

رابطه یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی با توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد

زهرا تازیکی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران.

z.taziki2022@gmail.com

چکیده

مقدمه: یکی از زیر بنایی ترین نهادهای تمامی جوامع بشری پس از خانواده، آموزش و پرورش است. هر ساله منابع انسانی و مالی بسیار عظیمی برای تعلیم و تربیت دانش آموزان مورد استفاده قرار می گیرد. اینکه دانش آموزان آگاهی ها و توانمندی های ضروری برای زندگی اجتماعی را بیاموزند و در رشد و اعتلای جامعه خود موثر باشند، از مهمترین چالش های گریبان گیر نظام های آموزشی دنیا، به خصوص نظام آموزشی کشور ماست که برای این منظور باید به یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی همراه با توسعه حرفه ای کارکنان توجه نمود.

هدف: هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی با توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد می باشد.

روش: جامعه آماری تحقیق حاضر را کل کارکنان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مشهد می باشد که تعداد آنها ۲۰۷۴۶ نفر است طبق فرمول کوکران تعداد حجم نمونه ۳۷۷ نفر به دست می آید. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده می شود. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد پرسشنامه سواد پژوهشی داورپناه و سیامک (۱۳۸۵)، پرسشنامه توسعه حرفه ای قنبری و محمدی (۱۳۹۵)، پرسش نامه یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۱) و پرسشنامه بهره وری شریفی (۱۳۹۱) بود، تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از طریق آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره با استفاده از نرم افزار spss24 انجام شد.

نتیجه: یافته های تحقیق نشان داد که فرضیات تحقیق تایید می شود. به طوری که مشخص شد بین یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی با توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنا داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: یادگیری سازمانی، سواد پژوهشی، توسعه حرفه ای، بهره وری سازمانی

مقدمه

ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش نه تنها به توسعه اقتصادی اجتماعی کمک می‌کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می‌تواند موجب اعتلای کشور گردد. از آنجایی که امروزه دانش‌آموزان علاوه بر مهارت‌های پایه‌ی نیازمند مهارت‌های پیچیده‌تری هستند و منابعی که در اختیار آموزش و پرورش قرار می‌گیرد، محدود است در نتیجه ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش بایستی از طریق ارتقای بهره‌وری در مدارس صورت گیرد. اگر آموزش و پرورش، تغییرات کیفی در فرهنگ حاکم بر جامعه بوجود آورد، بدون شک می‌تواند از طریق تحول در رفتار مردم و شکل نهادهای اجتماعی، پیشرفت‌های قابل ملاحظه‌ای در نرخ رشد بهره‌وری بوجود آورد (شکری نوده، کاوسی، علیشیری، ۱۳۹۸).

لازمه موفقیت تلاش‌های انجام شده در زمینه بهسازی آموزش و پرورش توسعه حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است. از این رو، در دهه گذشته، کانون بحث و گفتگو پیرامون کیفیت مدارس اثربخش، هرچه بیشتر متوجه توسعه حرفه‌ای معلمان، بوده است (ریشتر، کانتر، کلوسمان، لادتک و بائومرت، ۲۰۱۷).

توسعه حرفه‌ای به دلیل تشدید چالش‌های پیش روی معلمان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزش حائز اهمیت است (گنسر، ۲۰۱۶). معلمان نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود سیستم‌های آموزشی هستند، بلکه مهمترین عامل ایجادکننده تغییر نیز محسوب می‌شوند. این وضعیت دوگانه معلم اصلاحات آموزشی، به عنوان یکی از عناصر اصلی و مجری تغییرات، توسعه حرفه‌ای معلمان را به حوزه‌های درحال رشد و چالش برانگیز تبدیل نموده است (ویلگاس-رایمرز، ۲۰۱۴). آنچه در کانون این تلاش‌ها، به منظور شناخت توسعه حرفه‌ای مشترک است. یادگیری معلمان، یادگیری چگونه یادگرفتن و انتقال دانش، به عمل برای کمک به پیشرفت دانش‌آموزان است (آوالوس، ۲۰۱۷).

توسعه حرفه‌ای معلمان عبارت است از «فرایندها و فعالیتهای طرح ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش‌آموزان شوند» (گاسکی، ۲۰۱۷). این تعریف دامنه وسیعی برای توسعه حرفه‌ای معلمان قائل است. با این حال، رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه‌ای، طرفدار یادگیری مادام‌العمر بوده و یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌ای کوتاه مدت نمی‌دانند، بلکه توسعه حرفه‌ای معلمان را فعالیتی بلندمدت میدانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت فردی معلمان را در بر می‌گیرد (ریشتر، کانتر، کلوسمان، لادتک و بائومرت، ۲۰۱۷). عوامل مختلفی می‌توانند بر توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیر گذار باشند که یکی از این مؤلفه‌ها می‌تواند سواد پژوهشی باشد. به گفته‌ی اسدی گرمارودی (۱۳۹۸) سواد پژوهشی مجموعه‌ای از مفاهیم، اندیشه‌ها و مهارت‌ها است که به ما کمک می‌کند موضوعات زمان را درک کنیم و «مهارت کاربست آگاهی از فرآیند پژوهش و مهارت‌های لازم در هر مرحله از آن در دانش پایه علوم موردنیاز زندگی» است وی ویژگی‌های این تعریف را ۱- آگاهی از فرآیند پژوهش و مهارت‌های لازم در هر مرحله از آن: این گزاره دلالت بر این دارد که پژوهش‌دارای فرآیندی است که اطلاع و مهارت آن ضروری است ۲- داشتن دانش علوم موردنیاز زندگی: این گزاره دلالت بر این دارد که دانستن حدی از علوم موردنیاز زندگی لازمه بهره‌مندی از سواد پژوهشی است ۳- مهارت کاربست پژوهش در دانش پایه علوم موردنیاز زندگی: این گزاره همچنان که بر ضرورت دارا و بهره‌مند شدن آدمی از علوم موردنیاز در زندگی اصرار دارد، بیش از آن بر کاربست دانش حاصله از علوم در زندگی تأکید می‌ورزد. امری که نظام آموزشی ما سخت نیازمند به آن است و شاید بتوان گفت چنانچه این رویکرد در نظام آموزشی رخ دهد بتوان آن را یکی از مصداق‌های فرار از روزمرگی دانست ۴- قید انسان در تعریف حکایت بر عموم و شمول مخاطبان دارد: یعنی هر کس در هر سطح و طبقه‌ای برای بقا، تداوم زندگی، ترقی، تعالی و حداقل در فرزند زمان خویش ماندن نیازمند به سرود پژوهشی است لذا برخورداری از سواد پژوهشی می‌تواند، آدمی را در برنامه ریزی

1 Richter, Kunter, Klusmann, Lüdtke & Baumert

2 Ganser

3 Villegas-Reimers

4 Avalos

5 Guskey

بهتر برای مدیریت فرآیند چگونه زیستن و فرزند زمان خویش بودن بهره مند سازد و با ایجاد انگیزه و جرأت دست زدن به فعالیت های پژوهشی در تولید دانش جدید او را یاری رساند. به جرأت می توان ادعا نمود که بین سطح سواد پژوهشی در یک جامعه و میزان رشد و توسعه یافتگی در آن جامعه رابطه ی مستقیم وجود دارد. بنابراین به منظور ارتقای زندگی روزمره، کسب توفیق همراهی و همگانی در مشارکت جمعی و حل مسائل بشری، توسعه ظرفیت های فردی و اجتماعی انسان و جامعه، پیشگیری از به دام افتادن در چرخه آزمون و خطا و رسیدن به نتایج موفقیت آمیز در عرصه های مختلف زندگی لازم است از سواد پژوهشی بهره گرفت (قلعه تکی، ۱۳۹۶).

سواد پژوهشی به عنوان ابزاری بالقوه به فراگیران قدرت می دهد و آنها را به شیوه یادگیری مبتنی بر منابع هدایت می کند. برنامه های سواد پژوهشی نقش معلمان و فراگیران را تغییر می دهد، به طوری که فراگیران، درگیر یادگیری خود هدایتی می شوند و معلمان به رفع اشکالات آنها می پردازند. سواد پژوهشی به عنوان راهکار آموزشی به طور مؤثر با نگرش های کلیشه ای در آموزش سنتی مبارزه می کند و با کمک گسترش مهارت های تفکر انتقادی در کارکنان، آنها را در حل مسائل و مشکلات، تصمیم گیری ها و تفکر خلاق و آنچه برای یادگیری فعال مناسب است توانا می سازد (دهقانی، عزیزیان کهن، بهتاج، ۱۳۹۸).

برنامه های سواد پژوهشی نقش کارکنان را تغییر می دهند. در یک محیط با سواد پژوهشی، کارکنان به طور جدی متعهد می شوند که خودشان یاد بگیرند و مدیران تسهیل کننده فعالیت های آنها از طریق دگرگونی در روش های آموزشی باشند. آنها با ایجاد موقعیت های جمعی و گروهی، مهارت های اجتماعی، و حل مسئله را در کارکنان تقویت می کنند. در چنین محیطی، مؤثر بودن تدریس، ایستایی علم و دانش، برنامه های آموزشی کهنه، برگزاری امتحانات با حوزه کنترل مشخص مورد توجه نیست. مدیران با ابزار متنوع یادگیری، اعم از چاپی و الکترونیکی، آشنایی دارند و کارکنان را به منابعی فراتر هدایت می کنند. به طوری که کارکنان درگیر وظایف جدیدی به شرح زیر می شوند (هاهکوک، ۲۰۱۹).

از عوامل مؤثر دیگر بر توسعه حرفه ای و بهره وری کارکنان می توان یادگیری سازمانی اشاره کرد سازمان ها نیاز دارند تا یک محیط یادگیرنده برای کارکنان خود ایجاد کنند، جایی که هر فردی در آن به یادگیری علاقمند شود و دانش مرتبط به کار خود را افزایش دهد و به عبارتی دیگر سازمان خود را یادگیرنده نمایند. سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن افراد به طور مستمر سعی می کنند تا توانایی ها و قابلیت های خود را برای ایجاد بهترین نتیجه افزایش دهند. به نقل از گاروین می نویسد سازمان یادگیرنده سازمانی است که توانایی ایجاد، کسب و انتقال دانش را دارد و رفتار خود را طوری تعدیل می کند که منعکس کننده دانش و دیدگاه های جدید باشد (خالق دوست و همکاران، ۱۳۹۷). سازمان ها امروزه دچار تغییرات شگرفی شده اند. رشد سازمانی و تبدیل سازمان از شکل بسته به موجودیتی زنده و تغییر الگوهای ثابت و از پیش تعیین شده سازمان به الگوهای سازگار شونده و منعطف، نمونه هایی از تغییراتی هستند که در سازمان ها به وجود آمده اند. امروزه دیگر سازمان های بزرگ و پیچیده ای که در دهه های قبل وجود داشتند کار ساز نیستند. سازمان های بزرگ با ساختارهای سنتی، توان و انعطاف لازم جهت همسویی با تغییرات محیط پیرامونی به ویژه جهانی شدن را ندارند و برای بقای خود مجبورند یا تغییر ساختار بدهند و یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند (گاروین، ۲۰۱۸). یکی از مهمترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است. در تعریف سیستماتیک، یک سازمان یادگیرنده سازمانی است که با قدرت و به صورت جمعی یاد می گیرد و به صورت مداوم خود را به نحوی تغییر می دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی، به نحو بهتری اطلاعات را جمع آوری، مدیریت و استفاده کند (حیدری و نجاری، ۱۳۹۹).

همانطور که در گزارش پژوهش های انجام شده نشان داده شد، تاکنون پژوهشی پیرامون موضوع رابطه یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی با توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش انجام نشده است. بنابراین هر چند در مورد متغیرهای یادگیری سازمانی، سواد پژوهشی، توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی به طور جداگانه پژوهش هایی انجام شده، اما رابطه ی بین این دو متغیر (یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی) با توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی مورد بررسی قرار

نگرفته و خلاء پژوهشی در این زمینه محسوس است. به نظر می‌رسد یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی نقش مهمی در تعیین متغیر مورد مطالعه یعنی توسعه حرفه ای و بهره‌وری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ایفا می‌کند. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی با توسعه حرفه ای و بهره‌وری سازمانی رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است و از نظر ماهیت در رده تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار گرفت. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مشهد می‌باشد که تعداد آنها ۲۰۷۴۶ نفر بود. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۳۷۷ نفر انتخاب شد

ابزار پژوهش

پرسشنامه سواد پژوهشی: ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه سواد پژوهشی طراحی شده توسط داورپناه و سیامک است (۱۳۸۵). پرسشنامه مورد نظر مشتمل بر ۵۴ سؤال تدوین شده به شیوه عینی در زیر ۵ استاندارد، حاوی ۱۲ سؤال مربوط به استاندارد ۱؛ ۱۵ سؤال مربوط به استاندارد ۲؛ ۱۰ سؤال مربوط به استاندارد ۳؛ ۸ سؤال مربوط به استاندارد ۴؛ و ۱۰ سؤال مربوط به استاندارد ۵ است. برای نمره‌گذاری پرسشنامه چنین عمل شده به هر پاسخ درست مربوط به سؤال‌های یک یا چندگزینه‌ای نمره ۱ (۱) داده شد. روایی و پایایی پرسشنامه مذکور قبلاً توسط داورپناه و سیام در اثری با عنوان (ساخت و هنجاریابی پرسشنامه سنجش سواد پژوهشی پایه و واقعی دانشجویان) سنجیده شده است. سنجش روایی محتوایی و صوری پرسش‌های طراحی شده براساس مطالعه مقدماتی نظر متخصصان، نظر تابداران، و دانشجویان هدف مورد سنجش قرار گرفته است. به علاوه، برای سنجش روایی سازه از آزمون تحلیل عاملی استفاده شده است. براساس قضاوت این گروه از داوران، پرسشنامه طراحی شده از روایی محتوایی بالایی برخوردار است. در بررسی پایایی ابزار تدوین شده ضریب آلفای کرونباخ در پیش آزمون ۰/۷۷ به دست آمده است.

پرسشنامه توسعه حرفه ای: در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد توسعه حرفه ای بر گرفته از الگوی قنبری و محمدی (۱۳۹۵) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۵ بعد با ۲۵ گویه می‌باشد. این پرسشنامه دارای طیف پنج‌گزینه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد است برای رسیدن به معیار قابلیت اعتماد بودن پایایی و روایی سوالات پرسشنامه از دو روش واریانس اعضا و سه سوبه سازی استفاده شده است. از مصاحبه شونده‌گان خواسته شد که گزارش نهایی پژوهش را بازبینی و نظر خود را درباره آن ابراز کنند در نتیجه قابلیت اعتماد پرسشنامه طراحی شده توسعه حرفه ای معلمان مدارس مورد تایید قرار گرفت. مولفه‌ها توسعه ویژگیهای روانشناختی (۱ و ۲ و ۳ و ۴) توسعه مهارتهای فردی (۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳) توسعه دانش تخصصی (۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷) توسعه دانش عمومی (۱۸ و ۱۹ و ۲۰ و ۲۱) توسعه دانش فناوری (۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵)

پرسشنامه یادگیری سازمانی: ابزار مورد استفاده، پرسش نامه ۲۸ سوالی یادگیری سازمانی (نیف، ۲۰۰۱) می‌باشد. این پرسشنامه شامل مؤلفه‌های چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، ساختار سازمانی، استراتژی، رهبری مشارکتی، و توسعه شایستگی کارکنان می‌باشد. این پرسشنامه در ۲۸ گویه تنظیم و بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، تا حدودی = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱) تنظیم شده است. خرده‌مقیاس‌ها چشم‌انداز مشترک (۱-۴) فرهنگ سازمانی (۵-۸) کار و یادگیری تیمی (۹-۱۲) رهبری مشارکتی (۱۳-۱۷) توسعه شایستگی کارکنان (۱۸-۲۳) ساختار سازمانی (۲۴-۲۶) استراتژی (۲۷-۲۸) روایی پرسشنامه یادگیری سازمانی در ایران توسط کاظم پور (۱۳۹۱)؛ اللهیاری (۱۳۸۹) و میرکمالی و همکاران (۱۳۹۰)؛ چوپانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است

پرسشنامه استاندارد بهره‌وری سازمانی (۱۳۹۱): پرسشنامه استاندارد بهره‌وری توسط شریفی (۱۳۹۱) طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه است و با یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد)، با سؤالاتی مانند: (میزان رضایت مشتریان از محصولات یا خدمات سازمان قابل توجه است.. بهره‌وری را می‌سنجد.. بر اساس طیف لیکرت نمره‌گذاری شده است) شیوه پاسخ دهی در سوالات ۱۵، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۹، ۶، ۴، ۲ معکوس است. امتیازات خود را از ۱۵ عبارت فوق با

یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۵ و حداکثر ۳۰ خواهد بود. اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می گیرد که ما فکر می کنیم (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش (پایان نامه شریفی ۱۳۹۱) روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است در پایان نامه شریفی (۱۳۹۱) جهت روایی صوری پرسشنامه و صحت و سقم سئوالات، پرسشنامه در بین تعدادی از مدیران و کارشناسان (لیسانس و فوق لیسانس به بالا) توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسشنامه در نمونه آماری پژوهش (سازمانها و شرکتهای دولتی) توزیع شد. همچنین پایائی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۱) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (+۱) به معنای پایائی کامل قرار میگیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر میشود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه بهره وری در سازمان برابر با ۰/۸۸ میباشد.

داده های جمع آوری شده به وسیله نرم افزار آماری SPSS از دو جنبه توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت؛ در بُعد توصیفی، شاخص های آماری که محاسبه شده، عبارتند از: فراوانی ها، درصدها، میانگین ها و انحراف معیار ها و در بُعد استنباطی از آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

یافته ها

فرضیه اصلی: توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی کارکنان توانایی پیش بینی یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی را دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون خطی چند متغیره استفاده می کنیم. در جدول ذیل آورده شده است.

جدول (۱) : خلاصه نتایج برازش مدل رگرسیونی و برآورد ضرایب

متغیرها	نماد ضریب	ضرایب خطای	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
حرفه ای توسعه	β_0	۱۵/۱۷۶	۳/۲۵۸	۴/۶۵۸	۰/۰۰۱
	β_1	۰/۵۱۰	۰/۰۳۲	۱۵/۹۳۰	۰/۰۰۱
بهره وری سازمانی	β_2	۰/۱۳۰	۰/۰۱۵	۸/۹۱۸	۰/۰۰۱
	β_0	۱۳/۳۰۲	۴/۵۱۳	۲/۹۴۷	۰/۰۰۳
نتایج کلی مدل	β_1	۰/۲۱۴	۰/۰۴۴	۴/۸۲۲	۰/۰۰۱
	β_2	۰/۱۹۶	۰/۰۲۰	۴/۷۴۲	۰/۰۰۱
توسعه حرفه ای	توسعه حرفه ای		۰/۶۰۹	آماره F	۲۹۱/۴۷۶
	بهره وری سازمانی		۰/۴۸۳		
سطح معناداری	آماره دوربین واتسون		۱/۶۱	سطح معناداری	۰/۰۰۱

باتوجه به ضریب مدل رگرسیونی که برای متغیر یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی که برای پیش بینی توسعه حرفه ای به ترتیب ۰/۵۱ و ۰/۱۳ به دست آمده با سطح معنی داری ۰/۰۰۱ و همچنین برای پیش بینی بهره وری سازمانی ۰/۲۱ و ۰/۱۹ با سطح معنی داری ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان آماره f که ۲۹۱/۴۷۶ به دست آمده می توان تأیید کرد که یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی توانایی پیش بینی توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی را دارند. بنابراین با عنایت به اطلاعات جمع آوری شده فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه « توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی کارکنان توانایی پیش بینی یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی را دارد.» با اطمینان ۰/۹۵ تأیید می گردد. ضریب تعیین در مدل رگرسیونی نشان می دهد که یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی ۶۰٪ از واریانس توسعه حرفه ای و ۴۸٪ از واریانس بهره وری سازمانی را تبیین می کند.

فرضیه فرعی اول: بین یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنی داری وجود دارد.

در ابتدا برای بررسی رابطه بین دو متغیر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می کنیم .
جدول (۲): آزمون همبستگی پیرسون

سواد پژوهشی		
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	
۰/۵۵۴	۰/۰۰۱	چشم انداز مشترک
۰/۳۵۱	۰/۰۲۴	فرهنگ سازمانی
۰/۲۷۱	۰/۰۱۲	استراتژی
۰/۲۰۴	۰/۰۰۱	توسعه شایستگی کارکنان
۰/۲۵۰	۰/۰۱۲	کار و یادگیری تیمی
۰/۳۲۲	۰/۰۰۱	ساختار سازمانی
۰/۳۴۱	۰/۰۰۴	رهبری مشارکتی

باتوجه به اینکه سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون تمامی متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی رابطه معنی داری وجود دارد. جهت بررسی بیشتر از آزمون رگرسیون خطی نیز استفاده می کنیم.

جدول (۳): خلاصه نتایج برازش مدل رگرسیونی و برآورد ضرایب

متغیرها	نماد	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
ضریب ثابت	β_0	۴۵/۴۰۷	۴/۲۵۱	۱۰/۶۸۰	۰/۰۰۱	
چشم انداز مشترک	β_1	۱۰/۳۵۹	۰/۱۸۱	۵۸/۳۶۴	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
فرهنگ سازمانی	β_2	۲/۱۸۸	۰/۲۱۸	۷/۸۶۰	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
استراتژی	β_3	۰/۸۱۱	۰/۴۵۶	۴/۲۰۴	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
توسعه شایستگی	β_4	۰/۵۲۸	۰/۱۰۳	۵/۱۱۲	۰/۰۲۳	مستقیم و معنی دار
کار یادگیری تیمی	β_5	۰/۲۴۹	۰/۳۱۶	۷/۷۸۹	۰/۰۴۱	مستقیم و معنی دار
ساختار سازمانی	β_6	۱/۴۹۷	۰/۴۲۴	۳/۵۳۶	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
رهبری مشارکتی	β_7	۱/۲۵۰	۰/۲۵۱	۴/۷۷۵	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
نتایج کلی مدل	ضریب تعیین	۰/۷۱۹		آماره F	۵۹۹/۷۸۹	
	آماره دوربین واتسون	۱/۵۸		سطح معناداری	۰/۰۰۱	

باتوجه به ضریب مدل رگرسیونی که برای خرده متغیرهای یادگیری سازمانی به تفکیک در جدول فوق ذکر شده است و همچنین میزان سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ و میزان آماره f که ۵۹۹/۷۸۹ به دست آمده می توان نتیجه گرفت فرضیه فرعی اول تحقیق مبنی بر اینکه « بین یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنی داری وجود دارد . » با اطمینان ۰/۹۵ تأیید می گردد. ضریب تعیین در مدل رگرسیونی نشان می دهد که یادگیری سازمانی ۷۱٪ از واریانس سواد پژوهشی را تبیین می کند و همچنین آماره دوربین واتسون که ۱/۵۸ به دست آمده نشاندهنده تأیید مدل نیز می باشد.

فرضیه فرعی دوم: بین یادگیری سازمانی و توسعه حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنی داری وجود دارد.

در ابتدا برای بررسی رابطه بین دو متغیر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می کنیم.
جدول (۴): آزمون همبستگی پیرسون

توسعه دانش	توسعه دانش	توسعه دانش	توسعه مهارت	توسعه	
فناوری	عمومی	تخصصی	فردی	روانشناختی	
۰/۹۹۱**	۰/۲۹۱**	۰/۱۸۱**	۰/۰۲۱	۰/۸۹۰**	چشم انداز مشترک
۰/۰۳۵	۰/۲۸۱**	۰/۳۲۲**	۰/۵۲۶**	۰/۰۴۱	فرهنگ سازمانی
۰/۱۷۰**	۰/۲۹۰**	۰/۵۶۶**	۰/۳۲۶**	۰/۱۶۵**	توسعه شایستگی کارکنان
۰/۲۲۹**	۰/۲۶۰**	۰/۴۷۵**	۰/۳۱۹**	۰/۲۸۶**	کار و یادگیری تیمی
۰/۳۰۹**	۰/۳۰۲**	۰/۵۶۵**	۰/۴۸۷**	۰/۳۳۶**	ساختار سازمانی
۰/۳۰۶**	۰/۲۷۷**	۰/۵۱۹**	۰/۴۳۳**	۰/۳۴۳**	رهبری مشارکتی
۰/۹۰۷**	۰/۲۹۵**	۰/۲۷۷**	۰/۰۸۳	۰/۹۳۱**	استراتژی

باتوجه به سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون تمامی متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای یادگیری سازمانی و توسعه پژوهشی رابطه معنی داری وجود دارد. جهت بررسی بیشتر از آزمون رگرسیون خطی نیز استفاده می کنیم.

جدول (۵) خلاصه نتایج برازش مدل رگرسیونی و برآورد ضرایب

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضرایب	نماد ضریب	متغیرها
	۰/۰۰۱	۶/۳۶۱	۳/۵۰۲	۲۲/۲۷۴	β_0	ضریب ثابت
معنی دار نیست	۰/۴۱۲	۰/۲۳۹	۰/۳۷۰	۰/۱۸۹	β_1	چشم انداز مشترک
مستقیم و معنی دار	۰/۰۰۱	۱۰/۰۰	۰/۱۷۶	۱/۷۶۶	β_2	فرهنگ سازمانی
مستقیم و معنی دار	۰/۰۰۱	۵/۵۵	۰/۷۰۹	۳/۹۴۱	β_3	توسعه شایستگی کارکنان
مستقیم و معنی دار	۰/۰۰۱	۵/۵۰	۰/۰۸۵	۰/۴۶۷	β_4	کار یادگیری تیمی
مستقیم و معنی دار	۰/۰۱۶	۳/۲۴۴	۰/۲۶۴	۰/۸۵۷	β_5	ساختار سازمانی
مستقیم و معنی دار	۰/۰۰۱	۲/۴۲	۰/۳۳۴	۰/۸۱۲	β_6	رهبری مشارکتی
مستقیم و معنی دار	۰/۰۰۱	۴/۲۵	۰/۲۱۲	۰/۹۰۰	β_7	استراتژی
۹۷/۷۵۳	آماره F	۰/۶۵۰		ضریب تعیین		نتایج کلی مدل
۰/۰۰۱	سطح معناداری	۱/۷۳		آماره دوربین واتسون		

باتوجه به ضریب مدل رگرسیونی که برای خرده متغیرهای یادگیری سازمانی به تفکیک در جدول فوق ذکر شده است و همچنین میزان سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ و میزان آماره f که ۹۷/۷۵۳ به دست آمده می توان نتیجه گرفت فرضیه فرعی دوم تحقیق مبنی بر اینکه « بین یادگیری سازمانی و توسعه حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه

معنی داری وجود دارد. « با اطمینان ۰/۹۵ تأیید می گردد. ضریب تعیین در مدل رگرسیونی نشان می دهد که یادگیری سازمانی ۶۵٪ از واریانس توسعه حرفه ای را تبیین می کند و همچنین آماره دوربین واتسون که ۱/۷۳ به دست آمده نشاندهنده تأیید مدل نیز می باشد.

فرضیه فرعی سوم: بین یادگیری سازمانی و بهره وری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنی داری وجود دارد. در ابتدا برای بررسی رابطه بین دو متغیر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می کنیم.

جدول (۶) آزمون همبستگی پیرسون

بهره وری سازمانی		
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	
۰/۴۰۸	۰/۰۰۱	چشم انداز مشترک
۰/۱۲۳	۰/۰۱۷	فرهنگ سازمانی
۰/۳۵۹	۰/۰۰۱	استراتژی
۰/۲۸۹	۰/۰۰۱	توسعه شایستگی کارکنان
۰/۲۲۰	۰/۰۰۱	کار و یادگیری تیمی
۰/۲۹۶	۰/۰۰۱	ساختار سازمانی
۰/۱۸۸	۰/۰۰۱	رهبری مشارکتی

باتوجه به اینکه سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون تمامی متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای یادگیری سازمانی و بهره وری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. جهت بررسی بیشتر از آزمون رگرسیون خطی نیز استفاده می کنیم.

جدول (۷) خلاصه نتایج برازش مدل رگرسیونی و برآورد ضرایب

متغیرها	نماد ضریب	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
ضریب ثابت	β_0	۱۹/۲۵۰	۴/۹۵۱	۳/۸۸	۰/۰۰۱	
چشم انداز مشترک	β_1	۲/۴۴۱	۰/۵۲۴	۴/۶۶۲	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
فرهنگ سازمانی	β_2	۰/۳۱۰	۰/۲۴۹	۱/۲۴۴	۰/۰۰۲	مستقیم و معنی دار
استراتژی	β_3	۱/۷۴۸	۱/۰۰۳	۱/۷۴۳	۰/۰۱۲	مستقیم و معنی دار
توسعه شایستگی کارکنان	β_4	۰/۳۸۶	۰/۱۲۰	۳/۲۲	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
کار یادگیری تیمی	β_5	۰/۲۰۰	۰/۳۷۴	۰/۴۰۰	۰/۰۰۹	مستقیم و معنی دار
ساختار سازمانی	β_6	۰/۷۵۸	۰/۴۷۳	۱/۶۰	۰/۰۱۱	مستقیم و معنی دار
رهبری مشارکتی	β_7	۰/۴۸۵	۰/۲۹۹	۱/۶۲	۰/۰۱۰	مستقیم و معنی دار
نتایج کلی مدل	ضریب تعیین	۰/۳۲۷		آماره F	۱۶/۳۶۹	
	آماره دوربین واتسون	۱/۷۸		سطح معناداری	۰/۰۰۱	

باتوجه به ضریب مدل رگرسیونی که برای خرده متغیرهای یادگیری سازمانی به تفکیک در جدول فوق ذکر شده است و همچنین میزان سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ و میزان آماره f که ۱۶/۳۶۹ به دست آمده می توان نتیجه گرفت فرضیه فرعی سوم تحقیق مبنی بر اینکه « بین یادگیری سازمانی و بهره وری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنی داری وجود دارد . » با اطمینان ۰/۹۵ تأیید می گردد. ضریب تعیین در مدل رگرسیونی نشان می دهد که یادگیری سازمانی ۳۳٪ از واریانس بهره وری سازمانی را تبیین می کند و همچنین آماره دوربین واتسون که ۱/۷۸ به دست آمده نشاندهنده تأیید مدل نیز می باشد.

فرضیه فرعی چهارم: بین توسعه حرفه ای و سواد پژوهشی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنی داری وجود دارد .

در ابتدا برای بررسی رابطه بین دو متغیر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می کنیم .

جدول (۸) آزمون همبستگی پیرسون

سواد پژوهشی		
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	
۰/۷۴۵	۰/۰۰۱	توسعه روانشناختی
۰/۷۹۰	۰/۰۱۸	توسعه مهارت های فردی
۰/۲۶۴	۰/۰۰۱	توسعه دانش تخصصی
۰/۳۴۹	۰/۰۰۱	توسعه دانش عمومی
۰/۶۹۵	۰/۰۰۱	توسعه دانش فناوری

باتوجه به اینکه سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون تمامی متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای توسعه حرفه ای و سواد پژوهشی رابطه معنی داری وجود دارد. جهت بررسی بیشتر از آزمون رگرسیون خطی نیز استفاده می کنیم.

جدول (۹) خلاصه نتایج برازش مدل رگرسیونی و برآورد ضرایب

متغیرها	نماد ضریب	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
ضریب ثابت	β_0	۴۱/۲۷۴	۳/۱۷۶	۱۲/۹۹	۰/۰۰۱	
توسعه روانشناختی	β_1	۱/۳۳۸	۰/۶۶۹	۳/۹۹	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
توسعه مهارت های فردی	β_2	۱/۱۴۱	۰/۰۶۳	۲/۲۱	۰/۰۴۶	مستقیم و معنی دار
توسعه دانش تخصصی	β_3	۰/۴۹۹	۰/۲۰۷	۲/۴۱	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
توسعه دانش عمومی	β_4	۰/۲۸۳	۰/۲۱۲	۲/۳۳	۰/۰۱۶	مستقیم و معنی دار
توسعه دانش فناوری	β_5	۴/۴۱۸	۰/۶۱۵	۵/۳۲	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
نتایج کلی مدل	ضریب تعیین	۰/۷۳۸		آماره F	۱۱۲۶/۳۱۸	
	آماره دوربین واتسون	۱/۵۱		سطح معناداری	۰/۰۰۱	

باتوجه به ضریب مدل رگرسیونی که برای خرده متغیرهای توسعه حرفه ای به تفکیک در جدول فوق ذکر شده است و همچنین میزان سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ و میزان آماره f که ۱۱۲۶/۳۱۸ به دست آمده می توان نتیجه گرفت فرضیه فرعی چهارم تحقیق مبنی بر اینکه « بین توسعه حرفه ای و سواد پژوهشی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنی داری وجود دارد . » با اطمینان ۰/۹۵ تأیید می گردد. ضریب تعیین در مدل رگرسیونی نشان می دهد که توسعه

حرفه ای ۷۳٪ از واریانس سواد پژوهشی را تبیین می کند و همچنین آماره دوربین واتسون که ۱/۵۱ به دست آمده نشاندهنده تأیید مدل نیز می باشد.

فرضیه فرعی پنجم: بین بهره وری سازمانی و سواد پژوهشی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنی داری وجود دارد.

در ابتدا برای بررسی رابطه بین دو متغیر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می کنیم.

جدول (۱۰) آزمون همبستگی پیرسون

سواد پژوهشی		
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	
۰/۳۶۴	۰/۰۰۱	بهره وری سازمانی

باتوجه به اینکه سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای بهره وری سازمانی و سواد پژوهشی رابطه معنی داری وجود دارد. جهت بررسی بیشتر از آزمون رگرسیون خطی نیز استفاده می کنیم.

جدول (۱۱) خلاصه نتایج برازش مدل رگرسیونی و برآورد ضرایب

متغیرها	نماد ضریب	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
ضریب ثابت	β_0	۱۶۱/۷۴۷	۶/۹۱	۲۳/۳۸	۰/۰۰۱	
بهره وری سازمانی	β_1	۰/۹۴۳	۰/۱۲۵	۷/۵۶	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
نتایج کلی مدل	ضریب تعیین	۰/۳۲۱		آماره F	۵۷/۲۱۳	
	آماره دوربین واتسون	۱/۶۲		سطح معناداری	۰/۰۰۱	

باتوجه به ضریب مدل رگرسیونی که برای متغیر بهره وری سازمانی که ۰/۹۴۳ به دست آمده و همچنین میزان سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ و میزان آماره f که ۵۷/۲۱۳ به دست آمده می توان نتیجه گرفت فرضیه فرعی پنجم تحقیق مبنی بر اینکه « بین بهره وری سازمانی و سواد پژوهشی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنی داری وجود دارد. » با اطمینان ۰/۹۵ تأیید می گردد. ضریب تعیین در مدل رگرسیونی نشان می دهد که بهره وری سازمانی ۳۲٪ از واریانس سواد پژوهشی را تبیین می کند و همچنین آماره دوربین واتسون که ۱/۶۲ به دست آمده نشاندهنده تأیید مدل نیز می باشد.

فرضیه فرعی ششم: بین توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنی داری وجود دارد.

در ابتدا برای بررسی رابطه بین دو متغیر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می کنیم.

جدول (۱۲) آزمون همبستگی پیرسون

بهره وری سازمانی		
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	
۰/۴۰۹	۰/۰۰۱	توسعه روانشناختی
۰/۲۳۱	۰/۰۲۱	توسعه مهارت های فردی
۰/۲۳۹	۰/۰۰۱	توسعه دانش تخصصی

توسعه دانش عمومی	۰/۲۳۰	۰/۰۱۷
توسعه دانش فناوری	۰/۴۰۲	۰/۰۰۱

باتوجه به اینکه سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون تمامی متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. جهت بررسی بیشتر از آزمون رگرسیون خطی نیز استفاده می کنیم.

جدول (۱۳) خلاصه نتایج برازش مدل رگرسیونی و برآورد ضرایب

متغیرها	نماد ضریب	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
ضریب ثابت	β_0	۱۹/۱۴۵	۴/۴۳۷	۴/۳۱۵	۰/۰۰۱	
توسعه روانشناختی	β_1	۱/۶۲۰	۰/۹۳۵	۲/۷۳۳	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
توسعه مهارت های فردی	β_2	۰/۲۰۰	۰/۱۸۹	۲/۲۵۷	۰/۰۰۳	مستقیم و معنی دار
توسعه دانش تخصصی	β_3	۱/۳۵۳	۰/۲۸۹	۲/۲۳۵	۰/۰۱۲	مستقیم و معنی دار
توسعه دانش عمومی	β_4	۰/۵۴۱	۰/۲۹۶	۳/۸۲۹	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
توسعه دانش فناوری	β_5	۱/۱۸۷	۰/۸۵۹	۳/۲۱۸	۰/۰۰۱	مستقیم و معنی دار
نتایج کلی مدل	ضریب تعیین	۰/۲۹۰		آماره F	۱۷/۴۱۵	
	آماره دوربین واتسون	۱/۸۱		سطح معناداری	۰/۰۰۱	

باتوجه به ضریب مدل رگرسیونی که برای خرده متغیرهای توسعه حرفه ای به تفکیک در جدول فوق ذکر شده است و همچنین میزان سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ و میزان آماره f که ۱۷/۴۱۵ به دست آمده می توان نتیجه گرفت فرضیه فرعی ششم تحقیق مبنی بر اینکه « بین توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد رابطه معنی داری وجود دارد» با اطمینان ۰/۹۵ تأیید می گردد. ضریب تعیین در مدل رگرسیونی نشان می دهد که توسعه حرفه ای ۲۹٪ از واریانس بهره وری سازمانی را تبیین می کند و همچنین آماره دوربین واتسون که ۱/۸۱ به دست آمده نشاندهنده تأیید مدل نیز می باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد بین یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. باتوجه به اینکه سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون تمامی متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی رابطه معنی داری وجود دارد نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق نجفloo و همکاران (۱۳۹۶) غفاری و فتوحی (۱۳۹۶) کووین (۲۰۱۶) ویودال (۲۰۱۶) و آرون (۲۰۱۴) همسو میباشد. در تبیین این فرضیه میتوان گفت که مهارت یافتن و استفاده از اطلاعات برای حل مشکلات تصمیم گیری موثر و کارآمد دانست. در نتیجه یادگیری سازمانی با سواد پژوهشی رابطه وجود دارد.

نتایج پژوهش نشان داد بین یادگیری سازمانی و توسعه حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد باتوجه به سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون تمامی متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای یادگیری سازمانی و توسعه پژوهشی رابطه معنی داری وجود دارد. با استفاده از یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه ای کارکنان اثرگذار باشد بروکما و همکاران (۲۰۱۹) یافته های این مطالعه با پژوهش های اوجها و همکاران (۲۰۱۸) و ساچالوک و همکاران (۲۰۱۸) لیلیلهو و همکاران (۲۰۱۹) و تیم و همکاران (۲۰۱۸) همسویی دارد. در تبیین یافته های این فرضیه میتوان گفت توسعه حرفه ای به مجموعه عملکردهای کارکنان گفته می شود.

که در نهایت سبب افزایش توانایی آنها و بهبود در شرایط کاری آنها میشود. توسعه حرفه ای کارکنان شاخصی است که از چندین زیرمقیاس تشکیل شده و در مجموع در نظر دارد که بتواند کارکنانی توانمندتر و با سطوح بالاتری از دانش خلق نماید (خان^۷ و همکاران، ۲۰۱۹) از نظر ژائو^۸ و همکاران (۲۰۱۹) توسعه حرفه ای کلیه اشکال آموزش و یادگیری را در نظر می گیرد که برای کمک به موفقیت کارکنان و یادگیری سازمان در نظر گرفته شده است. تأکید برنامه توسعه حرفه ای بر نقش استراتژیک یادگیری و توسعه به عنوان چالش واحدهای مدیریت منابع انسانی برای توسعه و کاربست ابزارهایی برای کمک به کارکنان برای انجام فعالیتهای یادگیری برای بهبود عملکرد و توسعه تخصصی کارکنان و انعطاف پذیری آنها است. (بنیت؛ ۲۰۱۷)

بین یادگیری سازمانی و بهره وری سازمانی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد باتوجه به اینکه سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون تمامی متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای یادگیری سازمانی و بهره وری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

در تبیین یافته های این فرضیه میتوان گفت یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می افتد که موجب تغییر عقاید و دیدگاههای موجود شده و دیدگاه جدیدی را خلق کند و از طریق ارتباط و تعامل به تمام سطوح سازمانی منتقل شود. این انتقال از طریق مشارکت ملحق می شود قره باشلونی و سلیمانزاده (۱۳۹۳) پیلار و همکاران (۲۰۰۵) همچنین استدلال می کنند که دانش و به ویژه کسب و خلق آن، همراه با انتشار و ادغام آن در درون سازمان تبدیل به منبع استراتژیک کلیدی در یادگیری سازمانی میشود. هولند در بررسی بین بهره وری سازمانی و یادگیری سازمانی به عنوان یک دیدگاه توسعه بین المللی چنین بیان میدارد: تلفیق بهره وری سامانی و یادگیری سازمانی با اندازه گیری در مقادیر تولید و سود است (سلیمیان و همکاران، ۱۳۹۳). بین سواد پژوهشی و توسعه حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد باتوجه به اینکه سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون تمامی متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای توسعه حرفه ای و سواد پژوهشی رابطه معنی داری وجود دارد نتایج این فرضیه با پژوهشهای دریل، رینولدز، سیاتری و تابمن (۲۰۱۲)، صفری و قورچیان (۱۳۹۷) و نادری، سامری و حسنی (۱۳۹۸) همسو است.

در تبیین یافته های این فرضیه می توان گفت سواد برنامه درسی بر اساس یک چارچوب مشخص و هدفمند زمینه ارتقاء و تعالی همه جانبه دانش آموزان و همچنین معلمان را فراهم ساخته و ناظر بر فعالیتهای و اقداماتی است که یادگیری را تسهیل و به پیشرفت و توسعه حرفه ای معلمان کمک میکند. تردیدی نیست که نظام های آموزشی و به تبع آن روشهای یاددهی و یادگیری متناسب با تغییر و تحولات جهان امروز کاملاً دگرگون شده اند. بنابراین شرایط ایجاد می کند افرادی به حرفه معلمی گمارده شوند که بتوانند با رفتار نوآورانه خود به تسهیل فرآیند آموزش کمک کنند. برای دستیابی بهاین مهم لازم است در طراحی و تدوین برنامه درسی به معلمان اجازه داده شود تا با استفاده از قوه خلاقه خویش، روشهای منحصر به فرد و متکی بر تواناییهای ذهنی خود را به مرحله اجرا بگذارند. یعنی سواد برنامه درسی آن ها بهبود پیدا کند. طراحی برنامه درسی خشک و غیر قابل انعطاف هم برای معلم و هم برای دانش آموز آزاردهنده است زیرا در چنین شرایطی معلم و دانش آموز در یک قالب ذهنی ساختاریافته و غیرقابل تغییر محدود میشوند و امکان کنجکاوی و خلاقیت از آنان سلب میشود

بین سواد پژوهشی و بهره وری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش رابطه معنا داری وجود دارد باتوجه به اینکه سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای بهره وری سازمانی و سواد پژوهشی رابطه معنی داری وجود دارد

در تبیین یافته های این فرضیه میتوان گفت روند تحولات در دنیای امروز اصلاحات آموزشی را اجتناب ناپذیر ساخته و آن را به ضرورت جهانی تبدیل کرده است. بیشترین توجه برنامه اصلاحات آموزشی مربوط بر توانمندسازی معلم و غنی ساختن

فرایند آموزش و یادگیری معطوف است. تکاپوی جهانی در دستیابی به برنامه های راهبردی و اثربخش برای نوسازی و تحول نظام های آموزشی در این است که از طریق ترویج و غنی ساختن یادگیری به افراد کمک شود تا چگونه یادگرفتن را بیاموزند. سواد برنامه درسی به نظام آموزشی و معلمان کمک میکند تا در یک بازه زمانی مشخص و با استفاده از ابزار و امکانات لازم زمینه را برای تحقق اهداف آموزشی فراهم سازد و بهره وری سازمان افزایش یابد.

بین توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون که ۰/۰۰۱ به دست آمده و میزان ضریب همبستگی پیرسون تمامی متغیرها که معنی دار به دست آمده نتیجه میگیریم بین متغیرهای توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد

در تبیین یافته های این فرضیه میتوان گفت توسعه حرفه ای کارکنان را به معنی پیشرفت حرفه ای آنها بیان داشته اند. کارکنانی که بتوانند به صورت حرفه ای در یک حوزه خاصی از تخصص سازمانی خود را بسط داده و توانایی خلق ارزش بیشتری برای سازمان را خلق نمایند بهره وری سازمان نیز افزایش پیدا میکند. (ادوارد، ۲۰۱۹) از سوی دیگر به کلیه آموزش هایی که کارمند برای موفقیت در حرفه خود نیاز دارد حتی اگر وی در حال حاضر مهارتهای لازم را داشته باشد، ممکن است در آینده به مهارتهای دیگری نیاز داشته باشد سازمانها راه توسعه خود را در توسعه سرمایه انسانی پیدا کرده اند که از طریق یادگیری مستمر مانند سازماندهی دوره های آموزشی، مربیگری، کار تیمی و غیره محقق می گردد. توسعه حرفه ای کارکنان، برنامه ای برای توسعه دانش، بینش و مهارت تخصصی منابع انسانی است. بنابراین، یکی از استراتژیک ترین مسیرهای توسعه پایدار سازمانی پرداختن به برنامه های توسعه حرفه ای است (آنگلو و مل، ۲۰۱۶).

پیشنهادی کاربردی

- با توجه به نتایج به دست آمده جهت ارتقاء سطح یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی می توان از سازوکارهایی جهت تدارک این ظرفیتها بهره گرفت و در بعد اجرایی با تدارک مجموعه اقدامات و برنامه هایی در قالب کلاسها و کارگاه های آموزشی جهت تقویت این سازه ها در راستای بهبود کارکرد جامعه گام برداشت تا مهارتهایی هم چون توسعه حرفه ای و بهره وری سازمانی را وسعت بخشید
- با توجه به اینکه یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی باعث توسعه حرفه ای می شود پیشنهاد می شود اقدامات لازم در خصوص افزایش یادگیری سازمانی و سواد پژوهشی، افزایش یابد تا از توسعه حرفه ای و بهره وری کارکنان نیز افزایش یابد
- ایجاد برنامه های بهبود مداوم و به روزرسانی مداوم آن جهت بهبود یادگیری سازمانی؛
- خطمشی و راهبرد مناسب از سوی مدیران جهت گسترش تواناییهای یادگیری سازمانی و افزایش بهره وری سازمان؛
- افزایش توان سازمان برای انجام کارهای مؤثر و کارا بوسیله توسعه حرفه ای کارکنان

منابع و ماخذ

- انتصارفومنی غلامحسین (۱۳۹۷). رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت). ۸(۳۲)، ۱۹۰-۱۷۱
- حیدری، رضوان؛ رضا نجاری (۱۳۹۹). طراحی، تبیین و ارزیابی مدل سازمان یادگیرنده در شرکت مهندسی و توسعه نفت؛ ماهنامه اکتشاف و تولید.
- خالق دوست، طاهره؛ کاظم نژاد، احسان؛ عسگری، فریبا؛ اصغری، الناز (۱۳۹۷). رابطه بین دیدگاه پرستاران در مورد اصول سازمان یادگیرنده با تعهد سازمانی؛ مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات) دوره ۱۸، شماره ۵.

1 Edward	0
1 Angelo & Mel	1

۴. دهقانی ماهرخ، عزیزیان کهن نسرين، بهتاج ایوب(۱۳۹۸). رابطه قابلیت های پژوهشی و سواد اطلاعاتی با پیش بینی اضطراب پژوهش در بین دانشجویان تربیت بدنی. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. ۷(۲۴)، ۵۰-۳۹
۵. شکاری زاده، محمدرضا (۱۴۰۰) نقش ابعاد یادگیری خودراهبر بر پیش بینی یادگیری سازمانی و توسعه حرفه ای مدیران (مورد مطالعه: مدیران مدارس شهرستان تربت حیدریه و حومه)، اولین کنفرانس بین المللی مطالعات میان رشته ای علوم بهداشتی، روانشناسی، مدیریت و علوم تربیتی،
۶. شگری نوده علی، کاوسی اسماعیل، علیشیری بهرام (۱۳۹۸). ارائه الگوی سازمان یادگیرنده در راستای ارتقای سرمایه فکری و بهره وری نیروی انسانی در معاونت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی به روش کیفی. مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت). ۱۳(۴۸)، ۱۸۱-۲۰۱
۷. صمدی، مریم و قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۳۹۸) یادگیری حرفه ای کارکنان: تقویت جو آموزش سازمانی، دومین کنفرانس ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت و حسابداری، تهران،
۸. طاهری قلعه تکی، فرخنده (۱۳۹۶). ارزیابی سواد پژوهشی دانشجویان کارشناسی ارشد رشته ی روان شناسی تربیتی، پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی تربیتی دانشگاه الزهرا(س) دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی
۹. عرفای جمشیدی شیدا، عرفای جمشیدی شادی، میرزایی حسین (۱۳۹۸). تبیین مدل یادگیری سازمانی کارکنان بر اساس ارتقای بهره وری و کاهش فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز تبریز). مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت). ۱۳(۴۹)، ۶۷-۴۱
۱۰. قنبری سیروس، زندی خلیل (۱۳۹۷). طراحی الگوی سیستماتیک عوامل موثر بر انتقال یادگیری به محیط کار (الگویی جهت ارتقای بهره وری آموزش های سازمانی). مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت). ۱۲(۱۴)، ۱۵۱-۱۱۵
۱۱. مدینه، سید محسن، علی احمدی، سعید، سروش یار، افسانه. (۱۴۰۱). تاثیر یادگیری سازمانی بر تردید حرفه ای و ارزیابی ریسک تقلب در بین حسابرسان سازمان حسابرسی: نقش تعدیلی متغیرهای جمعیت شناختی. *دوفصلنامه علمی حسابداری دولتی* ۱(۲) ۶۰-۴۱
۱۲. موسی زاده، ابوالفضل (۱۴۰۱) بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و بهره وری نیروی انسانی شهرداری مرنده با توجه به نقش تفاوت های فردی، هفتمین همایش ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران،
۱۳. هداوند سعید، جوانبخش علیرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه مولفه های یادگیری سازمانی با توسعه مهارت های حرفه ای مهندسان. فناوری آموزش (فناوری و آموزش). ۸(۴)، ۲۶۰-۲۵۳
۱۴. ولیان حسن، حسن پور داوود (۱۴۰۰). توسعه کارراه حرفه ای حسابرسان داخلی با توجه به ویژگی های یادگیری سازمانی بر اساس تحلیل داده بنیاد و تحلیل کیفی تعاملی (IQA). دانش حسابرسی، ۲۱(۱۲)، ۲۶۲-۲۹۸
۱۵. غفاری، سعید و فتوحی، سمانه (۱۳۹۶) بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و اضطراب کتابخانه ای در دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه خوارزمی، نشریه مطالعاتی کتابداری و علم اطلاعات، دوره بیست و چهارم، شماره ۱، ص ۲۴-۱.
۱۶. نجفلوو، پریسا؛ یعقوبی، جعفر و صالحی مقدم، نفیسه (۱۳۹۶) بررسی سواد اطلاعاتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی کشاورزی (مورد مطالعه: دانشگاه زنجان)، نشریه آموزش عالی، دوره دهم، شماره ۶۵، ص ۱۵۸-۱۸۸.
۱۷. نادری، الهام؛ سامری، مریم و حسنی، محمد (۱۳۹۸) تأثیر شرایط سازمانی مدرسه، ادراک رهبری و انگیزش معلمان بر بهبود فعالیت تدریس با میانجیگری توسعه حرفه ای معلمان ابتدائی. نشریه رویکردهای نوین آموزشی، ۲(۱۴)، ۱۳۱-۱۴۸
۱۸. صفری، محمود و قورچیان، نادرقلی (۱۳۹۷) تحلیلی بر برنامه درسی پوچ در محتوای آموزشی. پژوهش در برنامه ریزی درسی ۱(۵۴)، ۶۶-۷۴

20. Bizzell, B. E (2018). Professional Development of School Principals in Virginia. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute. Blacksburg, Virginia
21. Galavzi, P. (2021). Principals' Perceptions of Their Own Professional Development. Presented to the faculty of the Graduate School of the University of Texas at Austin, in partial fulfillment of requirement for degree of doctor of education
22. Ganser, T. (2016). An ambitious vision of professional development for teachers. *Nassp Bulletin*, 84(618), 6-12.
23. Garvin, D. A. (2018). Learning in action: a guide to putting the learning organization to work, Harvard Business School, MA
24. Girvan, C., Conneely, C., Brendan, T. (2021). *Extending experiential learning in teacher professional development*. Elsevier Teaching and Teacher Education. Volume 58, August (2016), pp: 129-139
25. Guskey, T. R. (2017). Closing the Knowledge Gap on Effective Professional Development. *Educational Horizons*, 87(4), 224-233.
26. Hahcock, V.E. (2019). *Information literacy for lifelong learning*. Chicago: American Library Association.
27. Hahcock, V.E. (2019). *Information literacy for lifelong learning*. Chicago: American Library Association.
28. Kanokorn S., Pongtorn P. & Ngang T. (2020) professional development of school principals. *Social and Behavioral Sciences* 116. pp:77 –81.
29. Mishra, P., Henriksen, D., & Mehta, R. (2015). *Creativity, digitality, and teacher professional development: Unifying theory, research, and practice*. In Handbook of Research on Teacher Education in the Digital Age (pp: 691-722). IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-4666-8403-4.ch026
30. Piasta Shayne, B. Justice Laura, M. Sonia, Q. Cabell, A. K. Wiggins, K. Reston, V. A. (2019). National Policy Board for Educational Administration. Professional Standards for Educational Leaders. American Association of Colleges of Teacher Education
31. Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2017). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 116-126.
32. Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: an international review of the literature*. Paris: International Institute for Educational Planning
33. Yusuf, A. Abubaka O. Fashiku Ch. (2016) *Professional Development Programme: A Veritable Tool For Improving Teachers' Productivity In North Central Zone Public Junior Secondary Schools, Nigeria*. 39 *Bulgarian Journal of Science and Education Policy (BJSEP)*, 10(1).
34. Kevin, D. (2013). Rethinking Job Characteristics in Work Stress Research. *Human Relations*, Vol. 81, No. 6, pp. 231-214
35. Aron (2010). Job involvement: An analysis of its determinants among male and female teachers. *Revue canadienne des Science de L'Administration*, Des, on line: Retrieved from <http://www.findarticles.com>.
36. Drill, W.F., Reynolds, W. M., Slatery, P. & Taubman, P. M. (2012), *Understanding Curriculum*, Peter Lang Publishing, Inc. New York
37. Khan, M. H. (2019). Knowledge, skills and organizational capabilities for structural transformation. *Structural Change and Economic Dynamics*, V: 48, Pp: 42-52.

38. Zhao, G., Yang, X., Long, T., & Zhao, R. (2019). Teachers' perceived professional development in a multi-regional community of practice: Effects of beliefs and engagement. *Learning, Culture and Social Interaction*, V:23, Pp:100-347.
39. Edward, K. L., Walpole, L., Lambert, G., Phillips, M. S., Gow, J., Morrow, J., ... & Hiller, J. (2019). The influence of hospital location and 'level of care' on continuing professional development. *Nurse Education in Practice*, Pp:102-634.
40. Angelo, K., Mel, F. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. Published by McGraw-Hill Education.
41. Binti, A. (2017). The Relationship between Transformational leadership characteristic and succession planning program in The Malaysian public sector. *International Journal of Asian Social Science*. 7(1) .