

مطالعه استانداردهای توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی

رمضان جهانیان^۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه استانداردهای توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی بود که به روش توصیفی از نوع پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان‌های آموزشی دریایی که ۲۵۵ نفر به روش تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود. به منظور شناسایی مؤلفه‌های مؤثر در استانداردسازی توسعه منابع انسانی دریایی از آزمون T یک متغیره استفاده گردید. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که استانداردهای توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی عبارت‌اند از: تعهد سازمان به حمایت از منابع انسانی، تشویق منابع انسانی در بهبود عملکرد، تقدیر از مشارکت منابع انسانی در سازمان، تعهد سازمان به تضمین برابری فرصت‌ها برای منابع انسانی، داشتن برنامه و هدف‌های روشن سازمان در توسعه منابع انسانی، همسویی اهداف و مقاصد سازمان با توسعه منابع انسانی، آگاهی منابع انسانی از نقش مشارکت در تحقق هدف‌های سازمانی، حمایت مدیران از توسعه منابع انسانی در سازمان، یادگیری مستمر منابع انسانی در سازمان، بهبود عملکرد تیمی و فردی، درک منابع انسانی از تأثیر عملکرد تیمی و فردی در سازمان و بهبود عملکرد سازمان در توسعه منابع انسانی می‌باشد.

واژگان کلیدی: استاندارد، استانداردسازی، توسعه، منابع انسانی، سازمان آموزشی دریایی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۲/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۷/۱۹

۱ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، ایران ramezan.jahanian@gmail.com

مقدمه

کلید موفقیت در اقتصاد مبتنی بر دانش در حال ظهور، منابع انسانی است. در این اقتصاد مهم‌ترین عاملی که یک سازمان را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد دانش، مهارت‌ها و طرز تلقی‌های منابع انسانی آن است. امروزه هر سازمانی چه دولتی و چه خصوصی با چالش‌هایی نظیر تغییرات سریع، پیشرفت‌های فناوری، انتظارات متغیر مشتریان یا ارباب رجوع و پاسخگویی در قبال آن‌ها مواجه است. اکثر این سازمان‌ها کم‌وبیش به تجهیزات، تکنولوژی و تسهیلات یکسانی دسترسی دارند، اما آنچه که برای آن‌ها بیشتر اهمیت دارد این است که چگونه به‌خوبی از منابع انسانی استفاده کنند. این سازمان‌ها در جریان تحول خود به‌منظور پاسخگویی به چالش‌های پیش رو در زمینه‌های فناوری‌های جدید، برنامه‌های کیفیت فراگیر و مهندسی مجدد سرمایه‌گذاری‌های زیادی کرده‌اند؛ اما در بسیاری از موارد نتایج حاصله بسیار کمتر از حدود مورد انتظار بوده است. اگر چه تکنولوژی و نقدینگی می‌توانند تسهیل‌کننده تغییر و تحول باشند، لکن در حقیقت تغییر و تحول باید از منابع انسانی آغاز شود. برای فکر کردن و نوآوری، به منابع انسانی دانشی نیاز است. از این رو، این دانش، مهارت‌ها و طرز تلقی‌های منابع انسانی است که به مثابه یک مزیت رقابتی واقعی محسوب می‌شوند و هر سازمانی می‌تواند به توسعه این سرمایه کمک کند.

از طرف دیگر، یکی از عوامل پیشرفت و توسعه هر جامعه‌ای اساساً منابع انسانی است و چگونگی استفاده بهینه از آن نقش مضاعف در توسعه نظام اجتماعی خواهد داشت؛ و یکی از شاخص‌های مهم در توسعه جامعه داشتن نظام رشد یافته و ارتقا کیفی منابع انسانی است که با افزایش بهره‌وری و استانداردسازی آن‌ها، منابع تولیدی آن نیز در ابعاد مختلف دوچندان می‌شود. با توجه به اینکه آموزش و پرورش به‌عنوان نظامی که نقش اساسی در تربیت منابع انسانی برای سایر سازمان‌های جامعه دارد و امر خطیر تعلیم و تربیت را به دوش می‌کشد و نیز نیروی انسانی آن که جزو پیکره عظیم نظام آموزشی کشور محسوب می‌شود، ضرورت پرداختن به بحث استانداردسازی منابع انسانی را دوچندان می‌سازد؛ زیرا امروزه داشتن منابع انسانی کیفی با توان بهره‌وری بالا، برخوردار از اطلاعات و روش‌های جدید و بروز علمی، مهارت‌های فنی - انسانی، ادراکی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و از همه مهم‌تر شاخص‌های استاندارد جایگاه ملت‌ها را در سلسله‌مراتب تقسیمات جهانی مشخص می‌سازد (خونی فر، ۲۰۰۴).

استاندارد^۱ و استانداردسازی^۲ پدیده‌های جدیدی نیستند و از دیرزمان در زندگی بشر وجود داشته است. استاندارد نیز مانند بسیاری از پدیده‌های طبیعی، شناخت و برداشتی است که انسان از محیط پیرامون خود دارد. این امر در ابتدا به‌صورت ناخودآگاه تحقق یافته است. برای مثال، تاریخ پیدایش دستگاه شمارش ده‌دهی که هم‌اکنون نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد به گذشته‌ای بسیار دور بازمی‌گردد و در واقع الگویی از تعداد انگشتان دو دست انسان است؛ همین گونه است استاندارد کردن تقویم و تعداد روزهای ماه در سال رومی که توسط ژولیوس سزار در ۴۶ سال قبل از میلاد مسیح انجام شده است (یگانه، ۲۰۰۰).

مورد استاندارد و استاندار کردن تعاریف متفاوتی بیان شده است؛ که هر کدام شامل نقطه نظرات خاصی بوده است: واژه استاندارد در فرهنگ باطنی، مترادف معیار، ملاک، میزان، سطح، حد مطلوب، ستون، پرچم و نشان آمده است. در زبان فرانسوی باستان نیز واژه استاندارد به معنی پرچم و از ترکیب ریشه لاتینی استند (STAND) یعنی گستردن و برافراشتن و ارد (ARD) به معنی پرچم است (رونق، ۲۰۰۱).

استاندارد معیار، ملاک و نرمی است که به‌منظور مقایسه و محک زدن چیزی، فعالیت یا امری به کار برده می‌شود (حسینی نسب و علی اقدام، ۱۹۹۶). استاندارد نظامی است مبتنی بر نتایج علوم و فنون و تجارب بشری، استاندارد یعنی قاعده، قانون، اصل، ضابطه و به طور کلی هر امری که طبق اصول منظم و مرتبی انجام گیرد، استاندارد تبلور آگاهی و آزمایش گذشته است (مداح، ۲۰۰۲).

استاندارد کردن عبارت است از روال تنظیم و اعمال قاعده‌هایی به منظور ایجاد نظم با در نظر گرفتن شرایط علمی و نیازمندی‌های ایمنی در زمینه کوششی معین برای منفعت گروهی که ذینفع یا ذی‌علاقه‌اند و همکاری همه آن‌ها به‌منظور پیشبرد اهداف اقتصادی و اجتماعی و خدماتی از لحاظ نفع عمومی بهتر و جامع‌تر، این رویه مبتنی بر نتایج استوار علوم، فنون

1 Standard

2 Standardization

و تجربه است و نه تنها پایه گسترش کنونی بلکه مبنای تحول آینده را نیز تعیین می‌کند و باید با پیشرفت زمان همگام باشد (رونق، ۲۰۰۱).

سازمان بین‌المللی استاندارد تعریف استاندارد را این‌گونه ارائه داده است. استاندارد مدرکی است در برگرفته قوانین، قواعد، راهنمایی‌ها یا ویژگی‌هایی برای فعالیت یا نتایج آن به منظور استفاده عمومی و مکرر که از طریق هم‌رأیی فراهم و در سازمان شناخته‌شده‌ای تصویب شده باشد و هدف از آن دستیابی به میزان مطلوبی از نظم در زمینه‌ای خاص باشد (کهنسال، ۲۰۰۰). با توجه به گسترش روزافزون استاندارد و پیشرفت‌های عظیمی که در زمینه استاندارد طی سال‌های اخیر حاصل شده است، کمیته ثابت بررسی اصول استاندارد کردن (استاکو^۱) وابسته به سازمان بین‌المللی استاندارد^۲ (ISO) اهداف اساسی استاندارد کردن را چنین تشریح نموده است (یگانه، ۲۰۰۰).

صرفه‌جویی کلی در مصرف منابع مالی، انسانی، مواد، انرژی: از برترین جنبه‌های استاندارد می‌توان به اصول کاهش انواع و تعویض‌پذیری^۳ اشاره کرد. در واقع یکی از راه‌های عملی برای صرفه‌جویی در هزینه ساخت و تولید رعایت همین اصول است. حمایت از مصرف‌کننده: با افزایش کیفیت کالا در اثر به‌کارگیری استانداردهای مختلف در رابطه با ویژگی‌ها، قواعد ساخت و آزمون میزان بهره‌وری تا حد بسیار زیادی ارتقاء یافته است. به‌ویژه با تدوین استانداردهای سری ISO ۹۰۰۰ در سال‌های اخیر در کنار توجه و رعایت استانداردهای محصول، به ایجاد و تقویت سیستم‌های مدیریت کیفیت در سازمان‌ها توجه خاص شده است.

حفظ ایمنی و بهداشت و محیط‌زیست: بروز حوادث گوناگون و ضرورت توجه به مسائل بهداشتی کشورها را به رعایت نکات ایمنی و بهداشت در تدوین استانداردهای مربوطه وادار نموده است. همچنین استانداردهای محیط‌زیست موضوعاتی از قبیل منابع طبیعی، سیستم زیست‌محیطی و اثر عواملی نظیر مواد، عملیات و فرآیندها را بر آن‌ها دربر می‌گیرد. ایجاد ارتباط بهتر: یکی از وظایف اصلی استانداردها ایجاد ارتباط و تبادل افکار میان طرفین ذینفع^۴ است. در واقع استاندارد در سطح ملی، منطقه‌ای و یا بین‌المللی آن به‌عنوان یک زبان مشترک جهت برقراری ارتباط محسوب می‌شود و این امر می‌تواند به طرق مختلف به‌وسیله ارائه یک‌سری ویژگی‌ها، کدها و علائم، اصطلاحات و نظایر آن انجام شود. در نظام آموزش و پرورش استانداردها از دیدگاه‌های مکاتب مختلف به شرح زیر ارائه شده است (گودرزی و سعادت‌مند، ۲۰۰۶). دیدگاه سنت: رفتار معلمان قابل کنترل و ارزیابی است و باید به دنبال تدوین مقررات و دستورالعمل‌هایی بود تا رفتار آنان شکل داده شود.

دیدگاه انسان‌گرایانه: استانداردسازی تجاوز به حریم آزادی افراد است؛ بنابراین نباید به سمت محدود کردن افراد در تصمیم‌گیری‌هایشان حرکت کنیم. هر کس آزاد است تا بر اساس یافته‌ها، تجارب، تخصص، ذوق و برداشت‌های مشخص خویش عمل نماید.

دیدگاه تلفیقی: انسان ملزم به رعایت و توجه به نیازهای سازمان در سطح کلان هستند ولی در جزئیات بنا به تشخیص خودشان می‌توانند تصمیم‌گیری کنند.

دیدگاه اقتضایی: در این دیدگاه بنا بر مورد خاص به سمت استاندارد گزایی حرکت می‌کنیم چراکه بعضی از عناصر و مؤلفه‌های آموزشی استاندارد پذیر بوده و بعضی از مقاطع، استانداردسازی ویژگی و خصوصیات معلمان ساده‌تر و در بعضی مشکل‌تر است. خونیر (۲۰۰۳) اصول استانداردسازی را به شرح زیر ارائه نموده است:

اصل اول - استاندارد کردن عمل ساده‌سازی است که در نتیجه تلاش دسته‌جمعی و آگاهانه اعضای جامعه به وجود آمده است. اصل دوم - استاندارد کردن فعالیتی است اجتماعی و اقتصادی این فعالیت باید با همکاری تمامی افراد ذی‌علاقه، ذی‌نفع و بر اساس هم‌رأیی و توافق عمومی صورت گیرد.

اصل سوم - یک استاندارد به خودی خود ارزشی ندارد مگر این‌که به اجرا درآید.

- 1 STACO - committee on standardization principles
- 2 International organization for standardization
- 3 Interchangeability
- 4 Stakeholder

اصل چهارم - استاندارد کردن از طریق تهیه یک استاندارد، انتخاب و سپس تثبیت آنچه شده است، انجام می‌گیرد.

اصل پنجم - استانداردها باید در فواصل زمانی معین بازنگری، بازبینی و در صورت لزوم تجدید شوند.

اصل ششم - هنگامی که در یک استاندارد، کارکرد یا ویژگی‌های دیگر یک محصول تشریح می‌گردد، باید جهت تطبیق محصول موردنظر با ویژگی‌های اشاره شده، روش‌های آزمون مربوط نیز در استاندارد تشریح گردد.

اصل هفتم - لزوم اجرای اجباری استانداردهای ملی باید به دقت مورد توجه قرار گیرد.

استانداردهای آموزشی موازینی هستند که به طور صریح در خصوص ابعاد مختلف نظام آموزشی، به‌وضوح و روشنی تعریف شده‌اند. اگرچه استانداردهای آموزشی را می‌توان از زوایا و ابعاد مختلف مورد توجه قرارداد، در این گزارش، استانداردها در ابعاد مالی، کالبدی، نیروی انسانی تسهیلات و تجهیزات آموزشی در مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مدنظر قرار گرفته است (فتحی و اجارگاه، ۲۰۰۰).

حقیقی (۲۰۰۴) مهم‌ترین علل تدوین استانداردها در نظام آموزشی را به شرح زیر برشمرده است.

- فراهم کردن تصویری مطلوب در خصوص هر یک از ارکان آموزشی و حرکت به سمت آن.
- فراهم کردن معیاری برای ارزشیابی از عملکردهای آموزشی و پرورشی.
- توسعه و بهبود روزافزون کیفیت فعالیت‌های معلمان به‌عنوان طلابیه‌داران امر آموزش.
- مشخص کردن عوامل مخل در تعلیم و تربیت (خواه در درون‌داد، خواه در فرآیند و خواه در برون‌داد) و اتخاذ تدابیر روشن جهت برطرف کردن آن‌ها مطابق نیازهای روز.
- ایجاد وحدت رویه در فعالیت‌های مختلف تعلیم و تربیت.

امروزه عقیده بر این است که برای به حداکثر رساندن فرصت‌های آموزش و یادگیری در فرآیند تعلیم و تربیت برای تمام فراگیران، باید سیاست‌گذاران و رهبران آموزشی اطمینان یابند که معلمان، آموزش‌های مبتنی بر استاندارد را اجرا می‌کنند و این مهم زمانی میسر است که معلم و منابع انسانی استاندارد شوند (کاستیلو، ۲۰۰۲).

برای استانداردسازی در آموزش و پرورش می‌توان حداقل سه محور اصلی شناسایی کرد این محورها عبارت‌اند از (فتحی و اجارگاه، ۲۰۰۴):

۱- استانداردسازی برای مقاصد شغلی: این محور استانداردسازی معطوف به کنترل و بهسازی قابلیت‌های حرفه‌ای آتی دانش آموزان است و عمدتاً از سوی مدیران، رهبران و نمایندگان واحدهای تجاری و صنعتی دنبال می‌شود.

۲- استانداردسازی برای مقاصد حرفه‌ای: محور دیگر استانداردسازی ناظر بر ارتقاء صلاحیت‌های مربیان، معلمان، مدیران و نیروهای دست‌اندرکار فرایند آموزش و پرورش است تا از این رهگذر، ضمن حرفه‌ای کردن فرایند آموزش و پرورش، بهسازی نیروها را دنبال نماید.

۳- استانداردسازی آموزشی: محور دیگر استانداردسازی مرتبط با ارتقای پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و بهبود کیفیت آموزش مدرسه‌ای است. این جنبش عمدتاً درصدد آن است تا سطح یادگیری و آمادگی تحصیلی دانش آموزان را در سطح کشور ارتقا دهد و در عین حال در بسیاری از موارد درصدد حفظ یا ارتقای موفقیت آموزشی و تحصیلی دانش آموزان در سطح بین‌المللی و در مقایسه با سایر کشورها می‌باشد

استانداردسازی نیروی انسانی نیز از مباحث مهمی است که در مدیریت منابع انسانی جایگاه ویژه‌ای دارد. هدف از استانداردسازی نیروی انسانی داشتن چهارچوبی مشخص و تعریف‌شده برای افراد، پست‌ها و وظایف می‌باشد که سازمان را در راه رسیدن به اهداف خود یاری می‌کند. از آنجا که استانداردسازی در نیروی انسانی سازمان مطرح است، می‌توان آن را از دیدگاه مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار داد. مباحثی از جمله تجزیه، تحلیل مشاغل سازمانی، برنامه‌ریزی، استخدام، گزینش، جذب و نگهداری. آموزش و ارزیابی نیروی انسانی تلاش می‌نماید تا حتی‌الامکان به استانداردهای مورد قبول جامعه دست یابند. در بحث استانداردسازی مدیریت منابع انسانی، پست سازمانی را می‌باید به‌درستی تجزیه و تحلیل کرد و سپس شرح شغلی مناسبی برای آن در نظر گرفت و با توجه به تجزیه و تحلیل به عمل آمده شرایط احراز پست را تدوین نمود و به دنبال فرد یا افرادی بگردیم که بر طبق معیارها و شرایط تعیین شده در قالب مورد نظر قرار می‌گیرند. یعنی هنگامی که سخن

از معلم مطرح می‌شود، باید مشخص گردد که چه انتظاری از یک معلم می‌رود و همچنین او باید دارای چه شرایط و ویژگی‌هایی باشد تا بتواند به انجام وظیفه بپردازد (حقیقی، ۲۰۰۴).

توسعه منابع انسانی مفهومی است که برای اولین بار توسط لئونارد هاید^۱ در کتابش با عنوان «توسعه منابع انسانی» مطرح شد. از نقطه نظر هاید، توسعه منابع انسانی عبارت است از: تجارب یادگیری سازمان‌دهی شده که کارفرمایان با استفاده از آن‌ها در طی یک دوره زمانی مشخص امکان بهبود عملکرد و رشد فردی را فراهم می‌سازند (گیلی و اگلند، ۱۹۸۹).

هریسون^۳ (۱۹۹۷) نیز معتقد است که در حال حاضر ادبیات توسعه منابع انسانی یکپارچگی بیشتری با سایر رشته‌های مدیریت منابع انسانی، استراتژی کسب و کار و یادگیری سازمانی ایجاد کرده است.

با تحلیل ادبیات توسعه منابع انسانی می‌توان در تبیین آن به موارد زیر اشاره کرد (گاروان^۴ و همکاران، ۱۹۹۹).

توسعه منابع انسانی فی‌نفسه با استراتژی کسب و کار و مزیت رقابتی در ارتباط است.

توسعه منابع انسانی به مثابه یک سرمایه‌گذاری در قابلیت‌های منابع انسانی است، نه یک هزینه استخدامی.

توسعه منابع انسانی به شناسایی و ارتقاء شایستگی‌های محوری مورد نیاز در هر سطح (سازمانی، تیمی و فردی) برای تحقق اهداف فعلی و آینده آن تمرکز دارد.

توسعه منابع انسانی بر مدیریت و ارائه فعالیت‌های آموزشی در درون یک سازمان متمرکز است.

توسعه منابع انسانی با انتخاب بهترین سیستم‌های ارائه شده برای افزایش شایستگی‌های منابع انسانی می‌پردازد.

توسعه منابع سازمانی به یادگیری سازمانی و فردی توجه دارد.

توسعه منابع انسانی به این موضوع که چگونه استراتژی‌های توسعه منابع انسانی به خوبی توسط استراتژی‌های دیگر منابع انسانی تقویت می‌شوند و به طور متقابل چگونه سایر استراتژی‌های منابع انسانی را به خوبی تقویت می‌کند، توجه دارد.

توسعه منابع انسانی به لحاظ کاربردی در همه سازمان‌ها دارای سه جزء اساسی توسعه فردی، توسعه شغلی و توسعه سازمانی است و بر این اساس، وظایف خاص دست‌اندرکاران توسعه منابع انسانی در سازمان‌های مدرن شامل موارد زیر است (آرمسترانگ^۵، ۲۰۰۱):

-مساعدت توسعه منابع سازمانی به‌طور حرفه‌ای و مشاوره به کارکنان و مدیران،

-تضمین انجام آموزش‌های مورد نیاز به موقع و به‌طور حرفه‌ای و ارزیابی اثربخشی آموزش‌های ارائه‌شده.

-تضمین پیروی کردن از تمامی قوانین و مقررات و خط‌مشی‌های آموزشی دولت.

-تضمین برقراری ارتباط محتوی دوره‌های آموزشی با مشاغل سازمانی و اثربخش کردن هزینه‌های آن‌ها.

-تضمین کاربرد معیارهای ثابت برای انتخاب پیمانکاران آموزشی.

-یادآوری به رهبری سازمان در مورد وضعیت‌های عدم پیروی کارکنان از تعهدات آموزشی‌شان.

حقیقی (۱۳۸۳) نیز عوامل مهم در استانداردسازی منابع انسانی را به شرح زیر ارائه داده است:

ظرفیت‌سازی و توانمندسازی نیروی انسانی، استمرار در استانداردسازی نیروی انسانی، نظارت و کنترل در استانداردسازی، قابلیت و توانایی فردی در نظام استانداردسازی، توجه به عوامل ارزشی، واقع‌بینی و قابل حصول بودن استانداردها و استانداردسازی نیروی انسانی در آموزش و پرورش می‌باشد.

طراحی و تدوین استانداردهای توسعه منابع انسانی در اروپا و آسیا در دهه ۱۹۹۰ نشانگر تلاش وسیع دست‌اندرکاران توسعه منابع انسانی برای نظام‌مند ساختن فعالیت توسعه منابع انسانی در سازمان‌های مختلف است (حسینی، ۲۰۰۴).

تحقیقات انجام‌شده به شرح زیر هم حاکی از اهمیت این موضوع است:

- 1 Leonard hider
- 2 Gilley & Egglend
- 3 Harrison
- 4 Garvan
- 5 Armstrang

محمودی (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان «تدوین استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی دوره راهنمایی (شهر تهران) و ارائه الگوی مناسب» مجموعه‌ای از شایستگی‌های عملکرد مدیران آموزشی را تدوین نموده است.

فتحی و اجارگاه (۲۰۰۴) در بررسی ابعاد تاریک و پنهان استانداردسازی، نارسایی‌ها و تبعات منفی آن را بر زمینه‌های مختلف تعلیم و تربیت آشکار می‌کند و مفروضات سنتی آن را (که بسیاری برای سالیان متمادی با آن مخالفت ورزیده‌اند) برملا می‌سازد. اینکه در حال حاضر باید استانداردسازی را بیش از آنچه که در گذشته بوده است در سطح نظام آموزشی نهادینه کرد و یا اینکه نارسایی‌های عمده نظام آموزشی و آنچه که واقعاً نیازمند تجربه آن هستیم (نظیر در نظر گرفتن هویت مستقل برای مدارس، پذیرش تکثر و تنوع، تدارک فرصت‌های لازم برای خلاقیت و نوآوری و مواردی از این دست) مورد توجه قرار می‌دهیم، مقوله‌ای مرتبط با تصمیم‌گیری آینده است. تصمیم‌گیری درباره نوع مدرسی که واقعاً به آن نیاز داریم و شهروندانی که آینده این مرزوبوم را خواهند ساخت.

مهدی نژاد (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی شاخص‌های عملکرد مدیران آموزشی دوره راهنمایی منطقه شبستر و ارائه الگوی مناسب» در پی یافتن الگویی مناسب برای ارزیابی عملکرد مدیران آموزش و پرورش در مقطع راهنمایی می‌باشد. زیرک و همکاران (۲۰۰۴) در بررسی استانداردهای حرفه‌ای روسای دانشگاه‌ها به‌منظور ارائه چارچوب مناسب برای ارتقای کیفی مدیریت آموزش عالی، نشان داد که وضعیت موجود استانداردهای حرفه‌ای (دانش مهارت، توانایی و نگرش و گرایش) روسای دانشگاه‌های مورد مطالعه در حد مطلوبی نیست. از نظر برخورداری روسای دانشگاه‌های مورد بررسی از استانداردهای حرفه‌ای در وضع موجود، مؤلفه‌های مهارت و توانایی، دارای رتبه اول، بعد از آن در رتبه دوم مؤلفه نگرش و گرایش قرار دارد و در درجه سوم مؤلفه دانش قرار گرفته است. و از نظر وضع مطلوب و مورد انتظار استانداردهای حرفه‌ای روسای دانشگاه‌ها، مؤلفه نگرش و گرایش دارای بیشترین اهمیت، مؤلفه مهارت و توانایی در درجه دوم و مؤلفه دانش در رده سوم قرار گرفته است. حلیمی و همکاران (۲۰۰۹) در تدوین و اولویت‌بندی استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر تبریز، نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که اولویت‌بندی مؤلفه‌های اصلی استانداردها عبارت‌اند از: اخلاق و ارزش‌ها، وظایف، ویژگی‌ها، مهارت‌ها، نقش‌ها و حصول نتیجه است.

داستانی (۲۰۰۹) در بررسی استاندارد سرمایه‌گذاران نیروی انسانی گامی در جهت توسعه منابع انسانی در سازمان‌های پیشرو، نشان داد که استانداردهای توسعه منابع انسانی است که در سال ۱۹۹۰ با مشارکت تعدادی از سازمان‌های پیشرو تدوین شده است، ابزار مفیدی برای سازمان‌ها و شرکت‌های پیشرو است که با پیاده کردن مدیریتی بهینه باعث بهسازی عملکرد سازمان در کسب و کار و توسعه منابع انسانی و در نتیجه تحقق بخشیدن به اهداف سازمانی و افزایش قدرت رقابتی خود شود.

هیئت آموزشی شهر نیویورک، در سال ۱۹۹۸، شش استاندارد عملکرد برای مدیران مدارس نیویورک تعیین کرد که عبارت‌اند از: رهبری آموزشی، توسعه حرفه‌ای، مدیریت و رهبری سازمانی، خدمات حمایتی به دانش‌آموز، برقراری ارتباط بین والدین و مدرسه و فناوری. این استانداردها در سه سطح الف) ارزش‌ها و باورها، ب) دانش و ج) شاخص‌های عملکرد ارائه و برای هر یک از سطوح مؤلفه‌هایی تدوین شده است و دپارتمان آموزشی آلاسکا^۱ (۲۰۰۳) استانداردهای رهبری آموزشی، رهبری سازمانی، نظارت و راهنمایی، برنامه‌ریزی تحصیلی، توسعه حرفه‌ای کارکنان، تصمیم‌گیری، برقراری ارتباطات، اجرای سیاست‌ها و قوانین، ارتباطات اجتماعی و تسهیل مشارکت والدین را برای ارزشیابی عملکرد مدیران آموزشی ارائه کرده است؛ و دپارتمان آموزش و پرورش ویرجینیا^۲ (۲۰۰۳) به استانداردهای مدیران آموزشی در چهار محور برنامه‌ریزی و ارزیابی، امنیت و مدیریت سازمانی برای یادگیری، رهبری آموزشی و تخصص‌گرایی توجه و برای هر یک از مؤلفه‌ها شاخص‌های ارزشیابی عملکرد تدوین کرده است (محمودی، ۲۰۰۴).

لئونارد^۳ (۲۰۰۶) در بررسی موضوع جهانی شدن و استانداردسازی نشان داد که در طول دو دهه گذشته، سیاست‌های آموزشی گرایش‌های متناقض را داشته است. از برنامه درسی و ارزیابی استاندارد از یک‌سو و تنوع پست‌مدرن در طرف دیگر موجب شده

1 Alaska department of education& early development

2 Virginia department of education suggest and guidelines

3 Leonard

موضوع استانداردسازی در آموزش و پرورش مورد توجه قرار گیرد. شيام^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی درباره استانداردسازی نشان داد که استانداردسازی در آموزش، یادگیری از طریق تجربه را محدود می‌کند. رندی^۲ (۲۰۰۷) در بررسی استانداردهای توسعه منابع انسانی، نشان داد که فرهنگ ملی بر استاندارد ارزیابی عملکرد منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. دونگئون^۳ و همکاران (۲۰۰۹) در بررسی سیاست‌های استانداردسازی و توسعه آموزش، نشان داد که برخی از کشورها که در آموزش و پرورش استانداردهای فعال دارند می‌توانند به‌عنوان شیوه‌های مناسب به کشورهای دیگر جهت توسعه سیاست ملی و استراتژی‌های آن در آموزش و پرورش استفاده نمایند.

دونگ و هنک^۴ (۲۰۱۱) در بررسی استاندارد به‌عنوان محتوا در حال ظهور در تکنولوژی آموزش و پرورش در تمام سطوح آموزش و پرورش، نشان داد که تدوین استاندارد در سطوح مختلف آموزش و پرورش به‌عنوان یک مسئله حیاتی برای مسئولین آموزشی و سیاست‌گذاران در سطح ملی و منطقه‌ای تلفی می‌گردد. کریستیان^۵ (۲۰۱۱) در بررسی استانداردهای توسعه منابع انسانی، نشان داد که استانداردها برای توسعه منابع انسانی در جهت توسعه کیفیت در آموزش، آموزش و پرورش مهم است و در این راستا مدل شایستگی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین نشان داد که مدل شایستگی منجر به بهبود کار، توسعه سازمانی و فردی، افزایش تحرک در سراسر جهان و همچنین به شفافیت بیشتر و شناخت توانایی‌ها و ظرفیت‌های و مهارت منابع انسانی کمک می‌کند.

یانروبین و کازانجیان^۶ (۲۰۱۱) در بررسی استانداردسازی در آموزش و پرورش نشان داد که استفاده از تست‌های استاندارد شده در آموزش و پرورش موجب افزایش یادگیری دانش آموزان نمی‌شود. همچنین نشان داد که اثرات استانداردسازی در آموزش و پرورش به زیان دانش آموزان و مربیان است. واقاشارون^۷ (۲۰۱۳) در بررسی مدل‌سازی روش‌های توسعه منابع انسانی برای بهبود استانداردهای در آموزش عالی، نشان داد که توسعه استانداردهای منابع انسانی یکی از راهبردهای اصلی رشد و بهبود کیفیت عملکرد دانشگاه است. پری هازان^۸ و همکاران (۲۰۱۳) در بررسی استانداردها در برنامه درسی ملی و آموزش و پرورش نشان داد که برنامه درسی استاندارد علائق و خلاقیت دانش آموزان را محدود می‌کند.

هدایت پور و همتی (۲۰۱۴) در بررسی نقش استانداردهای منابع انسانی در توسعه صنعت گردشگری نشان دادند که جهانگردی یک صنعت محسوب می‌شود که دارای ابعاد مختلفی می‌باشد و در آن نقش منابع انسانی برجسته است چون مانند یک معادله دوطرفه است. یکی از عواملی که منجر به توسعه صنعت گردشگری می‌شود، وجود نیروهای آموزش‌دیده حرفه‌ای در واحدهای عرضه‌کننده خدمات است؛ بنابراین آنچه مهم است افزایش سطح کمی و کیفی دانش عوامل انسانی با استفاده از تقلید تجارب مختلف کشورهای موفق در زمینه گردشگری است.

ولاسیانو^۹ (۲۰۱۴) در تحقیقات خویش نشان داده که انواع استانداردها عبارت‌اند از: استانداردهای کمی در مقابل استانداردهای کیفی^{۱۰}، استانداردهای پایه در مقابل استانداردهای تعالی^{۱۱}، استانداردهای مطلق در مقابل استانداردهای نسبی^{۱۲} و استانداردهای محتوا در مقابل استانداردهای برنامه^{۱۳} می‌باشد.

-
- 1 Shyam
 - 2 Randy
 - 3 Donggeun
 - 4 Dong & Henk
 - 5 Christian
 - 6 Ianrubin & Kazanjian
 - 7 Waqasharoon
 - 8 Perry-Hazan
 - 9 Vlasceanu
 - 11 Quantitative vs qualitative standards
 - 12 Basic vs excellence standards
 - 13 Absolute vs relative standards
 - 14 Content vs educational program standards

فانی کلت^۱ (۲۰۱۲) در طراحی پایدار مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی، نشان داد که سرمایه انسانی یک منبع کلیدی جهت نوآوری و بهبود رقابتی است. بهره‌برداری از پتانسیل‌های منابع انسانی و افزایش ارزش آن مستلزم یک فرایند سیستماتیک برای تعیین صلاحیت‌ها بر اساس استاندارد جهانی می‌باشد.

اندرسون^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان استانداردها توسعه منابع انسانی بین‌الملل نشان داد که یک رویکرد مبتنی بر استانداردسازی منابع انسانی برای حمایت از عملکرد فردی و سازمانی پایدار مورد توجه جدی سازمان‌ها است.

امینو^۳ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان توسعه سرمایه انسانی در آفریقا، نشان دادند که آفریقا قاره‌ای است که دارای توان اقتصادی قابل توجه است، اما دارای حداقل توسعه‌یافتگی به دلیل سرمایه انسانی ناکافی هست بنابراین توجه جدی به توسعه منابع انسانی در آفریقا امر ضروری است.

روش تحقیق

هدف پژوهش حاضر مطالعه استانداردهای توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی بود که به روش توصیفی از نوع پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان‌های آموزشی دریایی که ۲۵۵ نفر به روش تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود.

این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال و ۱۲ بعد به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- بعد تعهد سازمان به حمایت از منابع انسانی، شامل سؤال‌های ۱-۳ پرسشنامه
 - ۲- بعد تشویق منابع انسانی در بهبود عملکرد خود، شامل سؤال‌های ۴-۵ پرسشنامه
 - ۳- بعد تقدیر از مشارکت منابع انسانی در سازمان، شامل سؤال‌های ۶-۸ پرسشنامه
 - ۴- بعد تعهد سازمان به تضمین برابری فرصت‌ها برای منابع انسانی، شامل سؤال‌های ۹-۱۰ پرسشنامه
 - ۵- بعد داشتن برنامه و هدف‌های روشن سازمان در توسعه منابع انسانی، شامل سؤال‌های ۱۱-۱۳ پرسشنامه
 - ۶- بعد همسویی اهداف و مقاصد سازمان با توسعه منابع انسانی، شامل سؤال‌های ۱۴-۱۵ پرسشنامه
 - ۷- بعد آگاهی منابع انسانی از نقش مشارکت در تحقق هدف‌های سازمانی، شامل سؤال ۱۶ پرسشنامه
 - ۸- بعد حمایت مدیران از توسعه منابع انسانی در سازمان، شامل سؤال‌های ۱۷-۲۱ پرسشنامه
 - ۹- بعد یادگیری مستمر منابع انسانی در سازمان، شامل سؤال‌های ۲۲-۲۶ پرسشنامه
 - ۱۰- بعد بهبود عملکرد تیمی و فردی در سازمان، شامل سؤال ۲۷ پرسشنامه
 - ۱۱- بعد درک منابع انسانی از تأثیر عملکرد تیمی و فردی در سازمان، شامل سؤال ۲۸-۲۹ پرسشنامه
 - ۱۲- بعد بهبود عملکرد سازمان در توسعه منابع انسانی، شامل سؤال ۳۰ پرسشنامه
- روایی پرسشنامه به‌وسیله ۲۰ نفر از صاحب‌نظران تأیید و پایایی ابزار نیز به کمک الفای کرونباخ بررسی و ضریب پایایی ۰/۹۱ به دست آمد. در بخش تحلیل داده‌ها، به منظور شناسایی مؤلفه‌های مؤثر در استانداردسازی توسعه منابع انسانی از آزمون تی تک متغیره استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق

- ۱- تعهد سازمان به حمایت از منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی مؤثر است.

جدول شماره (۱) نتایج آزمون t در مورد فرضیه اول تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۱۰/۳۶۴۷۱	۹۷/۴۲۴	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر تعهد سازمان به حمایت از منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < ۰.۱$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را، معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، تعهد سازمان به حمایت از نیروی انسانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

۲- تشویق منابع انسانی در بهبود عملکرد خود بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی مؤثر است.

جدول شماره (۲) نتایج آزمون t در مورد فرضیه دوم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۵/۹۳۳۳۳	۶۶/۷۴۳	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر تشویق منابع انسانی در بهبود عملکرد خود، در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < ۰.۱$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را، معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، تشویق منابع انسانی در بهبود عملکرد خود، در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

۳- تقدیر از مشارکت منابع انسانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی مؤثر است.

جدول شماره (۳) نتایج آزمون t در مورد فرضیه سوم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۹/۸۸۶۲۷	۸۹/۰۸۴	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر تقدیر از مشارکت منابع انسانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < ۰.۱$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را، معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، تقدیر از مشارکت منابع انسانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

۴- تعهد سازمان به تضمین برابری فرصت‌ها برای منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی مؤثر است.

جدول شماره (۴) نتایج آزمون t در مورد فرضیه چهارم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۵/۹۶۰۷۸	۷۶/۶۵۹	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر تعهد سازمان به تضمین برابری فرصت‌ها برای منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < 0.1$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را، معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، تعهد سازمان به تضمین برابری فرصت‌ها برای منابع انسانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

۵- داشتن برنامه و هدف‌های روشن سازمان در توسعه منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی مؤثر است.

جدول شماره (۵) نتایج آزمون t در مورد فرضیه پنجم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۱۰/۱۸۴۳۱	۸۶/۴۷۷	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر داشتن برنامه و هدف‌های روشن سازمان در توسعه منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < 0.1$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را، معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، داشتن برنامه و هدف‌های روشن سازمان در توسعه منابع انسانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

۶- همسویی اهداف و مقاصد سازمان با توسعه منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی مؤثر است.

جدول شماره (۶) نتایج آزمون t در مورد فرضیه ششم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۶/۰۱۱۷۶	۶۶/۹۰۴	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر همسویی اهداف و مقاصد سازمان با توسعه منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < 0.1$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را، معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، همسویی اهداف و مقاصد سازمان با توسعه منابع انسانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

۷- آگاهی منابع انسانی از نقش مشارکت در تحقق هدف‌های سازمانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی مؤثر است.

جدول شماره (۷) نتایج آزمون t در مورد فرضیه هفتم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۱/۵۹۲۱۶	۳۸/۷۰۸	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر آگاهی منابع انسانی از نقش مشارکت در تحقق هدف‌های سازمانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < ۰.۱$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را، معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، آگاهی نیروی انسانی از نقش مشارکت در تحقق هدف‌های سازمانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

۸- حمایت مدیران از توسعه منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی مؤثر است.

جدول شماره (۸) نتایج آزمون t در مورد فرضیه هشتم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۱۹/۰۷۰۵۹	۱۱۶/۰۶۲	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر حمایت مدیران از توسعه منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < ۰.۱$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را، معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، حمایت مدیران از توسعه منابع انسانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

۹- یادگیری مستمر منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی مؤثر است.

جدول شماره (۹) نتایج آزمون t در مورد فرضیه نهم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۱۸/۸۹۰۲۰	۱۱۳/۳۴۹	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر یادگیری مستمر منابع انسانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < ۰.۱$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را، معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، یادگیری مستمر منابع انسانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

۱۰- بهبود عملکرد تیمی و فردی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی مؤثر است.

جدول شماره (۱۰) نتایج آزمون t در مورد فرضیه دهم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۱/۵۴۵۱۰	۴۰/۷۲۵	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر بهبود عملکرد تیمی و فردی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < ۰.۱$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را،

معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، بهبود عملکرد تیمی و فردی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

۱۱- درک منابع انسانی از تأثیر عملکرد تیمی و فردی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دریایی آموزشی مؤثر است.

جدول شماره (۱۱) نتایج آزمون t در مورد فرضیه یازدهم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۵/۶۷۸۴۳	۶۸/۴۵۹	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر درک منابع انسانی از تأثیر عملکرد تیمی و فردی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < 0.1$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را، معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، درک منابع انسانی از تأثیر عملکرد تیمی و فردی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

۱۲- بهبود عملکرد سازمان در توسعه منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی مؤثر است.

جدول شماره (۱۲) نتایج آزمون t در مورد فرضیه دوازدهم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	T محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۱/۵۳۱۵۰	۳۶/۷۸۲	۲۵۴	۰/۰۰۰

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر بهبود عملکرد سازمان در توسعه منابع انسانی بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگ‌تر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح $p < 0.1$ نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را، معنادار نشان می‌دهد؛ بنابراین، از دیدگاه اعضای گروه نمونه، بهبود عملکرد سازمان در توسعه منابع انسانی در سازمان بر استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که استانداردهای توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی دریایی عبارت‌اند از: تعهد سازمان به حمایت از منابع انسانی، تشویق منابع انسانی در بهبود عملکرد، تقدیر از مشارکت منابع انسانی در سازمان، تعهد سازمان به تضمین برابری فرصت‌ها برای منابع انسانی، داشتن برنامه و هدف‌های روشن سازمان در توسعه منابع انسانی، همسویی اهداف و مقاصد سازمان با توسعه منابع انسانی، آگاهی منابع انسانی از نقش مشارکت در تحقق هدف‌های سازمانی، حمایت مدیران از توسعه منابع انسانی در سازمان، یادگیری مستمر منابع انسانی در سازمان، بهبود عملکرد تیمی و فردی، درک منابع انسانی از تأثیر عملکرد تیمی و فردی در سازمان و بهبود عملکرد سازمان در توسعه منابع انسانی می‌باشد. نتایج تحقیقات انجام‌شده قبلی نیز به شرح زیر بر ضرورت و اهمیت استانداردسازی در آموزش و پرورش و منابع انسانی تأکید داشتند:

محمودی (۲۰۰۴) استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی را تدوین نمود. فتحی و اجارگاه (۱۳۸۳) به تصمیم‌گیری درباره نوع مدرسی که واقعاً به آن نیاز داریم و شهروندانی که آینده این مرز و بوم را خواهند ساخت اشاره نمود.

زیرک و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که وضعیت موجود استانداردهای حرفه‌ای (دانش مهارت، توانایی و نگرش و گرایش) روسای دانشگاه‌های مورد مطالعه در حد مطلوبی نیست.

حلیمی و همکاران (۲۰۰۹) نیز استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی را شامل: اخلاق و ارزش‌ها، وظایف، ویژگی‌ها، مهارت‌ها، نقش‌ها و حصول نتیجه ارائه نموده است.

داشتانی (۲۰۰۹) نشان داد که استانداردهای توسعه منابع انسانی است که با مشارکت تعدادی از سازمان‌های پیشرو تدوین شده است، ابزار مفیدی برای سازمان‌ها و شرکت‌های پیشرو است که با پیاده کردن مدیریتی بهینه باعث بهسازی عملکرد سازمان در کسب‌وکار و توسعه منابع انسانی و در نتیجه تحقق بخشیدن به اهداف سازمانی و افزایش قدرت رقابتی خواهد شد.

محمودی (۲۰۰۳) استانداردهای رهبری آموزشی، رهبری سازمانی، نظارت و راهنمایی، برنامه‌ریزی تحصیلی، توسعه حرفه‌ای منابع انسانی، تصمیم‌گیری، برقراری ارتباطات، اجرای سیاست‌ها و قوانین، ارتباطات اجتماعی و تسهیل مشارکت والدین را برای ارزشیابی عملکرد مدیران آموزشی ارائه کرده است. محمودی همچنین استانداردهای مدیران آموزشی در چهار محور برنامه‌ریزی و ارزیابی، امنیت و مدیریت سازمانی برای یادگیری، رهبری آموزشی و تخصص‌گرایی توجه کرده و برای هر یک از مؤلفه‌ها شاخصه‌ای ارزشیابی عملکرد را تدوین کرده است.

لئونارد (۲۰۰۶) در بررسی موضوع جهانی‌شدن و استانداردسازی نشان داد که در طول دو دهه گذشته، سیاست‌های آموزشی از برنامه درسی و ارزیابی استاندارد از یک‌سو و تنوع پست‌مدرن در طرف دیگر موجب شده موضوع استانداردسازی در آموزش و پرورش مورد توجه قرارگیرد. رندی (۲۰۰۷) نشان داد که فرهنگ ملی بر استاندارد ارزیابی عملکرد منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. دونگتون (۲۰۰۹) نشان داد که تدوین استاندارد در سطوح مختلف آموزش و پرورش به عنوان یک مسئله حیاتی برای مسئولین آموزشی و سیاست‌گذاران در سطح ملی و منطقه‌ای تلفی می‌گردد. کریستیان (۲۰۱۱) در بررسی استانداردهای توسعه منابع انسانی، نشان داد که استانداردها برای توسعه منابع انسانی در جهت توسعه کیفیت در آموزش، آموزش و پرورش مهم است. واقشارون (۲۰۱۳) نشان داد که توسعه استانداردهای منابع انسانی یکی از راهبردهای اصلی رشد و بهبود کیفیت عملکرد دانشگاه است. هدایت پور و همی (۲۰۱۴) در بررسی نقش استانداردهای منابع انسانی در توسعه صنعت گردشگری نشان دادند که نقش منابع انسانی برجسته است چون مانند یک معادله دوطرفه است. فانیکلت (۲۰۱۲) نیز نشان داد که سرمایه انسانی یک منبع کلیدی جهت نوآوری و بهبود رقابتی است. بهره‌برداری از پتانسیل‌های منابع انسانی و افزایش ارزش آن مستلزم یک فرایند سیستماتیک برای تعیین صلاحیت‌ها بر اساس استاندارد جهانی می‌باشد. همچنین، امینو و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که آفریقا قاره‌ای است که دارای توان اقتصادی قابل توجه است، اما حداقل توسعه‌یافته به دلیل سرمایه انسانی ناکافی می‌باشد بنابراین استدلال می‌کنیم که نقش متخصصان منابع انسانی در توسعه سرمایه انسانی در آفریقا مستلزم توجه جدی است؛ و اندرسون (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان استانداردها توسعه منابع انسانی بین‌الملل نشان داد که رویکرد مبتنی بر استانداردسازی منابع انسانی برای حمایت از عملکرد فردی و سازمانی پایدار مورد توجه جدی سازمان‌ها است.

بنابراین درمی‌یابیم که استاندارد و استانداردسازی از جمله پیش‌شرط‌های اساسی دستیابی به کیفیت مطلوب و تحقق اهداف در سازمان‌های مختلف و از جمله نظام‌های آموزشی است و مشخص نمودن آن در ابعاد گوناگونی نظیر برنامه، فضا، امکانات به‌ویژه منابع انسانی و توسعه آن می‌تواند موجبات افزایش بهره‌وری سازمان را فراهم آورد. لذا، از مسئولین امر انتظار می‌رود ضمن بهره‌گیری از استانداردهای توسعه منابع انسانی شناسایی شده در این تحقیق، سرمایه‌گذاری‌های مورد نیاز در نظام استانداردسازی بخش‌های گوناگون آموزشی بالأخص توسعه‌ی منابع انسانی را جدی گرفته و به‌صورت هزینه‌های غیرقابل بازگشت و مصرفی بدان نگاه نکنند. بلکه به‌عنوان سرمایه‌گذاری‌های پرسود برای آینده محسوب می‌شود؛ و نیز در راه جهانی‌شدن تلاش نمایند تا استانداردهای لازم برای آموزش و پرورش فراهم آید. تا بدین وسیله سطح کیفی جامعه در کلیه زمینه‌ها فراهم شود و با آگاهی کاملی به‌سوی جهانی‌شدن گام برداریم.

منابع

- Aminu M., Ken, K., Hamza, B. Z. & Motolani, A. (2018). Developing human capital in Africa: carving a role for human resource professionals and practitioners, *Human Resource Development International*, 21(5), 444-462.
- Armstrong, M. (2001). *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 8th ed. Kogan Page.
- Castillo, D.M. (2002). "Standardisation of standfr-based-instruction". available: www.airs.brown.Eduzooz P.L, 2.
- Christian, M. & Strack. E. (2011). Competences and Skills in the Digital Age: Competence Development. Modelling, and Standards for Human Resources Development. *Communications in Computer and Information Science*, 240, (2011), 34-46.

- Daniel, I. R. & Christopher, J. K. (2011). Just another brick in the wall": standardization and the devaluing of Education. *Journal of Curriculum and Instruction (JoCI)*, 5(2), 94-108.
- Dastani, M. (2009). Human resource stockholder standard as a factor to improving human resources in pioneer organizations, development of technology, 5, 53-57(in Persian).
- Dong, G. C., & Henk J.D. (2011). Standardization as emerging content in technology education at all levels of education. *International Journal Technol Des Educ*, 2,111-135.
- Donggeun, C., Henk, J., D. & Danbee, K. (2009). Standards Education Policy Development: Observations based on APEC Research. *International Journal of IT Standards & Standardization Research*, 7(2), 147-159.
- Fanny, K. (2012). The Design of a Sustainable Competency-Based Human Resources Management: A Holistic Approach. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 2(3), 278-292.
- Fathi & Ejargah, K. (2000). Standard school, Tehran, Fakhre publishing. (In Persian).
- Fathi & Ejargah, K. (2004). Standardization or non-standardization? Does standardization improve the schools situation? Articles of first congress in standardization in education system, education ministry, Tehran, quality improvement & standards office, (in Persian).
- Garvan, T. N. (1999). Human resource development, Addison – Wesley Publishing Co.
- Gilley, J. W., & Egglund, L. S. (1989). Principles of human resource development, Addison – Wesley Publishing Co.
- Goodarzi, A. & Saadatmand, Z. (2006), standardization in education system, Amouzeh quarterly, 25, 26-30 (in Persian).
- Haghighi, M. (2004). human resource standardization as essential factor in education system, articles of first congress in standardization in education system, education ministry, Tehran, quality improvement & standards office, (in Persian).
- Halimi, S. M., Fathi, A. & Eskandari, (2009). Codifying & prioritizing the standards of training manager performance in primary schools of Tabriz city, educational science, 2, 85-106 (in Persian).
- Hamza, M. A., Muhammad, W., & Sara, H. (2013). Modeling hrd practices to improve higher educational standards. A case on Public Universities of Punjab, Pakistan. *Academy of Contemporary Research Journal*. 2 (2), 71-78.
- Harrison, R. (1997). Employee development, Institute of Personnel and Development, London.
- Hedayatipour, M. A., & Roshan B. H. (2014). The role of tourism Standard signs and symbols in human resource development training at Rasht accommodations. *International Journal of Management and Humanity Sciences*, 3(2), 1442-1447.
- Hosseini Nesbat, D., Ali eghdam, A. (1996). Glossaries & education definition, Tabriz, Ehrasz publishing. (in Persian).
- Hosseini, S. H. & Ghelich khani. B. (2003). Human resource development, Standards & definitions and its application in education system, articles of first congress in standardization in education system, education ministry, Tehran, quality improvement & standards office, (in Persian).
- Khonifer, H. (2004). Human resource standardization in education system, educational science & psychology journal, 153-174 (in Persian).
- Khonifer, H. (2004). human resource standardization in education system, quality improvement & standards office of education ministry, Tehran, Asare Moaser publishing. (in Persian).
- Kohansal, S. (2000). Standardization (identify, industrial methods and its affections), standard and Tahghighate Sanati institute monthly (in Persian).
- Leonard J. W. (2006). Globalization, state transformation, and educational re-structuring: why postmodern diversity will prevail over standardization. *Studies in Philosophy and Education*, 25(5-6), 403-424.
- Maddah, F. (2002). To create suitable sketch for improving the standardization culture, standard monthly, standard and Tahghighate Sanati institute. (in Persian).
- Mahmoudi, A. & Ghoorchiyan, N. (2004). Training innovative quarterly, 3, 107-136 (in Persian).
- Mehdinehad, S. (2006). Study the indexes of training manager performance of primary schools in Shabestar and performing suitable schemas, thesis of M.A. degree, Tabriz Azad University (in Persian).
- Perry-Hazan, L., Shulamit, A., & Nohad, A. (2013). Applying international human rights standards to national curricula: insights from literature education at Jewish and Arab high schools. *Northwestern Interdisciplinary Law Review*, 5(1).
- Randi, L. (2007). Is the standardization of human resource practices perceived as fair across national cultures?: The cases of China, Lithuania, and Norway. *Baltic Journal of Management*, 4(2), 127 – 148.
- Ronagh, Y. (2001). study of labor and job standard, Tehran, administrative management training center. (in Persian).
- Shyam, S. (2010). Adverse effects of uniform written reporting standards on accounting practice, education, and research *Journal of Accounting and Public Policy*, 29(2)

- Valerie, A. (2017). HRD standards and standardization: where now for human resource development?, Human Resource Development International, 20(4), 327-345.
- Vlasceanu, L., Grunberg, L., & Parlea, D. (2004). Quality assurance and accreditation: a glossary of basic terms and definitions (Bucharest, UNESCO-CEPES) Papers on Higher Education, ISBN 92-9069 178.
- Yeganeh, M. (2000). Standardization, Iran Tahghighate Sanati & training center. (in Persian)
- Zirak, M., Koohestani, H., Khoy nejad, Gh. & Ahanchiyan, M. (2009). Study the specific standards of universities managers to perform a suitable framework for improving the quality of higher education management, educational bulletin 5, 129-95 (in Persian).