

Original Article

## The Impact of Internship on Students' Individual and Professional Development: The Mediating Role of Skills

Maryam Sadat Ghoraishi Khorasgani\*

### Introduction

The aim of this study was to investigate the mediating role of individual and professional skills in the relationship between internship and individual and professional development of educational students.

### Method

To achieve this goal, descriptive-correlation method was applied. The statistical population consisted of students of educational sciences of Al-Zahra University (200 students). 143 samples were selected through availability sampling method. The standard Novotorov (2001) questionnaire was utilized to collect data. The face and content validity of the questionnaire were confirmed by 3 experts in the field of educational management. Reliability was obtained through Cronbach's alpha coefficient for the internship (0.88), individual development (0.84), professional development (0.88), individual skills (0.91) and professional skills (0.93) variables, which indicates the high reliability of the research tool. Data analysis was performed through SPSS16, AMOS22 software and structural equation modeling test.

### Results

The results indicated that the relationship between the impact of internship and individual /professional development and individual/professional skills and also the relationship between individual/professional development and individual/professional skills were positive and significant ( $p \leq 0.05$ ).

---

\*Assistant Professor Department of Educational Administration and Planning, Faculty of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran Corresponding Author: m.ghoraishi@alzahra.ac.ir

## Discussion

Based on the results, internships are directly involved in the four areas of individual and professional skills and individual and professional development. As students' individual skills increase, internships will also indirectly affect professional skills. Consequently, it leads to the development of students' careers. The results also showed that internship has led to the individual and professional development of students. In general, internships can enhance students' individual and professional development if they enhance their professional skills. Finally, based on the findings, it is suggested that more supervision of internships be exercised by internship instructors through establishing continuous communication with interns and schools. Annual evaluation of internship courses by universities can also be effective in identifying obstacles and problems in its implementation. It is also necessary to hold symposiums and meetings jointly with Ministry of Education in order to show the significance of internships for students of educational sciences.

**Keywords:** Internship, Individual and Professional Development, Individual and Professional Skills, Students.



**Author Contributions:** main idea, general framework planning, analyzing, discussed the Results, submission and corresponding author.

**Acknowledgments:** The author thanks all Students who have helped me in this research.

**Conflicts of interest:** The author declares there is no conflict of interest in this article.

**Funding:** All costs of this research are based on the personal credentialsof the researcher

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۷/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۲۸

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز

بهار و تابستان ۱۴۰۱، دوره‌ی ششم، سال ۲۹

شماره‌ی ۱، صص: ۲۰۲-۱۸۵

مقاله پژوهشی

## تأثیر کارورزی بر توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان: نقش میانجی مهارت

مریم سادات قریشی خوراسگانی\*

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی مهارت‌های فردی و حرفه‌ای در رابطه کارورزی بر توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان علوم تربیتی بود. از این رو روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری را دانشجویان علوم تربیتی دانشگاه الزهراء<sup>(س)</sup> (۲۰۰ دانشجو)، تشکیل داد. با روش نمونه‌گیری در دسترس ۱۴۳ نفر نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد (Novotorov (2001) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، توسط ۳ نفر از متخصصان حوزه مدیریت آموزشی تأیید شد. پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر کارورزی (۰/۸۸)، توسعه فردی (۰/۸۴)، توسعه حرفه‌ای (۰/۸۸)، مهارت فردی (۰/۹۱) و مهارت حرفه‌ای (۰/۹۳) به دست آمد که نشان از پایایی بالای ابزار پژوهش است. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزارهای SPSS<sup>16</sup>، AMOS<sup>22</sup> و آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج نشان داد، رابطه بین تأثیر کارورزی و توسعه فردی و حرفه‌ای و مهارت‌های فردی و حرفه‌ای و رابطه بین توسعه فردی و توسعه حرفه‌ای با مهارت‌های فردی و حرفه‌ای مثبت و معنادار ( $p \leq 0/05$ ) بود. بر اساس نتایج به دست آمده، کارورزی به‌طور مستقیم در چهار حوزه مهارت‌های فردی، حرفه‌ای، توسعه فردی و حرفه‌ای نقش دارد. با افزایش مهارت فردی دانشجویان، کارورزی به‌طور غیرمستقیم روی مهارت‌های حرفه‌ای نیز تأثیرگذار خواهد بود. به تبع آن، توسعه حرفه‌ای دانشجویان را به دنبال دارد. همچنین نتایج نشان داد، کارورزی موجب توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان شده است. به‌طور کلی، کارورزی در صورتی که باعث افزایش مهارت‌های حرفه‌ای دانشجویان شود، می‌تواند به ارتقاء توسعه فردی و حرفه‌ای آن‌ها بینجامد. در نهایت بر اساس یافته‌ها پیشنهاد می‌شود، نظارت بیشتری بر دوره‌های کارورزی توسط اساتید راهنمای کارورزی از طریق ایجاد ارتباط مستمر با کارورزان و مدارس اعمال شود. ارزیابی سالانه دوره‌های کارورزی توسط دانشگاه‌ها نیز در راستای شناسایی موانع و مشکلات اجرای آن می‌تواند مؤثر واقع گردد. همچنین، برگزاری هم‌اندیشی‌ها و اجلاس‌ها به‌صورت مشترک با آموزش و پرورش در راستای نشان دادن اهمیت انجام کارورزی برای دانشجویان علوم تربیتی ضروری است.

واژه‌های کلیدی: کارورزی، توسعه فردی و حرفه‌ای، مهارت‌های فردی و حرفه‌ای، دانشجویان.

## مقدمه

نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه هر کشوری هستند؛ بنابراین توانمندسازی آن‌ها رسالت مهمی است. در این راستا، آموزش عالی از این جهت که رسالت تولید علم، ترویج دانش و آموزش و پرورش دانشجویان به‌عنوان سرمایه انسانی مورد نیاز جامعه را عهده‌دار است، از جایگاهی بااهمیتی برخوردار است (Mohammadian et al., 2016). یکی از عناصر تأثیرگذار در پرورش و توسعه توانمندی‌های دانشجویان، برنامه‌های درسی دانشگاه‌هاست. علیرغم اینکه، به‌زعم (Fathi Vajargah & Shafi'I (2007)، رشد و بالندگی دانشجویان باید در برنامه‌های درسی منعکس شود و به استناد (Abolhasani et al. (2021، برنامه درسی می‌تواند نقش بی‌بدیلی در تربیت نسلی کارآفرین ایفا نماید؛ اما از آنجا که برنامه‌های درسی بیشتر رویکرد نظری دارند، بنابراین در پرورش نیروی انسانی توانمند مؤثر نبوده است. در این میان کارورزی<sup>۱</sup> به‌عنوان یکی از برنامه‌های درسی دوره کارشناسی، زمینه را برای ادغام نظریه و عمل و توسعه فردی<sup>۲</sup> و توسعه حرفه‌ای<sup>۳</sup> دانشجویان فراهم نموده است (Mir Heydari et al., 2016). به‌عبارتی دیگر، کارورزی، دانش و نظریه را با کاربرد و مهارت در محیط کار تلفیق نموده و یکی از عوامل مهمی است که از سوی انجمن دانشگاه‌های آمریکا<sup>۴</sup> به لحاظ تأثیرگذاری برای دستیابی به ماندگاری یادگیری دانشجویان مطرح می‌شود (Parker et al., 2016).

از طرفی دیگر، کارورزی برای گنجاندن تجربه عملی در برنامه‌های تحصیلی مبتنی بر حرفه در مدارس و دانشگاه‌ها به کار می‌رود؛ بنابراین، کارورزی نه به‌عنوان یک درس در کنار سایر دروس، بلکه به‌عنوان نقطه ثقل برنامه‌های درسی شاخصی برای ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای کسب‌شده توسط دانشجویان قلمداد می‌شود. بر این اساس، کارورزی باید بتواند دانشجویان را برای موقعیت‌های شغلی آینده آماده کند (Mir Heydari et al., 2016)، چرا که وقتی دانشجویان وارد زندگی حرفه‌ای می‌شوند، با چالش‌های زیادی روبرو خواهند شد. از این رو، کارورزی پلی است برای پیوند نظریه و عمل با شرکت در فعالیت‌های نظارت و برنامه‌ریزی شده. کارورزی نه‌تنها مهارت‌های شخصی دانشجویان را بهبود می‌بخشد بلکه آن‌ها را برای ورود به بازار کار آماده می‌کند (Anjum, 2020).

- 
- 1- Internship
  - 2- individual development
  - 3- professional development
  - 4- Association of American Universities

اهمیت آماده‌سازی دانشجویان برای آینده شغلی و پرورش مهارت‌های فردی<sup>۱</sup> و مهارت‌های حرفه‌ای<sup>۲</sup> آن‌ها، در حدی است که مسئله کارورزی و توسعه مهارت‌های فردی و حرفه‌ای به‌عنوان یکی از برنامه راهبردی در اسناد بالادستی کشور نیز مورد تأکید قرار گرفته است. به‌طوری‌که در *Comprehensive scientific map of the country (2010)*، بر «توانمندسازی حرفه‌ای نیروی انسانی برای ورود به عرصه جامعه، پرورش استعداد‌های شغلی و به وجود آوردن آینده شغلی، تلفیق آموزش و مهارت‌ها» و در *Document of Fundamental Transformation of Education (2012)*، بر کارآموزی و کارورزی برای توانمندسازی و اهمیت توسعه مهارتی نیروی انسانی و تربیت نیروی انسانی برای ایران ۱۴۰۴ تأکید شده است. از سوی دیگر، توسعه فردی و حرفه‌ای به‌عنوان کارکرد و رسالت برنامه کارورزی، فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده برای ارتقاء یادگیری فردی و سازمانی در جهت توسعه ظرفیت‌های انسانی، بهبود یا افزایش اثربخشی و عملکرد در سطح فرد و سازمان است که با تغییر و بهبود مؤثر رفتار شخصی یا سازمانی محقق می‌گردد. به‌عبارتی‌دیگر، توسعه فردی و حرفه‌ای، کاربرد منسجم و یکپارچه آموزش و توسعه مسیر شغلی در راستای بهبود فردی و اثربخشی سازمانی، قلمداد می‌شود (Sablok et al., 2017). انجمن مدیریت منابع انسانی<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) نیز، برنامه توسعه فردی و حرفه‌ای را از یک‌سو، ظرفیت‌سازی از طریق آموزش و ایجاد فرصت‌های یادگیری فرد و از سوی دیگر، پذیرفتن سهم مهم و مؤثر فرد در یادگیری و پرورش قابلیت‌هایش از طریق فرایند ارزیابی، عکس‌العمل و انجام اقدامات اصلاحی می‌داند. همچنین، توسعه فردی و حرفه‌ای به‌منزله یک ابزار راهبردی برای بهبود عملکرد با اتکا به یادگیری‌های رسمی و غیررسمی است (Beausaert et al., 2011) که به فرد کمک می‌کند به‌طور خودآگاه خود را به‌نقد و چالش بکشد و نقاط قوت و ضعف، توانایی‌ها، استعدادها و مهارت‌های خود را بشناسد و آن‌ها را با اهداف خود تطبیق دهد و به‌طور اثربخش از منابع در اختیار استفاده نماید. همچنین، راهبردهای یاددهی - یادگیری که برای وی مؤثر است را بشناسد و در دنیای دائماً در حال تغییر، همواره در حال یادگیری باشد (Patel et al., 2013).

بر این اساس می‌توان گفت، توسعه فردی و حرفه‌ای، نقشه راه است. ترسیم وضع مطلوب،

---

1- individual skills

2- professional skills

3- Human Resource Management Association

تصویر وضعیت موجود و طراحی مسیر بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب، به‌نوعی ارکان برنامه توسعه فردی و حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد (Eisele et al., 2013)؛ بنابراین، زمانی می‌توان از توسعه فردی و حرفه‌ای اطمینان حاصل کرد که در این مسیر، رفتارهای مناسب در نیروی انسانی محقق شود (Moon et al., 2017). در این راستا (Jackel, 2011) فواید کارورزی را شامل؛ فواید شخصی (نفوذ، خود‌مدیریتی، بهره‌وری و پشتکار)؛ بین فردی (ارتباط اثربخش، رهبری و کارگروهي)؛ تحصیلی (کسب دانش، یادگیری، تفکر انتقادی و کار به‌طور مستقل)؛ استخدام (رشد حرفه‌ای، مهارت فنی و اشتغال) و فعالیت شهروندی (کمک به جامعه و آگاهی از مسائل جامعه) که منجر به توسعه توانمندی‌های دانشجویان می‌شود، ارائه نموده است. مطالعات Nghia and Duyen (2019) نیز نشان داد، کارورزی نه‌تنها به کارورزان در رشد مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای کمک می‌کند، بلکه مهارت‌های نرم مانند ارتباطات بین فردی، حل مسئله، کار تیمی، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری را نیز بهبود می‌بخشد. همچنین، کارورزی احتمال استخدام دانشجویان در آینده را افزایش می‌دهد و فرصت شبکه‌سازی با افراد حرفه‌ای در زمینه موردعلاقه و موقعیت‌های شغلی آینده را ایجاد می‌کند (Diaz et al., 2015).

بر این اساس می‌توان دریافت، توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان و آماده کردن آن‌ها برای محیط شغلی آینده در کارورزی مستتر است. به‌طوری‌که نتایج پژوهش Anjum (2020) نشان داد، ارتباط مباحث نظری دانشگاهی با فضای کار رشته بازرگانی و ارتقای مهارت‌های تخصصی و توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان به‌عنوان مهم‌ترین اولویت برنامه‌های کارورزی مطرح بوده است. همچنین مطالعات Adelia et al. (2018) حاکی از آن است، برنامه کارآموزی دانشگاه‌ها تأثیری بسزایی بر توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان رشته مدیریت هتلداری و گردشگری قبل از ورود به بازار کار داشته است.

(Aasir et al., 2018) نیز در بررسی نقش کارورزی به‌عنوان یادگیری مبتنی بر عمل دریافتند، کارورزی تأثیر بسزایی بر فعالیت‌های یادگیری و رشد حرفه‌ای دانشجویان دارد. آن‌ها معتقدند، کارورزی نه‌تنها به رشد مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای دانشجویان کمک می‌کند، بلکه مهارت‌های نظیر کار گروهی، ارتباطات بین فردی، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در برابر مشکلات دنیای کاری را نیز بهبود می‌بخشد.

در مطالعات داخلی نیز، نتایج پژوهش Farrokhi and Tatari (2020) در بررسی کارورزی و

تأثیر آن بر توانمندسازی دانشجو معلمان مؤید آن است، کارورزی مهارت‌های حرفه‌ای دانشجو معلمان را تقویت می‌کند و موجب آماده‌سازی آنان برای ورود قوی‌تر به کلاس درس می‌شود. همچنین، دانشجو معلمانی که دوره‌های کارورزی را گذرانده‌اند بهتر می‌توانند از توانایی‌های خود استفاده و استعداد‌های خود را شکوفا کنند. نتایج مطالعات (Azimi and Sheikhi, 2019) نشان داد، دانشجویانی که تجربه یک کارورزی برنامه‌ریزی‌شده و خلاق را داشته‌اند، تجربه عملی و حرفه‌ای کسب کرده، نقاط قوت خود را کشف می‌کنند و مهارت‌های خود را به‌خوبی بهبود می‌بخشند تا بتوانند برای پست‌های حرفه‌ای در آینده آماده شوند. پژوهش (Jafarian and Mahmoudi, 2019) نیز نشان داد، برنامه‌های کارورزی با تلفیق نظریه و عمل، نقش مهمی در انتقال تجارب معلم راهنما به دانشجو معلم دارد.

با تأملی بر پیشینه پژوهش می‌توان دریافت، علیرغم اینکه در خصوص اهمیت و تأثیر کارورزی در آینده شغلی دانشجویان پژوهش‌های متعددی انجام شده است؛ اما به‌جز پژوهش اندکی در خصوص تأثیر کارورزی بر توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان در خارج از کشور، پژوهشی در این راستا در داخل کشور انجام نشده است. از این‌رو، حسب اهمیت و تأثیر کارورزی در توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان، ضرورت انجام پژوهش احساس می‌شود. همچنین از آنجا که، کارورزی در دروس کارشناسی علوم تربیتی به‌عنوان حیاتی‌ترین و مهم‌ترین برنامه درسی در تربیت معلم مطرح است (Saniter Siedler & Schumann, 2016; Ahmadi et al., 2019) و با توجه به چیرگی حوزه عمل و نظر در فعالیت‌های آموزشی و تربیتی، کارورزی سهم زیادی در توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان علوم تربیتی دارد. به‌طوری‌که برنامه کارورزی می‌تواند، ورود دانشجویان را به میدان عمل در فعالیت‌های مدرسه تسهیل نماید (Sadeghi et al., 2019). از این‌رو، به نظر می‌رسد، با شناخت و بررسی بستر برنامه کارورزی از دیدگاه دانشجویان علوم تربیتی می‌توان در بهبود و اجرای مطلوب کارورزی گام‌های مؤثری برداشت. بنابراین، بر اساس آنچه در خصوص اهمیت برنامه کارورزی در توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان علوم تربیتی و آماده کردن آن‌ها برای محیط شغلی آینده گفته شد، فرضیه اصلی پژوهش بدین شرح مطرح می‌شود:

- مهارت‌های فردی و حرفه‌ای در رابطه بین کارورزی و توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان علوم تربیتی، نقش میانجی دارد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> است. جامعه آماری شامل دانشجویان رشته علوم تربیتی و گرایش‌های آن (۲۰۰ نفر) در دانشگاه الزهراء(س)<sup>۲</sup> که درس کارورزی را در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ گذرانده بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۱۴۳ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر، پرسشنامه استاندارد<sup>۳</sup> با عنوان تأثیر کارورزی بر توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان علوم تربیتی و ارتقاء مهارت‌های فردی و حرفه‌ای بود که توسط Novotorov (2001) تدوین و در آمریکا اجرا شده است. این پرسشنامه به بررسی سه متغیر کارورزی، مهارت‌های فردی و حرفه‌ای و توسعه فردی و حرفه‌ای می‌پردازد؛ که شامل ۳۸ سؤال بسته پاسخ در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد= ۵، زیاد= ۴، تا حدودی= ۳، خیلی کم= ۲ و کم= ۱) و متشکل از شش بخش؛ بخش اول شامل؛ اطلاعات جمعیت شناختی، بخش دوم شامل؛ گویه‌های متغیر کارورزی (سؤال‌های ۱-۶)، بخش سوم شامل؛ گویه‌های متغیر توسعه حرفه‌ای (سؤال‌های ۷-۱۷)، بخش چهارم شامل؛ گویه‌های متغیر مهارت حرفه‌ای (سؤال‌های ۱۷-۲۵) و بخش پنجم شامل؛ گویه‌های متغیر توسعه فردی (سؤال‌های ۲۶-۳۱) و بخش ششم شامل؛ گویه‌های متغیر مهارت فردی (سؤال‌های ۳۲-۳۸) بود. علیرغم اینکه، پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ<sup>۲</sup> توسط Novotorov (2001) ۰/۷۸ گزارش شده بود؛ اما مجدد به‌منظور تعیین ضریب پایایی، پرسشنامه به‌صورت آزمایشی در بین ۳۰ نفر از جامعه مورد مطالعه، اجرا و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ به دست آمد. شایان ذکر است، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای هر یک از مؤلفه‌های کارورزی؛ توسعه فردی (۰/۸۴)، توسعه حرفه‌ای (۰/۸۸)، مهارت فردی (۰/۹۱) و مهارت حرفه‌ای (۰/۹۳) به دست آمد، که نشان از پایایی بالای ابزار پژوهش بود. سپس پرسشنامه به‌صورت الکترونیکی با استفاده از گوگل فرم<sup>۳</sup> برای دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه مورد مطالعه ارسال شد. درنهایت، تعداد ۱۴۳ پرسشنامه توسط دانشجویان تکمیل گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۱۶ و AMOS نسخه ۲۲ و آزمون فرضیه پژوهش، از آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

1- Structural Equation Modeling (SEM)

2- Cronbach Alpha Coefficient

3- Google Form



## یافته‌ها

الگوهای تأثیر کارورزی بر توسعه فردی و حرفه‌ای: نقش میانجی مهارت‌های فردی و حرفه‌ای دانشجویان

نتایج جدول ۱ نشان داد، رابطه بین نمره نقش کارورزی و توسعه فردی و حرفه‌ای و مهارت‌های فردی و حرفه‌ای به ترتیب با مقادیر (r) ۰/۷۱۳، ۰/۶۰۱، ۰/۷۷۹ و ۰/۶۷۱ مثبت و معنی‌دار ( $p \leq 0/05$ ) است. بدین معنی که هرچه میزان نمرات نقش کارورزی در دانشجویان بالاتر باشد، بر میزان توسعه فردی و حرفه‌ای و مهارت‌های فردی و حرفه‌ای آن‌ها افزوده می‌شود و بالعکس. همچنین طبق جدول ۱، رابطه بین توسعه فردی و توسعه حرفه‌ای با مهارت‌های فردی و حرفه‌ای به ترتیب با مقادیر (r) ۰/۸۱۲، ۰/۸۰۸ و ۰/۷۲۰ و ۰/۷۷۹ مثبت و معنی‌دار ( $p \leq 0/05$ ) است. بدین معنی که هرچه میزان نمره‌های توسعه فردی و توسعه حرفه‌ای در دانشجویان بالاتر باشد، بر میزان مهارت‌های فردی و حرفه‌ای آن‌ها افزوده می‌شود و بالعکس.

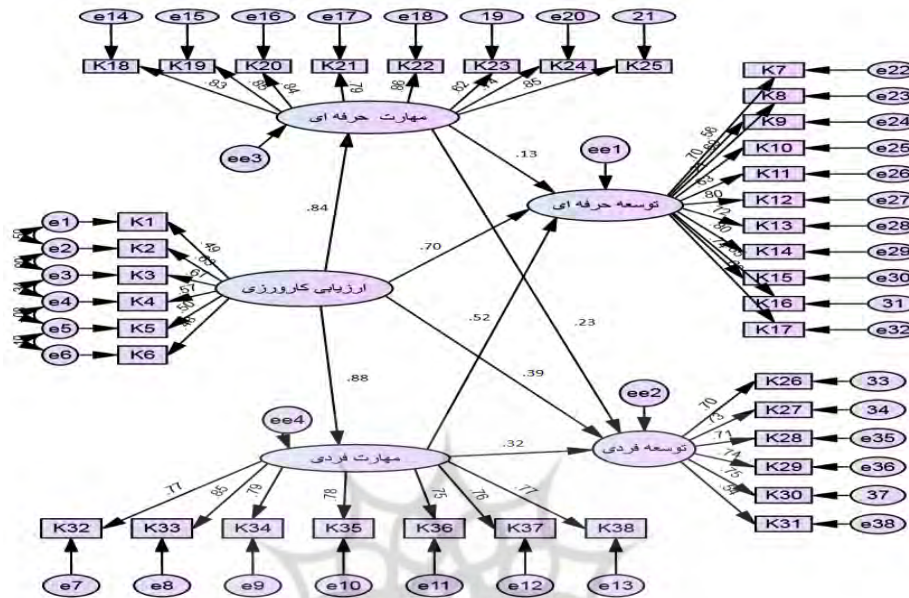
جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

Table 1. Correlation matrix of research variables

متغیر variable	1	2	3	4	5
کارورزی	1				
مهارت حرفه‌ای	0.713**	1			
مهارت فردی	0.601**	0.828**	1		
توسعه حرفه‌ای	0.779**	0.808**	0.720**	1	
توسعه فردی	0.671**	0.812**	0.779**	0.833**	1

\* $P < 0/05$  \*\* $P < 0/01$

در این قسمت، به منظور تبیین الگوی پراکندگی توسعه فردی و حرفه‌ای از طریق نقش کارورزی با میانجی‌گری مهارت‌های فردی و حرفه‌ای، از روش تحلیل مسیر استفاده شد (شکل ۱). از آنجا که طبق جدول ۲، شاخص مجذور خی ( $X^2$ ) برابر با (۱۷/۱۶۷)، شاخص مجذور خی بر درجه آزادی ( $X^2/df$ ) برابر با (۲/۱۴۶)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر با (۰/۹۸)، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با (۰/۹۸) و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) برابر با (۰/۰۴۳)، به دست آمد. بنابراین، بر اساس دیدگاه Hu and Bentler



شکل ۱. الگوی نقش کارورزی بر توسعه فردی و حرفه‌ای: نقش میانجی مهارت‌های فردی و حرفه‌ای دانشجویان قبل از اصلاح مدل

Figure 1. Internship role model on individual and professional development: The mediating role of students' individual and professional skills before modifying the model

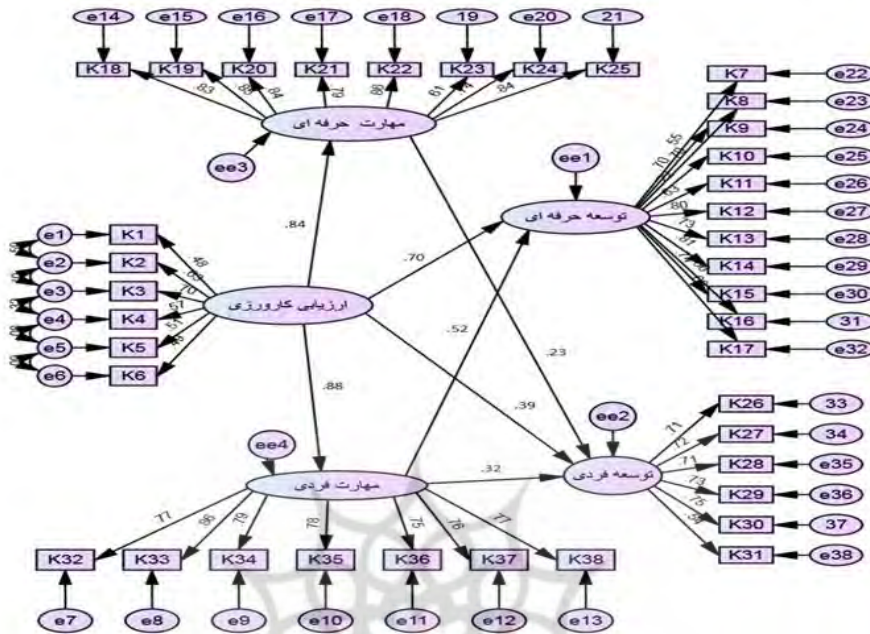
جدول ۲. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی مفروض بعد از اصلاح

Table 2. Goodness indicators Fit the assumed pattern after correction

RMSEA	CFI	GFI	$\chi^2/df$	df	$\chi^2$	
0.122	0.93	0.83	3.117	30	93.506	قبل از اصلاح مدل
0.061	0.98	0.98	1.532	27	41.371	بعد از اصلاح مدل

(1999)، مقدار بزرگ‌تر از (۰/۹۰) برای شاخص‌های (CFI) و (GFI) و مقدار کوچک‌تر از (۰/۰۸) برای شاخص (RMSEA)، بر برازش مطلوب الگوی مفروض با داده‌ها دلالت دارد. در این قسمت، قبل از بررسی نتایج و ارائه اطلاعات مدل خروجی معادلات ساختار به کمک نرم‌افزار AMOS، به معرفی شاخص‌ها و نشانگرهای متغیرهای پژوهش و معرف مسیرهای هر یک از متغیرها می‌پردازیم (جدول ۳).

بر اساس نتایج (جدول ۳)، پس از اصلاح مدل و حذف مسیرهای غیر معنادار و کاهش



شکل ۲. الگوی تأثیر کارورزی بر توسعه فردی و حرفه‌ای: نقش میانجی مهارت‌های فردی و حرفه‌ای دانشجویان بعد از اصلاح مدل

Figure 2. Internship role model on individual and professional development: The mediating role of students' individual and professional skills after model modification

Table 3. Relation of variables based on model

جدول ۳. رابطه متغیرها بر اساس مدل

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	مسیر	ضریب استاندارد	مقدار t	سطح معنی‌داری
Pre-variable	Criterion variable	Path	Standard coefficient	T - value	The significance level
کارورزی	مهارت حرفه‌ای	مستقیم	0.84	6.121	0.001
کارورزی	توسعه حرفه‌ای	مستقیم	0.70	4.758	0.001
کارورزی	توسعه فردی	مستقیم	0.39	2.746	0.006
مهارت حرفه‌ای	توسعه فردی	مستقیم	0.23	1.984	0.043
مهارت فردی	توسعه فردی	مستقیم	0.32	3.995	0.001
توسعه فردی	توسعه حرفه‌ای	مستقیم	0.27	2.825	0.005
مهارت حرفه‌ای	مهارت فردی	مستقیم	0.83	17.565	0.001
کارورزی	توسعه حرفه‌ای	غیر مستقیم	0.22	ازمون سوبل 2.141	P<0.05
کارورزی	توسعه فردی	غیر مستقیم	0.41	ازمون سوبل 3.814	P<0.05

درجات آزادی با ایجاد روابط بین مؤلفه‌های پیش‌بین، کارورزی به‌طور مستقیم به میزان  $0/84$   $(\beta = 0/70)$  از واریانس مهارت حرفه‌ای، به میزان  $0/39$   $(\beta = 0/23)$  از توسعه فردی را تبیین می‌کند. مهارت حرفه‌ای نیز به‌طور مستقیم به میزان  $0/32$   $(\beta = 0/27)$  از واریانس توسعه فردی و مهارت فردی به‌طور مستقیم به میزان  $0/32$   $(\beta = 0/27)$  از واریانس توسعه حرفه‌ای و مهارت حرفه‌ای نیز به‌طور مستقیم به میزان  $0/83$   $(\beta = 0/74)$  درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای و تبیین می‌کند. متغیرهای پیش‌بین روی هم‌رفته  $0/74$  درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای و  $0/71$  درصد از واریانس توسعه فردی را پیش‌بینی می‌کنند.

برای تعیین اثر غیرمستقیم از آزمون سوبل<sup>۱</sup> که رایج‌ترین روش آزمون ضرایب میانجی است، استفاده شد. اگر مقدار آماره آزمون به‌دست‌آمده از مقدار  $1/96$  بیشتر باشد نشان‌دهنده آن است که فرض صفر (مبنی بر این‌که متغیر میانجی نقشی در رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای  $0/05$  رد شده و تأثیر میانجی در این رابطه معنی‌دار است. میزان تأثیر غیرمستقیم کارورزی از طریق مهارت حرفه‌ای و مهارت فردی و در ارتباط با توسعه فردی در تبیین واریانس توسعه حرفه‌ای به میزان  $0/22$  است. از آنجا که، میزان آزمون سوبل محاسبه‌شده برای مسیر غیرمستقیم  $2/232$  به‌دست‌آمده، از مقدار  $1/96$  بیشتر است. از این‌رو، فرض صفر در سطح خطای  $0/05$  رد شده و تأثیر میانجی در این رابطه معنی‌دار است. میزان تأثیر غیرمستقیم کارورزی از طریق مهارت حرفه‌ای در تبیین واریانس توسعه فردی به میزان  $0/41$  است. از آنجا که میزان آزمون سوبل محاسبه‌شده برای مسیر غیرمستقیم  $3/814$  به‌دست‌آمده، از مقدار  $1/96$  بیشتر است. از این‌رو، فرض صفر در سطح خطای  $0/05$  رد شده و تأثیر میانجی در این رابطه معنی‌دار است.

## بحث و نتیجه‌گیری

از آنجا که توجه به مؤلفه کارورزی برای توسعه مهارت‌های فردی و حرفه‌ای دانشجویان از اهمیت بسزایی برخوردار است، از این‌رو، در پژوهش حاضر نقش میانجی مهارت‌های فردی و حرفه‌ای در رابطه بین کارورزی و توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان علوم تربیتی، مورد

1- Sobel Test

بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش مؤید آن است، کارورزی به‌طور مستقیم بر چهار حوزه مهارت‌های فردی و حرفه‌ای و توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان علوم تربیتی تأثیرگذار است. از این رو، می‌توان گفت، کارورزی نه تنها به رشد و بلوغ فردی دانشجویان علوم تربیتی و در نهایت توسعه فردی آن‌ها کمک می‌کند، بلکه باعث علاقه‌مندی بیشتر آن‌ها به این رشته نیز می‌شود، چرا که از طریق اثرگذاری بر هریک از ویژگی‌های اخلاقی، اجتماعی، وظیفه‌شناسی، خودتنظیمی و فراشناختی دانشجویان علوم تربیتی نقش مؤثری در ارتقاء این ویژگی‌ها برای به‌کارگیری در شغل آتی ایفا می‌نماید. توسعه فردی به دانش، نگرش‌ها، مهارت‌ها و روابط و رفتارهایی اشاره دارد که دانشجو می‌تواند در کلاس و خارج از آن استفاده نماید و شامل مجموعه‌ای از فرایندهای تفکر، مدیریت احساسات، ارزش‌ها و روابط همراه با طیف وسیعی از مهارت‌های زندگی است که به دانشجویان کمک می‌کند تا با چالش‌های روزمره در زندگی و کار خود کنار بیایند (Sliper & Cert, 2006). به طوری که به زعم Hajpirouzbakht et al. (2021)، توسعه فردی به تحقق توسعه حرفه‌ای کمک خواهد کرد. در راستای نتایج پژوهش، Iulia (2015) اهداف اصلی توسعه فردی دانشجویان را، کسب شایستگی اجتماعی - عاطفی، مدیریت احساسات مثبت و منفی، دستیابی به استقلال، و ایجاد روابط بین فردی برشمرده است. بر این اساس، گذراندن دوره کارورزی در رشته علوم تربیتی نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه و بهسازی دانشجویان این رشته و ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای آن‌ها در مشاغل آتی ایفا می‌نماید. به نظر می‌رسد، اگر توسعه حرفه‌ای را شامل انواع مختلفی از تجارب آموزشی مرتبط با یک شغل بدانیم؛ از یک سو، این توسعه می‌تواند به کسب دانش و مهارت‌های جدید در افراد منتج شود که پیامد آن بهبود عملکرد آن‌ها در کار است. در شغل معلمی نیز توسعه حرفه‌ای تنها راهی است که می‌تواند به دانشجویان فعلی و معلمان آینده کمک کند تا بتوانند عملکرد بهتری در شغل آتی خود داشته و باعث ارتقاء پیشرفت دانش‌آموزان خود شوند (Mizell, 2010). از سوی دیگر، توسعه حرفه‌ای در حین آموزش دانشگاهی اتفاق می‌افتد (Mitchell, 2013) و برنامه کارورزی به‌عنوان بخشی از آموزش دانشگاهی، نقش مؤثری در این زمینه ایفا می‌کند. از این رو، رسیدن به توسعه حرفه‌ای معلمان در سایه توجه به برنامه کارورزی است (Ahmadabadi, 2014). چرا که با استناد پژوهش (Maroofi and Karami, 2015) پرورش ابعاد دانش، نگرش و مهارت‌ها در توسعه حرفه‌ای معلمان سهم بسزایی دارد. در این راستا

مطالعات (Levin (2014) نشان داد، توسعه حرفه‌ای سهم عمده‌ای در رشد تفکر افراد دارد؛ بنابراین، اگر رشد و پیشرفت حرفه‌ای به‌خوبی انجام شود، می‌تواند به‌عنوان یک عامل اساسی برای اطمینان یافتن از کیفیت نیروی کار در آینده قلمداد شود. بر این اساس، کارورزی به‌عنوان یکی از استراتژی‌های مهم در کمک به توسعه حرفه‌ای دانشجویان علوم تربیتی، به‌عنوان بخشی از سرمایه‌های انسانی آینده نظام آموزش و پرورش در نظر گرفته می‌شود. چرا که کارورز به هنگام گذراندن دوره کارورزی سعی می‌کند که از دانش نظری که در طول دوره تحصیلی خود فرا گرفته است در راستای انجام بهتر وظایف محوله استفاده نماید. به عبارتی دیگر، دانشجو سعی می‌کند بین نظریه و عمل در رشته خود پیوندی ایجاد نماید. از آنجا که، پژوهش‌های (Novotorov (2001 و Anjum (2020 به تأثیر کارورزی بر توسعه فردی دانشجویان و پژوهش‌های (Ismail et al. (2013، Hui (2006، Hall et al. (1998، Gault et al. (2010 نیز، به تأثیر کارورزی بر توسعه حرفه‌ای و شغلی دانشجویان اشاره داشته‌اند، می‌توان گفت، نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های مذکور همسو بوده است. همچنین نتایج نشان داد، کارورزی به‌طور غیرمستقیم نیز، در صورتی که مهارت فردی دانشجویان افزایش یابد، روی مهارت‌های حرفه‌ای تأثیرگذار خواهد بود و برخی از مهارت‌های حرفه‌ای دانشجویان رشته علوم تربیتی را از جمله، مهارت کار تیمی، مهارت حل مسئله، مهارت رایانه‌ای و مهارت‌های ارتباطی در اثر تجربه کارورزی بهبود می‌بخشد. به تبع آن، توسعه حرفه‌ای دانشجویان را نیز به دنبال دارد. از طرفی دیگر، نتایج حاکی از آن است، کارورزی موجب توسعه فردی دانشجویان شده و به تبع آن توسعه فردی منجر به توسعه حرفه‌ای دانشجویان شده است. به‌طورکلی، کارورزی در صورتی که باعث افزایش مهارت‌های حرفه‌ای دانشجویان شود، می‌تواند به ارتقاء توسعه فردی و حرفه‌ای آن‌ها بیانجامد. از آنجا که، یافته‌های پژوهش (Farrokhi and Tatari (2001، Novotorov (2001، Anjum (2020 نیز بیانگر آن است، کارورزی باعث تقویت مهارت‌های حرفه‌ای و آماده‌سازی دانشجویان برای ورود قوی‌تر به حرفه معلمی می‌شود. از این رو می‌توان گفت، نتایج این بخش پژوهش با نتایج پژوهش مذکور همسو بوده است.

در مجموع نتایج پژوهش بیانگر آن است، توسعه کارورزی به‌عنوان بخشی از برنامه درسی آموزش عالی فواید زیادی به همراه دارد، چرا که در کنار کمک به بهبود اشتغال دانشجویان باعث ایجاد درک عمیق‌تر آن‌ها از دانش نظری و کاربردهای عملی رشته خود می‌شود. به

طوری که به استناد (Gault et al. 2010). کارورزی دانشگاهی پلی است برای پیوند دادن نظریه و عمل. همچنین به‌زعم (Simicevic and Stetic 2017) در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان چنین عنوان نمود که کارورزی بهترین راه برای ادغام آموزش رسمی و غیررسمی با تأکید بر مهارت‌های کاربردی و عملی برای دانشجویان است. از این‌رو، برای دستیابی به مزایای کامل این دوره، می‌بایست ساختار آن به‌گونه‌ای باشد تا حداکثر سود و اثرگذاری را داشته باشد. بر اساس آنچه گفته شد، پیشنهاد می‌شود، نظارت بیشتری بر دوره‌های کارورزی توسط اساتید راهنمای کارورزی از طریق ایجاد ارتباط مستمر با کارورزان و مدارس اعمال شود. ارزیابی سالیانه دوره‌های کارورزی توسط دانشگاه‌ها نیز در راستای شناسایی موانع و مشکلات اجرای آن می‌تواند مؤثر واقع گردد. همچنین، برگزاری هم‌اندیشی‌ها و اجلاس‌ها به‌صورت مشترک با آموزش و پرورش در راستای نشان دادن اهمیت انجام کارورزی برای دانشجویان علوم تربیتی ضروری است. در پایان شایان ذکر است این پژوهش نیز همچون سایر پژوهش‌ها از محدودیت‌های پژوهش مستثنا نبوده است؛ بنابراین، با توجه به آنکه در پژوهش حاضر، جامعه پژوهش از یک‌رشته خاص انتخاب شده و تنها یک دانشگاه مورد مطالعه قرار گرفته است، از این‌رو، شایسته است، در تعمیم نتایج پژوهش به رشته‌ها و یا سایر دانشگاه‌ها جانب احتیاط رعایت شود.

---

**سهم مشارکت نویسندگان:** در پژوهش حاضر نویسنده عهده‌دار کلیه بخش‌ها شامل؛ ایده اصلی، برنامه‌ریزی کلی چارچوب پژوهش، روش‌شناسی، تجزیه و تحلیل داده‌ها، بحث و نتیجه‌گیری و ارسال مقاله بوده است.

**تضاد منافع:** نویسنده اذعان دارد که در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

**منابع مالی:** کلیه هزینه‌های پژوهش بر عهده پژوهشگر بوده است.

**تشکر و قدردانی:** از کلیه دانشجویانی که در این پژوهش یاری‌رسان بودند، تشکر می‌نمایم.

---

## References

- Aasir, A., & Arshad Khushi, M. (2018). Understanding the Role of Internship as an Activity Based Learning: A Case Study, *Journal of Education and Educational Development*, 5(2), 92-107.
- Adelia, S. S., Munawaroh, Z., & La Are, R. (2018). Is Internship Program Impact Career Development Perception? Empirical Study on "SGU" Hospitality Students, *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 2<sup>nd</sup> International Conference on Tourism, Gastronomy, and Tourist Destination, 52, 95-110.

- Ahmadabadi, Z. (2014). A solution for quality, practical training and teacher training in chemistry education. *8<sup>th</sup> Iranian Chemistry Education Seminar, Faculty of Chemistry, Semnan University*. [Persian]
- Ahmadi, G. A., Maleki, S., Mehr Mohammadi, M., & Imam Juma, S. M. (2018). The evolution of the internship program of the Iranian teacher education system, *Quarterly Journal of Education*, (138), 82-62. [Persian]
- Abolhasani, Z., Dehghani, M., Javadipour, M., Salehi, K., & Mohamadhasani, N. (2021). Phenomenological Exploration of the Strengths and Weaknesses of Work and Technology Curriculum Implementation and Strategies to Improve Its Implementation, *Journal of Educational Sciences*, 28(1), 67-88.
- Anjum, S. (2020). Impact of internship programs on professional and personal development of business students: a case study from Pakistan, *Future Business Journal*, 6(2), 1-13.
- Azimi, M., & Sheikhi, M. (2019). Analysis of teaching strategies and evaluation of internships from the perspective of professors and students. *Journal of Research and Studies of Islamic Sciences*, 1(8), 86-78. [Persian]
- Beusaert, S., Segers, M., & Gijsselaers, W. (2011). The Personal Development Plan Practice Questionnaire: the development and validation of an instrument to assess the employee's perception of personal development plan practice, *International Journal of Training and Development*, 15(4), 249-270.
- Comprehensive scientific map of the country (2010). Tehran: Secretariat of the Supreme Council of the Cultural Revolution. [Persian]
- Diaz, P. C., Leon, C. M., & Hernandez-Luna, A. A. (2015). A Model for Effective Internship Programs: An Opportunity for Increasing Synergies between Universities and Companies to Enhance Student Learning, *In IIE Annual Conference, Institute of Industrial and Systems Engineers (IIE)*, 3035-3044.
- Document of Fundamental Transformation of Education (2012). Tehran: Secretariat of the Supreme Council of the Cultural Revolution. [Persian]
- Eisele, L., Grohnert, T., Beusaert, S., & Segers, M. (2013). Employee motivation for personal development plan effectiveness, *European Journal of Training and Development*, 37(6), 527 – 543.
- Farrokhi, A., & Tatari, A. (2020). Internship and its effect on student-teacher empowerment, *Pooyesh Journal of Humanities Education*, 21, 14-1. [Persian]
- Fathi Vajargah, K., & Shafiee, N. (2007). Evaluating the quality of the university curriculum (case of adult education curriculum), *Journal of Curriculum Studies*, 1(5), 26-1. [Persian]
- Gault, J, Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: the employers' perspective. *Education & Training*,



2(1), 76–88.

- Hajpirouzbakht, M., Hossein, S. R., & Safari, M. (2021). Analyzing The Personal Development Process in Human Resource Management Training System (Case of study: with emphasis on the Development of Education in the Insurance Industry), *Journal of Educational Sciences*, 28(2), 153-168. [Persian]
- Hall, M., Stiles, G., Kuzma, J., Elliott, K. (1998). A comparison of student and employer expectations with regard to business internships. *Market Education Review*, 5(3), 41–49.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Ismail, A. H., Leng, T. L., & Hui, W. S. (2006). The Relationship of Accounting Internships and Subsequent Academic Performance. *Institute Penyelidikan, Pembangunan and Pengkomersilan University Technology Mara. Selangor Malaysia*.
- Iulia, H. R. (2015). The Importance of the Personal Development Activities in School. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 209, 558-564.
- Jackel, D. (2011). *Evaluating the effectiveness of an internship program*. Unpublished Master's Thesis, Western Kentucky University.
- Jafarian, W., & Mahmoudi, F. (2019). Phenomenology of internship teachers' experiences of a new internship project at Farhangian University of East Azerbaijan Province. *Journal of Teaching Research*, 7(2), 69-54. [Persian]
- Kanvanua, D., & Kamau, S.J. (2013). The impact of internship on early career development of graduates: An experiential learning approach. *Prime Journal of Social Science*, 2(8), 427-429
- Levin, B. (2014). Professional Development and the Promotion of Highly-Effective Teaching. *29<sup>th</sup> Annual Emerging Issues Forum Teachers and the Great Economic Debate, Febuary10-11. NC State University*.
- Mir Heydari, A., Mohammadi Wendishi, Z., & Izadian, F. (2016). Internship; from yesterday to today, *the Third International Conference on Research in Science and Technology, 19 June*. [Persian]
- Maroofi, Y., & Karami, Z. (2015). Lesson study, a new approach to the professional development of teachers, *Journal of Educational Sciences*, 6(1), 39-66. [Persian]
- Mitchell, R. (2013). What is professional development, how does it occur in individuals, and how may it be used by educational leaders and managers for the purpose of school improvement? *Professional Development in Education*, 39(3), 387-400.
- Mizell, H. (2010). *Why Professional Development Matters*. Learning Forward, Locust St. Oxford. <https://learningforward.org/wp-content/uploads/2017/08/professional-development-matters.pdf>
- Mohammadian, M., Salehi Imran, I., & Darzi, O. (2016). Farhangian University Internship System: Strengths, Weaknesses, Opportunities,

- Threats, *the Second National Conference on Management Research and Humanities in Iran*, December, Tehran. [Persian]
- Moon, H., Ruona, W., & Valentine, T. (2017). Organizational strategic learning capability: exploring the dimensions. *Journal of Training and Development*, 41(3), 222-240
- Nghia, T. L. H., & Duyen, N. T. M. (2019). Developing and validating a scale for evaluating internship-related learning outcomes, *Higher Education*, 77(1), 1-18.
- Novotorov, A. V. (2001). *Perceived impact of internship and practical training programs on professional and personal growth: implications to agricultural and extension education*. Iowa State University.
- Parker III, E. T., Kilgo, C. A., Sheets, J. K. E., & Pascarella, E. T. (2016). The differential effects of internship participation on end-of-fourth-year GPA by demographic and institutional characteristics, *Journal of College Student Development*, 57(1), 104-109.
- Patel, S., Kitchen, G., & Barrie, J. (2013). Personal development plans: Practical pitfalls, *Trends in Anaesthesia and Critical Care Journal*, 3(4), 220-223.
- Sablok, G., Stanton, P., Bartram, T., Burgess, J., & Boyle, B. (2017). Human Resource Development Practices, Managers and Multinational Enterprises in Australia: thinking globally, acting locally, *Education & Training*, 59(5), 8-23.
- Sadeghi, Sh., Nasirinia, Sh., & Salehi, M. (2019). Representation of the concept of "school leadership" through the narrative of internship experiences in schools, *Quarterly Journal of School Management*, 7(4), 30-1. [Persian]
- Saffari Zanjani, N., Kazemzadeh Bitali, M., Hassani, M., & Namazpour, M. (2017). The relationship between professional development of employees and their self-efficacy and the type of power of managers in Islamic Azad University, Urmia Branch. *Public Management Mission Quarterly*, 8(27), 13-1. [Persian]
- Saniter, N., Siedler, T., & Schumann, M. (2018). Door Opener or Waste of Time? The effects of student internships on graduates' labourmarket outcomes. *VfS Annual Conference 2016 (Augsburg)*, Demographic Change 145739, Verein fur Socialpolitik / German Economic Association.
- Simicevic, D., & Stetic, S. (2017). The role and importance of internship programs as part of formal education: Students' perceptions: The case of college of tourism. *Tourism Business*, 19(1), 51-60.
- Sipler, E., & Cert, E. (2006). Personal Development: The Power of Teachers in a Young Person's World The Rationale for Teaching Personal Development in Post Primary schools in Northern Ireland. Available at: [http://www.nicurriculum.org.uk/docs/key\\_stage\\_3/areas\\_of\\_learning/personal\\_development/ks3\\_pd\\_powerofteachers.pdf](http://www.nicurriculum.org.uk/docs/key_stage_3/areas_of_learning/personal_development/ks3_pd_powerofteachers.pdf)

