نشریه مطالعات آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش
سال دهم، شماره اول، نیمسال اول تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰
مقاله تحقیقاتی

شاخص‌های توسعه منابع انسانی در کارشناسان مراکز اختلالات یادگیری آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران

محمدعلی مرادی*[1]، اسما عزیزی[2]

چکیده

مقدمه: رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط دارد. آموزش و توسعه منابع انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، به طور موثر فعالیت‌شان را ادامه دهند و بر کارایی خود بیفزایند. پژوهش حاضر به بررسی شاخص‌های توسعه منابع انسانی درکارشناسان اختلالات یادگیری شهرستان‌های تهران می‌پردازد.

روش‌ها: روش پژوهش حاضر توصیفی است که در حیطه مطالعات نظرسنجی و نگرش سنجی جای می‌گیرد. شیوه جمع‌آوری داده‌ها، زمینه‌یابی روندپژوهی می‌باشد. جامعه آماری تمامی کارشناسان شاغل در مراکز اختلالات یادگیری شهرستان‌های تهران در سال ۱۳۹۷ بودند. از پرسشنامه کامکاری و جزنی (۱۳۸۷) برای اندازه‌گیری میزان آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان به شاخص‌های توسعه منابع انسانی استفاده گردید. اعتبار و روایی پرسشنامه تأیید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با نرم افزار SPSS (نسخه ۲۲) صورت گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق، تفاوت معنی‌داری را بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی مؤلفه‌های مرتبط با «آگاهی» و «نگرش» در کارشناسان مراکز اختلالات یادگیری نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» را نشان داد. بدین ترتیب که میزان «آگاهی» کارشناسان در مراکز اختلالات یادگیری، نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» پایین‌تر از حد مورد انتظاراست و «نگرش» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری، نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» بالاتر از حد مورد انتظار (مطلوب) بود.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشانگر آگاهی پایین و بالا بودن نگرش متخصصین مراکز اختلالات یادگیری در حوزه شاخص‌های توسعه منابع انسانی است، به نحوی عملکرد متوسط این متخصصین را در پی داشته است.

کلمات کلیدی: شاخص، توسعه، یادگیری، منابع انسانی

مقدمه

در محیط پر از تغییر امروزی، منابع انسانی سرمایه‌ای گران سنگ و دارای نقشی اساسی است و آموزش به عنوان تنها شیوه ایجاد و توسعه آن "اسلحه‌ی رقابتی" محسوب می‌شود (۱). اهمیت آموزش و یادگیری به عنوان یک مزیت رقابتی بر همگان محرز و آشکار شده است. امروزه آموزش سازمانی

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران (*نویسنده مسئول)
آدرس الکترونیکی: m.moradi1387@yahoo.com
۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

نه فقط وظیفه یا اقدامی جانبی و فرعی، بلکه در زمره حساس و اثر بخش‌ترین فعالیت‌های سازمانی به شمار می‌آید (۲). توسعه انسانی قرار دادن انسان‌ها در مرکز توسعه است. توسعه منابع انسانی، در واقع به مفهوم توسعه توانمندی انسان‌ها، گسترش دامنه فرصت‌ها و بهره‌مندی از آزادی است که منجر به حفظ آرمان‌ها وارزش‌های انسانی می‌شود. وجود انگیزه کافی و داشتن عزمی راسخ در حصول به توسعه انسانی بالاتر و برخورداری از آزادی عمل برای حرکت و مشارکت فعال از عوامل کلیدی درارتقای سطح کیفیت زندگی افراد است (۳). به بیان دیگر، توسعه، روندی مداوم و فرایندی پویاست، مهم‌ترین مساله در تعریف توسعه، نوع دید و نگرش آن به انسان است (۴).

با توجه به اینکه رفتارهای شغلی، مهمترین بخش رفتارهای سازمانی است، همواره باید تلاش کرد عوامل مؤثر در انطباق شغلی واضح و روشن گردد تا از این طریق بتوان به گزینش و گمارش مطلوب کارشناسان در راستای افزایش انطباق شغلی آنها دست یافت. بررسی این عوامل می‌تواند موجبات بهسازی توسعه منابع انسانی را فراهم کند. زیرا انطباق شغلی، عنصر تعیین‌کننده رفتار شغلی مناسب محسوب می‌گردد (۵). روش‌ها و سبک‌ها و عملکردهای مدیریت منابع انسانی برای توسعه منابع انسانی به طور گسترده و دامنه دار با فرهنگ سازمانی ارتباط تنگاتنگ دارد (۶).

امروزه آموزش و توسعه منابع انسانی یکی از استراتژی‌های اصلی دستیابی به سرمایه انسانی قلمداد می‌شود و اهمیت اساسی در بقاء و توسعه سازمان دارد. بدیهی است این فعالیت نیز همانند هر فعالیت سازمانی دیگر مستلزم برنامه‌ریزی صحیح و اصولی است. بنابراین، تحقّق توسعه منابع انسانی، مستلزم برنامه‌ریزی وسیعی است که تمامی منابع را به کارگرفته و با مدیریت صحیح و استفاده بهینه از آنها حداکثر بهره‌وری را ایجاد می‌کند (۷). توسعه منابع انسانی که زیرمجموعه‌ای از مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود، به‌عنوان یک شاخص اثربخشی نیروی انسانی محسوب می‌گردد. در حیطه توسعه منابع انسانی، تلاش بر این است تا بتوان مناسب‌ترین نیروی انسانی را گزینش نمود و پس از آن با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی از یک سو و دانش، مهارت و نگرش از سویی دیگر، انطباق شغلی مطلوب را ایجاد کرد (۸). بنابراین، به راحتی نمی‌توان به کاربردهای مدیریت آموزشی در منابع انسانی پرداخت، مگر اینکه بستر مناسب تجربی فراهم گردد و بتوان با بسترسازی مناسب، در حیطه توسعه منابع انسانی به گزینش، گمارش، جذب و نگهداری نیروی انسانی نائل آمد (۹).

آموزش همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت، عملکرد و حل مشکلات مد نظر قرار می‌گیرد و فقدان آن از جمله مشکلات کلیدی و بحرانی هر سازمانی است (۱۰). با توجه به اینکه در دنیای معاصر، نهاد آموزش و پرورش مسئولیت تربیت نیروی انسانی در جامعه را بر عهده دارد، از این رو، مهمترین بستر تولید و تربیت نیروی انسانی بشمار می‌آید. بنابراین، نقش آموزش و پرورش در این میان بسیار مؤثر بوده و مسئولیت خطیری را عهده‌دار است.

تحقیقات متعددی در زمینه شاخص‌های توسعه منابع انسانی انجام شده است که می‌توان به پژوهش قیاسی (۱۳۹۰) پیرامون «بررسی شاخص‌های توسعه منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی» (۷)، و مطالعه کامکاری و جزنی (۱۳۸۸)، پیرامون «بررسی شاخص‌های توسعه منابع انسانی در راستای گزینش مدیران سطح پایه‌ای و متوسط شرکت پتروشیمی ایران» (۹)، اشاره داشت که به شاخص‌های توسعه منابع انسانی اشاره شده است. با این وجود، هنوز هم پیرامون توسعه منابع انسانی در مراکز اختلال یادگیری ابهامات گوناگونی وجود دارد. مراکز اختلالات یادگیری آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران، به عنوان یکی از مراکز آموزشی محسوب می‌شوند که با کودکان اختلالات یادگیری سر و کار داشته که علاوه بر روند رو به گسترش این مراکز، متخصصان آن‌ها باید با مباحث روز آشنا شده و دانش خود را ارتقاء بخشند. لذا

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی شاخص‌های توسعه منابع انسانی در کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران انجام گرفته است. سوال اساسی پژوهش: شاخص‌های توسعه منابع انسانی در کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران چگونه است؟

روش‌ها

روش پژوهش حاضر توصیفی است که در حیطه مطالعات نظرسنجی و نگرش سنجی جای می‌گیرد. شیوه جمع‌آوری داده‌ها به‌دلیل احتمال تغییر در طول زمان، زمینه‌یابی روندپژوهی می‌باشد. با توجه به اینکه موضوع تحقیق حاضر به «بررسی شاخص‌های توسعه منابع انسانی درکارشناسان اختلالات یادگیری شهرستان‌های استان تهران» معطوف است، از این‌رو، جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی کارشناسان شاغل در مراکز اختلالات یادگیری شهرستان‌های استان تهران در سال ۱۳۹۷ در پنج مرکز بوستان و گلستان، شهرری، پاکدشت، شهریار و ملارد تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۳۰ نفر بود. بدین ترتیب که هر مرکز شامل پنج کارشناس و یک مدیر یا سرپرست می‌باشد که در مجموع هر مرکز شش نفر را به خود اختصاص داد. لازم به ذکر است، جامعه آماری تحقیق حاضر در حیطه جوامع محدود جای می‌گیرد؛ زیرا دسترسی به تمامی اعضای جامعه مقدور بوده و می‌توان فهرستی از تمامی اعضاء را در اختیار داشت. با توجه حجم جامعه پژوهش حاضر، تعیین حجم نمونه و روش نمونه‌گیری با تأکید بر اصول حجم نمونه مکفی، انتخاب می‌شود و تعیین حجم نمونه از حساسیت فزاینده‌ای برخوردار است، تا بتوان به نمونه‌ای مکفی از جامعه پرداخت و تعمیم‌پذیری را صورت داد، با تأکید بر اینکه روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع زمینه‌یابی می‌باشد، با استفاده از روش سرشماری، تمامی لایه‌های مرتبط با مراکز مذکور، مورد بررسی قرار گرفتند و نمونه‌گیری به عمل نیامد؛ زیرا دسترسی به تمامی آن‌ها امکان‌پذیر بود و تمامی جامعه تحقیق به‌عنوان جامعه آماری مدنظر قرار گرفته است. ابزار پژوهش، پرسشنامه کامکاری و جزنی (۱۳۸۷) بود که برای اندازه‌گیری میزان آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان به شاخص‌های توسعه منابع انسانی استفاده شده است. اعتبار پرسشنامه حاضر، با استفاده از دو روش آلفای کرانباخ به منظور تجانس درونی سؤالات و دونیمه کردن آزمون به منظور تعیین ضریب ثبات پرسشنامه به بررسی ضریب اعتبار پرداخته شده است که در حیطه روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی و تعیین روایی سازه استفاده به عمل آمد، و یافته‌ها نشان داد که میزان KMO یا شاخص کفایت حجم نمونه، ۰/۸۹ بوده و با توجه به میزان کرویت در سطح α=۰/۰۱ معنی‌دار است، میزان اشتراکات ۰/۶۴ در سه عامل تحت عنوان آگاهی، نگرش و عملکرد به دست آمد که نشان‌دهنده روایی سازه پرسشنامه حاضر است. لازم به ذکر است، روایی محتوایی و روایی صوری و ظاهری پرسشنامه نیز با استفاده از نظر متخصصان و کارشناسان ذیربط در حیطه شاخص‌های توسعه منابع انسانی مورد تأیید واقع شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با نرم افزار SPSS (نسخه ۲۲) صورت گرفت.

یافته‌ها

میزان آگاهی کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری به شاخص‌های توسعه منابع انسانی (گزینش، گمارش و آموزش) بر اساس نتایج t تک گروهی در جدول شماره ۱ آورده شده است.

با توجه به نتایج در جدول ۱ و با تاکید بر میزان مقادیر t به‌دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح α= ۰/۰۱ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی مؤلفه‌های مرتبط با «آگاهی» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

جدول ۱- میزان آگاهی کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری به شاخص‌های توسعه منابع انسانی

شماره سؤال	گویه	میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجهٔ آزادی	سطح معنی‌داری
۱	برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی	۳	۲/۵۷	-۸/۴۹	۹۸	۰/۰۰۱
۲	نیازسنجی آموزشی با تأکید بر وظایف شغلی	۳	۲/۴۵	-۱۰/۵۹	۹۵	۰/۰۰۱
۳	وجود تسهیلات آموزشی (امکان ادامه تحصیل)	۳	۲/۴۵	-۱۰/۸۴	۹۸	۰/۰۰۱
۴	امکان ارتقاء شغلی، با افزایش تحصیلات	۳	۲/۴۶	-۱۰/۵۳	۹۶	۰/۰۰۱
۵	ارائه خدمات رفاهی (امکانات تفریحی، ورزشی و ...)	۳	۲/۳۴	-۱۳/۸۶	۹۹	۰/۰۰۱
۶	امکان استفاده از مزایای جانبی (وام، مساعده و ...)	۳	۲/۵۴	-۹/۰۷	۹۷	۰/۰۰۱
۷	وجود خدماتی برای حفظ سلامتی، بهداشت و ایمنی	۳	۲/۳۸	-۱۲/۵۴	۹۸	۰/۰۰۱
۸	امکان استفاده از خدمات بیمه	۳	۲/۸۵	-۴/۰۲	۹۷	۰/۰۰۱
۹	ارائه پاداش و تشویق، در صورت لزوم	۳	۲/۵۷	-۱۰/۲۵	۹۷	۰/۰۰۱
۱۰	ارائه خدمات مشاوره‌ای برای، حل مشکلات شخصی کارکنان	۳	۲/۱۸	-۲۱/۲۳	۹۹	۰/۰۰۱
۱۱	استفاده از آزمون‌های روان‌شناختی (هوش، شخصیت و ...)	۳	۲/۱۵	-۲۳/۶۸	۹۹	۰/۰۰۱
۱۲	حمایت از خلاقیت، ابداع و نوآوری در سازمان	۳	۲/۴۵	۸/۹۶	۹۵	۰/۰۰۱
۱۳	استقبال از تکنولوژی و فناوری جدید	۳	۲/۵۱	-۹/۶۰	۹۸	۰/۰۰۱
۱۴	تغییرات، هر چند وقت یکبار در ساختار سازمان	۳	۲/۵۰	-۹/۴۳	۸۹	۰/۰۰۱
۱۵	گزینش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۲/۴۶	-۱۰/۴۳	۹۴	۰/۰۰۱
۱۶	گمارش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۲/۵۱	-۹/۳۹	۹۴	۰/۰۰۱
کل	آگاهی	۳	۲/۵۱	-۱۴/۳۹	۷۷	۰/۰۰۱

انسانی» وجود دارد. بنابراین، با توجه به اینکه در تمامی مؤلفه‌ها، میانگین‌های تجربی پایین‌تر از میانگین نظری می‌باشند، عنوان می‌شود که میزان «آگاهی» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری، نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش‌های صورت پذیرفته پایین‌تر از حد متوسط (یا مورد انتظار) است.

نتایج t تک گروهی، بررسی نگرش کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری به شاخص‌های توسعه منابع انسانی (گزینش، گمارش و آموزش) در جدول شماره ۲ آورده شده است.

با توجه به یافته‌ها در جدول ۲ و با تاکید بر میزان مقادیر t به‌دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح α=۰/۰۱ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی مؤلفه‌های مرتبط با «نگرش» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» وجود دارد. بنابراین، با توجه به اینکه در تمامی مؤلفه‌ها، میانگین‌های تجربی بالاتر از میانگین نظری می‌باشند، عنوان می‌شود که میزان «نگرش» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری، نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» مثبت است؛ بنابراین، با توجه به اینکه «نگرش» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» مثبت می‌باشد، این مطلب بیانگر این است که کارشناسان مذکور با برگزاری کلاس‌های آموزشی، ارائه خدمات رفاهی، پاداش و مزایای جانبی و... موافق می‌باشند.

لازم به ذکر است، در مؤلفه «اعمال تغییرات در ساختار سازمان، هر چند وقت یکبار» تفاوت معنی‌داری در سطح α=۰/۰۵

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

جدول ۲- میزان «نگرش» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی»

شماره سؤال	گویه	میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجهٔ آزادی	سطح معنی‌داری
۱	برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی	۳	۳/۴۹	۷/۴۳	۹۹	۰/۰۰۱
۲	نیازسنجی آموزشی کارکنان، با تأکید بر وظایف شغلی	۳	۳/۴۴	۶/۵۸	۹۷	۰/۰۰۱
۳	ارائه تسهیلات آموزشی (جهت ادامه تحصیل کارکنان)	۳	۲/۵۷	-۶/۹۶	۹۷	۰/۰۰۱
۴	امکان ارتقاء شغلی، در صورت افزایش تحصیلات کارکنان	۳	۳/۵۴	۷/۱۵	۹۷	۰/۰۰۱
۵	ارائه خدمات رفاهی (امکانات تفریحی، ورزشی و ...)	۳	۳/۶۳	۹/۵۶	۹۸	۰/۰۰۱
۶	امکان استفاده کارکنان از مزایای جانبی (وام، مساعده و ...)	۳	۳/۷۲	۱۲/۲۵	۹۹	۰/۰۰۱
۷	ارائه خدمات جهت حفظ سلامتی، بهداشت و ایمنی	۳	۳/۷۴	۱۴/۶۵	۹۹	۰/۰۰۱
۸	فراهم نمودن امکان استفاده از خدمات بیمه‌ای	۳	۳/۷۰	۱۱/۷۷	۹۹	۰/۰۰۱
۹	ارائه پاداش و تشویق، در صورت لزوم	۳	۳/۶۹	۱۰/۹۳	۹۹	۰/۰۰۱
۱۰	ارائه خدمات مشاوره‌ای برای حل مشکلات شخصی کارکنان	۳	۳/۴۹	۶/۱۵	۹۸	۰/۰۰۱
۱۱	استفاده از آزمون‌های روان‌شناختی (هوش، شخصیت و ...)	۳	۳/۳۷	۴/۳۰	۹۹	۰/۰۰۱
۱۲	حمایت از خلاقیت، ابداع و نوآوری در سازمان	۳	۳/۵۵	۷/۳۹	۹۹	۰/۰۰۱
۱۳	استقبال از تکنولوژی و فناوری جدید	۳	۳/۵۴	۷/۱۲	۹۹	۰/۰۰۱
۱۴	اعمال تغییرات در ساختار سازمان، هر چند وقت یکبار	۳	۲/۹۶	-۰/۲۹	۹۷	۰/۷۷۱
۱۵	گزینش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۳/۳۶	۴/۰۹	۹۶	۰/۰۰۱
۱۶	گمارش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۳/۳۰	۳/۲۰	۹۶	۰/۰۰۲
کل	نگرش	۳	۳/۴۴	۷/۹۱	۹۰	۰/۰۰۱

بین میانگین نظری با میانگین تجربی وجود ندارد. از این‌رو، عنوان می‌شود، «اعمال تغییرات در ساختار سازمان، هر چند وقت یکبار» از نظر کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری، با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش‌های صورت پذیرفته در حد متوسط (مورد انتظار) می‌باشد.

نتایج آزمون t تک گروهی جهت بررسی عملکرد کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری به شاخص‌های توسعه منابع انسانی (گزینش، گمارش و آموزش) در جدول شماره ۳ آورده شده است.

با توجه به جدول ۳ و با تاکید بر میزان مقادیر t به‌دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح ۰/۰۱=α بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در مؤلفه‌های «برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی» و «فراهم نمودن امکان استفاده از خدمات بیمه‌ای» که مرتبط با «عملکرد» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» می‌باشند، وجود دارد. بنابراین، با توجه به اینکه در مؤلفه‌های مذکور، میانگین‌های تجربی بالاتر از میانگین نظری می‌باشند، عنوان می‌شود که میزان «عملکرد» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری، نسبت به «برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی» و «فراهم نمودن امکان استفاده از خدمات بیمه‌ای» بالاتر از حد متوسط (یا مورد انتظار) است؛ در حالیکه، در دیگر مؤلفه‌های مرتبط با «عملکرد» کارشناسان آموزشی متخصص در مراکز اختلالات یادگیری، تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌های تجربی با میانگین نظری مشاهده نمی‌شود و این مطلب بیانگر این است که میزان «عملکرد» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

جدول ۳- «عملکرد» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی»

شماره سؤال	گویه	میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجهٔ آزادی	سطح معنی‌داری
۱	برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی	۳	۳/۱۸	۲/۲۲	۹۷	۰/۰۲۸
۲	نیازسنجی آموزشی کارکنان، با تأکید بر وظایف شغلی	۳	۳/۱۳	۱/۷۰	۹۶	۰/۰۹۱
۳	ارائه تسهیلات آموزشی (جهت ادامه تحصیل کارکنان)	۳	۳/۰۹	۱/۰۴	۹۵	۰/۳۰۱
۴	امکان ارتقاء شغلی، در صورت افزایش تحصیلات کارکنان	۳	۳/۰۷	۰/۸۱	۹۶	۰/۴۱۵
۵	ارائه خدمات رفاهی (امکانات تفریحی، ورزشی و ...)	۳	۲/۹۷	-۰/۲۲	۹۴	۰/۸۲۲
۶	امکان استفاده کارکنان از مزایای جانبی (وام، مساعده و ...)	۳	۳/۰۳	۰/۳۴	۹۵	۰/۷۳۴
۷	ارائه خدمات جهت حفظ سلامتی، بهداشت و ایمنی	۳	۳/۱۵	۱/۸۰	۹۵	۰/۰۷۵
۸	فراهم نمودن امکان استفاده از خدمات بیمه‌ای	۳	۳/۳۲	۳/۹۵	۹۳	۰/۰۰۱
۹	ارائه پاداش و تشویق، در صورت لزوم	۳	۳/۱۳	۱/۵۱	۹۷	۰/۱۳۴
۱۰	ارائه خدمات مشاوره‌ای برای حل مشکلات شخصی کارکنان	۳	۳	۰/۰۱	۹۴	۱
۱۱	استفاده از آزمون‌های روان‌شناختی (هوش، شخصیت و ...)	۳	۲/۸۹	-۱/۱۳	۹۵	۰/۲۶۰
۱۲	حمایت از خلاقیت، ابداع و نوآوری در سازمان	۳	۳/۰۲	۰/۲۲	۹۶	۰/۸۲۲
۱۳	استقبال از تکنولوژی و فناوری جدید	۳	۳/۱۲	۱/۴۲	۹۷	۰/۱۵۸
۱۴	اعمال تغییرات در ساختار سازمان، هر چند وقت یکبار	۳	۳/۰۴	۰/۴۸	۹۶	۰/۶۳۰
۱۵	گزینش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۳/۰۵	۰/۶۱	۹۵	۰/۵۳۸
۱۶	گمارش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۳/۰۴	۰/۵۰	۹۴	۰/۶۱۴
کل	عملکرد	۳	۳/۰۸	۱/۰۳	۸۸	۰/۳۰۴

در زمینه‌های مرتبط با خدمات رفاهی و مزایای جانبی، تشویق و پاداش، خدمات مشاوره‌ای، تکنولوژی و فناوری و... با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش‌های صورت پذیرفته در حد متوسط (یا مورد انتظار) است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی مؤلفه‌های مرتبط با «آگاهی» و «نگرش»کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» وجود دارد. بدین ترتیب که میزان «آگاهی» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری، نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» با توجه به پژوهش‌های صورت پذیرفته، پایین‌تر از حد متوسط (یا مورد انتظار) است؛ در حالیکه «نگرش» کارشناسان متخصص در مراکز اختلالات یادگیری، نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی»، بالاتر از حد متوسط (یا مورد انتظار) بوده و مطلوب می‌باشد همچنین میزان عملکرد کارشناسان مذکور در حد متوسط است. یافته‌های تحقیق حاضر همسو با نتایج تحقیقات داخلی و خارجی، کلوین (۱۱)، سالیوان (۱۲)، مدنی (۱۳)، اصغرپور (۱۴)، رحمانی (۱۵)، و شُکرزاده (۵) در زمینه گزینش و گمارش و به عبارتی دیگر جذب و نگهداری نیروی انسانی در راستای انطباق شغلی از شاخص‌های توسعه منابع انسانی است.

پیشنهادات

- مسئولین آموزش و پرورش در راستای افزایش آگاهی

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

متخصصین از شاخص‌های توسعه انسانی برنامه ریزی و توجه کافی نمایند.

- پژوهش‌های دیگری در سایر مناطق انجام شود تا با فراهم سازی امکان مقایسه قدرت تعمیم افزایش یابد.

محدودیت‌ها

- محدود بودن یافته به متخصصین مراکز اختلالات یادگیری شهرستانهای تهران
- محدود کردن ابزار سنجش و جمع‌آوری اطلاعات به پرسش نامه و استفاده نکردن از سایر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات ازجمله مشاهده و یا مصاحبه

تشکر و قدردانی

از همه دوستانی که ما را از راهنمایی‌های خود بهره‌مند نمودند تقدیر و تشکر می‌نماییم.

References

1- Abbaszadegan M, Torkzade j. Needs assessment in organizations. Tehran: publication of enteshar company. [Persian]. 2009: 20.1- 3.

2- Ghahremani, M. Organizational training Management. Tehran, shahid Beheshti University. [Persian].2010: 5(2)13:10-12.

۳- جلیل‌خانی؛ بهرام، بررسی شاخص‌های توسعه منابع انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی ۱۳۹۱، ۱-۱۲.

۴- حسینی؛ حسن، توسعه و شاخص توسعه منابع انسانی و بررسی وضعیت آن در ایران، مجله پیک نور- علوم انسانی ۱۳۸۷، ۲۵.

۵- شُکرزاده، شهره، بررسی ویژگی‌های شناختی دانش‌آموختگان ممتاز پتروشیمی در راستای شناسایی حوزه فعالیتهای شغلی و انطباق شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ۱۳۸۶، ۳۲-۴۰.

۶- محبی؛ سراج الدین، میر سعیدی؛ سید حمید رضا، بررسی جایگاه توسعه منابع انسانی صنعت نفت در پیشبرد ارزش ها و فرهنگ های سازمانی (مطالعه موردی شرکت نفت محمود آباد)، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۳، شماره۲، تابستان ۱۳۹۶، ۱۵۴-۱۶۵.

۷- قیاسی؛ زینب، بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به شاخص‌های توسعه منابع انسانی (گزینش، گمارش و آموزش)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر ۱۳۹۰، ۱۱-۱۹.

۸- حسینیان؛ سیمین، حرفه مناسب شما چیست؟ چاپ سوم،تهران: انتشارات رشد ۱۳۸۸، ۱-۱۳.

۹- کامکاری؛ کامبیز، جزنی؛ نسرین، استفاده از آزمون‌های روان‌شناختی در توسعه منابع انسانی در جذب مدیران شرکت پتروشیمی ایران، با نظارت دفتر توسعه منابع انسانی پتروشیمی ایران ۱۳۸۸، ۴۵-۵۳.

10- Abtahi, S.H. Traning and development of human capitals. Tehran: poyand. [Persian].2009:5(2): 97-102

11- Celvin; H, The Ratio awareness of human resource development Index in the personal, The Journal of Industrial-Organizational.2010:26:61-73.

12- Salivan; A, The effect of human resource development Index in the personal, The Journal of Industrial-Organizational. 2008, 24:58-63.

۱۳- مدنی؛ مسعود، افزایش آگاهی، محور ارتقاء خلاقیت، توانمندی و توسعه کیفیت منابع انسانی، مقاله ارائه شده در دومین کنفرانس توانمندسازی انسانی۱۳۸۷، ۱-۵.

۱۴- اصغرپور؛ سوسن، مدیریت عملکرد با تأکید بر ارزیابی منابع انسانی، تهران: نشریه خودروی ۱۰۴، ۱۳۸۵ شماره ۱۰۴.

۱۵- رحمانی؛ محمد، بررسی ارتباط بین عملکرد با توسعه منابع انسانی، دومین کنفرانس مدیریت۱۳۸۴، ۱-۴.

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]

Human Resources Development Indicators in Experts of Education Disturbance Centers in Cities of Tehran Province

Mohammad Ali Moradi[1]*, Asma Azizi[2]

Abstract

Introduction: Achieving the goals of the organization depends on the ability of the staff to perform assigned tasks and adapt to the environment. Training and development of human resources enables individuals to continue their work effectively and increase their efficiency in accordance with organizational and environmental changes. This study investigates HRD indicators in learning disorders experts in cities of Tehran province.

Methods: The method of the present study is descriptive, which falls within the scope of survey and attitude studies. The method of data collection is grounding the research process. The statistical population was all experts working in learning disabilities centers in Tehran in 1397. Kamkari and Jazni questionnaires (2008) were used to measure the knowledge, attitude and practice of experts towards human resource development indicators. The validity and reliability of the questionnaire were confirmed. Data analysis was performed at two levels of descriptive and inferential statistics with SPSS software (version 22).

Results: Findings showed a significant difference between theoretical means and empirical means in all components related to “awareness” and “attitude” in learning disability center experts compared to “human resource development indicators”. Thus, the level of experts awareness in the centers of learning disabilities is lower than expected comparing indicators of human resource development. Moreover, the experts attitudes in centers of learning disabilities was higher than expected comparing indicators of human resource development.

Conclusion: The results showed low level of knowledge of specialists in learning disabilities centers in the field of human resource development indexes and it also showed high attitude of these specialists in the field of human resource development indexes.

Keywords: Index, Development, Learning, Human Resources

1- Master of Educational Management, Allameh Tabataba’i University, Tehran, Iran
(*Corresponding author) tell: 09128720021 E-mail: m.moradi1387@yahoo.com
2- Ph.D. student of higher education management, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-12]