی و تلاش‌های فراوان است، که موفقیت آن را تضمین می‌کند (هونلی و وانگ^۳، ۲۰۰۴: ۵۲۸).

با توجه به موارد فوق مدیریت برنامه‌ریزی مسیر شغلی فرایند پیش بینی انتخاب شغل و رشد شغلی به نحوی که بین علاقه‌ها، توانایی‌های فرد، شرایط روانی، باورها و ارزش‌های متعارف سنی با شغل و نیازهای سازمان تناسب برقرار کند (رجب زاده و شعبان، ۱۳۸۷: ۵۵).

شاین (۱۹۹۶: ۸۱)، پس از مطالعه طولی بر روی گروهی از مدیران و دانشجویان بنیاد فن‌آوری ماساچوست و ایجاد مفهوم برنامه‌ریزی مسیر شغلی، آن را به هشت نوع تقسیم کرده است:

شایستگی فنی - کارکردی^۴: افرادی که شایستگی فنی - کارکردی قوی دارند، احتمالاً انتخاب مسیر ترقی شغلی آنها بر اساس محتوای فنی - کارکردی کار می‌باشد. اینگونه افراد معمولاً از تصمیمات و مسیرهای که به مشاغل مدیریتی منجر می‌شود، دوری می‌جویند و کوشش می‌کنند در زمینه‌های فنی که مورد علاقه شان است باقی بمانند. شایستگی مدیریت عمومی^۵: افراد دیگری هستند که انگیزه و علاقه زیادی برای مدیر شدن دارند و تجارب کاری‌شان این باور را در آنها ایجاد کرده است که استعداد و توانایی لازم را برای رسیدن به پست‌های مدیریتی دارند. کسب مقام مدیریت با مسؤولیت زیاد، هدف نهایی این افراد است.

خودمختاری - استقلال^۶: اصولاً شخص جویای موقعیت کاری است که برخوردار از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی باشد و از این طریق برانگیخته می‌شود؛ دوست دارد خودش را در برنامه‌ی زمانی قرارداد؛ متمایل به مشاغلی است که از آزادی عمل بالایی برخوردارند.

امنیت - ثبات^۷: بعضی از افراد به ثبات و امنیت شغلی در بلند مدت، اهمیت بیشتری می‌دهند. آنها هر کاری را که لازم باشد برای به دست آوردن امنیت شغلی، یعنی کسب درآمد کافی و آینده‌ای با ثبات، انجام می‌دهند؛ شغل خود را در شکل یک برنامه‌ی بازنشستگی و رفاهی مناسب دنبال می‌کنند. آنها بیشتر تمایل دارند که عضویت خود را در سازمان حفظ کنند.

خلاقیت کار آفرینی^۸: افراد دارای این بعد، ممکن است به ایجاد شغل یا گسترش یک فرآورده احساس نیاز کنند. این افراد زمانی برانگیخته می‌شوند که به میل خود چیزی را پدید آورند؛ پس از شروع یک کار جدید بازرگانی، کارکردن در آزمایشگاه پژوهشی، ایفای نقش مهم در گروه‌های پروژه‌ای و فعالیت‌های مشابه برای ارزش نهادن به خود، برای این افراد، می‌تواند انگیزشی مهم باشد.

خدمت و از خود گذشتگی و ایثار^۹: افراد دارای این بعد، کار را به خاطر هدفی بزرگ‌تر (و نه صرفاً اقتصادی) انجام می‌دهند و آرزوی آنها این است که جهان را به جایی بهتر برای کار و زندگی تبدیل کنند.

۱ - Chiu, C.; Hsin Ginn, H; Chung, L. and Siao, S

۲ - Danziger, N.; Moore, D. and Valancy, R

۳ - Hoon Lee, S. and Wong, P

۴- technical/ functional competence

۵- general managerial competence

۶- autonomy / independence

۷- security/ stability

۸- entrepreneurial creativity

۹- service and dedication

چالش محض^۱: افراد دارای این بعد، نیاز دارند تا بر موانع حل‌نشدنی چیره شوند و در موقعیت‌های مشکل‌به‌موفقیت برسند. قوی‌ترین گرایش این افراد، چیرگی بر موانع، شکست‌دادن دیگران، حل مشکلات و مسائل، رقابت و خودآزمایی پی‌درپی و ثابت است.

سبک زندگی^۲: افراد دارای این بعد، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانواده فردی خود گرایش دارند. برنامه ریزی مسیر شغلی بر این منطق استوارند که تناسب بین گرایش‌های شغلی اشخاص و محیط کاری، باعث افزایش عملکرد، رضایت شغلی، تعهد، و توانمندسازی شده، در حالی که نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می‌شود (ایتوما و سیمپسون^۳، ۲۰۰۷: ۹۷۹؛ سوتاری و تاکا^۴، ۲۰۰۷: ۹۰۲).

توانمندسازی: تواناسازی نیروی انسانی؛ یعنی ایجاد توانمندی‌های لازم برای قادر ساختن کارکنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان، افزایش کارایی، اثربخشی و ایفای نقش در مسئولیتی که در سازمان به‌عهده دارند. مهم‌ترین مفهوم تواناسازی، واگذاری مسئولیت به پایین سطوح سازمان و هدف از آن، ارائه بهترین منابع فکری در هر زمینه از عملکرد است. بنابراین، هدف این است که باصلاحیت‌ترین کارکنان، بیش‌ترین نفوذ را در سازمان داشته باشند. کارکنان توانمند به سازمان و خودشان نفع می‌رسانند. آن‌ها مشاغل یا زندگی خود را بیش‌تر دارای هدف حس می‌کنند و درگیری آن‌ها مستقیماً به بهسازی مستمر در سیستم‌ها و فرایندهای محل کار تبدیل می‌شود.

توانمندسازی به کارکنان کمک می‌کند که اختیار و مسئولیت را قبول کنند و پیش‌قدم باشند. همچنین توانمندسازی در زبان مدیریت به یک استراتژی برای تغییر اطلاق می‌گردد که با هدف بهبود توانایی فردی و سازمانی اجرا می‌شود (فوک و همکاران^۵، ۲۰۱۰: ۳۶).

بنابراین در برنامه‌ریزی مسیر شغلی کارکنان سعی و تلاش بیشتری نموده همین امر باعث می‌شود از تمام فرصت‌های حرفه‌ای خود بیشترین بهره را ببرید و مهارت‌ها و صلاحیت‌هایشان را توسعه دهند. دنبال کردن هدف شما را رشد می‌دهد و وقتی هدفتان را تعریف می‌کنید، دیگر آن هدف است که شما را تعریف می‌کند و این موضوع در سازمان آموزش و پرورش بیش از پیش حائز اهمیت است.

در ادامه به پیشینه‌های مرتبط اشاره می‌شود:

بین^۶ (۲۰۱۴) اظهار می‌دارد رشد حرفه‌ای یک رویکرد جامع یا کلی برای مهارت آموزی یک فرد است (۹۲). باکسچر^۷ (۲۰۱۰: ۵۳) معتقد است رشد حرفه‌ای و رشد کارکنان به جلسات آموزشی اطلاق می‌شود که باعث ارتقاء دانش افراد در محیط کار می‌شود. بویر^۸ و همکاران (۱۹۹۴)، به نقل از آرناتو و پانک^۹، ۲۰۱۵: ۳۸۷، با مطالعه وظایف و تکالیف اعضای هیأت علمی و معلمان در چهارده کشور مختلف دنیا، چهار نوع فعالیت علمی را که معلمان و اساتید به آن مشغول هستند را شناسایی کرده‌اند. این فعالیت‌ها شامل پژوهش، انتشار دانش، تلفیق دانش و کاربرد دانش می‌باشد.

۱- pure challenges

۲- lifestyle

۳- Ituma, A. and Simpson, R

۴ - Suutari, V. and Taka, M

۵ - Fock, H., etal

۶ - Beane

۷ - Baxter

۸ - Boyer

۹ - Arnautu, E. and Panc, I

خنیفر، ابراهیمی و غلامی (۱۴۰۰) نشان دادند فلات شغلی ساختاری و محتوایی تأثیر منفی روی انگیزش شغلی معلمان دارند. این نتایج نشان می‌دهد که هر چه فلات‌زدگی شغلی بیشتر باشد انگیزش شغلی معلمان کمتر می‌باشد (۱)

زارع صفت، دهقانی، حکیم زاده، کرمی و صالحی (۱۳۹۷) نشان می‌دهد ابعاد توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی شامل سه حیطه حمایتی، برنامه‌های فردی شامل شناختی (دانشی، مهارتی و عاطفی) و فراشناخت (ابعاد سطوح عالی تفکر و مدیریت خود)، انسانی (تعاملاتی و مهارت‌های بین فردی) اخلاق حرفه‌ای و حوزه تخصصی رشته و برنامه‌های اداری - اجرایی شامل شغلی، مدیریتی، سازمانی، محیطی، مشاوره‌ای، پژوهشی و آموزشی است.

پژوهش سنگری و آخش (۱۳۹۶) نشان داد، کشورهای مورد نظر در این مقاله در بعد پذیرش و جذب در مواردی مثلاً تمام تحصیلات متوسطه و دارا بودن دیپلم، موفقیت در آزمون ورودی به هم شباهت دارند ولی کشورهای ایران و ژاپن نسبت به شغل معلمی و انجام مصاحبه‌های مختلف در مقایسه با کشور استرالیا در مورد جذب حساس‌تر عمل می‌کنند، به طوری که صلاحیت‌های اخلاقی، اجتماعی، جسمانی، نداشتن سوء پیشینه، انگیزش و توانایی‌های عمومی را به‌دقت می‌سنجند. همچنین در نظام جذب کشور ایران به مواردی همچون سن، معدل و تعهد گرفتن از متقاضیان در ابتدای دوره نیز اهمیت داده می‌شود.

پژوهش گندمی حسنارودی، سید مهدی سجادی (۱۳۹۵) حکایت از آن دارد که شرکت در اجتماعات یادگیری پیامدهای ارزنده‌ای را برای معلمان به همراه داشته است.

پژوهش زین^۱ (۲۰۱۷) مدلی را برای شناسایی نیازهای رشد حرفه‌ای و توانمندی‌های مرتبط برای معلمان زبان انگلیسی در مقطع ابتدایی ارائه می‌دهد و جنبه‌های مختلف (زبان، تخصص و آموزش و برنامه‌ریزی درسی) آنها را روشن می‌کند. نهایتاً این پژوهش بر این نکته تأکید دارد که سیاست‌گذاران آموزشی و اساتید دانشجو معلم چارچوبی معتبر را برای طراحی برنامه‌های دانش افزایی معلمان طراحی می‌کنند که نیازهای و توانمندی‌های آنها را به طور جدی مورد توجه قرار می‌دهد نتایج تحقیق نیازهای رشد حرفه‌ای معلمان را در سه محور عمده زبان انگلیسی، آموزش، دانش تقسیم بندی کرد. یافته‌های کلی تحقیق نشان داد که مسئولین دوره‌های مهارت آموزی و دانش افزایی باید تفاوت‌های تخصصی و فردی معلمان و عوامل زمینه‌ای و محیطی موثر بر نیازهای حرفه‌ای معلمان را مدنظر قرار دهند و برنامه‌های آموزشی را بومی سازند.

پژوهش زین^۲ (۲۰۱۵) نشان داد که نیازها برای برنامه‌های رشد حرفه‌ای استادان دانشجو معلم وجود دارد علاوه بر این سیاست و سبک تصمیم‌گیری ضعیف و بدون انعطاف مدیران آموزشی بر طرح و مدیریت برنامه‌های آموزش ضمن خدمت و رشد حرفه‌ای معلم تأثیر می‌گذارد و منجر به مدیریت ضعیف برنامه‌های رشد حرفه‌ای معلمان و گزینش مبهم و غیر صریح فراگیران می‌شود این مطالعه نیاز برای به‌سازی و دانش افزایی استاد دانشجو معلم را به منظور تسهیل نقش‌شان در زمینه تحول و به‌سازی کیفی آموزش ضمن خدمت و در نهایت کیفیت عملکرد معلمان مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

۱ - Zein

۲ - Zein

پژوهش پیکولا^۱ (۲۰۱۵) نشان داد که برنامه‌های آموزش ضمن خدمت و رشد حرفه‌ای مستلزم بازبینی است به گونه ای که فرصت‌هایی برای فراگیران به منظور یادگیری محتوا از مربی با تجربه، مسلط و آماده در زمینه نوآوری- های آموزشی فراهم نماید تا در این صورت محتوا را در موقعیت‌های آموزشی کلاس درس به کار گیرند به گونه ای که فراگیران (معلمان آینده) مواد آموزشی با رویکردی عمل محور درک کنند و علاوه بر این معلمان به مثابه فراگیران دوره‌های آموزشی نیازمند فرصت‌هایی برای تأمل و مباحثه جمعی تجاربشان با همکاران، دوستان، ناظران آموزشی و مشاوران آموزشی بلافاصله بعد از تحقق تجاربشان می‌باشند.

ولاسکوا و همکاران^۲ (۲۰۱۴) با ارائه یک مدل به بررسی قابلیت‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه پرداخته است. آن‌ها قابلیت‌های اعضای هیأت علمی را در پنج مقوله قابلیت‌های حرفه‌ای، آموزشی، انگیزشی، ارتباطی، پژوهش و انتشار آثار علمی تقسیم بندی کرده‌اند.

در پژوهشی تحت عنوان تاثیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر رضایت شغلی با ادراک اخلاقی در مورد حرفه حسابداری در داخل موسسه مدیریت حسابداران، نشان داد که برنامه‌ریزی مسیر شغلی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارند، همچنین بعد سبک زندگی در درجه اول اهمیت قرار دارد (Earl^۳، ۲۰۰۵: ۳۶). مارتینو^۴ و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش گزارش کردند که برنامه ریزی مسیر شغلی بر مسیر و موفقیت شغلی تاثیر مثبت و معنی دار دارد. مطالعه رازدی^۵ (۲۰۰۹) نشان داد که اولاً اکثر پاسخگویان به ابعاد شایستگی مدیریتی، امنیت شغلی و درک از خدمت به عنوان ابعاد مهمی از برنامه ریزی مسیر شغلی تمایل دارند. ثانیاً با وجود اینکه برنامه‌ریزی مسیر شغلی آنان به جنبه- های عینی از موفقیت شغلی نظیر درآمد و ترفیحات شغلی کمتر ارتباط دارد؛ اما موفقیت شغلی آنان بیشتر با ابعاد شایستگی مدیریتی، جنبه‌های چالش انگیز، درک از خدمت و خلاقیت کارآفرینانه همبستگی مثبت دارد. همچنین نتایج مطالعه پیترسون و راجر^۶ (۲۰۰۹) حاکی از آن است ابعاد مدیریتی، تنوع و چالش انگیزی برنامه‌ریزی مسیر شغلی با سن، جنسیت، سابقه کار و تحصیلات از همبستگی معنی داری برخوردارند. تحقیق بک^۷ (۲۰۰۴) نشان داد در حالی که برنامه‌ریزی مسیر شغلی افراد با سن آنان رابطه دارد. کیوسنبری^۸ (۲۰۰۷) نشان داد که رابطه مثبت معنی داری بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و رضایت شغلی افراد وجود دارد. بستر و موتون^۹ (۲۰۰۶) گزارش کرد بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی با عملکرد و رضایت شغلی افراد رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

وطنی (۱۳۸۹) گزارش کرد که عوامل مهارت، شخصیت و نگرش تاثیر مثبتی بر توانمندسازی کارشناسان دارند. پیرزاده (۱۳۸۵) به این نتیجه رسید که انگیزش کارکنان، فعالیت های گروهی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری بر توانمندسازی آنان موثر می باشد (۳) جواهری کامل (۱۳۸۸) نشان داد که ادراک کارکنان از عدالت به طور مثبتی با اعتماد به سرپرست و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه دارد. پژوهش خانعلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) حاکی از رابطه

۱ - Pikula

۲ - Velasco, p. J., Learreta, B., Kober, C. and Tan, I.

۳ - Earl

۴ - Martineau

۵ - Rasdi

۶ - Peterson & Roger

۷ - Beck

۸ - Quesenberry

۹ - Bester & Mouton

معنی‌دار میان یادگیری سازمانی بر توانمندسازی و تأثیر بسیار قوی یادگیری سازمانی بر توانمندسازی است. کوبرگ^۱ و همکاران (۱۹۹۹) نشان دادند که افراد، گروه‌ها و خصوصیات سازمانی بر توانمندسازی تأثیر می‌گذارد. گروه و متغیرهای سازمانی واریانس بیشتری در توانمندسازی نسبت به متغیرهای فردی دارند. چانگ^۲ (۲۰۱۰) نشان داد که بین سه مؤلفه توانمندسازی (تأثیرگذاری، استقلال و خودکارآمدی) و رضایت شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد. از بررسی پژوهش‌ها اینگونه استنتاج می‌شود که اکثریت پژوهش‌ها به بررسی مولفه‌های توسعه سازمانی و مسیر شغلی را می‌سنجد و کمتر پژوهشی به خصوص در پژوهش‌های داخلی ارتباط برنامه‌ریزی مسیر شغلی با صلاحیت‌های حرفه‌ای را بررسی نموده است بنابراین انجام پژوهش در راستای ارتباط برنامه‌ریزی مسیر شغلی با صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان بیش از پیش ضروری است.

۱-۱. روش پژوهش

روش تحقیق در این مطالعه، توصیفی از نوع پیمایشی است. پژوهش حاضر توصیفی است، زیرا هدف آن توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است و از نوع پیمایشی است، زیرا نگرش معلمان را بررسی می‌کند. جامعه آماری، شامل ۱۹۶۹ نفر از معلمان ناحیه‌های ۱، ۳ و ۴ اصفهان بود که تعداد ۱۷۰ به عنوان نمونه مورد مطالعه از طریق جدول حجم نمونه مورگان و به صورت نمونه‌گیری متناسب با حجم انتخاب شده‌اند. الف. پرسشنامه برنامه‌ریزی مسیر شغلی: پرسشنامه مذکور که بر پایه مدل شاین (۱۹۹۶) است. با کمی تغییرات برای معلمان آموزش و پرورش اصفهان توسط پژوهشگران بازنویسی شده است. این پرسشنامه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت برنامه‌ریزی مسیر شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهد که شامل موارد شایستگی فنی-کارکردی (سوال‌های ۱ تا ۵)، شایستگی مدیریت عمومی (سوال‌های ۶ تا ۱۰)، خود مختاری-استقلال (سوال‌های ۱۱ تا ۱۵)، امنیت-ثبات (سوال‌های ۱۶-۲۰)، خلاقیت کار آفرینی (سوال‌های ۲۱ تا ۲۵)، خدمت و از خود گذشتگی (سوال‌های ۲۶ تا ۳۰)، چالش محض (سوال‌های ۳۱ تا ۳۵) و سبک زندگی (سوال‌های ۳۶ تا ۴۰) است. پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0/881$ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه برنامه‌ریزی مسیر شغلی، هشت مولفه مورد نظر (شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خود مختاری-استقلال، امنیت-ثبات، خلاقیت کار آفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش محض و کسب زندگی) را به دست آورد که در آن ۶۶٪ درصد واریانس سوال‌ها استخراج شده بود. آزمون $KMO = 0/913$ و بارتلت ($P < 0/0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳٪ چرخش متعامد، هشت مولفه مورد نظر را به دست آورد.

ب. پرسشنامه محقق ساخته توسعه حرفه‌ای: این پرسشنامه که بر اساس مولفه‌های بویر و همکاران (۱۹۹۴) ساخته شده است، با کمی تغییرات برای معلمان توسط پژوهشگران بازنویسی شده است. این پرسشنامه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت ابعاد توسعه حرفه‌ای را مورد سنجش قرار می‌دهد. که شامل موارد صلاحیت پژوهش (سوال‌های ۱ تا ۴)، انتشار دانش (سوال‌های ۵ تا ۸)، تلفیق دانش (سوال‌های ۹ تا ۱۲) و کاربرد دانش (سوال‌های ۱۳ تا ۱۶) است. پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0/862$ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای چهار بعد مورد نظر را به دست آورد که در آن ۶۶٪ درصد واریانس سوال‌های استخراج شده بود. آزمون $KMO = 0/923$ و بارتلت ($P = 0/0001$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و عوامل

۱ - koberg

۲ - Chang

مورد نظر در جامعه وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰.۳ با چرخش متعامد، چهار بعد مورد نظر را به دست آورد.

۲. یافته های پژوهش

جدول ۱: آزمون نرمال بودن شاخص های مربوط به برنامه ریزی مسیر شغلی با ابعاد صلاحیت های حرفه ای

P-value	Z	
۰/۱۸۴	۱/۰۹	شایستگی فنی - کارکردی
۰/۵۳	۰/۸	شایستگی مدیریت عمومی
۰/۱۱	۱/۱۹	خودمختاری - استقلال
۰/۲۵۶	۱/۰۱	امنیت - ثبات
۰/۲۴۶	۱/۰۲	خلاقیت کار آفرینی
۰/۱۲	۱/۲۰	خدمت و از خودگذشتگی و ایثار
۰/۶۴	۰/۹	چالش محض
۰/۲۵۷	۱/۰۱	سبک زندگی
۰/۳۸	۰/۹	صلاحیت های حرفه ای
۰/۱۶۲	۱/۱۲	صلاحیت پژوهشی
۰/۴۹	۰/۷	صلاحیت انتشار دانش (تدریس)
۰/۱۷۸	۱/۲	صلاحیت تلفیق دانش
۰/۱۵	۱/۱۱	صلاحیت کاربرد دانش

جدول ۱ نشان دهنده آزمون نرمال بودن داده ها در متغیرهای پژوهش و خرده مقیاس های آنها می باشد. آزمون در هیچ کدام از متغیرها و خرده مقیاس های مرتبط با آنها در سطح ($P < ۰/۰۵$) معنی دار نیست. به عبارتی متغیرها و خرده مقیاس های آنها در تمامی موارد از توزیع نرمال پیروی می نمایند و این موضوع بیانگر این مطلب است که می توان از آزمون های پارامتریک به منظور آزمون فرضیات پژوهش استفاده نمود.

۱. بین برنامه ریزی مسیر شغلی و کل ابعاد شناختی توسعه حرفه ای رابطه وجود دارد.

جدول ۲ - نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از برنامه‌ریزی مسیر شغلی با کل ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای

برنامه‌ریزی مسیر شغلی	لامبدای ویلکز	ضریب F	درجه آزادی	سطح معنی داری	میزان اشتراک	توان آماری
شایستگی فنی - کارکردی	۰/۷۲	۱۷/۶۱	۴	۰/۰۰۱	۰/۲۷	۰/۹۹
شایستگی مدیریت عمومی	۰/۸۰	۱۱/۲۳	۴	۰/۰۰۱	۰/۱۹	۰/۹۹
خودمختاری - استقلال	۰/۷۹	۱۲/۳۹	۴	۰/۰۰۰	۰/۲۰	۰/۹۸
امنیت - ثبات	۰/۶۱	۳۰/۰۴	۴	۰/۰۰۱	۰/۳۹	۰/۹۷
خلاقیت کار آفرینی	۰/۴۵	۵۶/۴۳	۴	۰/۰۰۱	۰/۵۴	۰/۹۶
خدمت و از خودگذشتگی و ایثار	۰/۶۶	۲۳/۴۷	۴	۰/۰۰۱	۰/۳۳	۰/۹۸
چالش محض	۰/۷۶	۱۴/۸۲	۴	۰/۰۰۱	۰/۲۴	۰/۹۹
سبک زندگی	۰/۷۶	۱۴/۷۷	۴	۰/۰۰۱	۰/۲۳	۰/۹۶

در جدول ۲- ضرایب F نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین شایستگی فنی- کارکردی ($P=0/001$) با میزان اشتراک ۰/۲۷؛ شایستگی مدیریت عمومی ($P=0/001$) با میزان اشتراک ۰/۱۹؛ خودمختاری- استقلال ($P=0/000$) با میزان اشتراک ۰/۲۰؛ امنیت- ثبات ($P=0/001$) با میزان اشتراک ۰/۳۹؛ خلاقیت کارآفرینی ($P=0/001$) با میزان اشتراک ۰/۵۴؛ خدمت و از خود گذشتگی و ایثار ($P=0/001$) با میزان اشتراک ۰/۳۳؛ چالش محض ($P=0/001$) با میزان اشتراک ۰/۲۴ و سبک زندگی ($P=0/001$) با میزان اشتراک ۰/۲۳ با کل ابعاد صلاحیت‌های حرفه ای وجود دارد. لذا فرضیه در هشت مورد تایید می‌شود. و توان آماری آنها نیز بالای ۰/۸ می‌باشد که بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است.

۲. بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و صلاحیت پژوهشی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از برنامه‌ریزی مسیر شغلی و صلاحیت پژوهشی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R ^۲	β	t	P
شایستگی فنی - کارکردی						۰/۱۲	-۱/۶۱	۰/۱۱
شایستگی مدیریت عمومی						-	۰/۳۳	۰/۷۳
خود مختاری - استقلال	صلاحیت	۱۳/۷۹	۰/۰۰۱	۰/۶۶	۳۷	۰/۰۲	-۳/۵۸	۰/۰۰۱
امنیت - ثبات	پژوهشی				۰	۰/۲۲	۵/۶۶	۰/۰۰۱
خلاقیت کار آفرینی						-	۵/۹۷	۰/۰۰۱
خدمت و از خود گذشتگی و						۰/۳۹	۱/۸۲	۰/۰۷

۰/۰۰۰	-۴/۷۸	۰/۴۴	ایثار
۰/۰۱	۲/۴۶	۰/۱۲	چالش محض
		۰/۳۸	سبک زندگی
		-	
		۰/۱۶	

بر اساس نتایج جدول ۳: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از برنامه ریزی مسیر شغلی و صلاحیت های پژوهشی برابر با ۱۳/۷۹ که در سطح ($P=۰/۰۰۱$) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می دهد که ۰/۳۷ از واریانس صلاحیت پژوهشی به وسیله برنامه ریزی مسیر شغلی تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است امنیت و ثبات ($\beta=۰/۳۹$)، خلاقیت و کارآفرینی ($\beta=۰/۴۴$) و سبک زندگی ($\beta=۰/۱۶$) می توانند به طور مثبت و معنی دار صلاحیت پژوهشی را پیش بینی کنند.

۱. بین برنامه ریزی مسیر شغلی و انتشار دانش (تدریس) رابطه وجود دارد.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از برنامه ریزی مسیر شغلی و صلاحیت انتشار دانش (تدریس)

P	t	β	R^2	R'	P	F	متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین
۰/۰۱	-۲/۵۵	۰/۱۳						شایستگی فنی- کارکردی
۰/۵۹	-۰/۵۳	-						شایستگی مدیریت عمومی
۰/۷۲	۰/۳۵	۰/۰۲	۱۶۹	۰/۸۳	۰/۰۰۱	۵۶/۸۶	انتشار	خود مختاری- استقلال
۰/۰۰۱	-۳/۵۲	-	۰				دانش	امنیت- ثبات
۰/۲۴	-۱/۱۷	۰/۰۱						خلاقیت کار آفرینی
۰/۰۰۰	۱۹/۲۱	۰/۱۷						خدمت و از خود گذشتگی و
۰/۰۶	-۱/۸۷	-						ایثار
۰/۰۶	-۱/۸۷	۰/۰۵						چالش محض
		-						سبک زندگی
		۰/۸۷						
		۰/۱۰						
		-						
		۰/۰۸						
		-						

بر اساس نتایج جدول ۴: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از برنامه ریزی مسیر شغلی و صلاحیت تدریس (انتشار دانش) برابر با ۵۶/۸۶ که در سطح ($P=۰/۰۰۱$) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می دهد که ۰/۶۹ از واریانس صلاحیت تدریس (انتشار دانش) به وسیله برنامه ریزی مسیر شغلی تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب

رگرسیون بیانگر آن است خدمت و از خودگذشتگی ایثار ($\beta=0/87$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار صلاحیت تدریس را پیش بینی کند.

۱. بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و تلفیق دانش (تدریس) رابطه وجود دارد.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از برنامه‌ریزی شغلی و صلاحیت تلفیق دانش

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R ^۲	β	t	P
شایستگی فنی- کارکردی						۰/۲۳	-۲/۴۶	/۰۰۱
شایستگی مدیریت عمومی						-۰/۰۴	-۰/۵۱	۰
خود مختاری- استقلال	تلفیق	۳۸	/۰۰۱	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۲۴	۳/۳۷	۰/۶۰
امنیت- ثبات	دانش	۴	۰			۰/۰۱	۰/۲۰	/۰۰۱
خلاقیت کار آفرینی						-۰/۱۲	-۱/۴۲	۰
خدمت و از خود گذشتگی						-۰/۱۶	-۲/۱۴	۰/۸۳
و ایثار						۰/۲۳	۲/۵۹	۰/۱۵
چالش محض						-۰/۱۲	-۱/۶۷	۰/۰۳
سبک زندگی								۰/۰۱
								۰/۰۹

بر اساس نتایج جدول ۵: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از برنامه‌ریزی مسیر شغلی و صلاحیت تلفیق دانش برابر با ۴/۳۸ که در سطح ($P=0/001$) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۱۵ از واریانس صلاحیت تلفیق دانش بوسیله برنامه‌ریزی مسیر شغلی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است شایستگی فنی- کارکردی ($\beta=0/23$)، خودمختاری - استقلال ($\beta=0/24$) و چالش محض ($\beta=0/23$) می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار صلاحیت تلفیق دانش را پیش بینی کند.

۲. بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و کاربرد دانش رابطه وجود دارد.

جدول ۶- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از برنامه‌ریزی شغلی و صلاحیت کاربرد دانش

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R ^۲	β	t	P
شایستگی فنی- کارکردی						۰/۳۴	-۵/۹۹	۰/۰۰۱
شایستگی مدیریت عمومی						-	-۲/۲۵	۰/۰۲
خود مختاری- استقلال	کاربرد	۲۳	/۰۰۲	۰/۸۱	۱/۶۵	۰/۱۱	-۴/۶۸	۰/۰۰۲
امنیت- ثبات	دانش	۴۶	۰		۰	-	-۹/۸۳	۰/۰۰۱
خلاقیت کار آفرینی						۰/۲۱	۱/۹۲	۰/۰۰۳
خدمت و از خود گذشتگی و						-	۱۴	۰/۰۰۱

۰/۴۷	۳/۳۱	۰/۵۰	ایثار
۰/۷۵	۰/۷۲	-	چالش محض
	۰/۳۱	۰/۸۰	سبک زندگی
		۰/۱۶	
		۰/۰۴	
		۰/۰۱	

بر اساس نتایج جدول ۶: مقدار آمار آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از برنامه‌ریزی مسیر شغلی و صلاحیت کاربرد دانش برابر با ۴۶/۲۳ که در سطح (P=۰/۰۰۲) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۶۵ از واریانس صلاحیت کاربرد دانش به‌وسیله برنامه ریزی مسیر شغلی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است خلایقیت و کارآفرینی ($\beta=۰/۸۰$) و خدمت و از خود گذشتگی و ایثار ($\beta=۰/۱۶$) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار صلاحیت کاربرد دانش را پیش بینی کنند.

۳. بحث و نتیجه گیری

مدیران برای طرح ریزی مسیر پیشرفت شغلی باید به انواع تصمیم‌ها و مسائلی که افراد در طول مسیر پیشرفت شغلی خود با آن مواجه می‌شوند توجه داشته باشند. داشتن کارکنان پرانرژی، خلاق، توانمند و با سرمایه‌های انسانی متعهدانه به عنوان مهم‌ترین منابع سازمانی و سرمایه‌های بی‌بدیل جهت پیشرفت، بهبودی و تحول سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شوند، در واقع سرمایه انسانی با صلاحیت خود پیامدهای مثبت رفتاری، سازمانی، فردی و اجتماعی داشته و این شرایط در پرتو برنامه‌ریزی مسیر شغلی محقق می‌شود (لیو و همکاران^۱، ۲۰۱۵: ۸۱). تجزیه و تحلیل فرضیه اول تحقیق نشان می‌دهد که بین تمام مولفه‌های برنامه‌ریزی مسیر شغلی با ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. برنامه‌ریزی مسیر شغلی برنامه جامعی است که تواماً توسعه فردی و سازمانی را محقق می‌سازد. این الگو به شناسایی، طبقه‌بندی و اولویت‌بندی برنامه‌ریزی شغلی و برنامه‌های توسعه‌ای در جهت رشد و ارتقای معلمان، افزایش رضایت شغلی و کاهش ریزش نیروهای دانش محور در سازمان می‌پردازد و با شکل‌دهی به آنچه که فرد در زندگی به دنبال آن است، بر انتخاب‌های شغلی فرد و واکنش‌های معلمان به تجارب شغلی‌شان اثر می‌گذارد و در تصمیم‌گیری از یک شغل به شغل دخالته می‌کند. بنابراین وجود برنامه‌ریزی مسیر شغلی در سازمان می‌تواند در کارکنان صلاحیت‌های حرفه‌ای را افزایش دهد.

چنانچه؛ راهبردهای برنامه‌ریزی شغلی به شیوه‌ای درست شناسایی، برنامه‌ریزی، توسعه و اجرا گردند می‌توانند نوآوری و عملکرد سازمانی را بهبود و میزان ریزش کارکنان را کاهش دهد، و از سوی دیگر موجبات سازگاری سازمانی و بهینه سازی را فراهم آورده و تعهد و وفاداری کارکنان را ارتقاء دهد (دهناد و همکاران، ۱۳۹۸: ۴۱۹).. اگر سازمان بتواند دو یا سه ترجیح شغلی را در برنامه‌ریزی مسیر شغلی فرد برآورده سازد، احتمال ماندگاری فرد در سازمان و در نتیجه کیفیت عملکرد وی بالاتر خواهد بود (هرسن^۲، ۲۰۱۲: ۴۲۰).

۱ - Liu, J. Yang, J. Liu, Y. Yang, Y. and Zhang, H.

۲ - Hursen

جهت گیری برنامه ریزی مسیر شغلی در سازمان موجب حفظ کارکنان توانمند و با مهارت می گردد (رادول، ۲۰۱۰: ۲۲). افرادی که دارای شایستگی فنی - کارکردی هستند به دنبال شناخته شدن از طرف افرادی هستند که توانایی تخصصی و مهارت آنها را به خوبی ارج می نهند در واقع تنها کار تخصصی و تکنیکی می تواند عامل انگیزشی برای این افراد باشد. افرادی که دارای شایستگی مدیریت عمومی هستند خود را در روابط گروهی و فردی در سازمان شایسته و توانمند می بینند و از قوه تجزیه و تحلیل و پایداری در روابط برخوردار هستند همچنین این افراد قابلیت پذیرش مسئولیت های سنگین بدون خستگی را دارا می باشند. افرادی که دارای بعد خودمختاری و استقلال هستند به شدت علاقه به کار فردی دارند و توانایی تحمل استانداردها و هنجارهای گروه و کاری سازمان را ندارند. افراد دارای بعد امنیت و ثبات خود را به یک سازمان خاص محدود کرده. این افراد خود را به راحتی با شرایط سازمانی تطبیق داده و نیازها و ارزش ها و باورهای خود را با سازمان همسو می کنند علاقه به شکل ظاهری و ثبات کاری از ویژگی های بارز این افراد است. افرادی که دارای بعد خلاقیت و کارآفرینی خود محور می باشند و از اعتماد به نفس بالا و توانایی نفوذ بر دیگران برخوردار هستند. افراد دارای بعد خدمت و از خودگذشتگی ایثار هستند، برنامه ریزی مسیر شغلی خود را در چند ارزش پایه ای تعریف می کنند و در صورتی در سازمان باقی می مانند که به آنها اجازه داده شود که ارزش پایه ای خود را حفظ کرده و در جهت آن حرکت کنند. افرادی که دارای بعد چالش محض هستند به محیطی علاقه دارند که پر از موانع سخت برای غلبه کردن باشد. غلبه بر موانع مبنای موفقیت این افراد می باشد. افراد دارای بعد سبک زندگی توجه و تمرکز خود را هم به سازمان و زندگی معطوف می کنند و در تلاش هستند که نیازهای سازمانی و نیازهای شخصی خود را در یک راستا قرار دهند. نتایج فرضیه اول پژوهش به طور غیر مستقیم با پژوهش های (ارل، ۲۰۰۵؛ راسدی، ۲۰۰۹؛ مارتینو و همکاران، ۲۰۰۵؛ پیترسون و راجر، ۲۰۰۸؛ کوئنسبری، ۲۰۰۶؛ بستر و موتون، ۲۰۰۶؛ پاتریک و کومر، ۲۰۱۱؛ پاشا و عابدی، ۲۰۲۰) است.

تجزیه و تحلیل فرضیه دوم پژوهش نشان داد که مولفه های امنیت و ثبات، خلاقیت و کارآفرینی و سبک زندگی می توانند به طور مثبت و معنی دار بعد صلاحیت پژوهشی را پیش بینی کنند. صلاحیت پژوهشی در در کارکنان باعث می شود که در مورد توانایی های و قابلیت های خود در انجام دادن کارها مطمئن باشند و بر مهارت هایی که برای انجام دادن کارها مورد نیاز است تسلط پیدا کنند. نتیجه فرضیه حاضر به صورت غیر مستقیم با نتایج پژوهش - های (ارل، ۲۰۰۵؛ راسدی، ۲۰۰۹؛ مارتینو و همکاران، ۲۰۰۵؛ سجادی خواه و سلاجقه، ۱۳۹۵). همسو می باشد زیرا آنها نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی رسیدند تجزیه و تحلیل فرضیه سوم پژوهش نشان داد که مولفه های خدمت و از خودگذشتگی ایثار می تواند به طور مثبت و معنی دار بعد انتشار دانش را پیش بینی کنند. انتشار دانش در معلمان باعث می شود که برای تصمیم گیری در مورد چگونگی انجام دادن کار، آزادی عمل زیادی داشته و بتوانند در مورد چگونگی انجام دادن کار تصمیم گیری کنند و در انجام دادن فعالیت ها ابتکار شخصی داشته باشند. نتیجه فرضیه حاضر با نتایج پژوهش های پیرزاده (۱۳۸۵)، کوپرگ و همکاران (۱۹۹۹) و ماری (۲۰۰۳)، سجادی خواه و سلاجقه، ۱۳۹۵؛ پاشا و عابدی، ۲۰۲۰) هم سو می باشد. زیرا آنها نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی رسیدند. تجزیه و تحلیل فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که ابعاد شایستگی فنی - کارکردی، خودمختاری - استقلال و چالش محض می توانند به طور مثبت و معنی دار بعد تلفیق دانش را پیش بینی کنند. تلفیق دانش توسط معلمان باعث می شود که در واحدهای کاری تاثیر چشمگیر و بر آنچه در واحد کاری اتفاق می افتد کنترل زیادی داشته باشند و نظر آنها در تصمیم گیری

های واحد کاری مورد توجه قرار گیرد. نتایج فرضیه حاضر با نتایج پژوهش مار (۲۰۰۳) هم سو می باشد. زیرا آنها نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی رسیدند. تجزیه و تحلیل فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که ابعاد خلاقیت و کارآفرینی و خدمت و از خودگذشتگی و ایثار می توانند به طور مثبت و معنی دار بعد کاربرد دانش را پیش بینی کنند. کاربرد دانش توسط معلمان باعث می شود که انجام دادن کار برای آنها بسیار مهم بوده و فعالیت های کاری برای آنها معنی دار شود همچنین دقت و تمرکز در فعالیت ها آنها افزایش یابد. نتایج فرضیه حاضر با نتایج پژوهش های ایرل (۲۰۰۵) و رزادی (۲۰۰۹)، رادثول و همکاران^۱ (۲۰۱۵) هم سو می باشد. زیرا آنها نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی رسیدند. با جمع بندی نتایج فوق می توان به سازمان ها از جمله آموزش و پرورش پیشنهاد نمود: فراهم نمودن زمینه ای که معلمان بتوانند آزادانه بدون هیچ گونه ترس و واهمه ای نظرات خود را در رابطه با امورات مربوط به آموزش و پرورش ارائه نمایند تا بدین صورت آموزش و پرورش بتواند از صلاحیت های حرفه ای معلمان در ارائه راه کارهای مناسب جهت برخورد و حل مشکلات استفاده نماید. فراهم نمودن زمینه ای که معلمان در کار خود احساس استقلال و عدم وابستگی نمایند و از هر گونه کاری که احساس استقلال و عدم وابستگی معلمان را محدود می سازد، باید دوری جست. مسئولان آموزش و پرورش امکان دسترسی به اطلاعات، زمینه طراحی و برنامه ریزی و اختیار تصمیم گیری از حوزه عملیاتی مربوط را معلمان فراهم سازند تا آنها بتوانند قابلیت های خود را توسعه دهند. برگزاری مستمر دوره های دانش افزایی.

منابع

- اعرابی، سید محمد؛ فیاضی، محمد (۱۳۸۷)، «متدولوژی تدوین و جار سازی استراتژی توانمند سازی منابع انسانی بر بستر فرهنگی ایران»، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال، شماره ۱، صص ۱۸-۱.
- پیرزاده، محمد (۱۳۸۵)، «عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران و تعیین سهم هر کدام. پایان نامه کارشناسی ارشد»، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- جوهری کامل، مهدی (۱۳۸۸)، «تأثیر عدالت سازمانی، رابطه رهبر- عضو، اعتماد و توانمندسازی روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۲۴-۷.
- خانعلیزاده، رقیه؛ کردنائیچ، اسدالله؛ فانی، علی اصغر و مشبکی، اصغر (۱۳۸۹)، «رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه تربیت مدرس)»، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، صص ۴۴-۲۰.
- خسرو، وطنی (۱۳۸۹)، «بررسی عوامل موثر بر توانمند سازی منابع انسانی (مطالعه موردی ادارات کل برنامه ریزی و نظارت اعتباری و اعتبارات بانک ملت)»، پژوهشگر (مدیریت)، دوره ۷، شماره ۲۰، صص ۴۸-۴۲.
- خنیفر، حسین؛ ابراهیمی، صلاح الدین؛ غلامی، بهمن (۱۴۰۰)، «تأثیر فلات شغلی ساختاری و محتوایی بر انگیزش شغلی معلمان»، پویش در آموزش علوم انسانی، دوره ۶، شماره ۲۲، صص ۲۲-۱.
- دهناد، میثم؛ محمدی مقدم، یوسف؛ دلاور، علی؛ علی پور، درویش پور (۱۳۹۸)، «تدوین راهبردهای لنگرهای مسیر پیشرفت شغلی کارکنان»، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، سال سوم، شماره ۲، صص ۴۱۸-۴۴۹.
- رجب زاده، علی؛ الهی، شعبان (۱۳۸۷)، «طراحی سیستم گیرنده خبره در برنامه ریزی شغلی کارکنان سیستم بانکی»، دانشور رفتار، سال ۱۵، شماره ۲۹، صص ۵۵-۶۸.

زارع صفت، صادق؛ دهقانی، مرضیه؛ حکیم زاده، رضوان؛ کرمی، مرتضی و صالحی، کیوان (۱۳۹۷)، «برنامه‌های درسی مغفول توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه‌های ایران: دانشگاه فردوسی مشهد»، *دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی*، ۱۷، صص ۲۱۶-۱۸۲.

سجادپخواه غلام؛ سلاجقه سنجر (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه مدیریت، برنامه ریزی مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی و غیر پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد»، *ارمغان دانش*، دوره ۲۱، شماره ۷، صص ۷۱۸-۷۲۹.

سنگری، محمود؛ آخش، سلمان (۱۳۹۶)، «بررسی تطبیقی نحوه جذب و آماده‌سازی دانشجو در مراکز تربیت معلم کشورهای ژاپن، استرالیا و ایران»، *نامه آموزش عالی*، دوره ۱۰، شماره ۳۷، صص ۷-۳۲.

سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۶)، *مبانی مدیریت منابع انسانی*، تهران: دانشگاه تهران.

شریف زاده، فتاح، و خیر اندیش، مهدی (۱۳۸۸)، تجزیه و تحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو ایران دیزل، *پژوهش های مدیریت*، سال دوم، شماره سوم، صص ۵۲-۲۹.

طبرسا، غلامعلی و آهنگر، نرگس (۱۳۸۷)، «توانمند سازی کارکنان: محتوا، ماهیت، روش ها، کارکردها»، *چشم انداز مدیریت*، شماره ۲۹، صص ۶۸-۵۱.

عبدالهی، بیژن و حیدری، سربیه (۱۳۸۸)، «عوامل مرتبط با توانمند سازی اعضای هیات علمی دانشگاه : مطالعه موردی دانشگاه تربیت معلم تهران»، *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، سال دوم، شماره ۱، صص ۲۴-۱.

گندمی حسنارودی، فهیمه؛ سجادی، سید مهدی (۱۳۹۵)، «چرخش دیجیتال و دلالت های آن برای رشد حرفه ای معلمان: تشکیل اجتماعات یادگیری بین معلمان»، *فصلنامه فناوری آموزشی*، شماره ۴۰، صص ۲۹۱-۲۷۵.

موغلی، علیرضا، حسین پورا، اکبر، و حسن پور، محمد (۱۳۸۸)، «بررسی ارتباط بین توانمند سازی و تعهد کاری کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش تهران»، *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۳۲-۱۱۹.

وطنی، خسرو (۱۳۸۹)، «بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی (مطالعه موردی ادارات کل برنامه ریزی و نظارت اعتباری و اعتبارات بانک ملت)»، *پژوهشگر مدیریت*، دوره ۸، شماره ۲۰، صص ۴۲-۴۸.

Antoniou, E. (۲۰۱۰). Career planning process and role in human resource development. *Annals of Theuniversity of Petrosian*, ۱۰(۲), ۱۳-۲۲.

Arnautu, E. and Panc, I. (۲۰۱۵). Evaluation criteria for performance appraisal of faculty members, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 203, ۳۸۶ – ۳۹۲.

Baxter, T. D. (۲۰۱۰). *Professional development for adjunct and full-time community college faculty: Evaluation of online model*, Ph.D Dissertation in education, Walden University.

Beane-Katner, L. (۲۰۱۴) Anchoring a mentoring network in a new faculty development program, *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 22(۲), ۹۱-۱۰۳.

Beck, J. A. (۲۰۰۴) *Career anchors, organizational commitment, and job plateaus: An analysis of hotel executive operating committee members' career development*. MA Dissertation, Purdue University.

Bester, C. L. and Mouton, T. (۲۰۰۶) Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors, *Journal of Management Development*, ۲۹ (۳), ۵۰-۵۵.

Boxall, P. (۲۰۱۸). The development of strategic HRM: reflections on a ۳۰-year journey. *Labour And Industry*, ۲۸, ۲۱-۳۰.

Brand, M. J., Croonen, E. P., & Leenders, R. T. (۲۰۱۷). Entrepreneurial networking: a blessing or a curse? Differential effects for low, medium and high performing franchisees. *Small Business Economics*, ۵۰, ۷۸۳-۸۰۵.

- Chang , L. C., Shih, C. H., Lin, S . M. (۲۰۱۰). The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. . ۴۲۷-۴۳۳.
- Chiu, C.; Hsin Ginn, H; Chung, L. and Siao, S. (۲۰۰۷) A study of career anchors and characteristic preferences of IS students, *Journal of Compute Information Systems*, ۴۷(۳), ۲۴-۳۳.
- Danziger, N.; Moore, D. and Valancy, R.(۲۰۰۸) The construct validity of Schien's career anchors orientation inventory, *Career Development International*,۳(۱).۷-۱۹.
- Daryanto, E. (۲۰۱۵).*The Effect of Individual Characteristics and Job Characteristics on Vocational School Teachers' Career Development in Province of North Sumatera*.
- Earl, G. (۲۰۰۵) *The effect of job satisfaction, intention to leave, and career anchors on ethical perception of accounting professionals within the institute of management accountants (IMA)*, D.B.A. Dissertation, Nova Southeastern University.
- Feldman, D.C. Bolino M.C. (۱۹۹۶) Careers within Careers: Reconceptualizing the Nature of Career Anchors and Their Consequences , *Human Resource Management Review* ۶, ۸۹-۱۱۲.
- Fock,H.,etal., (۲۰۱۰), The moderating effect of collectivistic orientation inpsychological empowerment and job satisfaction relationship .*In.J.Hospitality Manage*, doi: ۱۰.۱۰۱۶ /j.ijhm. ۲۰۱۰. ۰۸. ۰۰۲
- Gangne, M. and Desi,E.L.(۲۰۰۵) self- determination theory and work motivation, *Journal of Organization Behavior*, ۲۶(۴), ۳۳۱-۳۶۲.
- Hall, D.T and Heras.M. I, (۲۰۱۰). Commentary Reintegrating Job design and career thory sreating not Just Good Jobbut smart Jobs. *Journal of organizational Behavior*. Vol ۲۶. No ۲۰. PP. ۲۴۳-۲۵۹.
- Hoon Tan, H. and Choo Quek, B. (۲۰۰۱) An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore, *The Journal of Psychology*, ۱۳۵(۵).۵۲۷-۵۴۵.
- Hursen, C. (۲۰۱۲). Determine the attitudes of teachers towards professional development activities, *Procedia Technology*, ۱, ۴۲۰ – ۴۲۵
- Ituma, A. and Simpson, R. (۲۰۰۷) Moving beyond Schein's typology individual career anchors in the content of Nigeria, *Personal Review*,۳۶(۶).۹۷۸-۹۹۵.
- koberg, S. C., wayne Boss, R., Senjem, J. C., Goodman, E. A. (۱۹۹۹). *Antecedent and outcomes of empowerment: empirical evidence from the health care industry*. group organization management. ۷۱-۹۰.
- Kock, R., and Burke, M. (۲۰۰۸). Managing talent in the South African Public Service. Retrieved May ۱۴,۲۰۰۹, from http://www.entrepreneur.com/trade_journals/article/۱۹۲۳۵۲۰۸۸_۲.html
- Liu, J. Yang, J. Liu, Y. Yang, Y. and Zhang, H. (۲۰۱۵), The use of Career Growth Scale in Chinese nurses: Validity and reliability, *International Journal of Nursing Sciences*, ۲: ۸۰-۸۵.
- Marr, B., Gupta, O., pike, S. and roos, G. (۲۰۰۳). intellectual capital and knowledge management effectiveness , *management Decision* ۴۱(۳),۷۷۱-۷۸۱.
- Martineau, Y.; Wils, T. and Tremblay, M. (۲۰۰۵) Multiple career anchors of Quebec engineers: impacts on career path and success, *Relations Industrial's - Industrial Relations*, ۶۰(۳), ۴۵۵-۴۸۲.
- Norizan, B.R., & Siti-Rohaida M.Z. (۲۰۱۵). Protean career orientation and career goal development: Do they predict engineer's psychological well-being?, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۱۷۲, ۲۷۰ - ۲۷۷.
- Pasha S., & Abedi M.R. (۲۰۲۰ Investigating the Effect of Training Career Path Skills based on Super's Career Development Theory on Academic Self-Concept of Students of Isfahan University. *Propósitos y Representaciones*, ۸ (SPE۲), e۶۶۷. Doi: <http://dx.doi.org /۱۰,۲۰۵۱۱ /pyr۲۰۲۰.v۸nSPE۲,۶۶۷>

- Patrick H, Kumar A. Career management employee development and performance in Indian information technology organizations. *Business Management Dynamics* ۲۰۱۱; ۵: ۲۴-۳۱
- Peterson, J., and Roger, A. (۲۰۰۹) *Career Anchors Profiles: An Exploratory Study of Business School Participants in France*. A Paper presented at the International Conference on Evaluation Indicators and Social and Environmental Responsibility of Enterprises, Lyon: ۸-۱۰ June.
- Pikula, K.I. (۲۰۱۵). *Novice teachers' perceptions of their ability to transfer teacher education program knowledge to performance in the classroom*, Doctor of philosophy capella university.
- Quesenberry, J.L. (۲۰۰۶) *Career anchors and organizational culture: A study of women in the IT workforce* *Sigmis Cporb proceeding of the ACM Sigmis Cpr conferences*, ۳۴۲-۳۴۴.
- Rasdi, R. M., (۲۰۰۹) Career Aspirations and Career Success Among Managers in the Malaysian Public Sector. *Research Journal of International Studies*, ۹, ۲۱-۳۵.
- Rothwell, W. J. (۲۰۱۰). *Career Planning and Succession Management, Developing Your Organization's Talent- for Today and Tomorrow*, 1st Edition, USA. Praeger.
- Rothwell, W. J., Jackson, R. D., Ressler, C. L., Jones, M. C., & Brower, M. (۲۰۱۵). *Career Planning and Succession Management: Developing Your Organization's Talent—for Today and Tomorrow: Developing Your Organization's Talent—for Today and Tomorrow*. ABC-CLIO.
- Royan, R. and Deci, E.L. (۲۰۰۰) self-determination theory and facilitation of intrinsic motivation, *Social Development and Well-Being. American Psychologist*, ۵۵(۱), ۶۸-۷۸.
- Rue, L. and Byars, L. (۲۰۰۳), *Management*, Mc Graw-Hill Companies.
- Schein, E. H. (۱۹۹۶) *Career anchors revisited Implications for career development in the 21 century*, Academy of Management Executive, ۱۰ (۴۰), ۸۰-۸۸.
- Schein, E.H. (۱۹۹۰) *Career anchors: Discovering your real values*, San Francisco: Jossey Bass Pfeiffer.
- Somech, A. (۲۰۰۵), Teachers personal and team empowerment and their relation to organizational outcomes: contradictory or compatible constructs, *Educational Administration Quarterly*, ۱۴, ۲۳۷-۲۶۶.
- Sullivan, S. (۲۰۱۶). the changing nature of career a review and research agenda. *Journal of management*. Vol ۲۳. No ۱۸. PP. ۲۴۵-۲۶۳
- Suutari, V. and Taka, M. (۲۰۰۷) Career anchors of managers with global careers, *Journal of Management Development*, ۲۳(۹). ۸۹۹-۹۱۲.
- Velasco, p. J., Learreta, B., Kober, C. and Tan, I. (۲۰۱۴). Faculty perspective on competency development in higher education: An international study, *Higher Learning Research Communications*, ۴(۴), ۸۵-۱۰۰
- Weng, Q. and McElroy, J.C. (۲۰۱۲), Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions, *Journal of Vocational Behavior*, ۸۰, ۲۵۶-۲۶۵
- Zein, M.S. (۲۰۱۷) Professional development needs of primary EFL teachers: perspectives of teachers and teacher educators, *Professional Development in Education*, ۴۳:۲, ۲۹۳-۳۱۳, DOI: ۱۰.۱۰۸۰/۱۹۴۱۵۲۵۷.۲۰۱۶.۱۱۵۶۰۱۳
- Zein, S. (۲۰۱۵). Factors affecting the professional development of elementary English teachers *Professional Development in Education* Pages ۴۲۳-۴۴۰ | Received ۰۱ Nov ۲۰۱۴, Accepted ۰۵ Jan ۲۰۱۵, ۱۷ ۰۰۰۰ ۲۰۱۵ <http://dx.doi.org/10.1080/19415257.2015.1005243>