



دیدگاه کارکنان ترویج کشاورزی پیرامون کارکردهای الگوی شغلی

رویا کرمی^۱

چکیده

این مطالعه با هدف بررسی دیدگاه کارکنان ترویج کشاورزی پیرامون کارکردهای الگوی شغلی انجام شده است. در مبنای توسعه منابع انسانی استفاده از الگوی شغلی از جمله راهکارهای مورد توصیه برای توسعه فردی است که می تواند زمینه ساز توسعه سریع کارکنان مستعد، توسعه ی مخزن وسیعی از استعدادها، کشف استعداد های فردی، و سرمایه گذاری بر جانشینان آینده باشد. بنابراین این مطالعه ضمن بررسی ادبیات جاری پیرامون کارکردهای الگوی شغلی مطرح در برنامه های منتورینگ، مصداق عمل کارکردها در سازمان ترویج را مورد بررسی قرار داده است. مطالعه به روش پیمایش با ابزار پرسشنامه که روایی آن توسط پنل متخصصان و پایایی آن بر اساس آزمون کرنباخ آلفا بررسی و تایید شد، انجام گردید. جامعه مورد بررسی کارکنان ترویج بودند و نمونه مورد مطالعه به روش خوشه ای انتخاب و کارکنان ترویج در استانهای خراسان رضوی، کرمانشاه و تهران انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی بیانگر شناسایی عامل اول با عنوان کارکردهای روانی شامل ۱۵ گویه که تبیین کننده ۲۸/۹ درصد تغییرات است و عامل دوم با عنوان کارکردهای شغلی با پنج گویه که تبیین کننده ۲۴/۴ درصد از تغییرات است، می باشد. با توجه به نتایج و تایید کارکردهای روانی و شغلی الگوی شغلی توسط کارکنان ترویج پیشنهاد می شود از الگوی شغلی برای توسعه فردی پرسنل ترویج استفاده شود.

کلمات کلیدی: منتور، منتورینگ، الگوی شغلی، کارکرد روانی، کارکرد شغلی



مقدمه

الگو یا منتور واژه ای است که بیشتر با فرآیند یادگیری و یاددهی همراه بوده است. الگو فردی است با تجربه و احتمالا مسن که به عنوان یک فرد برجسته و توانا ایفای نقش نموده و دیگران از او می آموزند که چگونه عمل کنند (Strouse, Sieverdes, & Hecht, 2005) در حیطه شغلی، الگوی شغلی فرد با تجربه ای است که تازه کاران را راهنمایی می کند و موفقیت آنها را از جمله اهداف خود می داند. بکارگیری الگوی شغلی در مبانی توسعه منابع انسانی از جمله راهکارهای مورد توصیه برای توسعه فردی و جانشین پروری است که می تواند زمینه ساز توسعه سریع کارکنان مستعد، توسعه ی مخزن وسیعی از استعداد، کشف استعداد های فردی، و سرمایه گذاری بر جانشینان آینده باشد (Hallam, et al., 2012). اتینو^۲ (2009) فرآیند الگوی سازی در مشاغل را برای ارتقای شغلی الگو و فراگیر الزامی دانسته و آن را زمینه ساز شکوفایی توانایی رهبری در بین شاغلان می داند که در سازمانهای یادگیرنده امروز، این نقش باید توسط کلیه شاغلان ایفا شود. همچنین نتایج مطالعه زمانی و لاری (۱۳۸۵) با استفاده از عمل پژوهی و پیمایش کمی نشان داد که جهت پرورش رهبران روستایی در ایران منتورینگ مناسب ترین روشها برای هر بعد از ویژگیهای رهبران روستایی می باشد و توصیه نمودند که در راستای تحقق پرورش رهبران روستایی با استفاده از منتورینگ لازم است که ابتدا مروجان آموزشهای لازم در زمینه منتورینگ را ببینند. ما اضافه می کنیم که علاوه بر دیدن آموزش باید خود برای توسعه فردی در معرض منتورینگ قرار گیرند تا بتوانند به عنوان منتور موفق عمل کنند.

قلی پور و هاشمی (۱۳۹۴) در تبیین تاثیر منتورینگ^۳ بر جانشین پروری با استفاده از مدل هفت نقطه ای جانشین پروری راثول دریافتند که در مرحله ششم پس از مشخص شدن فاصله وضع موجود و مطلوب، طرح توسعه فردی با تاکید بر منتورینگ می تواند کارآمد باشد. در این بین باید خاطر نشان نمود که طرح توسعه فردی چهارچوب منحصر به فردی برای پشتیبانی از افرادی است که در حال آماده شدن برای شروع اجرای کارراهه ی شغلی خود می باشد و جانشین پروری به آماده نمودن افراد برای آینده های شغلی اشاره دارد نه به انتخاب یک فرد خاص برای یک جایگاه خاص شغلی، بلکه همگان باید مهارتهای مورد نیاز را فراگیرند. در چنین شرایطی منتور^۴ با معادل های فارسی الگو، معلم، مربی، مشاور و راهنما کسی است که مسولیت ارایه ی بهترین مشورت های ممکن و مربوط به آموزش های روزانه و نیز فراهم آوردن برنامه های کار راهه ی شغلی بلند مدت را برای کارآموز^۵ برعهده می گیرد و کارآموز فردی است که از یک فرد بسیار با تجربه در برهه ای از زمان کمک و مشورت می گیرد. در این فرآیند منتور و کارآموز شرکای یادگیری در فرآیند طرح توسعه فردی می باشند. قابل ذکر است که توسعه فردی یکی از راهکارهای توسعه منابع انسانی است که بسیار نیز مورد توجه است.

مراحل شکل گیری فرآیند الگو سازی شغلی یا منتورینگ شامل مرحله آغازین ارتباط و بعد مرحله آغاز بحث بین طرفین و پیدا کردن شیوه های جدید نگرش و عمل شغلی، مرحل سوم مرحله یادگیری شیوه های جدید عمل و نگرش در شغل توسط فراگیر است. این مرحله مرحله ای معنی دار در یادگیری است که طی آن فراگیر اعتماد به نفس خود را در زمینه شغلی تقویت نموده و احساس توانمندی پیدا می کند. مرحله چهارم آغاز بازسازی فردی و ایجاد تعریفی مستقل از خود است و به دنبال استقلال بیشتر است (Strouse, et al., 2005). بر اساس مدل راثول جانشین پروری عبارت است از شش مرحله شامل: ایجاد تعهد، ارزیابی الزامات جاری افراد و کار، ارزیابی عملکرد فردی، ارزیابی الزامات آینده ی افراد و کار، ارزیابی استعداد بالقوه ی فردی آینده، کاهش شکاف توسعه ای و ارزیابی برنامه جانشین پروری (قلی پور و هاشمی، ۱۳۹۴).

دو کارکرد عمده الگوی شغلی عبارت از کارکرد روانی و کارکرد شغلی می باشد.

کارکرد روانی: کارکرد روانی باز می گردد به ایفای نقش یک الگو به عنوان: دوست، مشاور، و حتی پذیرنده فراگیر با تمامی ویژگیها شامل نقاط قوت و ضعف. کارکرد روانی الگوی شغلی سبب دلبستگی فراگیر به شغل و امکان برنامه ریزی شغلی مناسب می شود (Strouse, et al., 2005). زیرا روح فراگیر در یک فرآیند عاطفی و صمیمی آرام گرفته و به دور از استرس برای یادگیری و ارتقای شغلی فعالیت می کند.

^۲. Mentoring

^۴. Mentor

^۵. Mentee= protégée



تحقیقات نوی^۶ (1988) نشان داده که کارکرد روانی الگوی شغلی می تواند در افزایش عزت نفس، اعتماد به نفس و احساس شایستگی فراگیر موثر باشد. قلی پور و هاشمی (۱۳۹۴) این کارکرد را مشتمل بر ابعاد پذیرش و تایید، مشاوره، و رفاقت تعریف نموده اند. الگوی شغلی در کارکرد روانی نیازمند توانایی و مهارت مذاکره و تاثیر گذاری، گوش دادن، همدلی، پرسشگری، ایجاد انگیزه و تشویق، خودآگاهی و توانایی آموزشگری است.

کارکرد شغلی: الگوی شغلی در این کارکرد به عنوان مربی ایفای نقش می کند و به حمایت آموزشی از فراگیر خود می پردازد. به علاوه ضمن ارائه تکالیف چالش برانگیز تلاش دارد تا تواناییهای بالقوه فراگیرش را شکوفا نماید در عین حال که از او حفاظت می کند که در معرض اشتباهات شغلی قرار نگیرد و به دردسر نیافتد، تلاش می کند او را در معرض دید برای فرصتهای بالاتر شغلی قرار دهد (Kram, 1983). یعنی هم راه های موفقیت و هم عوامل بازدارنده را می آموزد (Day & Allen, 2004). قلی پور و هاشمی (۱۳۹۴) این کارکرد را مشتمل بر ابعاد تکالیف چالش برانگیز، پشتیبانی، در معرض گذاری، تکفل و مربی گری دانسته اند. الگوی شغلی در کارکرد شغلی نیازمند مهارتهای برنامه ریزی، سازماندهی، مدیریت زمان، ارزیابی و گزارش دهی است.

بندورا نیز در تئوری شناختی خود پیرامون رفتار و عوامل موثر بر آن از قابلیت های نیابتی انسان برای یادگیری سخن می گوید که چگونه انسان علاوه بر یادگیری از طریق تجارب مستقیم می تواند از مشاهده رفتار دیگران نیز ایده بگیرد و بیاموزد و این آموخته ها راهنمای عقاید و رفتار فرد در آینده باشد که همان قابلیت یادگیری نیابتی است (Bandura, 2000). کاربرد نظریه بندورا تا آنجا در امر منتورینگ مهم است که از آن به عنوان کارکرد سوم منتورینگ یعنی مدل سازی یاد می شود. این قابلیت مخصوصا در شرایط شغلی که با توجه به محدودیتهای زمانی، مالی و انسانی غیر قابل تجربه مستقیم می باشند بسیار حائز اهمیت است (Stone, 1998).

مطالعات زیادی از اهمیت الگوی شغلی در پیشرفت شغلی الگو و فراگیر صحبت به میان آمده اند برای نمونه Strouse و همکاران (۲۰۰۵) از الگوی شغلی به عنوان یک الگوی منحصر به فرد که نقطه عطفی در زندگی فراگیر است، یاد می کند. اما در ایران و مخصوصا در بین کارگزاران ترویج این موضوع کمتر مورد مطالعه قرار گرفته و به همین سبب این مقاله با اهداف زیر انجام گردیده است.

- تبیین دیدگاه کارکنان ترویج در خصوص نقش کارکردهای روانی الگوی شغلی
- تبیین دیدگاه کارکنان ترویج در خصوص نقش کارکردهای شغلی الگوی شغلی

روش شناسی

این تحقیق به روش پیمایش با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده است. پرسشنامه علاوه بر ویژگیهای فردی پاسخگویان مشتمل بر ۲۰ سوال شامل کارکردهای الگوی شغلی بر گرفته از مطالعه ریسپاردی^۷ (2005) می باشد که فرآیند ترجمه بازگشتی و سازگار نمودن با شرایط مطالعه روی آن انجام گرفته است. روایی گویه ها با استفاده از پنل متخصصان بررسی گردید و پایایی ابزار تحقیق در جامعه مشابه جامعه تحقیق که از جمله نمونه های مورد مطالعه نبودند انتخاب و با تکمیل ۳۰ پرسشنامه پایایی بررسی گردید و نتایج حاکی از سطح بسیار خوب گویه های طراحی شده می باشد (کرنباخ آلفا معادل ۰/۸۸۲ محاسبه گردیده است).

جامعه مورد مطالعه کارکنان ترویج کشاورزی می باشند که در فرآیند نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. به منظور نمونه گیری با توجه به همگن بودن تقریبی کارکنان ترویج در کلیه سازمانهای جهاد کشاورزی استانها از بین استانهای کشور بصورت تصادفی سه استان شامل خراسان رضوی، تهران و کرمانشاه انتخاب شدند و در مرحله بعد پرسشنامه ها بین کارکنان ترویج استان و دهستان و مراکز خدمات ترویج کشاورزی هر استان توزیع گردید. تعداد پرسشنامه دریافت شده ۳۰۳ عدد می باشد که تجزیه و تحلیل اطلاعات بر این اساس انجام شده است. در راستای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS استفاده شده و آمارهای توصیفی در راستای تبیین و توصیف و خلاصه سازی شامل فراوانی و درصد و آمار استنباطی تحلیل عاملی در راستای تبیین نقش کارکردهای الگوی شغلی مورد استفاده قرار گرفته است.

6. Noe

7. Ricciardi



یافته ها و بحث

پاسخگویان این مطالعه بر اساس نتایج جدول شماره ۱ عبارتند از ۲۳۷ مرد و ۶۶ زن که اکثریت آنها (۶۷/۳٪) دارای مدرک کارشناسی می باشند و ۲۳ درصد دارای مدرک بالاتر از کارشناسی و نزدیک به ۱۰ درصد دارای مدرک کمتر از کارشناسی می باشند.

جدول شماره ۱. ویژگیهای فردی پاسخگویان

ویژگیها	فراوانی	درصد
جنسیت		
زن	۶۶	۸/۲۱
مرد	۲۳۷	۷۸/۲
سطح تحصیلات		
دیپلم	۲۹	۹/۶
لیسانس	۲۰۴	۶۷/۳
فوق لیسانس	۵۰	۱۶/۵
دکتر	۲۰	۶/۶

دیدگاه کارکنان ترویج پیرامون گویه های الگوی شغلی که در جدول شماره ۲ توصیف گردیده حاکی از آن است که غالباً نیم و یا بیش از نیمی از پاسخگویان نسبت به تمامی گویه های کارکردهای الگوی شغلی نظر موافق تا کاملاً موافق داشته اند. یعنی نیم یا بیش از نیمی از پاسخگویان نظر موافق تا کاملاً موافقی نسبت به کارکردهای الگوی شغلی داشته اند که این موارد عبارتند از: انتقال تجارب (۶۹/۳٪)، رفع اضطراب شغلی (۷۱/۷٪)، همراز در بیان نگرانیهای شغلی (۵۷/۸٪)، منعکس کننده بازخورد عملکرد شغل (۶۱/۴٪)، در میان گذاشتن عقاید مفید (۷۱/۳٪)، ارائه استراتژیهای مفید در انجام وظایف شغلی (۷۱/۹٪)، حامی عملکرد شغلی (۵۷/۵٪)، القاء احساس احترام شغلی (۶۱/۴٪)، پیروی از رفتار شغلی موفق الگو (۶۵/۸٪)، ایجاد نگرشها و ارزشهای مشترک و همسان در سازمان (۶۰/۴٪)، احساس احترام به الگو و سازمان (۶۰/۱٪)، ایجاد تمایل به شبیه شدن به الگو (۵۵/۱٪)، الگو فردی با مهارتهای شنیداری قوی (۶۴/۴٪)، تمایل الگو به صحبت پیرامون نگرانیهای شغلی و فردی (۶۵/۴٪)، آماده نمودن فرد برای پستهای بالاتر (۶۴٪)، کمک برای انجام وظایف در زمان مقرر (۵۷/۱٪)، امکان ملاقات با افراد در پستهای بالاتر (۶۲٪)، ارائه استراتژیهای مخصوصی برای دستیابی به اهداف شغلی (۶۳/۱٪)، ارتباط را با کسانی که در تصمیم گیری برای پیشرفت شغلی اثر گذار هستند، افزایش دهد (۶۰/۴٪)، ایجاد فرصتهایی برای یادگیری مهارتهای جدید (۶۷/۳٪).

جدول شماره ۲. گویه های تبیین کارکردهای الگوی شغلی



کاملا		(۴)		(۳)		(۲)		کاملا		گویه ها
موافق (۵)								مخالف (۱)		
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
۹۳	۳۰/۷	۱۱۷	۳۸/۶	۶۳	۲۰/۸	۲۶	۸/۶	۴	۱/۳	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند تجارب شخصیش را با ما در میان بگذارد که در مشکلات راهگشا است
۸۵	۲۸/۱	۱۳۲	۴۳/۶	۶۹	۲۲/۸	۱۵	۵	۲	۰/۷	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند درباره آنچه که ما را در کار مضطرب و هراسان می کند با ما صحبت کند و مشوقی برای رفع آن باشد
۷۰	۲۳/۱	۱۰۵	۳۴/۷	۸۸	۲۹	۳۲	۱۰/۶	۸	۲/۶	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند در نگرانیهای شغلی همرازی برای صحبت باشد
۶۴	۲۱/۱	۱۲۲	۴۰/۳	۸۴	۲۷/۷	۲۶	۸/۶	۷	۲/۳	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند بازخورد عملکرد شغلی ما را برایمان منعکس کند
۸۴	۲۷/۷	۱۳۲	۴۳/۶	۷۳	۲۴/۱	۱۰	۳/۳	۴	۱/۳	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند عقاید مفیدی با ما در میان بگذارد
۸۱	۲۷	۱۳۶	۴۴/۹	۷۰	۲۳/۱	۱۳	۴/۳	۲	۰/۷	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند استراتژیهای مخصوصی به ما ارایه دهد که به ما در انجام وظایف شغلی کمک می کند
۵۹	۱۹/۵	۱۱۵	۳۸	۸۳	۲۷/۴	۳۶	۱۱/۹	۱۰	۳/۳	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند حامی عملکرد شغلی ما باشد
۸۵	۲۸/۱	۱۰۱	۳۳/۳	۸۳	۲۷/۴	۲۵	۸/۳	۹	۳	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند به ما احساس احترام شغلی را القاء کند
۹۵	۳۱/۴	۱۰۴	۳۴/۳	۸۲	۲۷/۱	۱۶	۵/۳	۶	۲	داشتن فردی به عنوان الگوی شغلی می تواند سبب شود که ما تلاش کنیم رفتار شغلی موفقش را پیروی کنیم
۶۳	۲۰/۸	۱۲۰	۳۹/۶	۹۱	۳۰	۲۳	۷/۶	۶	۲	داشتن فردی به عنوان الگوی شغلی می تواند نگرشها و ارزشهای مشترک و همسانی در سازمان ایجاد کند
۶۵	۲۱/۵	۱۱۷	۳۸/۶	۸۳	۲۷/۴	۲۷	۸/۹	۱۱	۳/۶	داشتن فردی به عنوان الگوی شغلی می تواند سبب احساس احترام به او و سازمان متبوعش شود
۶۸	۲۲/۴	۹۹	۳۲/۷	۷۷	۲۵/۴	۴۵	۱۴/۹	۱۴	۴/۶	در صورت داشتن فردی به عنوان الگوی شغلی ما باید تلاش کنیم که در طول دوره شغلی شبیه او شویم
۸۰	۲۶/۴	۱۱۵	۳۸	۶۹	۲۲/۸	۳۱	۱۰/۲	۸	۲/۶	یک فرد به عنوان الگوی شغلی باید مهارتهای شنیداری قوی داشته باشد و به حرفهای ما با دقت گوش کند
۷۵	۲۴/۸	۱۲۴	۴۰/۹	۷۵	۲۴/۸	۲۸	۹/۲	۱	۰/۳	یک فرد به عنوان الگوی شغلی باید مایل باشد که با ما درباره نگرانیهای شغلی و فردی صحبت کند
۸۳	۲۷/۴	۱۱۱	۳۶/۶	۶۴	۲۱/۱	۳۲	۱۰/۶	۱۳	۴/۳	یک فرد به عنوان الگوی شغلی باید به ما کمک کند تا برای پستهای بالاتر آماده شویم



۷۰	۲۳/۱	۱۰۳	۳۴	۸۲	۲۷/۱	۳۶	۱۱/۹	۱۲	۴	یک فرد به عنوان الگوی شغلی باید به ما کمک کند تا در موقع مقرر وظایفمان را انجام دهیم
۶۷	۲۲/۱	۱۲۱	۳۹/۹	۷۰	۲۳/۱	۳۰	۹/۹	۱۵	۵	یک فرد به عنوان الگوی شغلی باید فرصتهایی فراهم کند که امکان ملاقات ما با افراد در پستهای بالاتر بیشتر شود
۷۴	۲۴/۴	۱۱۸	۳۸/۹	۷۳	۲۴/۱	۳۳	۱۰/۹	۵	۱/۷	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند استراتژیهای مخصوصی برای دستیابی به اهداف شغلیمان ارائه دهد
۷۲	۲۳،۸	۱۱۱	۳۶،۶	۷۵	۲۴،۸	۳۶	۱۱،۹	۹	۳	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند به ما مسئولیتهایی بدهد که ارتباط ما را با کسانی که در تصمیم گیری برای پیشرفت شغلیمان اثر گذار هستند، افزایش دهد
۹۷	۳۲	۱۰۷	۳۵/۳	۷۲	۲۳/۸	۲۱	۶/۹	۶	۲	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند فرصتهایی برای یادگیری مهارتهای جدید ما ایجاد کند

تحلیل یافته ها

به منظور تحلیل یافته ها از آزمون تحلیل عاملی استفاده شده است در راستای تبیین الزامات این آزمون بر اساس نتایج جدول شماره ۳ ابتدا کفایت تعداد نمونه برای اجرای آزمون بر اساس KMO و آزمون بارتلت بررسی گردید و نتایج نشان داد که بر اساس ارزش محاسبه شده آزمون کیسر میر الکین معادل ۰/۹۳۹ تعداد نمونه برای اجرای آزمون در حد عالی است. همچنین بر اساس آزمون بارتلت که بر اساس کای اسکور محاسبه می شود تعداد نمونه مناسب و کافی است ($X^2(19) = 3208.19, sig=.000$)

جدول شماره ۳. نتایج آزمون KMO و بارتلت

ارزش	آزمون
۰/۹۳۹	کیسر میر اولکین
۳۲۰۸/۱۹۰	کای اسکور تقریبی بارتلت
۱۹	درجه آزادی
۰/۰۰۰	معنی داری

در مرحله بعد یعنی پس از اطمینان از کفایت تعداد نمونه به عنوان پیش نیاز و الزام اجرای آزمون، استخراج عاملها بر اساس معیار کیسر انجام شد. استخراج عاملها بر اساس معیار کیسر مبتنی بر استخراج عاملهای دارای مقدار ویژه بیش از یک می باشد که بر این اساس دو عامل مطابق جدول شماره ۴ استخراج گردید. البته چرخش عاملها بر اساس روش وریمکس به منظور متعادل سازی قرار گیری گویه ها در عاملها نیز انجام گردید. عامل اول با مقدار ویژه ۵/۷۸۴ معادل ۲۸/۹ درصد از تغییرات را تبیین نموده و عامل دوم با مقدار ویژه ۴/۸۹۲ معادل ۲۴/۴۶۲ درصد از تغییرات را تبیین نموده است. این دو عامل در مجموع ۵۳،۳۸ درصد از تغییرات کارکرد های الگوی شغلی را تبیین نمودند (جدول شماره ۴).

جدول شماره ۴. عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی واریانس پس از چرخش عاملها



عوامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی واریانس
عامل اول	۵/۷۸۴	۲۸/۹۱۸	۲۸/۹۱۸
عامل دوم	۴/۸۹۲	۲۴/۴۶۲	۵۳/۳۸۰

جدول شماره ۵ گویه های قرار گرفته در هر عامل و بار عاملی آنها را نشان می دهد. البته قبل از معرفی گویه های قرار گرفته در هر عامل لازم به توضیح است که با توجه به گویه های قرار گرفته در هر عامل می توان نتیجه گرفت که عامل اول می تواند همان کارکردهای روانی اجتماعی الگوی شغلی باشد و عامل دوم کارکرد شغلی باشد. گویه های قرار گرفته در عامل اول یعنی کارکرد روانی الگوی شغلی عبارتند از پانزده گویه که بارهای عاملی از ۰/۸۰۷ تا ۰/۳۰۶ را حمل می کنند. عامل دوم یعنی کارکردهای شغلی مشتمل بر پنج عامل با بارهای عاملی از ۰/۸۳۰ تا ۰/۶۲۷ می باشد (جدول شماره ۵).

جدول شماره ۵. عاملهای استخراج شده و گویه های قرار گرفته در هر عامل

عامل اول با عنوان کارکرد روانی الگوی شغلی		عامل دوم با عنوان کارکرد شغلی الگوی شغلی	
بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه
۰/۸۳۰	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند درباره آنچه که ما را در کار مضطرب و هراسان می کند با ما صحبت کند و مشوقی برای رفع آن باشد	۰/۸۰۷	یک فرد به عنوان الگوی شغلی باید به ما کمک کند تا در موقع مقرر وظایفمان را انجام دهیم
۰/۸۰۶	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند تجارب شخصیش را با ما در میان بگذارد که در مشکلات راهگشا است	۰/۷۸۱	یک فرد به عنوان الگوی شغلی باید فرصتهایی فراهم کند که امکان ملاقات ما با افراد در پستهای بالاتر بیشتر شود
۰/۷۷۷	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند بازخورد عملکرد شغلی ما را برایمان منعکس کند	۰/۷۲۷	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند به ما مسئولیتهایی بدهد که ارتباط ما را با کسانی که در تصمیم گیری برای پیشرفت شغلیمان اثر گذار هستند، افزایش دهد
۰/۷۱۶	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند عقاید مفیدی با ما در میان بگذارد	۰/۷۱۵	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند فرصتهایی برای یادگیری مهارتهای جدید ما ایجاد کند
۰/۶۲۷	داشتن فردی به عنوان الگوی شغلی می تواند سبب شود که ما تلاش کنیم رفتار شغلی موفقش را پیروی کنیم	۰/۶۲۸	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند استراتژیهای مخصوصی برای دستیابی به اهداف شغلیمان ارائه دهد
	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند در نگرانیهای شغلی همرازی برای صحبت باشد	۰/۵۸۵	
	یک فرد به عنوان الگوی شغلی باید مهارتهای شنیداری قوی داشته باشد و به حرفهای ما با دقت گوش کند	۰/۵۴۱	
	یک فرد به عنوان الگوی شغلی باید مایل باشد که با ما درباره نگرانیهای شغلی و فردی صحبت کند	۰/۵۱۰	
	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند به ما احساس احترام شغلی را القاء کند	۰/۵۰۰	
	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند حامی عملکرد شغلی ما باشد	۰/۴۴۵	



۰/۳۹۶	در صورت داشتن فردی به عنوان الگوی شغلی ما باید تلاش کنیم که در طول دوره شغلی شبیه او شویم
۰/۳۴۹	یک فرد به عنوان الگوی شغلی باید به ما کمک کند تا برای پستهای بالاتر آماده شویم
۰/۳۳۸	داشتن فردی به عنوان الگوی شغلی می تواند سبب احساس احترام به او و سازمان متبوعش شود
۰/۳۱۳	یک فرد به عنوان الگوی شغلی می تواند استراتژیهای مخصوصی به ما ارائه دهد که به ما در انجام وظایف شغلی کمک می کند
۰/۳۰۶	داشتن فردی به عنوان الگوی شغلی می تواند نگرشها و ارزشهای مشترک و همسانی در سازمان ایجاد کند

نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج این مطالعه نشان داد که الگوی شغلی می تواند کارکردهای روانی و شغلی داشته باشد که این نتیجه مطابق با نظر دی و آلن^۸ (۲۰۰۴) و استروس^۹ و همکاران (۲۰۰۵) است. البته قلی پور و هاشمی (۱۳۹۴) نیز به کارکردهای روانی اجتماعی و شغلی الگوی شغلی اذعان داشته و کارکرد سومی بنا به نظر بندورا (۲۰۰۰) تحت عنوان مدلسازی اضافه نموده اند اما می توان گفت مدلسازی رفتاری است که فرد در حین بکارگیری رفتارهای الگوی خود در حالات روانی یا شغلی استفاده می کند و نمی تواند بعدی از کارکردهای الگوی شغلی باشد.

کارکرد روانی شناسایی شده در این مطالعه برای الگوی شغلی مشتمل بر ابعاد زیر می باشد:

از نظر روانی یک الگوی شغلی می تواند تجارب خود را به کارآموز منتقل نماید. الگوی شغلی می تواند همرازی باشد که به نگرانیهای کارآموز گوش فرا می دهد و او را در رفع نگرانیها یاری می دهد. الگوی شغلی فردی است که منعکس کننده بازخورد عملکرد شغلی کارآموز به او می باشد و عقاید مفید و مثبت را با او در میان می گذارد. الگوی شغلی با ارائه استراتژیهای مفید در انجام وظایف شغلی به کارآموز، حامی عملکرد شغلی او است. الگوی شغلی به کارآموز احساس احترام شغلی را القاء می کند. الگوی شغلی رفتارهای شغلی موفق دارد که می تواند توسط کارآموز مورد پیروی قرار گیرد. پیروی از الگوی شغلی سبب ایجاد نگرشها و ارزشهای مشترک و همسان در سازمان و احساس احترام به الگو و سازمان می شود. کارآموزی که از الگوی شغلی پیروی می کند تمایل به شبیه شدن به الگو دارد که فردی با مهارت های شنیداری قوی برای گوش دادن به مشکلات و نگرانیهای شغلی و فردی کارآموز است. الگوی شغلی فرد را از نظر روانی برای پستهای بالاتر آماده می کند. کارکرد شغلی الگوی شغلی شناسایی شده در این مطالعه مشتمل بر ابعاد زیر می باشد:

الگوی شغلی برای انجام وظایف در زمان مقرر به کارآموز کمک می کند. امکان ملاقات کارآموز با افراد در پستهای بالاتر را فراهم می آورد تا زمینه توسعه شغلی و تصدی پستهای بالاتر را فراهم آورد. الگوی شغلی با ارائه استراتژیهای مخصوصی برای دستیابی به اهداف شغلی عملکرد شغلی کارآموز را حمایت می کند. الگوی شغلی ارتباط کارآموز را با کسانی که در تصمیم گیری برای پیشرفت شغلی اثر گذار هستند، افزایش دهد و فرصتهایی برای یادگیری مهارتهای جدید برای او فراهم می آورد.

با توجه به کارکردهای روانی و شغلی شناسایی شده برای الگوی شغلی و نظر منابع پیرامون اهمیت بکارگیری الگوی شغلی در توسعه فردی کارکنان (Hallam, et al., 2012; Ottino, 2009) و با توجه به نظر تاییدی اکثریت پاسخگویان به موافق تا کاملاً موافق پیرامون کلیه گویه های سازنده کارکردهای الگوی شغلی، استفاده از الگوی شغلی در سازمان ترویج مورد پیشنهاد است.

^۸ . Day & Allen

^۹ . Strouse



فهرست منابع

- زمانی، غلامحسین، لاری، محمد باقر. (۱۳۸۵). پرورش رهبران روستایی با رهیافت "راهبری پرورشی" (منتورینگ). مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، ۲۴(۲)، ۴۵-۴۷-۵۷.
- قلی پور، رحمت الله. و هاشمی، محمد. (۱۳۹۴). تبیین تاثیر منتورینگ بر جانشین پروری: با تمرکز بر طرح توسعه ی فردی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع طبیعی دانشگاه جامع اما حسین(ع)، ۷(۲)، ۲۵-۵۲.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behavior*. Oxford, UK: Blackwell.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.
- Hallam, P. R., Chou, P. N., Hite, J. M., & Hite, S. J. (2012). Beginning teachers two contrasting models for mentoring as they affect retention of beginning teachers. *NASSP Bulletin*, 96(3), 243-278.
- Kram, E. K. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Noe, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. . *Personnel Psychology*, Volume 41(3), 457 - 479.
- Ottino, K. L. (2009). *Diminished aspiration: women central office administrators and the super intendency (doctoral dissertation)*. The University of Minnesota United State.
- Ricciardi, D. (2005). *Socializing and supporting new leaders: examining the mentor and Protégé relationship* Paper presented at the Democracy in Educational Leadership: the unfinished journey toward justice, November Nashville, TN.
- Stone, D. (1998). Social cognitive theory. Retrieved 19, Sep, 2009, from www.infosihat.gov.my/.../Social%20Cognitive%20Theory.doc
- Strouse, S. K., Sieverdes, C. M., & Hecht, U. S. (2005). *Leadership mentor selection, developmental stages, and personal leadership development* Paper presented at the 21st Annual Conference "Educational, Extension and Research Strategies for a Changing World", San Antonio.