

ارائه مدلی جهت بررسی ارتباط مولفه های یادگیری سازمانی با آموزش و توسعه منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بم

علیرضا سرگلزایی^۱، هانیه منصوری فرد^۲

^۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی

چکیده

توسعه پایدار و دستیابی به شکوفایی اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی یک کشور از بستر نیروی انسانی آن جامعه می گذرد. در حقیقت نیروی انسانی به عنوان جوهره اصلی و مرکز ثقل فرایند توسعه و پیشرفت هر جامعه در نظر گرفته می شود و سطح و کیفیت دانش، بینش و مهارت نیروی انسانی آن است که میزان رشد و توسعه یک کشور را تعیین می کند. بنابراین سرمایه گذاری و برنامه ریزی در پرورش نیروی انسانی اندیشمند، ماهر و دارای انعطاف ذهنی و تحرک اندیشه، پیش شرط ایجاد و تداوم هر گونه تحول و توسعه در تمامی ابعاد جامعه به شمار می رود. هدف از انجام این تحقیق ارائه مدلی جهت بررسی ارتباط مولفه های یادگیری سازمانی با آموزش و توسعه منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بم می باشد. تحقیق حاضر از نظر شیوه جمع آوری اطلاعات یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است، چرا که در این تحقیق بر اساس پرسشنامه محقق ساخته به سنجش ابعاد مختلف تاثیر ارتباط مولفه های یادگیری سازمانی با آموزش و توسعه منابع انسانی خواهیم پرداخت. همچنین از نظر هدف تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی است. نتایج نشان داد که به جز مولفه های نیازهای سازمان، منابع انسانی و کارایی سازمان، سایر مولفه های یادگیری آموزش ارتباط مثبت معنی داری در سطح اطمینان ۹۹ با میزان بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بم دارند و می توانند به پیش بین معنی داری برای بهره وری کارکنان باشند.

واژه های کلیدی: یادگیری سازمانی، آموزش کارکنان، توسعه منابع انسانی، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بم

۱. مقدمه

توسعه پایدار و دستیابی به شکوفایی اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی یک کشور از بستر نیروی انسانی آن جامعه می گذرد. در حقیقت نیروی انسانی به عنوان جوهره اصلی و مرکز ثقل فرایند توسعه و پیشرفت هر جامعه در نظر گرفته می شود و سطح و کیفیت دانش، بینش و مهارت نیروی انسانی آن است که میزان رشد و توسعه یک کشور را تعیین می کند. بنابراین سرمایه گذاری و برنامه ریزی در پرورش نیروی انسانی اندیشمند، ماهر و دارای انعطاف ذهنی و تحرک اندیشه، پیش شرط ایجاد و تداوم هر گونه تحول و توسعه در تمامی ابعاد جامعه به شمار می رود. (Bouzari, 2016) از این رو سازمان های انسان پرور یا متولیان اصلی آموزش و پرورش منابع انسانی یکی از ارکان مهم و به عبارتی تکیه گاه دولت ها برای تربیت نیروی انسانی و در نهایت تحقق توسعه پایدار محسوب شده و از جایگاه ویژه ای در برنامه ریزی های کلان، ارزیابی ها و مطالعات گسترده که نتایج آن در برگیرنده راهکارهای ارتقاءدهنده باشد برخوردار هستند. نظام آموزش عالی به عنوان بالاترین سطح هرم آموزش، از مهم ترین و باارزش ترین نهادهایی است که جامعه به منظور توسعه منابع انسانی در اختیار دارد. این نظام نه تنها به عنوان شالوده اصلی توسعه نیروی انسانی در اکثر کشورهای دنیا شناخته شده است، بلکه فراهم کننده زیرساخت های فکری و فرهنگی یک جامعه برای برخورداری از روش ها و فناوری های نوین نیز به شمار می رود. به همین دلیل، نقش این نهاد در توسعه همه جانبه کشورها، چه در اقتصادهای پیشرفته و چه در کشورهای در حال توسعه، چشم گیر و بی بدیل ارزیابی می شود. (Mosavipour, 2015) نظام آموزش عالی دارای نقش های آموزشی پژوهشی، اجتماعی و فرهنگی به هم پیوسته های است و دارا بودن این نقش پیچیده باعث شده است که تنها توجه به رشد کمی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی بدون در نظر گرفتن تحولات علمی و استانداردهای کیفیت، تضمین کننده نقش موثر و خطیر این نظام در تربیت نیروی انسانی جامعه نباشد. برخورداری از کیفیت مطلوب، تناسب میان آموزش و پژوهش در نظر گرفتن نیازهای جامعه، بهره مندی از اطلاعات و ارتباطات روزآمد علمی و داشتن یک نظام موثر به منظور نظارت و ارزیابی از جمله مواردی هستند که همگام با گسترش کمی می توانند آموزش عالی را به سوی ایفای نقش توسعه ای مورد انتظار رهنمون سازند. زمانی (۱۴۰۱) در تحقیقی مشابه بیان داشت که جهان رقابتی امروز یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف ها و رسالت های مورد نظر عنصر انسان است. در این میان آنچه مقوله حیات را تحول می بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می کند، منابع انسانی است. نقش انسان در سازمان و نگاه به او سهم بسزایی در موفقیت یا شکست سازمان خواهد داشت. با آغاز هزاره سوم هر روز نقش منابع انسانی پررنگ تر شده و اکنون از آن به عنوان تنها عامل کسب موفقیت و مزیت رقابتی پایدار در سازمان یاد می شود انسان همواره برای استفاده هر چه بیشتر از منابع و امکانات موجود و جذب و تجهیز منابع به صورت کارا و بهره ور تلاش کرده است بهره وری نیروی انسانی از زمره مسائلی است که به علت ارتباط تنگاتنگ آن با توسعه نیافتگی ملل مدت های مدیدی است که اذهان بسیاری از اندیشمندان را به خود مشغول داشته است. در سطح ملی بهبود اثربخشی و کیفیت نیروی انسانی افزایش بیشتری در درآمد ناخالص ملی یا تولید (تولید ناخالص ملی) نسبت به استفاده از سرمایه و نیروی کار اضافی به وجود می آورد. بهره وری در سازمان ها به عنوان یکی از دغدغه های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم گیران هر کشور است به طوری که در بسیاری از کشورها عمده برنامه های توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره وری قرار داده اند. (Haghighi, 2016) شکی نیست که عامل انسانی مهم ترین بخش تحول و توسعه جوامع بشری در طی سال های متوالی محسوب می شود از طرفی توجه به منابع انسانی به عنوان زیربنای تولید و ارائه خدمات در سازمان ها یکی از راه کارهای اساسی در افزایش بهره وری سازمان به شمار می رود چرا که مجموعه دستاوردهای علمی نشان می دهند از ساده ترین لوازم گرفته تا پیشرفته ترین فناوری های پیچیده، محصول خلاقیت و نوآوری های انسان هایی است که طی سال های متمادی بر اساس دانش و ارتقاء فکری خلق شده است اکنون افزایش بهره وری و حفظ آن یکی از مهمترین اهدافی است که مدیران سازمان ها به آن می پردازند. نقش بهره وری منابع انسانی در جهت پیشرفت و نیل سازمان ها و کشورهای جهان برای کسب مقاصد اقتصادی، سیاسی و اجتماعی از

جمله مباحث مهم در حوزه مدیریتی است که سازمان‌ها را بر آن داشته تا با به‌کارگیری روش‌ها و رویکردهای مهم و مناسب، هر چه بیشتر خود را به این شاخص‌ها نزدیک‌تر نمایند. ارزیابی تحولات نظام آموزش عالی کشور به ویژه در دهه گذشته، حاکی از رشد کمی آن و عدم توجه کافی به کیفیت دانشگاه‌ها و بهبود و ارتقاء آن می‌باشد. (Javaherian, 2016) بنابراین حساسیت عملکرد این نظام در فرایند توسعه از یک سو و افزایش اجتناب ناپذیر تقاضای اجتماعی و به دنبال آن ظرفیت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و همچنین محدودیت منابع مادی و انسانی متخصص و متعهد در جامعه از سوی دیگر بررسی عملکرد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را ضروری می‌سازد. علاوه بر این طی سال‌های اخیر ضرورت توجه بیشتر به مزیت نسبی هر یک از مناطق جغرافیایی کشور، به عنوان یکی از اولویت‌های مهم برنامه ریزان نظام آموزش عالی مطرح شده است. بهبود نظام‌های مختلف آموزشی زمانی رخ می‌دهد که کاستی‌ها و نقاط ضعف آن اصلاح و نقاط قوت آن تقویت شود. چرا که نواقص این نظام‌ها منجر به حصول برونداد و پیامد مطلوب از آن نخواهد شد. اولین گام در رفع نارسایی‌ها و تقویت قوت‌های یک نظام آموزشی، ارزیابی عملکرد آن خواهد بود. (Zarafshani, 2015) از سوی دیگر برنامه ریزی و ارزیابی در نظام آموزش عالی از جمله کارکردهای مدیریت این نظام است چرا که باعث می‌شود با بهره‌گیری هر چه بیشتر از منابع تحقق هدف‌های مطلوب و مورد انتظار، امکان پذیر شود. از این رو لازم است این نظام به صورت مستمر به قضاوت درباره عملکرد خود بپردازد و از نتایج آن جهت بهبود وظایف و کارکردهای خود بهره‌گیرد. بدین منظور تحقیق حاضر به دنبال ارائه مدلی جهت بررسی ارتباط مولفه‌های یادگیری سازمانی با آموزش و توسعه منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بم بود.

۲.۱. روش و طرح تحقیق

تحقیق حاضر از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است، چرا که در این تحقیق بر اساس پرسشنامه محقق ساخته به سنجش ابعاد مختلف تاثیر ارتباط مولفه‌های یادگیری سازمانی با آموزش و توسعه منابع انسانی خواهیم پرداخت. همچنین از نظر هدف تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی است. متغیرهای تحقیق شامل هدف گذاری آموزش، نیازسنجی آموزش، طراحی آموزش، اجرای آموزش، ارزیابی یادگیری آموزش، تناسب مهارت کارکنان با وظایف شغلی، استفاده بهینه از امکانات موجود سازمان، تناسب انتظارات مدیران با مهارت‌های کارکنان، ایجاد رضایت کارکنان نسبت به مدیران، افزایش ارتباطات سازمانی، افزایش مهارت‌های شغلی، بهبود عملکرد فردی، بهبود عملکرد گروهی (سازمانی)، یادگیری سازمانی، توسعه منابع انسانی می‌باشد. مولفه‌های مورد نظر برای سنجش یادگیری آموزش‌های سازمانی استخراج شده و بر اساس این مولفه‌ها و با در نظر گرفتن ابزارها و پرسشنامه‌هایی به طراحی و تدوین سوالات برای سنجش ابعاد مختلف یادگیری آموزش‌های سازمانی و همچنین سنجش میزان سایر مولفه‌های مداخله‌گر که تحت عنوان مولفه‌های میانی آمده اند خواهیم پرداخت. پس از طراحی اولیه ابزار تحقیق به منظور هنجاریابی این پرسشنامه محقق ساخته روایی و پایایی آن محاسبه و پس از استاندارد سازی ابزار آن را در جامعه هدف اجرا می‌کنیم. پژوهش حاضر به روش پیمایشی و پنهان‌گر انجام می‌شود به این ترتیب که ابتدا با یک تحقیق مقدماتی بر روی تعدادی از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بم فضای فکری جامعه آماری و موضوع مورد مطالعه آشنا شده و سپس با استفاده از روش پنهان‌گر که قابلیت تعمیم نتایج را به جامعه آماری دارد به مطالعه و بررسی کل نمونه منتخب خواهیم پرداخت.

جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بم که در سال ۱۴۰۱ در این دانشگاه مشغول به کار خواهند بود می‌باشد. با توجه به وجود دو بخش مدیران و کارکنان شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم (PPT) باشد. در این شیوه از همه زیرجمعیت‌های یک جامعه آماری متناسب با حجم آن زیرجمعیت، یک نمونه معرف انتخاب می‌شود. همچنین در این تحقیق برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران برای جامعه متناهی استفاده خواهد شد که در آن خطای نسبی ۰/۰۱ در نظر گرفته خواهد شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات شامل توصیف نمونه آماری و آمار استنباطی شامل ضرایب

همبستگی، آزمون t تک نمونه ای و همچنین آزمون t دونمونه ای و آنالیز واریانس برای یافته های جانبی استفاده خواهد شد. برای تجزیه و تحلیل این بخش از نرم افزار آماری SPSS.19 استفاده خواهد شد. بخش بعدی بر اساس روش آماری مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) انجام خواهد گرفت که در آن از نرم افزار LISREL8.5 یا AMOS.18 استفاده خواهیم کرد.

۳.۱. واکاوی فرآیند توسعه منابع انسانی و تدوین الگوی مناسب در نظام آموزش عالی

توسعه منابع انسانی در مورد انسان های آگاهی است که در نظام های مولد ایفای نقش می کنند. هدف توسعه منابع انسانی تمرکز بر منابعی است که انسان ها را در دستیابی به موفقیت یاری می دهد. این موفقیت هم در بعد فردی و هم در بعد سازمانی است. این توسعه مجموعه ی گسترده از توانایی های یک سازمان شامل تغییرات بیرونی، ایجاد کارآفرینی گروهی، سازگاری با شرایط ناپایدار و بی ثبات و... هستند (Karanj, 2018) بنابراین، توسعه خلق نمی شود، بلکه همانند قابلیت های کنونی در تعامل با منابع سازمان مورد استفاده قرار می گیرد. منابع مهم رقابت سازمان ها عبارتند از: منابع مادی و سازمانی، منابع مالی، منابع انسانی و توسعه منابع انسانی و منابع اطلاعاتی. منابع انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه و دارایی هر سازمان محسوب می شود. والتون توسعه منابع انسانی را به منزله مجموعه فعالیت های سازمانی که در مدت زمان معینی صورت می گیرد و برای ایجاد تغییرات رفتاری در کارکنان تعریف می کند، فعالیتی که در کوتاه مدت یا بلندمدت بتواند ظرفیت آگاهی پایه، تخصص، بهره وری و رضایت برای منافع سازمانی یا فردی، جامعه و ملت یا بشریت را توسعه دهد. (Farajollah, 2016) توسعه منابع انسانی مبتنی بر این باور است که سازمان ها نهادهایی ساخته انسان هستند که بر تخصص انسانی اتکا داشته و به منظور تعیین و دستیابی به اهدافشان شکل گرفته اند. در این میان توسعه منابع انسانی از انسجام سازمانی، گروهی، فردی و فرآیندهای کاری حمایت می کند. همچنین مدل های ارائه شده برای توسعه منابع انسانی حکایت از آن دارد که سرمایه گذاری در این زمینه در عملکرد فردی و سازمانی موثر بوده و به افزایش عملکرد، حل با کیفیت مسائل فردی و سازمانی و تعهد سازمانی بیشتر منجر می شود. آموزش عالی رسمی با پیشینه ای به قدمت بیش از هشت سده، به عنوان نهادی کلیدی مورد توجه خاص ملت ها و دولت ها بوده است. در نتیجه دستیابی به فناوری و دانش پیشرفته که می تواند نقش مؤثری در تحقیق و شتاب حرکت اجتماعی و اقتصادی ملل ایفا کند، صرفاً با تقویت آموزش عالی و برنامه ریزی کمی و کیفی آن میسر است. بنابراین برای تدوین الگوی مناسب در نظام آموزش عالی به توسعه منابع انسانی باید توجه داشت بدین منظور، می بایست در مورد واکاوی فرآیند توسعه منابع انسانی و تدوین الگوی مناسب در نظام آموزش عالی، اطلاعات دقیقی داشت (Anderson, 2017) در سال های اخیر نقش بالقوه توسعه سرمایه انسانی در رشد و توسعه اقتصادی و ارتقای سطح اجتماعی جوامع در سطح ملی، توجه بسیاری از صاحب نظران در بخش توسعه منابع انسانی را به خود جلب کرده است. لذا در عصر جهانی شدن و پیشرفت سریع فناوری، سرمایه انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه سازمان ها قلمداد شده است. سرمایه انسانی مجموعه ای از مهارت ها دانش و ویژگی های عمومی افراد در سازمان است و می تواند نشان دهنده استعداد انجام کار امروز و ظرفیت کار فردا باشد. توسعه منابع انسانی در طول انقلاب صنعتی از دهه ۱۸۸۰ در آمریکا آغاز شده، اما برخی از نویسندگان ادعا می کنند که ریشه توسعه منابع انسانی در سال ۱۹۱۳ هنگامی که کارخانه ماشین سازی فورد آموزش کارکنان خود را به منظور افزایش تولید در خط تولید آغاز کرده، ظهور نموده است. از دهه ۱۹۶۰ توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از زیرمجموعه های مدیریت منابع انسانی مطرح شده است سازمان ها برای بقا ملزم به استفاده از پتانسیل و شایستگی های می باشد. از طرفی توسعه منابع انسانی کارکنان خود برای کسب مزیت رقابتی می باشند. (Abbaspour, 2016) هنگامی که افراد به عنوان دارایی های سازمان ها تلقی می شوند، توانایی کمی کردن ارزش این دارایی ها اهمیت می یابد. این امر برای اتخاذ تصمیمات آگاهانه در مورد مدیریت و حداکثر سازی نرخ بازده به سرمایه گذاری حیاتی است. در مورد شیوه اندازه گیری منابع انسانی توافقی وسیع در بین متخصصان وجود ندارد. حسابداران،

اقتصاددانان متخصصین منابع انسانی، تحقیق گران همه به اندازه گیری منابع انسانی با رویکردی متفاوت علاقمند هستند. شاخص ها را می توان به مستقیم و غیر مستقیم تقسیم نمود و یا در سطح فردی یا سازمانی اندازه گیری نمود.

۱.۴. واکاوی تاریخچه آموزش و توسعه منابع انسانی در ایران

اگرچه آموزش و توسعه افراد برای عملکرد بهینه شغلی سابقه ای به قدمت تاریخ بشر دارد اما تلاش اندکی برای مستند سازی این تاریخچه صورت گرفته است. این کوتاهی در حالی رخ داده است که همگی آگاهیم فقر شناخت تاریخی تا چه اندازه می تواند باعث دوباره کاری، اتخاذ تصمیمات اشتباه و در نتیجه تحمیل هزینه های اضافی به یک سازمان شود. البته نباید گمان کرد که این کمکاری صرفاً محدود به کشور ایران است، بلکه با مروری کوتاه بر پیشینه تحقیق در می یابیم که در اکثر کشورهای دنیا تلاش نظام مندی برای این مستندسازی صورت پذیرفته است. از معدود اقدامات صورت گرفته در این زمینه می توان به مطالعه ارزشمند اوکس اشاره کرد (Vajargah, 2018) که الگوها و برنامه های اولیه در این دوره که از عصر حجر و دیوار نوشته های غارها آغاز شد بشر به سوی بهره گیری از یادگیری حین کار کارآموزی و کارورزی اتحادیه ها هنرستان های فنی و حرفه ای مدارس کارخانه ای روی آورد در ذیل هر کدام از این ابتکارات بشری به طور خلاصه تشریح می شوند. آموزش حین شغل آموزش حین شغل را می توان نخستین شیوه ای دانست که بشر برای تربیت نیروی انسانی ابداع کرد و البته هنوز نیز محبوب ترین راهبرد در این زمینه محسوب می شود. در این نوع آموزش یک صنعت کار با تجربه در موقعیت های عمدتاً یک به یک استاد و شاگرد نحوه انجام وظایف شغلی خاصی را به یک فرد تازه کار می آموزد شاید بتوان علت مهم محبوبیت این شیوه تا عصر حاضر را سادگی آن دانست، چرا که سازمان صرفاً می بایست یک کارمند با تجربه خویش را مأمور کند تا نحوه انجام وظایف شغلی مشخصی را به کارمند جدید نشان دهد. افزون بر این آموزش حین شغل مسئله انتقال آموخته ها به محیط کار را نیز حل و فصل می کند چرا که آموزش عملاً در محیط افتد و یادگیرنده مشکل اندکی برای درک چگونگی کاربست آموخته ها در عمل دارد البته این روش مشکلات خاص خود را نیز دارا می باشد. (Kevin, 2014) برای مثال برخی از کارکنان با تجربه هنگامی که به آموزش و انتقال تجربه می پردازند نمی توانند بهره وری شغلی خویش را حفظ کنند. از سوی دیگر داشتن تجربه تخصصی در یک شغل خاص ضمانتی برای آموزش و تدریس موثر به دیگران نیست. هم چنین آموزش حین شغل نوعی فعالیت زمان بر بوده و مستلزم استمرار است چیزی که خیلی از سازمان ها میانه خوشی با آن ندارند. کارورزی اگرچه آموزش حین شغل نخستین الگوی آموزش در جوامع بشری محسوب می شد اما عمدتاً ماهیتی غیر رسمی داشت. در قرون وسطی که مشاغل پیچیده تر شده و خبرگی در آنها دیگر با چند روز آموزش حین شغل امکان پذیر نبود برنامه های کارورزی شکل گرفتند. این گونه برنامه ها عمدتاً چندین سال طول کشیده و در طی آنها فردی که استاد نامیده می شد به آموزش فرد تازه کار می پرداخت و در عوض از وی برای انجام کارهای خویش بهره می گرفت. فرد تازه کار که عمدتاً با استاد خویش زندگی می کرد و هیچ حقوقی نیز دریافت نمی کرد به تدریج در حرفه ای خاص رشد کرده و به کارگر یا صنعت کار ماهر تبدیل می شد اگرچه تصور می شود کارورزی عمدتاً به مشاغل صنعتی تعلق دارد اما در عمل این گونه نبوده و در حرفه های دیگری چون پزشکی حقوق و تعلیم و تربیت نیز کاربرد دارد. برنامه های کارورزی امروزه نیز مرسوم و پرکاربرد هستند. برای مثال حتی در کشور آمریکا که برنامه های کارورزی کمتر مرسوم هستند، کارورزان مورد حمایت وزارت کار قرار داشته و سعی می شود تا دسترسی عادلانه متقاضیان به فرصت های کارورزی تضمین گردد در کشورهای آسیایی و اروپایی برنامه های مدرن کارورزی رواج و محبوبیت بیشتری دارند برای مثال در آلمان کارورزی مولفه ای مهم در نظام آموزش های حرفه ای محسوب می شود. (Sayf, 2015) در هندوستان قانون کارورزی که در سال ۱۹۶۱ به تصویب رسید نحوه فعالیت کارورزان را مشخص می کند تا این گروه بتوانند از فرصت های کارورزی مطابق با استانداردهای رسمی تعیین شده بهره مند گردند و نیازهای بخش صنعت را مرتفع سازند در بریتانیا چیزی بیش از ۱۶۰ برنامه کارورزی وجود دارد که امروزه فراتر از

حوزه های صنعتی و مهارتی رفته و بخش های خدماتی که در این زمینه سابقه ندارند را نیز در بر می گیرند. در برخی کشورهای اروپایی نظیر سوئد و دانمارک مدارک کارورزی پیش نیازی مهم برای ورود به عرصه کار و اشتغال محسوب می شوند. اتحادیه ها سیستم اتحادیه ای نیز همانند رویکرد کارورزی در قرون وسطی و در انگلستان ظهور پیدا کرد اتحادیه ها انجمن هایی متشکل از افرادی بودند که علائق و دغدغه های مشترکی داشتند و هدف از تأسیس آنها محافظت حمایت و منفعت متقابل بود. اتحادیه ها از طریق تدوین استانداردهای محصولات و نظارت بر عملکرد افرادی که آنها را تولید می کردند به کنترل کیفیت می پرداختند. در این شرایط، برنامه های کارورزی نیز در اختیار اتحادیه ها قرار گرفتند و این اتحادیه ها بودند که سطح تسلط و مهارت افراد را مشخص می کردند. در سیستم اتحادیه ای سه سطح از کارگران وجود داشتند: استاد، یعنی فردی که صاحب مواد اولیه بود و کار را هدایت می کرد، کارگر ماهر که برای استاد کار کرده و حقوق دریافت می کرد و کارورز خط مشی های تدوین شده توسط اتحادیه ها مشخص می کردند که یک کارگر در چه سطحی قرار دارد و چه زمانی قادر است به عنوان یک کارگر ماهر یا استاد شناخته شود. (Talat, 2015) اتحادیه ها تسلط شدیدی بر ساعات کاری، ابزارها، حقوق و دریافتی کارگران داشتند و تمامی آنها را در چارچوب مزایا و روش های مشخصی کنترل می کردند. این شرایط در کنار سرمایه بالای مورد نیاز برای راه اندازی کارگاه های صنعتی و همچنین استانداردهای سخت تعیین شده توسط استادان، باعث می شدند که کارگران ماهر به سختی بتوانند به سطح بالاتری ارتقاء یابند. لذا این کارگران به تدریج خود اتحادیه هایی را تشکیل دادند که به عنوان اجداد و پیشگامان اتحادیه های کارگری امروزه مطرح هستند.

۵.۱. یافته های تحقیق

۱.۵.۱. آزمون وضعیت موجود مولفه های یادگیری آموزش و بهره وری کارکنان

از طریق آزمون تی- تک نمونه ای وضعیت هر مولفه از نظر مناسب یا نا مناسب بودن در جامعه آماری بررسی شده است.

۲.۵.۱. بررسی روابط بین مولفه های یادگیری آموزش و بهره وری کارکنان

روابط بین تک تک مولفه ای یادگیری آموزش و بهره وری کارکنان به صورت جداگانه مورد آزمون قرار می گیرند. در این بخش از تحلیل همبستگی و رگرسیون استفاده شده است.

۳.۵.۱. تحلیل عاملی تاییدی و آزمون بر اساس روش مدل یابی معادلات ساختاری

در این بخش ابتدا بر اساس روش مدل یابی معادلات ساختاری به بررسی روایی سازه مولفه های پرسشنامه های تحقیق بر اساس تحلیل عاملی تاییدی خواهیم پرداخت و سپس روابط بین مولفه های یادگیری آموزش و بهره وری کارکنان معنی دار خواهد بود یا نه؟ به عبارتی آیا مدل روابط بین یادگیری آموزش و بهره وری کارکنان مدل مناسبی است یا خیر؟ در این بخش براساس متغیرهای ارائه شده وبا استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری (با نرم افزار AMOS) به بررسی این مدل می پردازیم.

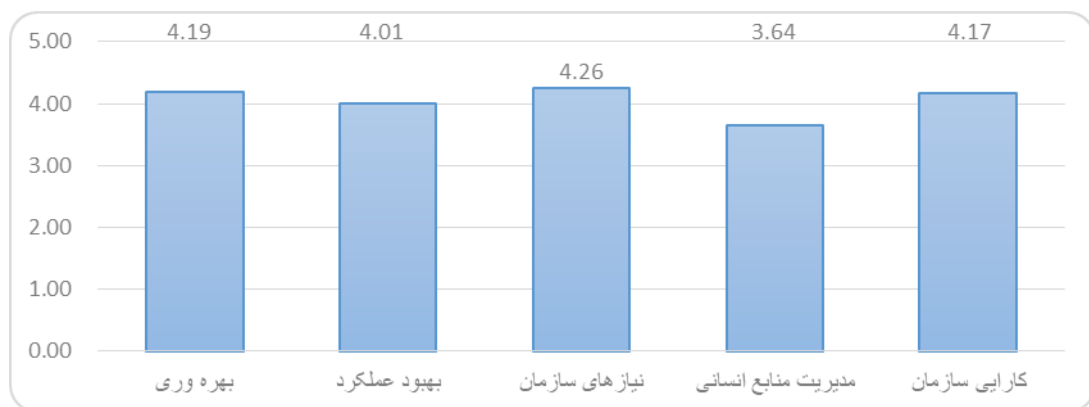
۴.۵.۱. بررسی توصیفی وضعیت موجود مولفه های پرسشنامه یادگیری آموزش و بهره وری در کارکنان دانشگاه

علوم پزشکی بم

جدول ۱ میانگین هر کدام از مولفه ها را در نمونه آماری نشان می دهد.

جدول ۱. میزان مولفه های بهره وری

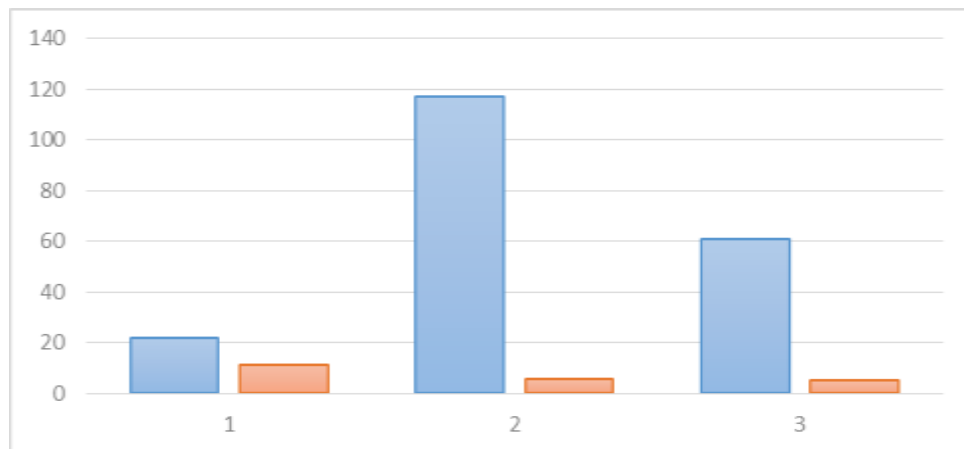
رتبه مولفه	انحراف معیار	میان	نما	میانگین	آماره ها مولفه
۴	۰/۴۳	۴	۴	۴/۱۵	یادگیری آموزش
۲	۰/۶۱	۴	۴	۴/۱۹	بعد بهره وری
۵	۰/۳۶	۴	۴	۴/۰۱	بعد بهبود عملکرد
۱	۰/۶۶	۴	۴	۴/۲۶	بعد انطباق با نیازهای سازمانی
۶	۰/۸۶	۳	۳	۳/۶۴	بعد مدیریت منابع انسانی
۳	۰/۵۶	۴	۴	۴/۱۷	بعد کارایی سازمانی



نمودار ۱. میزان مولفه های بهره وری

جدول ۲. میزان بهره وری کارکنان

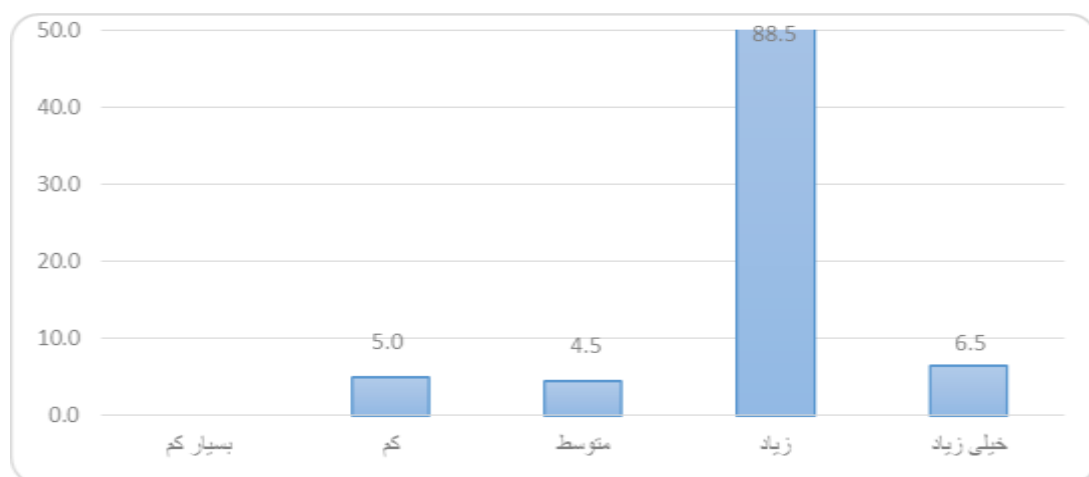
میزان بهره وری	فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
بسیار کم	-	-	-
کم	-	-	-
متوسط	۲۲	۱۱	۱۱
زیاد	۱۱۷	۵۸/۵	۶۹/۵
بسیار زیاد	۶۱	۳۰/۵	۱۰۰
کل	۲۰۰	۱۰۰	-



نمودار ۲. میزان بهره وری کارکنان

جدول ۳. میزان بهبود عملکرد کارکنان

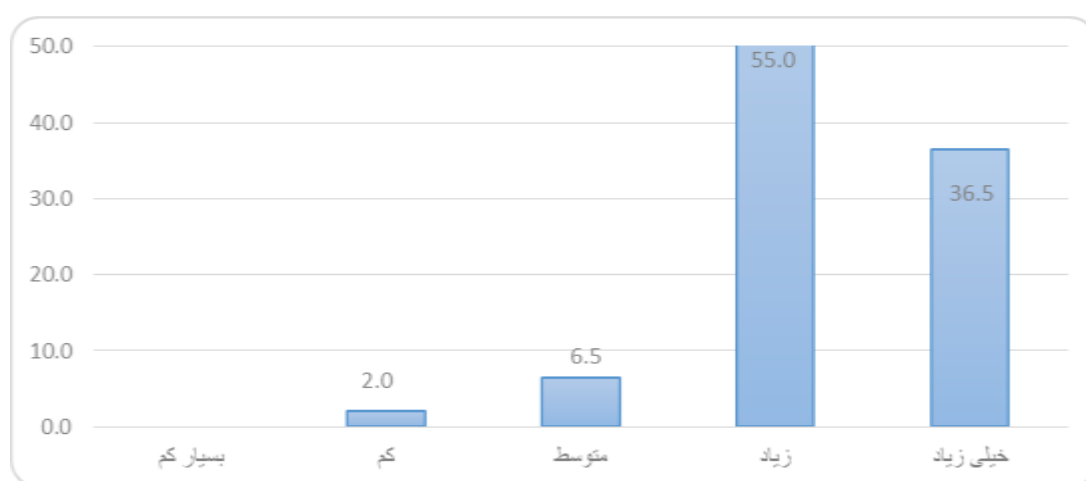
میزان عملکرد کارکنان	فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
بسیار کم	-	-	-
کم	۱	۵	۰/۵
متوسط	۹	۴/۵	۵
زیاد	۱۷۷	۸۸/۵	۹۳/۵
بسیار زیاد	۱۳	۶/۵	۱۰۰
کل	۲۰۰	۱۰۰	-



نمودار ۳. میزان عملکرد کارکنان

جدول ۴. میزان انطباق با نیازهای سازمانی

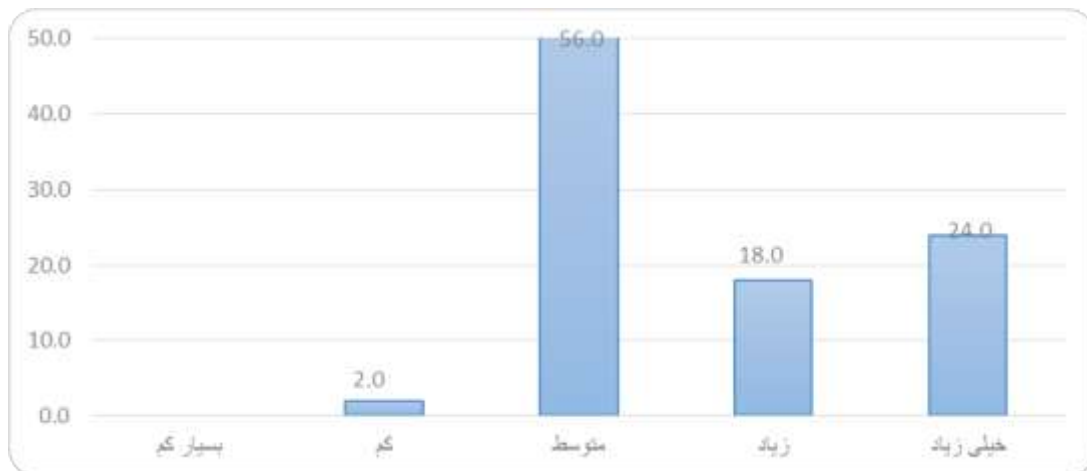
درصد تجمعی	درصد معتبر	فراوانی	انطباق با نیازهای سازمانی
-	-	-	بسیار کم
۲	۲	۴	کم
۸/۵	۶/۵	۱۳	متوسط
۶۳/۵	۵۵	۱۱۰	زیاد
۱۰۰	۳۶/۵	۷۳	بسیار زیاد
-	۱۰۰	۲۰۰	کل



نمودار ۴. میزان انطباق با نیازهای سازمانی

جدول ۵. میزان مدیریت منابع انسانی

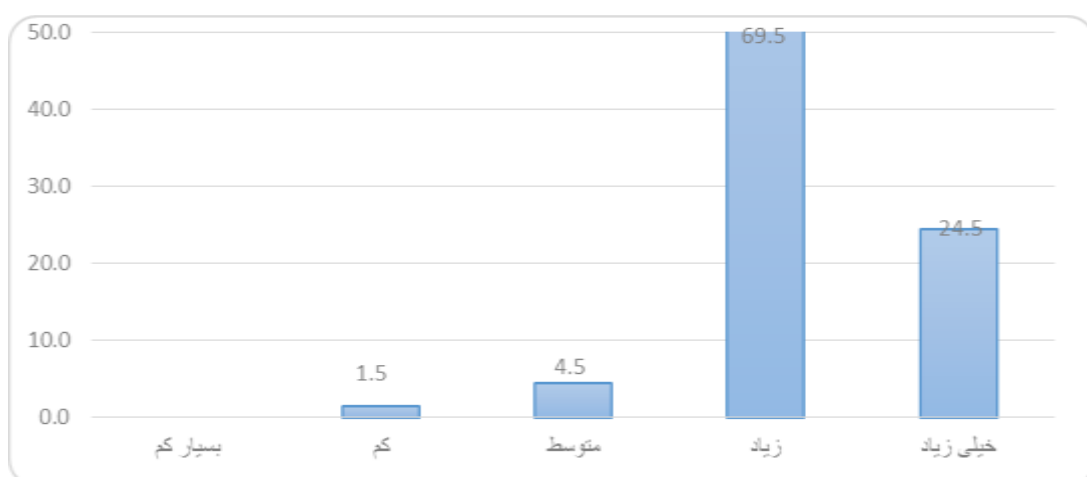
درصد تجمعی	درصد معتبر	فراوانی	میزان مدیریت منابع انسانی
-	-	-	بسیار کم
۲	۲	۴	کم
۵۸	۵۶	۱۱۲	متوسط
۷۶	۱۸	۳۶	زیاد
۱۰۰	۲۴	۴۸	بسیار زیاد
-	۱۰۰	۱۰۰	کل



نمودار ۵. میزان مدیریت منابع انسانی

جدول ۶. میزان کارایی سازمان

میزان کارایی سازمان	فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
بسیار کم	-	-	-
کم	۳	۱/۵	۱/۵
متوسط	۹	۴/۵	۶
زیاد	۱۳۹	۶۹/۵	۷۵/۵
بسیار زیاد	۴۹	۲۴/۵	۱۰۰
کل	۲۰۰	۱۰۰	-



نمودار ۶. میزان کارایی سازمان

جدول ۷. میانگین و انحراف معیار مولفه های یادگیری آموزش و بهره وری کارکنان در کل نمونه

آماره مولفه	تعداد نمونه	میانگین (از ۵)	انحراف معیار
بعد بهره وری	۲۰۰	۴/۱۹	۰/۶۱
بعد بهبود عملکرد	۲۰۰	۴/۰۱	۰/۳۶
بعد انطباق با نیازهای سازمانی	۲۰۰	۴/۲۶	۰/۶۶
بعد مدیریت منابع انسانی	۲۰۰	۳/۶۴	۰/۸۶
بعد کارایی سازمانی	۲۰۰	۴/۱۷	۰/۵۶
بعد بهره وری	۲۰۰	۴/۱۹	۰/۶۱

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود از نظر توصیفی میانگین همه مولفه های یادگیری آموزش و بهره وری کارکنان دارای اختلاف مثبتی با مقدار حد متوسط (مقدار ۳) می باشند که باید واقعی بودن یا به اصطلاح معنی دار بودن این اختلاف مورد آزمون قرار بگیرد. در زیر نتایج آزمون تی- تک نمونه ای آمده است.

جدول ۸. نتایج آزمون t- تک نمونه ای برای وضعیت مولفه های یادگیری آموزش در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بم

مقائیر آزمون نام مولفه	مقدار آماره t	درجه آزادی	میزان معنی داری
مولفه میزان یادگیری آموزش	۳۷/۴۶	۱۹۹	۰/۰۰۰
بعد بهره وری	۲۷/۴۵	۱۹۹	۰/۰۰۰
بعد بهبود عملکرد	۳۹/۵۳	۱۹۹	۰/۰۰۰
بعد انطباق با نیازهای سازمانی	۲۶/۷۲	۱۹۹	۰/۰۰۰
بعد مدیریت منابع انسانی	۱۰/۴۲	۱۹۹	۰/۰۰۰
بعد کارایی سازمانی	۲۹/۱۲	۱۹۹	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول فوق ملاحظه می شود، میزان معنی داری آزمون هر پنج مولفه از مولفه های یادگیری آموزش در کارکنان کمتر از ۰/۰۵ است عدد ۰/۰۰۰ یعنی رقم چهارم اعشار گرد شده و به اصطلاح تا سه رقم اعشار صفر است بنابراین

برای هر شش مولفه فرض صفر رد می شود و بنابراین به طور واقعی و غیر تصادفی میانگین وضعیت مولفه بهره وری کارکنان و همه مولفه های یادگیری آموزش در جامعه مورد بررسی بالاتر از ۳ بالاتر از حد متوسط می باشد.

جدول ۹. ضرایب رگرسیونی ارتباط مولفه های یادگیری آموزش و بهره وری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی

بم

پیش بین ها	ضریب Beta غیر استاندارد	ضریب Beta استاندارد شده	مقدار t	میزان معناداری
مقدار ثابت	۳/۱۰	--	۹/۵۲	۰/۰۰۰
مولفه بهبود عملکرد	۰/۴۵	۰/۳۷	۵/۵۶	۰/۰۰۰
مولفه انطباق با نیازهای سازمانی	-۰/۰۳	-۰/۴۸	-۰/۶۳	۰/۵۲۹
مولفه مدیریت منابع انسانی	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۱۰	۰/۹۱۴
مولفه کارایی سازمانی	۰/۱۰	۰/۱۴	۱/۶۵	۰/۰۹۹

جدول ۹ نشان می دهد به جز مولفه های انطباق با نیازهای سازمانی، منابع انسانی و کارایی سازمان سایر مولفه های یادگیری آموزش ارتباط مثبت معنی داری در سطح اطمینان ۹۹ با میزان بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بم و می توانند به پیش بین معنی داری برای بهره وری کارکنان باشند.

۷.۱. تحلیل عاملی تاییدی براساس روش مدل یابی معادلات ساختاری

از طریق روش های پیشرفته آماری تحت عنوان روش های مدل یابی معادلات ساختاری همچنین آزمون کردن متغیرهای تحقیق نیز به وسیله همین روش انجام می پذیرد. روش مدل یابی معادلات ساختاری، نوعی روش های رگرسیون چند متغیره خطی و غیر خطی است که با هم مورد آزمون قرار می دهد. بزرگترین مزیت این روش ها نسبت به سایر روش های کلاسیک آزمون مانند همبستگی، آزمون رگرسیون و آزمون آنالیز واریانس این است که در این روش ها فرض می شود که سنجش تمام متغیرها با خطا توأم است. این روش ها نه تنها خطا را به حساب می آورند، بلکه تاثیر آن را در برآورد پارامترهای مدل نیز مد نظر قرار می دهند و به همین خاطر تصویر دقیق تری از شرایط واقعی انجام و اجرای تحقیق را ایجاد می کند. امروزه این روش ها از کامل ترین روش های آزمون هستند. مزیت دیگر این روش ها این است که می توانند نه یک رابطه ساده بلکه یک مدل نظری را به بوته آزمایش بگذارند و در مورد تایید یا رد شدن یک نظریه یا تئوری در یک مکان یا زمان خاص نظر بدهند. مدل یابی معادلات ساختاری یکی از اساسی ترین روش های تحلیل ساختارهای پیچیده داده است. برای اجرای روش های مدل یابی معادلات ساختاری، نرم افزارهای بسیار زیادی تدوین و توسعه یافته اند. اما نرم افزارهای LISREL، AMOS و EQS از معروف ترین نرم افزارها برای اجرای روش های SEM می باشند. نرم افزار LISREL اولین نرم افزار در این حوزه است که توسط کارل جورسکاک توسعه یافته است. اما نرم افزار بسیار کاربردی دیگر AMOS است که توسط شرکت سازنده نرم افزار SPSS و به عنوان یک ماژول از این نرم افزار ارائه شده است. در این تحقیق از نرم افزار AMOS استفاده شده است.

۸.۱. نتیجه گیری

توسعه منابع انسانی در مورد انسان های آگاهی است که در نظام های مولد ایفای نقش می کنند. هدف توسعه منابع انسانی تمرکز بر منابعی است که انسان ها را در دستیابی به موفقیت یاری می دهد. این موفقیت هم در بعد فردی و هم در بعد سازمانی است. این توسعه مجموعه ی گسترده از توانایی های یک سازمان شامل تغییرات بیرونی، ایجاد کارآفرینی گروهی، سازگاری با شرایط ناپایدار و بی ثبات و... هستند بنابراین، توسعه خلق نمی شود، بلکه همانند قابلیت های کنونی در تعامل با منابع سازمان مورد استفاده قرار می گیرد. منابع مهم رقابت سازمان ها عبارتند از: منابع مادی و سازمانی، منابع مالی، منابع انسانی و توسعه منابع انسانی و منابع اطلاعاتی. منابع انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه و دارایی هر سازمان محسوب می شود. والتون توسعه منابع انسانی را به منزله مجموعه فعالیت های سازمانی که در مدت زمان معینی صورت می گیرد و برای ایجاد تغییرات رفتاری در کارکنان تعریف می کند، فعالیتی که در کوتاه مدت یا بلندمدت بتواند ظرفیت آگاهی پایه، تخصص، بهره وری و رضایت برای منافع سازمانی یا فردی، جامعه و ملت یا بشریت را توسعه دهد. توسعه منابع انسانی مبتنی بر این باور است که سازمان ها نهادهایی ساخته انسان هستند که بر تخصص انسانی اتکا داشته و به منظور تعیین و دستیابی به اهدافشان شکل گرفته اند. در این میان توسعه منابع انسانی از انسجام سازمانی، گروهی، فردی و فرآیندهای کاری حمایت می کند. همچنین مدل های ارائه شده برای توسعه منابع انسانی حکایت از آن دارد که سرمایه گذاری در این زمینه در عملکرد فردی و سازمانی موثر بوده و به افزایش عملکرد، حل با کیفیت مسائل فردی و سازمانی و تعهد سازمانی بیشتر منجر می شود. آموزش عالی رسمی با پیشینه ای به قدمت بیش از هشت سده، به عنوان نهادی کلیدی مورد توجه خاص ملت ها و دولت ها بوده است. اگرچه آموزش و توسعه افراد برای عملکرد بهینه شغلی سابقه ای به قدمت تاریخ بشر دارد اما تلاش اندکی برای مستند سازی این تاریخچه صورت گرفته است. این کوتاهی در حالی رخ داده است که همگی آگاهی فقر شناخت تاریخی تا چه اندازه می تواند باعث دوباره کاری، اتخاذ تصمیمات اشتباه و در نتیجه تحمیل هزینه های اضافی به یک سازمان شود. البته نباید گمان کرد که این کمکاری صرفاً محدود به کشور ایران است، بلکه با مروری کوتاه بر پیشینه تحقیق در می یابیم که در اکثر کشورهای دنیا تلاش نظام مندی برای این مستندسازی صورت نپذیرفته است. از معدود اقدامات صورت گرفته در این زمینه می توان به مطالعه ارزشمند اوکس اشاره کرد که الگوها و برنامه های اولیه در این دوره که از عصر حجر و دیوار نوشته های غارها آغاز شد بشر به سوی بهره گیری از یادگیری حین کار کارآموزی و کارورزی اتحادیه ها هنرستان های فنی و حرفه ای مدارس کارخانه ای روی آورد در ذیل هر کدام از این ابتکارات بشری به طور خلاصه تشریح می شوند. آموزش حین شغل آموزش حین شغل را می توان نخستین شیوه ای دانست که بشر برای تربیت نیروی انسانی ابداع کرد و البته هنوز نیز محبوب ترین راهبرد در این زمینه محسوب می شود. در این نوع آموزش یک صنعت کار با تجربه در موقعیت های عمدتاً یک به یک استاد و شاگرد نحوه انجام وظایف شغلی خاصی را به یک فرد تازه کار می آموزد شاید بتوان علت مهم محبوبیت این شیوه تا عصر حاضر را سادگی آن دانست، چرا که سازمان صرفاً می بایست یک کارمند با تجربه خویش را مأمور کند تا نحوه انجام وظایف شغلی مشخصی را به کارمند جدید نشان دهد. افزون بر این آموزش حین شغل مسئله انتقال آموخته ها به محیط کار را نیز حل و فصل می کند چرا که آموزش عملاً در محیط افتد و یادگیرنده مشکل اندکی برای درک چگونگی کاربرست آموخته ها در عمل دارد البته این روش مشکلات خاص خود را نیز دارا می باشد. نتایج نشان داد که به جز مولفه های نیازهای سازمان، منابع انسانی و کارایی سازمان، سایر مولفه های یادگیری آموزش ارتباط مثبت معنی داری در سطح اطمینان ۹۹ با میزان بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بم دارند و می توانند به پیش بین معنی داری برای بهره وری کارکنان باشند.

منابع

- ۱- محمد مهدی کوچکی چهارده، محمد رضا زمانی، محمد رحیم رمضانیان (۱۴۰۱) طراحی مدل جامع بهره‌وری منابع انسانی، موسسه آموزش عالی راهبرد شمال، گروه مدیریت
- 2- Karanj, (2018), Explores the Impact of ICT Integration on Human Resource Management in Kenya Public Universities.
- 3- Fathi Vajargah, K. (2018). In-service training planning for employees. Tehran: Samat
- 4-Anderson, V. (2017). HRD standards and standardization: where now for human resource development?. Human Resource Development International, 20(4), 327- 345
- 5-Bouzari S. (2016) Higher education spatial planning in the geographical area of the country. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education,;22(2): 49-75.
- 6- Abbaspour et al. (2016), the Use of Future Strategies and Human Resources Empowerment and Productivity in Education, Case Study: Tehran Province Education Bureau
- 7-Ramezanpour, Farajollah (2016). Designing and explaining the investment model in human resources to gain a competitive advantage in knowledge-based industries; A case study of the pharmaceutical industry. Doctoral dissertation, Shahid Beheshti University.
- 8-Fallah Haghighi N. (2016) Pathology study on the development of Yazd province (with an emphasis on human resource development).. Research plan report, Iranian Research Organization for Science and Technology, Tehran, Iran.
- Dabbagh R, Javaherian L. (2016) Productivity of educational units in Iran's comprehensive public universities.
- 9-Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education,;2(22); 99-123.
- 10-Yasbolaghi B, Havasbeigi F, Mosavipour S. (2015) A survey of the quality of educational services provided to arak university students using the SERVQUAL Model. Journal of Instruction and Evaluation,; 8(30), 29-44.
- 11-Hosseini Largani SM, Fathi Vajargah K, Arefi M, Zarafshani K. (2015) Conceptualizing scrap learning and strategies for its reduction in iranian higher education from experts' perspectives in higher education, Quarterly Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies,;5(9): 9-33.
- 12-Sayf,a. (2015). Educational measurement, measurement and evaluation. Tehran: Doran.
- 13- Fathi Vajargah, Kourosh; Diba Vajari, Talat (2015). Evaluating the effectiveness of training courses. Tehran: Ayizh
- 14- Oakes, Kevin (2014). The Evolution of the Training Profession. ASTD HANDBOOK: The Definitive Reference for Training & Development. Elaine Biech (Ed). Alexanderia, ASTD Press.