

پیش بینی توسعه فردی منابع انسانی در بین معلمان با استفاده از آموزش های سازمانی

فاطمه اصولی کرگان^{۱*}، فائزه خلیلی^۲، ملکه فتاحی تپه^۳، هدیه محمد نژاد^۴

تاریخ دریافت: ۲۰ مهر ماه ۱۴۰۱ تاریخ پذیرش: ۳۰ آذرماه ۱۴۰۱

چکیده

موفقیت در مدرسه به چیزی بیش از هوش نیاز دارد. مهارت های سازماندهی قوی، مدیریت زمان و برنامه ریزی وظایف به همان اندازه برای موفقیت مهم هستند. آموزش مهارت های سازمانی به معلمان کمک می کند تا این مهارت ها را برای عملکرد شغلی بهتر بهبود بخشند. تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی می باشد و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات روش تحقیق مورد نظر پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ارومیه تشکیل داده اند. حجم نمونه، بر اساس فرمول کوکران ۲۵۰ نفر انتخاب و به روش نمونه گیری تصادفی ساده نمونه گیری گردید. بمنتظر گرد آوری داده های مورد نیاز، از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. برای اطمینان از نرمال بودن داده ها از آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف) استفاده شده است. همچنین برای تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS استفاده شد. برای تحلیل فرضیات نیز از رگرسیون ساده استفاده شده است. یافته های تحقیق حاکی از آن است که آموزش های سازمانی در خودکارآمدی منابع انسانی، عزت نفس منابع انسانی، انگیزه یادگیری منابع انسانی، و انگیزش از طریق انتظارات منابع انسان تاثیر معنی داری دارد.

واژگان کلیدی: توسعه فردی منابع انسانی، معلمان، آموزش های سازمانی

۱-مقدمه

^{۱*} گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، آذربایجان غربی، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول)

fatemehosouli1369@gmail.com

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، آذربایجان غربی، ارومیه، ایران faezeh.khalili7676@gmail.com

^۳ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، آذربایجان غربی، ارومیه، ایران ایمیل mlkhftahy9@gmail.com

^۴ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، آذربایجان غربی، ارومیه، ایران hedyeh0267@gmail.com

منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند. از دغدغه های مهم بنگاه های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند باشند(حیدری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۲).

استفاده از توانایی های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می رود. توانمند سازی روش نوینی برای بقای سازمانهای پیشرو در محیط رقابتی است. توانمندسازی(توانا سازی) فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان خود کمک می کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه های درونی افراد می انجامد (ربیعی، ۱۳۸۹).

متاسفانه آموزش و پرورش تا به امروز به بحث منابع انسانی با علمی نگاه نکرده است، این امر باعث شده تا نیروی انسانی حاضر در این مجموعه سپس از مدتی انگیزه و کارایی خود را از دست بدهد. سازمان هایی که نتوانند سازوکارها و تدابیر مناسبی برای ماندگاری استعدادهای خود طراحی کنند، به ناچار باید خروج آنان را نظاره گر باشند. سازمان ها همواره هزینه های بالایی را برای جذب برترین نیروها صرف می کنند. بنابراین اگر نتوانند این نیروها را حفظ کنند، آن هزینه ها را هدر داده اند. این مسئله در نظام آموزش و پرورش که آزمون های استخدای زیادی برگزار کرده است، اما نیروهای مناسبی را جذب نکرده و برخی از نیروها هم جذب کارهایی دیگر در نظام آموزش و پرورش شده اند (شریفی و همکاران، ۱۴۰۰).

بلانچارد^۵ (۱۹۶۳)، آماده ساختن شرایط جهت عرضه بهترین منابع فکری در هر زمینه از عملکرد سازمان را به توانمندسازی نسبت داده و براین باور است که هدف از توانمندسازی این است که ذی صلاح ترین کارکنان بیشترین نفوذ را با مناسبترین شیوه ها اعمال کنند(جزینی، ۱۳۸۵، ص ۶۱).

در سازمان هایی که به امر آموزش نیروی انسانی اهمیت بیشتری داده می شود، نیروی انسانی هر لحظه در صدد کسب اطلاعات و راهکارهای علمی جدید به منظور دستیابی به بهره وری و کارایی بهتر می باشد و اینگونه سازمانها از خصوصیات پویایی، خلاقیت و بالندگی در جهت ایجاد تحولات اثربخش در عوامل درون سازمانی و تعامل با محیط اجتماعی خود برخوردار هستند. هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی کمک به عملکرد بهتر، یعنی افزایش کارایی در سازمان برای نیل به اهداف سازمانی است. مطالعات انجام شده نشان می دهد که اهداف مذکور تحقق نخواهد یافت مگر آنکه مدیریت سازمانها در جهت آموزش مستمر نیروی انسانی به اهداف آموزشی اثربخش دست یابد (ثمری قره شیران، ۱۴۰۰).

یکی از راهکارهای مناسب برای حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان، ارائه برنامه های آموزشی مناسب و با کیفیت به آنان است و اجرای چنین برنامه هایی تأثیر بسیار مهمی در افزایش تعهد کارکنان به سازمان و جلوگیری از تحلیل رفتن ذخیره دانش و مهارت موجود در سازمان دارد(فاتح نیا، ۱۳۹۳).

آموزش و بهسازی نیروی انسانی باعث بینش و بصیرت عمیق تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر کارکنان در سازمان برای اجرای هر چه بهتر وظایف و مسوولیت های شغلی می شود و لازمه

⁵ Blonchard

موفقیت سازمان ها در این زمینه استفاده از برنامه ریزی آموزشی دقیق است و باید به گونه ای طراحی شود که با تغییر در مهارت ها و دانش افراد، علاوه بر رفع نیازهای حرفه ای کارکنان و مشکلات محیط کار، پاسخگوی محیط متحول سازمانی باشد(میرزایی اهرنجانی و همکاران، ۱۳۹۰).

همچنین در یک تعریف تقریباً جامع، توسعه ی منابع انسانی را می توان فرایند توسعه و برانگیختن تخصص های انسانی از طریق توسعه ی سازمانی و آموزش کارکنان و توسعه به منظور عملکرد تعریف کرد، یا در تعریف دیگر، توسعه ی منابع انسانی را می توان فرایند یا فعالیتی کوتاه مدت یا بلندمدت به منظور توسعه دانش، تخصص، بهره وری و رضایت کاری در سطوح مختلف فردی، تیمی، سازمانی یا ملی نامید (مک لین، ۲۰۰۶). در سطح فردی، عموماً بر جنبه های انسانی توسعه ی منابع انسانی تأکید می شود. این سطح تحلیل بر بررسی مفاهیمی مانند خود کارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات می پردازد. بر این اساس، بخش زیادی از پژوهش های انجام گرفته در سطح فردی حوزه توسعه ی منابع انسانی براساس رویکرد فلسفی انسان گرایانه شکل گرفته است. دو جریان عمده این سطح را می توان توسعه ی شخصی فرد و توسعه ی شایستگی ها و قابلیت های ارزشمند برای بازار کار ذکر کرد (گاروان، ۲۰۰۴، ص ۴۱).

پیگورز و مایرز در زمینه نقش آموزش می گویند: آموزش خوب، نارضایتی شغلی و دوباره کاری را به مقدار زیاد کاهش داده و کارکنان را یاری می دهد که با تمام ظرفیت خود کار کنند. یک چنین هدف های مهمی تحقق نمی یابند مگر آنکه تمام سلسله مراتب سازمان (از مدیر اجرایی تا کارکنان) به اهمیت آموزشی آگاه باشند(حیدری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۴). آموزش در این تحقیق دارای سه مولفه اساسی آموزش ضمن خدمت، بدو خدمت و بلند مدت می باشد و هر یک از مولفه ها با شاخص های تناسب آموزش با شغل، تناسب محتوای آموزش با حل مساله سازمانی، تاثیر محتوای آموزش بر دسترسی به ماموریت سامان، توسعه اخلاقیات در سازمان و سرانه آموزشی مشخص می شود. با توجه به مطالب فوق سوال اساسی تحقیق حاضر این است که آموزش های سازمانی چه تاثیری بر توسعه فردی منابع انسانی معلمان ابتدایی ارومیه دارد؟

۲-مدل و چارچوب نظری تحقیق

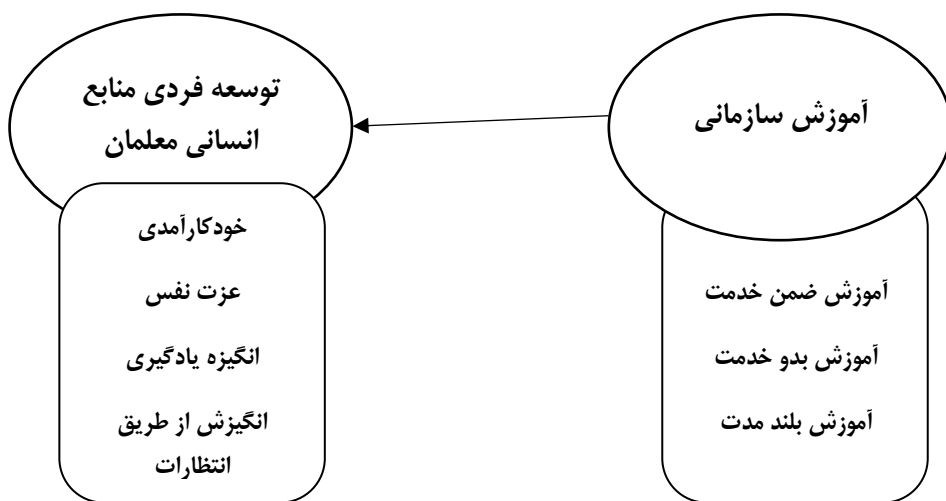
آموزش سازمانی؛ کوشش مداوم و برنامه ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمان، به وجود آمدن تغییر در دانش، شیوه انجام کار و نگرش افراد در مورد کار یا تعامل آنان، با همکاران و سرپرستان و در نهایت بهبود نظام مدار و مداوم کارکنان از نظر دانش، مهارتها و رفتارهایی که به رفاه آنها و سازمان محل خدمتشان کمک می نماید (حیدری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۴) منظور از آموزش سازمانی در این تحقیق دارای سه مولفه اساسی آموزش ضمن خدمت، بدو خدمت و

⁶ McLean

⁷ Garavan

بلند مدت می باشد و هر یک از مولفه ها با شاخص های تناسب آموزش با شغل، تناسب محتوای آموزش با حل مساله سازمانی، تاثیر محتوای آموزش بر دسترسی به ماموریت سامان، توسعه اخلاقیات در سازمان و سرانه آموزشی مشخص می شود.

و از طرفی؛ توسعه فردی و یا توسعه شغلی و حرفه ای یک فرایند مستمر در خصوص ارزیابی نیاز های آموزشی هر فرد و برنامه ریزی برای رفع این نیاز ها است. این فرایند به شما کمک می کند که در خصوص دانش، عملکرد و یا موفقیت های خود فکر کنید و برای ارتقا و پیشرفت فردی، تحصیلی و آموزشی خود برنامه ریزی نمایید. (ابوالعالی، ۱۳۸۶، ص ۱۶). و فعالیت توسعه ی منابع انسانی شامل طراحی و ارایه آموزش، پرورش و توسعه برای بهبود اثربخشی سازمانی می باشد (وودویک^۸، ۲۰۰۲).



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (تونکه نژاد و داوری، ۱۳۸۸)

با توجه به مدل مفهومی فوق فرضیه های تحقیق به شکل زیر ارایه شده است:
فرضیه اول: آموزش های سازمانی در خودکارآمدی منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.
فرضیه دوم: آموزش های سازمانی در عزت نفس منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.
فرضیه سوم: آموزش های سازمانی در انگیزه یادگیری منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.
فرضیه چهارم: آموزش های سازمانی در انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.

⁸ Woodwick

۳- روش تحقیق

از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش ، توصیفی و همبستگی می باشد و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات روش تحقیق مورد نظر پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ارومیه تشکیل داده اند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۵۰ نفر انتخاب و به روش نمونه گیری تصادفی ساده نمونه گیری گردید. در مرحله اول گردآوری اطلاعات با استفاده از روش کتابخانه ای و با ابزار فیش برداری صورت می گیرد. در مرحله دوم جمع آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه ها صورت می گیرد. بمنظور گرد آوری داده های مورد نیاز، از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۵۰ سوال با طیف لیکرت و با گزینه های کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می باشد که سوالات ۱ تا ۲۴ مربوط به آموزش سازمانی، ۲۵ تا ۲۷ انگیزه یادگیری، ۲۸ تا ۳۰ انگیزش از طریق انتظارات، ۳۱ تا ۴۰ عزت نفس و سوالات ۴۱ تا ۵۰ مربوط به خودکارآمدی می باشد.

جهت سنجش روایی پرسشنامه از اعتبار محتوایی استفاده شده است، به این نحو که پرسشنامه ها در اختیار اساتید قرار گرفته و نظرات آنها در مورد اینکه آیا پرسشنامه ها ابزار خوبی برای سنجش متغیرها هستند خواسته شد که مورد تایید ایشان بود. برای سنجش ضریب پایایی پرسشنامه ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج حاصل از ضریب آلفای کرونباخ به شرح زیر بدست آمده است:

جدول ۱- جدول ضریب پایایی سوالات مربوط به هر متغیر

ضریب آلفای کرونباخ	تعداد نمونه	ردیف سوالات	تعداد سوالات	
۰/۸۷	۲۵	۱ تا ۲۴	۲۴	آموزش سازمانی
۰/۸۰	۲۵	۲۷ تا ۲۵	۲۶	توسعه فردی منابع انسانی معلمان
۰/۸۴	۲۵	۱ تا ۵۰	۵۰	کل سوالات

در ابتدای برای اطمینان از نرمال بودن داده ها از آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف) استفاده شده است. جدول شماره (۲) نتایج آورده شده است.

جدول ۲- توزیع نرمال متغیرهای تحقیق

آماره	آموزش سازمانی	انگیزه یادگیری	انگیزش از طریق انتظارات	عزت نفس	خودکارآمدی
مقدار Z	۱/۰۲۴	۰/۹۷۴	۱/۰۶۹	۰/۷۶۹	۰/۹۰۴

۱۰۰	۰/۲۰۵	۰/۰۶۰	۰/۰۹۴	۰/۰۷۲	سطح معنی داری
-----	-------	-------	-------	-------	---------------

نتایج آزمون نرمال بودن کولموگروف - اسمیرنوف نشان داد که سطح معنی داری همه متغیرها بالای ۰/۰۵ است و نشان دهنده نرمال بودن داده ها و استفاده از آزمون پارامتریک برای آزمون فرضیه های این تحقیق است.

برای تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS استفاده شد. برای تحلیل فرضیات نیز از رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

۴- یافته های تحقیق

فرضیه اول: آموزش های سازمانی در خودکارآمدی منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.
طبق نتایج ضریب همبستگی مشترک بین آموزش های سازمانی کوتاه مدت و بلند مدت با خودکارآمدی منابع انسانی برابر ۰/۳۴ و ضریب تعیین برابر ۰/۱۱ است. و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون مجاز است و یا به عبارتی حداقل یکی از متغیرهای مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول ۳- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	SE	B	
۰/۰۰۰	۲۳/۸۰۶		۱/۲۵۷	۲۹/۹۳۴	مقدار ثابت
۰/۱۷۹	۱/۳۴۶	۰/۰۹۱	۰/۰۴۸	۰/۰۶۵	آموزش های سازمانی کوتاه مدت
۰/۰۰۰	۳/۸۶۳	۰/۲۶۰	۰/۰۴۸	۰/۱۸۴	آموزش های سازمانی بلند مدت

طبق نتایج جدول (۳) و با توجه به سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که آموزش های سازمانی بلند مدت بر خودکارآمدی منابع انسانی تاثیر معناداری دارد. همچنین ضریب بتا نشان می دهد که آموزش های سازمانی بلند مدت ۰/۲۶ از تغییرات مربوط به خودکارآمدی منابع انسانی را پیش بینی می کند.

فرضیه دوم: آموزش های سازمانی در عزت نفس منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد. بر اساس نتایج ضریب همبستگی مشترک بین آموزش های سازمانی کوتاه مدت و بلند مدت با عزت نفس منابع انسانی برابر $0/34$ و ضریب تعیین برابر $0/12$ است. و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان $0/99$ کمتر از $0/01$ است بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون مجاز است و یا به عبارتی حداقل یکی از متغیرهای مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول ۴- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
			B	SE	
$0/000$	$22/644$		$1/269$	$28/733$	مقدار ثابت
$0/557$	$-0/587$	$-0/039$	$0/049$	$-0/029$	آموزش های سازمانی کوتاه مدت
$0/000$	$5/655$	$0/380$	$0/048$	$0/271$	آموزش های سازمانی بلند مدت

طبق نتایج جدول (۴) و با توجه به سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان $0/95$ می توان گفت که آموزش های سازمانی بلند مدت بر عزت نفس منابع انسانی تاثیر معناداری دارد. همچنین ضریب بتا نشان می دهد که آموزش های سازمانی بلند مدت $0/38$ از تغییرات مربوط به عزت نفس منابع انسانی را پیش بینی می کند.

فرضیه سوم: آموزش های سازمانی در انگیزه یادگیری منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.

طبق نتایج ضریب همبستگی مشترک بین آموزش های سازمانی کوتاه مدت و بلند مدت با انگیزه یادگیری منابع انسانی برابر $0/67$ و ضریب تعیین برابر $0/44$ است و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان $0/99$ کمتر از $0/01$ است بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون مجاز است و یا به عبارتی حداقل یکی از متغیرهای مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول ۵- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
			BETA	SE	
۰/۰۰۰	۸/۹۹۴		۰/۳۸۲	۳/۴۳۶	مقدار ثابت
۰/۰۱۲	۲/۵۳۴	۰/۱۳۵	۰/۰۱۵	۰/۰۳۷	آموزش های سازمانی کوتاه مدت
۰/۰۰۰	۱۰/۳۹۹	۰/۵۵۳	۰/۰۱۴	۰/۱۵۰	آموزش های سازمانی بلند مدت

طبق نتایج جدول (۵) و با توجه به سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که آموزش های سازمانی کوتاه مدت و بلند مدت بر انگیزه یادگیری منابع انسانی تاثیر معناداری دارد. همچنین ضریب بتا نشان می دهد که آموزش های سازمانی کوتاه مدت ۰/۱۳ و آموزش های سازمانی بلند مدت ۰/۵۵ از تغییرات مربوط به انگیزه یادگیری منابع انسانی را پیش بینی می کند.

فرضیه چهارم: آموزش های سازمانی در انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.

نتایج ضریب همبستگی مشترک بین آموزش های سازمانی کوتاه مدت و بلند مدت با انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی برابر ۰/۳۸ و ضریب تعیین برابر ۰/۱۵ است. و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون مجاز است و یا به عبارتی حداقل یکی از متغیرهای مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول ۶- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
			BETA	SE	
۰/۰۰۰	۲۲/۱۷۲		۰/۳۹۰	۸/۵۶۵	مقدار ثابت
۰/۴۳۳	-۰/۷۸۴	-۰/۰۵۲	۰/۰۱۵	-۰/۰۱۲	آموزش های سازمانی کوتاه مدت

آموزش های سازمانی بلند مدت	۰/۰۹۶	۰/۰۱۵	۰/۴۲۹	۶/۵۰۳	۰/۰۰۰
----------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

طبق نتایج جدول (۶) و با توجه به سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ می توان گفت که آموزش های سازمانی بلند مدت بر انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی تاثیر معناداری دارد. همچنین ضریب بتا نشان می دهد که آموزش های سازمانی بلند مدت ۰/۴۲ از تغییرات مربوط به انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی را پیش بینی می کند.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادها

طبق نتایج تحقیق ۵۱ درصد پاسخگویان مرد هستند و ۴۹ درصد نیز زن هستند. همچنین ۱۰ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی زیر ۳۰ سال سن دارند و ۳۷/۹ درصد با بیشترین فراوانی ۴۱ تا ۵۰ ساله هستند.

در مورد میزان تحصیلات پاسخگویان نتایج نشان می دهد که ۲/۴ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی تحصیلات زیر دیپلم و دیپلم دارند و ۶۲/۱ درصد نیز با بیشترین فراوانی لیسانس هستند.

در مورد سابقه خدمت پاسخگویان نتایج نشان می دهد که ۹/۴ درصد پاسخگویان با کمترین فراوانی زیر ۵ سال سابقه خدمت دارند و ۴۹/۷ درصد نیز با بیشترین فراوانی بالای ۱۵ سال سابقه خدمت دارند. در مورد وضعیت متغیرهای مورد مطالعه باید گفت که میانگین انگیزه یادگیری ۱۲/۰۴، انگیزش از طریق انتظارات ۱۲/۵۳، عزت نفس ۳۹/۸۴ و میانگین خودکارآمدی ۴۱/۳۹ است. همچنین میانگین آموزش سازمانی ۹۲/۰۱ با انحراف معیار ۱۶/۸۲ است.

نتایج بدست آمده از تحقیق حاکی از این است که آموزش های سازمانی کوتاه مدت نقش تعیین کننده ای در انگیزه یادگیری منابع انسانی دارد و آموزش های سازمانی بلند مدت بر خودکارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات تاثیر مثبت معنی داری دارد.

نتایج بدست آمده از تحقیق مشابهِت زیادی با یافته های تحقیقات قبلی دارد، با این حال با توجه به جنبه نو بودن تحقیق و از آنجا که تاکنون تحقیق کاملاً مشابه با این تحقیق انجام نگرفته است، امکان مقایسه با تحقیقات قبلی میسر نیست. با این حال نتایج برخی از تحقیقات مشابه به صورت خلاصه آورده می شود: نتایج تحقیق تا حدودی با یافته های تحقیق نیک کار و فرزین (۱۳۷۹) همسو است، چرا که آنها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که آموزش تأثیری قابل توجه در بهره وری دارد. البته در تحقیق ذکر شده متغیر وابسته بهره وری است و در تحقیق حاضر متغیر وابسته توسعه فردی منابع انسانی است. با این حال می توان گفت که در هر دو تحقیق، تاثیر آموزش بر منابع انسانی قابل ملاحظه است.

یافته های تحقیق با نتایج تحقیق ایزدی (۱۳۸۷) همسو است. وی در تحقیق خود به این نتیجه رسید که دوره های آموزشی باعث افزایش مهارت های جدید، دقت و اثربخشی، سرعت و مقدار انجام کار و جاذبه و علاقه مندی افراد در انجام کار و موفقیت های شغلی افراد می شود. در تحقیق ذکر شده نیز متغیر وابسته

مورد مطالعه که تحت تاثیر آموزش قرار دارد، عملکرد منابع انسانی است که از این وجه با یافته های تحقیق مشابهت دارد. با این حال در تحقیق حاضر هدف اصلی تاثیر آموزش های کوتاه مدت و بلند مدت بر توسعه فردی منابع انسانی است.

یافته های تحقیق، نتایج تحقیق حیدری و همکاران (۱۳۸۹) را تایید نمی کند. آنها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که آموزشهای آرایه شده در آموزشگاه ها اگر چه توانسته است تغییر محسوسی در میزان آگاهی افراد ایجاد نماید اما در وضعیت عملکرد افراد تاثیری نداشته است. این امر می تواند ناشی از شیوه نامناسب آموزش، زمان ناکافی یا غیرمناسب و یا عدم اعمال موضوعات آموزش داده شده در زمان نظارت توسط بازرسان باشد. در حالی که تحقیق حاضر حاکی از تاثیر دوره های آموزشی بلند مدت بر توسعه فردی منابع انسانی است که شامل خودکارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات می باشد.

یافته های تحقیق با نتایج تحقیق ربیعی و همکاران (۱۳۸۹) همسو است. آنها به این نتیجه رسیدند که رابطه معنی داری بین دوره های آموزشی ضمن خدمت با کارایی، رضایت شغلی، مهارت شغلی و توانمندی شغلی وجود دارد. همچون تحقیقات قبلی، متغیر وابسته غیر از توسعه فردی منابع انسانی است که متغیر مورد مطالعه تحقیق حاضر است، با این حال می توان گفت که همچون نتایج تحقیق حاضر، در تحقیق ربیعی و همکاران نیز تاثیر دوره های آموزشی بر ویژگی های منابع انسانی قابل ملاحظه است. همچنین موریس (۱۹۹۶)، در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی و آموزش های ضمن خدمت» بیان می دارد کارکنانی که در آموزش های ضمن خدمت شرکت نکرده اند کمتر از کسانی که در این دوره شرکت کرده اند توانمند شده اند.

با توجه به تاثیر آموزش سازمانی و بخصوص آموزش های سازمانی بلند مدت بر توسعه فردی منابع انسانی در مورد مولفه های خودکارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات، جهت افزایش توسعه فردی منابع انسانی موارد زیر به مدیران و مسئولین محترم اداره آموزش و پرورش توصیه می شود:

۱. اطلاعات جدید در حوزه شغلی در اختیار کارکنان آموزش و پرورش قرار گیرد.
۲. دوره های آموزشی با محتوای اطلاعاتی غنی تر نسبت به دوره های قبل برگزار شود.
۳. تلاش شود تا دوره های آموزشی دارای تنوع مطلب باشد تا از خستگی کارکنان در مراحل یادگیری جلوگیری شود.
۴. شیوه های نوین آموزش همچون آموزش از طریق وب سایت های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.
۵. قبل از تشکیل دوره های آموزشی، نیازسنجی آموزشی انجام شود.
۶. مربیان و کارشناسان مورد استفاده از خود سازمان باشند تا با دغدغه های آموزشی سازمان آشنا باشند.
۷. در کنار برگزاری دوره های آموزشی، مسابقات علمی - تخصصی برای افزایش انگیزه یادگیری برگزار شود.

۸. ساعات دوره های آموزشی خارج از ساعات کاری کارکنان آموزش و پرورش باشد تا تداخل کاری صورت نگیرد.
۹. مدیران در امر آموزش سازمانی، نهایت تعامل را با کارکنان داشته باشند.
۱۰. خروجی دوره های آموزشی تحت عنوان فصلنامه یا ماهنامه ارائه شود تا بازخوانی اطلاعات صورت گیرد.
۱۱. از روش های مولتی مدیا در امر آموزش کارکنان آموزش و پرورش استفاده شود.

منابع

۱. ابوالعالی بهزاد (۱۳۸۶) تعهد کارکنان، افزایش انرژی، فصلنامه عصر مدیریت، پیاپی ۲ (اردیبهشت ۱۳۸۶)، ص ۵۸
۲. تونکه نژاد م، داوری ع. ۱۳۸۸. توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه شناختی سازمان. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسن (ع) ۳: ۵۱-۸۰.
۳. ثمری قره شیران، منیره، ۱۴۰۰، توسعه منابع انسانی و اهمیت آن در پیشرفت سازمان، نهمین کنفرانس بین المللی مدیریت امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری، <https://civilica.com/doc/1376844>
۴. جزینی، علیرضا. (۱۳۸۵). عوامل موثر بر توانمندسازی افسران ستاد ناجا. دانش انتظامی، ۸(۴)، ۲۵-۹. <https://sid.ir/paper/100488/fa> SID.
۵. حیدری، علیرضا؛ پاشا، غلامرضا؛ مامی، شهرام و آتش پور، سیدحمید. (۱۳۸۴). میزان شیوع اختلالات تغذیه و رابطه آن با عزت نفس، خودپنداره و افسردگی در دانشجویان دختر دانشگاه علوم پزشکی ایلام. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره ۲۶، زمستان ۸۴، ۱-۱۶.
۶. ربیعی، سیدابراهیم، ۱۳۸۹، آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، اولین همایش ملی مدیریت، شیراز، <https://civilica.com/doc/97363>
۷. شریفی میلاد، شاکر اردکانی محمد، امراللهی بیوکی ناهید. شناسایی خطرپذیری منابع انسانی در حوزه نگهداشت معلمان با رویکرد کیفی. پژوهش های مدیریت منابع سازمانی. ۱۴۰۰؛ ۱۱ (۴): ۷۴-۴۷
۸. فاتح نیا، هادی. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل موثر در نگهداری منابع انسانی و ماندگاری کارکنان در شرکت مدیریت تولید برق هرمزگان. کنفرانس نیروگاه های برق کشور (هرمزگان) <https://sid.ir/paper/822201/fa> SID.

۹. میرزایی اهرنجانی، حسن، موسی خانی، مرتضی، و اکبری، آمنه. (۱۳۹۰). بررسی و

تجزیه و تحلیل اثربخشی دوره های آموزشی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت تولیدی والا

قطعه). مدیریت توسعه و تحول، ۳(۶)، ۹-۱. SID.

<https://sid.ir/paper/205814/fa>

10. Garavan, Thomas N. 2004. Exploring HRD: A Levels of Analysis Approach. Human Resource Development Review. 3(4): 417-441.

11. McLean G. N. 2006. National Human Resource Development: A Focused Study in Transitioning Societies in the Developing World. Advances in Developing Human Resources, 8(1): 3-11.

12. Woodwick Amy L. 2002. Improving Practitioner Readiness for Strategic Organizational Roles: An Exploratory Study of Strategic Competence and its Role in Human Resource Development Practice. Vanderbilt University. P:1.