



اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت

رابطه‌ی بین قابلیت‌های یادگیری با شایستگی حرفه‌ای و تخصصی معلمان در شهر بندرلنگه با تاکید بر نقش دینداری

زهرا کامکار

۱. دانش آموخته کارشناس ارشد حسابداری، دبیر رسمی هنرستان صدیقی بندرلنگه
mailto:z.kamkar1611@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر؛ تعیین رابطه بین قابلیت‌های یادگیری با شایستگی حرفه‌ای و تخصصی معلمان در شهر بندرلنگه با تاکید بر نقش دینداری می‌باشد. این پژوهش از لحاظ نوع روش؛ جزء تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان شهر بندرلنگه می‌باشند. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان؛ ۱۸۶ نفر تعیین گردید که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش متغیر قابلیت‌های یادگیری از پرسشنامه چیوا و همکاران (۲۰۰۷)، برای سنجش متغیر شایستگی حرفه‌ای از پرسشنامه کاظمی و همکاران (۱۳۹۰) و برای سنجش متغیر دینداری از پرسشنامه گلاک و استارک (۱۹۶۵) استفاده شده است. روایی پرسشنامه قبلاً توسط متخصصان مورد تایید واقع شده است و برای پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار بدست آمده برای کلیه پرسشنامه‌ها بیش از ۰/۷ بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای spss و Amos و آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین قابلیت‌های یادگیری و ابعاد پنج‌گانه آن (تجربه اندوزی، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفتگو و تصمیم‌گیری مشارکتی) با میزان شایستگی حرفه‌ای و دینداری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که ابعاد قابلیت‌های یادگیری در مجموع حدود ۰/۴۲ از واریانس متغیر شایستگی حرفه‌ای و ۰/۵۳ از واریانس متغیر دینداری را تبیین می‌نمایند. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نیز نشان داد که متغیر دینداری به عنوان متغیر میانجی؛ رابطه بین متغیر قابلیت‌های یادگیری و شایستگی حرفه‌ای و تخصصی معلمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

واژگان کلیدی: قابلیت‌های یادگیری، شایستگی حرفه‌ای و تخصصی، دینداری

۱- مقدمه:

شایسته‌سالاری^۱ یک اصطلاح میان رشته‌ای میان علم حقوق و مدیریت منابع انسانی است که از اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی از یک مقوله صرفاً نظری و آکادمیک به این دو حوزه وارد شده است. منابع انسانی توانمند و با انگیزه ارزشمندترین سرمایه سازمان‌ها بوده و در صورت به کارگیری با ترکیب مناسب، ارزشیابی، تثبیت یا جابجایی آنها بر مبنای نظام شایستگی می‌تواند کمبودهای احتمالی دیگر منابع را تا حدودی جبران نماید. فقدان شایسته منابع انسانی در هر سازمان موجب حذف یا فرار شایستگان، اتلاف استعدادها و بالقوه وبه تبع آن کاهش کارایی می‌گردد. نظام شایستگی با حذف افراد ناکارآمد و در راستای رضایت مشتریان و افزایش کیفیت ارائه خدمات و حمایت از کارکنان توانا و دارای صلاحیت معنا پیدا می‌کند لذا حفظ و نگهداری این منبع مهم یکی از ضرورت‌های هر سازمانی تلقی می‌گردد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۶).