

## بررسی نقش تمایل به موفقیت در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد

حسن شیر افکن<sup>۱</sup>، حبیب ابراهیم پور<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> گروه مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران  
<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت، گروه مدیریت و حسابداری، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

### چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی نقش تمایل به موفقیت در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد بود. جامعه آماری این تحقیق را معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد تشکیل می دهند که تعداد آنها برابر ۷۰۰ نفر است و با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه برابر ۲۴۰ به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند برای سنجش متغیر تمایل به موفقیت معلمان از پرسشنامه به کار رفته توسط نکویی مقدم (۱۳۹۱) و برای سنجش توسعه حرفه ای معلمان از پرسشنامه حجازی و رستمی (۱۳۸۸) استفاده شده است. روایی پرسشنامه ها توسط اساتید متخصصین تأیید و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه آموزش یادگیری محور ۰.۷۸ و برای توسعه حرفه ای معلمان ۰.۷۶ بدست آمدند. تجزیه و تحلیل این تحقیق در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. برای داده پردازی و تحلیل آماری از نرم افزارهای SPSS19 استفاده شد یافته های بدست آمده نشان داد که ضریب همبستگی بین تمایل به موفقیت و توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد برابر ۰/۶۸۵ و ضریب تعیین برابر ۰/۴۶۹، ضریب همبستگی بین تمایل به انعطاف پذیری در کار و توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد برابر ۰/۵۲ و ضریب تعیین برابر ۰/۲۷۹، ضریب همبستگی بین تمایل به انسجام در کار و توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد برابر ۰/۵۴۱ و ضریب تعیین برابر ۰/۲۹۳، ضریب همبستگی بین تمایل به نوآوری در کار و توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد برابر ۰/۵۸۵ و ضریب تعیین برابر ۰/۳۴۲، بنابراین می توان نتیجه گرفت که تمایل به موفقیت و ابعاد آن بر توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد تأثیر دارند.

**واژه‌های کلیدی:** تمایل به موفقیت، توسعه حرفه ای، آموزش و پرورش.

## ۱-مقدمه

در دنیای در حال تغییر کنونی ضرورت آموزش در سازمان ها و نهادها به دلایل فراوان پذیرفته شده است. تغییرات سریع و عمیق علمی سبب شده است که هر از چند گاهی مطالب و نظریه های جدیدی وارد میدان زندگی شود که برای ارائه حیات به ناچار باید علوم و معارف جدید را آموخت و برخی از نظریه های قدیمی را که کارآیی ندارند، کنار گذاشت. تغییرات فن آوری سبب دگرگونی در شبکه ها و روش های سازمان می شود و هر تغییری کسب دانش و مهارت های جدید را ضروری می سازد. میزان کمی و کیفی این تغییرات آنقدر زیاد است که گاهی اوقات مدیران و کارکنان را دچار وحشت می کند و ممکن است احساس کنند که فرصت و توان سازگاری با این تغییرات را ندارند. با همه سختی ها و مشکلات باید پذیرفت که ادامه حیات سازمان تا حدود زیادی به دانش، آگاهی و مهارت های گوناگون و جدید بستگی دارد (نیکویی، ۱۳۸۶).

هرچه دانش و مهارت های کارکنان با نیازهای جامعه و پیشرفت های علمی، تغییرات فن آوری هماهنگی و انطباق بیشتری داشته باشد درجه اطمینان از موفقیت فرد و سازمان بالاتر می رود. گاهی اوقات، رشد فردی، داشتن انگیزه، تخصص و پرهیز از ایستایی و رکود فرد عامل اساسی نوجویی و کسب دانش می شود. اساس بهسازی سازمانی که به نام های دیگری چون توسعه و بالندگی سازمانی نیز خوانده شده بهسازی نیروی انسانی است که به صورت های مختلف (آموزش قبل از خدمت و ضمن خدمت) در سازمان ها انجام می شود. هدف نظام آموزش و بهسازی در یک سازمان به عنوان یکی از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی فراهم آوردن زمینه ای است که بر اساس آن توانایی های بالقوه افراد به فعل در آید و استعدادهای آنان شکوفا گردد. این هدف از طریق ایجاد فرصت های آموزشی جهت کارکنان تحقق می یابد. آموزش کارکنان فرایندی است که انطباق و سازگاری کارکنان را به محیط متحول سازمانی و مآلاً انطباق بهتر سازمان را با محیط بیرونی فراهم می آورد (رسته مقدم، ۱۳۸۹).

در نتیجه کارکنان آموزش دیده نسبت به کارکنان آموزش ندیده به تغییرات سازمانی و همچنین تغییرات جامعه آگاهانه تر واکنش نشان می دهند و از آن جا که حیات و ادامه زندگی سازمان تا حدود زیادی به دانش و مهارت کارکنان آن بستگی دارد، افراد ماهرتر و آموزش دیده تر نقش مؤثرتری در کارآمدی و بهره وری سازمانی خواهند داشت. از طرف دیگر آموزش با افزایش میزان اطلاعات، دانش، مهارت ها و قابلیت های کارکنان، آنان را برای ایفای وظایف و قبول مسئولیت های جدیدتر، آماده تر و مجهزتر می کند. به طور کلی سازمانی که به رشد کمی و کیفی دانش و مهارت کارکنان خود می اندیشد و پیوسته فعالیت های آموزش در آن در جریان است افراد به طور مستمر توانایی های خود را افزایش می دهند و چگونه آموختن و به کار بستن را می آموزند. در چنین سازمانی، ابتکار، ابداع، ارتقای آگاهی و دانش افزایی به نوعی رفتار همگانی مبدل می شود و توفیق در تحقق اهداف سازمانی امری قطعی است و هرگز سازمان دچار جمود فکری نخواهد شد (ملائیان، ۱۳۸۹). در رابطه با انواع آموزش های سازمانی نیز یادگیری محور که عبارت است از کمک و مساعدت به فرد به منظور موثر و مفید ساختن او در انجام وظایف جاری و آتی در زمینه و بسترهای لازم فکری و اجتماعی، برای انجام فرایندهای یادگیری در سازمان، می تواند موثرتر نیز باشد. آموزش یادگیری محور با توجه به احتیاجات و از طریق ایجاد و پرورش عادات فکری، نحوه عمل، طرز تلقی و مهارتهای مطلوب در کارمند و دادن اطلاعات و معلومات مورد نظر به او انجام می گیرد که میتواند در توسعه حرفه ای، پیشرفت و بهره وری سازمان موثر باشد (جمال زاده و همکاران، ۱۳۸۹). چرا که توسعه حرفه ای به معنای رشد منابع بالقوه موجود و توسعه ساختار سازمان با استفاده از برنامه هایی همچون آموزش است که منجر به بهره وری بیشتر کارکنان در سازمان می شود (حجازی و رستمی، ۱۳۸۸). از جمله متغیرهای دیگری نیز که می تواند بر توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی تاثیرگذار باشد تمایل به موفقیت معلمانان است که همراه با روش های صحیح یادگیری در سازمان موثرتر خواهد بود. لذا در این پژوهش به بررسی نقش آموزش یادگیری محور و تمایل به موفقیت در توسعه حرفه ای معلمانان اداره آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد پرداخته شده است.

در دنیای در حال تغییر کنونی آموزش و پژوهش در سازمانها و نهادها به دلایل فراوان به عنوان ضرورتی انکار ناپذیر پذیرفته شده است. تغییرات سریع و عمیق علمی سبب شده است که هر از چندگاهی نظریات، تکنیکها و روشهای جدیدی وارد عرصه زندگی شود لذا برای ادامه حیات به ناچار باید آنان را آموخت و برخی از روشها و سیستمهای قدیمی را که کارایی ندارند، کنار نهاد. هر چه دانش و مهارت های معلمان با نیازهای جامعه، پیشرفت های علمی و تغییرات فن آوری هماهنگی و انطباق بیشتری داشته باشد، درجه اطمینان از موفقیت فرد و سازمان بالاتر می رود. اساس بهسازی سازمانی که به نام های دیگری چون توسعه و بالندگی سازمانی نیز خوانده شده، بهسازی نیروی انسانی است که به صورت آموزشهای ضمن خدمت در سازمانها انجام می شود (نیکویی، ۱۳۸۶).

هدف نظام آموزش، به سازی سازمان به عنوان یکی از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی، فراهم آوردن زمینه ای است که بر اساس آن توانایی های بالقوه افراد به فعل در آمده و استعدادهای آنان شکوفا گردد. این هدف از طریق ایجاد فرصت های آموزشی جهت معلمان تحقق می یابد. آموزش معلمان فرآیندی است که انطباق و سازگاری معلمان را با محیط متحول سازمانی و در نهایت انطباق بهتر سازمان را با محیط بیرونی فراهم می آورد. در نتیجه معلمان آموزش دیده نسبت به معلمان که از این شاخص بهره مند نیستند به تغییرات سازمانی و هم چنین تغییرات جامعه آگاهانه تر واکنش نشان میدهند، از آنجا که حیات و ادامه زندگی سازمان تا حدود زیادی به دانش و مهارت معلمان آن بستگی دارد، افراد ماهرتر و آموزش دیده تر نقش موثرتری در کارآمدی و بهره وری سازمانی خواهند داشت. از طرف دیگر آموزش با افزایش میزان اطلاعات، دانش، مهارت ها و قابلیت های معلمان، آنان را برای ایفای وظایف و قبول مسئولیتهای جدیدتر، آماده تر و مجهزتر می کند. به طور کلی در سازمانی که به رشد کیفی و کمی دانش و مهارت معلمان خود می اندیشند و پیوسته فعالیت های آموزشی در آن جریان دارد، افراد به طور مستمر توانایی های خود را افزایش می دهند و چگونه آموختن و به کار بستن را می آموزند (رسته مقدم، ۱۳۸۹). لذا به نظر می رسد که پژوهش در راستای بررسی نقش آموزش در توسعه سازمانها آن هم سازمان آموزش و پرورش که اصلی ترین سازمان کشور در راستای کل پیشرفت کشور است، ضرورت و اهمیت خاصی دارد.

لیائو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی با عنوان (رابطه بین سکون دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری) نتایجی که یافتند به این صورت بود که: نخست این که سکون دانش به صورت میانجی به واسطه یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تاثیر می گذارد. دوم این که، وقتی که اعضای سازمان سکون یادگیری کمتری دارند یا سکون تجربه کمتری دارند عملکرد یادگیری سازمانی بهتر خواهد شد. آرون (۲۰۰۸) در پژوهش خود به وجود ارتباط مثبت و معنی دار بین عوامل مدیریتی در سازمان و توسعه حرفه ای اشاره نموده است، در واقع عوامل مدیریتی در سازمان می تواند حس ارزشمندی، حس تفاوت و توجه سازمانی را در کارکنان بالا برد. زمانی که این حمایتها با فرصت هایی برای رشد مهارتها، توانایی های شغلی، آزادی عمل در تصمیم گیری و به کارگیری ابتکارات که در توسعه حرفه ای مستتر است همراه می گردد، نتیجه آن برای سازمان افزایش رضایت شغلی و توسعه حرفه ای خواهد بود. گاوویا (۲۰۱۰) در تحقیق خود بیان نموده است که آموزش، بهداشت حرفه ای، مزایای مالی و اقتصادی، روابط درون شخصی، رفتار مدیریتی بر توسعه حرفه ای موثر است و باعث تغییر نگرش شغلی می گردد. توسعه حرفه ای کارکنان در واقع استفاده از ظرفیت های بالقوه آنان است.

<sup>1</sup> - Liao

## ۲- روش شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی می‌باشد و هدف آن بررسی تمایل به موفقیت در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد می باشد. لذا از لحاظ روش گردآوری اطلاعات روش تحقیق مورد نظر استراتژی پیمایشی می باشد. جامعه آماری این تحقیق را معلمان آموزش پرورش شهرستان پارس آباد تشکیل می دهند که تعداد آنها برابر ۷۰۰ نفر است و با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه نیز برابر ۲۴۰ انتخاب شده است. نمونه ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده از بین اعضای جامعه ی آماری انتخاب شده اند. برای سنجش تمایل به موفقیت معلمانان از پرسشنامه به کار رفته توسط نکویی مقدم (۱۳۹۱) استفاده شده است و نیز برای سنجش متغیر توسعه حرفه ای معلمان از پرسشنامه به کار رفته توسط حجازی و رستمی (۱۳۸۸) استفاده شده است. کلیه پرسشنامه های به کار رفته در پژوهش از طیف لیکرت با گزینه های ۱ تا ۵ (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) بوده اند. روایی پرسشنامه به منظور اطمینان بیشتر و با توجه به ماهیت و اهداف تحقیق اعتبار محتوایی، با نظر خواهی اساتید، متخصصین و صاحب نظران انجام گرفت و پس از تأیید پرسشنامه و انجام اصلاحات لازم، قابلیت اجرا کسب نمود. پایایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه تمایل به موفقیت ۰.۷۸ و برای توسعه حرفه ای معلمان ۰.۷۶ بدست آمدند. در این تحقیق در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی از روش‌های آماری استفاده شده است. برای داده پردازی و تحلیل آماری از نرم افزارهای SPSS19 استفاده شده است

## ۳- یافته های تحقیق

## ۳-۱- ویژگی های توصیفی

جدول ۱. شاخص های توصیفی جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۱۵	۴۷.۹
زن	۱۲۵	۵۲.۱
جمع	۲۴۰	۱۰۰
سن	فراوانی	درصد
زیر ۲۰ سال	۰	۰
۲۰ الی ۳۰ سال	۵۰	۲۰.۸
۳۱ الی ۴۰ سال	۱۳۷	۵۷.۱
۴۱ الی ۵۰ سال	۴۶	۱۹.۲
۵۱ سال به بالا	۷	۲.۹
جمع	۲۴۰	۱۰۰
تحصیلات	فراوانی	درصد
کمتر از لیسانس	۱۱	۴.۶
لیسانس	۱۹۲	۸۰
فوق لیسانس	۳۷	۱۵.۴

دکتر	۰	۰
جمع	۲۴۰	۱۰۰
سابقه کار	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۱۱	۴.۶
بین ۵ تا ۱۰ سال	۶۹	۲۸.۸
بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۸۴	۳۵
بیش از ۱۵ سال	۷۶	۳۱.۷
جمع	۲۴۰	۱۰۰

در جدول فوق مشاهده می شود که از بین معلمان نمونه آماری ۱۱۵ نفر (۴۷.۹ درصد) مرد و ۱۲۵ نفر (۵۲.۱ درصد) زن هستند. همچنین در جدول فوق مشاهده می شود که از بین معلمان نمونه آماری هیچکس زیر ۲۰ سال سن نداشته است، ۵۰ نفر (۲۰.۸ درصد) بین ۲۰ الی ۳۰ سال، ۱۳۷ نفر (۵۷.۱ درصد) بین ۳۱ الی ۴۰ سال، ۴۶ نفر (۱۹.۲ درصد) بین ۴۱ الی ۵۰ سال داشته اند و نیز ۷ نفر بالای ۵۰ سال سن داشته اند. از بین معلمان نمونه آماری ۱۱ نفر کمتر از لیسانس، ۳۷ نفر فوق لیسانس بوده اند و هیچکس نیز دارای مدرک دکتری نبوده است. و از بین معلمان نمونه آماری ۱۱ نفر کمتر از ۵ سال سابقه داشته اند، ۶۹ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، ۸۴ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۷۶ نفر نیز بیش از ۱۵ سال سابقه کار در آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد را داشته اند.

#### جدول ۲. مدل رگرسیون

دوربین واتسون		ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین		ضریب همبستگی
۲/۱۳		۰/۴۶۷	۰/۴۶۹		۰/۶۸۵
P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	SE	B	
۰/۰۰۰	۶/۰۶۷	-	۰/۱۵۱	۰/۹۱۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۴/۴۹۸	۰/۶۸۵	۰/۰۴۷	۰/۶۸۶	تمایل به موفقیت
دوربین واتسون		ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین		ضریب همبستگی
۲/۱۶		۰/۲۶۷	۰/۲۷		۰/۵۲
P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	SE	B	
۰/۰۰۰	۱۴/۴۴۲	-	۰/۱۳	۱/۸۷۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۹/۳۹۲	۰/۵۲	۰/۰۴	۰/۳۷۲	تمایل به انعطاف پذیری در کار

دوربین واتسون		ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین		ضریب همبستگی
۱/۹۱		۰/۲۹	۰/۲۹۳		۰/۵۴۱
P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	SE	B	
۰/۰۰۰	۱۰/۱۹۵	-	۰/۱۵۴	۱/۵۶۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۹/۹۳	۰/۵۴۱	۰/۰۴۷	۰/۴۶۴	تمایل به انسجام در کار
دوربین واتسون		ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین		ضریب همبستگی
۲/۱۵		۰/۳۳۹	۰/۳۴۲		۰/۵۸۵
P	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش بین
		BETA	SE	B	
۰/۰۰۰	۱۱/۵۵۶	-	۰/۱۳۷	۱/۵۷۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۱/۱۲۴	۰/۵۸۵	۰/۰۴۴	۰/۴۹۵	تمایل به نوآوری در کار

طبق نتایج جدول فوق ضریب همبستگی بین تمایل به موفقیت و توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد برابر ۰/۶۸۵ و ضریب تعیین برابر ۰/۴۶۹ است. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برابر ۲/۱۳ است، بنابراین می توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. طبق نتایج جدول فوق و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین میتوان گفت که فرضیه تمایل به موفقیت در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد نقش (تاثیر) مثبت و معنی داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان میدهد که تمایل به موفقیت ۰/۶۸۵ از تغییرات مربوط به توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد را پیش بینی می کند.

طبق نتایج جدول فوق ضریب همبستگی بین تمایل به انعطاف پذیری در کار و توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد برابر ۰/۵۲ و ضریب تعیین برابر ۰/۲۷۹ است. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برابر ۲/۱۶ است، بنابراین می توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. طبق نتایج جدول فوق و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین میتوان گفت که تمایل به انعطاف پذیری در کار در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد نقش (تاثیر) مثبت و معنی داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان میدهد که تمایل به انعطاف پذیری در کار ۰/۵۲ از تغییرات مربوط به توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد را پیش بینی می کند.

طبق نتایج جدول فوق ضریب همبستگی بین تمایل به انسجام در کار و توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد برابر ۰/۵۴۱ و ضریب تعیین برابر ۰/۲۹۳ است. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۱ است، بنابراین می‌توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. طبق نتایج جدول فوق و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که تمایل به انسجام در کار در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد نقش (تاثیر) مثبت و معنی داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان میدهد که تمایل به انسجام در کار ۰/۵۴۱ از تغییرات مربوط به توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد را پیش بینی می‌کند.

طبق نتایج جدول فوق ضریب همبستگی بین تمایل به نوآوری در کار و توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد برابر ۰/۵۸۵ و ضریب تعیین برابر ۰/۳۴۲ است. چنانچه آماره دوربین- واتسون در بازه قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. با توجه به اینکه آماره دوربین واتسون برابر ۲/۱۵ است، بنابراین می‌توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. طبق نتایج جدول فوق و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که تمایل به نوآوری در کار در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد نقش (تاثیر) مثبت و معنی داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان میدهد که تمایل به نوآوری در کار ۰/۵۸۵ از تغییرات مربوط به توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد را پیش بینی می‌کند.

#### ۴- بحث و نتیجه گیری

در رابطه با فرضیه تمایل به انعطاف پذیری در کار در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد نقش (تاثیر) مثبت و معنی داری دارد و طبق نتایج به دست آمده و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که این فرضیه تایید می‌شود و تمایل به انعطاف پذیری در کار در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد نقش (تاثیر) مثبت و معنی داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان داد که تمایل به انعطاف پذیری در کار ۰/۵۲ از تغییرات مربوط به توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد را پیش بینی می‌کند.

در رابطه با فرضیه تمایل به انسجام در کار در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد نقش (تاثیر) مثبت و معنی داری دارد و طبق نتایج به دست آمده و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که این فرضیه تایید می‌شود و تمایل به انسجام در کار در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد نقش (تاثیر) مثبت و معنی داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان داد که تمایل به انسجام در کار ۰/۵۴۱ از تغییرات مربوط به توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد را پیش بینی می‌کند.

در رابطه با فرضیه تمایل به نوآوری در کار در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد نقش (تاثیر) مثبت و معنی داری دارد و طبق نتایج به دست آمده و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که تمایل به نوآوری در کار در توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد نقش (تاثیر) مثبت و معنی داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان داد که تمایل به نوآوری در کار ۰/۵۸۵ از تغییرات مربوط به توسعه حرفه ای معلمان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد را پیش بینی می‌کند.

همچنین در رابطه با تحلیل رگرسیون چند متغیره ابعاد متغیر «تمایل به موفقیت» نشان داد که بیشترین توان پیش بینی با ضریب بتای ۰/۳۴۲ مربوط به بُعد «تمایل به نوآوری در کار» می باشد و بعد از آن ابعاد «تمایل به انعطاف پذیری در کار» با ضریب بتای ۰/۲۸۷ و بُعد «تمایل به انسجام در کار» با ضریب بتای ۰/۲۲۸ که در تحلیل رگرسیون چند متغیره توان پیش بینی متغیر وابسته یعنی توسعه حرفه‌ای معلمانان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد را دارند.

بنابراین می توان گفت که مدیران و برنامه ریزان آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد می توانند با برنامه ریزی و مدیریت صحیح و توسعه «تمایل به موفقیت» و ابعاد آن از جمله «تمایل به داشتن انعطاف پذیری در کار، تمایل به داشتن انسجام در کار و تمایل به داشتن نوآوری در کار» در نهایت بر توسعه حرفه ای معلمانان شان تاثیر گذار باشند. همچنین مدیران آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد می توانند با برنامه ریزی و مدیریت صحیح و توسعه «تمایل به داشتن انعطاف پذیری در کار» معلمان شان در نهایت بر توسعه حرفه ای آنها تاثیر گذار باشند. مدیران آموزش و پرورش شهرستان پارس آباد می توانند با برنامه ریزی و مدیریت صحیح و توسعه «تمایل به داشتن نوآوری در کار» معلمانان شان در نهایت بر توسعه حرفه ای آنها تاثیر گذار باشند.

## منابع

- ۱- جمالزاده، م. غلامی، ی و سیف، م. (۱۳۸۹). بررسی هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره سوم، شماره ۲، صص ۸۶-۶۳.
- ۲- حجازی، ی و رستمی، ف. (۱۳۸۸). بررسی مولفه های تاثیر گذار بر توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی کشاورزی (مطالعه موردی دانشکده های کشاورزی دانشگاه تهران؛ مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، سال دوم، شماره ۳، صص ۳۵۸-۳۴۷).
- ۳- رسته مقدم، آ. (۱۳۸۹)، مطالعه ویژگی های سازمان یادگیرنده در یک سازمان یاددهنده، فصلنامه دانش مدیریت، دوره دوره ۱۸، شماره ۲، صص ۴۷-۳۳.
- ۴- ملاتیان، ص. (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین میزان برخورداری شرکت سایپا یدک از ویژگی های سازمان های یادگیرنده با میزان هوش سازمانی در این شرکت، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره ۴، صص ۶۹-۵۲.
- ۵- نیکویی، ر. (۱۳۸۶)، آموزش محور اصلی مدیریت سرمایه های انسانی (رویکرد سیستمی و یکپارچه بر اساس مطالعات تطبیقی)، دومین همایش مدیریت سرمایه های انسانی با رویکرد کاربردی، تهران.
- 6- Liao, S. , Fei, W. & Liu, C. (2008). Relationships knowledge inertia, organization learning and organization innovation. *Technovation*, 28, 183-195.
- 7- Gavoviya, C. (2010). Examining the relationship bentwee learningorganization characteristics and change adaptation, innovation, and organizational performance. *Human Resource Developme Quarterly*, 2, 185-212.
- 8- Aroon, A. J. (2008). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 36, 349-359.