

Identifying the factors influencing human resources training and presenting a model in Islamic Azad University

Bahreh Yalpanian: PhD student of Educational Sciences, Educational Management, Islamic Azad University, Roodehen Branch, Roodehen, Iran.

Fattah Nazem*: Faculty member, Department of Educational Sciences, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.

Samad Karimzadeh: Faculty member, Department of Educational Sciences, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.

Abstract: The aim of this study was to identify the factors affecting human resource training and to provide a model for this training in Islamic Azad University. The research method used is mixed (qualitative and quantitative). The qualitative phase of the study relied on grounded theory while the quantitative phase involved a descriptive survey. The research population in the qualitative phase included university experts and specialists who were selected using the snowball sampling method to achieve the initial model. In the quantitative phase, it included all the staff of Islamic Azad University of whom 217 were selected by stratified random sampling. The research tools were interviews and a researcher-made questionnaire. After collecting the questionnaires, data were analyzed by descriptive statistics including mean, standard deviation, and frequency percentage, and by inferential statistics through structural equation modeling in two parts: measurement model and structural analysis. In the first part, the technical characteristics of the questionnaire including reliability, convergent validity and divergent validity were examined. In the second part, one-sample t-test and path coefficients were used to test the hypotheses. Findings showed that there is a difference between the current and the desired status of factors affecting human resources training in Islamic Azad University. The current status of the factors affecting the training of human resources in the Islamic Azad University is below average while the desired is above the average of the society.

Keywords: Training, Human Resources, Islamic Azad University.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Sciences, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.

Email: nazem@riau.ac.ir

مقدمه

گران سنگ و دارای نقش اساسی است و آموزش به عنوان تنها شیوه ایجاد و توسعه آن "اسلحه رقابتی" محسوب می شود (عباس زادگان و ترک زاده 1395).

اهمیت آموزش و یادگیری به عنوان یک مزیت رقابتی بر همگان محرز و آشکار شده است. امروزه آموزش سازمانی نه فقط وظیفه یا اقدامی جانبی و فرعی، بلکه در زمره حساس و اثربخش ترین فعالیت های سازمانی به شمار می آید (قهرمانی 1395). آموزش همواره به عنوان وسیله-ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت، عملکرد و حل مشکلات در نظر گرفته می شود و فقدان آن از جمله مشکلات کلیدی و بحرانی هر سازمانی است (میکامی و فوروکاووا 2018). آموزش ضمن خدمت به یک روش آموزشی اشاره دارد که فردی مجرب کارآموزان را در انجام مهارت های شغلی در محیط کار آموزش می دهد (صدیقی و خدایی، 1393). در دنیای امروز آموزش ابزاری است سازنده و تحول آفرین، که مدیران با توسل به آن می-توانند در نگرش ها و خط مشی ها و به طور کلی در عملکرد کارکنان تغییر ایجاد نمایند (رابرتس، روجرز، توماس و اسپیت مولر 2018). آموزش کارکنان باید بخش مهمی از فرایند برنامه ریزی باشد. زیرا موفقیت یا شکست فعالیت های سازمان معطوف به توانایی های کارکنان است. دستاوردهای سازمانی از بهره وری سازمانی منتج می شود که آن نیرو در جای خویش با آموزش هایی که برای کارکنان فراهم می شود، ارتباط مستقیم دارد. در واقع، این آموزش است که کارکنان را برای انجام وظایفی که از آنها انتظار می رود، آماده می کند (مصطفایی 1391). جانسن، فرن هوفر و پیچ (2018) در پژوهشی نشان دادند که آموزش در محیط کار عملکرد را افزایش می دهد.

بنابراین می توان گفت آموزش یکی از مهمترین ابزارهای توسعه منابع انسانی است و مدیران آگاه و موفق، لزوم آموزش را به درستی می فهمند و توسعه منابع انسانی را یکی از الزامات سازمان تلقی می کنند (پراتیوی، جوهادی، سارتهوادی، فائوزانا و محمود 2019). واقعیت آن است که

توجه به نیروی انسانی در سازمان ها طی سال های اخیر بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمان های پیشرو را به خود اختصاص داده است. اکنون مدیران هوشمند آگاهند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای نیروی انسانی سرمایه گذاری کنند؛ موفقیت، کارایی و برتری رقابتی سازمان خود را تضمین می کنند (جزنی 1398). آموزش از مقوله هایی است که انسان از دیرباز با آن سر و کار داشته است. لذا با پیشرفت جوامع و ایجاد مشاغل در سازمان ها ضرورت این امر بیش از پیش احساس گردیده است. به طوری که در حال حاضر بقای سازمان ها منوط به آموزش است. زیرا عصری که در آن زندگی می کنیم با تغییرات شتابان توأم و هر روز تغییر جدیدی در دنیای کسب و کار رخ می دهد، به این ترتیب سازمان ها یا باید خود را با این تغییرات هماهنگ کنند یا فنا و نابودی را برگزینند (هوکوز، زاجاک، اسپنسر و سالاس 2018). در همین راستا امروزه آموزش و پرورش منابع انسانی از راهبردهای راهبرد اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با شرایط متغیر قلمداد می شود و تحولات فزاینده در دانش فناوری، نیازهای آموزشی جدیدی را برای مشاغل مختلف به وجود می آورد. البته تحصیلات رسمی و دانشگاهی به تنهایی پاسخگوی این نیازها نیست و به آموزش های دیگر از جمله آموزش های ضمن خدمت نیاز است (ایمانی و ربیعی 1387). از طرف دیگر اهمیت آموزش در بهبود عملکرد و اهمیت سرمایه گذاری بر روی منابع انسانی، هم از بعد زمانی و هم از بعد مالی برای آموزش کارکنان توسط بسیاری از کارشناسان مورد توجه وسیع قرار گرفته است (آرمسترانگ و لاندروز 2018). در همین راستا سلسلتین و یانفی (2018) بیان کردند که یکی از مشغولیت های اصلی مدیران سازمان ها در حال حاضر، آموزش و توسعه منابع انسانی است و آموزش مهمترین ابزار توسعه منابع انسانی به شمار می رود (شفیع زاده، زرکی شیرسوار و شیروانی 1392). چرا که در محیط های پر از تغییر امروزی، منابع انسانی سرمایه ای

قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می‌دهد بدین جهت به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره‌گیری هر چه مؤثرتر از این نیرو، بی‌شک آموزش یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان به شمار می‌رود. لازم به ذکر است که آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان‌ها و یک فرایند مداوم و همیشگی است. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان اعم از شاغل ساده یا شاغل پیچیده، مدیر یا زیردست، محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدیدند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند. مضافاً اینکه هر گاه شغل کارکنان تغییر کند، لازم است اطلاعات و مهارت‌های جدیدی برای ابقای موفقیت آمیز و وظایف شغل مربوطه را فرا گیرد (کوئتا، آبرودان و ماتی 2019).

برنامه‌های آموزش کارکنان در یک سازمان می‌تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص درآینده را نیز رفع کند و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشد. بنابراین چنانچه کارکنان یک سازمان خوب آموزش ببینند بهتر می‌توانند در ارتقای سطح کارایی سازمان سهیم باشند و سرپرستان و مدیران به نظارت زیاد در مورد زیردستان خود نیاز نخواهد داشت و در عین حال می‌توانند آنها را برای احراز مشاغل بالاتر و پر مسئولیت آماده سازند، زیرا کارکنان در پرتو آموزش صحیح است که می‌توانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند (سعادت 1396). در رابطه آموزش‌های اثربخش آنچه میزان اثربخشی را تعیین می‌کند، موفقیت‌های ناشی از آموزش است نه مجموعه کارها و فعالیت‌هایی که در واحد آموزش انجام می‌شود یا در روز انجام می‌شود. این موفقیت را می‌توان مثلاً میزان دانش، مهارت و نگرشی که در اثر آموزش در فراگیران ایجاد شده است دانست (خراسانی و دوستی 1395).

آموزش ارائه شده هدف غایی نیست، بلکه وسیله و مجرای برای رسیدن به اهداف عالی سازمان و افراد می‌باشد که از جمله آنها می‌توان به بهره‌وری سازمانی، رضایت شغلی، مزیت رقابتی، مشتری‌مداری، عدم جابجایی کارکنان و اشاره کرد. ولی با این حال سؤالاتی از این قبیل مطرح است که آیا هر نوع آموزشی با هر روشی و در هر زمانی و برای هر کسی کارساز می‌باشد؟ آیا نتیجه‌ای که از آموزش حاصل می‌شود ارزش صرف منابع ارزشمند را دارد؟ آیا برگزاری دوره‌های آموزشی تأثیری در بهبود عملکرد کارکنان و ارتقای بهره‌وری داشته است؟ آیا اجرای دوره‌های آموزشی متناسب با نیاز کارکنان بوده است؟ آیا برگزاری دوره‌های آموزشی در پیشبرد تحقق اهداف سازمان مؤثر است؟ و واقعیت این است که برای توفیق در رقابت در دنیای اقتصادی امروز بسیاری از سازمان‌ها منافع مالی بسیار قابل توجهی را صرف آموزش و بهسازی می‌کنند. با این وجود آنها نتوانسته‌اند نقش آموزش را به عنوان یک عامل اساسی در سازمان ارتقای بخشند (عیدی و خراسانی 1397).

انجمن توسعه مدیریت انسانی و مدیران آموزشی از آموزش به عنوان یک مؤلفه جامع و حیاتی در توسعه سازمانی و فردی استفاده می‌کنند (تامب، کاپلی و یاکوبویچ 2019). هدف سازمان‌ها از آموزش معمولاً افزایش خلاقیت افراد و مزیت رقابتی است (ریس و آلوس 2020). همچنین یادگیری کارکنان و افزایش رقابت و مهارت آنهاست (باستاس و آلتینای 2019).

علاقه به یادگیری و آموزش معطوف به اهداف مرتبط با تغییرات فردی و سازمانی است. ابتدا یادگیری منجر به توسعه سازمانی و رشد از طریق مشارکت در تولید، قابلیت تأثیر و ابتکار و خلاقیت می‌باشد (لانگ و ویتینگ برمن 2000). و همچنین آموزش با اکتساب دانش و مهارت و توانایی و ظرفیت افراد چه به صورت یک کارمند و چه به صورت یک شهروند مرتبط است (یاموری و یاندا 2019). آموزش همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر

و از آنجایی که نتایج حاصل از آن در انجام اقدامات و اصلاحات مربوط به شناسایی عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی را قادر می‌سازد تا با استفاده از این مدل اقدام به برنامه‌ریزی و بهبود فعالیت‌ها نمایند، یک پژوهش کاربردی محسوب می‌شود. بر اساس طرح تحقیق و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، مرحله اول (کیفی) تحقیق به صورت مصاحبه نیمه ساختاری و در مرحله دوم (کمی) تحقیق حاضر یک تحقیق میدانی است و از نظر راهبرد تحقیق، مطالعه موردی شناسایی عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی کارکنان و از نظر زمان، حال‌نگر می‌باشد.

جامعه آماری و حجم نمونه شامل دو بخش بود. جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان و اساتید واحدهای دانشگاهی و مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بودند که به روش نمونه‌گیری گلوله برفی و هدمند 20 نفر انتخاب شدند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان غیر هیئت علمی و مدیران (رسمی، پیمانی و قراردادی) شاغل به خدمت در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بود که تعداد آنان در سال 1398 براساس آمار کسب شده از دانشگاه آزاد اسلامی بالغ بر 1430 نفر بوده است. که با استفاده از جدول مورگان و با خطای 0/05 تعداد 220 نفر به عنوان نمونه تعیین و برای افزایش دقت و پیش بینی افت حجم نمونه 217 نفر در نظر گرفته شد.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل مطالعه و اسناد کتابخانه‌ای و مصاحبه ساختار یافته بر اساس (کدگذاری باز، محوری، انتخابی) و پرسشنامه محقق ساخته بود. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری، محتوایی، و سازه، استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی، و... تدوین گردید. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک بیست نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه شونده، خبرگان

آموزش و اجرای دوره‌های آموزشی نمی‌تواند به سازمان در راه رسیدن به اهداف خویش کمک کند آموزش باید با توجه به اصول و روش‌های علمی بنا گذاشته شود تا نتیجه بدست آمده نیازهای موجود را برطرف سازد. در غیر این صورت آموزش‌ها بی‌فایده و حتی در مواردی باعث هدر دادن سرمایه‌های سازمان نیز می‌شود. در جامعه‌ایی که سازمان‌های آن به دانش و مهارت کارکنان خود بسیار اهمیت بدهند، آشکاراست که موسسات آموزش ضمن خدمت، نقشی حیاتی و مهم در توسعه سرمایه انسانی دارند و کارکنان نیز برای غلبه بر مسائل و دشواری‌های ناشی از تغییرات باید آموزش‌هایی ببینند تا بهتر بتوانند از استعداد‌های خود بهره‌گرفته و سازمان‌ها را در راه رسیدن به اهدافش کمک کنند. در عصر حاضر، سازمان‌ها به دنبال توسعه سرمایه معنوی خود هستند این سرمایه می‌تواند در دانش فنی، قابلیت و مهارت‌های خاص کارکنان تبلور یابد. در ضمن باید در نظر داشت که در اغلب سازمان‌ها، آموزشی که به کارکنان خود ارائه می‌کنند یا اصلاً مورد نیاز آنان نمی‌باشد یا اینکه بستر به کارگیری آموخته‌ها در محیط کار فراهم نیست که در هر صورت این عوامل موجب بی‌نتیجه بودن آموزش‌ها خواهد بود. بنابراین استفاده از مدل‌های ارائه شده آموزش منابع انسانی توسط محققان به اندازه خود فعالیت‌های آموزشی اهمیت دارد. مدل‌های آموزش منابع انسانی در گردآوری و استفاده از اطلاعات برای قضاوت و اتخاذ تصمیمات در مورد ارزش، کیفیت و اهمیت میزان و شرایط برنامه‌های آموزشی اهمیت دارد و جزء اصول و برنامه‌های کاربردی می‌باشد. از این رو هدف و مسئله پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های آموزش منابع انسانی و ارائه مدل آموزش منابع انسانی است.

روش کار

مطالعه حاضر از نظر رویکرد، از نوع طرح‌های تحقیق آمیخته یا ترکیبی است که در دو مرحله پیاپی کیفی و کمی انجام شد. بر حسب هدف یک پژوهش بنیادی است

واگرا بود. در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و با استفاده از ماژولی که در نرم افزار لیزرل تعریف شده است، محاسبه می شود. مقادیر این دو ضریب برای هر سازه پژوهش بالای 0/7 به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه گیری بود. البته شایان ذکر است که پایایی و روایی ابزار توسط پژوهش های پیشین تأیید شده است. احترام به شان و آزادی انسان، اصل وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری، اصل سودمندی و آسیب نرساندن، اصل توجه به رفاه دیگران و ارائه اطلاعات کافی درباره چگونگی پژوهش به تمامی آزمودنی های شرکت کننده، کسب رضایتنامه کتبی به منظور شرکت در پژوهش رعایت شدند. جهت رعایت اخلاق پژوهشی، کد اخلاق IR.USAS.REC.1399.354 در کمیته اخلاق دانشگاه ثبت شد. تحلیل داده ها با استفاده از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی چون آزمون های تحلیل عاملی (تأییدی و اکتشافی) و مدل یابی معادلات ساختاری و آزمون t تک نمونه ای صورت گرفت.

یافته ها

یافته ها نشان داد 10 درصد از آزمودنی ها کمتر از 35 سال، 25 درصد بین 36-40 سال، 40 درصد بین 41-45 سال، و 25 درصد بالای 45 سال سن داشتند. 51 درصد از آزمودنی ها مرد و 49 درصد از آزمودنی ها زن بودند. 9 درصد از آزمودنی ها دارای سابقه خدمت زیر 5 سال، 25 درصد بین 6-10 سال، 34 درصد بین 11-15 سال و 33 درصد بالای 16 سال سابقه خدمت بودند. 11 درصد از آزمودنی ها دارای مدرک دیپلم و فوق و دیپلم، 47 درصد لیسانس، 35 درصد فوق لیسانس و 7 درصد دکتری بودند.

دسته بندی یافته های پژوهش بدین ترتیب است: دانش، ترغیب، آموزش مجازی، نیروی انسانی و تعهد. در بخش کمی، بر اساس نتایج به دست آمده، شاخص KMO بزرگتر از 0/6 بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به 1 را نشان داد که حاکی از کفایت حجم نمونه براساس شاخص های

دانشگاهی و سازمانی، چند نفر از آزمودنی ها و ... محتوای پرسشنامه از نظر سؤال های اضافی و یا اصلاح سؤال ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال های متغیر آموزش از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن، و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال ها بالاتر از 0/79 بود)؛ همچنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال ها بالای 0/62 به دست آمد. هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم افزار Lisrel استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ تر از 2/58 بود، یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان 99 درصد معنادار بود. ضرایب تمام بارهای عاملی بالای 0/5 بود. میانگین واریانس استخراج شده همه مؤلفه ها بالای 0/5 بود و همین طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه ها بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می توان گفت که روایی همگرای سازه های مدل تأیید شدند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورتل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم افزار لیزرل تعریف شده می سنجد) و آزمون بار عرضی (این آزمون روایی واگرا رادر سطح متغیرهای مشاهده پذیر توسط ماژولی که در نرم افزار لیزرل تعریف شده می سنجد) استفاده شد. در آزمون فورتل و لاکر یافته ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ همچنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل های اندازه گیری موجود در مدل بود از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل 0/1 بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود؛ بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی

دوره (10 گویه)، مؤلفه چهارم رویکرد و شیوه دوره آموزشی (8 گویه)، مؤلفه پنجم عوامل سازمانی (4 گویه)، مؤلفه ششم بهینه کاوی (3 گویه)، مؤلفه هفتم نگرش و انگیزش (11 گویه)، مؤلفه هشتم اقدامات تعاقبی (3 گویه)، نامگذاری شد. برای اینکه بدانیم وضعیت موجود ابعاد شناسایی شده آموزش منابع انسانی در دانشگاه به چه میزان است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها، از آزمون t استفاده شد.

شناسایی شده برای تحلیل عاملی بود. سطح معنی داری 0/000 برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی بود. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که از میان 83 شاخص (گویه) موجود، 8 مؤلفه اصلی قابل شناسایی است. مؤلفه های اکتشاف شده بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه های موجود این مؤلفه ها در جدول 1 نامگذاری شدند. مؤلفه های اول ماهیت و محتوای دوره (17 گویه)، مؤلفه دوم مدرس دوره (27 گویه)، مؤلفه سوم فضا و محیط برگزاری

جدول 1. آزمون تک نمونه ای به منظور بررسی وضعیت مولفه های بدست آمده از مصاحبه ها

Table 1. One-sample t test to check the status

ارزش آزمون = 3						ابعاد
فاصله اطمینان 95 درصد از اختلاف		اختلاف میانگین	سطح معنا داری (دودامنه)	درجه آزادی	مقدار t	
حد بالا	حد پایین					
0/490	0/322	0/406	0/000	319	9/525	ماهیت و محتوای دوره
0/430	0/267	0/348	0/000	319	8/408	مدرس دوره
0/334	0/146	0/240	0/000	319	5/016	فضا و محیط برگزاری دوره
0/242	0/058	0/150	0/000	319	3/209	رویکرد و شیوه دوره
0/420	0/248	0/334	0/000	319	7/649	عوامل سازمانی
0/375	0/224	0/299	0/000	319	7/777	بهینه کاوی
0/265	0/090	0/177	0/000	319	3/998	نگرش و انگیزش
0/406	0/235	0/321	0/000	319	7/386	اقدامات تعاقبی

شده آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد در حالت بالاتر از میانگین قرار دارد. جدول 2 مربوط به بررسی شکاف بین وضع موجود و مطلوب عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی می باشد.

همانطور که در جدول 1 مشاهده گردید، سطح معناداری در هر بعد کمتر از پنج صدم است و بنابراین فرض صفر با 95 درصد اطمینان رد و فرض پژوهش تأیید می شود. به عبارت دیگر، با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین (نشان دهنده این است که میانگین بیشتر از 3 می باشد). می توان چنین نتیجه گرفت که وضعیت ابعاد شناسایی

جدول 2. آزمون زوجی، بررسی شکاف موجود بین وضع موجود و مطلوب عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی

Table 2. Paired t-test, examining the gap between the current and desired status of the factors affecting human resources training in Islamic Azad University

عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی	وضعیت	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	درجه آزادی	t	سطح معناداری
ماهیت و محتوای دوره	وضع موجود	1/80	0/45	-2/37	216	-62/284	0/000
	وضع مطلوب	4/16	0/26				

0/000	-86/775	216	-2/35	0/35	1/85	وضع موجود	مدرس دوره
				0/19	4/20	وضع مطلوب	
0/000	-69/041	216	-2/54	0/47	1/74	وضع موجود	فضا، محیط و زمان برگزاری دوره
				0/34	4/28	وضع مطلوب	
0/000	-58/193	216	-2/41	0/44	1/93	وضع موجود	رویکرد و شیوه دوره آموزشی
				0/38	4/34	وضع مطلوب	
0/000	-51/134	216	-2/50	0/58	1/78	وضع موجود	عوامل سازمانی
				0/45	4/28	وضع مطلوب	
0/000	-51/195	216	-2/34	0/56	1/88	وضع موجود	بهینه کاوی
				0/41	4/22	وضع مطلوب	
0/000	-60/330	216	-2/30	0/52	1/87	وضع موجود	نگرش، انگیزه و رضایت شرکت کنندگان
				0/27	4/16	وضع مطلوب	
0/000	-53/102	216	-2/18	0/51	1/94	وضع موجود	اقدامات تعاقبی
				0/28	4/12	وضع مطلوب	
0/000	-122/359	216	-2/37	0/28	1/84	وضع موجود	نمره کل
				0/13	4/21	وضع مطلوب	

نتایج بیانگر آن است که در خصوص نمره کل و کلیه عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی شکاف و تفاوت معناداری بین وضع موجود و مطلوب در دانشگاه آزاد اسلامی گزارش شد ($p \leq 0.05$; $t \geq \pm 1.96$). نتایج فوق حاکی از آن است که وضع موجود دوره های آموزشی منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی با وضع مطلوب فاصله دارد و به منظور رفع این فاصله و شکاف و در نهایت بهبود آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی لازم است که متولیان امر کلیه عواملی که به عنوان عوامل مؤثر بر کیفیت دوره

نتایج بیانگر آن است که در خصوص نمره کل و کلیه عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی شکاف و تفاوت معناداری بین وضع موجود و مطلوب در دانشگاه آزاد اسلامی گزارش شد ($p \leq 0.05$; $t \geq \pm 1.96$). نتایج فوق حاکی از آن است که وضع موجود دوره های آموزشی منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی با وضع مطلوب فاصله دارد و به منظور رفع این فاصله و شکاف و در نهایت بهبود آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی لازم است که متولیان امر کلیه عواملی که به عنوان عوامل مؤثر بر کیفیت دوره

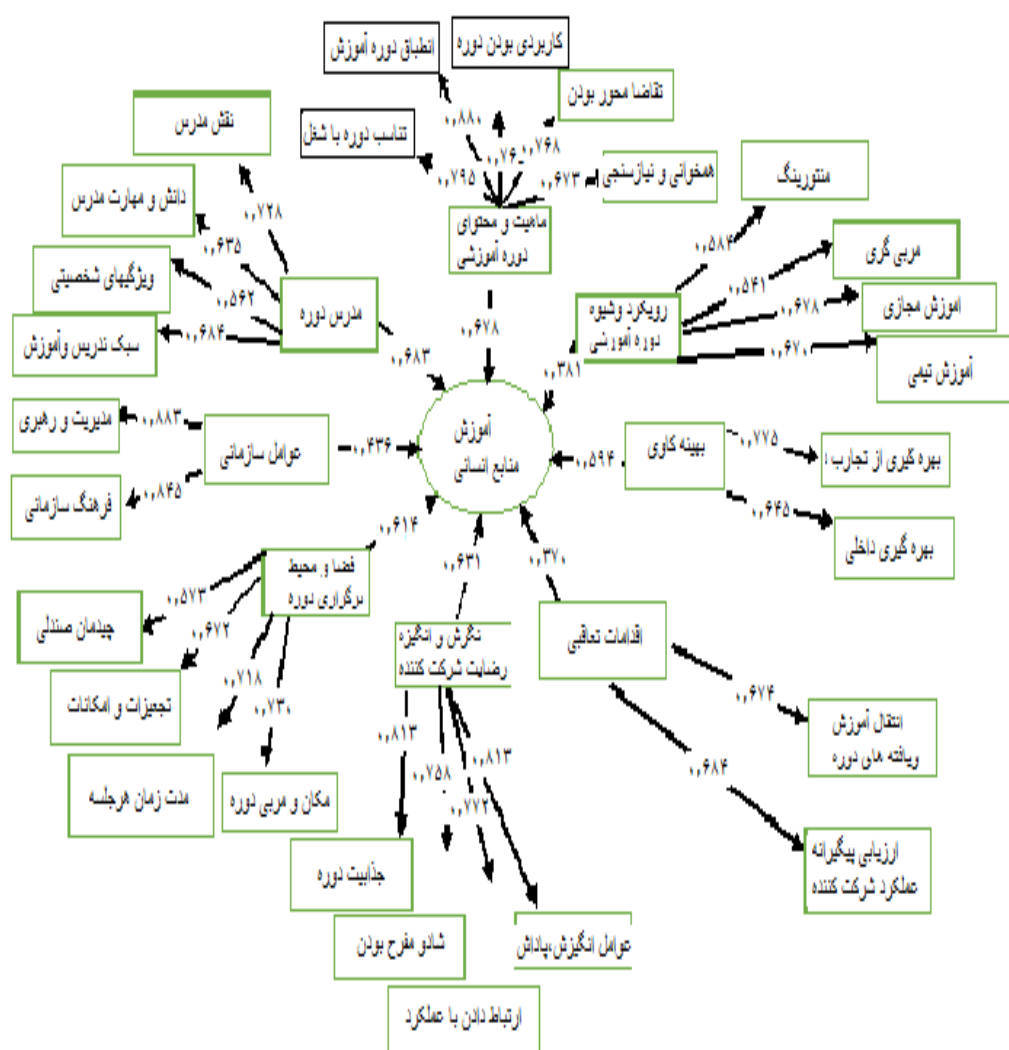
جدول 3. برآوردهای مربوط به مدل پژوهش

Table 3. Model estimates

وضعیت	مقدار t	ضریب مسیر	مسیر	مدل آموزش منابع انسانی
پذیرفته شد	9/848	0/678	ماهیت و محتوای دوره	
پذیرفته شد	8/501	0/683	مدرس دوره	
پذیرفته شد	9/581	0/614	فضا و محیط برگزاری دوره	
پذیرفته شد	4/681	0/381	رویکرد و شیوه دوره	
پذیرفته شد	6/008	0/436	عوامل سازمانی	
پذیرفته شد	12/728	0/594	بهینه کاوی	
پذیرفته شد	10/445	0/631	نگرش و انگیزش	
پذیرفته شد	4/700	0/370	اقدامات تعاقبی	

دانشگاه آزاد اسلامی را نشان می دهد.

مدل در حالت برآورد استاندارد ضرایب مسیر و ضرایب معناداری هریک از متغیرها را نشان می دهد. همانطور که در جدول 3 مشاهده می شود، ضرایب مسیر تمام متغیرها بیشتر از 0/4 و در حد قابل قبولی قرار دارد. در شاخص های برازش مدل، مدل تهیه شده در وضعیت مطلوبی قرار گرفته است. شکل 1 مدل نهایی آموزش منابع انسانی در



شکل 1. مدل نهایی آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی

Figure 1. The final model of human resources training in Islamic Azad University

بیشترین وزن عاملی به گویه تناسب دوره با شغل، شرایط کار و نیازهای کارکنان با وزن 0/833 و کمترین وزن

مؤلفه اول: تحت عنوان ماهیت و محتوای دوره نام گرفته است. این مؤلفه 17 گویه را شامل می شود. در این مؤلفه،

که با وزن 0/888 می باشد و کمترین وزن عاملی مربوط به احترام مدرس به فراگیران با وزن 0/222 می باشد. مؤلفه هشتم: تحت عنوان اقدامات تعاقبی نام دارد که 3 گویه را شامل می شود که گویه انتقال آموزش و یافته های دوره آموزشی به کار و محیط کار دارای بیشترین وزن عاملی با وزن 0/944 و کمترین وزن عاملی مربوط به گویه پایش و آسیب شناسی دوره آموزشی به صورت مداوم با وزن 0/666 می باشد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی و ارائه مدل جهت آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد. منابع انسانی یکی از مهم ترین و باارزش ترین منابع در سازمان است. با توجه به اینکه آموزش و بهسازی نیروی انسانی باعث بینش و بصیرت عمیق تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر کارکنان در سازمان برای اجرای وظایف و مسئولیت های شغلی می شود و در نتیجه، موجب نیل به هدف های سازمانی با کارایی و اثربخشی بهتر و بیشتر می شود، بنابراین اجرای آموزش منابع انسانی در سازمانها آنقدر با اهمیت است و پیامدهای مثبتی به دنبال دارد که نیاز به شناخت مؤلفه های تأثیر گذار و تسهیل گر بر آن بسیار ضروری به نظر می رسد.

یافته های حاصل از پژوهش حاکی از ارائه مدل آموزش در دانشگاه آزاد اسلامی می باشد. در مدل ارائه شده متغیرهای آموزش 8 مؤلفه می باشد که بر اساس ضرایب مسیر به دست آمده به ترتیب مدرس دوره (0/683)، ماهیت و محتوی دوره (0/678)، نگرش و انگیزش (0/631)، فضا و محیط برگزاری دوره (0/614)، بهینه کاوی (0/594)، عوامل سازمانی (0/436)، رویکرد و شیوه دوره (0/381)، اقدامات تعاقبی (0/370)، را در برمی گیرند. شایان ذکر است به منظور تهیه مدل پژوهش، در ابتدا پس از مطالعه ادبیات و پیشینه لازم در زمینه مدل آموزش منابع انسانی، مؤلفه ها و شاخص های مدل آموزش و تأثیر متغیر ها بر آنها به صورت مدل پیشنهادی

عاملی به گویه های طراحی شناسنامه آموزشی برای کارکنان و پشتیبانی از دوره (قبل از اجرا، حین اجرا، بعد از اجرا) با وزن 556/5 تعلق دارد. مؤلفه دوم: تحت عنوان مدرس دوره نام گرفته است این مؤلفه دارای 5 گویه سطح یک و 27 گویه سطح دومی باشد در این مؤلفه بیشترین وزن عاملی به نقش مدرس و سبک تدریس و آموزش مدرس با وزن 0/833 تعلق دارد. و کمترین وزن عاملی به ویژگی های شخصیتی مدرس با وزن 0/556 تعلق دارد. مؤلفه سوم: تحت عنوان فضا، محیط و زمان برگزاری دوره آموزشی می باشد که دارای 10 گویه می باشد در این مؤلفه بیشترین وزن عاملی به گویه نحوه نشستن فراگیران و چیدمان صندلی ها با وزن 0/889 و کمترین وزن عاملی مربوط به گویه زمان استراحت فراگیران با وزن 0/388 تعلق دارد. مؤلفه چهارم: تحت عنوان رویکرد و شیوه دوره آموزشی نام گرفته است که دارای 8 گویه می باشد در این مؤلفه منتورینگ دارای بیشترین وزن عاملی با وزن 0/888 و کمترین وزن عاملی مربوط به گویه های فرصت مطالعاتی و تور تعالی و بازدید با وزن 0/556 می باشد. مؤلفه پنجم: تحت عنوان عوامل سازمانی نام گرفته است که دارای 4 گویه است در این مؤلفه، گویه مدیریت و رهبری دارای بیشترین وزن عاملی با وزن 0/888 و کمترین وزن عاملی مربوط به گویه قوانین سازمان با وزن 0/166 می باشد. مؤلفه ششم: تحت عنوان بهینه کاوی (بهره گیری از تجارب آموزشی دیگر سازمان ها) نام گرفته است که دارای 3 گویه می باشد. در این مؤلفه، گویه بهره گیری از تجارب دیگر سازمان ها و کشورها از طریق مطالعات تطبیقی دارای بیشترین وزن عاملی با وزن 0/666 و بهره گیری از تجارب دیگر سازمان ها و کشورها از طریق مشاوره خارجی دارای کمترین وزن عاملی با وزن 0/166 می باشد. مؤلفه هفتم: تحت عنوان نگرش، انگیزه و رضایت شرکت کنندگان می باشد. این مؤلفه شامل 11 گویه می باشد و در این مؤلفه بیشترین وزن عاملی مربوط جذابیت دوره و شاد و مفرح بودن دوره می باشد

چون ارمسترانگ و لاندروز (2018) و شفیع زاده و همکاران (1392) همسو می باشد.

نتیجه گیری

آموزش یکی از مهم ترین و موثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان به شمار می رود. لازم به تذکر است که آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان ها و یک فرآیند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام شدنی نمی باشد. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان اعم از شاغل ساده یا شاغل پیچیده مدیر یا زیر دست، محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد روش ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند. مضافاً اینکه هر وقت شغل کارکنان تغییر پیدا کند لازم است اطلاعات و مهارت های جدیدی برای ابقای موفقیت آمیز وظایف شغل مربوطه را فرا گیرد برنامه های آموزش کارکنان در یک سازمان می تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز رفع کند و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشد. بنابراین چنانچه کارکنان یک سازمان خوب آموزش ببینند بهتر می توانند در ارتقاء سطح کارایی سازمان سهیم باشند و سرپرستان و مدیران به نظارت زیاد در مورد زیردستان خود نیاز نخواهد داشت و در عین حال می توانند آن ها را برای احراز مشاغل بالاتر و پر مسئولیت آماده سازند، زیرا کارکنان در پرتو آموزش صحیح است که می توانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند. استفاده از مدل های ارائه شده آموزش منابع انسانی توسط محققان به اندازه خود فعالیت های آموزشی اهمیت دارد. مدل های آموزش منابع انسانی در گردآوری و استفاده از اطلاعات برای قضاوت و اتخاذ تصمیمات در مورد ارزش، کیفیت و اهمیت میزان و شرایط برنامه های آموزشی اهمیت دارد و جزء اصول و برنامه های کاربردی می باشد.

References

Abbasian A H 2006. The effectiveness of training courses based on Kirk Patrick

اولیه پژوهش ارائه شد و سپس با انجام تحلیل داده های کیفی و کمی و مشخص شدن شاخص ها، مؤلفه ها و ابعاد آموزش در دانشگاه آزاد اسلامی مشخص گردید که این موضوع با تحقیقاتی چون میکامی و فوروکاوا (2018)، خراسانی و همکاران (1393) همسویی دارد.

یافته های بدست آمده در بخش کیفی نشان داد که ابعاد مؤثر بر آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی شامل 3 بعد سازمانی، آموزشی و رفتاری و 13 مؤلفه، 1 ماهیت و محتوای دوره آموزشی (2) مدرس دوره 3- فضا، محیط و زمان برگزاری دوره آموزشی (4) رویکرد و شیوه دوره آموزشی (5) عوامل سازمانی (6) بهینه کاوی (بهره گیری از تجارب آموزشی دیگر سازمان ها) 7- نگرش، انگیزه و رضایت شرکت کنندگان (8) اقدامات تعاقبی است. و 83 شاخص (گویه) به عنوان عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی شده اند.

نتایج بدست آمده نشان داد که بین وضعیت موجود و مطلوب عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد. به طوریکه وضعیت موجود عوامل مؤثر بر آموزش منابع در دانشگاه آزاد اسلامی کمتر از متوسط جامعه و وضعیت مطلوب عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی بالاتر از متوسط جامعه است. در تبیین یافته به دست آمده باید اظهار داشت که پایین بودن سطح وضعیت موجود آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی نشأت گرفته از سه بعد مطرح شده در مطالعه حاضر (سازمانی، رفتاری و آموزشی) و 8 مؤلفه و 83 شاخص (گویه) شناسایی شده است که با توجه به پاسخدهی نمونه آماری به پرسشنامه در وضعیت مطلوب و مشخص نمودن اینکه در وضعیت مطلوب توجه به هر سه بعد سازمانی، رفتاری و آموزشی و 8 مؤلفه و 83 گویه شناسایی شده مورد نیاز است تا بتوان نسبت به بهبود روند آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی خوشبین بود و شاهد پیشرفت دانشگاه آزاد اسلامی در فرایند آموزش منابع انسانی باشیم که به پژوهشهایی

- elements of management information. *Journal of Educational Management*, Vol. 19, No. 134, Pp. 1-20. [In Persian]
- Jansen P, Fraunhofer L, Pietsch S 2018. Cognitive motor coordination training and the improvement of visual-spatial cognition in office work. *International Journal of Training and Development*, Vol. 22, No. 3, Pp. 233-238.
- Jazani N 2019. Human Resources Management. *Tehran: Publishing*. [In Persian]
- Khorasani A, Dosti H 2016. Evaluating the effectiveness of organizational training (operational guide). *Tehran: Iran Industrial Training and Research Center Publications*. [In Persian]
- Khorasani A, Qahramani M, Mirahmadi Kh 2014. Challenges of outsourcing training to training providers from the perspective of managers and training experts. *Journal of Human Resources Education and Development*, Vol. 1, No. 1, Pp. 1-29. [In Persian]
- Mostafaei M R 2012. Educational audit and human resource improvement based on ISO10015 standard and quality. Master Thesis in Human Resources Training and Improvement. Shahid Beheshti University, *Faculty of Psychology, Educational Sciences*. [In Persian]
- Mikami S, Furukawa M 2018. The conditions for successful knowledge transfer in development-aid training programs. *International Journal of Training and Development*, Vol. 22, No. 2, Pp. 107-125.
- Pratiwi E S, Juhadi E T, Sartohadi J, Fauzanna R, Mahmud A K 2019. Community Participation on Water Resources Management in the Drought Prone Area (A Case Study from Wonogiri Village, Central Java, Indonesia).
- Qahramani A A 2016. Advanced human resource management strategies. Qazvin: Islamic Azad University Publications.
- model. *Tadbir Magazine*, Vol. 4, No. 8, Pp. 5-21. [In Persian]
- Abbaszadegan S M, Torkzadeh J 2016. Educational needs assessment in organizations. *Tehran: Publishing Company*. [In Persian]
- Armstrong M 2012. Strategic human resource management, action guide. (Seyed Mohammad Arabi and Davood Izadi, translator). *Tehran: Cultural Research Publishing Office Publications*. [In Persian]
- Armstrong M B, Landers R N 2018. Gamification of employee training and development. *International Journal of Training and Development*, Vol. 22, No. 2, Pp. 162-169.
- Bastas M, Altinay Z 2019. Employment for Disability: Human Resources Management in Higher Education for Quality. *International Journal of Disability, Development and Education*, Vol. 66, No. 6), Pp. 610-615.
- Celestin B N, Yunfei S 2018. The impact of learner characteristics on training transfer expectation: a survey of Thai teachers' perception of cloud computing tools. *International Journal of Training and Development*, Vol. 22, No. 4, Pp. 256-273.
- Coita D C, Abrudan M M, Matei M C 2019. Effects of the blockchain technology on human resources and marketing: an exploratory study. In *Strategic Innovative Marketing and Tourism* pp. 683-691. Springer, Cham.
- Eidi A, Khorasani A 2018. Textbook of Strategic Management of Organizational Education. *Tehran: Alam Ostadan Publications*. [In Persian]
- Hughes A M, Zajac S, Spencer J M, Salas E 2018. A checklist for facilitating training transfer in organizations. *International Journal of Training and Development*, Vol. 22, No. 4, Pp. 334-345.
- Imani M N, Rabiee M 2008. Educational needs assessment in strategic educational planning using the model of organizational

- Saadat E 2017. Human resources management. Tehran: Publication of studies and compilation of academic humanities books (position). [In Persian]
- Siddighi F, Khodaei K 2014. Investigating the Relationship between In-Service Training and Components of a Learning Organization at Imam Khomeini University of Marine Sciences. *Marine Science Education Quarterly*, Vol. 1, No. 2, Pp. 47-31. [In Persian]
- Tambe P, Cappelli P, Yakubovich V 2019. Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, Vol. 61, No. 4, Pp. 15-42.
- Yamori N, Yoneda K 2019. Current Situation and Challenges of Human Resources. *Roles of Financial Institutions and Credit Guarantees in Regional Revitalization in Japan*.
- Reinhold S, Gegenfurtner A, Lewalter D 2018. Social support and motivation to transfer as predictors of training transfer: testing full and partial mediation using meta-analytic structural equation modelling. *International Journal of Training and Development*, Vol. 22, No. 1, Pp. 1-14.
- Reis L F, Alves F J D C 2020. Brazilian sugarcane agro-industry human resources' management: strategies to increase work intensity. *Gestão & Produção*, Vol. 27, No. 2.
- Roberts Z, Rogers A, Thomas C L, Spitzmuller C 2018. Effects of Preactive Personality and Conscientious. *Journal of Training and Development*, Vol. 22, No. 1, Pp. 126-143.
- Shafizadeh H, Zarghi Shirsavar H Shirvani Sh 2013. Evaluating the effectiveness of in-service training courses from the perspective of employees. *Journal of Educational Leadership and Management*, Vol. 1, No. 7, Pp. 81-60. [In Persian]

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، شماره 1، بهار 1400

شناسایی عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی و ارائه مدل در دانشگاه آزاد اسلامی

باهره یالپانیان: دانشجوی دکتری، علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران.

فتاح ناظم*: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
صمد کریم زاده: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی و ارائه مدل جهت آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد. روش پژوهش آمیخته (کیفی و کمی) بود. مرحله کیفی با استفاده از نظریه زمینه‌ای برخاسته از داده‌ها (گراندد تئوری) و مرحله کمی، توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری در مرحله کیفی خبرگان و متخصصین دانشگاه بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی برای دستیابی به مدل اولیه انتخاب شدند. در مرحله کمی شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی بود که 217 نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته بود. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، توصیف داده‌ها از طریق میانگین، انحراف معیار، و درصد فراوانی و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل سازی معادلات ساختاری در دو بخش مدل اندازه‌گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. در بخش اول ویژگی‌های فنی پرسشنامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی گردید. در بخش دوم نیز از آزمون t تک نمونه‌ای و ضرایب مسیر برای بررسی فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌های به دست آمده، نشان داد بین وضعیت موجود و مطلوب عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت وجود دارد. به طوری که وضعیت موجود عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی کمتر از متوسط جامعه و وضعیت مطلوب عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی بالاتر از متوسط جامعه بود.

واژگان کلیدی: آموزش، منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

Email: nazem@riau.ac.ir