

بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به
شاخص‌های توسعه منابع انسانی

An Investigation of Knowledge, Attitude and Performance of Training Experts in Shahid Beheshti University of Medical Sciences on Human Resources Development Indicators

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۷/۸؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۲/۸؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۵/۱۱

A. H. Mahdizadeh, (Ph.D) & Zh. Taheri (Ph.D)

امیرحسین مهدیزاده^۱ و ژاله طاهری^۲

Abstract: The purpose of this study was to investigate the knowledge, attitude and performance of training experts in Shahid Beheshti University of Medical Sciences on Human Resources Development Indicators. The present research was a descriptive study. The population in this research consisted of all training experts working in Shahid Beheshti University of Medical Sciences. 120 participants were selected through systematic random sampling. The measurement tool was Human Resources Empowerment Indicators Questionnaire that had good face validity and its reliability coefficients was above 0.070, too. The statistical models of present research were a single-group t- test and an independent two-group t- test. Research findings indicated that experts' knowledge was below average. Also, their attitude to human development indicators was positive and their performance in human resources' indicators was moderate. According to the results, it is proposed that in order to increase the knowledge and performance of training experts, appropriate measures should be taken into account by the organizers and officials, selection and placement of individuals be done with regard to occupational adaptation and classes and workshops have to be held for them.

KeyWords: Knowledge, Attitude, Performance, Training Experts, Human Resources

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به شاخص‌های توسعه منابع انسانی بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع زمینه‌یابی بود. جامعه این پژوهش را تمامی کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تشکیل می‌دادند که از بین آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم تعداد ۱۲۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه‌ی شاخص‌های توانمندسازی نیروی انسانی بود که دارای روایی صوری مطلوب و ضریب اعتبار بالاتر از ۰/۷۰ است. مدل آماری پژوهش حاضر، t تک‌گروهی و t دو گروه مستقل بود. نتایج پژوهش نشان داد که میزان آگاهی کارشناسان کمتر از حد متوسط است؛ هم‌چنین، نگرش آن‌ها به شاخص‌های توسعه‌ی منابع انسانی مثبت بوده و در نهایت عملکرد آن‌ها در انجام شاخص‌های منابع انسانی در حد متوسط است. با توجه به نتایج به‌دست آمده، پیشنهاد می‌گردد جهت افزایش آگاهی و عملکرد کارشناسان آموزشی، اقدامات مناسبی از سوی دست‌اندرکاران و مسئولین صورت گیرد. گزینش و گمارش افراد با در نظر گرفتن انطباق شغلی صورت گیرد و کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای آن‌ها برگزار گردد.

کلید واژه‌ها: آگاهی، نگرش، عملکرد، کارشناسان آموزشی، منابع انسانی

مقدمه

امروزه آموزش و توسعه منابع انسانی یکی از استراتژی‌های اصلی دست‌یابی به سرمایه انسانی قلمداد می‌شود و اهمیت اساسی در بقا و توسعه سازمان دارد. بدیهی است این فعالیت نیز همانند هر فعالیت سازمانی دیگر مستلزم برنامه‌ریزی صحیح و اصولی است (سالیوان^۱، ۲۰۰۸؛ گیلی، اگلند و مارکیونیک^۲، ۱۹۹۲، ص ۱۲).

توسعه منابع انسانی، که زیرمجموعه‌ای از مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود، به‌عنوان یک شاخص اثربخشی نیروی انسانی محسوب می‌شود. در حیطه توسعه منابع انسانی، تلاش بر این است تا بتوان مناسب‌ترین نیروی انسانی را گزینش نمود و پس از آن با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی از یک سو و دانش، مهارت و نگرش از سوی دیگر، انطباق شغلی مطلوب را ایجاد کرد (فیتزن^۳، ۲۰۰۱؛ زیاهی و مک لین^۴، ۲۰۰۷).

با توجه به نظریه هالند (۱۹۸۹) که عنوان می‌کند برای افزایش ارتقای شغلی باید بتوان انطباق شغلی را ایجاد نمود و از یک‌سو ویژگی‌های شخصیتی و توانایی‌های شناختی، و از سوی دیگر قابلیت‌های شغلی را بازشناسی کرد، این اقدام به بررسی دقیق نگرش مسئولین به شاخص‌های توسعه منابع انسانی به خصوص گزینش و گمارش معطوف است (طبباطبایی، ۱۳۸۷).

بنابراین، به راحتی نمی‌توان به کاربردهای مدیریت آموزشی در گزینش و گمارش پرداخت، مگر این‌که بستر مناسب تجربی فراهم گردد و بتوان با بسترسازی مناسب، در حیطه‌ی توسعه منابع انسانی به گزینش، گمارش، جذب و نگهداری نیروی انسانی نائل آمد (جزنی و کامکاری، ۱۳۸۷).

تحقق توسعه منابع انسانی، مستلزم برنامه‌ریزی وسیعی است که تمامی منابع را به‌کار گرفته و با مدیریت صحیح و استفاده‌ی بهینه از آن‌ها حداکثر بهره‌وری را ایجاد می‌کند. نهادهای آموزشی از جمله دانشگاه‌ها به‌عنوان پایه‌های اصلی برنامه‌های توسعه منابع انسانی به‌شمار می‌روند و رشد و توسعه‌ی آن‌ها در تعامل با برنامه‌های آموزشی است. از این‌رو، نقش زیرساخت‌های فرهنگی، اجتماعی و آموزشی را در این تعامل نباید نادیده گرفت. دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادهای آموزشی منعکس‌کننده‌ی دیدگاه‌ها و چالش‌های کارشناسان هستند و می‌توانند نقش مهمی را در فرایند توسعه منابع انسانی ایفا کنند (بیلر^۵، ۲۰۰۰؛ نیتکو^۶، ۲۰۰۱).

1. Salivan
3. Fitzens
5. Bieler

2. Gilley, Eggland & Marcunich
4. Xiaohui & McLean
6. Nitko

بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به...

لوینسون^۱ (۲۰۰۸)، پس از کاربرد سنجش روان‌شناختی در بهسازی نگرش مسئولین به توسعه منابع انسانی، دریافت تغییر نگرش با اعمال مداخلات آموزشی، می‌تواند عملکرد شغلی را افزایش دهد؛ بنابراین، در مورد توسعه منابع انسانی بحث فراوان است ولی آنچه در این راستا اهمیت دارد این است که امروزه توسعه منابع انسانی تنها با آموزش‌های تخصصی و فنی حاصل نمی‌شود بلکه باید از طریق نظام آموزش جامع به پرورش کارکنان و کارشناسان پرداخت. برای مثال اگر یک نفر مهندس یا کاردان از نظر فنی و تخصصی دارای مهارت زیادی باشد ولی قوانین سازمان را خوب نداند، در برقراری روابط انسانی ضعف داشته باشد، یا وظایف خود را نداند، فرد توسعه‌یافته‌ای نیست؛ زیرا با توجه به نارسایی‌های سازمانی که در آن است، نمی‌تواند توان و تخصص خود را به نحو مطلوب در اختیار سازمان گذارد و به کار گیرد. در این راستا توسعه منابع انسانی باید به دنبال ایجاد هدف‌هایی چون ایجاد آگاهی علمی و ارتقای سطح اطلاعات و دانش کارکنان، ارتقای قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان و سازمان‌ها، ارتقای سطح آگاهی اجتماعی کارکنان و سازمان‌ها، توسعه‌ی مهارت و توانایی‌های انجام کار، بهبود عملکرد، به‌روز کردن اطلاعات کارکنان، ترفیع شغل و آماده‌سازی برای ترفیع، حل مسائل، آشنا کردن کارکنان جدید با هدف‌های سازمان و آشنا کردن کارکنان قبلی با هدف‌های جدید سازمان، رشد شخصیت، ارزش‌ها و اخلاقیات برای رسیدن به نظام مطلوب باشد (لوینسون، ۲۰۰۸؛ دیبوی^۲، ۲۰۰۵؛ کارت‌ریت^۳، ۲۰۰۲).

نتایج پژوهش سالیوان^۴ (۲۰۰۸) تحت عنوان "بررسی عوامل و شاخص‌های مؤثر در توسعه منابع انسانی" نشان داد که علاوه بر عوامل آموزشی، میزان دانش، بینش و آگاهی کارکنان نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی، بر توسعه منابع انسانی مؤثر است. میزان ضرایب هر کدام از عوامل مذکور به ترتیب ۰/۴۶، ۰/۴۵، ۰/۴۲ و ۰/۳۸ بود (سالیوان، ۲۰۰۸).

در پژوهش کلونین (۲۰۱۰) که پیرامون "میزان آگاهی و نگرش کارکنان دانشکده پزشکی نسبت به توسعه منابع انسانی" انجام گرفت، با استفاده از روش پژوهش توصیفی به جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های پژوهش بر روی ۲۱۴ نفر پرداخته شد و مشخص شد که میزان آگاهی کارکنان دانشکده پزشکی نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی پایین‌تر از حد متوسط است (کلونین^۵، ۲۰۱۰).

در پژوهش رحمانی (۱۳۸۴) پیرامون "بررسی ارتباط بین عملکرد با توسعه منابع انسانی" مطرح شده است که تقریباً هر سازمانی دارای نوعی سیستم مدیریت عملکرد است که از آن

1. Levinson
3. Cartwright
5. Celvin

2. Dipboye
4. Salivan

انتظار می‌رود تا اهدافی مهم را در زمینه مدیریت سرمایه انسانی در راستای توسعه منابع انسانی برآورده سازد. این اهداف عبارت‌اند از: برانگیختن افراد در جهت عملکرد مطلوب، کمک به افراد در جهت گسترش مهارت‌های‌شان، ایجاد فرهنگ عملکرد، تعیین اینکه چه کسی مستحق ارتقا است، تصمیم‌گیری درباره افرادی که عملکردی ضعیف دارند و کمک به اجرای استراتژی‌های کسب و کار و در نهایت، افزایش آگاهی و عملکرد نیروی انسانی.

بنابراین، از آنجا که سازمان‌ها برای خدمت به اقتصاد کشور به وجود می‌آیند و تفکر جاری در کیفیت فراگیر، استراتژی کسب‌وکار و نیز فرهنگ سازمانی را ترویج می‌کند، لذا توسعه منابع انسانی در سازمان، در جهت تحقق دستیابی به فعالیت‌های سازمان جزء اهداف اصلی است و از جمله عوامل مؤثر در افزایش اهمیت برنامه‌ریزی جهت توسعه منابع انسانی، میزان آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان و مسئولان است؛ زیرا کارشناسان و مسئولان آموزشی هستند که مسئولیت خطیر برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی را بر عهده دارند (وودویک^۱، ۲۰۰۲؛ باربر^۲، ۲۰۰۱؛ جلف^۳، ۲۰۰۳)؛ بنابراین، پژوهش حاضر درصدد این است که میزان آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی را نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی مورد ارزیابی قرار داده و پیشنهادات کاربردی را ارائه دهد.

ضرورت و اهمیت پژوهش

برنامه‌ریزی برای توسعه منابع انسانی و بهره‌گیری هر چه بیش‌تر از توانمندی نیروی انسانی در سازمان‌ها و تشکیلات اداری از جمله مباحث اساسی مدیریتی است. اهمیت برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی به وظایف برنامه‌ریزی نیروی انسانی مربوط می‌شود. اهمیت توسعه منابع انسانی، امروزه به‌عنوان یک نتیجه‌ی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی روزبه‌روز در حال افزایش است. همچنین، مدیریت برنامه‌ریزی برای توسعه منابع انسانی برای همه کارشناسان و مسئولان ذی‌ربط، دارای اهمیت است، زیرا انتظار ندارند شاهد نیروهای کم‌کار، جابجایی زیاد، نیروهای ناکارآمد و... باشند. از این‌رو، رسیدن به اهداف هر سازمان یا نهاد آموزشی بستگی به توانایی و عملکرد نیروی انسانی در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش، بهسازی و توسعه منابع انسانی، سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، به‌طور مؤثر فعالیت‌های‌شان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. بنابراین، آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده به وسیله‌ی کارشناسان، مدیران و مسئولان برای

1. Woodwick
3. Jelf

2. Barber

بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به...

بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است (پورصادق، ۱۳۸۱).

واقعیت این است که در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است، توسعه منابع انسانی است؛ به‌طوری که اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به‌وجود می‌آورند و توسعه ملی را پیش می‌برند. از این‌رو، در مراکز و نهادهای آموزشی و از جمله دانشگاه‌ها، توسعه منابع انسانی از اهمیت شایان توجهی برخوردار است؛ زیرا منابع انسانی به‌عنوان سرمایه‌های انسانی یاد می‌شوند که می‌توانند سیستم آموزشی، برنامه‌ریزی، اجرا، ارزشیابی و... را به عهده گیرند (جزنی، ۱۳۸۷). از این‌رو، حرفه‌ای کردن حوزه‌ی نیروی انسانی و توسعه منابع انسانی باعث می‌شود که این حوزه جایگاه واقعی خود را در سازمان‌ها و مراکز آموزشی بیابد و ارتقا دهند که در واقع، بین اهمیت منابع انسانی و جایگاه مدیریت انسانی به‌عنوان فرآیندی که عهده‌دار تأمین، نگهداری، پرورش و برانگیختن کارکنان و افزایش بهره‌وری آن‌ها است، تناسب و هماهنگی لازم برقرار کند. شایان ذکر است مطرح شود، با توجه به این‌که گمارش نیروها هزینه‌بر است و آثار زیان‌باری را برای سازمان دارد، گزینش و گمارش نیروی انسانی با کندی همراه است (دعائی، ۱۳۸۱).

بنابراین، مدیریت و توسعه منابع انسانی، امروزه تخصص ویژه‌ای است که برای تأمین هدف‌های سازمانی، امری ضروری است؛ بنابراین، نقش مسئولین، مدیران و کارشناسان منابع انسانی به کلی با گذشته متفاوت شده است و روزبه‌روز نیز بر نقش و اهمیت آن در سازمان افزوده می‌شود. در عصر حاضر، مدیران و کارشناسان رده بالای سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که بدون یک مدیر منابع انسانی مؤثر و کارآمد، امکان رسیدن به هدف‌های سازمانی مشکل است. علاوه بر این، پژوهش‌های موجود نمایان‌گر این واقعیت است که رابطه‌ای بسیار قوی بین انجام وظایف و مسئولیت‌های اجتماعی یک سازمان، از یک طرف و عملکرد واحد مدیریت منابع انسانی آن، از طرف دیگر، وجود دارد. از این‌رو، هدف مدیریت و توسعه منابع انسانی، افزایش کارایی نیروی انسانی در سازمان است. این هدف می‌تواند راهنمای مطالعه و به‌کار بردن اصول و مبنای مدیریت توسعه منابع انسانی باشد (میرسپاسی، ۱۳۸۰).

بنابراین با توجه به اهمیت این موضوع، اجرای پژوهش‌های حاضر کمک می‌کند تا بازدهی نیروی انسانی در زمینه‌های توسعه منابع انسانی افزایش یابد و از این طریق، برنامه‌ریزی آموزش‌های ضمن خدمت بر حول و حوش آموزش‌های اختصاصی به‌جای آموزش‌های عمومی دور بزند. از آنجایی که توسعه منابع انسانی در نهادها و مراکز آموزشی، به خصوص دانشگاه‌ها که

گردانندگان آن کارشناسان آموزشی هستند، با میزان آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی همراه بوده که می‌تواند آینده‌ی روشنی را برای توسعه منابع انسانی رقم بزند از این‌رو، در پژوهش حاضر به بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به شاخص‌های توسعه منابع انسانی پرداخته شد تا از این طریق بتوان شاخص‌های توسعه منابع انسانی را به گونه‌ای دقیق‌تر مدنظر قرار داد. نقاط ضعف و آگاهی اندک کارشناسان آموزشی به شاخص‌های منابع انسانی را شناسایی کرده و از طریق آموزش‌های مناسب الگوی مطلوب برای مدیریت آموزشی توسعه منابع انسانی در بیمارستان‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی فراهم کرد.

سؤالات پژوهش

- میزان آگاهی کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به شاخص‌های توسعه منابع انسانی چگونه است؟
- میزان نگرش کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به شاخص‌های توسعه منابع انسانی چگونه است؟
- میزان عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به شاخص‌های توسعه منابع انسانی چگونه است؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع زمینه‌یابی است و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه و مصاحبه استفاده شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان آموزشی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی است که تعداد کل آن‌ها ۳۰۰ نفر بود که از میان آن‌ها، تعداد ۱۲۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم انتخاب شدند.

برای اندازه‌گیری میزان آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان به شاخص‌های توسعه منابع انسانی، از پرسش‌نامه جزئی و کامکاری (۱۳۸۷) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۴۸ سؤال است که برای سؤالات مرتبط با «آگاهی»، گزینه‌ها به صورت «بلی» و «خیر»، برای سؤالات مرتبط با «عملکرد» گزینه‌ها به صورت طیف لیکرت از بسیار زیاد تا بسیار کم (۵- بسیار زیاد، ۴- زیاد، ۳- متوسط، ۲- کم و ۱- بسیار کم) و برای سؤالات مرتبط با «نگرش»، گزینه‌ها به صورت طیف لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم (۵- کاملاً موافقم، ۴- موافقم، ۳- بی‌نظرم، ۲- مخالفم و ۱- کاملاً مخالفم) طراحی شده است. بنابراین، پرسش‌نامه حاضر دارای سه بخش است

بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به...

که هر بخش (آگاهی از توسعه منابع انسانی، نگرش به توسعه منابع انسانی و عملکرد در حیطه-های منابع انسانی)، ۱۶ سؤال را به خود اختصاص می‌دهد.

در پژوهش حاضر، علاوه بر استفاده از پرسش‌نامه، از مصاحبه‌ی عمیق ساختاریافته نیز استفاده شده است. بدین ترتیب که ابتدا یک میز اندیشه متشکل از ۱۰ نفر متخصص و کارشناس در زمینه‌ی توسعه منابع انسانی برپا شد، پس از مصاحبه عمیق با آن‌ها و نظرسنجی از آن‌ها در زمینه‌ی فاکتورهای مؤثر بر توسعه منابع انسانی (آگاهی، نگرش و عملکرد)، روایی پرسش‌نامه مجدداً تأیید گردید. لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر، ضرایب اعتبار پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرانباخ محاسبه شد که تمامی ضرایب بالاتر از ۰/۷۰ بود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، از آمار توصیفی (میانگین، واریانس و انحراف معیار) و آمار استنباطی از جمله: مدل آماری t تک‌گروهی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول ۱، می‌توان مطرح نمود که اکثریت نمونه‌های تحقیق (۷۳ نفر) یعنی ۶۰/۸ درصد «زن» و (۴۷ نفر) یعنی ۳۹/۲ درصد «مرد» هستند.

جدول ۱. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «جنسیت»

سطوح	فراوانی	درصد
زن	۷۳	۶۰/۸
مرد	۴۷	۳۹/۲
کل	۱۲۰	۱۰۰

- میزان آگاهی کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی چگونه است؟

به منظور پاسخ‌دهی به سؤال اول تحقیق و تعیین میزان آگاهی کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی از t تک‌گروهی استفاده گردید که نتایج در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. T تک‌گروهی جهت بررسی میزان «آگاهی» کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی

شماره سؤال	گویه	میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱	برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی	۳	۱/۵۸	-۳۱/۱۶	۱۱۸	۰/۰۰۱
۲	نیازسنجی آموزشی با تأکید بر وظایف شغلی	۳	۱/۴۵	-۳۳/۲۲	۱۱۵	۰/۰۰۱
۳	وجود تسهیلات آموزشی (امکان ادامه تحصیل)	۳	۱/۴۲	-۳۴/۴۹	۱۱۸	۰/۰۰۱
۴	امکان ارتقای شغلی، با افزایش تحصیلات	۳	۱/۴۶	-۳۳/۲۳	۱۱۶	۰/۰۰۱
۵	ارائه خدمات رفاهی (امکانات تفریحی، ورزشی و ...)	۳	۱/۳۳	-۳۸/۵۶	۱۱۹	۰/۰۰۱
۶	امکان استفاده از مزایای جانبی (وام، مساعده و...)	۳	۱/۵۰	-۳۲/۲۲	۱۱۶	۰/۰۰۱
۷	وجود خدماتی برای حفظ سلامتی، بهداشت و ایمنی	۳	۱/۳۸	-۳۵/۹۹	۱۱۸	۰/۰۰۱
۸	امکان استفاده از خدمات بیمه	۳	۱/۸۳	-۳۳/۷۱	۱۱۷	۰/۰۰۱
۹	ارائهی پاداش و تشویق، در صورت لزوم	۳	۱/۴۸	-۳۲/۸۳	۱۱۷	۰/۰۰۱
۱۰	ارائه خدمات مشاوره‌ای برای حل مشکلات شخصی کارکنان	۳	۱/۱۸	-۵۱/۲۱	۱۱۹	۰/۰۰۱
۱۱	استفاده از آزمون‌های روان‌شناختی (هوش، شخصیت و ...)	۳	۱/۱۴	-۵۸/۱۳	۱۱۹	۰/۰۰۱
۱۲	حمایت از خلاقیت، ابداع و نوآوری در سازمان	۳	۱/۲۵	-۴۳/۳۶	۱۱۷	۰/۰۰۱
۱۳	استقبال از تکنولوژی و فناوری جدید	۳	۱/۵۱	-۳۲/۳۲	۱۱۸	۰/۰۰۱
۱۴	تغییرات، هر چند وقت یک‌بار در ساختار سازمان	۳	۱/۴۸	-۳۱/۴۷	۱۰۸	۰/۰۰۱
۱۵	گزینش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۱/۴۳	-۳۳/۷۱	۱۱۴	۰/۰۰۱
۱۶	گمارش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۱/۴۸	-۳۲/۳۲	۱۱۴	۰/۰۰۱
کل	آگاهی	۳	۱/۴۳	-۵۲/۸۰	۹۵	۰/۰۰۱

بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به...

با توجه به جدول ۲ و با تأکید بر میزان مقادیر t به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی مؤلفه‌های مرتبط با «آگاهی» کارشناسان آموزشی علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» وجود دارد؛ بنابراین، با توجه به این‌که در تمامی مؤلفه‌ها، میانگین‌های تجربی پایین‌تر از میانگین نظری هستند، عنوان می‌شود که میزان «آگاهی» کارشناسان آموزشی علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی، نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» پایین‌تر از حد متوسط است.

- میزان نگرش کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی چگونه است؟

به‌منظور پاسخدهی به سؤال دوم پژوهش و تعیین میزان نگرش کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی از t تک‌گروهی استفاده گردید که نتایج در جدول ۳ آمده است.

با توجه به جدول ۳ و با تأکید بر میزان مقادیر t به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در تمامی مؤلفه‌های مرتبط با «نگرش» کارشناسان آموزشی علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» وجود دارد؛ بنابراین، با توجه به این‌که در تمامی مؤلفه‌ها، میانگین‌های تجربی بالاتر از میانگین نظری است، عنوان می‌شود که میزان «نگرش» کارشناسان آموزشی دانشکده علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی، نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» مثبت است؛ بنابراین، با توجه به این‌که «نگرش» کارشناسان آموزشی علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» مثبت است، این مطلب بیانگر این است که کارشناسان مذکور با برگزاری کلاس‌های آموزشی، ارائه‌ی خدمات رفاهی، پاداش و مزایای جانبی و... موافق هستند.

- میزان عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی چگونه است؟

جدول ۳. T تک‌گروهی جهت بررسی میزان «نگرش» کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی»

شماره سؤال	گویه	میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱	برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی	۳	۴/۵۰	۲۵/۳۵	۱۱۹	۰/۰۰۱
۲	نیازسنجی آموزشی کارکنان، با تأکید بر وظایف شغلی	۳	۴/۴۷	۲۴/۶۴	۱۱۷	۰/۰۰۱
۳	ارائه تسهیلات آموزشی (جهت ادامه تحصیل کارکنان)	۳	۴/۵۷	۲۸/۳۰	۱۱۷	۰/۰۰۱
۴	امکان ارتقاء شغلی، در صورت افزایش تحصیلات کارکنان	۳	۴/۵۸	۲۴/۰۸	۱۱۶	۰/۰۰۱
۵	ارائه خدمات رفاهی (امکانات تفریحی، ورزشی و...)	۳	۴/۶۶	۲۸/۸۹	۱۱۸	۰/۰۰۱
۶	امکان استفاده کارکنان از مزایای جانبی (وام، مساعده و...)	۳	۴/۷۳	۳۳/۸۳	۱۱۹	۰/۰۰۱
۷	ارائه خدمات جهت حفظ سلامتی، بهداشت و ایمنی	۳	۴/۷۴	۳۸/۸۴	۱۱۸	۰/۰۰۱
۸	فراهم نمودن امکان استفاده از خدمات بیمه‌ای	۳	۴/۶۸	۳۱/۰۵	۱۱۹	۰/۰۰۱
۹	ارائه پاداش و تشویق، در صورت لزوم	۳	۴/۷۲	۳۱/۸۳	۱۱۹	۰/۰۰۱
۱۰	ارائه خدمات مشاوره‌ای برای حل مشکلات شخصی کارکنان	۳	۴/۵۴	۲۲/۳۰	۱۱۸	۰/۰۰۱
۱۱	استفاده از آزمون‌های روان‌شناختی (هوش، شخصیت و...)	۳	۴/۴۲	۱۹/۲۱	۱۱۹	۰/۰۰۱
۱۲	حمایت از خلاقیت، ابداع و نوآوری در سازمان	۳	۴/۵۶	۲۴/۲۷	۱۱۹	۰/۰۰۱
۱۳	استقبال از تکنولوژی و فناوری جدید	۳	۴/۵۵	۲۳/۳۵	۱۱۹	۰/۰۰۱
۱۴	اعمال تغییرات در ساختار سازمان، هر چند وقت یکبار	۳	۴	۱۰/۹۱	۱۱۷	۰/۰۰۱
۱۵	گزینش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۴/۴۰	۱۸/۲۴	۱۱۶	۰/۰۰۱
۱۶	گمارش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۴/۳۲	۱۴/۸۷	۱۱۶	۰/۰۰۱
کل	نگرش	۳	۴/۵۳	۳۱/۷۴	۱۰۹	۰/۰۰۱

بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به...

به منظور پاسخ‌دهی به سؤال سوم و تعیین میزان عملکرد کارشناسان آموزشی نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی از t تک‌گروهی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است. جدول ۴. T تک‌گروهی جهت بررسی میزان «عملکرد» کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی»

شماره سؤال	گویه	میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱	برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی	۳	۳/۳۸	۳/۲۷	۱۱۶	۰/۰۰۱
۲	نیازسنجی آموزشی کارکنان، با تأکید بر وظایف شغلی	۳	۳/۲۴	۲/۱۱	۱۱۵	۰/۰۳۶
۳	ارائه تسهیلات آموزشی (جهت ادامه تحصیل کارکنان)	۳	۳/۱۹	۱/۴۰	۱۱۲	۰/۱۶۳
۴	امکان ارتقاء شغلی، در صورت افزایش تحصیلات کارکنان	۳	۳/۱۶	۱/۲۸	۱۱۴	۰/۲۰۱
۵	ارائه خدمات رفاهی (امکانات تفریحی، ورزشی و...)	۳	۳/۰۵	۰/۴۰	۱۱۳	۰/۶۸۸
۶	امکان استفاده کارکنان از مزایای جانبی (وام، مساعده و...)	۳	۳/۰۷	۰/۵۹	۱۱۴	۰/۵۵۶
۷	ارائه خدمات جهت حفظ سلامتی، بهداشت و ایمنی	۳	۳/۲۵	۱/۹۹	۱۱۴	۰/۰۴۹
۸	فراهم نمودن امکان استفاده از خدمات بیمه‌ای	۳	۳/۴۹	۴/۲۲	۱۱۲	۰/۰۰۱
۹	ارائه پاداش و تشویق، در صورت لزوم	۳	۳/۱۹	۱/۴۴	۱۱۶	۰/۱۵۱
۱۰	ارائه خدمات مشاوره‌ای برای حل مشکلات شخصی کارکنان	۳	۳/۰۶	۰/۴۴	۱۱۳	۰/۶۵۹
۱۱	استفاده از آزمون‌های روان‌شناختی (هوش، شخصیت و...)	۳	۳/۸۰	-۱/۳۹	۱۱۳	۰/۱۶۵
۱۲	حمایت از خلاقیت، ابداع و نوآوری در سازمان	۳	۳/۰۷	۰/۶۰	۱۱۴	۰/۵۴۴
۱۳	استقبال از تکنولوژی و فناوری جدید	۳	۳/۱۶	۱/۳۳	۱۱۶	۰/۱۸۶
۱۴	اعمال تغییرات در ساختار سازمان، هر چند وقت یک‌بار	۳	۳/۰۹	۰/۷۹	۱۱۵	۰/۴۲۸
۱۵	گزینش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۳/۱۴	۱/۲۰	۱۱۴	۰/۲۳۲
۱۶	گمارش، با در نظر گرفتن انطباق شغلی	۳	۳/۱۴	۱/۱۵	۱۱۳	۰/۲۵۲
کل	عملکرد	۳	۳/۱۷	۱/۴۶	۱۰۴	۰/۱۴۷

با توجه به جدول ۴ و با تأکید بر میزان مقادیر t به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی در مؤلفه‌های «برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی»، «نیازسنجی آموزشی کارکنان، با تأکید بر وظایف شغلی»، «ارائه خدمات جهت حفظ سلامتی، بهداشت و ایمنی» و «فراهم نمودن امکان استفاده از خدمات بیمه‌ای» که مرتبط با «عملکرد» کارشناسان آموزشی علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» هستند، وجود دارد؛ بنابراین، با توجه به اینکه در مؤلفه‌های مذکور، میانگین‌های تجربی بالاتر از میانگین نظری هستند، عنوان می‌شود که میزان «عملکرد» کارشناسان آموزشی علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی، نسبت به مؤلفه‌های مذکور، بالاتر از حد متوسط است؛ در حالی که، در دیگر مؤلفه‌های مرتبط با «عملکرد» کارشناسان آموزشی علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی، تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌های تجربی با میانگین نظری مشاهده نمی‌شود و این مطلب بیان‌گر این است که میزان «عملکرد» کارشناسان آموزشی علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی در زمینه‌های مرتبط با خدمات رفاهی و مزایای جانبی، تشویق و پاداش، خدمات مشاوره‌ای، فناوری و... در حد متوسط (یا مورد انتظار) است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، به «بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به شاخص‌های توسعه منابع انسانی»، پرداخته شد و با استفاده از مدل آماری t تک‌گروهی به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد که یافته‌های حاصله به شرح زیر هستند:

میزان آگاهی کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی کمتر از حد متوسط است. بدین معنا که کارشناسان مذکور نسبت به شاخص‌های توسعه منابع انسانی که عبارت‌اند از کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی، تسهیلات آموزشی جهت ادامه تحصیل و ارتقاء شغل، خدمات رفاهی، مزایای جانبی، پاداش، خدمات بهداشتی، بیمه و مشاوره‌ای، ساختار سازمان و گزینش و گمارش، آگاهی کمی دارند؛ به طوری که میزان آگاهی این کارشناسان از حد مورد انتظار پایین‌تر است. این یافته با نتیجه پژوهش کلونین (۲۰۱۰) هم‌خوان است.

نگرش کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی، نیازسنجی آموزشی با تأکید بر وظایف شغلی، ارائه تسهیلات آموزشی جهت ادامه تحصیل و ارتقاء شغلی، ارائه خدمات رفاهی، پاداش، مزایای جانبی، خدمات بهداشتی،

بررسی آگاهی، نگرش و عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به...

بیمه‌ای و مشاوره، حمایت از خلاقیت و نوآوری، تکنولوژی و فناوری، اعمال تغییرات در ساختار سازمان و گزینش با در نظر گرفتن انطباق شغلی مثبت است.

عملکرد کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تنها در زمینه‌های، «برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی»، «نیازسنجی آموزشی کارکنان، با تأکید بر وظایف شغلی»، «ارائه خدمات جهت حفظ سلامتی، بهداشت و ایمنی» و «فراهم نمودن امکان استفاده از خدمات بیمه‌ای»، مطلوب است؛ در حالی که در دیگر شاخص‌های توسعه منابع انسانی از جمله ارائه تسهیلات آموزشی جهت ادامه تحصیل و ارتقاء شغلی، ارائه خدمات رفاهی، پاداش، مزایای جانبی و مشاوره، حمایت از خلاقیت و نوآوری، تکنولوژی و فناوری، اعمال تغییرات در ساختار سازمان و گزینش و گمارش با در نظر گرفتن انطباق شغلی در حد متوسط است. این یافته با نتایج پژوهش‌های رحمانی (۱۳۸۴)، هالند (۱۹۸۹)؛ به نقل از طباطبایی، (۱۳۸۷)، مدنی (۱۳۸۷)، جزنی و کامکاری (۱۳۸۷)، لوینسون (۲۰۰۸) و سالیوان (۲۰۰۸) هم‌خوانی دارد.

در پژوهش‌مدنی (۱۳۸۷) که پیرامون «افزایش آگاهی، محور ارتقاء خلاقیت، توانمندی و توسعه کیفیت منابع انسانی»، صورت گرفته، مطرح شده است که بین اجرای برنامه‌های آموزشی و افزایش میزان آگاهی و دانایی کارکنان رابطه‌ی معنادار و قابل ملاحظه‌ای وجود دارد (مدنی، ۱۳۸۷). هالند (۱۹۸۹) عنوان می‌کند برای افزایش ارتقاء شغلی باید بتوان انطباق شغلی را ایجاد نمود (طباطبایی، ۱۳۸۷). نتایج پژوهش جزنی و کامکاری (۱۳۸۷) نشان داد که در حیطه‌ی توسعه منابع انسانی باید به گزینش، گمارش، جذب و نگهداری نیروی انسانی پرداخت. لوینسون (۲۰۰۸) در پژوهشی مطرح کرده است که در بهسازی نگرش مسئولین به توسعه منابع انسانی، باید عملکرد شغلی را افزایش داد.

پیشنهادات کاربردی: به‌طور کلی، با توجه به نتایج به‌دست آمده و با توجه به این‌که در پژوهش حاضر مشخص گردید، میزان آگاهی کارشناسان آموزشی دانشکده علوم پزشکی شهید بهشتی پایین است؛ از این‌رو، توصیه می‌شود که جهت افزایش آگاهی و منابع اطلاع‌رسانی به کارشناسان، به برگزاری کارگاه‌های آموزشی، کلاس‌های ضمن خدمت، ارائه‌ی کنفرانس‌ها، تهیه کتب و نشریات جدید پرداخته شود. هم‌چنین نتایج پژوهش نشان داد که «نگرش» کارشناسان آموزشی دانشکده علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به «شاخص‌های توسعه منابع انسانی» مثبت است، این مطلب بیان‌گر این است که کارشناسان مذکور با برگزاری کلاس‌های آموزشی، ارائه‌ی خدمات رفاهی، پاداش و مزایای جانبی و... موافق هستند؛ بنابراین، پیشنهاد می‌گردد که به ارائه‌ی اقدامات مذکور پرداخته شود. هم‌چنین جهت افزایش عملکرد کارشناسان آموزشی، باید اقدامات مناسبی از سوی دست‌اندرکاران و مسئولین صورت گیرد. برای این کار توصیه می‌شود از روش‌هایی برای افزایش انگیزه (دادن پاداش و مزایا) استفاده شود و جو رقابتی مثبتی در محیط

ایجاد گردد. لازم به ذکر است که این مطالعه تنها روی کارشناسان آموزشی دانشکده علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی انجام شده است، بنابراین تعمیم اطلاعات حاصل از این مطالعه باید با احتیاط انجام شود و توصیه می‌شود مطالعه مشابه، روی نمونه بزرگ‌تر و کارشناسان دانشگاه‌های دیگر نیز صورت گیرد تا از این طریق بتوان فرایند مقایسه‌پذیری را انجام داد.

منابع

طباطبایی، شهناز (۱۳۸۷). نگرش کارمندان وزارت کار بر اقدامات گزینش و گمارش نیروی انسانی. طرح پژوهشی با نظارت معاونت پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی.

جزئی، نسرين؛ کامکاری، کامبیز (۱۳۸۷). استفاده از فرایند نظرسنجی مدیران عالی، میانی و متوسط در گزینش و گمارش نیروی انسانی داوطلب وزارت کار. طرح پژوهشی با نظارت معاونت طرح و برنامه وزارت کار.

رحمانی، محمد (۱۳۸۴). ارزیابی عملکرد از دیدگاه سیستمی. دومین کنفرانس مدیریت.

پورصادق، محمد (۱۳۸۱). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: مرکز آموزش نیروی دریایی.

جزئی، نسرين (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.

دعائی، حبیب‌الله (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی: نگرش کاربردی. تهران: نشر نی.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی و روابط کار. تهران: نقش جهان.

مدنی، مسعود (۱۳۸۷). افزایش آگاهی، محور ارتقاء اخلاقیت، توانمندی و توسعه کیفیت منابع انسانی. دومین کنفرانس توانمندسازی انسانی.

Salivan, A. (2008). The effect of human resource development Index in the personal. *Journal of Industrial Organizational*. Vol 24, 58-63.

Gilley, J., Egglund, S., Marcunich, A. (1992). *Principle of Human Resource Development*. Nj: Addison- Wesley, Malden-Head: 12-13.

Fitzens, J., & Phillips, J. J. (2001). *A new vision for human resources: Defining the human resources function by its results*, Vol. 19, Thomson Crisp Learning, p 32-45.

Xiaohui, N., McLean, G. (2007). The Dilemma of Defining International Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 6 (1), 96-108.

Bieler, R. F., Snowman, J. S. (2000). *Psychology applied to teaching* (7th ed). Houghton Mifflin: International Student Edition.

Nitko, A. J. (2001). *Educational assessment and evaluation* (3rd ed.). New Jersey: Merrill, Prentice- Hall.

Levinson, J. (2008). *Applied of psychology tests in HRD*. Mcgrowhill.

Dipboye, R. L. (2005). Structured selection interviews: Why do they work? Why are they underutilized? In N. Anderson & P. Herriot (Eds.), *International Handbook of Selection and Assessment* (pp. 455-73). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.

Cartwright Roger. (2002). *Empowerment*. Easton publishing.

Celvin, H. (2010). The Ratio awareness of human resource development Index in the personal. *The Journal of Industrial Organizational*, Vol 26, 61-73.

Woodwick, A. L. B. (2002). Improving Practitioner Readiness for Strategic Organizational Roles. An Exploratory Study of Strategic Competence and its Role in Human Resource Development Practice, Vanderbilt University, p 135-167.

Barber, G. (2001). Correlates of Job Satisfaction among human Service Workers. *Adminstration in Social Work*, 10 (1), 25-37.

Jelf, G. S. (2003). A narrative review of employment interview research. *Journal of Business and Psychology*. 14 (1), 25-58.