

پیش بینی توسعه فردی منابع انسانی از طریق آموزش های سازمانی فرهنگیان

۴۶ | صفحه

سهیلا نامور وانسغلی*، سمیه قهرمانی^۲، فاطمه نوبخت گیگلو^۳

تاریخ دریافت: ۲۰ فروردین ماه ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۳۰ تیر ماه ۱۴۰۳

چکیده

توسعه فردی برای متخصصان منابع انسانی، فرآیند مداوم ارتقای مهارت‌ها، دانش و توانایی‌ها برای بهبود عملکرد، پیشرفت شغلی و اثربخشی کلی در این حوزه است. این شامل یادگیری رسمی (مثلاً گواهینامه‌ها، مدارک تحصیلی) و یادگیری غیررسمی (مثلاً شرکت در کنفرانس‌ها، مطالعه نشریات صنعتی) می‌شود. توسعه فردی مؤثر در منابع انسانی همچنین شامل تعیین اهداف، شناسایی زمینه‌های بهبود و جستجوی فعال فرصت‌ها برای رشد است. تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر آموزش‌های سازمانی بر توسعه فردی منابع انسانی در بین معلمان انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه معلمان ابتدایی مدارس دولتی شهرستان پارس آباد می‌باشد. حجم نمونه آماری تحقیق با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۵ نفر بدست آمد. نمونه آماری از طریق شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده به روش آنالین انجام شد. بمنظور گردآوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل فرضیات از رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج بدست آمده از تحقیق حاکی از این است که آموزش‌های سازمانی کوتاه مدت نقش تعیین کننده‌ای در انگیزه یادگیری منابع انسانی دارد و آموزش‌های سازمانی بلند مدت بر خودکارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات تاثیر مثبت معنی داری دارد.

واژگان کلیدی: فردی منابع انسانی، آموزش‌های سازمانی، مدارس ابتدایی

^۱ *گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس آباد. (نویسنده مسئول)

^۲ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس آباد

^۳ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس آباد

مقدمه

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).

آموزش و توانمند سازی کارکنان یکی از اهداف سازمانها می باشد و همیشه براین باور و بر این تبلیغات استوار است که بهره وری در گرو کارکنان تحصیل کرده و توانمند می باشد و بر این مهم هزینه گذاشته شده، دوره های ضمن خدمت، کوتاه مدت و بلند مدت و یا به طرق های دیگر توانیهای فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸).

بلانچارد^۱ (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 (جزنی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۶۱).

درسازمان هایی که به امر آموزش نیروی انسانی اهمیت بیشتری داده می شود، نیروی انسانی هر لحظه درصدد کسب اطلاعات و راهکارهای علمی جدید به منظور دستیابی به بهره وری و کارائی 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 کارائی درسازمان 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 (ایزدی، ۱۳۸۷).

یکی از راهکارهای مناسب برای حفظ و نگهداری کارکنان درسازمان، 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 درسازمان دارد (جهانیان و محجوبی، ۱۳۹۰، ص ۳۵). سازمان هایی که منابع و تلاش زیادی را صرف برنامه های توسعه مهارت های کارکنان خود می کنند، زمینه ارتقای دائم مهارتها، افزایش انگیزش، افزایش انتقال دانش و پویایی های مثبت روان شناختی و سازمان خود را فراهم می سازند و فرصت رقابتی خود را افزایش می دهند (پتی^۲، ۲۰۰۰).

برنامه توسعه فردی یک مدرک مدون رسمی است که اهداف یادگیری و توسعه مهارتها و قابلیت های فرد را شناسایی و تعیین می کند. هر فرد (کارشناس) به همراه مدیرش بصورت مشترک این برنامه را تدوین می کنند. این برنامه شامل آموزش ها و برنامه های رسمی و غیر رسمی پرورشی است که کمک می کند تا مهارتها و شایستگی های مورد نیاز برای تحقق اهداف IDP کسب و تقویت شود. (ابوالعالی، ۱۳۹۳)

^۱ -Blonchard

^۲ Petti

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 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 اهرنجان 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 و همکاران، ۲۰۰۱). 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 (گاراوان^۲، ۲۰۰۶، ص ۴۱).

پیگور 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 مأموریت سامان، توسعه اخلاقیات در سازمان و سرانه آموزشی مشخص می شود. با توجه به مطالب فوق سوال اساسی تحقیق حاضر این است که پیش بینی توسعه فردی منابع انسانی از طریق آموزش های سازمانی فرهنگیان به چه میزان امکان پذیر است؟

مدل مفهومی

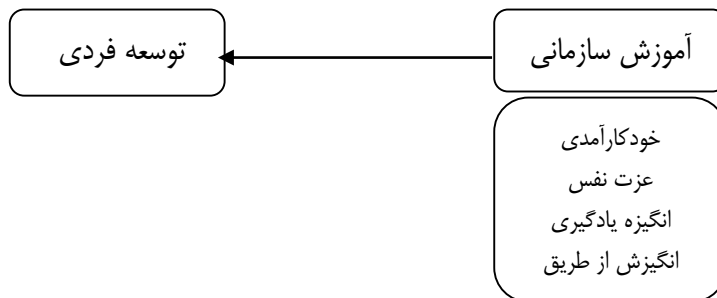
کوشش مداوم و برنامه ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمان، به وجود آمدن تغییر در دانش، شیوه انجام کار و نگرش افراد در مورد کار یا تعامل آنان، با همکاران

¹ Mcklin

² Goravan

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)

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). فعالیت توسعه ی منابع انسانی شامل طراحی و ارایه آموزش ، پرورش و توسعه برای بهبود اثربخشی سازمانی می باشد (وودویک، ۲۰۰۲).



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

- با توجه به مدل مفهومی فوق فرضیه های زیر برای بررسی موضوع ارایه می شود:
- ۱) آموزش های سازمانی در خودکارآمدی منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.
 - ۲) آموزش های سازمانی در عزت نفس منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.
 - ۳) آموزش های سازمانی در انگیزه یادگیری منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.
 - ۴) آموزش های سازمانی در انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد

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 شامل کلیه معلمان ابتدایی مدارس دولتی شهرستان پارس آباد می باشد .

حجم نمونه آماری تحقیق با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۵ نفر بدست آمد. نمونه آماری از طریق شیوه نمونه گیری تصادفی ساده به روش آنالاین انجام شد.

^۱ - Woodwick

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

	تعداد سوالات	ردیف سوالات	تعداد نمونه	آلفای کرونباخ
آموزش سازمانی	۲۴	۱ تا ۲۴	۲۵	۰/۸۶
انگیزه یادگیری	۳	۲۵ تا ۲۷	۲۵	۰/۷۹
انگیزش از طریق انتظارات	۳	۲۸ تا ۳۰	۲۵	۰/۸۵
عزت نفس	۱۰	۳۱ تا ۴۰	۲۵	۰/۷۹
خودکارآمدی	۱۰	۴۱ تا ۵۰	۲۵	۰/۷۸
کل سوالات (فرضیه اصلی)	۵۰	۱ تا ۵۰	۲۵	۰/۷۹

برای تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS استفاده شد. در ابتدای برای اطمینان از نرمال بودن داده ها از آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف) استفاده شده است و برای تحلیل فرضیات نیز از رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

یافته ها

فرضیه اول: آموزش های سازمانی در خودکارآمدی منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۲- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۳۴۰	۰/۱۱۶	۰/۱۱۳

طبق نتایج جدول (۲) 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.

جدول ۳- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

سطح معنی داری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	
۰/۰۰۰	۴۳/۹۸۰	۱۵۱۶/۷۱۶	۲	۳۰۳۳/۶۳۲	رگرسیون
		۳۴/۴۸۹	۶۷۳	۲۳۲۱۰/۸۴۷	اختلاف
			۶۷۵	۲۶۲۴۴/۴۷۹	کل

طبق نتایج جدول (۳) 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 ۴- 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 (۴) 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.

جدول ۵- تحلیل رگرسیون متغیرهای آموزش های سازمانی با خودکارآمدی منابع انسانی به روش ورود مکرر (enter)

ضریب رگرسیون		شاخص های آماری				متغیرهای پیش بین
۲	1	P	F	SR	MR	
	$B = ۰/۳۰$	۰/۰۰۱	۷۰/۵۷	۰/۰۹۴	۰/۳۰۷	آموزش های سازمانی کوتاه مدت
	$t = ۸/۴۰$					
	$= ۰/۰۰۱$					
	p					
$B = ۰/۲۶$	$B = ۰/۰۹$	۰/۰۰۱	۴۳/۹۸	۰/۱۱۶	۰/۳۴۰	آموزش های سازمانی بلند مدت

$t = 3/86$	$t = 1/34$				
$= 0/001$	$= 0/179$				
p	p				

رای دستیابی به این که کدام یک از ابعاد آموزش های سازمانی نقش تعیین کننده ای در پیش بینی خودکارآمدی منابع انسانی دارند، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. همچنان که در جدول (۵) مشاهده می شود، اولین متغیر پیش بین که وارد معادله شده است، آموزش های سازمانی کوتاه مدت است. این متغیر ($R^2a = 0/09$) از میزان پراکندگی خودکارآمدی منابع انسانی را پیش بینی می کند و مدل اول را تشکیل می دهد. آموزش های سازمانی بلند مدت دومین مدل را تشکیل می دهد و $0/02$ از میزان پراکندگی متغیر ملاک را پیش بینی می کند ($R^2b - R^2a = 0/02$) و به همراه مدل اول ($R^2b = 0/116$) از این پراکندگی را تبیین می کند.

جدول شماره ۶- نتیجه تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام برای تعیین متغیرهای تعیین کننده در پیش بینی خودکارآمدی منابع انسانی

مدل	مقدار R	R2	F	Sig
a	0/307	0/094	70/57	0/001
b	0/340	0/116	43/98	0/001

a. تعیین کننده: آموزش های سازمانی کوتاه مدت

b. تعیین کننده ها: آموزش های سازمانی کوتاه مدت و آموزش های سازمانی بلند مدت
با توجه به جدول شماره ۷ می توان گفت که $0/11$ از پراکندگی خودکارآمدی منابع انسانی توسط متغیرهای آموزش های سازمانی کوتاه مدت و آموزش های سازمانی بلند مدت قابل پیش بینی است.

فرضیه دوم: آموزش های سازمانی در عزت نفس منابع انسانی تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۷- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
0/347	0/120	0/118

طبق نتایج جدول (۷) 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.

جدول ۸- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
3236/820	2	1618/410	46/081	0/000
رگرسیون				

اختلاف	۲۳۶۴۶/۲۳۹	۶۷۳	۳۵/۱۲۱	
کل	۲۶۸۷۳/۰۵۹	۶۷۵		

طبق نتایج جدول (۸) 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 ۹- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

متغیر پیش بین	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T	P
	B	SE			
مقدار ثابت	۲۸/۷۳۳	۱/۲۶۹		۲۲/۶۴۴	۰/۰۰۰
آموزش های سازمانی کوتاه مدت	-۰/۰۲۹	۰/۰۴۹	-۰/۰۳۹	-۰/۵۸۷	۰/۵۵۷
آموزش های سازمانی بلند مدت	۰/۲۷۱	۰/۰۴۸	۰/۳۸۰	۵/۶۵۵	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول (۹) و با توجه به سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ 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 ۰/۳۸ از تغییرات مربوط به عزت نفس منابع انسانی را پیش بینی می کند.

جدول ۱۰- تحلیل رگرسیون متغیرهای آموزش های سازمانی با عزت نفس منابع انسانی به روش ورود مکرر (enter)

متغیرهای پیش بین		شاخص های آماری				ضریب رگرسیون	
آموزش های سازمانی کوتاه مدت	۰/۲۸۲	۰/۰۷۹	۵۸/۵۴	۰/۰۰۱	B = ۰/۲۸	۱	۲
						t = ۷/۶۵	
						= ۰/۰۰۱	
						p	
آموزش های سازمانی بلند مدت	۰/۳۴۷	۰/۱۲۰	۴۶/۰۸	۰/۰۰۱	B = ۰/۳۸	B = ۰/۰۳	
					t = ۵/۶۵	t = ۰/۵۸	
					= ۰/۰۰۱	= ۰/۵۵۷	p

برای دستیابی به این که کدام یک از ابعاد آموزش های سازمانی نقش تعیین کننده ای در پیش بینی عزت نفس منابع انسانی دارند، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. همچنان که در جدول (۱۰) مشاهده می شود، دومین متغیر پیش بین که وارد معادله شده است، آموزش های سازمانی کوتاه مدت است. این متغیر ($R^2a = 0/07$) از میزان پراکندگی عزت نفس منابع انسانی را پیش بینی می کند و مدل دوم را تشکیل می دهد. آموزش های سازمانی بلند مدت دومین مدل را تشکیل می دهد و $0/04$ از میزان پراکندگی متغیر ملاک را پیش بینی می کند ($R^2b - R^2a = 0/04$) و به همراه مدل دوم ($R^2b = 0/120$) از این پراکندگی را تبیین می کند.

جدول شماره ۱۱- نتیجه تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام برای تعیین متغیرهای تعیین کننده در پیش بینی عزت نفس منابع انسانی

مدل	مقدار R	R2	F	Sig
a	0/282	0/079	58/54	0/001
b	0/347	0/120	46/08	0/001

a. تعیین کننده: آموزش های سازمانی کوتاه مدت

b. تعیین کننده ها: آموزش های سازمانی کوتاه مدت و آموزش های سازمانی بلند مدت

با توجه به جدول شماره ۱۱ می توان گفت که $0/12$ از پراکندگی عزت نفس منابع انسانی توسط متغیرهای آموزش های سازمانی کوتاه مدت و آموزش های سازمانی بلند مدت قابل پیش بینی است.

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

جدول ۱۲- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
0/670	0/449	0/447

طبق نتایج جدول (۱۲) 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.

جدول ۱۳- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
۱۷۴۵/۶۷۳	۲	۸۷۲/۸۳۷	۲۷۴/۱۳۵	0/000
۲۱۴۲/۸۱۲	۶۷۳	۳/۱۸۴		

کل	۳۸۸۸/۴۸۵	۶۷۵			
----	----------	-----	--	--	--

طبق نتایج جدول (۱۳) 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 ۱۴- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

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

طبق نتایج جدول (۱۴) 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.

جدول ۱۵ - تحلیل رگرسیون متغیرهای آموزش های سازمانی با انگیزه یادگیری منابع انسانی به روش ورود مکرر (enter)

متغیرهای پیش بین		شاخص های آماری				ضریب رگرسیون	
		MR	SR	F	P	1	۲
آموزش های سازمانی کوتاه مدت		۰/۶۰۰	۰/۳۶۰	۳۸۱/۳۵	۰/۰۰۱	B = ۰/۶۰	
						t = ۱۹/۵۲	
						p = ۰/۰۰۱	
آموزش های سازمانی بلند مدت		۰/۶۷۰	۰/۴۴۹	۲۷۴/۱۳	۰/۰۰۱	B = ۰/۱۳	B = ۰/۵۵
						t = ۲/۵۳	t = ۱۰/۳۹
						p = ۰/۰۱۲	= ۰/۰۰۱ p

برای دستیابی به این که کدام یک از ابعاد آموزش های سازمانی نقش تعیین کننده ای در پیش بینی انگیزه یادگیری منابع انسانی دارند، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. همچنان که در جدول (۱۵) مشاهده می شود، دومین متغیر پیش بین که وارد معادله شده است، آموزش های سازمانی کوتاه مدت است. این متغیر ($R^2a = 0/36$) از میزان پراکندگی انگیزه یادگیری منابع انسانی را پیش بینی می کند و مدل دوم را تشکیل می دهد. آموزش های سازمانی بلند مدت دومین مدل را تشکیل می دهد و $0/08$ از میزان پراکندگی متغیر ملاک را پیش بینی می کند ($R^2b - R^2a = 0/08$) و به همراه مدل دوم ($R^2b = 0/449$) از این پراکندگی را تبیین می کند.

جدول ۱۶- نتیجه تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام برای تعیین متغیرهای تعیین کننده در پیش بینی انگیزه یادگیری منابع انسانی

مدل	مقدار R	R2	F	Sig
a	0/600	0/360	381/35	0/001
b	0/670	0/449	274/13	0/001

a. تعیین کننده: آموزش های سازمانی کوتاه مدت

b. تعیین کننده ها: آموزش های سازمانی کوتاه مدت و آموزش های سازمانی بلند مدت

با توجه به جدول شماره ۱۶ می توان گفت که $0/44$ از پراکندگی انگیزه یادگیری منابع انسانی توسط متغیرهای آموزش های سازمانی کوتاه مدت و آموزش های سازمانی بلند مدت قابل پیش بینی است.

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

جدول ۱۷- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
0/387	0/150	0/147

طبق نتایج جدول (۱۷) ضریب همبستگی مشترک بین آموزش های سازمانی کوتاه مدت و بلند مدت با انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی برابر $0/38$ و ضریب تعیین برابر $0/15$ است.

جدول ۱۸- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	393/401	2	196/700	59/170	0/000
اختلاف	2237/266	673	3/324		
کل	2630/667	672			

طبق نتایج جدول (۱۸) 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 ۱۹- نتایج ضریب رگرسیون چند متغیره

P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	SE	B	
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
۰/۰۰۰	۶/۵۰۳	۰/۴۲۹	۰/۰۱۵	۰/۰۹۶	آموزش های سازمانی بلند مدت

طبق نتایج جدول (۱۹) 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.

جدول ۲۰- تحلیل رگرسیون متغیرهای آموزش های سازمانی با انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی به روش ورود مکرر (enter)

ضریب رگرسیون		شاخص های آماری				متغیرهای پیش بین
۲	1	P	F	SR	MR	
	$B = ۰/۳۰$	۰/۰۰۱	۶۹/۵۰	۰/۰۹۳	۰/۳۰۵	آموزش های سازمانی کوتاه مدت
	$t = ۸/۳۳$					
	$= ۰/۰۰۱$					
	p					
$B = ۰/۴۲$	$B = ۰/۰۵$	۰/۰۰۱	۵۹/۱۷	۰/۱۵۰	۰/۳۸۷	آموزش های سازمانی بلند مدت
$t = ۶/۵۰$	$t = ۰/۷۸$					
$= ۰/۰۰۱$	$= ۰/۴۳۳$					
p	p					

برای دستیابی به این که کدام یک از ابعاد آموزش های سازمانی نقش تعیین کننده ای در پیش بینی انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی دارند، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. همچنان

که در جدول (۲۰) مشاهده می شود، دومین متغیر پیش بین که وارد معادله شده است، آموزش های سازمانی کوتاه مدت است. این متغیر ($R^2a = ۰/۰۹$) از میزان پراکندگی انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی را پیش بینی می کند و مدل دوم را تشکیل می دهد. آموزش های سازمانی بلند مدت دومین مدل را تشکیل می دهد و $۰/۰۵$ از میزان پراکندگی متغیر ملاک را پیش بینی می کند ($R^2b - R^2a = ۰/۰۵$) و به همراه مدل دوم ($R^2b = ۰/۱۵۰$) از این پراکندگی را تبیین می کند. جدول شماره ۲۱- نتیجه تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام برای تعیین متغیرهای تعیین کننده در پیش بینی انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی

مدل	مقدار R	R2	F	Sig
a	۰/۳۰۵	۰/۰۹۳	۶۹/۵۰	۰/۰۰۱
b	۰/۳۸۷	۰/۱۵۰	۵۹/۱۷	۰/۰۰۱

a. تعیین کننده: آموزش های سازمانی کوتاه مدت

b. تعیین کننده ها: آموزش های سازمانی کوتاه مدت و آموزش های سازمانی بلند مدت

با توجه به جدول شماره ۲۱ می توان گفت که $۰/۱۵$ از پراکندگی انگیزش از طریق انتظارات منابع انسانی توسط متغیرهای آموزش های سازمانی کوتاه مدت و آموزش های سازمانی بلند مدت قابل پیش بینی است.

نتیجه گیری

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 مشابهت 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 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.

منابع

- ابوالعلائی بهزاد (۱۳۹۳) مدیریت بر خود و برنامه ریزی توسعه فردی: ایده هایی برای تغییر انتخاب مسیر موفقیت و توسعه شخصی، ناشر: سازمان مدیریت صنعتی، نوبت چاپ: ۱
- ایزدی یزدان آبادی الف، نوشته ور ح . ۱۳۹۰. ویژگی های شغلی دبیران و رابطه آن با توانمند سازی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۳۴: ۱۶۷-۱۸۷.
- جزنی ن، طاهری ن، ابیلی خ. ۱۳۸۹. تدوین راهبردهای توسعه منابع انسانی با رویکرد توسعه دانش کارکنان. فصلنامه مدیریت راهبردی، ۱۳۸۹: ۲۹-۱۵.
- جهانیان، رمضان، و محجوبی، ستاره. (۱۳۹۰). سیاست های آموزش و پرورش در عصر جهانی شدن. علوم سیاسی، - (۱۶)، ۱۸۹-۲۰۳
- حیدری حکیمه؛ زاده فاتحی مریم ؛ داوود زهرا (۱۳۸۹) راه آموزش تاثیرآموزه و معنایابی های اسلامی بر شادمانی میزان دانشجویان، مقالات مجموعه دانشجویان روانی بهداشت سراسری سمینار پنجمین، ص ۱۲۷-۱۲۸
- علی سلطانی، میثم بابایی، و صادق حسنی مقدم. ۱۳۹۸. «بررسی و تحلیل تاثیر نوآوری سازمانی بر تاب آوری زنجیره تأمین (مورد مطالعه شرکت های تولیدی در زمینه صنایع فلزی مستقر در شهرک های صنعتی شهرکرد.
- میرزایی اهرنجانی، حسن ؛ موسی خانی، مرتضی ؛ نویسنده مسئول : اکبری، آمنه (۱۳۹۰) بررسی و تجزیه و تحلیل اثر بخشی دوره های آموزشی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت تولیدی والا قطعه)، مجله:مدیریت توسعه و تحول»بهار - شماره ۶ (۱۰ صفحه - از ۱ تا ۱۰)
- Tigran Tadevosyan (2006) Habitat Suitability for reptiles in the Goravan Sands Sanctuary, Herpetological Conservation and Biology 1(1)
- Tom Mcklin, Stephen W Harmon, William Evans, M. Gail Jones (January 2001) , Cognitive Presence in Web-Based Learning: A Content Analysis of Students' Online Discussions, American Journal of Distance Education 15(1)

عنوان مقاله : پیش بینی توسعه فردی منابع انسانی از طریق آموزش های سازمانی فرهنگیان

Vincen, Petti. 2000. Norstedts stora svensk-engelska ordbok. 3rd edn.
Stockholm: Norstedt. xxix+1241pp.