



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۵/۲۲

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

## واکاوی عوامل کلیدی بر توسعه حرفه‌ای معلمان در نظام تعلیم و تربیت

ندا حیدری<sup>۱</sup>، مهدی کشاورزی<sup>۲</sup>، مسعود نایبی<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی آموزش زبان ادبیات فارسی دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید باهنر شیراز

۲- کارشناسی مهندسی تکنولوژی برق قدرت دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی

۳- کارشناسی عمران دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون

*h1۳۶۶kazeroons@gmail.com*

### چکیده

در دنیایی که سرعت تغییرات روزافزون است، نقش معلمان به عنوان هدایتگران نسل آینده، بیش از هر زمان دیگری حائز اهمیت است. بدون شک، توسعه حرفه‌ای معلمان نقشی اساسی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش و به تبع آن، پیشرفت جامعه خواهد داشت. توسعه حرفه‌ای مفهومی چندبعدی است که شامل رضایت شغلی، تعهد شغلی و اثربخشی شغلی می‌شود. معلمی که از شغل خود راضی باشد، به آن تعهد داشته باشد و در تدریس خود اثربخش باشد، معلمی موفق محسوب می‌شود. با وجود نقش کلیدی معلمان در نظام تعلیم و تربیت، متأسفانه شاهد چالش‌هایی در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان هستیم. عواملی مانند پایین بودن حقوق و مزایا، کمبود امکانات و تجهیزات آموزشی، حجم بالای کار و عدم وجود فرصت‌های کافی برای ارتقای شغلی، از جمله این چالش‌ها هستند. در این مقاله، به بررسی عوامل کلیدی بر توسعه حرفه‌ای معلمان در نظام تعلیم و تربیت خواهیم پرداخت. هدف از این مقاله، ارائه راهکارهایی برای ارتقای توسعه حرفه‌ای معلمان و به تبع آن، ارتقای کیفیت آموزش و پرورش است.

**کلمات کلیدی:** توسعه حرفه‌ای، معلمان، نظام تعلیم و تربیت، اثربخشی شغلی، کیفیت آموزش.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## مقدمه

در دنیای امروز، نقش معلمان به عنوان مهمترین عوامل تاثیرگذار در فرآیند آموزش و پرورش به وضوح مشهود است. این افراد نه تنها نقش آموزشی دارند بلکه در تربیت نسل‌های آینده نیز وظیفه بسیار حیاتی دارند. اما چالش‌ها و فشارهای مختلفی که با آنها روبرو می‌شوند، نقش زیادی در توسعه حرفه‌ای آنان در نظام تعلیم و تربیت ایفا می‌کند. توسعه حرفه‌ای اغلب با موضوعات عینی مانند درآمد و موقعیت بالا یکسان دیده می‌شود. در همین حال، زمانی می‌توان موفقیت آنها را بهتر دید که معیارهای توسعه حرفه‌ای خود را بسازند. خودکارآمدی حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده خوبی برای توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی هستند. توسعه حرفه‌ای ذهنی می‌تواند بر اعتماد به نفس و انگیزه فرد تأثیر بگذارد. افراد زمانی ممکن است به توسعه حرفه‌ای ذهنی خود دست یابند که دیدگاه‌ها و مشاغل حرفه‌محور خود را درک کنند. همچنین گزارش شده است که تعادل کار و زندگی فرد از نظر روانی بر توسعه حرفه‌ای آنها تأثیر می‌گذارد. معلمان با ارزش‌های حرفه‌ای نسبت به کسانی که صرفاً به دلایل اقتصادی تدریس می‌کنند، رضایت و تعهد بیشتری را نشان می‌دهند (Malik and Garg, ۲۰۲۰).

در این مطالعه چهار فرضیه فرموله شد: تعهد حرفه‌ای بر توسعه حرفه‌ای ذهنی، تعهد حرفه‌ای بر توسعه حرفه‌ای ذهنی، تبادل رهبر-عضو بر توسعه حرفه‌ای ذهنی و حمایت سازمانی درک شده بر توسعه حرفه‌ای ذهنی تأثیر می‌گذارد. با توجه به اهمیت موضوع هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی پیشایندهای توسعه حرفه‌ای معلمان بوده است. روش مطالعه به صورت کتابخانه‌ای (مروری) بوده است برای این منظور از مطالب تحقیقات و مقاله‌های چاپ شده در این زمینه استفاده شده است. اصطلاح حرفه‌ای به مسیری اشاره می‌کند که یک فرد در ارتباط با فعالیت‌های کاری مادام‌العمر خود طی می‌کند. پیشرفت حرفه‌ای یک توالی از فرآیند مادام‌العمر یک فرد را نشان می‌دهد (Cicek et al., ۲۰۱۶).

معلمان بازیگرانی استراتژیک و تأثیرگذار در زمینه آموزش هستند. در مورد معلمان و سخنرانان، معلم یک مربی حرفه‌ای است زیرا هر فردی که مایل به معلمی است باید در آموزش رسمی شرکت کند و مهارت‌های کافی را داشته باشد. یک معلم باید دارای قابلیت‌های حرفه‌ای باشد. حرفه‌ای بودن معلمان نقش محوری و استراتژیک را در زمینه آموزش ایفا می‌کند. نقش‌ها و مسئولیت‌های معلمان متفاوت است، از آموزش دانش‌آموزان تا کار بر روی وظایف مدیریت آموزشی. علیرغم نقش اصلی آنها در آماده‌سازی نسل کشور، به نظر می‌رسد که پاداش و وظایف نجیب آنها کمتر از آن چیزی است که شایسته آنهاست. بنابراین، زمانی که افراد برای رسیدن به اهداف حرفه‌ای خود انگیزه و عزت نفس کافی نداشته باشند، معلم بودن می‌تواند بسیار چالش برانگیز باشد.

در چند سال گذشته، ساختار توسعه حرفه‌ای از مفاهیم موفقیت عینی و ذهنی جدایی ناپذیر بوده است. در حالی که اولی بر استانداردهای اندازه‌گیری شده عینی در ارزیابی توسعه حرفه‌ای فرد تأکید می‌کند (مانند حقوق، ترفیع یا وضعیت حرفه‌ای)، دومی تأکید بیشتری بر موفقیت‌های مرتبط با شغل و اهداف زندگی دارد که بر اساس معیارها و ارزیابی خودشان تنظیم شده اند (Judge et al., ۱۹۹۵). به عبارت دیگر، افراد ممکن است دیدگاه‌های متفاوتی در درک توسعه حرفه‌ای داشته باشند که معمولاً با رضایت حرفه‌ای همراه است.

توسعه حرفه‌ای، که اغلب بر حسب توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی تعریف می‌شود، نه تنها از دیدگاه جامعه و از دیدگاه اقتصادی، بلکه به عنوان مؤلفه‌ای از یک فرد موفق نیز مهم است. سبک زندگی یک متاآنالیز انجام شده، ویژگی‌های سازمانی،



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

متغیرهای سرمایه انسانی، متغیرهای اجتماعی-دموگرافیک، و متغیرهای تفاوت فردی پایدار وجود دارد که ممکن است توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی را پیش بینی کند.

معلمان با جهت گیری توسعه حرفه‌ای ذهنی تمایل دارند حجم کار سنگین خود را به عنوان موانع سنگین تلقی نکنند. جهت گیری ذهنی توسعه حرفه‌ای ممکن است به معلمان کمک کند تا مسئولیت خود را انجام دهند، قابلیت را توسعه دهند و به اهداف حرفه‌ای خود به طور بهینه دست یابند. معلمانی که جهت گیری توسعه حرفه‌ای ذهنی دارند، احتمالاً موفقیت خود را به عنوان رضایت از خود می بینند (به عنوان مثال، معلم زمانی موفقیت را درک می کند که دانش آموزانش نمره بالایی در یک آزمون کسب کنند؛ معلمان از کار سخت و ارزش های شخصی خود راضی هستند). معلمان با ارزش‌های حرفه‌ای (مثلاً آرمان‌گرایی) ممکن است نسبت به کسانی که صرفاً به دلایل اقتصادی تدریس می‌کنند، رضایت و تعهد بیشتری را نشان دهند افرادی که بر اساس ایده آل‌گرایی خود کار می‌کنند، احتمالاً انگیزه ذاتی بالاتری برای دستیابی به توسعه حرفه‌ای خواهند داشت (Abele and Spurk, ۲۰۰۹).

افراد زمانی ممکن است به توسعه حرفه‌ای ذهنی خود دست یابند که دیدگاه‌ها و مشاغل حرفه‌محور خود را درک کنند. همچنین گزارش شده است که تعادل کار و زندگی فرد از نظر روانی بر توسعه حرفه‌ای آنها تأثیر می‌گذارد. توسعه حرفه‌ای ذهنی می‌تواند بر اعتماد به نفس و انگیزه فرد تأثیر بگذارد. با توسعه منابع خود تجربیات مثبتی را نشان می‌دهند. علاوه بر این، توسعه حرفه‌ای ذهنی فرد را می‌توان از سطوح رضایت حرفه‌ای نیز مشاهده کرد. توسعه حرفه‌ای ذهنی با رضایت از زندگی فرد مرتبط است. عوامل موثر بر توسعه حرفه‌ای ذهنی افراد بسته به درونی متفاوت است.

زمینه‌های (فردی) و بیرونی (سازمانی). با توجه به زمینه داخلی، شغل و تعهد حرفه‌ای بر توسعه حرفه‌ای ذهنی فرد تأثیر می‌گذارد. تعهد حرفه‌ای بیانگر میزان انگیزه یک فرد برای کار و ماندن در شغل یا نقش انتخابی است. که شامل برنامه ریزی حرفه‌ای، هویت و تاب آوری است. افراد با تعهدات حرفه‌ای قوی تمایل دارند تا وظایف حرفه‌ای دشوار و چالش برانگیز را به پایان برسانند تا عملکرد رضایت‌بخشی از خود نشان دهند. افراد بسیار متعهد احتمالاً به توسعه حرفه‌ای ذهنی خود دست می‌یابند زیرا موفقیت را صرفاً بر اساس جنبه‌های بیرونی نمی‌بینند.

تعهد حرفه‌ای یکی از عوامل درونی است که ممکن است منجر به توسعه حرفه‌ای ذهنی معلم شود. تعهد حرفه‌ای برای ایجاد اعتماد و پذیرش مهم است و در نهایت افراد را تشویق می‌کند تا وظایف خود را بهینه تر انجام دهند. تعهد حرفه‌ای نشان‌دهنده تعهد فرد به دستیابی به اهداف حرفه‌ای، احساس مشارکت و احساس تعلق، ترکیبی از اهداف شخصی و حرفه‌ای و تلاش برای برآوردن الزامات حرفه‌ای است. قابلیت و تعهد معلمان به نگرش آنها نسبت به حرفه خود مربوط می‌شود و رضایت یکی از ابعاد توسعه حرفه‌ای ذهنی است (Malik and Garg, ۲۰۲۰).

با توجه به جنبه‌های بیرونی، تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی درک شده بر توسعه حرفه‌ای ذهنی فرد تأثیر می‌گذارد. در این راستا، حمایت یک رهبر برای اطمینان از راحتی معلمان در محیط کار مورد نیاز است. (

Koekemoer et al., ۲۰۱۹)، بیان می‌کنند که اعضا زمانی تمایل به درک توسعه حرفه‌ای دارند که رهبران آنها به نتیجه کار خود علاقه مند باشند و آنها را تشخیص دهند. معلمان، به ویژه معلمان، برای ارائه عملکرد مطلوب به شدت به حمایت رهبران خود متکی هستند. چنین حمایت مثبتی معمولاً تبادل رهبر-عضو نامیده می‌شود، رابطه‌ای که در آن رهبران و معلمان منافع



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

متقابل را نشان می دهند و مزایایی را برای سازمان به ارمغان می آورند. مطالعه آلفورد یک رابطه مثبت بین رهبر-عضو اعتمادساز و انگیزه کاری معلمان، رضایت حرفه‌ای و تعهد سازمانی را گزارش می دهد. حمایت سازمانی ادراک شده، ادراک معلم از حمایت ارائه شده توسط سازمان مربوط به رفاه اجتماعی-عاطفی آنها را تعریف می کند. معلمان احتمالاً با نمایش بهره وری از سازمان خود حمایت می کنند. حمایت های سازمانی می تواند نامشهود باشد (به عنوان مثال، شناخت، رفتار منصفانه، ایمنی کار، استقلال) یا ملموس (مانند حقوق، پاداش و پاداش). معلمان بر این باورند که سازمانشان به آنها کمک می کند تا با مشکلات روبرو شوند و در صورت مرتکب اشتباه آنها را ببخشند.

## تعهد حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای ذهنی

تعهد حرفه‌ای را می توان به عنوان درگیری معلمان با شغل و حرفه خود تعریف کرد. با این حال، معلمان متعهد به سازمان خود لزوماً به حرفه خود متعهد نیستند. به عبارت دیگر، افراد دارای تعهد حرفه‌ای تمایل دارند بیشتر بر شغل خود تمرکز کنند تا سازمانشان، یعنی شرایط کاری آن یا همکاران. علیرغم نارضایتی حرفه‌ای سازمانی بالا، افراد متعهد احتمالاً برای توسعه شغل خود در سازمان می مانند. افراد با تعهد حرفه‌ای بالا تمایل دارند اهداف حرفه‌ای بالایی را تعیین کنند و برای دستیابی به آنها علیرغم موانع و اشکالات در طول فرآیند سخت تلاش می کنند (Cicek et al., ۲۰۱۶).

معلمانی که به شغل خود بسیار متعهد هستند شانس بیشتری برای توسعه حرفه‌ای دارند. توسعه حرفه‌ای ذهنی رضایت فرد از شغل خود است. توسعه حرفه‌ای معلمان را می توان به عنوان یک دستاورد واقعی در حرفه فرد دانست و اغلب به عنوان هدف حرفه‌ای فرد در نظر گرفته می شود. در این راستا، سازمان‌ها معمولاً معلمان موفق را حفظ می کنند، یعنی افرادی که موفق می شوند به توسعه حرفه‌ای خود دست یابند و عملکردی را نشان می دهند که از سازمان حمایت می کند. توسعه حرفه‌ای ذهنی را می توان به عنوان معیارهایی در نظر گرفت که یک فرد در رابطه با تجربه خود تعیین می کند و بر اساس رضایت فرد از شغل خود اندازه گیری می شود (Cicek et al., ۲۰۱۶).

معلمان با تعهد حرفه‌ای بالاتر تمایل دارند نتایج کار رضایت‌بخش‌تری را گزارش کنند، بنابراین توسعه حرفه‌ای ذهنی خود را بهبود می بخشند. آنها همچنین احتمالاً احساسات مثبتی در مورد پیشرفت حرفه‌ای و دستیابی به هدف خود دارند. معلمان با تعهد حرفه‌ای بالا تمایل به تعیین اهداف حرفه‌ای بالایی دارند و در دستیابی به موفقیت سخت کوش هستند. آنها همچنین انگیزه خوبی برای دستیابی به توسعه حرفه‌ای ذهنی خود دارند. معلمانی که تعهد حرفه‌ای بالایی دارند، اغلب برنامه و هدف حرفه‌ای مشخصی دارند، که آنها را برای کسب دانشی که به طور بالقوه منجر به توسعه حرفه‌ای می شود، بازتر می کند.

تعهد حرفه‌ای نشان دهنده وفاداری یک فرد نسبت به شغل، همکاران و هنجارهای حرفه‌ای است که مورد توافق است. افراد دارای تعهد حرفه‌ای اغلب تلاش های بیشتری برای دستیابی به اهداف حرفه‌ای از خود نشان می دهند بدون اینکه از آنها خواسته شود تعهد حرفه‌ای یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر افراد به ویژه پذیرش اخلاق حرفه‌ای و اهداف سازمانی است. افراد با تعهد حرفه‌ای بالاتر به راحتی می توانند ارزش های حرفه‌ای خود را شناسایی کنند (Lakshmi and Sumaryono., ۲۰۱۹).

تعهد حرفه‌ای عاطفی یک عامل اساسی در حرفه یک فرد است. داشتن تعهد حرفه‌ای عاطفی بالا برای حفظ پیشرفت حرفه‌ای در عین حفظ تعامل عاطفی مهم است. هنگامی که افراد موفق می شوند با حرفه خود همگام شوند، احتمالاً اهداف حرفه‌ای



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

خود را توسعه می دهند و عملکرد و توسعه حرفه‌ای خود را بهبود می بخشند. تعهد حرفه‌ای هنجاری نیز عامل مهمی در به حداقل رساندن اثر نامطلوب تعارض کاری بر یکی از ابعاد توسعه حرفه‌ای، یعنی رضایت حرفه‌ای است گزارش شده است که تعهد حرفه‌ای به طور مثبت بر قابلیت حرفه‌ای فرد تأثیر می گذارد علاوه بر این، متخصصان دریافت که تعهد حرفه‌ای به طور قابل توجهی بر توسعه حرفه‌ای تأثیر می گذارد. به عبارت دیگر، تعهد حرفه‌ای ممکن است به طور غیر مستقیم بر توسعه حرفه‌ای فرد تأثیر بگذارد. آثار قبلی همچنین تأثیر تعهد حرفه‌ای را بر سایر ابعاد توسعه حرفه‌ای گزارش می کنند. تعهد حرفه‌ای برای بهبود عملکرد معلمان گزارش شده است که به طور مثبت بر سایر همکاران و سازمان ها تأثیر می گذارد. این امر به طور بالقوه دیدگاه مثبت فرد را نسبت به شغل خود افزایش می دهد و باعث می شود در مورد خانواده و زندگی شخصی خود فکر کنند (Hasanati, ۲۰۱۸).

## تبادل رهبر-عضو و توسعه حرفه‌ای ذهنی

مبادله رهبر-عضو بر رابطه بین رهبر و عضو متمرکز است که عمدتاً با هدف بهینه سازی موفقیت سازمانی از طریق ایجاد تعاملات مثبت بین آنها انجام می شود. اسپارو و لیدن بیان می کنند که معلمان تبادل رهبر-عضو با کیفیت بالا می توانند به راحتی خود را در شبکه های شخصی رهبران ادغام کنند. در زمینه سازمانی، معلمان تمایل دارند که یک رابطه بین فردی با رهبر بر اساس اعتماد ایجاد کنند. رهبران با تبادل رهبر-عضو بالا ممکن است یک فضای راحت در محیط کار فراهم کنند. تبادل رهبر-عضو همچنین ممکن است یک شبکه اجتماعی بسیار سودمند برای سازمان ایجاد کند.

رابطه مثبت بین رهبران و اعضای آنها به معلمان کمک می کند تا شغل خود را معنادارتر ببینند و در نهایت بر نتیجه کار آنها تأثیر مثبت می گذارد. چنین رابطه مثبتی احتمالاً عملکرد سازمانی را بهبود می بخشد (به عنوان مثال، معلمان قابلیت بالاتر، وفاداری بالاتر به سازمان و مشارکت بالاتری در سازمان نشان می دهند. به این ترتیب، معلمان احتمالاً به توسعه حرفه‌ای خود دست خواهند یافت.

یک تبادل رهبر-عضو خوب ممکن است توسعه حرفه‌ای ادراک شده معلمان را بهبود بخشد زیرا ممکن است از پاداش های رسمی و غیررسمی سازمان برخوردار شوند. برن و همکاران بیان می کند که پاداش های رسمی دریافت شده توسط معلمان (مانند آموزش، توسعه حرفه‌ای، حقوق بالاتر)، علاوه بر پاداش های غیر رسمی (یعنی روابط مثبت)، می تواند رضایت معلمان را از رهبران و شغلشان بهبود بخشد و در نهایت منجر یک توسعه حرفه‌ای در سطح بالا می شود (Wayne et al., ۱۹۹۴).

## حمایت سازمانی درک شده و توسعه حرفه‌ای ذهنی

حمایت سازمانی درک شده به حمایت سازمانی درک شده مربوط می شود. مفهوم حمایت سازمانی درک شده به درک معلمان از حمایت و جهت گیری سازمان برای انجام کارها به طور موثر یا مقابله با شرایط استرس زا و تصویری اشاره دارد که سازمان آنها به آنها گوش می دهد و به رفاه عاطفی آنها اهمیت می دهد. معلمان با حمایت سازمانی درک شده بالا احتمالاً به توسعه حرفه‌ای دست می یابند. حمایت سازمانی درک شده برای افراد در دستیابی به توسعه حرفه‌ای مفید است. زیرا عوامل مختلفی را ارتقا می دهد که اعتقاد بر این است که توسعه حرفه‌ای ذهنی معلمان را بهبود می بخشد، مانند توسعه حرفه‌ای، رضایت و تعهد (Yu, ۲۰۱۱).



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

هر فردی یک هدف حرفه‌ای دارد و برای رسیدن به آن سخت تلاش می‌کند. با این حال، افراد به عنوان موجودات اجتماعی به حمایت اطرافیان خود نیاز دارند. این حمایت می‌تواند از جانب همکاران، سرپرستان یا خود سازمان در محیط کار باشد. حمایت سرپرست، به عنوان مثال، قدردانی و راهنمایی رشد حرفه‌ای، ممکن است بر شغل افراد تأثیر مثبت بگذارد. علاوه بر حمایت سرپرست، پاداش‌های سازمانی و شرایط کاری نیز نقش مهمی در تعیین رضایت معلمان از نتایج کاری خود دارند. رضایت حرفه‌ای معلمان با زمینه‌های وسیع تری مرتبط است. در حلقه رضایت عملکرد-تلاش، یک رابطه علی ناشی از عملکرد خوب می‌تواند پاداش‌های اقتصادی، اجتماعی و روانی را برای معلمان به همراه داشته باشد. در این راستا، سیستم پاداش منصفانه سازمان احتمالاً منجر به رضایت حرفه‌ای معلمان خواهد شد (Yu, ۲۰۱۱).

معلمانی که از سازمان خود حمایت می‌کنند، تمایل به بهبود عملکرد و وفاداری خود نسبت به سازمان دارند. حمایت سازمانی ادراک شده معلمان ممکن است آنها را تشویق کند تا آنچه را که از سازمان دریافت کرده‌اند بازگردانند. به این ترتیب، سازمان‌ها احتمالاً از تعهد کاری بالاتر، عملکرد مؤثر و جابجایی کمتر معلمان سود می‌برند، در حالی که معلمان حمایت عاطفی، وابستگی، عزت‌نفس و توافق بالاتری را درک می‌کنند، بنابراین یک محیط کاری مثبت ایجاد می‌کنند و توسعه حرفه‌ای ذهنی خود را بهبود می‌بخشند. معلمانی که حمایت سازمان خود را درک می‌کنند، تمایل دارند ارزش‌های معناداری را در کار ببینند. بنابراین، حمایت سازمانی درک شده به عنوان یک پیش‌بینی کننده توسعه حرفه‌ای ذهنی معلمان در نظر گرفته می‌شود. تعهد حرفه‌ای همچنین می‌تواند علاقه فرد را به شغل فعلی خود بهبود بخشد و در نتیجه کیفیت کار آنها را بهبود بخشد.

## توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی

توسعه حرفه‌ای عینی بر حسب ویژگی‌های قابل مشاهده مستقیم مفهوم سازی می‌شود. به طور کلی، در میان مشاغل مختلف، پرکاربردترین شاخص‌های توسعه حرفه‌ای عینی حقوق، موقعیت سلسله‌مراتبی، تعداد ترفیعات و وضعیت حرفه‌ای هستند علاوه بر این، توسعه حرفه‌ای عینی بر حسب ساعات کار هفتگی و موقعیت موقت یا دائمی نیز در نظر گرفته شده است. توسعه حرفه‌ای ذهنی به معیارهای درک شده فردی اشاره دارد که توسط شخص مورد نظر تعریف می‌شود. رایج‌ترین معیارهای مورد استفاده رضایت حرفه‌ای است که به رضایت از جنبه‌های فعالیت حرفه‌ای فعلی فرد اشاره دارد و رضایت حرفه‌ای که بر رضایت از مسیر حرفه‌ای فرد استوار است و به طور بالقوه شامل چندین موقعیت حرفه‌ای می‌شود. علاوه بر این، متغیرهایی مانند استرس ادراک شده، فرسودگی حرفه‌ای و تعهد به سازمان برای تعریف توسعه حرفه‌ای ذهنی استفاده شده است. نشان داده شده است که توسعه حرفه‌ای ذهنی با معیارهای توسعه حرفه‌ای عینی ارتباط متوسطی دارد (Abele and Spurk, ۲۰۰۹).

## پیش‌بینی کننده‌های توسعه حرفه‌ای

پنج بزرگ، متشکل از موافق بودن (مثلاً زودباور بودن)، وظیفه‌شناسی (مثلاً موفقیت‌گرا بودن)، برون‌گرایی (مثلاً قاطعیت)، روان‌رنجوری (مثلاً خصمانه بودن) و گشودگی (مثلاً تمایل به اعمال) را می‌توان به عنوان اساسی توصیف کرد. گرایش‌هایی با مبانی بیولوژیکی و فرض می‌شود که در افکار، باورها و اعمال شخصی منعکس می‌شود. مفروضات در مورد اینکه توافق‌پذیری چگونه با توسعه حرفه‌ای عینی مرتبط است دو لبه است. از یک طرف، افراد موافق ممکن است همکاری بیشتری داشته باشند، که ممکن است توسعه حرفه‌ای آنها را سرعت بخشد (Gelisen and de Graaf, ۲۰۰۶). از سوی دیگر، افراد موافق تر



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

ممکن است تمایل به دستیابی به توسعه حرفه‌ای عینی کمتری داشته باشند زیرا ممکن است به راحتی تحت تأثیر قرار گیرند، که ممکن است از دریافت حمایت مالی مناسب برای حرفه خود جلوگیری کند. یافته‌های مربوط به روابط بین توافق پذیری و توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی متناقض بوده است. در مورد توسعه حرفه‌ای عینی، باریک، روابط اساسی بین توافق پذیری و عملکرد حرفه‌ای (مانند عملکرد فروش و عملکرد مدیریت) پیدا نکردند. موافق بودن رابطه منفی با حقوق و تعداد ترفیع دارد. در مورد توسعه حرفه‌ای ذهنی، رضایت، و الگوی مشابهی از بررسی ادبیات خود به این نتیجه رسیده می‌شود که توافق پذیری به طور مداوم با توسعه حرفه‌ای ذهنی مرتبط نیست.

وظیفه شناسی ارتباط مثبتی با توسعه حرفه‌ای عینی دارد زیرا شامل عادات کاری مبتنی بر پیشرفت است که ممکن است با عملکرد حرفه‌ای مرتبط باشد. این به نوبه خود ممکن است منجر به توسعه حرفه‌ای ذهنی بیشتر شود. شواهد تجربی توسط Ng و همکاران ارائه شده است. که دریافتند وظیفه شناسی رابطه مثبتی با حقوق و تعداد ترفیعات دارد. محققان یافته‌های مشابهی را برای حقوق گزارش کردند. همچنین روابط مثبت ثابتی برای رضایت حرفه‌ای و حرفه‌ای یافت شده است. Ng et al., ۲۰۰۶).

با توجه به برون گرایی، روابط مثبت با توسعه حرفه‌ای عینی معقول خواهد بود زیرا افراد برون گرا تر ممکن است عادت‌های مرتبط با کار مانند جاه طلبی و قاطعیت را آشکار کنند، که ممکن است به ویژه برای توسعه حرفه‌ای عینی مهم باشد (Gelisen and de Graaf, ۲۰۰۶). در مورد وظیفه شناسی، منطقی است که فرض کنیم توسعه حرفه‌ای با هدف بالاتر ممکن است به توسعه حرفه‌ای ذهنی بیشتری نیز منجر شود. تحقیقات نشان داده است که برون‌گرایی با توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی نیز رابطه مثبت دارد برای مثال، ثابت شده است که برون‌گرایی به طور مثبت با حقوق و تعداد ترفیعات مرتبط است (Ng et al., ۲۰۰۶). علاوه بر این، تحقیقات نشان می‌دهد که برون گرایی به طور مثبت با رضایت حرفه‌ای و رضایت حرفه‌ای مرتبط است.

با توجه به روان رنجورخویی، می‌توان انتظار داشت که روابط منفی منجر به توسعه حرفه‌ای عینی شود، زیرا افراد بسیار روان رنجور تمایل دارند که روی مشکلات و چالش‌های مربوط به کار تمرکز کنند، که ممکن است مانع توسعه حرفه‌ای آنها شود علاوه بر این، ب می‌توان فرض کرد که افراد بسیار روان رنجور ممکن است رویدادهای مربوط به کار را بدبینانه تر درک کنند، بنابراین منجر به موفقیت ذهنی حرفه‌ای کمتری می‌شود. در واقع نشان داده شده است که روان رنجوری با توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی رابطه منفی دارد. به عنوان مثال، روان رنجورخویی رابطه منفی با حقوق (Ng et al., ۲۰۰۶).

در نهایت، انتظار روابط دو طرفه بین باز بودن و توسعه حرفه‌ای عینی منطقی است. انعطاف پذیری، خلاقیت، و روشنفکری افراد بسیار باز ممکن است کمکی برای موفقیت عینی باشد. با این حال، این امکان نیز وجود دارد که افراد بسیار باز ممکن است کاملاً مستعد جهش حرفه‌ای باشند، که ممکن است توسعه حرفه‌ای عینی آنها را مختل کند (Judge et al., ۱۹۹۹). میزان توسعه حرفه‌ای عینی ممکن است بر توسعه حرفه‌ای ذهنی نیز تأثیر بگذارد. تحقیقات قبلی از روابط ثابت بین باز بودن و توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی پشتیبانی نکرده است. که باز بودن رابطه ثابتی با عملکرد حرفه‌ای دارد، در حالی که (Ng et al., ۲۰۰۶) شواهدی برای رابطه مثبت با حقوق پیدا کرد. با توجه به توسعه حرفه‌ای ذهنی هیچ مدرکی مبنی بر اینکه باز بودن رابطه‌ای با رضایت حرفه‌ای دارد پیدا نکرد. با این حال رابطه مثبتی با رضایت حرفه‌ای گزارش کردند.





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در رابطه با توسعه حرفه‌ای، توضیحات مختلفی مورد بحث قرار گرفته است. افراد داخلی ممکن است تمایل داشته باشند اهداف حرفه‌ای بلندپروازانه تری را برای خود تعیین کنند و به احتمال زیاد اهداف خود را در طول فعالیت‌های حرفه‌ای خود دنبال می‌کنند. علاوه بر این، افراد داخلی ممکن است محیط‌های کاری خود را مثبت‌تر از محیط‌های خارجی تجربه کنند و این ممکن است منجر به تفاوت در توسعه حرفه‌ای شود (Wang et al., ۲۰۱۰).

## خودکارآمدی حرفه‌ای

خودکارآمدی را می‌توان به عنوان باورهای شخصی در مورد توانایی فرد برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف توصیف کرد. خودکارآمدی می‌تواند به حوزه‌های خاص تری مانند خودکارآمدی حرفه‌ای مرتبط باشد. فرض بر این است که خودکارآمدی به دلایل مختلف با توسعه حرفه‌ای مرتبط است. افراد با خودکارآمدی بالا ممکن است تمایل به تعیین اهداف چالش‌برانگیزتری نسبت به افراد با خودکارآمدی پایین داشته باشند. علاوه بر این، افراد با خودکارآمدی بالا سخت‌کار می‌کنند و تمایل به ادامه کار دارند زیرا معتقدند که می‌توانند وظایف مربوط به کار را با موفقیت انجام دهند. پیگیری اهداف حرفه‌ای بلندپروازانه و همچنین سخت‌کوشی و مداوم بودن ممکن است منجر به نتایج حرفه‌ای بهتر و در نتیجه رضایت حرفه‌ای بالاتر شود. با توجه به تحقیقات تجربی، خودکارآمدی حرفه‌ای روابط مثبتی را با حقوق و وضعیت سلسله‌مراتبی نشان می‌دهد و همچنین با تعداد ساعات کار و ظرفیت کاری درک شده علاوه بر این، خودکارآمدی حرفه‌ای رابطه مثبتی با رضایت حرفه‌ای و حرفه‌ای دارد و رابطه منفی با تجربه استرس حرفه‌ای دارد (Abele and Spurk, ۲۰۰۹).

پیش‌بینی‌های بیشتر

تحقیقات قبلی نشان داده است که جمعیت‌شناسی اجتماعی (به عنوان مثال سن و سابقه مهاجرت) با توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی مرتبط است (Hasanati, ۲۰۱۱). همین امر در مورد متغیرهای سرمایه‌انسانی (به عنوان مثال سطح تحصیلات و تجربه حرفه‌ای) صادق است که با توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی مرتبط هستند. در نهایت، تحقیقات نشان داده است که ویژگی‌های سازمانی متنوع (مانند فرصت‌های توسعه مهارت) با توسعه حرفه‌ای مرتبط هستند.

## خودکارآمدی حرفه‌ای، وظیفه‌شناسی و توسعه حرفه‌ای

سطح وظیفه‌شناسی یک فرد به طور مثبت با توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی مرتبط است، زیرا وظیفه‌شناسی بر عادات مرتبط با کار تأکید می‌کند. که ارتباط نزدیکی با توسعه حرفه‌ای دارند. بنابراین یافتن توضیحی برای عدم ارتباط بین وظیفه‌شناسی و توسعه حرفه‌ای عینی دشوار به نظر می‌رسد. هنگامی که معلمان در زمینه کاری خود تثبیت می‌شوند، مربیان بسیار وظیفه‌شناس ممکن است موقعیت‌های رهبری یا موقعیت‌های دائمی را به دست آورند. در این زمینه، فقدان رابطه بین وظیفه‌شناسی و رضایت حرفه‌ای نیز احتمالاً تعجب‌آور نیست. با در نظر گرفتن تأثیر تقریباً قابل توجه ایمن‌سازی یک موقعیت رهبری، مطالعات آینده باید روابط مورد نظر را زمانی که معلمان در زمینه کاری خود تثبیت شده‌اند بررسی کنند. وظیفه‌شناسی گاهی اوقات یک "شمشیر دولبه" در نظر گرفته شده است. یعنی اگر چه می‌توان انتظار داشت که وظیفه‌شناسی با توسعه حرفه‌ای ذهنی بالاتر مطابقت داشته باشد، اما اگر افراد بسیار وظیفه‌شناس انتظارات بالایی از خود داشته باشند اما قادر به برآورده کردن آنها نباشند، ممکن است عکس آن قابل تصور باشد (Gelisen and de Graaf, ۲۰۰۶).





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

این ممکن است منجر به تجربه استرس شود. همانند وظیفه شناسی، ما انتظار داشتیم برونگرایی به طور مثبت با توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی مرتبط باشد. با این حال، هیچ حمایتی برای روابط فرضی وجود نداشت. برونگرایی ممکن است چند سال بعد اهمیت بیشتری پیدا کند. روان رنجوری هیچ ارتباطی با توسعه حرفه‌ای عینی نداشت. با این حال، روان رنجوری بالاتر با توسعه حرفه‌ای ذهنی کمتر مطابق با استرس ادراک شده بالاتر مطابقت داشت. با توجه به فقدان رابطه بین روان رنجورخویی و توسعه حرفه‌ای عینی، این واقعیت که توسعه حرفه‌ای را در مراحل اولیه ارزیابی می کنند ممکن است مهم باشد. از آنجایی که ممکن است معقول باشد که افراد بسیار روان رنجور به مشکلات مربوط به کار توجه داشته باشند و این ممکن است مانع از تمرکز آنها بر پیشرفت حرفه ای خود شود (Wang et al., ۲۰۱۰). تحقیقات آینده باید بررسی کنند که آیا حمایتی برای آنها وجود دارد یا خیر. روابط مورد انتظار در زمان بعدی پس از اینکه معلمان پیش دبستانی برای مدت طولانی تری مشغول به کار شدند. در واقع، این یافته که روان رنجورخویی بالاتر با استرس ادراک شده بالاتر مطابقت دارد، ممکن است به عنوان مبنایی برای اختلال در حال ظهور از نظر علائم فرسودگی حرفه‌ای بعدی تفسیر شود.

در نهایت، برای خودکارآمدی حرفه‌ای، روابط مثبت را با توسعه حرفه‌ای عینی و ذهنی در نظر گرفته می شود. خودکارآمدی حرفه‌ای بالاتر با توسعه حرفه‌ای ذهنی بالاتر مطابقت دارد که با استرس ادراک شده کمتر و رضایت حرفه‌ای بالاتر اندازه گیری می شود. باز هم این واقعیت که این معلمان در مراحل اولیه حرفه‌ای خود بودند ممکن است دلیلی بر عدم وجود روابط باشد. در میان مشاغل مختلف، افراد با خودکارآمدی حرفه‌ای بالاتر در ابتدای کار خود سه سال بعد حقوق بیشتری داشتند. استرس مربوط به کار را تجربه می کنند زیرا معتقدند می توانند با موفقیت حتی با چالش برانگیزترین وظایف مربوط به کار کنار بیایند.

## بحث و نتیجه گیری

هنگامی که ارزیابی حرفه‌ای معلمان به میان می آید، باید از آن برای کمک به تمرکز بر نیازهای توسعه فعلی و آینده خود استفاده کنند. مدیریت عملکرد در حال حاضر در همه مدارس وجود دارد و باید به عنوان بخشی از فرآیند خودارزیابی معلمان استفاده شود. این فرصتی است که برخی از ورودی های خارجی در تصمیم گیری خود داشته باشند و هر بخش از فرآیند باید به عنوان یک فرصت و به عنوان یک تقاطع در نظر گرفته شود. گاهی اوقات راه انتخابی ممکن است اهمیت چندانی نداشته باشد، اما در طول یک حرفه تدریس، انتخاب های خاصی وجود دارد که اهمیت دارند. آنها کسانی هستند که نیاز به کمی فکر و کمی برنامه ریزی دارند (Yu, ۲۰۱۱).

مزیت آینده نگری معلمان این است که اگر بعد از سه سال تصمیم گرفتند که به هر حال نمی خواهند به سمت ترفیع خاصی بروند که برای آن آماده کرده اند، حداقل در حال انجام یک انتخاب واقعی هستند. از سوی دیگر، اگر می‌خواهند برای ارتقای حرفه‌ای خاصی بروند و متوجه شوند که تجربه اخیر مربوط به برنامه‌ریزی حرفه‌ای آنها را ندارد، ممکن است اصلاً شانس ارتقا را از خود سلب کرده باشند. به طور کلی ارتقای معلمان به پایه های بالاتر در گرو برنامه ریزی و پیش بینی معلمان است.

معلمان به عنوان ستون های اصلی و بنیادی نظام آموزشی باید به دنبال پیشرفت حرفه‌ای باشند. یک معلم باید دارای قابلیت های حرفه ای باشد. حرفه ای بودن معلمان نقش محوری و استراتژیک را در زمینه آموزش ایفا می کند. نقش ها و مسئولیت های معلمان متفاوت است، از آموزش دانش آموزان تا کار بر روی وظایف مدیریت آموزشی. علیرغم نقش اصلی آنها در آماده سازی نسل کشور، به نظر می رسد که پاداش وظایف نجیب آنها کمتر از آن چیزی است که شایسته آنهاست. بنابراین، زمانی



که افراد برای رسیدن به اهداف حرفه‌ای خود انگیزه و عزت نفس کافی نداشته باشند، معلم بودن می‌تواند بسیار چالش برانگیز باشد. تعهد حرفه‌ای عاطفی یک عامل اساسی در حرفه یک فرد است. داشتن تعهد حرفه‌ای عاطفی بالا برای حفظ پیشرفت حرفه‌ای در عین حفظ تعامل عاطفی مهم است. ساختار توسعه حرفه‌ای از مفاهیم موفقیت عینی و ذهنی جدایی ناپذیر بوده است.

## منابع

۱. Abele, A. E., & Spurk, D. (۲۰۰۹). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of vocational behavior*, ۷۴(۱), ۵۳-۶۲.
۲. Cicek, I., Karaboga, T., & Sehitoglu, Y. (۲۰۱۶). A new antecedent of career commitment: work to family positive enhancement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۲۲۹, ۴۱۷-۴۲۶.
۳. Gelissen, J., & de Graaf, P. M. (۲۰۰۶). Personality, social background, and occupational career success. *Social Science Research*, ۳۵(۳), ۷۰۲-۷۲۶.
۴. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (۱۹۹۵). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, ۴۸(۳), ۴۸۵-۵۱۹.
۵. Hasanati, N. (۲۰۱۸, July). The role of work life quality towards teacher's professional commitment. In ۲۰۱۸ ۳rd International Conference on Education, Sports, Arts and Management Engineering (ICESAME ۲۰۱۸) (pp. ۶۵۳-۶۵۶). Atlantis Press.
۶. Koekemoer, E., Fourie, H. L. R., & Jorgensen, L. I. (۲۰۱۹). Exploring subjective career success among blue-collar workers: Motivators that matter. *Journal of Career Development*, ۴۶(۳), ۳۱۴-۳۳۱.
۷. Lakshmi, P. A. V., & Sumaryono, S. (۲۰۱۹). Kesuksesan Karier Ditinjau dari Persepsi Pengembangan Karier dan Komitmen Karier pada Pekerja Millennial. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, ۴(۱), ۵۷-۷۵.
۸. Malik, P., & Garg, P. (۲۰۲۰). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, ۳۱(۸), ۱۰۷۱-۱۰۹۴.
۹. Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. (۲۰۰۶). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, ۲۷(۸), ۱۰۵۷-۱۰۸۷.
۱۰. Yu, C. (۲۰۱۱). Chinese knowledge employees' career values, perceived organizational support and career success.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۱۱. Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (۱۹۹۴). Developing leader-member exchanges: The influence of gender and ingratiation. *American behavioral scientist*, ۳۷(۵), ۶۹۷-۷۱۴.
۱۲. Wang, Q., Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (۲۰۱۰). A meta-analytic examination of work locus of control. *Journal of Applied Psychology*, ۹۵(۴), ۷۶۱-۷۶۸.