بررسی تاثیر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی بر بهبود توانمندسازی حرفه‌ای مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان

افسانه جلالیان[1] ، لیلا جلالیان[2] ، رقیه جلالیان[3]

۱.مدیر دبستان ،اداره آموزش و پرورش شهرستان دشتستان

۲.مدیر دبستان ،اداره آموزش و پرورش شهرستان دشتستان

۳.مدیر دبستان ،اداره آموزش و پرورش شهرستان دشتستان

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر آموزش مهارت های حرفه‌ای و خودکارآمدی بر بهبود توانمندسازی حرفه‌ای مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان بوده است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها شبه ازمایشی است. جامعه آماری شامل ۳۶۰ نفر از مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان می‌باشد که حجم نمونه مورد مطالعه ۶۰ نفر می‌باشد به روش تصادفی انتخاب و در دو گروه ۳۰ نفری آزمایش و کنترل به عنوان نمونه ساماندهی شده و گروه آزمایش تحت آموزش قرار گرفته و در دو شرایط قبل از آموزش و بعد از آموزش با گروه کنترل مقایسه گردید که بدین منظور از دو پرسشنامه استاندارد خود کار آمدی حرفه‌ای با پایایی (۸۳٪) و توسعه حرفه‌ای کارکنان با پایایی (۸۵٪) استفاده شد. جهت بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون تی مستقل، تحلیل واریانس و رگرسیون استفاده گردیده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مهارتهای حرفه‌ای و خودکارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای کارکنان موثر است. بین میزان آموزش مهارتهای حرفه‌ای و خودکارآمدی بر اساس سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است. و بین بین میزان آموزش مهارتهای حرفه‌ای و خودکارآمدی بر اساس سن تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردیده است.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، خودکارآمدی، مهارت‌های حرفه‌ای، مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان

مقدمه

محیط پیچیده و رقابتی سازمانهای امروزی سبب تغییر در ساختار سازمانی و فلسفه مدیریت شده است. بنابر نظر تابوردا این تغییر حرکت از سازمان‌های کنترلی و با فرماندهی متمرکز و متشکل از وظایفی معقول و سازماندهی شده بر مبنای سلسله مراتب به سوی سازمان‌های مشارکتی و چند وظیفه‌ای که در آنها استراتژی-های تیم‌مداری و توانمندسازی رایج است. ایده سنتی آموزش قادر به رساندن پیام نیار به انواع دانش‌ها و مهارت‌ها برای توانمندسازی افراد نیست. به عبارت دیگر توانمندسازی، بیشتر شیوه‌های سنتی اداره سازمان از جمله نحوه درک نیازهای آموزشی کارکنان را مورد تردید قرار می‌دهد. بدین ترتیب باید از مفهوم توانمندسازی یعنی نفوذ مبتنی بر صلاحیت، از طریق فراگیری دانش و مهارتهای جدید بسیار فراتر از حوزه سنتی آموزش است، حمایت شود.(شاه‌کرمی‌پور و برزگر ۱۳۹۱)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

توسعه و پیشرفت سازمانها و موسسات که لازمه رسیدن به توسعه همه جانبه اجتماعی اقتصادی است، خود مستلزم وجود افرادی توسعه یافته در سازمانها است. امروزه سازمانها در فراهم‌سازی فرصتهای یادگیری برای کارکنان در سطوح مختلف سازمانی تاکید داشته اند که در همین راستا یک برنامه آموزشی زمانی می تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تایید آن بر بهبود عملکرد در دست باشد (ابیلی و موفقی،۲۸:۱۳۸۲). درجهان رقابتی امروز سازمانی امکان بقا دارد که بتواند پیوسته با تغییرات محیطی هماهنگ باشد. تغییرات محیطی سازمانها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود با دنبال بهترین راهکارها و رویه ها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست یابند.. (سبحانی نژاد و همکاران ،۲۸:۱۳۸۵)

گیست باورهای خودکارآمدی را به عنوان پیامد فرآیند وارزیابی اطلاعات در مورد توانایی فرد تعریف کرده است. خودکارآمدی بر اساس چهار منبع تجربه های موفق ،تجربه جانشینی ، ترغیب های کلامی،حالات عاطفی وفیزیولوژیکی شکل می‌گیرد که آگاهی دهنده نیستند،بلکه آنها داده های خام هستند که ازطریق پردازش شناختی آموزنده می شوند. برگرفته از مفهوم خودکارآمدی باندورا، خودکارآمدی شغلی نیزبه عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه ای معین تعریف شد. خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تاثیر گرفته و به طور متقابل بر آنها تاثیر می گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می گردد.(کشاورز و سرخوش ۱۳۹۲)

جهت دستیابی به اهداف سازمان مدیران می بایست از توانایی و خودکارآمدی کارکنان جهت توانمند ساختن آنها استفاده نمایند. خودکارآمدی یک عامل تعیین کننده مؤثر برای تلاش افراد و مقاومت آن ها در برابر هر فعالیتی می باشد و آن را به عنوان باورهای افراد به توانایی های خود در انجام وظایف به طور موفقیت آمیز می‌توان تعریف کرد.

به نظر صاحبنظران مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی است. اهمیت توانمندسازی به گونه‌ای است که آن را کلید اثربخشی سازمانها میدانند. (موی[1] و همکاران ۲۰۰۵) همچنین شناسایی وضعیت ابعاد توانمندسازی میتواند تصویری روشن به منظور برنامهریزی و جلوگیری از هدررفت منابع انسانی را در سطح مدیران عالی و تصمیمگیران ارائه کند(چانگ و همکاران[2] ۲۰۱۰)

در بیشتر سازمانها از تواناییهای کارکنان استفاده‌ی بهینه نمیشود و مدیران نمیتوانند ظرفیت بالقوه‌ی آنها را به کار گیرند. این امر به دلیل این است که قادر به شناخت تواناییهای کارکنان نیستند یا در محیط سازمان عملاً زمینه‌ی

1 -Moye at al
2 -Chang at al

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

لازم برای بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتر کارکنان را فراهم نمیکنند. (وان[1] ۲۰۰۵). برای رفع این مشکلات و چالشهای پیشروی منابع انسانی از قبیل؛ جهانی شدن، کمبود نیروی کار متعهد و ماهر، هرم تصمیم‌گیر، عدم شناخت نیاز کارکنان، نبود برنامه مناسب، نبود شایسته‌سالاری، تبعیض، بهره‌وری ناکافی منابع انسانی، نبود انگیزه کافی، عدم مشارکت کارکنان و ترک همکاری کارکنان با سابقه‌ی سازمان و فراهم آوردن وضعیتی به منظور حداکثر بهره‌وری سازمان از دانایی، مهارت، تجربه و استعدادهای افراد، بحث جدیدی با عنوان توانمندسازی مطرح که به سرعت به مهمترین و نویدبخشترین موضوع حوزهی مدیریت منابع انسانی تبدیل شد (همان منبع).

در دنیای کنونی سازمانها بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان تاکید داشته اند و امروزه از آموزش انتظار می‌رود که بتواند تحقق اهداف سازمان را تسهیل نماید. (مک گیور و باقر ۲۰۱۰) همین راستا یک برنامه آموزش زمانی میتواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تایید آن بر بهبود عملکرد شرکت کنندگان در دست باشد.

دانش و رفتار و روابط در سازمان را باید عصاره و چکیده همه‌ی علوم رفتاری دانست که میخواهد همه‌ی آن علوم را به طور علمی در تعامل با دیگران به کار گیرد. این علم در راه رسیدن به اهداف خود از روان‌شناسیف جامعه شناسی، انسان شناسی، علم سازمان و مدیریت، علم معانی، بیان و ارزش شناسی بهره می‌گیرد. (میرکمالی ۱۳۸۷). در میان جنبه‌های خودشناسی و خودتنظیمی خودکارآمدی یا کارایی فردی احتمالا موثرترین عامل در زندگی روزمره است. بر خلاف اسناد عملی، که تاکید بر گذشته دارد، خودسودمندی نشان دهنده‌ی انتظارات آن از توانایی‌ها در دست‌یابی به سطح مشخص از عملکرد است. (هوی و میسکل ۲۰۰۵) . کسانی که خودکارآمدی بالایی دارند، هدفهای چالش برانگیزتر و بالاتری را برمی گزینند را خود را بیشتر باور دارند، کوشش و پافشاری بیشتری نشان می دهند. خودکارآمدی بیشتر از اینکه تحت تا ثیر ویژگی‌های هوش باشد، تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی از جمله خود باوری (اعتماد به نفس)، تلاشگر بودن و تحت کنترل درآوردن تکانه‌ها (خود رهبری)، قرار دارد.

خودکارآمدی یکی از ابعاد مهم و مهمترین محور نظریه‌ی بندورا است. «خودکارآمدی به باورهای افراد درباره‌ی کنترل زندگی، به دست خودشان گفته میشود» این مفهوم به قضاوتها و داوریهای افراد درباره‌ی تواناییهای خود در انجام کار یا سازگاری با موقعیتی خاص مرتبط است. بدیهی است که تفکر، احساسات و رفتار انسان در موقعیت‌هایی که به توانایی خود احساس اطمینان میکند، متفاوت از رفتار وی در موقعیتهایی است که در آن احساس عدم توانایی و یا فقدان صلاحیت میکند. (قراباغی و همکاران ۱۳۹۰)

1 -Wan

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

توانمندسازی کارکنان علاوه بر اینکه شرایط مناسب برای جایگزینی، ارتقاء و ترفیعات و چرخش‌های شغلی را فراهم می‌آورد، تحولات و دگرگونی‌های دیگری را نیز در تمام ابعاد (فنی، اداری، سازمانی و غیره) در سازمانها به دنبال خواهد داشت. لذا به منظور تحقق اهداف یاد شده، در سازمان‌ها، باید اقدام به توانمند سازی نیروی انسانی نمود ، تا مطمئناً بتوان با این کار مشکلات احتمالی را به حداقل ممکن کاهش داده و در عوض گام مؤثری را در افزایش بازده و بهره وری برداشت(عسکری ،۱۳۸۶). توانمند سازی فقط یک فرایند انفرادی نیست، بلکه فرایند کنش متقابل افراد است و مفهوم کامل آن هنگامی محقق می شود که به مثابه ی عامل پدید آورنده ی شیوه های تازه ای برای افراد و گروه ها در جهت ایجاد سطوح بالاتر صلاحیت و نیز ایجاد شیوه های کامل تر نفوذ در نحوه ی عملکرد سازمان مطرح گردد(ابطحی،عابسی،۱۳۸۶ :۲۵).

از دیدگاه کانگر و کانانگو (۱۹۸۸) دلایل ذیل میتواند بر شدت توجه به توانمندسازی موثر باشد

۱-مطالعات مهارت‌های مدیریت نشان می‌دهد که توانمندسازی زیردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است.

۲-تجزیه و تحلیل قدرت و کنترل در سازمان‌ها حاکی از این است که سهیم کردن کارکنان در قدرت و کنترل، اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد.

۳-تجربیات تشکیل گروه در سازمان دلالت بر این دارد که راهبردهای توانمندسازی کارکنان نقش مهمی در ایجاد و بقاء گروه دارد (اقدسی و نوروززاده ۱۳۹۲)

بنابراین محقق قصد دارد تأثیر آموزش مهارت های حرفه‌ای و خود کارآمدی بر بهبود توانمندسازی حرفه‌ای مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان مورد بررسی قرار داده و به این سؤال پاسخ دهد که آیا آموزش مهارت های حرفه‌ای و خود کارآمدی بر بهبود توانمندسازی حرفه‌ای انان تا چه حد تأثیرگذار است ؟

خود کارامدی تاریخچه مختصری دارد اولین بار در سال ۱۹۹۷ تویط البرت بندورا مطرح گردید خودکارآمدی به عنوان نوعی اعتماد به نفس و یا نوعی از عزت نفس مرتبط با وظیفه خاص ، تعریف می‌شود.عملکرد گذشته مهمترین منبع خودکارآمدی است. کارکنانی که از سابقه انجام موفقیت آمیز وظایف مرتبط با کار برخوردار هستند (خودکارآمدی بالا) نسبت به کسانی که سابقه موفقیت آمیزی نداشته اند (خودکارآمدی پایین) احتمالاً از خودکارآمدی بیشتری جهت انجام وظایف مشابه در آینده برخور دار خواهند بود.. (کارلستون و لئون ۲۰۱۶)

سنجش خودکارآمدی

برای سنجش خودکارآمدی، از راهبرد تحلیل فرد در تحقیق استفاده می‌شود. در این راهبرد، جزئیات انداز ه-گیری خودکارآمدی فرد پیش از پرداختن به رفتار در موقعیتهای خاص مشخص می‌شود؛ بنابراین، از آزمودنی خواسته می‌شود که پس از برگزیدن یک موقعیت مشخص، کارهایی را که می‌تواند انجام دهد و میزان اطمینان

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

خود از انجام موفقیت‌آمیز آن کارها را تعیین کند .این راهبرد نشان می‌دهد که قضاوت خودکارآمدی تنها به موقعیت‌های خاص مربوط است و بیا نگر یک حالت کلی نیست که بتوان آن را با پرسشنامه‌ی شخصیت اندازه گرفت؛ برای مثال، از فردی که در یک آزمون زبان شرکت می‌کند، خواسته می‌شود کارهایی را که می‌تواند انجام دهد و میزان اطمینان خود را در انجام موفقیت‌آمیز آ نها تعیین کند.(ترک لادانی ۱۳۸۹)

کاربرد خودکارآمدی در محیط کار

۱)آموزش: سازمانها می‌بایست نسبت به آموزش کارکنان خود مبادرت ورزند و به سطح خودکارآمدی آنان توجه نمایند. افرادی که از میزان بالایی از خودکارآمدی برخوردارند تمایل بیشتری به یادگیری دارند و از آموخته‌های خود در جهت توانمندسازی و رسیدن به اهداف سازمانی و عملکرد بهتر استفاده می‌نمایند. (موی ۲۰۰۶)

۲) گزینش: سازمانها می‌بایست افرادی را به استخدام خود درآورند که خودکارآمدی بالایی داشته باشند زیرا اینگونه کارکنان انگیزه بالایی در مشارکت و کارهای تیمی دارند و سازمانرا در جهت رسیدن به عملکرد بهتر یاری می‌رسانند.

۳)دستیابی به اهداف: سازمانها می توانند دستیابی به اهداف را از طریق انتخاب کارکنان خودکارآمد تحقق بخشند. که یک گزینه حیاتی برای سازمانها در هزاره سوم می‌باشد. (استوک و استالر ۲۰۱۶)

ظرفیتها و قابلیتهای مؤثر در خودکارآمدی

باندورا معتقد است که انسان برای کسب اطلاعات، تصمیم‌گیری، حل مشکلات، مدیریت محیط و تمامی فرآیند هایی که خودکارآمدی فردی را تعیین میکند، به قابلیتهای مهمی نیاز دارد .که ، شامل قابلیت رمزگذاری ، قابلیت جایگزینی ، قابلیت دور اندیشی ،قابلیت خودسامانی(خودتنظیمی)وقابلیت خود اندیشی هستند .به زعم باندورا(۱۹۹۷) ، افراد به وسیله‌ی این قابلیت‌ها در رفتارهای خود، بیش از پیش، فعال خواهند شد و قادر می شوند تا عملکردهای فردی خود را بهبود ببخشند .این ظرفیتها در کنترل اتفاقاتی که بر زندگی تأثیر میگذارد، تأثیر زیادی دارند.. این قابلیتها برای ایجاد، تنظیم و نگهداری رفتاری خاص از سوی افراد به کارگرفته می‌شود .این قابلیت‌ها به عنوان مفاهیم شناختی در تعیین سرنوشت افراد نقش مهمی ایفا می‌کنند. (سلیمانی و هویدا ۱۳۹۲)

در ادبیات کلی مدیریت و سازمان ، اطلاعات تجربی از خودکارآمدی نتایج همسانی را ایجاد کرده است. خودکارآمدی با عملکردهای کاری نظیر بهره‌وری، از پس وظایف برآمدن، انتخاب شغل، یادگیری و پیشرفت و تطابق با فن‌آوری نوین مرتبط شده است. از این بحث چهار نتیجه حاصل می‌شود:

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

۱)افرادی که اعتقادات محکمی درباره‌ی توانمندی‌هایشان دارند، بیشتر موفق اند و در فعالیت هایشان کوشاتر هستند.

۲)افرادی که از وظایف و موقعیتهایی که موجب افت ظرفیت آنها می‌شود، اجتناب می‌کنند.

۳)افراد در جست و جوی فعالیتهایی هستند که بتوانند از عهده‌ی آن برایند.

۴)افراد خودکارآمد باورهای خود را از طریق الگوسازی، ترغیب و برانگیختگی هیجانی توسعه می‌دهند. (اثرزاده و همکاران ۱۳۹۴)

خودکارآمدی و عملکرد شغلی

مطالعه‌هایی که به موقعیتهای کاری به‌طور مستقیم ربط دارد،نشان می‌دهد که عقاید خودکارآمدی با عملکرد در کارهای خالق رابطه‌ی مثبت دارد. خودکارآمدی از طریق برآوردهای عینی شایستگی انجام کار و اطمینان از انجام آن کار در سطحی شایسته اندازهگیری میشود. خودکارآمدی به‌طور مستقیم عملکرد را تحت تأثیر قرار میدهد، حتی هنگامی که توانایی کنترل شده باشد. عقاید خودکارآمدی بالاتر، هدفهای بالاتری را انتخاب می‌کنند و اهداف بالاتر، رابطه‌ی مثبتی با عملکرد دارد. خودکارآمدی مربوط به توانایی وعملکرد گذشته است.

توانمندسازی

اغلب محققان توانمندسازی را افزایش توان و مهارت منابع انسانی برای انجام دادن بهتر کار تعریف کرده‌اند با این حال محققان درباره منشأ توانمندسازی و عواملی که موجب توانمندسازی می‌شود، اتفاق نظر ندارند، بنابراین از این لحاظ می‌توان مطالعات توانمندسازی را در چند دسته ارائه کرد (آمیچی و دیگران، ۲۰۰۸: ۳۵).

در یکی از بهترین مطالعات انجام شده در زمینهٔ توانمندسازی توسط اسپریتزر[1] (۱۹۹۲) چهار بعد برای توانمندسازی شناسائی شده است. براساس مطالعات میشرا[2] (۱۹۹۲) یک بعد نیز به آن افزوده شد و پنج بعد کلیدی توانمندسازی شکل گرفت. البته در مطالعات کانگروکاننگو[3] (۱۹۹۸) نیز به این ابعاد توجه شده است این پنج بعد کلیدی توانمندسازی عبارت است از :

۱) احساس خود اثر بخشی[4] ۲) احساس خود سامانی [5] ۳) پذیرفتن شخصی نتیجه[6] ۴) احساس معنی دار بودن[7] ۵) احساس اعتماد به دیگران

1 -Spreitzer
2 -Mishra
3 -Kanger and Kanungo
4 -Self- Efficacy
5 -Self- Determination
6 -Personal Consequence
7 -Meaning

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

هنگامی که مدیران بتوانند این پنج بعد را در دیگران پرورش دهند آنان را با کامیابی توانمند ساخته‌اند (وتن،۱۳۷۸،۲۴).

پنج بعد توانمند سازی		
خود اثر بخشی	⟸	احساس شایستگی
خودسازمانی	⟸	احساس انتخاب شخصی
پذیرفتن شخصی نتیجه	⟸	احساس توان تأثیر گذاری
اعتماد	⟸	احساس امنیت
معنی دار بودن	⟸	احساس ارزشمندی کار

فرایند توانمندسازی

مراحل شش گانه فرایند توانمندسازی عبارتند از:

۱-تعریف و ابلاغ مفهوم توانمندسازی به اعضای سازمان

۲-هدف گذاری و تدوین راهبردها، که برای کارکنان در هر سطح سازمانی در انجام تلاش‌ها به منظور توسعه و تقویت توانمندسازی به یک چارچوب سازمانی تبدیل میشود.

۳-آموزش کارکنان برای ایفای نقش های جدید و انجام دادن وظایفشان به شیوه‌های که با اهداف سازمان برای گسترش و تقویت توانمندسازی سازگارند.

۴-تطبیق ساختار سازمان به گونه‌ای که مدیریت ناب ، کاهش دیوان سالاری ، همچنین ایجاد استقلال بیشتر و آزادی عمل را بطلبد

۵-تطبیق نظام‌های سازمانی برای حمایت از توانمندسازی کارکنان

۶-ارزیابی اصطلاح فرایند توانمندسازی کارکنان از طریق سنجش بهبود و شناخت اعضای سازمان (شهبازی و همکاران ۱۳۸۹)

عوامل موثر در فرایند توانمندسازی کارکنان

عبدالهی، در پژوهشی عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی را به سه دسته به شرح زیر ارائه نمود:

۱-راهبردهای مدیریتی، شامل فراهم نمودن اطلاعات، تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی، دادن استقلال و آزادی عمل و تشکیل گروه می‌باشد.

۲- شرایط سازمانی، شامل: نظام پاداش دهی، ساختار سازمانی و دسترسی به منابع می‌باشد.

۳- منابع خودکارآمدی، شامل: الگوسازی، حمایت کردن و برانگیختگی هیجانی می‌باشد (عبدالهی، ۱۳۸۳: ۱۸۶).

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

پیشینه پژوهش

مرادی و جلیلیان (۱۴۰۳) در مطالعه خود که هدف تاثیر توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا بود به نتایج تحلیل مسیر نشان داد توانمندسازی روانشناختی اثر مثبت معنی داری بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی و اثر منفی معنی داری بر تنش شغلی دارد .همچنین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی اثر مثبت و بر تنش شغلی اثر منفی؛ تعهد سازمانی اثر مثبت معنی داری بر عملکرد سازمانی و اثر منفی معنی داری با تنش شغلی دارد .در نهایت اثر منفی تنش شغلی بر عملکرد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت .نتایج تحقیق نشان داد که توانمندسازی کارکنان می تواند نقش مهمی بر دیگر متغیرهای منابع انسانی داشته باشد و توجه به آن باعث توسعه عملکرد و بهبود شرایط کاری کارکنان و سازمان می شود.

کریمی و همکاران (۱۴۰۳) هدف از پژوهش خود را بررسی نقش واسطه‌ای هدفگذاری در رابطه بین سبک اسناد و خودکارآمدی معلمان دانستند. نتایج نشان داد که بین اسناد منفی و خودکارآمدی رابطه معنا داری وجود ندارد ولی بین اسناد مثبت با خودکارآمدی رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد .همچنین سبک اسناد مثبت، به طور مثبت و سبک اسناد منفی به طور معکوس و معناداری هدفگذاری را پیش‌بینی میکنند .هدفگذاری و سبک اسناد مثبت نیز قادر به پیشبینی خودکارآمدی میباشند بدین گونه که اسناد مثبت، به طور مثبت و معنی‌دار نمره کل خودکارآمدی را پیش بینی میکند و هدفگذاری نیز پیش بینی کننده مثبت و معنی دار نمره کل خودکارآمدی بود. پس از بررسی ضرایب مسیر های بدست آمده، معلوم شد که متغیر هدفگذاری نقش واسطهای میان سبک اسنادی و خودکارآمدی دارد.

سپاه منصور و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه عزت نفس و خودکارآمدی با متقاعدسازی در مدیران مدیران آموزشی، نتایج نشان داد که بین متقاعدسازی با عزت نفس و متقاعدسازی با خودکارآمدی، همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. مچنین نتایج نشان داد که ٪ ۵۹ از واریانس مربوط به متقاعدسازی با عزت نفس و ۲۴٪ واریانس متقاعدسازی با خودکارآمدی تبیین می‌شود. و نتایج حاصل از ضرایب شیب نشان داد که در پیش‌بینی متقاعدسازی، سهم عزت نفس بیش از خودکارآمدی بود.

فیضی و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی رابطه بین خصوصی‌سازی و توانمندسازی روان-شناختی کارکنان» نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین خصوصی‌سازی و توانمندسازی روان‌شناختی وجود دارد. همچنین بین عوامل مداخله‌گر، شرایط سازمانی و راهبردهای مدیریتی با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ولی رابطه‌ای بین منابع خودکارمدی و توانمندسازی کارکنان وجود ندارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

تیمز و همکاران (۲۰۱۴) که هدف آنان از انجام مطالعه ارتباط بین خودکارامدی و عملکرد شغلی بود، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان داد که کارکنانی که بیشتر احساس خودکارآمدی دارند در طول روز کاری تحرک بیشتری در انجام فعالیتهایشان دارند که در نتیجه بر عملکرد شغلی آنها تاثیر دارد. جیبویگـا وپوپـول[1] (۲۰۱۰) در مطالعـه‌ای در کتابخانه های نیجریه به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی بر تعهد شغلی تاثیرمثبت دارد. همچنین یافتـه‌هـای پـژوهش موید این است که خودکارآمدی در منابع انسانی کتابخانه -های مورد مطالعه در حد مطلوبی قرار ندارد.

اهداف تحقیق

۱-بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و خود کارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان

۲- بررسی تفاوت میزان تأثیر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و خود کارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان

۳- بررسی تفاوت میزان تأثیر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و خود کارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای مدیران نسبت به سابقه خدمت آنان

فرضیه‌ها

۱-آموزش مهارت‌های حرفه‌ای وخودکارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای **مدیران** مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان موثر است.

۲-بین میزان آموزش مهارتهای حرفه‌ای و خودکارآمدی بر اساس سن تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

۳- بین میزان آموزش مهارتهای حرفه‌ای و خودکارآمدی بر اساس سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد

روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی بوده زیرا هدف تحقیق توسعه دانش کاربردی است و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها شبه‌آزمایشی است که به روش پیش‌آزمون و پس‌آزمون دو گروه آموزش وکنترل را مورد بررسی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۳۶۰ نفر از مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان است. می‌باشد. حجم نمونه ۶۰ نفر میباشد از آنجائیکه روش تحقیق شبه آزمایشی است به دو گروه کنترل وآزمایش تقسیم گردیدند و در هر روه ۳۰ نفر ساماندهی شدند. سپس گروه آزمایش تحت آموزش قرار گرفته و در دو شرایط قبل از آموزش و بعد از آموزش با گروه کنترل مقایسه گردیده است. روند اجرای پژوهش بدین صورت بود که پس از آنکه دوگروه ۳۰ نفره آزمایش وگواه مشخص شدند هر دو گروه پیش آزمون شدند. بدین

1 - Gboyega & Popoole

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

صورت که ۶۰عدد پرسشنامه توانمند سازی و۶۰ عدد پرسشنامه‌ی خودکارآمدی جمعا۱۲۰ عدد پرسشنامه‌ی بین دو گروه توزیع شد که پس از تکمیل شدن توسط آنان عودت گردیدند. پس از آن برای گروه آزمایش جلسا ت آموزشی مهارت‌های حرفه‌ای برگزارگردید. لازم به ذکراست که چون در جامعه و نمونه‌ی آماری این پژوهش برگرفته ازهمه مدیران مختلف این بود بنابراین می‌بایست مهارت وتخصصی آموزش داده می‌شود که با همه مهارت‌های موجود ارتباط داشته باشد.. میزان الفای کرونباخ پرسشنامه خودکارآمدی حرفه‌ای ۰/۸۵ و توسعه حرفه‌ای کارکنان ۰/۸۳ می‌باشد.

تجزیه و تحلیل

فرضیه ۱- آموزش مهارت‌های حرفه‌ای وخودکارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای مدیران مدارس موثر است.

جدول۱- آزمون تی تک نمونه‌ای تأثیر آموزش خودکارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای

T.V.=103	میانگین وضع موجود	انحراف استاندارد	سطح معناداری	تعداد	درجه آزادی	t تک نمونه‌ای
	۱۰۳/۰۰۸	۱۹/۳۳۹	۰/۰۲۶	۱۲۰	۱۱۹	-۲/۲۶۱

با توجه به جدول ۱ برای آزمون این فرضیه از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد، که مقدار محاسبه شده برای تی (۲/۲۶۱-) با درجه آزادای ۱۱۹ می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده برای این آزمون ۰/۰۲۶ می‌باشد که از آلفای ۰/۰۵ کوچکتر است، فرض صفر رد می‌شود و فرض پژوهش مبنی بر اینکه آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان مؤثر است. پذیرفته می‌شود.

فرضیه ۲- بین میزان آموزش مهارتهای حرفه‌ای و خودکارآمدی بر اساس سن تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول۲-تحلیل واریانس یک‌طرفه بهبود توانایی کارکنان نسبت به سن

	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
بین گروهی	۴۰۲/۱۲۱	۳	۱۳۴/۰۴۰	۰/۳۵۶	۰/۷۸۵
درون گروهی	۲۱۰۹۹/۵۲۹	۵۶	۳۷۶/۷۷۷		
کل	۲۱۵۰۱/۶۵۰	۵۹			

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

با توجه به جدول ۲ مقدار F بدست آمده (۰/۳۵۶) با سطح معناداری (۰/۷۸۵) خارج از ناحیه پذیرش مقدار f جدول در سطح معناداری (۰/۰۵) است که حاکی از رد فرض پژوهش و پذیرش فرض صفر است به عبارتی بین میزان آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و خود کارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان نسبت به سن آنان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

فرضیه۳- بین میزان آموزش مهارتهای حرفه‌ای و خودکارآمدی بر اساس سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

به منظور آزمون میزان تاثیر آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و خود کارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان نسبت به سابقه خدمت آنان از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد

جدول ۳- تحلیل واریانس یک‌طرفه بهبود توانایی کارکنان نسبت به سابقه خدمت

	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۶۷۸/۲۵۰	۴	۴۱۹/۵۶۳	۱/۱۶۴	۰/۳۳۷
درون گروهی	۱۹۸۲۳/۴۰۰	۵۵	۳۶۰/۴۲۵		
کل	۲۱۵۰۱/۶۵۰	۵۹			

با توجه به جدول ۳ مقدار F بدست آمده (۱/۱۶۴) با سطح معناداری (۰/۳۳۷) خارج از ناحیه پذیرش مقدار f جدول در سطح معناداری (۰/۰۵) است که حاکی از رد فرض پژوهش و پذیرش فرض صفر است بنابراین بین میزان آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان نسبت به سابقه خدمت آنان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

نتیجه گیری

در بررسی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای مدیران مقطع ابتدایی شهرستان دشتستان ، که با تحقیقات انجام شده توسط کریمی و همکاران (۱۳۹۴) و سپاه منصور و همکاران (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. توسعه حرفه‌ای موجب افزایش کارایی و بهره‌وری می‌شود و این کارایی نتیجه‌اش افزایش خود کارآمدی در مدرسه می‌باشد. برای توانمندکردن مدیران باید محیط کار را جذاب و با نشاط سازند و از روشن بودن هدف کار اطمینان داشته باشند. و احساس توانمندی را با برگزاری گردهمائیهای دوره ای به منظور پرورش دوستی در میان کارکنان افزایش دهند.مدیران با آگاه کردن کارکنان از میزان موفقیت شان می توانند به آنان کمک کنند تا به طور فزاینده ای احساس کارآمدی کنند. یک راه برای انجام دادن این کار، شکستن کارهای بزرگ و مهارتهای پیچیده به اجزا و مهارتهای جزئی تر که به آسانی انجام شوند و سپس واگذار کردن فقط بخشی از آنها در هر زمان به کارکنان است. مدیریت موفقیتهای کوچکی را که کارکنان کسب

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

می‌کنند، زیرنظر می گیرد و سپس این موفقیتها را بزرگ نمایی می کند. وظایف می‌توانند به صورت تصاعدی گسترش یابند، به گونه ای که همزمان با تسلط کارکنان بر عناصر اصلی کار، وظایف گسترده تر و پیچیده تر شوند. همچنان کهمدیران در حل مسایل مقدماتی پیشرفت می کنند، به آنان مسؤلیت بیشتری برای حل مسایل واگذار می شود. مدیران همچنین می توانند برای کارکنان خود فرصتهایی نیز فراهم آورند که دیگران را در یک طرح، گروه کاری و یا کمیته هدایت یا رهبری کنند.

در خصوص فرضیه دوم پژوهش که بین میزان آموزش مهارتهای حرفه‌ای و خودکارآمدی بر اساس سن تفاوت معنی‌داری وجود دارد، در بررسی این فرضیه بین میزان آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و خود کارآمدی بر بهبود توانایی حرفه‌ای کارکنان نسبت به سن آنان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. بنابراین پیچیدگی فزاینده سازمان‌ها، کاسته شدن از تعداد نیروی انسانی، تغییر شغل یا جابجایی شغلی، تغییر شکل سازمان‌ها، مشکلات روابط انسانی، ارتقاء و ترفیع نیروی انسانی، اصلاح عملکرد شغلی، شتاب فزآینده دانش بشری در تمام زمینه‌ها، نیازهای تخصصی نیروی انسانی، وجود کارکنان جدید الاستخدام و ضرورت افزایش بهره‌وری، از جمله عواملی هستند که نیاز به آموزش را ایجاب می‌کند امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی یک استراتژی کلیدی جهت سازگاری مثبت با شرایط در حال تغییر و ضمناً به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها قلمداد می شود. از این رو جایگاه و اهمیت راهبردی آن در بقا و توسعه سازمان غیر قابل انکار است. چنانچه از آموزش، به عنوان عامل کلیدی در توسعه، به درستی و شایستگی استفاده شود کارایی و اثر بخشی سازمان به نحو قابل ملاحضه ای افزایش خواهد یافت.

در تبیین فرضیه سوم که بین میزان آموزش مهارتهای حرفه‌ای و خودکارآمدی بر اساس سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد، در وهله اول پیش‌بینی می‌شد سابقه‌ی کاری و تجربه تاثیر بسزایی بر مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان و تاثیر زیادی بر بهبود توانمندی و توانایی حرفه‌ای کارکنان داشته باشد، زیرا شرایط سخت کاری در محیط‌های مختلف و مدیریت بخش‌های مهم افراد را در تصمیم‌گیری‌ها خبره‌تر میکند، اما نتایج این پژوهش چنین تاثیری را نشان نداد. و توانایی حرفه‌ای نسبت به سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری دیده نشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

منابع

ابطحی، سید حسین، عابسی، سعید.(۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان، چاپ اول، کرج، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

ابیلی، خدایار و موفقی، حسن (۱۳۸۲)، دریچه ای بر مفاهیم هزینه مدیریتی، تهران، نشر شیوه ص ۲۸

اثرزاده، رضا، نجاتی، حسن، ملکی نیا، عماد، (۱۳۹۴)، بررسی کارآمدی نیروی انسانی درسازمانها وارائه الگوی مفهومی بای سنجش آن، فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، سال ۸، ش۴

اقدسی، سمانه، نوروززاده، رضا، (۱۳۹۲)، عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی، دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام صادق، سال۵، ش۱

ترک‌لادانی، فاطمه، (۱۳۸۹)، تاثیر خودکارآمدی بر موفقیت زندگی فردی، فصلنامه‌ی تحلیلی آموزشی اطلاع رسانی، دوره ششم، شماره۲

سبحانی نژاد، مهدی، بهنام، علیرضا (۱۳۸۵)، سازمان یادگیرنده (مبانی نظری، الگوهای تحقیق و سنجش)، تهران، نشر سیطرون. ص۲۸

سپاه منصور، مژگان، معمار، المیرا، آزموده، معصومه، (۱۳۹۱)، دوفصلنامه علمی پژوهشی شناخت اجتماعی، سال ۱، ش۲

سلیمانی، عفت، هویدا، رضا، (۱۳۹۲)، بررسی مفهوم حودکارآمدی در نظریه شناخت اجتماعی بندورا، مجله علوم اجتماعی، ش ۶۳

شاه‌کرمی‌پور، زهرا، برزگر، هدایت، (۱۳۹۱)، رابطه‌ی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان، فصلنامه راهبردهای مدیریت آموزشی، دوره ۵، ش۴

شهبازی، بهزاد، الهیاری، رحمت اله، میرکمالی، محمد، (۱۳۸۹)، توانمندسازی کارکنان، نشریه علمی تخصصی فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال۵، ش۲

عبدالهی، ب. و نوه ابراهیم، ع. (۱۳۸۴). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر ویرایش.

عسکری،داوود.(۱۳۸۶).بررسی رابطه بین خودمختاری کارکنان و ادراک توانمندی آنها در شرکت های توزیع برق منطقه ای باختر

فیضی، طاهره، لطیفی، سلیمه، معصومی، مرتضی (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین خصوصی سازی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال اول، شماره دو

قراباغی، حسن، امیرتیموری، محمد حسن، مقامی، حمیدرضا، (۱۳۹۰)، رسی رابطه‌ی بین خلاقیت با خودکارآمدی رایانه‌ای در دانشجویان کارشناسی رشته‌ی تکنولوژی آموزشی دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی، مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال ۱، ش۲

کریمی، هادی، اسماعیلی، بهرام، جوانمرد، علی، رییسی، جعفر، شفیعی، هادی، (۱۳۹۴)، نقش واسطه‌ای هدف گذاری در رابطه بین سبک اسناد و خودکارآمدی معلمان، آموزش پژوهی، ش۲

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

کشاورز، لقمان، سرخوش، سمیرا، (۱۳۹۲)، ارتباط خودکارآمدی شغلی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان، پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، ش ۴

مرادی، مرتضی، جلیلیان، حمیدرضا، (۱۳۹۴)، تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجیگری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ۹، شماره ۳۱

میرکمالی، سیدمحمد، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین روحیه خودکارآمدی مدرسان مراکز تربیت معلم، آموزش عالی، سال ۱، ش ۴

وتن دیوید.ای ، کمرون کیم .اس(۱۳۸۲)، تیم سازی، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت

Amichai Y. H. Katelyn Y. A. M. Samuel A.;(2008)"Assessment of organisational involvement in implementing empowerment"; Journal of Computers in Human Behavior, Vol.14,..

Charleston ,LaVar , Leon ,Raul , (2016) "Constructing self-efficacy in STEM graduate education", Journal for Multicultural Education, Vol. 10 Iss: 2, pp.152 – 166

Chang, Li-Chun., Shih, Chia-Hui., & Lin, Shu-Man. (2010). The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational

Gboyega, Adio, S.O. Popoola (2012). "Demographic Variables and Self-efficacy as Factors Influencing Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria", Library Philosophy and Practice, pp: 1-15. Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2005), Educational Administration: Theory, Research and Practice, New York: Mc Graw- hill

McGuire ,David, Bagher ,Mammed , (2010) "Diversity training in organisations: an introduction", Journal of European Industrial Training, Vol. 34 Iss: 6, pp.493 – 505

Mooi ,Tho Lai , (2006) "Self-efficacy and Student Performance in an Accounting Course", Journal of Financial Reporting and Accounting, Vol. 4 Iss: 1, pp.129 – 146

Stocks Greg , Slater Sean , (2016) "Training in positive behavioural support: increasing staff self-efficacy and positive outcome expectations", Tizard Learning Disability Review, Vol. 21 Iss: 2, pp.95 - 102

Moye, M. J & Henkin A. B & Egley R. J (2005).Teacher-principal relationships exploring linkages between empowerment and interpersonal trust. Journal of Educational Administration, 43(3),.260-277

Tims ,Maria , Arnold B. Bakker , Daantje Derks , (2014) "Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship", Journal of Managerial Psychology, Vol. 29 Iss: 5, pp.490 – 507

Wan, E. (2005). Teacher empowerment: Concepts, and implications for schools in Hong Kong". ،Teacher College Record. Vol. 107

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

Investigating the Effect of Vocational Skills and Self-Efficacy Training on Improving the Professional Empowerment of Elementary School Managers in Dashtestan County

Afsaneh Jalalian1, Leila Jalalian2, Roghieh Jalalian3

1. Elementary School Principal, Department of Education in Dashtestan County
2. Elementary School Principal, Department of Education in Dashtestan County
3. Elementary School Principal, Department of Education in Dashtestan County

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of vocational skills and self-efficacy training on improving the professional empowerment of elementary school managers in Dashtestan County. This study is applied in terms of its purpose and quasi-experimental in terms of its data collection method. The statistical population consists of 360 elementary school managers in Dashtestan County, with a sample size of 60. They were randomly selected and organized into two groups of 30, experimental and control, as samples. The experimental group was trained and compared with the control group in two conditions before and after training. For this purpose, two standard questionnaires were used: professional self-efficacy with reliability (83%) and employee professional development with reliability (85%). Independent t-test, analysis of variance and regression were used to examine and analyze the data. The research findings show that professional skills and self-efficacy are effective in improving the professional ability of employees. No significant difference was observed between the level of professional skills training and self-efficacy based on service experience. And no significant difference was observed between the level of professional skills training and self-efficacy based on age.

Keywords: Empowerment, Self-efficacy, Professional Skills, Elementary School Managers in Dashtestan County

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]