

تحلیل روابط ساختاری آموزش های تخصصی و تعهد شغلی دبیران با نقش میانجی کفایت آموزشی و خود شکوفایی

***تقی اکبری**، استادیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

علی جنابی نمین، مدرس آمار، گروه آمار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و در زمره پژوهش های توصیفی- پیمایشی و از نظر شاخص زمانی از پژوهش های مقطعی به شمار می رود، هدف آن بررسی تاثیر آموزش های تخصصی و تعهد شغلی با بررسی نقش واسطه ای خودشکوفایی و کفایت آموزشی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان گرمی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دبیران آموزش و پرورش شهرستان گرمی به تعداد ۱۶۹۲ نفر بود که با استفاده از روش هومن ۴۰۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های آموزش های تخصصی، تعهد شغلی، کفایت آموزشی و خود شکوفایی استفاده گردید. روایی پرسشنامه ها در تحقیقات قبلی نیز گزارش شده است و برای پژوهش حاضر نیز با استفاده از نظر اساتید گروه علوم تربیتی تایید گردید و پایایی نیز، از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب $(0/80)$ ، $(0/84)$ ، $(0/80)$ ، $(0/90)$ ، محاسبه گردید. برای بررسی فرضیات تحقیق و تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی با کمک نرم افزار SPSS و Amos استفاده گردید و برای سنجش نقش واسطه ای از مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از روش تحلیل مسیر بر اساس پیشنهاد بارون و کنی استفاده گردید. با توجه به نتایج مشاهده شد که خودشکوفایی و کفایت آموزشی در تاثیر آموزش های تخصصی بر تعهد شغلی نقش واسطه ای دارند نتایج نشان داد آموزش های تخصصی بر تعهد شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد همچنین نتایج نشان داد خودشکوفایی و کفایت آموزشی بر تعهد شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

کلید واژگان: خودشکوفایی، کفایت آموزشی، آموزش های تخصصی، تعهد شغلی

* نویسنده مسئول: T0076@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۹/۸/۲۱ پذیرش مقاله: ۹۹/۱۰/۲۰

Analyzing the structural relations specialist training commitment of teachers to the role of mediator adequacy and self-actualization

***Taghi Akbari**, Assistant Professor of Educational Management, Department of Educational Management, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran..

Ali Janabi Namin, Lecturer of Statistics, Department of Statistics, Islamic Azad University, Garmi, Iran.

Abstract

The present study is a cross-sectional research in terms of applied purpose and descriptive-survey research and in terms of time index. Its purpose is to investigate the effect of specialized training and job commitment by examining the mediating role of self-fulfillment and educational adequacy among teachers. Breeding is a Germe city. the statistical population included all education teachers in Germe city with 1692 people. using Hooman and stratified random sampling method of 400 people as a sample size. Questionnaires of specialized training, job commitment, educational adequacy and self-fulfillment were used to collect information. The validity of the questionnaires has been reported in previous researches and The validity of these questionnaires was confirmed by educational experts and the reliability was calculated through Cronbach's alpha coefficient, respectively (0.80), (0.84), (0.80), and (0.90). To test the research hypotheses and analyze the data, descriptive and inferential statistical methods were used with the help of SPSS and Amos software. According to the results, it was observed that self-fulfillment and educational adequacy have a mediating role in the effect of specialized training on job commitment. The results showed that specialized training has a positive and significant effect on job commitment.

Keywords: in self-sufficiency training, specialized training, employee engagement

* Corresponding author: T0076@yahoo.com

Receiving Date: 11/11/2020 Acceptance Date: 9/1/2021

مقدمه

آموزش تخصصی نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی یک انتخاب نیست بلکه یک ضرورت است. گرچه صاحب نظران به اهمیت این موضوع توجه و بر اجرای صحیح، جامع و کامل آن تأکید دارند، اما با توجه به تحولات اخیر در حوزه آموزش مجازی، لازم است آموزش و بهسازی نیروی انسانی شاغل در حوزه های آموزشی به طور جدی تر مورد توجه قرار گیرد. آموزش منابع انسانی برای افزایش بهره وری و پیشرفت سازمان ضروری است (Chiaburu & Tekleab, 2019). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد آموزش کافی و مناسب علاوه بر افزایش دانش و مهارت کارکنان می‌تواند به بهبود تعهد شغلی و کاری و بهره سازمان نیز منجر شود (Arucy & Juma, 2018). در تمام سازمانهای دو نکته مورد توجه قرار می‌گیرد حفظ بقاء و افزایش کارایی و اثر بخشی، حیات سازمانها تا حدود زیادی بستگی به دانشها و مهارتهای مختلف نیروی انسانی دارد. به دلیل اهمیت سازمان ها در برآورده ساختن نیازهای جامعه، متخصصان تأکید زیادی بر تداوم آموزش های ضمن خدمت دارند (Tai, 2006).

نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمانی است و کیفیت کاری آن بر مزیت رقابتی سازمانها و در نتیجه بر بقای سازمان در دنیا پر تلاطم رقابتهای کمک می‌کند (Ardalan, ganbari, 2013). آموزش تخصصی منابع انسانی نه تنها در جهت ایجاد دانش و مهارت ویژه کارکنان نقش بسزایی دارد، بلکه باعث می‌شود که افراد در ارتقای سطح کارایی و اثر بخشی سازمان سهیم باشند و خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند (Ngai, 2016). Cheung, Rui از طرفی از آنجا که حدود ۷۰ درصد از منابع و سرمایه سازمانها را منابع انسانی تشکیل می‌دهد، لذا تأمین این سرمایه انسانی مستلزم فعالیتهای آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی می‌باشد. چرا که منابع انسانی پس از کسب آموزش‌های لازم توسعه می‌یابند و با این توسعه می‌توان عملکرد سازمانی را بهبود بخشید. آموزش و توسعه باعث می‌شود افراد با توجه به تغییرات مکرر در ماهیت و محتوای شغل به طور مؤثر بتوانند در انجام وظایف سازمانی و حرکت در مسیر شغلی موفق باشند (Ibarrarán. Ripani, Taboada, Villa and Garcia, 2014). مطالعات انجام شده مؤید آن است که آموزش تخصصی در کیفیت بخشی به کار نقشی دو گانه دارد؛ از یک طرف با آگاهی و دانش کارکنان سبب افزایش رضایت شغلی، اعتماد، وابستگی سازمانی و توسعه انسانی گردیده و از طرف دیگر با بهبود روشهای انجام کار تحقق اهداف سازمانی و کارایی و اثر بخشی آن را مقدور می‌سازد (Mowday, Steers,)

Porter, 2014). از آنجا که آموزش‌های ضمن خدمت شامل تشریح مأموریت‌ها، اهداف و عملکرد بهینه در سازمان است، آگاهی یافتن از موارد مذکور باعث توجه بیش تر کارکنان نسبت به مسایل سازمانی شده و هر یک از آنها زمینه و انگیزه‌ی لازم در رشد و توسعه مسایل سازمانی را تقویت خواهند نمود. یکی از متغیرهایی که پیامد این فرایند است، تعهد سازمانی است اقدامات آموزشی سازمان نیز بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد (Allen & Meyer, 2012)

تعهد یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی بوده است. در این بین اهم عوامل مرتبط با تعهد سازمانی نوآوری سازمانی، حمایت مدیران و سرپرستان و توانمندسازی کارکنان می‌باشد (Getahun, Sims, 2014). با این تفاسیر تعهد شغلی به عنوان نقطهٔ ثقلی که سازمانها در راستای تحقق آن در منابع انسانی گامهای استراتژیک اتخاذ می‌کنند، مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (Oates, 2014). بر مبنای نظریه آلن و میر^۱ تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را در او کاهش می‌دهد. آنان سه جزء را برای تعهد شغلی ارایه داده‌اند:

۱. **تعهد عاطفی**^۲: در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان می‌باشد. به طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می‌کنند.
۲. **تعهد مستمر**^۳: بر اساس این تعهد فرد هزینه ترک سازمان را محاسبه می‌کند. در واقع فرد از خود می‌پرسد که در صورت ترک سازمان چه هزینه‌هایی را متحمل خواهد شد. در واقع افرادی که به شکل مستمر به سازمان متعهد هستند افرادی هستند که علت ماندن آنها در سازمان نیاز آنها به ماندن است.

1. Allen and Meyer
2. Affective Commitment
3. Continuance Commitment

۳. **تعهد هنجاری**^۱: در این صورت کارمند احساس می‌کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است .

آلن و می‌یر تعاریف تعهد شغلی را به سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف وابسته می‌دانند. از تفاوت‌های مفهومی اجزای سه‌گانه تعهد سازمانی، که هر یک تا حدودی از یکدیگر مستقل‌اند، این نتیجه حاصل می‌شود که هر کدام پیامد پیش فرصت‌های خاصی هستند (Totonchi, 2012).

تعهد سازمانی شامل تعهد همانندسازی شده است که بر مبنای عضویت در سازمان می‌باشد و توسط عموم مورد احترام است و در کارکنان موجب احساس غرور می‌شود و کارکنان در همه‌ی سطوح به مشارکت در تصمیمات مربوط به کار و نقش‌شان در سازمان می‌پردازند. در تعهد مبادله‌ای فرد به محاسبه‌ی منافع و عایداتی نظیر حقوق، مزایا و ترفیع‌ها که در صورت ترک سازمان آن را از دست می‌دهد می‌پردازد؛ در تعهد پیوستگی افراد سازمان خود را مانند یک گروه پیوسته و مانند یک خانواده می‌دانند و در واقع احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه به دلایل عقلانی و عاطفی می‌کنند. بنابراین تعهد سازمانی نگرشی است که انعکاس احساساتی همانند دلبستگی و وفاداری نسبت به اهداف سازمان است و کمبود آن باعث غیبت کارکنان، جابه‌جایی، ایجاد هزینه‌های کاری، سرقت و نارضایتی شغلی می‌شود (Brewer, 2013). نتایج پژوهش ساهیندیز و بوریس^۲ نشان داد که بین ادراک کارمندان از اثربخش بودن آموزش و تعهد، رضایت شغلی و انگیزش آنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد (Baron RM, Kenny, 1986). آموزش کافی به عملکرد شغلی مطلوب منجر می‌گردد نتایج تحقیقات نشان داد که آموزش تخصصی در تعهد کاری و بهره‌وری سازمانی دارد (Ansari, Bagheri., 2010). (Salehi, کفایت آموزشی یعنی فردی که در اثر آموزش به شایستگی لازم رسیده است به دلیل این که جنس کفایت از آموزش است که کفایت آموزشی باید توأم با آموزش و یادگیری باشد (Ibarrarán et al, 2014) اندیشمندان مدیریت منابع انسانی معتقد هستند که سازمان‌های پیشرو تنها از طریق به‌کارگیری مدل‌های پیشرفته و توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و استراتژی‌های توسعه و بالندگی کارکنان خود، می‌تواند پاسخگوی نیازهای کسب و کار با سرعت و

-
1. Normative Commitment
 2. Sahinidis & Bouris

انعطاف بیشتر باشند (Jazani, 2001). باید گفت هر سازمان باید به سمت ایجاد سیستمی پایدار و پویا برای توسعه منابع انسانی برود سیستمی که در آن کارکنان و نهادهای مرتبط با رضایت به کفایت لازم برسند (Betoiei, 2015). در رویکرد توسعه انسانی و رسیدن به حد کفایت لازم تنها مصرف کالا و خدمات و میزان آنها مد نظر نبوده است بلکه گسترش امکانات لازم از قبیل آموزش برای استفاده از استعدادها و نیز پیشرفت قابلیت اجزای توسعه در نظر گرفته می‌شوند. از این منظر رسیدن به توسعه (کفایت) لازم در این امر شامل دو مفهوم ابزارری و غیر ابزارری است یعنی رسیدن به کفایت آموزش لازم هم ابزار می‌خواهد و هم نیازمند توجه به مسایل روان‌شناختی از قبیل ایجاد انگیزه، عزت نفس و ... است (Zafarghandi, 2013). نتایج تحقیق نشان داد که کفایت آموزش از طریق تمرکز بر جنبه‌های روان‌شناختی، اثربخشی را افزایش می‌دهد (ZolfaghariZafarani, 2017 Zarei). کفایت آموزشی زمانی در افزایش بهره‌وری سازمان موثر است که روند طراحی و برنامه ریزی آن‌ها بر اساس سیاست، فعالیت‌های شغلی، اهداف و فلسفه سازمان باشند (Matt, 2019).

روانشناسی مثبت به عنوان رویکردی جدید در حیطه روانشناسی بر سلامت روان و ارتقاء بهزیستی تاکید دارد. در حقیقت روانشناسی مثبت علم شادکامی و شکوفایی انسان است. میل به رشد و توسعه دادن تمامی توانهای بالقوه از تواناییهای زیست شناختی گرفته تا پیچیده ترین جنبه های روانشناختی مفهومی می‌باشد که روگز¹ "خودشکوفایی" مطرح ساخته است. (Schultz, 2016). وی این نیروی انگیزشی اساسی را هدف غایی تمامی انسانها محسوب میکند و معتقد است که موجود زنده نه تنها سعی در حفظ خود دارد، بلکه می‌کوشد خود را در جهت تمامیت، وحدت، کمال و خودمختاری سوق دهد. خود شکوفایی حالتی از سلامت روان بهینه است. با این تعریف، افراد شکوفا نه تنها احساس خوبی دارند بلکه خوب هم عمل می‌کنند. آنها به طور منظم هیجان‌های خوبی تجربه می‌کنند، در زندگی روزانه خود برجسته هستند و به صورت سازنده با محیط اطراف خود مشارکت می‌کنند (Keyes, 2007). بالاترین سطح سلسله مراتب مزلو را نیازهای خودشکوفایی² تشکیل می‌دهد. به این مفهوم که فرد نیازمند پیشرفت در تحقق هدف‌های زندگی خود و نیز درک قابلیت‌های شخصیت خویش است. به عبارت دیگر نیاز برای شکوفا ساختن

1. Rogers

2. Self- actualization Needs

قابلیت‌هایی است که فرد دارد. به اعتقاد مزلو هر کوششی که موجب وقفه و یا مانع سیر طبیعی تکامل رشد روانی به ترتیب فوق شود، زیان آور است. به نظر او در سازمان‌های امروزی به نیازهای خود شکوفایی کارکنان کمتر توجه می‌شود و همین امر مانع رشد شخصیت و خویشتن شناسی و احساس تعهد خدمت می‌گردد و در نتیجه تعارض و ناسازگاری بین نیاز روانی فرد به خود شکوفایی از یک سو و نیاز سازمان به ازدیاد کارایی از سوی دیگر ظاهر می‌شود (Oates, 2006).

افرادی که احساس بهره‌وری شغلی دارند در درون خود به این باور و یقین رسیده اند که در حال شکوفا شدن هستند، هستی آنها معنی دار است، شاد و سرزنده هستند و احساس مفید بودن می‌کنند. کارگران و کارمندی که همواره در خویشتن احساس بهره‌وری داشته باشند به کار و شغل خود علاقه‌مند هستند و سعی بر آن دارند که حداکثر لیاقت و شایستگی را از خود به نمایش بگذارند. فردی که در سازمان احساس بهره‌ور بودن می‌کند همواره در فکر پیشرفت مهارت‌های شغلی خود می‌باشد (Totonchi, Samani, Ghashghaei, 2012).

امروزه سازمانها باید توانایی سازگاری با دگرگونیهای مداوم را برای نیل به موفقیت داشته باشند. گسترش روزافزون علوم و فنون و پیچیده‌تر شدن شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه، مطرح‌شدن اندیشه‌های نو و گوناگون، عدم اطمینان محیطی، عدم قطعیت و تغییرات و چالشهای زیاد دنیا ایجاب میکند که سازمانهایی با قدرت یادگیری ایجاد گردد که بتوانند خود را به فنون و راهبردهای لازم مجهز سازند. از جمله مفاهیم نوینی که در اثر تحولات و دگرگونیهای فوق مطرح گردیده، سازمانهای یادگیرنده و یادگیری سازمانی است (Yarahmadi, Khorasani, 2008). در این مورد، تعهد و احساس کارکنان نسبت به سازمان و حس مسوولیت پذیری آنان تأثیر بسیاری در تلاش افراد برای یادگیری و پویایی یا عدم علاقه‌ی آنان به یادگیری خواهد داشت. تعهد سازمانی بسیار مهم است زیرا زمانی که ساخته شود، منجر به نتایج مختلف و مطلوب در سازمان می‌شود. علاوه بر این، کارمندان متعهد وفاداری خود را نشان می‌دهند و تبدیل به افراد تولیدکننده در سازمانهایشان خواهند شد (Hanaysha, 2016).

در یک بررسی تطبیقی تعهد سازمانی در شرکت های دولتی و خصوصی، ضمن نشان دادن وجود رابطه مثبت بین سن و تعهد سازمانی، بر وجود رابطه بین سابقه کار، سن، جنسیت و تاهل با تعهد عاطفی اشاره کرده است (Ashrafi, 1995).

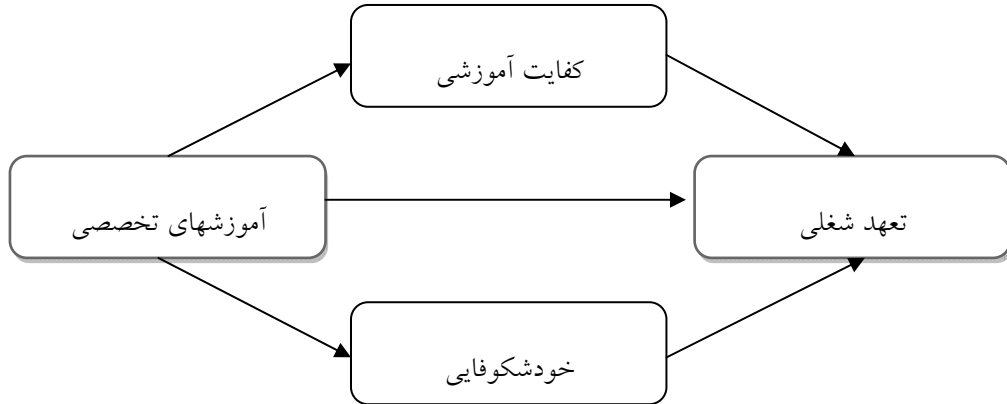
در تحقیق دیگری که (Ashrafi, 1995) جهت تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان زغال سنگ البرز شرقی انجام گرفت وجود رابطه بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی، عوامل نگاه‌دارنده و برخی از عوامل محیطی مورد تایید قرار گرفت (2000, Behboodi). در تحقیق دیگری با عنوان شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز فجر انجام شد، ضمن استفاده از الگوی میبیر و آلن نشان داد که حمایت سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری، احساس عدالت سازمانی، فرصت‌های شغلی موجود در خارج از سازمان، فرصت‌های ارتقای شغلی، نگرش مثبت به کار، امنیت شغلی، تحصیلات، سابقه کار و رسیدگی به مشکلات کارکنان از عوامل موثر بر تعهد سازمانی می‌باشند (Madani, 2005) و Zahedi).

با توجه به ضرورت‌های خاص اشاره شده در بالا مسأله اصلی و اساسی در تحقیق حاضر این است که آموزش‌های تخصصی و تعهد شغلی با نقش واسطه‌ای کفایت آموزشی و خود شکوفایی دبیران آموزش و پرورش شهرستان گرمی چه تأثیری دارد؟
بر همین اساس دو فرضیه خواهیم داشت :

فرضیه اول: کفایت آموزشی در تأثیر آموزش‌های تخصصی بر تعهد شغلی نقش واسطه‌ای

دارد

فرضیه دوم: خودشکوفایی در تأثیر آموزش‌های تخصصی بر تعهد شغلی نقش واسطه‌ای دارد
متغیرهای مورد مطالعه در تحقیق حاضر به استناد (Nagai et al, 2016) شامل متغیرهای تعهد شغلی (متغیر وابسته) و کفایت آموزشی و خود شکوفایی (متغیرهای میانجی) و آموزش‌های تخصصی (متغیر مستقل) می‌باشد که مدل مفهومی تحقیق در زیر آورده شده که بیانگر رابطهٔ تئوریک بین متغیرهای تحقیق می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی

این تحقیق از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر محتوایی از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی و از نظر گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات میدانی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، شامل دبیران آموزش و پرورش شهرستان گرمی می‌باشد. طبق آمار ارائه شده از سوی واحد آمار و پژوهش آموزش و پرورش شهرستان گرمی تعداد این افراد جمعاً ۱۶۹۲ نفر می‌باشد برای تعیین حجم نمونه با توجه به منابع مختلف از روش هومن (۱۳۹۳) استفاده شد. به طور کلی در روش شناسی مدل یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود:

$$q_{15} - n - q_5$$

که در آن q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سوالات) پرسشنامه و n حجم نمونه است. با توجه به اینکه تعداد سوالات در این تحقیق ۴۰ عدد می‌باشد پس تعداد نمونه بایستی حداقل ۲۰۰ عدد و حداکثر ۶۰۰ عدد باشد؛ که با توجه به تعداد زیاد جامعه آماری میانگین این تعداد یعنی ۴۰۰ عدد برای حجم نمونه انتخاب شد روش نمونه‌گیری نیز تصادفی طبقه ای نسبی بود.

جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، به صورت میدانی و با مراجعه به محل کار افراد مورد مطالعه انجام گرفت.

مطالعات کتابخانه‌ای از جمله مطالعه کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی (اینترنت) به منظور دستیابی به مبانی نظری و استفاده از تجارب محققین دیگر و استفاده از ابزار پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها برای دستیابی به داده‌های مورد نظر.

آموزش‌های تخصصی: در تحقیق حاضر این متغیر با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد Oates (2004) مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد (۷ گویه).

تعهد شغلی: در تحقیق حاضر این متغیر با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد (Korsgard et al (1995) مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد (۱۶ گویه).

کفایت آموزشی: در تحقیق حاضر این متغیر با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد (2013) Green et al. مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد (۸ گویه).

خود شکوفایی: در تحقیق حاضر این متغیر با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد Foster et al. (2012) مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد (۹ گویه).

روایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید گروه علو تربیتی تایید شد و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آفای کرونباخ در این پژوهش توسط محقق به ترتیب ۸۰/۸۴، ۹۰/۹۰، ۸۰/۸۰ به دست آمده است که از پایایی خوبی برخوردار است.

برای سنجش نقش واسطه‌ای کفایت آموزشی و خودشکوفایی از مدل‌یابی معادلات ساختاری (از مراحل پیشنهادی Baron & Kenny (1986) به روش رگرسیون سلسله مراتبی هم‌زمان «تحلیل مسیر» در (Amos) برای تحلیل داده‌های مبتنی بر چهارچوب تحقیق (مدل مفهومی تحقیق) استفاده شد. مراحل اجرای این روش بدین قرار بود که در مرتبه اول ضریب رگرسیون، آموزش‌های تخصصی روی تعهد شغلی و در مرتبه دوم رگرسیون، آموزش‌های تخصصی روی (کفایت آموزشی و خودشکوفایی) و تعهد شغلی به صورت هم‌زمان محاسبه شد. برای بررسی اثر غیر مستقیم آموزش‌های تخصصی بر (کفایت آموزشی و خودشکوفایی)، اختلاف ضریب رگرسیون آموزش‌های تخصصی از مرحله اول به مرحله دوم بررسی شد. بر پایه پیشنهاد بارون و کنی چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای به معادله، اثر متغیر برونزاد یا مستقل از گام اول به گام دوم کاهش پیدا کند واسطه‌ای گری احراز می‌شود (Nasiripoor, 2015).

یافته ها

به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌های بکار گرفته شده در تحقیق حاضر روایی آنها بطور طبیعی مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین با توجه به استفاده از آزمون مدلسازی معادلات ساختاری روایی سازه پرسشنامه‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی به تأیید رسید.

برای برآورد پایایی^۱ پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌گردد. بر این اساس مقدار آلفا با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 مطابق جدول (۱) بدست می‌آید. در صورتی که مقدار آلفای کرونباخ بزرگتر از مقدار ۰/۷ باشد، نشان دهنده پایا بودن سؤالات مطرح شده است.

جدول ۱- پایایی پرسشنامه

متغیرهای تحقیق	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
آموزشهای تخصصی	۷	۰.۸۰۳
تعهد شغلی	۱۶	۰.۸۴۵
کفایت آموزشی	۸	۰.۹۰۱
خود شکوفایی	۹	۰.۸۰۸
پایایی کل پرسشنامه	۴۰	۰.۸۵۱

برای برازش الگوی مفهومی به داده‌ها از تحلیل مسیری^۲ استفاده شد. برای برازش مدل از روش درستنمایی ماکسیمم استفاده و ماتریس واریانس کواریانس داده‌ها به عنوان اطلاعات ورودی وارد مدل شد.

شاخص‌های برازش: شاخص‌های برازش برای بررسی مناسب بودن مدل تحلیل مسیری برای مدل‌های تحقیق در حالت با و بدون نقش واسطه‌ای کفایت آموزشی و خودشکوفایی در زیر ارائه شده است:

در این تحقیق برای بررسی میزان تاثیر هر یک از متغیرهای واسطه‌ای کفایت آموزشی و خودشکوفایی از دو مدل جداگانه استفاده شده است که در مدل اول کفایت آموزشی دارای نقش واسطه‌ای می‌باشد و متغیر خودشکوفایی حذف شده است و در مدل دوم خودشکوفایی نقش واسطه‌ای دارد و متغیر کفایت آموزشی حذف شده است.

1. Reliability
2. Path Analysis

نتایج اولیه نشان داد، شاخص ها دارای برازش مناسب نیستند همچنین، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)، معیار دیگری است که در صورتی که بیشتر از هشت درصد باشد، مدل نامناسب تشخیص داده می‌شود. با توجه به این که مقدار این خطا در مدل اول ۰/۱۱۹ و در مدل دوم ۰/۱۳۹ به دست آمده است، برازش مدل، نامناسب ارزیابی می‌شود. همچنین سایر شاخص‌های برازش مدل همانطور که در جدول فوق نشان داده شده و با مقایسه آنها با حد قابل قبول وضعیت مناسبی را نشان نمی‌دهند. برای رفع این حالت مدل بار دیگر آرایش داده شد^۱ و با توجه به روابطی که مدل پیشنهاد داده بود تغییراتی صورت گرفت بدین صورت که با توجه به پیشنهاد مدل (بین میزان خطای سوال شماره ۱ و ۶ تعهد شغلی، سوال ۱۵ و ۱۶ تعهد شغلی، سوال ۱ و ۲ آموزشهای تخصصی، سوالات ۱ و ۲، ۴ و ۵ و سوالات ۷ و ۸ کفایت آموزشی در مدل اول) (بین میزان خطای سوالات ۱ و ۳، ۳ و ۴، ۷ و ۸، ۱۰ و ۱۱، ۱۳ و ۱۴ تعهد شغلی، ۱ و ۲، ۴ و ۵، ۷ و ۸ متغیر خودشکوفایی و سوالات ۱ و ۲ متغیر آموزشهای تخصصی در مدل دوم) رابطه برقرار گردید که در نهایت شاخص های برازش مناسب گردید که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۲- نمای مدل استاندارد با ضرایب استاندارد با نقش واسطه‌ای کفایت آموزشی (مدل اول) بعد از آرایش مدل

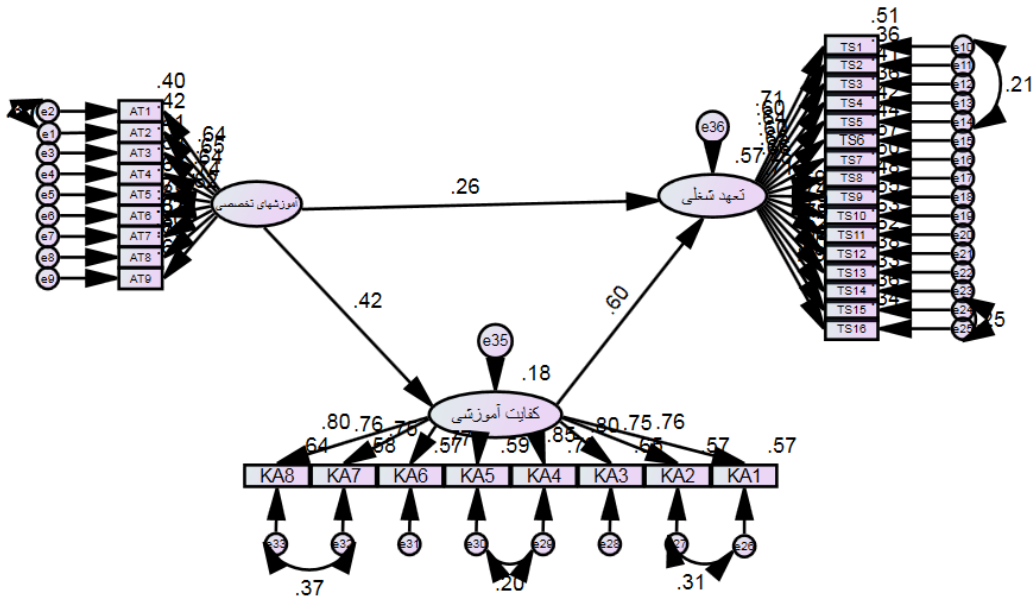
گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش توکر-لوپس	TLI	۰/۹۱۱	$NNFI > ۰.۹۰$
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۱۵	$NFI > ۰.۹۰$
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۱۴	$CFI > ۰.۹۰$
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۱۵	$IFI > ۰.۹۰$
شاخص‌های برازش مقتصد	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۶۴۰	بالتر از ۵۰ درصد
	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	۰/۶۸۴	بالتر از ۵۰ درصد
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۶۶	کمتر از ۸ درصد
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش توکر-لوپس	TLI	۰/۹۱۶	$NNFI > ۰.۹۰$

1. Indices Modification

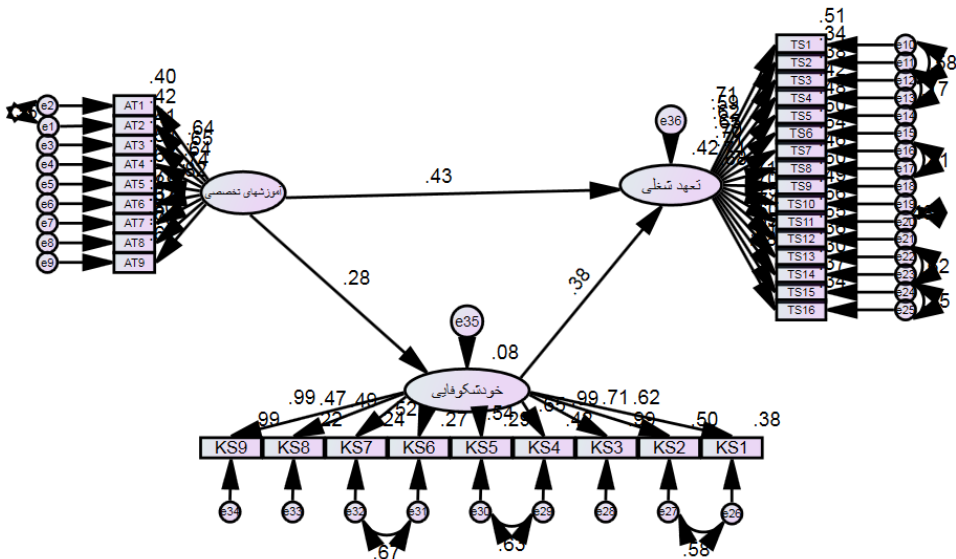
تملیل روابط سافتاری اکبری، جنابی نمین

NFI > %۹۰	۰/۹۱۱	NFI	شاخص برازش هنجار شده	
CFI > %۹۰	۰/۹۱۷	CFI	شاخص برازش تطبیقی	
IFI > %۹۰	۰/۹۱۹	IFI	شاخص برازش افزایشی	
بالاتر از ۵۰ درصد	۰/۶۶۱	PNFI	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	شاخص‌های برازش مقتصد
بالاتر از ۵۰ درصد	۰/۷۰۳	PCFI	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	
کمتر از ۸ درصد	۰/۰۷۵	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	

همچنان که از جدول حاصل از اجرای نرم افزار Amos پیداست، شاخصها دارای برازش مناسب هستند همچنین، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۱ نیز در مدل اول ۰/۰۶۶ و در مدل دوم ۰/۰۷۵ به دست آمده است که کمتر از ۰/۰۸ می باشد بنابراین برازش مدل ها، مناسب ارزیابی می شود. همچنین سایر شاخص‌های برازش مدل همانطور که در جدول فوق نشان داده شده و با مقایسه آنها با حد قابل قبول وضعیت مناسبی را نشان می‌دهند.

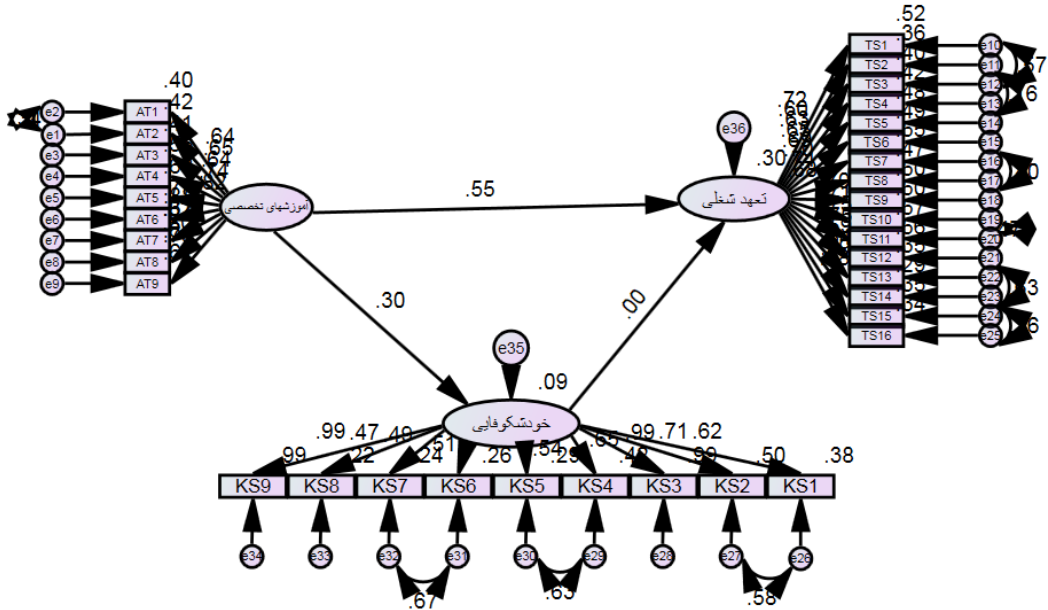
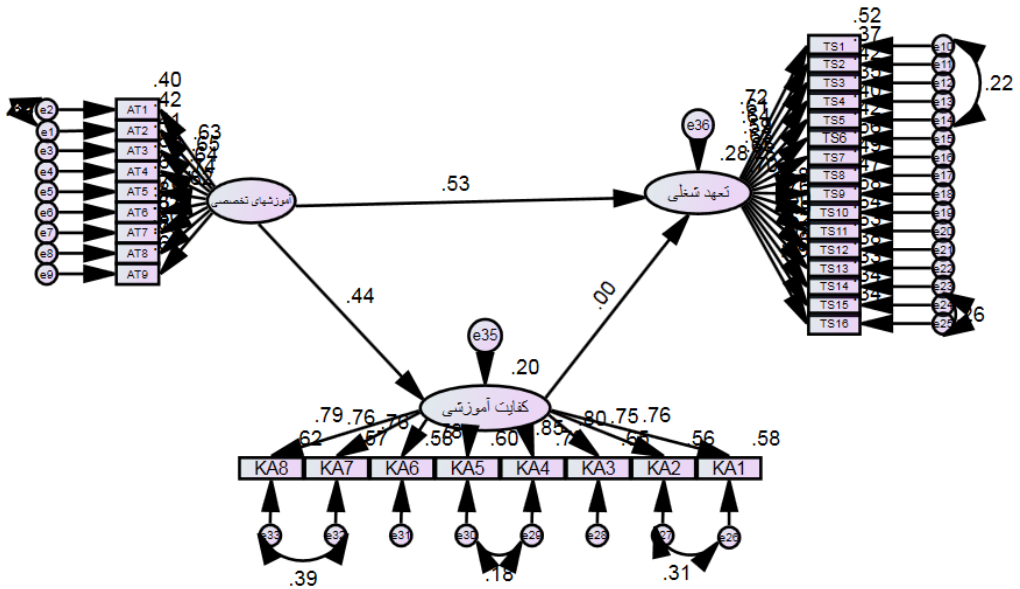


1. RMSEA



نمودار ۱- ضرایب استاندارد تحلیل مسیری برای مدل مفهومی با نقش واسطه‌ای خودشکوفایی (مدل دوم) بعد از آرایش مدل

ضرایب استاندارد تحلیل مسیری برای مدل مفهومی تحقیق بدون نقش واسطه‌ای کفایت آموزشی و خودشکوفایی بعد از آرایش در نمودار زیر ارائه شده است:



نمودار ۲- دیاگرام مسیری با ضرایب استاندارد تحلیل مسیری برای مدل مفهومی بدون نقش واسطه‌ای و دشکوفایی (مدل دوم) بعد از آرایش مدل

مدیریت بر آموزش سازمانها

بررسی معنی‌داری ضرایب تحلیل مسیری در مدل مفهومی با نقش واسطه‌ای کفایت آموزشی و خودشکوفایی بعد از آرایش مدل در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۳- معنی‌داری ضرایب تحلیل مسیر در حالت کلی با نقش واسطه‌ای کفایت آموزشی و خودشکوفایی بعد از آرایش مدل

مدل اول						
تاثیر	ضریب رگرسیونی	S.E	نسبت (C.R)	بحرانی	PVALUE	نتیجه
آموزش‌های تخصصی <-- کفایت آموزشی	۰.۴۱۹	۰/۰۸۵	۵/۷۸۷	***	***	تایید
آموزش‌های تخصصی <-- تعهد شغلی	۰.۲۶۴	۰/۰۶۰	۴/۵۱۷	***	***	تایید
کفایت آموزشی <-- تعهد شغلی	۰.۶۰۵	۰/۰۶۳	۸/۳۷۱	***	***	تایید
مدل دوم						
تاثیر	ضریب رگرسیونی	S.E	نسبت (C.R)	بحرانی	PVALUE	نتیجه
آموزش‌های تخصصی <-- خودشکوفایی	۰.۲۷۸	۰/۰۷۰	۴/۰۵۵	***	***	تایید
آموزش‌های تخصصی <-- تعهد شغلی	۰.۴۳۲	۰/۰۷۱	۶/۲۸۶	***	***	تایید
خودشکوفایی <-- تعهد شغلی	۰.۳۸۲	۰/۰۶۶	۵/۸۳۱	***	***	تایید

*** معنی‌داری در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول فوق، ضرایب تحلیل مسیری برای تمامی متغیرها معنی‌دار بودند (P<0.05).

**جدول ۴- معنی داری ضرایب تحلیل مسیر در حالت کلی بدون نقش واسطه‌ای
کفایت آموزشی و خودشکوفایی بعد از آرایش مدل**

مدل اول						
تاثیر	ضریب رگرسیون	S.E	نسبت (C.R)	بحرانی	PVALUE	نتیجه
آموزشهای تخصصی <-- کفایت آموزشی	۰.۴۴۲	۰/۰۸۶	۶/۰۸۰	***	تایید	
آموزشهای تخصصی <-- تعهد شغلی	۰.۵۳۳	۰/۰۷۹	۶/۹۹۴	***	تایید	
کفایت آموزشی <-- تعهد شغلی	-	-	-	-	-	
مدل دوم						
تاثیر	ضریب رگرسیون	S.E	نسبت (C.R)	بحرانی	PVALUE	نتیجه
آموزشهای تخصصی <-- خودشکوفایی	۰.۲۹۶	۰/۰۷۰	۴/۲۸۶	***	تایید	
آموزشهای تخصصی <-- تعهد شغلی	۰.۵۴۷	۰/۰۸۰	۷/۰۷۴	***	تایید	
خودشکوفایی <-- تعهد شغلی	-	-	-	-	-	

*** معنی داری در سطح کمتر از ۰/۰۰۱

فرضیه اول: کفایت آموزشی در تاثیر آموزشهای تخصصی بر تعهد شغلی نقش واسطه‌ای دارد
برای سنجش نقش واسطه‌ای کفایت آموزشی از مراحل پیشنهادی بارون و کنی^۱ (۱۹۸۶) به
روش رگرسیون سلسله مراتبی هم زمان «تحلیل مسیر» در Amos استفاده گردید. مراحل اجرای
این روش بدین قرار بود که در مرتبه اول ضریب رگرسیون، آموزشهای تخصصی روی تعهد
شغلی و در مرتبه دوم رگرسیون، آموزشهای تخصصی روی کفایت آموزشی و تعهد شغلی به
صورت هم‌زمان محاسبه شد. برای بررسی اثر غیر مستقیم آموزشهای تخصصی بر کفایت آموزشی،

1. Baron & Kenny

اختلاف ضریب رگرسیون آموزشهای تخصصی از مرحله اول به مرحله دوم بررسی شد. بر پایه پیشنهاد بارون و کنی چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای به معادله، اثر متغیر برونزاد یا مستقل از گام اول به گام دوم کاهش پیدا کند واسطه‌ای گری احراز می‌شود با توجه به نتایج به دست آمده از نمودار های ۱ و ۲ در هنگامی که کفایت آموزشی نقش واسطه‌ای دارد و هنگامی که بدون نقش واسطه‌ای می باشد طبق نظر بارون و کنی در جدول ۴ مشاهده گردید که در مرحله اول آزمون بارون و کنی ضریب رگرسیونی آموزشهای تخصصی روی تعهد شغلی ۰/۵۳۳ می باشد و ضریب رگرسیونی آموزش های تخصصی بر کفایت آموزشی نیز برابر ۰/۴۴۲ می باشد هنگامی که در مرحله دوم هنگامی که از مسیر کفایت آموزشی به سمت تعهد شغلی فلشی ترسیم گردید طبق نتایج به دست آمده در جدول ۳ این ضریب مسیر (۰/۶۰۵) معنی‌دار بود و ضریب رگرسیونی آموزشهای تخصصی روی تعهد شغلی از ۰/۵۳۳ به ۰/۲۶۴ تنزیل پیدا کرد بنابراین بر اساس پیشنهاد بارون و کنی چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای (کفایت آموزشی) به معادله، اثر متغیر برونزاد یا مستقل از گام اول به گام دوم کاهش پیدا کند واسطه‌ای گری احراز می‌شود که در نتیجه می‌توان ادعا نمود متغیر کفایت آموزشی در تاثیر آموزشهای تخصصی بر تعهد شغلی نقش واسطه‌ای دارد.

فرضیه دوم: خودشکوفایی در تاثیر آموزشهای تخصصی بر تعهد شغلی نقش واسطه‌ای دارد
برای سنجش نقش واسطه‌ای خودشکوفایی از مراحل پیشنهادی Baron and Kenny (1986) به روش رگرسیون سلسله مراتبی همزمان «تحلیل مسیر» در Amos استفاده گردید. مراحل اجرای این روش بدین قرار بود که در مرتبه اول ضریب رگرسیون، آموزشهای تخصصی روی تعهد شغلی و در مرتبه دوم رگرسیون، آموزشهای تخصصی روی خودشکوفایی و تعهد شغلی به صورت هم زمان محاسبه شد. برای بررسی اثر غیر مستقیم آموزشهای تخصصی بر خودشکوفایی، اختلاف ضریب رگرسیون آموزشهای تخصصی از مرحله اول به مرحله دوم بررسی شد. بر پایه پیشنهاد بارون و کنی چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای به معادله، اثر متغیر برونزاد یا مستقل از گام اول به گام دوم کاهش پیدا کند واسطه‌ای گری احراز می‌شود با توجه به نتایج به دست آمده از نمودار های ۱ و ۲ در هنگامی که خودشکوفایی نقش واسطه‌ای دارد و هنگامی که بدون نقش واسطه‌ای می‌باشد طبق نظر بارون و کنی در جدول ۴ مشاهده گردید که در مرحله اول آزمون بارون و کنی ضریب رگرسیونی آموزشهای تخصصی روی تعهد شغلی ۰/۵۴۷ می‌باشد و ضریب رگرسیونی آموزشهای تخصصی بر خودشکوفایی نیز برابر ۰/۲۹۶ می‌باشد هنگامی که در

مرحله دوم هنگامی که از مسیر خودشکوفایی به سمت تعهد شغلی فلشی ترسیم گردید طبق نتایج به دست آمده در جدول ۳ این ضریب مسیر (۰/۳۸۲) معنی دار بود و ضریب رگرسیونی آموزشهای تخصصی روی تعهد شغلی از ۰/۵۴۷ به ۰/۴۳۲ تنزیل پیدا کرد. بنابراین بر اساس پیشنهاد بارون و کنی چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای (خودشکوفایی) به معادله، اثر متغیر برونزاد یا مستقل از گام اول به گام دوم کاهش پیدا کند واسطه‌ای گری احراز می‌شود که در نتیجه می‌توان ادعا نمود متغیر خودشکوفایی در تاثیر آموزشهای تخصصی بر تعهد شغلی نقش واسطه‌ای دارد.

بحث و نتیجه گیری

در فرضیه اول بنا بر مراحل پیشنهادی (Baron and Kenny (1986) به روش رگرسیون سلسله مراتبی هم زمان «تحلیل مسیر» نشان داد که در مرحله اول آزمون بارون و کنی ضریب رگرسیونی آموزشهای تخصصی روی تعهد شغلی ۰/۵۳۳ می باشد و ضریب رگرسیونی آموزشهای تخصصی بر کفایت آموزشی نیز برابر ۰/۴۴۲ می باشد هنگامی که در مرحله دوم هنگامی که از مسیر کفایت آموزشی به سمت تعهد شغلی فلشی ترسیم گردید طبق نتایج به دست آمده این ضریب مسیر (۰/۶۰۵) معنی دار بود و ضریب رگرسیونی آموزشهای تخصصی روی تعهد شغلی از ۰/۵۳۳ به ۰/۲۶۴ تنزیل پیدا کرد بنابراین بر اساس پیشنهاد بارون و کنی چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای (کفایت آموزشی) به معادله، اثر متغیر برونزاد یا مستقل از گام اول به گام دوم کاهش پیدا کند واسطه‌ای گری احراز می‌شود که در نتیجه می‌توان ادعا نمود متغیر کفایت آموزشی در تاثیر آموزشهای تخصصی بر تعهد شغلی نقش واسطه‌ای دارد.

فرضیه دوم بنا بر مراحل پیشنهادی (Baron and Kenny) به روش رگرسیون سلسله مراتبی هم زمان «تحلیل مسیر» نشان داد که در مرحله اول آزمون بارون و کنی ضریب رگرسیونی آموزشهای تخصصی روی تعهد شغلی ۰/۵۴۷ می‌باشد و ضریب رگرسیونی آموزشهای تخصصی بر خودشکوفایی نیز برابر ۰/۲۹۶ می باشد هنگامی که در مرحله دوم هنگامی که از مسیر خودشکوفایی به سمت تعهد شغلی فلشی ترسیم گردید طبق نتایج به دست آمده این ضریب مسیر (۰/۳۸۲) معنی دار بود و ضریب رگرسیونی آموزشهای تخصصی روی تعهد شغلی از ۰/۵۴۷ به ۰/۴۳۲ تنزیل پیدا کرد بنابراین بر اساس پیشنهاد بارون و کنی چنانچه با ورود متغیر واسطه‌ای (خودشکوفایی) به معادله، اثر متغیر برونزاد یا مستقل از گام اول به گام دوم کاهش پیدا کند

واسطه‌ای گری احراز می‌شود که در نتیجه می‌توان ادعا نمود متغیر خودشکوفایی در تاثیر آموزشهای تخصصی بر تعهد شغلی نقش واسطه‌ای دارد.

از طرفی نتایج تحقیق حاضر مشابه و همراستا با نتایج تحقیق (Nagai et al, 2016) در خارج از کشور می‌باشد که تأیید کردند آموزشهای تخصصی بر تعهد شغلی با نقش واسطه‌ای کفایت آموزشی و خود شکوفایی دبیران آموزش و پرورش شهرستان گرمی تأثیر معناداری دارد. شناخت نیازهای آموزشی، پیش نیاز یک سیستم آموزشی موفق است. تعیین نیازهای آموزشی اولین گام برنامه‌ریزی آموزش در سازمان و نخستین عامل تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و توسعه می‌باشد. نیازهای آموزشی یکی از درون داده‌های اصلی سیستم آموزشی است که مبنای اساسی طرح‌ریزی، اجرا و ارزشیابی فعالیتهای سیستم قرار می‌گیرد. بسیاری از مواقع آموزش گیران مجبور می‌شوند مطالبی یاد بگیرند که عملاً در موقعیت شغلی آنها کاربردی ندارد. این مشکل ناشی از دو دلیل می‌باشد: عدم دقت در نیاز سنجی در فرآیند آموزشی. لذا فعالیتهای آموزشی که بدون توجه به این مهم طراحی و اجرا شوند، در واقع نوعی اتلاف منابع ارزشمند به شمار می‌روند (Brewer, 2013).

جنبه مهمتر آموزش، ساختار قابل انعطاف، لزوم مشاغل چندمهارته، گردش مشاغل و تقویت ماهیت مشاغل است. اهمیت بخشیدن به هویت مشاغل و ایجاد فرهنگ کارگروهی و روشهای مشابه اینها، خود بالندگی و پرورش انسان می‌شود. بنابراین خدمت کردن در یک ساختار قابل انعطاف خودبه خود یک نوع آموزش است و مهمترین آموزشی که در چنین شرایطی داده می‌شود، تغییر رفتار از توجه و تاکید به کار انفرادی بر کارگروهی و دسته جمعی است که طبعاً این تغییر آثار اجتماعی و ایجاد فرهنگ تعاون را به دنبال خواهد داشت (Baron, Kenny, 1986).

آماده‌سازی کارکنان برای مشاغل آینده و جاری که یکی از اهداف پرورش مدیریت است هم به نفع پرسنل و هم به نفع سازمان است. علاوه بر اینکه افزایش آگاهی و کاردانی افراد را به کار بهتر ترغیب می‌کند، علاقه آنها را به پیشرفت افزایش می‌دهد و زمینه را برای آنها فراهم می‌سازد تا اینکه بتوانند در شغل‌های بالاتر و یا سازمانهای دیگر نیز انعطاف و به طور کلی کارایی داشته باشند. از طرف دیگر سازمان نیز علاوه بر اینکه افراد لازم برای شغلها و پستهای خالی در حال و آینده را ذخیره می‌کند و نگرانی خود را از این جهت از بین می‌برد، فرصت اشتغال برابر را با ارائه مهارتهای جدید و به روز کردن دانش و فن کارکنان در افزایش بهره‌وری کارمند و اثر بخشی کلی سازمان فراهم می‌کند. با تغییراتی که به طور سریع در تکنولوژی و دانش رخ می‌دهد،

امکان منسوخ شدن مهارتهای کارکنان افزایش می یابد از این جهت آموزش و پرورش متضمن آن است که کارمندان مهارتهای ضروری را برای ایفای عملکرد مناسب در مشاغل محوله کسب نمایند (Ansari, Bagheri, Kaljahi, Salehi, 2010). با به کارگیری برنامه های پرورشی می توان عواملی چون ضعف انگیزش و عدم اعتماد به نفس را که از عوامل فرسایش و نسخ کارمند هستند از بین برد. اگر برنامه های پرورشی نتوانست از مسخ شدن و فرسودگی کارمند جلوگیری کند راه دیگری را به ما می نمایاند و آن هم خاتمه به خدمت این قبیل کارکنان با رعایت و توجه کردن به جنبه های انسانی و تعهدات سازمان در قبال کارکنان می باشد.

با توجه به این که آموزش های تخصصی بر تعهد شغلی با نقش واسطه ای کفایت آموزشی دبیران آموزش و پرورش شهرستان گرمی تأثیر معناداری دارد پیشنهاد می شود معاونین و مدیران اجرایی آموزش و پرورش با ایجاد سیستم تشویق مناسب، زمینه ترغیب و تحریک دبیران به سمت یادگیری و به روزرسانی دانش و مهارت فردی را فراهم سازند و برای ارتقای رشد حرفه ای دبیران آموزش و پرورش مطابق با توانایی و مهارت هر فرد، آموزش های تخصصی را برنامه ریزی نمایند.

با توجه به این که آموزش های تخصصی بر تعهد شغلی با نقش واسطه ای خودشکوفایی دبیران آموزش و پرورش شهرستان گرمی تأثیر معناداری دارد پیشنهاد می شود معاونین و مدیران اجرایی آموزش و پرورش با بهره گیری از نظام مدیریت مشارکتی همکاری و مشارکت داوطلبانه همه دبیران را برای اجرای موفق و مناسب برنامه های آموزشی محیا سازند. در این راستا همچنین پیشنهاد می شود با برگزاری سمینارها و کارگاه های آموزشی عملی و تخصصی زمینه آگاه سازی دبیران در خصوص فواید و مزایای آموزش های تخصصی فراهم گردد.

یکی از عواملی که ممکن است در نتایج پژوهش نوعی خطای یکطرفه وارد کند، تظاهر آزمودنی ها به سبب نگرانی از به افتادن موقعیت شغلی آنها است. در همین زمینه نقطه ضعف اکثر پرسشنامه های پژوهشی را نباید از نظر دور داشت و محدودیت دیگر این است که در تعمیم نتایج این پژوهش به سایر سازمانها بایستی جانب احتیاط صورت پذیرد.

تعارض منافع / حمایت مالی

نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

1. Matt, McKay. (2019). Developing an Effective Employee Training Program. Reviewed by Michelle Seidel, B.Sc. LL.B. MBA; Updated March 04, 2019, pp. 1.
2. Allen N, Meyer J. 2012. The Measurement & Antecedents of Affective, continuance & Normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology, 63 (1): 142-160
3. Ansari MA, Bagheri Kaljahi A., Salehi M. (2010). Organizational commitment from the perspective of theorists and the role of human resource management strategies in improving it. Bimonthly Police Human Development Quarterly, 7 (31): 35-72. [in Persian]
4. Ardalan, Mohammadreza, ganbari sirus, Gorbanian. Parvin.(2013). A Study of The relationship Between Organizational Healt & Organizational Commitment among Teachers of Public Secondary schools in Hamedan. Journal of Managing education in organization: 3.; 2 (1) :163-19[in Persian].
5. Arucy, K. G. & Juma, D. (2018). THE INFLUENCE OF STRATEGIC TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PUBLIC SECTOR IN KENYA: A CASE STUDY OF THE KENYA COPYRIGHT BOARD. European Journal of Business and Strategic Management, 3(7), 23-49.
6. Ashrafi, Bozorg (1995) Explaining the Factors Affecting the Organizational Commitment of Managers and Employees of East Alborz Coal Company, M.Sc. Thesis in Public Management, Tarbiat Modares University, Tehran[in Persian]..
7. Baron RM, Kenny DA. 1986. The moderator -mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of personality and social psychology. 57 6:173-182
8. Behboodi, Mohammad Reza (2000). A Comparative Study of Organizational Commitment in Public and Private Companies and Explaining Its Areas.Master Thesis (Shahid Beheshti University, Iran) [in Persian].
9. Brewer A. 2013. Developing commitment between managements & employess. Journal of Management Psychology, 11 (4): 24-34.
10. Chiaburu DS & Tekleab AG. Individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness. Journal ofEuropean Industrial Training 2005; 29(8): 604-26.

11. Cohen A & Freuned A. A longitudinal analysis of the relationship between multiple commitments and withdrawal cognitions. *Journal of Management* 2007; 21(3): 329-51.
12. Ding, X. (2014). An analysis of the employment of secondary vocational education graduates in urban China. In J. Ogunleye (Ed.), *Education's role in preparing globally competent citizens* (pp. 379–384). Sofia, Bulgaria: Investpress.
13. Getahun S, Sims B, Don H. 2014. Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of vocation Behavior*, 14 (1): 1-16.
14. HajiLo, V, Memarzadeh Tehran, Gh, Alborzi, M. (2018), *Designing a Humanist Development Ethical Model in Government Organizations*, *Ethical Research*, Ninth Year, No. 1 [in Persian].
15. Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.
16. Ibarrarán, P., L. Ripani, B. Taboada, J.M. Villa and B. Garcia (2014), *Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design*, *IZA Journal of Labor and Development* 3, 1-24
17. Jazani, N. (2001), *Human Resource Management*, Tehran, Ney Publications (In Persian).
18. Keyes, Corey LM. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health. *American psychologist*, 62(2), 95.
19. Khorasani, A. (2001), *The Position of Education in International Standard*, *Roshan Journal*.
20. Madani, Hossein and Zahedi, Mohammad Javad (2005). Determining the priority of factors affecting employee commitment. *Journal of Sociology*. Iran, Volume 6, [in Persian].
21. Matt, McKay. (2019). *Developing an Effective Employee Training Program*. Reviewed by Michelle Seidel, B.Sc. LL.B. MBA; Updated March 04, 2019, pp. 1.
22. Meyer JP & Allen NJ. Three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 2005; 1(1): 61-89.
23. Mowday R T, Steers R M, Porter L W. 2014. The Measurement of organizational commitment. *Journal of vocation Behavior*, 14 (2): 224-247

24. Nasiripoor A, A. Raeisi, P. (2015). Development of organizational elixir management. Tehran: Shahr-e-Ashob Publications, 400 pages. [in Persian].
25. Ngai S, Cheung C, Rui Y. 2016. Effects of vocational training on unemployed youths' work motivation and work engagement: Mediating roles of training adequacy and self-actualization. *Children and Youth Services Review*, 63 (2): 93–100.
26. Oates, T. (2004). The Role of outcome-based national qualifications in the development of an effective vocational education and training system: The case of England and Wales. *Policy Futures in Education*, 2(1), 53-71.
27. Sahinidis AG & Bouris J. Employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes. *Journal of European Industrial Training* 2008; 32(1): 63-76.
28. Schultz DP, Schultz SE. *Theories of Personality*. 11th ed. Boston: Cengage Learning; 2016.
29. Shirbegi, Nasser, Barkhoda, Seyed Jamal, Fatehipour, Glavij. (1398). Analyzing the structural relationship between organizational commitment and organizational learning کتان employees. *Journal of New Approach in Educational Management*, 10 (40), 188-209.
30. Tai WT. Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees training effectiveness. *Personnel Review* 2006; 35(1): 51-65.
31. Totonchi M, Samani S, Zandi Ghashghaei K. Mediating Role of Self-Concept in Perfectionism and Mental Health of Adolescents in the City of Shiraz in 2012. *J Fasa Univ Med Sci*. 2012; 2 (3) :210-217. [in Persian].
32. Yarahmadi Khorasani, M. (2008). Learning Organization and Organizational Learning. Specialized blog <http://mrmodir.ir/showpage>. [in Persian].
33. Ying P Y. 2014. Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Air Transport Management*, 36 (2): 94-100.
34. Zafarghandi, M. (2013), Presenting an Appropriate Model for Implementing Human Resources Training Courses, *Journal of Education*, No. 117, pp. 135-143.
35. Zolfaghari Zafarani R, Zarei M. (2017). Investigating the Effect of Training Quality on Performance and Creativity of Naja Staff:., *Quarterly Journal of Education*. (2017)(18):60-41.