

اثربخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت

فاطمه زارعی^۱، کاترین فکری^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۱/۶ صص ۳۳۲-۳۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۷/۵/۲۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت بود. روش پژوهش حاضر نیمه آزمایشی با پیش آزمون و پس آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان هنرستان های فنی شهر مرودشت در سال تحصیلی ۲۰۱۵-۲۰۱۴ بودند. نمونه گیری در این پژوهش به صورت تصادفی ساده انجام شد. به این صورت که پس از کسب مجوز و اجرای پرسشنامه عملکرد شغلی (zohreh, halajian, 2013) از بین کارکنانی که نمره کمتری در پرسشنامه گرفتند. ۳۰ نفر به تصادف انتخاب و به تصادف در دو گروه آزمایش و گواه (۱۵ نفره) جایگزین شدند. سپس گروه آزمایش ۷ جلسه ۱/۵ ساعته آموزش عملکرد شغلی براساس نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز دریافت کردند و در گروه گواه مداخله ای صورت نگرفت و یکماه بعد آزمون پیگیری انجام شد. داده ها با استفاده از روش تحلیل کوواریانس چند متغیره و آزمون تی همبسته مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که نظریه یادگیری اجتماعی موجب افزایش عملکرد شغلی و ابعاد آن شامل دانش شغلی، مهارت شغلی، نگرش و رفتار نیروی انسانی کارکنان هنرستان های فنی شده است. همچنین این نتایج در طول زمان پایدار است.

واژگان کلیدی: نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز، عملکرد شغلی، کارکنان هنرستان های فنی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مشاوره، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

۲. استادیار گروه مشاوره، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

* - نویسنده مسئول: Katrin_fekri@yahoo.com

مقدمه

رتمن^۱ (Rothmann, 2002)، به نقل از (Memarباشی Aval, 2012) عملکرد شغلی را به عنوان یک سازه چند بعدی که نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مساله آن ها و روش های استفاده از منابع موجود خود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می باشد تعریف کرده است. عملکرد شغلی مجموعه ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی های ادراکی در محیط شغلی است.

عملکرد شغلی که در واقع میزان بازده افراد در سازمان است تحت تاثیر ۳ عامل است: (۱) روابط انسانی: با مردم باید با شایستگی و احترام رفتار شود. مردم می خواهند مشارکت داشته باشند اگر چنین اجازه ای به آنها داده شود، آنها تغییر را قبول خواهند نمود و از آن خشنود و به سازمان متعهد خواهند گردید؛ (۲) منابع انسانی: انسان ها منبع با ارزشی هستند به این دلیل که دارای اراده و دانش اند و هنگامی که در تصمیم گیری مشارکت کردند؛ بهترین تصمیمات برای مشکلات سازمانی اخذ خواهد گردید. سازمان ها باید رشد شخصی کارکنان خود را ارتقا دهند چون این عمل، آنان را برای سازمان بسیار ارزشمند می سازد؛ (۳) دل بستگی بالا: می توان به انسان ها اعتماد نمود، تا دانش و مهارت خود را توسعه دهند و مهمترین تصمیمات را در رابطه با هدایت کار خود اتخاذ نمایند و هنگامی که انسان ها اجازه اتخاذ چنین تصمیماتی را یافتند، نتیجه بهبود عملکرد سازمانی خواهد بود. مشاغل باید برای افزایش چالش و مسئولیت غنی سازی شوند و رهبران باید کمتر آمریت بنمایند و بیشتر به خواسته های کارکنان توجه داشته باشند. مشارکت در تصمیم گیری باید شامل تمام سطوح سازمان گردد و سازمان ها باید قابلیت انعطاف بیشتری یابند و در برابر نیازهای کارکنان و شرایط اجتماعی، تکنولوژی و اقتصادی مستعد تغییر گردند (Mehdad, 2002).

وقتی صحبت از عملکرد شغلی کارکنان می شود نقش نظریه های مشاوره شغلی در افزایش آن برجسته می گردد و نباید مورد غفلت قرار گیرد. این در حالی است که امروزه نقش مشاوره شغلی در سازمان ها و ارگان ها بخوبی شناخته شده نیست و اکثر مردم مشاوره شغلی را در حد چند تست رغبت و استعداد می شناسند در حالی که به نظر می رسد مشاوره شغلی بخصوص مشاوره مبتنی بر نظریه های یادگیری بتوانند نقش مهمی در افزایش عملکرد شغلی کارکنان داشته باشند.

^۱ Rothmann

کرامبولتز و همکاران معتقدند که رویدادهای محیطی مربوط به شرایط شغلی عبارتند از: موقعیت های شغلی، محدودیت های جغرافیایی، شرایط اقتصادی و مزایای شغل مختلف (Swanson & Fouad^۱)، ترجمه (Mousavei, 2002). سپس آنان باید به مراجعان کمک کنند تا بیاموزند که چگونه در بهره برداری از فرصت های پیش آمده روزمره نقش فعال داشته باشند و به آنان یاد بدهند که بروز وقایع غیرمنتظره در مشاغل امری طبیعی است؛ لذا باید هر لحظه انتظار آن را داشته باشند. به نظر کرامبولتز نقش مشاور در این الگو ارتقای آموخته های شغلی مراجع است و در این راستا مشاور باید از مشکلات احتمالی که در جریان مشاوره شغلی رخ خواهد داد آگاه باشد. برخی از این مشکلات عبارتند از: افراد ممکن است در درک این که مشکلشان قابل حل است ناتوان باشند، افراد ممکن است تلاش لازم را برای تصمیم گیری یا حل مشکلات انجام ندهند، افراد ممکن است به دلایل نامناسب راه حل ضعیفی را انتخاب کنند یا به همان دلایل یک راه حل رضایت بخش را نادیده بگیرند؛ و افراد ممکن است از نگرانی و اضطراب ناشی از احساس ناتوانی شدید برای رسیدن به اهداف رنج ببرند (Shafiabady, 2013). و بر این اساس عملکرد شغلی ضعیفی داشته باشند که با تکیه بر این نظریه و افزایش میزان یادگیری می توان آن را بهبود بخشید.

بالا بردن سطح عملکرد کارکنان یکی از اهداف زیر بنایی سازمان در جهت تحقق استراتژی ها و راهبردهای آن است. اهمیت نقش نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین سرمایه سازمان، لزوم حفظ بهبود این سرمایه را بیشتر مشخص می کند. این امر بخصوص در سازمان های آموزشی که با انسانها و پرورش استعدادها و رساندن آنان به رشد و کمال سر و کار دارند (Griffin^۲)، ترجمه (Alvani & Memarzadeh, 2010؛ Mirkamali, 2007).

برنامه های آموزشی در سازمان ها می توانند به کارکنان کمک کنند تا علی رغم شرایط محیطی مختلف سازمانی با افزایش مهارت ها و استفاده از تجارب دیگر همکاران و تکیه بر استعدادهایشان عملکرد شغلی را افزایش دهند و نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز یکی از نظریه هایی است که بر این ۴ عامل تاکید فراوان دارد و همچنین شیوه تصمیم گیری صحیح را به اعضا می آموزد.

این رویکرد پیشنهاد می کند که باز بودن ذهن، یکی از صفات شخصیتی ضروری برای هر فردی در محیط کار محسوب می شود، چرا که امروزه تغییرات سریعی در محیط کار رخ می دهد. این رویکرد پیشنهاد می کند که افراد می توانند توانایی خود را برای تشخیص،

^۱ Swanson & Fouad

^۲ Griffin

بهره مند شدن یا حتی ایجاد رویدادهای تصادفی در زندگی از طریق برخورداری از مهارت ها ، رفتارها و نگرش خاصی که با بازبودن ذهن در ارتباط است ،افزایش دهند (Ulven،^۱ 2001) ؛ (Krumboltz،^۲ 2009) .

علی رغم این که به نظر می رسد نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز با تاکید بر ۴ محور استعداد ، شرایط محیطی ، تجارب یادگیری ، و مهارت های انجام کار بتواند نقش مهمی در افزایش عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد در تحقیقات داخلی و خارجی کمتر به آن پرداخته شده است . برای مثال در تحقیقات ، (Mehrabai rezveh,2006) در پژوهش با عنوان بررسی تاثیر مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر تغییر نگرش و رفتار کار آفرینانه کارجویان اداره کار شهر اصفهان ،نتایج نشان داد که نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر روی تغییر نگرش و افزایش رفتارهای کارآفرینانه کارجویان تاثیر مثبت دارد ، (Hosseini,2006) در پژوهشی «بررسی تاثیر آموزش ارتقا مستمر کیفیت بر دانش ، نگرش و عملکرد و میزان رضایت شغلی پرستاران بیمارستان شهر تهران » پرداختند .در کل یافته های این تحقیق نشان داد که آموزش ارتقاء مستمر کیفیت موجب افزایش رضایت شغلی و تغییر در جهت بالا بردن دانش و نگرش و عملکرد پرستاران شاغل در بیمارستان های شهدای تجریش داد که میزان فرسودگی شغلی گروه آزمایش در مولفه های مختلف فرسودگی شغلی در دو بعد فراوانی و شدت از گروه کنترل کمتر است . آموزش نظریه یادگیری اجتماعی بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان اثربخش بوده است ؛ (Zohrabai,2009) در پژوهش خود با عنوان « بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر بهبود عملکرد کارکنان اداره راه و ترابری استان هرمزگان » به این نتیجه رسید که بین آموزش ضمن خدمت و بهبود عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد و همچنین تفاوت معنی داری بین کارکنانی که آموزش ضمن خدمت را گذرانده بودند در مولفه های عملکرد (کارایی ، همکاری ، آشنایی با دستاوردهای علمی و تکنولوژی) از عملکرد بهتری برخوردار و طالقانی ،شهر تهران گردیده است ؛ (Cheraghi,2008) در پژوهشی به اثربخشی مشاوره شغلی به روش نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان فسا پرداخت . نتایج آماری نشان بودند ؛ (Hosseini Asl,2011) در پژوهشی به بررسی تاثیر مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر تغییر نگرش و افزایش رفتار کارآفرینانه و اشتغال زایی دانشجویان پرداخت .. نتایج نشان داد

^۱ Ulven

^۲ krumboltz

مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر تغییر نگرش کارآفرینانه و افزایش رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه موثر بوده است . (Rezaei,2012) در پژوهشی به بررسی تاثیر مشاوره شغلی به شیوه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از سرپرست و همکاران معلمان زن پرداخت . یافته های پژوهش نشان داد که مشاوره شغلی به شیوه یادگیری اجتماعی کرامبولتز باعث افزایش رضایت از سرپرست و همکاران در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه شده است ؛ فکری و شفیع آبادی (Fekrei & Shafiabady, 2013) در پژوهشی به «مقایسه اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر رفتار کارآفرینانه دانشجویان مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت پرداختند . نتایج نشان داد که: ۱) هر دو الگو بر نمره کل رفتار کارآفرینانه دانشجویان و خرده مقیاس های شناخت فرصت ها و تعیین راهبردهای کارآفرینی تاثیر مثبت داشته اند و اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی بیشتر بوده است ؛ ۲) هر دو الگو بر خرده مقیاس تصمیم گیری برای کارآفرینی تاثیر مثبت داشته اند؛ ۳) الگوی چند محوری بر خرده مقیاس تعیین ساختار بی تاثیر بوده است ؛ ۴) نظریه یادگیری اجتماعی بر خرده مقیاس تامین منابع کار آفرینی تاثیر مثبت داشته اما بر خرده مقیاس تعیین ساختار با اختلاف آماری کمی بی تاثیر بوده است. بنابراین یک الگوی تلفیقی از الگوی چند محوری و نظریه یادگیری بر مبنای نتایج بدست آمده برای آموزش رفتار کارآفرینانه و خرده مقیاس هایش طراحی شد.گاردنر^۱ و همکاران (Gardner,2004) در پژوهشی " تاثیر سطح پرداخت حقوق بر عزت نفس وابسته به سازمان و عملکردشغلی کارکنان " مورد مطالعه قرار دادند . نتایج این پژوهش از یک مدل میانجی حمایت می کرد که براساس آن سطح پرداخت حقوق بر عزت نفس کارکنان تاثیر می گذارد ، که آن هم به نوبه خود عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد ؛ روبرتز^۲ و همکاران (Roberts, 2005) در پژوهش شان به این نتیجه رسیدند که از بین ویژگی های شخصیت ، وجدان کاری بیشترین تاثیر را در عملکرد شغلی دارد ، به هر میزان که نیروهای پلیس از این ویژگی بیشتر برخوردار باشند ، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت . نتایج نشان می دهد وجدان کاری علاوه بر تاثیر بر عملکرد شغلی نیروهای پلیس بر ابعاد دیگر زندگی آن ها از جمله در فراگیری آموزش ، کارکرد اجتماعی مثبت ، رضایت زناشویی و سلامت جسمانی نیروها تاثیر

^۱ Gardner

^۲ Roberts

مثبت دارد؛ گلدارد و کارملی^۱ (Gelbard & Carmeli, 2009) با انجام تحقیقی به بررسی تاثیر حمایت سازمانی بر موفقیت پروژه های فناوری اطلاعات و ارتباطات پرداختند که نتایج مطالعه آنها نشان داد که حمایت سازمانی با عملکرد بودجه بندی و زمان بندی و عملکرد وظیفه ای رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین تاثیر متغیر حمایت سازمانی بر عملکرد وظیفه ای، عملکرد بودجه بندی و زمان بندی و عملکرد کلی مثبت و معنادار بود؛ کرامبولتز و لوین^۲ (Krumboltz & Levine, 2010) به نقل از (Shafiabady, 2013) با انجام تحقیقی به این نتیجه رسیدند که تنها ۱٪ یا ۲٪ افراد شغلشان را براساس فرایند انطباقی خصوصیات شخصیتی با خصوصیات شغلی (انتخاب می کنند و غالباً اتفاقات برنامه ریزی نشده زیادی روی انتخاب شغل افراد اثر می گذارد. این یافته آنان نقش شانس و تصادف را که کرامبولتز قبلاً در نظریه اش به آن اشاره کرده بود تایید کرد؛ دکونیک^۳ (Deconinck, 2010) در پژوهشی "تاثیر عدالت سازمانی با حمایت سازمانی و حمایت سرپرست بر روی کارکنان بازاریابی یک شرکت تجاری" مورد بررسی قرار داد نتایج نشان داد با وجود عدالت سازمانی با حمایت سازمان و سرپرست، کارکنان بخش بازاریابی موفقیت بیشتری کسب می کنند و همچنین عملکرد بهتری از خود نشان می دهند؛ چیانگ و سیه^۴ (Chiang & Hsieh, 2012) در پژوهشی "تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد شغلی را با توجه به رفتار شهروندی سازمانی به عنوان میانجی" مورد بررسی قرار داد نتیجه نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان شناختی به تنهایی نمی تواند چندان بر عملکرد موثر باشد، در صورتی که با میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی متغیرهای ذکر شده می توانند تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی داشته باشد. لذا این پژوهش با هدف کاهش خلاءهای تحقیقاتی موجود در این زمینه به دنبال بررسی فرضیه های زیر است:

فرضیه اصلی: نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت تاثیر معنادار دارد.

فرضیه فرعی اول: نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر ابعاد عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت تاثیر معنادار دارد.

^۱ Gelbard & Carmeli

^۲ Levine

^۳ Deconinck

^۴ Chiang & Hsieh

فرضیه فرعی دوم: اثر بخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر ابعاد عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت در طول زمان پایدار است.

روش پژوهش

طرح پژوهش نیمه آزمایشی از نوع پیش آزمون ، پس آزمون ، با گروه کنترل بود. جامعه آماری کلیه کارکنان هنرستان های فنی شهرستان مرودشت (۲ هنرستان فنی دخترانه و ۱ هنرستان فنی پسرانه) بودند که تعدادشان در سال تحصیلی ۲۰۱۴، ۱۵۰ نفر بود. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده گردید. بدین ترتیب که پس از کسب مجوز از شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش فارس و هماهنگی های لازم با اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت به کارکنان هنرستان های فنی مرودشت پرسشنامه عملکرد شغلی داده شد و از بین افرادی که نمره کمتری از پرسشنامه عملکرد شغلی کسب کرده بودند ، ۳۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه (۱۵ نفره) جایگزین شدند سپس گروه آزمایش به مدت ۷ جلسه آموزشی ۱/۵ ساعته براساس نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز قرار گرفتند و گروه گواه هیچ آموزشی دریافت نکردند. در جلسه هفتم پس آزمون از هر دو گروه آزمایش و گواه به عمل آمد، و یک ماه بعد پیگیری انجام شد و داده ها با استفاده از روش های مناسب تجزیه و تحلیل شدند. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده . آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد می باشد. در بخش آمار استنباطی بر مبنای متغیرها و طرح پژوهش از روش (تحلیل کوواریانس و آزمون تی وابسته) استفاده شده است . داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS مورد محاسبه قرار گرفته است پرسشنامه عملکرد شغلی توسط زهره حلاجیان در سال ۲۰۱۳ تهیه شده دارای ۳ زیر مقیاس می باشد ؛ زیر مقیاس دانش شغلی (عبارات ۱ تا ۵) زیر مقیاس مهارت شغلی (عبارات ۶ تا ۱۴) زیر مقیاس نگرش و رفتار نیروی انسانی (عبارات ۱۵ تا ۲۵) ، روش نمره گذاری پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت تهیه و تنظیم شده است با ۵ گزینه کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم که به ترتیب ۴، ۳، ۲، ۱، ۰ نمره می گیرند. در سال ۲۰۱۲ این پرسشنامه توسط زهره حلاجیان، بر روی ۵۰۰ نفر از کارکنان شغل های مختلف اجرا گردیده است که اعتبار همسانی درونی پرسشنامه برای آلفای کرونباخ ۰/۹۸ بدست آمده و روایی آن ۰/۹۲ است که از طریق روایی همگرا برآورده شده است . محقق پس از اجرای اولین تست ، دوباره از نمونه هایی تحقیق پی گیری و تست ها را دوباره

اجرا نموده که پایایی پرسشنامه فوق ۰/۸۴ بدست آمده است. در پژوهش حاضر برای بدست آوردن پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده. ضریب محاسبه شده برای عملکرد شغلی ۰/۶۰ است که نشانگر میزان همبستگی درونی متوسط بین سوالات کل پرسشنامه است.

یافته های پژوهش

فرضیه اصلی

نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت تاثیر معنادار دارد.

جدول ۱ خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنیها در خصوص نمره عملکرد شغلی

متغیر وابسته	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی (df)	میانگین مجزورات	آماره F	سطح معناداری (sig)	اثر Eta (توان آماری
عملکرد شغلی	اثر پیش آزمون	۵۷۴/۲	۱	۵۷۴/۲	۱۸/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۴۲	۰/۹۸
	اثر متغیر مستقل	۱۱۵۱/۷۵	۱	۱۱۵۱/۷۵	۳۷/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۵۲	۱
	خطا	۷۷۶/۴۸	۲۵	۳۱/۰۶				
	کل تصحیح شده	۲۴۹۴/۶۶	۲۹					

به استناد جدول ۱ خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی های نمره رفتارهای عملکرد شغلی و با در نظر داشتن میزان خطا (تفاوت های فردی) سطح معناداری به دست آمده برای ($P=۰/۰۰۱$) از خطای ۰/۰۵ کوچکتر است در نتیجه می توان گفت اجرای الگوی یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت تاثیر داشته است و فرض صفر تحقیق با اطمینان ۰/۹۵ درصد رد می شود. میزان این تاثیر ۰/۵۲ است که نمایانگر این مورد است که تفاوتهای مشاهده بر اثر تفاوتهای بین گروه های آزمایش و کنترل بوده که توسط مداخله متغیر مستقل ایجاد شده است. همچنین توان آماری ۱ است

به عبارت دیگر احتمال خطای نوع اول وجود ندارد. میزان اثر کنترل شده نمره های پیش آزمون بر پس آزمون دو گروه آزمایش و کنترل ۴۲ درصد است که از میزان اثر متغیر مستقل (۵۲ درصد) کمتر است.

فرضیه فرعی اول:

نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر ابعاد عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت تاثیر معنادار دارد.

جدول ۲ خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنیها در خصوص نمره های ابعاد عملکرد شغلی

متغیرهای وابسته	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی (df)	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری (sig)	اثر Eta ()	توان آماری
دانش شغلی	اثر پیش آزمون	۲۶/۶	۱	۲۶/۶	۴/۰۶	۰/۰۵	۰/۱۴	۰/۴۹
	اثر متغیر مستقل	۴۹/۳۹	۱	۴۹/۳۹	۷/۵۴	۰/۰۱	۰/۲۳	۷۵
	خطا	۱۶۳/۷۵	۲۵	۶/۵۵				
	کل تصحیح شده	۶۵۳۳	۳۰					
مهارت شغلی	اثر پیش آزمون	۵۲/۷۳	۱	۵۲/۷۳	۱۳/۹۴	۰/۰۰۱	۰/۳۵	۰/۹۴
	اثر متغیر مستقل	۱۹۷/۲۵	۱	۱۹۷/۲۵	۵۲/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۶۷	۱
	خطا	۹۴/۵۲	۲۵	۳/۷۸				
	کل تصحیح شده	۴۵۳/۴۶	۲۹					
نگرش و رفتار	اثر پیش آزمون	۱۳۳/۲۳	۱	۱۳۳/۲۳	۱۹/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۴۳	۰/۹۸

نیروی انسانی	اثر متغیر مستقل	۱۶۵/۵	۱	۱۶۵/۵	۲۴/۲۷	۰/۰۰۱	۰/۴۹	۰/۹۹
	خطا	۱۷۰/۴۶	۲۵	۳۱/۰۶				
	کل تصحیح شده	۴۹۸/۳	۲۹					

به استناد جدول ۲ خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی ها ی نمره های ابعاد عملکرد شغلی و با در نظر داشتن میزان خطا (تفاوت های فردی) سطح معناداری به دست آمده برای بعد دانش شغلی ($P=0/01$)، وبعدهای مهارت شغلی و نگرش رفتار نیروی انسانی ($P=0/001$) از خطای ۰/۰۵ کوچکترند در نتیجه می توان گفت اجرای الگوی یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر ابعاد عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت اثر داشته است و فرض صفر تحقیق با اطمینان ۰/۹۵ درصد رد می شود. میزان این تاثیر برای بعد دانش شغلی ۰/۲۳، بعد مهارت شغلی ۰/۶۷ و بعد نگرش و رفتار نیروی انسانی ۰/۴۹ است که نمایانگر این مورد است که تفاوت های مشاهده بر اثر تفاوت های بین گروه های آزمایش و کنترل بوده که توسط مداخله متغیر مستقل ایجاد شده است. همچنین توان آماری برای بعد دانش شغلی ۰/۷۵، بعد مهارت شغلی ۱ و بعد نگرش و رفتار نیروی انسانی ۰/۹۹ است به عبارت دیگر احتمال خطای نوع اول برای بعد دانش شغلی ۰/۲۵، بعد نگرش و رفتار نیروی انسانی ۰/۰۱ و برای بعد مهارت شغلی احتمال خطای نوع اول وجود ندارد. میزان اثر کنترل شده نمره های پیش آزمون بر پس آزمون دو گروه آزمایش و کنترل برای بعد دانش شغلی ۱۴ درصد، بعد مهارت شغلی ۳۵ درصد و بعد نگرش و رفتار نیروی انسانی ۴۳ درصد است که از میزان اثر متغیر مستقل بر ابعاد عملکرد شغلی کمتر است.

فرضیه فرعی دوم : اثر بخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر ابعاد عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت در طول زمان پایدار است.

جدول ۳ نتایج آمار تی گروه‌های وابسته جهت بررسی تفاوت میانگینهای پیگیری و پس آزمون عملکرد شغلی و ابعاد آن در گروه آزمایشی

سطح معناداری	درجه آزادی	میزان t	تفاوت میانگینها	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد		
۰/۰۶	۱۴	۲/۰۵	۱/۱۳	۷/۰۸	۸۲/۴۶	۱۵	پیگیری	عملکرد شغلی
				۶/۶۲	۸۱/۳۳	۱۵	پس آزمون	
۰/۰۸	۱۴	۱/۸۷	۰/۲	۱/۹	۱۵/۹۳	۱۵	پیگیری	دانش شغلی
				۲/۰۵	۱۵/۷۳	۱۵	پس آزمون	
۰/۲۳	۱۴	۱/۲۴	۰/۴۶	۳/۲۹	۳۰	۱۵	پیگیری	مهارت شغلی
				۲/۶۶	۲۹/۵۳	۱۵	پس آزمون	
۰/۰۹	۱۴	۱/۸۲	۰/۴۶	۳/۶	۳۶/۵۲	۱۵	پیگیری	نگرش و رفتار نیروی انسانی
				۳/۵	۳۶/۰۶	۱۵	پس آزمون	

همانطور که جدول ۳ نشان می دهد جهت بررسی تفاوت میانگین نمره های عملکرد شغلی و ابعاد آن در بین گروه آزمایشی از تی گروه‌های وابسته استفاده شد . t محاسبه شده در نمره های عملکرد شغلی و ابعاد آن بر اساس سطوح معنادای محاسبه شده معنادار نشده است و با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر تحقیق تایید می شود.

به عبارت دیگر تفاوت میانگینهای مشاهده شده در بین دو مرحله آزمون (پیگیری و پس آزمون) تصادفی بوده است و متغیر زمان نتوانسته است بر اثربخشی متغیر مستقل (اجرای نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز) تاثیر گذار باشد و این اثر بخشی در طول زمان پایدار بوده است .

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی

نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت تاثیر معنادار دارد.

به منظور تحلیل فرضیه های اثربخشی از آزمون آمار کوواریانس چند متغیره استفاده شد که نتیجه حاصله $(F= ۰/۵۹)$ بوده است و سطح معناداری به دست آمده برای نمره کل عملکرد شغلی $(P= ۰/۰۰۱)$ می باشد که از خطای $۰/۰۵$ کوچکتر است به عبارتی فرضیه اصلی پژوهش تایید می شود.

این یافته با نتایج تحقیقات فکری و شفیع آبادی (Fekrei & Shafiabady, 2013) که اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه الگوی چند محوری شفیع آبادی را با نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر رفتار کارآفرینانه مقایسه کردند؛ حسینی اصل (Hosseini Asl, 2011) که تاثیر مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز را بر تغییر نگرش و افزایش رفتار کارآفرینانه و اشتغال زایی بررسی کرد؛ مهرابی رزوه (Mehrabi rezveh, 2006) که تاثیر مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز را بر تغییر نگرش و رفتار کار آفرینانه کارجویان اداره کار سنجد؛ و پژوهش های چراغی (Chraghi, 2008) با عنوان اثربخشی مشاوره شغلی به روش نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر کاهش فرسودگی شغلی؛ رضایی (Rezaei, 2012) با عنوان تاثیر مشاوره شغلی به شیوه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر افزایش رضایت از سرپرست و همکاران و همچنین با تحقیقات ظهرابی (Zohrabai, 2009) " بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر بهبود عملکرد کارکنان اداره راه و ترابری استان هرمزگان "، حسینی و همکاران (Hosseini, 2006) " بررسی تاثیر آموزش ارتقاء مستمر کیفیت بر دانش و نگرش و عملکرد و میزان رضایت شغلی پرستاران بیمارستان شهر تهران "؛ چیانگ و سیه (Chiang & Hsieh, 2012) " تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد شغلی "، و گلدارد و کارملی (Gelbard & Carmeli, 2009) " تاثیر حمایت سازمانی بر موفقیت پروژه های فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد شغلی " بطور غیر مستقیم همخوان است.

علت اثربخشی را می توان به بسته آموزشی طراحی شده براساس ۴ عامل: استعداد ژنتیکی، رویدادها و شرایط محیطی، تجارب یادگیری، مهارتهای انجام کار نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز برای افزایش عملکرد شغلی نسبت داد زیرا در این بسته آموزشی بر یادگیری تاکید شده است و یادگیری می تواند بر تغییر رفتار موثر باشد. یادگیری کلا به

معنای تغییرات نسبتا پایدار در رفتار فرد است که حاصل رشد نباشد و در این بسته آموزشی در جلسه دوم آزمودنی ها استعدادهایشان را شناختند و به این ترتیب نظرشان نسبت به توانمندی هایشان مثبت تر شد و یاد گرفتند که با تکیه بر توانایی های ذاتی خودارزیابی بهتری داشته باشند و این باعث شد که در محیط کار نیز عملکرد بهتری داشته باشند. همچنین در جلسه سوم با بحث و تبادل نظر شیوه های تغییر شرایط محیطی را بررسی کردند و بدین ترتیب قدرشان برای تغییر محیط نامطلوب و افزایش عملکرد شغلی افزایش یافت. در جلسه چهارم تجارب یادگیری خود را با شنیدن تجارب هم گروهی هایشان افزایش دادند و به بهبود عملکرد شغلی خود با استفاده از تجارب دیگران کمک کردند و در جلسه پنجم و ششم اعضا برخی مهارت های مورد نیاز برای افزایش عملکرد شغلی شان را آموختند و تمرین کردند. این جلسات بخصوص جلسات آموزش مهارت ها نقش بسیار مهمی در افزایش عملکرد شغلی داشته است. زیرا با تکرار و تمرین می توان در هر کاری تبحر لازم را بدست آورد و آن را بهتر انجام داد.

فرضیه فرعی اول

نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر ابعاد عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت تاثیر معنادار دارد.

به منظور تحلیل فرضیه حاضر از آزمون آمار کوواریانس چند متغیره استفاده شد. یافته های حاصل، اثرات بین آزمودنی ها نمرات ابعاد عملکرد شغلی با در نظر داشتن میزان خطا سطح معناداری به دست آمده برای نمره کلیه ابعاد آن ($P = 0/001$) می باشد که از خطای $0/05$ کوچکترند در نتیجه فرضیه حاضر تایید می شود میزان این تاثیر برای نمره های بعد دانش شغلی $0/23$ برای بعد مهارت شغلی $0/67$ برای بعد نگرش و رفتار نیروی انسانی $0/49$ است که نمایانگر این مورد است که تفاوت های مشاهده بر اثر تفاوت های بین گروه های آزمایش و کنترل بوده که توسط مداخله متغیر مستقل ایجاد شده است. این یافته با نتایج تحقیقات ظهرابی (Zohrabei, 2009) در مولفه های عملکرد (کارایی، همکاری، آشنایی با دستاوردهای علمی و تکنولوژی)، حسینی و همکاران (Hosseini, 2006) «بررسی تاثیر آموزش ارتقاء مستمر کیفیت بر دانش و نگرش و عملکرد و میزان رضایت شغلی پرستاران بیمارستان شهر تهران» را در زمینه سنجش (دانش، نگرش و عملکرد) همخوان می باشد.

علت اثربخشی را می توان به تمرین های بسته آموزشی طراحی شده براساس ۴ عامل : استعداد ژنتیکی ، رویدادها و شرایط محیطی ، تجارب یادگیری ، مهارتهای انجام کار نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز برای افزایش عملکرد شغلی نسبت داد به این دلیل در جلسه دوم به افراد آموزش داده شد تا استعدادهایشان را بشناسند و بر عملکرد خود بیفزایند. در این راستا به اعضا تمرین داده شد که به عنوان تکلیف ۳ تا از مهمترین استعدادیشان را که می تواند موجب افزایش عملکرد شغلی در محیط کارشان شود مشخص کنند. در جلسه سوم درباره عوامل شرایط محیطی (شرایط فیزیکی محیط کار ، ساعات کاری ، نوع ارتباط با همکاران و روسا و شرایط بهداشت روان فرد در محیط کار) صحبت شد و شرایط محیط کار اعضا مورد بررسی قرار گرفت و راهکارهای تغییر شرایط نامطلوب محیطی در گروه بحث و بررسی شد و از اعضا خواسته شد به عنوان تکلیف تا جلسه بعد راهکارهای بررسی شده در گروه را در محیط کار شان بکاربرند و نتیجه شان را در عملکرد شغلی شان بررسی کنند. در جلسه چهارم از اعضا خواسته شد تا لیستی از مهمترین مشکلاتی را که در محیط کار دارند و باعث کاهش عملکرد شغلی شان می شود مشخص کنند و سپس لیستی از مهمترین مشکلات مشترک بین اعضا تهیه شد از هریک از اعضا خواسته شد که تجارب حال و گذشته خود را در زمینه راهکارهای رفع مشکل در گروه مطرح کنند و به آنان تمرین داده شد که تا جلسه بعد با تکیه بر افزایش تجاربی که کسب کردند سعی کنند مشکلات شغلی شان را حل کنند و عملکرد شغلی شان را افزایش دهند. در جلسه پنجم لیستی از مهمترین مهارت های مورد نیاز اعضا برای انجام کار تهیه شد. به اعضا در زمینه مهارت های ارتباطی شامل گوش دادن ، مذاکره ، نگارش و مدیریت خشم آموزش داده شد. اعضا در گروه به تمرین مهارت های آموخته شد پرداختند و به عنوان تکلیف از اعضا خواسته شد آموزش های آن را در محیط کارشان بکارگیرند و تاثیر آن را بر عملکرد شغلی شان بررسی کنند. ششم به اعضا در زمینه مهارت های تفکر خلاق و انتقادی ، و مدیریت زمان آموزش داده شد . اعضا در گروه به تمرین مهارت های آموخته شده پرداختند و به عنوان تکلیف از اعضا خواسته شد مهارت های آموزش دیده را در محیط کارشان بکارگیرند و تاثیر آن را بر عملکرد شغلی شان بررسی کنند.

فرضیه فرعی دوم

اثربخشی نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز بر ابعاد عملکرد شغلی کارکنان هنرستان های فنی مرودشت در طول زمان پایدار است .

جهت بررسی تفاوت میانگین نمره های ابعاد عملکرد شغلی در بین گروه آزمایش از تی گروه های وابسته استفاده شد. t محاسبه شده در نمره های ابعاد عملکرد شغلی براساس سطوح معناداری محاسبه شده معنادار نشده است و با اطمینان $0/95$ فرض صفر تحقیق رد می شود، به عبارت دیگر تفاوت میانگین های مشاهده شده در بین دو مرحله آزمون (پس آزمون و پیگیری) تصادفی بوده است و متغیر زمان نتوانسته است بر اثربخشی متغیر مستقل (اجرای نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز) تاثیر گذار باشد و این اثربخشی در طول زمان پایدار بوده است.

یافته بدست آمده از این پژوهش در فرضیه حاضر با پژوهش حسینی و همکاران (Hosseini, 2006) «بررسی تاثیر آموزش ارتقاء مستمر کیفیت بر دانش و نگرش و عملکرد و میزان رضایت شغلی پرستاران بیمارستان شهر تهران در زمینه آموزش دو روزه ارتقاء مستمر کیفیت در طول زمان دو ماه در جهت بالا بردن دانش و نگرش و عملکرد همخوان می باشد. پایداری یکی از ویژگی های یادگیری است. طبق تعریف یادگیری تغییرات نسبتا پایدار در رفتار است. بنابراین رفتارهای آموخته شده بر اثر یادگیری به سرعت از بین نمی رود. لذا پایداری این اثربخشی ارتباط مستقیمی با بسته آموزشی و تمرین های داده شده دارد. برای مثال فردی که براساس آموزش محور استعداد استعدادهای خود را شناسایی کرده و با کسب فرصت های مناسب سعی دارد استعدادهای خود را در زمینه شغلی خود نشان دهد و عملکرد شغلی بهتری نسبت به گذشته داشته باشد به راحتی تغییر جهت نمی دهد مگر برایش مشخص شود در شناخت استعدادهایش اشتباه کرده است. فردی که با تاکید بر محور شرایط محیطی موانع و مشکلات شرایط محیط کار خود را شناسایی کرده و توانمندی خود را در زمینه رفع موانع محیط کار نشان داده است و براین اساس به هدفش که بهره وری و عملکرد شغلی بهتر است رسیده است برای بازگشت به شرایط محیطی قبلی قدم بر نمی دارد مگر دلایل مستحکمی داشته باشد که آن شرایط محیطی می تواند به نفعش باشد. عملکردش در آن شرایط بهتر است. فردی که براساس آموزش محور تجارب یادگیری و تاکید بر شیوه های مختلف یادگیری از جمله یادگیری تداعی و مشاهده ای شیوه های مناسب انجام وظایف شغلی را آموخته و براین اساس عملکرد شغلی اش بهبود یافته است به راحتی دست از تلاش و یادگیری و به روز کردن اطلاعات و دانش خود بر نمی دارد مگر تجارب یادگیری متفاوتی او را به این سمت هدایت کند و فردی که با تاکید بر محور مهارت ها انواع مهارت های انجام کار را با تکرار و تمرین کسب کرده و از آن در راستای بهبود عملکرد شغلی اش استفاده کرده است به راحتی مهارت های آموخته شده را فراموش نمی کند مگر مدت ها

تکرار و تمرین نداشته باشد یا با روند تغییر و تحولات به مهارت های متفاوتی که به آن تسلط ندارد نیاز پیدا کند.

این پژوهش نشان داد که نظریه یادگیری اجتماعی کرامبولتز با تاکید بر ۴ محور مهم استعداد، مهارت ها، شرایط محیطی، و تجارب یادگیری قادر به افزایش نمره کلی عملکرد شغلی و زیر مقیاس های دانش شغلی، مهارت شغلی، نگرش و رفتار نیروی انسانی(عبارات ۱۵ تا ۲۵) کارکنان است و این نتایج در طول زمان پایدار است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که با تاکید بر نظریه های مشاوره شغلی متمرکز بر یادگیری مثل نظریه کرامبولتز می توان باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان شد.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از یافته های پایان نامه کارشناسی ارشد دانشجو در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت می باشد. بدین وسیله از زحمات مسئولین محترم دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت تشکر و قدردانی می شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

References

- ≠ Chiang , C. F. , & Hsieh , T . S. (2012) .The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on Job performance : The mediating effects of organizational citizenship behavior . *International Journal of Hospitality Management* , 31: 180-190 .
- Chraghi , Reza .(2008) .The effectiveness of vocational counseling by social learning theory Krumboltz on reducing burnout of female teachers in primary schools city of Fasa, MSc thesis, (Persian). counseling, Islamic Azad University of marvdash.
- Deconinck ,J.B.(2010) the effect of organizational Justice perceived organizational support , and pereieved supervisor support on marketing Employees level of Trust , *Journal of Business Research Management Review* , 12(4) ,555-578.
- Fekrei, K; SHAFIABAD, A. (2013) The combination of multi-core model and social learning theory in teaching entrepreneurship, of the Second International Conference on management, entrepreneurship and economic development, institution illuminate the thought, Qom, page1555-1565 (Persian).
- ≠ Gardner , D. G., van Dyne , L . Pierce, J. L. (2004). The effect of pay level on organization - based self - esteem and performance : A field study . *Journal of occupational organizational psychology* . 77, 307-322.
- Gelbard , R . , & carmeli , A . (2009) . The interactive effect of team dynamics and organizational support on ICT project success , *International Journal of project Management* , 24 : 464 – 470 .
- Griffin, Moorhead, organizational behavior, translation M. Alvani and GH Memarzadeh, 2010, the fifteenth edition, Tehran: Morvared (Persian).
- Hosseini asl, F. (2011) The effect of the change in attitudes and to promote entrepreneurial career counseling and employment Karaj University, MSc thesis, counseling, Islamic Azad University of Karaj (Persian).
- Hosseini, Mohammad; Kakouei, Hussein, shah Zaydi, Shiva, Deibaiei, Maral (2006) investigated the effect of continuous quality improvement based on knowledge, attitude and performance and job satisfaction of nurses, *Journal of Nursing Research*, Volume 1, Number 1, page29-34 (Persian).
- Krumboltz . J .D . (2009).The Happenstance Learning Theory . *Journal of career Assessment* ,17,135-154.
- Mehdad , A (2002).Industrial –organization psychology ,third Edition , Esfahan : jangal publish (Persian).
- : Mehrabi rezveh,F (2006) the effect career counseling style social learning theory krumboltz on changing attitudes and behavior of job – seekers entrepreneurship office city Esfahan , MSc thesis,counseling Alameh tabatabaei University (Persian).
- Memarbashei aval , M ;Sabrei nazarzadeh ,R; Abdekhodaei , MS(2012) .The relationship between sense of coherence and self – esteem to job performance , vocational counseling and organizational *Quarterly* ,volume 4 ,number 12 ,page 66-78(Persian).

Mirkamali, M. (2007) Behavior and relationships in the organization and management, fifteenth Edition, Tehran: yastaron (Persian).

Rezaei, Kosar (2012) Effectiveness of social learning theory Krumboltz the satisfaction of the team leader Shush city school teachers in the academic year 2011-2012, Master Thesis Consulting, Science and Research Branch of Khuzestan, Islamic Azad University (Persian).

Roberts, B. W., cherntshenko, O.S., Stark, S. and Gold berg, L. R. (2005), the structure of conscientiousness: An Empirical Investigation Based on seven Major personality Questionnaires. *personnel psychology*, vol. 58 No. 1, pp. 40-103.

Shafiabady, A. (2013) guidance and career counseling and career choice theories (with general revision and additions), the twenty-second edition, Tehran: growth (Persian).

Swanson, Jyn.al; Fouad, Nadia, professional consulting and application of theory (learning through case studies), the translation of R Mousavi, 2002, first edition, Tehran: Asslah

Ulven, J.C. (2001). The Openness to Vocational Opportunity Scale: An Application of the planned Happenstance Approach. Doctoral dissertation, University of Kansas.

Zohrabi, Hekmat (2009), The effect of in-service training to improve staff Hormozgan performance and Transportation Department of the province, MSc thesis, Islamic Azad University of Marvdasht.