

ORIGINAL ARTICLE

The Effect of Human Resource Improvement Components on Knowledge Management and Attitude of Elementary Teachers

Akbar Jadidi Mohammadabadi¹  Fatemeh Khezripour² 

1. Assistant Professor of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Master of Information Technology Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence:

Akbar Jadidi mohammadabadi
Email: a.jadidi@pnu.ac.ir

Receive Date: 16/May/2025

Revise Date: 27/Jun/2025

Accept Date: 13/Aug/2025

Publish Date: 23/Aug/2025

How to cite:

Jadidi Mohammadabadi, A. Khezripour, F. (2025). The Effect of Human Resource Improvement Components on Knowledge Management and Attitude of Elementary Teachers, *New Studies in Educational Sciences*, 1 (1), 9-22.

ABSTRACT

Management and the attitude of elementary teachers. The research method was descriptive-correlational. The statistical population consisted of all elementary teachers in Kerman during the academic year 2022–2023 (245 teachers), and the sample included 150 teachers selected by simple random sampling based on Cochran's formula. Data were collected through field-library methods using standardized questionnaires: Human Resource Improvement Questionnaire (Velba & Jansen, 2010), Knowledge Acquisition and Sharing in Organizations Questionnaire (Bennett, 1999), and Employee Job and Organizational Attitude Questionnaire (Azimi et al., 2011). Data analysis was performed using SPSS with descriptive statistics and Pearson correlation coefficient. The findings revealed significant positive relationships between human resource improvement components, including motivation, job satisfaction, and creativity, and teachers' knowledge management and attitudes. Consequently, human resource improvement can facilitate knowledge collection and sharing, enhance positive attitudes, and create innovative environments for teaching and learning future generations.

KEY WORDS

Human Resource Improvement, Knowledge Management, Teachers' Attitude.

«مقاله پژوهشی»

اثر مولفه‌های بهسازی منابع انسانی بر مدیریت دانش و نگرش آموزگاران ابتدایی

اکبر جدیدی محمدآبادی^۱  فاطمه خضری پور^۲ 

چکیده

هدف این پژوهش بررسی اثر مولفه‌های بهسازی منابع انسانی بر مدیریت دانش و نگرش آموزگاران ابتدایی است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه آموزگاران ابتدایی شهر کرمان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ (۲۴۵ نفر) بوده و نمونه ۱۵۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد و روش میدانی-کتابخانه‌ای جمع‌آوری شد: پرسشنامه بهسازی منابع انسانی (ولبا و جانسن، ۲۰۱۰)، پرسشنامه دستیابی و اشتراک دانش در سازمان (بنت، ۱۹۹۹) و پرسشنامه نگرش شغلی و سازمانی کارکنان (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰). تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و استفاده از آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون انجام شد. یافته‌ها نشان داد مولفه‌های بهسازی منابع انسانی شامل انگیزش، رضایت شغلی و خلاقیت رابطه معناداری با مدیریت دانش و نگرش آموزگاران دارند. بنابراین، بهسازی منابع انسانی می‌تواند در جمع‌آوری و اشتراک دانش، تقویت نگرش مثبت و ایجاد فضاهای نوآورانه برای آموزش و یادگیری نسل آینده نقش مؤثری ایفا کند.

واژه‌های کلیدی

بهسازی منابع انسانی، مدیریت دانش، نگرش آموزگاران.

۱. استادیار گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲. کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

اکبر جدیدی محمدآبادی

رایانامه: a.jadidi@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۲۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۴/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۰۱

استناد به این مقاله:

جدیدی محمدآبادی، اکبر و خضری پور، فاطمه. (۱۴۰۴). اثر مولفه‌های بهسازی منابع انسانی بر مدیریت دانش و نگرش آموزگاران ابتدایی، فصلنامه علمی مطالعات نوین در علوم تربیتی، ۱ (۱)، ۹-۲۲.

مقدمه

در گستره جهانی و زندگی اجتماعی به عنوان اعضای فعال جامعه ایفای نقش کنند (موغلی و همکاران، ۱۳۹۲).

در دنیای امروز، همه مشاغل به نوعی مبتنی بر دانش هستند و کارکنان به عنوان «کارکنان دانشی» محسوب می شوند؛ به این معنا که شغل آن ها بیشتر بر دانش شان متکی است تا مهارت های عملی. به اشتراک گذاری و به کارگیری دانش از مهم ترین فعالیت های سازمانی است (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۴). فناوری های نوین، هرچند ابزارهایی ارزشمند هستند، تضمین کننده موفقیت دانش نیستند؛ زیرا دانش فرایندی پایان ناپذیر است و حرکت از داده به اطلاعات و از اطلاعات به دانش همواره ادامه دارد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۹۵).

با وجود پیشرفت های متعدد، انسان ها همچنان مهره های اصلی سازمان ها هستند و موفقیت سازمان ها در تحقق اهداف شان به نگرش آن ها نسبت به انسان و چگونگی به کارگیری این نیروها وابسته است (هاشمی و پورامین زاده، ۱۴۰۰). در چنین شرایط تحول آفرین، ضرورت اثربخشی و توانمندسازی کارکنان اهمیت بیشتری پیدا می کند، نسلی که گاهی «سربازان سازمانی» نامیده می شوند (علیجان نوده پشنکی و همکاران، ۱۳۹۷).

آموزگاران یکی از ارکان اصلی نظام آموزش و پرورش هستند و افت کمی و کیفی آن ها تأثیر مستقیم بر اهداف و عملکرد آموزش و پرورش دارد. بنابراین، برای ارتقای وظایف حرفه ای و تربیتی معلمان، فراهم کردن زمینه بهره مندی از آموزش های جدید و مهارت های تازه و به طور کلی بهسازی منابع انسانی ضروری است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۸). شناخت عوامل موثر بر بهسازی منابع انسانی در میان معلمان اهمیت زیادی دارد، چرا که منابع انسانی ارزشمندترین دارایی سازمان و عامل دوام آن در بازار رقابتی هستند (گلرد و حیدری، ۱۳۹۵).

در صورت عدم بهسازی سازمان، نیروها با شرایط به روز تطبیق نمی یابند و عملکرد فردی و در نهایت سازمان مختل می شود (جلیلوند، ۱۳۹۸). آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها موجب ایجاد دانش و مهارت ویژه در کارکنان می شود، بلکه باعث افزایش کارایی و اثربخشی سازمان و تطبیق افراد با فشارهای محیطی می گردد (چلمر، کرات و هرتنستین، ۲۰۱۶).

افزایش تغییرات و گسترش مناسبات بین المللی چالش هایی را برای انسان ایجاد کرده است که ضرورت به روز رسانی مداوم دانش و دانایی محوری را به ویژه در نظام تعلیم و تربیت گوشزد می کند (قلی زاده و سرلک، ۱۳۹۸). در جامعه دانایی محور، رکن اصلی توسعه، نیروی انسانی فرهیخته و خردمند است که در رأس آن ها معلم قرار دارد (باراج، ۲۰۱۳). معلمی که باید از قابلیت های متناسب با حرفه خود برخوردار باشد.

منظور از توانمندسازی حرفه ای در این مطالعه، تلاشی هماهنگ در محیط آموزشی برای افزایش انگیزه ذاتی معلمان است، به طوری که هر معلم در بهترین حالت، مایل به دستیابی به آن باشد. توانمندسازی به عنوان یک فرایند، انگیزه درونی معلمان را افزایش می دهد تا بهترین توانایی های خود را کسب کنند و در دنیای مدرن امروز از اهمیت حیاتی برخوردار است (آندرو و همکاران، ۲۰۱۵).

توانمندسازی به افراد اجازه می دهد دانش خود را به اشتراک بگذارند، نقش خود را در ارتقای خلاقیت شغلی افزایش دهند و در جستجوی راه های خلاقانه برای اصلاح خطاها و بازسازی فرایندهای کاری باشند (جان و مایکو، ۲۰۱۸). پژوهشگران معتقدند توانمندسازی عملکرد شغلی را افزایش می دهد و به عنوان یک گزینه مدیریت استراتژیک، کارکنان را به فعالیت فراتر از حد معمول تشویق می کند و توانایی آنان را برای پاسخ سریع به نیازهای مشتری افزایش می دهد. مهم تر از همه، توانمندسازی می تواند وابستگی کارکنان به مشاغل خود را افزایش دهد (چوی، گاه، آدام و تان، ۲۰۱۶).

توانمندسازی معلمان با توجه به میزان توانایی آنان در مشارکت در فرایندهای تصمیم گیری مربوط به یادگیری و تدریس فراگیر مدرسه تعریف می شود و با توانمندسازی سایر مشارکت کنندگان محیط آموزشی متفاوت است (بالکار، ۲۰۱۵).

ضرورت مطالعه و چالش ذهنی این پژوهش از این واقعیت آغاز می شود که دستیابی به آینده ای مطلوب در نظام تعلیم و تربیت، مستلزم توانمندسازی حرفه ای معلمان متناسب با نیازهای دانش آموزان آینده است. معلمان باید برای آینده آماده باشند تا

مولفه‌های بهسازی منابع انسانی می‌توانند در تغییر نگرش افراد موثر باشند. نگرش وضعیتی ذهنی است که فرد با آن انگیزه‌ها و محرک‌ها را دریافت و نسبت به آن‌ها واکنش نشان می‌دهد و می‌تواند از طریق برنامه‌های آموزشی تغییر یابد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۸؛ حدادیان و همکاران، ۱۳۹۱).

مولفه‌های بهسازی منابع انسانی عبارتند از:

- **انگیزش:** شناخت و قدردانی از کارکنان مستعد، احساس تعلق و اهمیت شغل، تعهد فرد به کار.
- **رضایت شغلی:** احساس آرامش، شایسته‌سالاری، خشنودی کارکنان، وجهه و اعتبار شغل.
- **خلاقیات:** کشف و استفاده بهینه از استعدادهای فردی، گرایش به تغییر، ارائه و به‌کارگیری روش‌های جدید.
- **گرایش به آموزش:** برنامه‌ریزی مناسب دوره‌های آموزشی، کسب مهارت‌ها و دانسته‌های شغلی، شناخت نقاط ضعف تخصصی.
- **مسئولیت‌پذیری:** تلاش بیشتر، دیده شدن نتایج کار، امکان رشد و پیشرفت، پاسخگویی در برابر عملکرد.
- **رقابت ناسالم:** جایگزینی توسط فرد دیگر، جابجایی ناخواسته، پاسخگویی به عملکرد دیگران (سرشار و سمیعی، ۱۳۹۸).

پیاده‌سازی نظام بهسازی معلمان دارای دستاوردهای متعدد در سه بعد فردی، سازمانی و اجتماعی است (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۱). از جمله منافع فردی می‌توان به افزایش روحیه و اعتماد به نفس، پیشرفت حرفه‌ای، افزایش کارایی و رضایت شغلی، و ارتقای توانمندی‌ها اشاره کرد. بعد سازمانی شامل بهره‌وری بیشتر، کاهش غیبت، دستیابی به اهداف، تقویت تعلق و تعهد سازمانی است و بعد اجتماعی شامل دفاع از حیثیت و اعتبار سازمان، جلوگیری از ناهنجاری اجتماعی و کمک به استحکام خانواده می‌شود (چندلر، کرات و هرتنستین، ۲۰۱۶ نقل از غنی‌زاده گرابلی، جعفری و قورچیان، ۱۳۹۶).

اگر خواهان تغییر و بهسازی نظام آموزشی هستیم، ضروری است دیدگاه انفرادی معلمان و مدیران جای خود را به همکاری و مشارکت جمعی بدهد، تا همه در انجام تعهدات، قبول ریسک و تصمیم‌گیری‌های مدرسه سهم مساوی داشته باشند. دانش‌آموزان آینده‌ساز کشور، اگر از آموزش صحیح محروم شوند، آسیب‌های غیرقابل جبران خواهند دید. بنابراین، اصلی‌ترین راه نجات هر کشور تعلیم و تربیت و لازمه آن، وجود آموزگاران کارآمد و خواهان تحول است. پژوهش حاضر در پی پاسخ به این فرضیه است که بین مولفه‌های بهسازی منابع انسانی و مدیریت دانش و نگرش آموزگاران ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۲۴۵ نفر از آموزگاران ابتدایی شهر کرمان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود که بر اساس فرمول کوکران، ۱۵۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از روش میدانی و کتابخانه‌ای و پرسشنامه جمع‌آوری و با نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد.

ابزارها

برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش از ۳ پرسشنامه زیر استفاده شده است.

پرسشنامه بهسازی نیروی انسانی

پرسشنامه بهسازی نیروی انسانی توسط ولبا و جانسن در سال ۲۰۱۰ ساخته شده است. که دارای ۳۰ سوال و در ۸ بعد طراحی شده است. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. طیف لیکرت به دست آمده بالای ۷۰ درصد می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه توسط خرده‌گیر و همکاران (۱۳۹۶)، ۰/۹۱۴ گزارش شده است. ولبا و جانسن^۱ (۲۰۱۰) به نقل از جلیلی و جعفری (۲۰۲۲)، ساعتچی و همکاران (۱۳۹۱) نیز پایایی پرسشنامه را با آلفای کرونباخ بررسی کرده و مقدار آن را ۰/۸۱۷ عنوان کرده‌اند. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه بهسازی نیروی انسانی ۰/۸۳ به دست آمد.

¹ . Velba & Jansen

پرسشنامه استاندارد دستیابی به دانش و تسهیم آن در سازمان

پرسشنامه استاندارد دستیابی به دانش و تسهیم آن در سازمان توسط بنت^۱ در سال ۱۹۹۹ طراحی شد و دارای ۱۱ سوال در ۳ بعد می باشد. با بررسی های انجام شده این پرسشنامه همان پرسشنامه مدیریت دانش می باشد. در پژوهش جلیلی و جعفری (۱۴۰۱) بین خرده مقیاس های پرسشنامه دستیابی به دانش و تسهیم آن در سازمان همبستگی مثبت و منفی مشاهده شد که بیانگر روایی همگرا و واگرایی مطلوب این پرسشنامه می باشد. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه دستیابی به دانش و تسهیم آن در سازمان ۰/۸۵۲ به دست آمد.

پرسشنامه نگرش شغلی و سازمانی کارکنان

پرسشنامه سنجش نگرش شغلی و سازمانی کارکنان توسط عظیمی و همکاران در سال ۱۳۹۰ طراحی گردیده است که شامل ۶۱ گویه و ۳ مولفه می باشد. در پژوهش عظیمی و همکاران (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه ۰/۹۶۶ گزارش گردیده است و روایی محتوایی و سازه ای پرسشنامه نیز مطلوب می باشد. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه نگرش شغلی و سازمانی کارکنان ۰/۹۱ به دست آمد.

یافته ها

آمار توصیفی مربوط به پرسشنامه ها در جدول ۱ قابل مشاهده است:

جدول ۱. آمار توصیفی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	پیشینه	چولگی	کشیدگی
بهسازی منابع انسانی	۱۵۰	۳/۳۶	۰/۷۵	۱/۱۰	۴/۸۷	-۰/۱۲۴	۰/۰۶۲
مدیریت دانش	۱۵۰	۳/۴۳	۰/۷۴	۱	۵	-۰/۲۳۷	۱/۲۸۶
نگرش	۱۵۰	۲/۵۵	۱/۰۱	۱	۷	۱/۲۸۹	۰/۹۶۱

بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

در این پژوهش به منظور بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنف^۲ در نرم افزار spss استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۲

گزارش شده است. در صورتی که مقدار sig یا همان p-value این آزمون بیشتر از سطح معناداری ۰/۰۵ شود، فرض نرمال بودن داده ها رد نمی شود در غیر این صورت این فرض رد می گردد.

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف برای متغیرهای اصلی

متغیر	بهسازی منابع انسانی	مدیریت دانش	نگرش
مقدار Z	۰/۰۴۷	۰/۰۹۱	۰/۱۰۱
Sig	۰/۲۰۰	۰/۰۵۴	۰/۰۶۱
نتیجه	نرمال	نرمال	نرمال

با توجه به نتایج آزمون K-S برای متغیرهای پژوهش، از آنجایی که مقدار سطح معناداری (sig) برای تمامی این متغیرها، بیشتر از ۰/۰۵ بود، به معنی این است که نتیجه این آزمون معنی دار است.

در فرضیه اول بین مولفه های بهسازی منابع انسانی و مدیریت دانش آموزگاران ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین متغیرها آزمون همبستگی پیرسون اجرا شد و نتایج حاصل در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. مدیریت دانش	-							
۲. انگیزش	۰.۷۶۳**	-						
۳. رضایت شغلی	۰.۷۸۰**	۰.۸۶۶**	-					
۴. خلاقیت	۰.۷۴۴**	۰.۸۱۴**	۰.۸۸۲**	-				
۵. گرایش به آموزش	۰.۷۸۰**	۰.۸۴۸**	۰.۸۴۹**	۰.۸۲۳**	-			
۶. مسئولیت پذیری	۰.۶۷۲**	۰.۸۱۹**	۰.۸۰۱**	۰.۷۷۷**	۰.۷۵۷**	-		
۷. دستکاری آمار	۰.۶۶۹**	۰.۷۶۸**	۰.۷۵۰**	۰.۷۶۱**	۰.۷۵۰**	۰.۶۴۲**	-	
۸. رقابت ناسالم	۰.۷۱۸**	۰.۶۵۵**	۰.۶۸۱**	۰.۶۸۴**	۰.۶۶۲**	۰.۵۸۲**	۰.۷۱۲**	-
۹. ترک خدمت	۰.۷۳۹**	۰.۷۸۰**	۰.۸۲۰**	۰.۸۰۲**	۰.۸۲۴**	۰.۷۰۵**	۰.۶۶۸**	۰.۶۲۰**

** $P < 0.01$

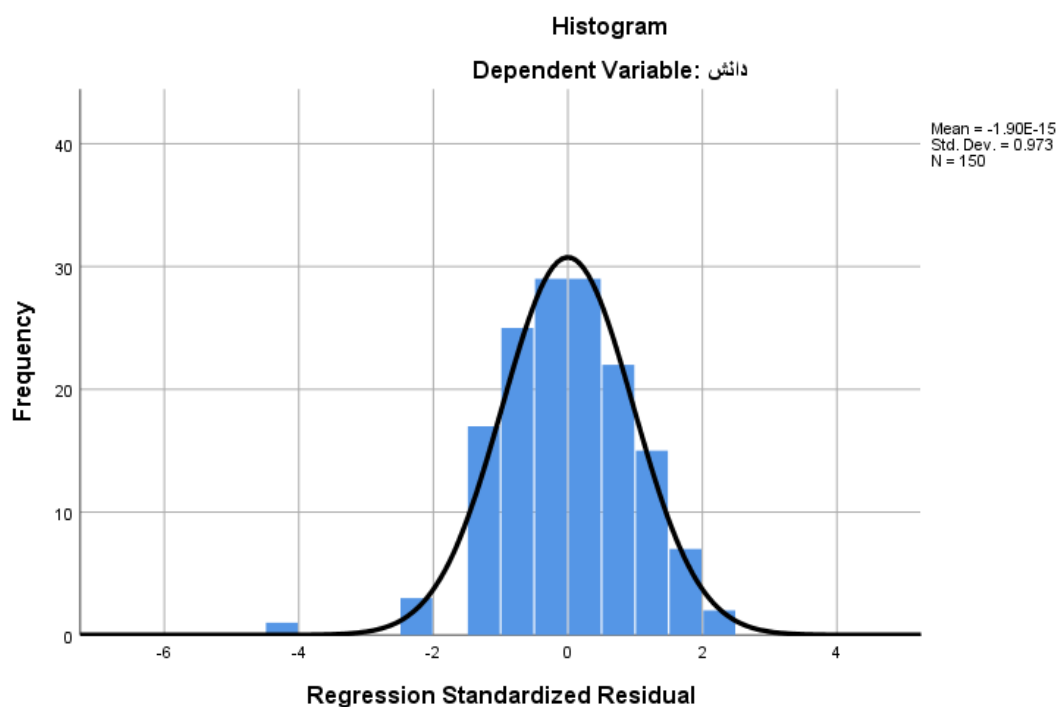
نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۳ نشان می‌دهد بین مولفه‌های بهسازی منابع انسانی و مدیریت دانش رابطه مثبت معنادار دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی، آزمون دوربین- واتسون برای فرضیه اول

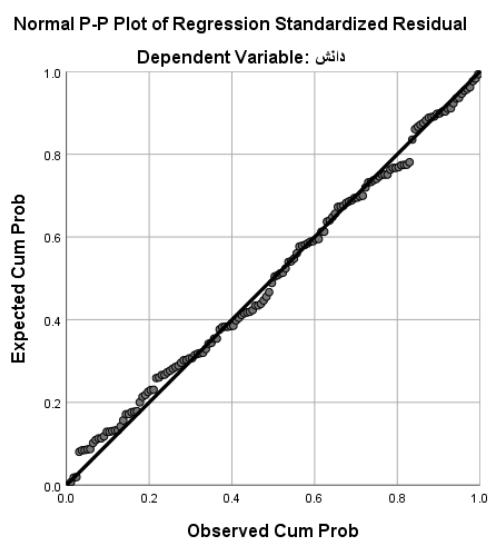
ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین	دوربین-واتسون
۰/۸۴۵	۰/۷۱۴	۰/۶۹۸	۰/۴۰۹	۱/۷۸۹

جدول ۱/۷۸۹ می‌باشد و این عدد نشان می‌دهد که خطاها از یکدیگر مستقل هستند و بین خطاها خود همبستگی وجود ندارد و فرض همبستگی بین خطاها رد می‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. طبق جدول ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۸۴۵ است. این عدد در سطح خطای پنج درصد رابطه معنی داری را بین متغیرها را نشان می‌دهد. جدول نشان می‌دهد، از آن جا که سطح معنی داری کمتر از پنج صدم است، وجود همبستگی بین این متغیرها تایید می‌شود.

یکی از مفروضات رگرسیون استقلال خطاهاست؛ در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند، امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. آماره دوربین- واتسون به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر استفاده می‌شود که اگر مقدار آماره دوربین - واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ باشد فرض همبستگی بین خطاها رد می‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار آماره دوربین- واتسون طبق



نمودار ۱: نمایش منحنی توزیع باقی‌مانده‌های مدل و آزمون رگرسیون خطی در SPSS



نمودار ۲: رسم خط برازش شده روی منحنی پراکندگی

معادله خطی حاصل در تصویر ۲ قابل مشاهده است. مربع ضریب همبستگی بین مقادیر واقعی و پیش‌بینی شده برای متغیر وابسته یا همان ضریب تعیین نیز در نمودار دیده می‌شود.

با توجه به تصویر ۱ مشخص است که توزیع باقی‌مانده‌ها با توزیع نرمال، فاصله زیادی ندارد. پس یکی از شرط‌های مهم در رگرسیون برآورده شده است

جدول ۵. تحلیل واریانس رگرسیون (ANOVA) برای فرضیه اول

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معنی داری
رگرسیون	۵۹/۰۲۶	۸	۷/۳۷۸	۴۴/۰۵۱	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۳/۶۱۷	۱۴۱	۰/۱۶۷		
جمع	۸۲/۶۴۲	۱۴۹			

همانطور که در جدول ۵ دیده می‌شود، مقدار $F=44/051$ از نظر آماری معنی دار است ($P \leq 0/05$) می‌باشیم. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم که مدل معنی

جدول ۶. خلاصه نتایج رگرسیون برای فرضیه اول

مدل	ضرایب غیراستاندارد (B)	ضرایب استاندارد (Beta)	آماره t	sig
مقدار ثابت	۰/۷۰۴		۴/۰۲۲	۰
انگیزش	۰/۲۳۹	۰/۲۷	۲/۵۳۷	۰/۰۳۵
رضایت شغلی	۰/۲۴۹	۰/۲۸۱	۲/۵۸۲	۰/۰۲۷
خلاقیت	۰/۲۱۴	۰/۲۱۷	۲/۱۵۵	۰/۰۴۷
گرایش به آموزش	۰/۱۹۸	۰/۲۳۴	۲/۲۴۸	۰/۰۳۶
مسئولیت پذیری	۰/۲۲۲	۰/۲۲۲	۲/۲۶۵	۰/۰۲۱
دستکاری آمار	۰/۲۶۹	۰/۲۷۲	۲/۸۷۹	۰/۰۰۱
رقابت ناسالم	۰/۲۹۱	۰/۳۰۲	۴/۴۱۳	۰
ترک خدمت	۰/۲۹۹	۰/۲۸۸	۲/۷۴	۰/۰۰۲

بر اساس جدول ۶ متغیر انگیزش ($\beta=0/270$ و $P \leq 0/05$)، رضایت شغلی ($\beta=0/281$ و $P \leq 0/05$)، خلاقیت ($\beta=0/217$ و $P \leq 0/05$)، گرایش به آموزش ($\beta=0/234$ و $P \leq 0/05$)، مسئولیت پذیری ($\beta=0/222$ و $P \leq 0/05$)، دستکاری آمار ($\beta=0/272$ و $P \leq 0/05$)، رقابت ناسالم ($\beta=0/302$ و $P \leq 0/05$) و ترک خدمت با ($\beta=0/288$ و $P \leq 0/05$)، مدیریت دانش را پیش بینی می‌کند. بنابراین بین مولفه‌های بهسازی منابع انسانی و مدیریت دانش آموزگاران ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. در فرضیه دوم بین مولفه‌های بهسازی منابع انسانی و نگرش آموزگاران ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷. ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. نگرش	-							
۲. انگیزش	**۰/۷۲۸	-						
۳. رضایت شغلی	**۰/۷۲۳	**۰/۸۶۶	-					
۴. خلاقیت	**۰/۷۰۱	**۰/۸۱۴	**۰/۸۸۲	-				

۵. گرایش به آموزش	۰.۶۷۹**	۰.۸۴۸**	۰.۸۴۹**	۰.۸۲۳**	-	-	-	-
۶. مسئولیت پذیری	۰.۶۷۳**	۰.۸۱۹**	۰.۸۰۱**	۰.۷۷۷**	۰.۷۵۷**	-	-	-
۷. دستکاری آمار	۰.۶۷۳**	۰.۷۶۸**	۰.۷۵۰**	۰.۷۶۱**	۰.۷۵۰**	۰.۶۴۲**	-	-
۸. رقابت ناسالم	۰.۶۴۸**	۰.۶۵۵**	۰.۶۸۱**	۰.۶۸۴**	۰.۶۶۲**	۰.۵۸۲**	۰.۷۱۲**	-
۹. ترک خدمت	۰.۶۷۱**	۰.۷۸۰**	۰.۸۲۰**	۰.۸۰۲**	۰.۸۲۴**	۰.۷۰۵**	۰.۶۶۸**	۰.۶۲۰**

** $P < 0.01$

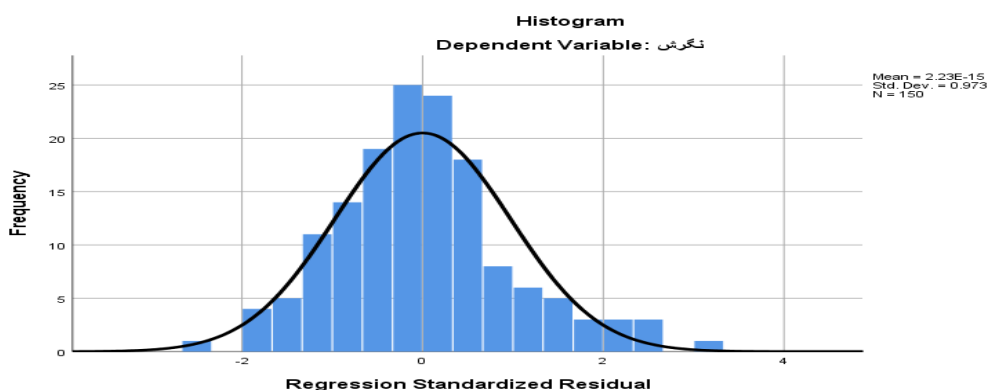
نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۷ نشان می‌دهد بین مولفه‌های بهسازی منابع انسانی و نگرش آموزگاران رابطه مثبت معنادار دارد.

جدول ۸. ضریب همبستگی، آزمون دوربین- واتسون برای فرضیه دوم

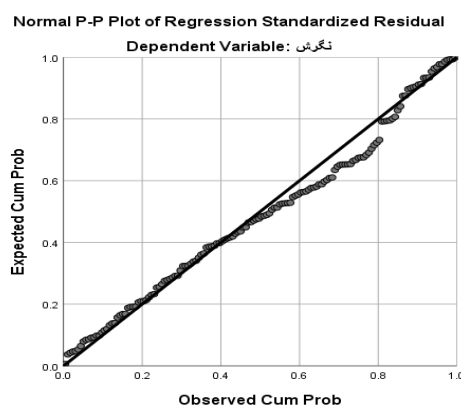
ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین	دوربین- واتسون
۰/۷۸۳	۰/۶۱۴	۰/۵۹۲	۰/۶۴۷	۲/۰۳۸

جدول ۲/۰۳۸ می‌باشد و این عدد نشان می‌دهد که خطاها از یکدیگر مستقل هستند و بین خطاها خود همبستگی وجود ندارد و فرض همبستگی بین خطاها رد می‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. طبق جدول ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۷۸۳ است. این عدد در سطح خطای پنج درصد رابطه معنی داری بین متغیرها نشان می‌دهد. جدول نشان می‌دهد، از آن جا که سطح معنی داری کمتر از پنج صدم است، وجود همبستگی بین این متغیرها تایید می‌شود.

یکی از مفروضات رگرسیون استقلال خطاهاست؛ در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند، امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. آماره دوربین- واتسون به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر استفاده می‌شود که اگر مقدار آماره دوربین - واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ باشد فرض همبستگی بین خطاها رد می‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. مقدار آماره دوربین- واتسون طبق



نمودار ۳. نمایش منحنی توزیع باقی‌مانده‌های مدل و آزمون رگرسیون خطی در SPSS



نمودار ۴. رسم خط برازش شده روی منحنی پراکندگی

با توجه به تصویر ۳ مشخص است که توزیع باقی‌مانده‌ها معادله خطی حاصل در تصویر ۴ قابل مشاهده است. مربع ضریب همبستگی بین مقادیر واقعی و پیش‌بینی شده برای متغیر وابسته یا همان ضریب تعیین نیز در نمودار مهم در رگرسیون برآورده شده است. دیده می‌شود.

جدول ۹. تحلیل واریانس رگرسیون (ANOVA) برای فرضیه دوم

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۹۳/۹۰۶	۸	۱۱/۷۳۸	۲۸/۰۰۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۵۹/۰۹۵	۱۴۱	۰/۴۱۹		
جمع	۱۵۳/۰۰۲	۱۴۹			

همانطور که در جدول ۹ دیده می‌شود، مقدار $F=28/007$ از نظر آماری معنی دار است ($P \leq 0/05$) بنابراین با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم که مدل معنی دار است؛ بنابراین مجاز به تحلیل و گزارش نتایج رگرسیون می‌باشیم.

جدول ۱۰. خلاصه نتایج رگرسیون برای فرضیه دوم

مدل	ضرایب غیراستاندارد (B)	ضرایب استاندارد (Beta)	آماره t	sig
مقدار ثابت	۶.۱۷۷		۲۲.۳۲۶	۰
انگیزش	۰.۲۳۶	۰.۲۱۲	۲.۶۴۸	۰.۰۰۲
رضایت شغلی	۰.۲۲۷	۰.۲۱۴	۲.۸۱۱	۰.۰۰۱
خلاقیت	۰.۲۴۳	۰.۲۳۷	۲.۲۹۶	۰.۰۰۷
گرایش به آموزش	۰.۲۹	۰.۲۷۸	۲.۶۴۳	۰.۰۰۱
مسئولیت پذیری	۰.۲۸۸	۰.۲۴۳	۳.۴۵۵	۰
دستکاری آمار	۰.۲۷۲	۰.۲۳۱	۳.۳۷۹	۰
رقابت ناسالم	۰.۲۵۸	۰.۱۹۶	۲.۴۷۱	۰.۰۱۵
ترک خدمت	۰.۲۴۳	۰.۱۳۶	۲.۳۱۹	۰.۰۰۹

کلیدی موفقیت سازمان است؛ زیرا مزیت رقابتی پایدار سازمان انسان‌های فعال در آن هستند.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که بین مولفه‌های بهسازی منابع انسانی و نگرش آموزگاران ابتدایی نیز رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با پژوهش‌های عباسی و همکاران (۱۳۹۸)، حدادیان و همکاران (۱۳۹۱) و عظیمی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است. در دنیای امروز، توجه به آموزش و بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش، یکی از مهمترین راهکارهای ارتقای کیفیت فرایندهای آموزشی و پرورشی محسوب می‌شود. منابع انسانی مولد، مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها هستند و می‌توانند موجب تغییر و تحول سایر عوامل سازمانی شوند.

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز بر تأمین تسهیلات کارآمد برای آموزش و بهسازی منابع انسانی، تقویت انگیزه و مهارت حرفه‌ای آنان و یادگیری مداوم تأکید دارد. موفقیت برنامه‌های بهسازی منوط به توجه به همه ابعاد بهسازی و دیدن آن به‌عنوان یک مجموعه منسجم است. حمایت رسمی سازمان از برنامه‌های بهسازی از اهمیت حیاتی برخوردار است؛ این حمایت شامل تأمین نیروی انسانی مناسب، منابع و تسهیلات لازم و ایجاد بسترهای قانونی و سازمانی است.

توانمندسازی معلمان با توجه به معیارهای مدیریت منابع انسانی، از جمله حفظ و نگهداشت نیرو، افزایش انگیزه، آموزش مستمر و ایجاد فرصت برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، می‌تواند اثربخشی سازمان را افزایش دهد. توجه به شأن و کرامت انسانی آموزگاران، موجب ثبات اجتماعی و توسعه همه‌جانبه کشور می‌شود. همچنین مدیران شایسته و با صلاحیت، در چارچوب قوانین و نظام استاندارد، می‌توانند محیطی مناسب برای توسعه منابع انسانی فراهم کنند.

مولفه‌های بهسازی منابع انسانی تأثیرات متفاوت و گسترده‌ای بر مدیریت دانش و نگرش آموزگاران دارند: انگیزش: افزایش انگیزه معلمان موجب بهبود جمع‌آوری، سازماندهی و به اشتراک‌گذاری دانش و همچنین تشویق به یادگیری مداوم می‌شود.

بر اساس جدول ۱۰ متغیر انگیزش ($\beta=0/212$) و $P \leq 0/05$ ، رضایت شغلی ($\beta=0/214$ و $P \leq 0/05$)، خلاقیت ($\beta=0/237$ و $P \leq 0/05$)، گرایش به آموزش ($\beta=0/278$ و $P \leq 0/05$)، مسئولیت‌پذیری ($\beta=0/243$ و $P \leq 0/05$)، دستکاری آمار ($\beta=0/231$ و $P \leq 0/05$)، رقابت ناسالم ($\beta=0/196$) و $P \leq 0/05$ و ترک خدمت با $\beta=0/136$ و $P \leq 0/05$ نگرش را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین بین مولفه‌های بهسازی منابع انسانی و نگرش آموزگاران ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری و بحث

هدف از انجام این پژوهش بررسی اثر مولفه‌های بهسازی منابع انسانی بر مدیریت دانش و نگرش آموزگاران ابتدایی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که مولفه‌های انگیزش، رضایت شغلی، خلاقیت، گرایش به آموزش، مسئولیت‌پذیری، دستکاری آمار، رقابت ناسالم و ترک خدمت، متغیر مدیریت دانش را پیش‌بینی می‌کنند. به بیان دیگر، بین مولفه‌های بهسازی منابع انسانی و مدیریت دانش آموزگاران ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با پژوهش‌های قلی‌زاده و سرلک (۱۳۹۸)، حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) و هاشمی و پورامین‌زاده (۱۳۹۹) همسو است.

تبیین این یافته‌ها نشان می‌دهد که در جوامع کنونی، منابع انسانی سازمانی باید مجهز به مهارت‌ها و ویژگی‌هایی باشند که بتوانند بدون مشکل با تغییرات محیطی سازمان مقابله کنند و با تعهد، تخصص و بینش علمی، توانمندی‌ها و انرژی خود را در راستای تحقق مأموریت‌های سازمان به‌کار گیرند. نیروی انسانی آگاه، خلاق و سازگار با شرایط پیچیده محیطی، عامل مهم اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. چنین نیروی انسانی نه تنها موجب افزایش عملکرد و کاهش تأخیر در انجام وظایف می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع تقویت کرده و زمینه رشد و توسعه سازمان را فراهم می‌کند. درک اهمیت منابع انسانی و توسعه آن از عوامل

پیشنهادهای پژوهشی:

بررسی اثر طولانی مدت برنامه‌های بهسازی منابع انسانی بر عملکرد دانش‌آموزان و کیفیت یادگیری.
مطالعه مقایسه‌ای اثر مولفه‌های بهسازی منابع انسانی در مدارس دولتی و غیرانتفاعی.
بررسی نقش متغیرهای میانجی مانند فرهنگ سازمانی و رهبری آموزشی در رابطه بین بهسازی منابع انسانی و مدیریت دانش.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله نویسنده از تمامی شرکت‌کننده در این پژوهش صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کند.

ملاحظات اخلاقی

در جریان اجرای این پژوهش و تهیه مقاله کلیه قوانین کشوری و اصول اخلاق حرفه‌ای مرتبط با پژوهش رعایت شده است.

حامی مالی

کلیه هزینه‌های پژوهش حاضر توسط نویسنده مقاله تأمین شده است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسنده، مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است. این مقاله قبلاً در هیچ نشریه‌ای اعم از داخلی یا خارجی چاپ نشده است.

رضایت شغلی: معلمان راضی به طور سازمان‌دهی شده‌تر دانش خود را به اشتراک می‌گذارند و در آموزش و تدریس موثرتر عمل می‌کنند.

خلاقیت: فضایی برای نوآوری و اندیشیدن خارج از الگوهای معمول ایجاد می‌کند و حل مسائل پیچیده آموزشی را تسهیل می‌نماید.

به طور خلاصه، مولفه‌های بهسازی منابع انسانی، از جمله انگیزش، رضایت شغلی و خلاقیت، می‌توانند وضعیت مدیریت دانش و نگرش آموزگاران ابتدایی را بهبود بخشند و فضایی نوآورانه برای آموزش و یادگیری فراهم کنند.

تبیین نظری:

این پژوهش نشان می‌دهد که بهسازی منابع انسانی و مدیریت دانش در محیط آموزشی به صورت متقابل عمل می‌کنند و نیروی انسانی خلاق و انگیزه‌مند، عامل اصلی توسعه دانش سازمانی و ارتقای نگرش حرفه‌ای معلمان است.

کاربردهای عملی:

طراحی و اجرای برنامه‌های بهسازی منابع انسانی در مدارس با تمرکز بر انگیزش، رضایت شغلی و خلاقیت معلمان.

ایجاد سازوکارهای رسمی حمایت سازمانی از برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای.

فراهم کردن فرصت‌های مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه و به اشتراک‌گذاری دانش.

References

Abbasi, R. Faghihi, S. F & Ghate, F. (2019). Investigating the Employers' Critical Attitude Toward the Labor Law of the Islamic Republic of Iran from the Perspective of HRM. *Public Organizations Management*, 7(4), 55-70. (In Persian) [doi: 10.30473/ipom.2019.46392.3635](https://doi.org/10.30473/ipom.2019.46392.3635)

Abtahi, S.H & Salvati, A. (2016). Knowledge management in the organization, first edition. Tehran: *Peyvand-no Publications*. (In Persian)

Alijan nodehpashangi, M. Behrangi, M. Abdollahi, B & Zeinabadi, H. (1970). Components of Teaching/Learning Leadership Effectiveness in the Classroom Secondary Schools. *Research in School and Virtual Learning*, 6(2), 65-80. (In Persian) [doi: 10.30473/etl.2018.5141](https://doi.org/10.30473/etl.2018.5141)

Andrew H. Gold, Arvind Malhotra & Albert H. Segars. (2015). Knowledge Management: *An Organizational Capabilities Perspective*, Pages 185-214 | Published online: 09 Jan 2015. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>

- Azimi, H. Goudarzi, G. Ansari, M. Pirayesh, R & Abdi Zarrin, S. (2011). Designing a Questionnaire for the Assessment of Job and Organizational Attitudes of Government Employees, Case Study: 80 Government Organizations in Zanjan Province. *Strategic Management Thought*, 5(1), 169-200. (In Persian) [doi: 10.30497/smt.2011.154](https://doi.org/10.30497/smt.2011.154)
- Balkar, B. (2015). The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7, 81-92. <https://doi.org/10.15345/iojes.2015.02.007>
- Baruch, y. (2013). Self-performance appraisal via direct- manager appraisal: a case of congruence, *Journal of managerial phycology*, 11(6), 50-65.
- Bennett, R & Gabriel, H. (1999). Organizational Factors and Knowledge Management Within Large Marketing Departments: *An Empirical Study*. 3(3), 25-212.
- Chandler, T. Kraut, R & Hertenstein, K. (2016). The interplay of teacher training, access to resources, years of experience and professional development in tertiary ESL reading teachers'perceived self-Efficacy. *Gist Education and Learning Research*, 12: 132-151.
- Choi, S.L. Goh, C.F. Adam, M.B.H. et al. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Hum Resour Health* 14, 73. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>
- Drucker, Peter. (2009). Challenges of management in the 21st century, translated by Mahmoud Toloui, Tehran: *Rasa Cultural Services*. (In Persian)
- gelard, P & heidari, M. (2017). The effect of increasing the productivity of human resource management, human resource development. *Farayandno*, 11(56), 142-148. (In Persian) [doi: 20.1001.1.17356466.1395.11.56.10.8](https://doi.org/10.1001.1.17356466.1395.11.56.10.8)
- Ghanizadeh Gerayli, M. Jaafari, P. ghouchian, N.G. (2017). The Impact of improving professional competencies on teachers, *developing at high school (second period) in Tehran*. 6 (1) :51-72. (In Persian) <http://journalieaa.ir/article-1-88-fa.html>
- Gholizadeh, M & Sarlak, M. A. (2019). Classification of Knowledge Intensive Business Services by Distinguishing their Knowledge Bases. *Public Organizations Management*, 7(4), 147-168. (In Persian) [doi: 10.30473/ipom.2020.50190.3918](https://doi.org/10.30473/ipom.2020.50190.3918)
- Goodarzi, F., Daneshfard, K., Taheri Goodarzi, H., & Abbaszadeh Sahroun, Y. (2022). Designing a Human Resource Flexibility Model for Government Organizations with a Meta-Synthesis Approach. *Public Organizations Management*, 11(1), 1-22. (In Persian) [doi: 10.30473/ipom.2023.65425.4694](https://doi.org/10.30473/ipom.2023.65425.4694)
- Haddadian, A. Binesh, M & Nowroozi, Z. (2012). Investigate teachers' attitudes towards performance appraisal system of teaching staff. *Journal of Cultural Management*, 6(16), 116-128. (In Persian)
- Hashemi, S.H & Pour Aminzade, S. (2020). The challenges facing the development of human resources and a solution to solve it, *Work and society quarterly*, 136, 1-18. (In Persian)
- Hassanzadeh, M. (2012). Knowledge management, concepts and infrastructures,

- second edition. Tehran, *Ketabdar Publishing*. (In Persian)
- Hassanzadeh, R. Seyed Abbaszadeh, M. M & Ghalavandi, H. (2015). The relationship between knowledge management and human resource development from the viewpoint of staff Urmia University. *Academic Librarianship and Information Research*, 48(4), 605-621. (In Persian) [doi: 10.22059/jlib.2015.53782](https://doi.org/10.22059/jlib.2015.53782)
- Jalili, Leila & Jafari, Mahtab. (2022). The mediating role of human resource improvement in the relationship between knowledge management and teachers' job performance, *Management and educational perspective(JMEP)*, Volume 4, Issue 3 - Serial Number 13, Pages 1-17. <https://doi.org/10.22034/jmep.2022.35139.1.1129>
- Jalilvand, M.A. (2019). The necessity and role of education in improving human resources and development, *Tehran University quarterly*, No. 72, December and December 2008, pp. 68-71. (In Persian)
- John, R & Maiko, M. (2018). Knowledge transfer and human resource development practices: Japanese firms in Brazil and Mexico, *International Business Review*, 8(9): 599-612.
- khordhegir, S. askari, A & ranjbar, M. (2017). The Investigation of Human Resource Development and its Impact on the Effectiveness of Employees Performance in Awqaf and Charity Administration at Fars Province. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 8(30), 245-262. (In Persian) [doi: 20.1001.1.20086369.1396.8.30.11.7](https://doi.org/10.1001.1.20086369.1396.8.30.11.7)
- Kolmogorov-Smirnov Test. (2008). The Concise Encyclopedia of Statistics, *ISBN* : 978-0-387-31742-7.
- Mooghali, A.R. Ahmadi, S.A.A. Azar, A & Khodami, A.S. (2013). Coaching Organization Model in Iran's Insurance Industry According to Human Resources, Business Fields, and Mediatory Role of Coaching Culture. *Public Management Researches*, 6(21), 25-48. (In Persian) [doi: 10.22111/jmr.2013.1509](https://doi.org/10.22111/jmr.2013.1509)
- Robin.T. (2021). Knowledge management and human resource developmentthe, 6th *International Scientific Conference defence resources management in the 21st century*. Braşov, (1):02-03.
- Saatchi, M. Kamkari, K & Askarian, M. (2012). Psychological tests, *Publishing edit*. (In Persian)
- Sarshar, E & Samiei, R. (2019). Identifying the Components of Human Resource Improvement with an Emphasis on Meritocracy in the Iranian Government. *Journal of Public Administration Perspective*, 10(4), 176-191. (In Persian) [Doi: 10.29252/JPAP.2019.96605](https://doi.org/10.29252/JPAP.2019.96605)