

بررسی تاثیر آموزش مرتبط با کار، جابجایی شغلی، ارزشیابی عملکرد و پیشرفت شغلی در توسعه منابع انسانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۴

مقداد کاظمی^۱، محسن جلیلیان^۲، مهرداد کاظمی^{۳*}، محمد امین رشیدی^۴

(۱) گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران

(۲) گروه آموزش بهداشت و ارتقا سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۵/۶/۱۶

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۱۹

چکیده

مقدمه: منابع انسانی از مهم ترین فاکتور های توسعه سازمانی می باشد. از این رو مطالعه حاضر با هدف بررسی تاثیر آموزش، جابجایی شغلی، ارزشیابی عملکرد و پیشرفت شغلی در توسعه منابع انسانی انجام گرفت.

مواد و روش ها: این مطالعه توصیفی- تحلیلی و از نوع مقطعی بود که بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان شاغل در پردیس و ستاد دانشگاه علوم پزشکی ایلام انجام گرفت. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه بررسی عملکرد منابع انسانی استفاده شد. داده های مطالعه با استفاده از نرم افزار آماری SPSS.21 و با استفاده از آزمون های آماری تی مستقل و همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شد.

یافته های پژوهش: نتایج نشان داد میانگین سنی، سابقه کاری و آموزش های بدو خدمت در کارکنان ستاد دانشگاه به طور معناداری بیشتر از پردیس می باشد ($P < 0/05$). یافته های آزمون پیرسون حاکی از همبستگی مثبت و معنی دار بین عملکرد منابع انسانی با آموزش در ستاد دانشگاه بود ($P < 0/05$) متغیر های آموزش ($2/48 \pm 0/98$) و ارزشیابی عملکرد ($2/41 \pm 1/33$) به ترتیب در پردیس و ستاد دانشگاه بالاترین میانگین نمره را در بین عوامل تاثیر گذار بر توسعه منابع انسانی به خود اختصاص دادند.

بحث و نتیجه گیری: به کار گیری استراتژی های مناسب در آموزش و ارزشیابی کارکنان می تواند تاثیر قابل توجهی بر عملکرد و توسعه منابع انسانی دانشگاه و واحدهای تابعه آن داشته باشد.

واژه های کلیدی: آموزش، جابجایی شغلی، ارزشیابی عملکرد، پیشرفت شغلی، توسعه منابع انسانی

*نویسنده مسئول: گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران.

Email: kazemi.mehرداد1362@gmail.com

Copyright © 2017 Journal of Ilam University of Medical Science. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution international 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits copy and redistribute the material, in any medium or format, provided the original work is properly cited.

مقدمه

مدیریت منابع انسانی یعنی مدیریت کارکنان سازمان، به عبارتی مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست ها، اقدامات و سیستم هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد (۲، ۱). اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی، حصول به نتایج مطلوب از تلاش های جمعی کارکنان سازمان است که می تواند سازمان را به اهداف اساسی آن برساند (۳).

به اعتقاد بسیاری از محققان در شرایط کنونی، کارکنان سازمان منابع با ارزشی برای موفقیت کسب و کار بوده و می توانند به عنوان یک منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمان به شمار آیند (۴). منابع انسانی مهم ترین سرمایه و مزیت رقابتی هر سازمان بوده و بی شک توسعه منابع انسانی از محوری ترین فرآیند ها در مدیریت منابع انسانی است. توسعه منابع انسانی در هر سازمان، نیازمند راهبرد و راهکار های خاصی است که همواره یکی از چالش های اساسی سازمان ها محسوب می شود چرا که آخرین فن آوری فرآیند تولید را می توان خریداری کرده و به کار گرفت اما دانش و مهارت های انسان پیچیده تر بوده و کسب آن نیاز به زمان و هزینه های بسیاری دارد (۵). از طرفی برای ماندن در بازارهای رقابتی، چاره ای جز خلق نوآوری و توسعه محصولات و تولیدات جدید نیست. بنابراین هر سازمانی باید با توجه به قابلیت ها و محدودیت های محیط داخلی و بیرونی، راهبرد ها و راهکار های خاصی را برای توسعه منابع انسانی و توسعه دانش کارکنان تدوین و اجرا نماید (۶).

در سیستم های مدیریت کنونی به اهمیت منابع انسانی توجه شده و تازه ترین روش ها، به گونه ای طرح ریزی شده است که در آن، اختیارات بیشتری به کارکنان واگذار شود تا بتوانند از فرصت ها استفاده های بیشتری ببرند، در تأمین هدف های عمومی مطالبی جدید بیاموزند و نقش فعال تری را بر عهده بگیرند (۷).

به این منظور سازمان ها سعی می کنند تا کارکنان خود را توانمند سازند. منظور از توانمند سازی کارکنان، مجموعه سیستم ها، روش ها و اقداماتی است که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و

افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف های سازمان به کار گرفته می شوند (۸).

توانمند سازی منابع انسانی دو فایده مهم برای سازمان دارد: اولاً کارکنان توانمند، انگیزه مندتر و متعهد ترند و حداکثر توان خود را برای رفع چالش های سازمان به کار خواهند گرفت، دوماً از بروز بعضی چالش ها پیشگیری می نمایند زیرا بسیاری از چالش های مدیریت منابع انسانی ریشه در نا توانی کارکنان دارد (۹). بخش عمده ای از منابع و سرمایه های سازمان ها را منابع انسانی تشکیل می دهد لذا تأمین این سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیت های آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی است. نقش آموزش در توسعه منابع انسانی کشور ها انکار ناپذیر است. سازمان ها برای بقاء و پیشرفت در جهان پر تغییر و تحول امروزی به پرورش انسان های زبده و ماهر که از آن به توسعه منابع نیروی انسانی یاد می شود نیازمند می باشند (۱۰).

با بررسی شاخص های توسعه دانایی محور، با تأکید بر زیر ساخت های توسعه آموزشی در عصر حاضر می توان از آموزش و نقش آن به عنوان مهم ترین و موثر ترین ابزار جمع آوری برای مقابله با چالش های هزاره سوم و گام نهادن موثرتر در فرآیند توسعه یاد کرد (۱۰).

با توجه به این که توسعه منابع انسانی یکی از وظایف مهم قسمت های مختلف سازمان به ویژه قسمت پرسنلی هر سازمان است و نیروی انسانی، مهم ترین و راهبردی ترین منبع سازمان محسوب می شوند، لذا سازمان به فرض دارا بودن مجهز ترین تجهیزات و تسهیلات و برخورداری از پیشرفته ترین فن آوری، وقتی توفیق کامل خواهد یافت که از نیروی کار متخصص و تعلیم دیده برخوردار باشد (۱۱). از جمله مهم ترین رویکردهایی که بر توسعه منابع انسانی در سازمان های مختلف می تواند تاثیر بگذارد می توان به مواردی نظیر آموزش، جابجایی شغلی، ارزشیابی عملکرد و راه های توسعه یا پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان اشاره نمود. لذا این پژوهش با هدف بررسی وضعیت موجود توسعه نیروی انسانی با توجه به رویکرد

های مذکور در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام انجام گرفت.

مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی-تحلیلی و از نوع مقطعی بود که ۲۰۰ نفر از کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی ایلام (پردیس و ستاد) با محدوده سنی ۵۹-۲۲ سال (انحراف معیار $\pm ۸/۵۲/۳۶/۷۴$) که با روش نمونه گیری تصادفی در دسترس از میان حدود ۵۰۰ نفر از انتخاب شده بودند انجام گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل یک پرسشنامه عمومی جهت اندازه گیری متغیرهای زمینه‌ای گروه هدف و یک پرسش نامه تخصصی و استاندارد شده بررسی عملکرد منابع انسانی جهت تعیین وضعیت توسعه منابع انسانی بود. این پرسشنامه شامل ۲۹ سوال در چهار حیطه آموزش (۸ سوال) که شامل سوالاتی در زمینه آموزش بدو استخدام و آموزش های ضمن خدمت می باشد، سوالات جابجایی شغل (۷ سوال)، پیشرفت شغلی (۸ سوال) و ارزشیابی عملکرد (۶ سوال) بود. لازم به ذکر می باشد که این پرسشنامه قبلا در مطالعات مختلف مورد استفاده قرار گرفته و از اعتبار و روایی مناسبی برخوردار است (۱۱).

به منظور انجام مطالعه، ابتدا اهداف مطالعه برای هر یک از افراد مورد مطالعه تشریح گردید و سپس آموزش لازم در خصوص نحوه تکمیل پرسش نامه به آن‌ها ارائه گردید.

سپس داده‌ها پرسشنامه به همراه اطلاعات دموگرافیک وارد نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۱ شد. جهت تعیین میانگین و انحراف معیار داده‌ها از آمار توصیفی استفاده گردید. سپس به منظور تجزیه و تحلیل و ارتباط سنجی بین متغیرهای مختلف توسعه منابع انسانی با موارد مختلف نظیر سابقه کار، سن و غیره، از آزمون‌های توصیفی و آزمون‌های آماری t مستقل و آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

در مطالعه حاضر تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی ایلام شامل دو واحد پردیس ۷۸ نفر (۳۳ مرد و ۴۵ زن) و ۱۲۲ نفر از ستاد دانشگاه (۷۶ نفر مرد و ۴۶ نفر زن) شرکت کردند. میانگین و انحراف معیار سن و سابقه کار افراد شرکت کننده در این مطالعه برای دو واحد پردیس به ترتیب برابر با (۷/۴۵) (۳۴/۵۱) سال و (۸/۸۱) (۹/۷) سال و برای ستاد دانشگاه به ترتیب برابر با (۹/۵۹) (۳۸/۹۷) سال و (۹/۱۳) (۱۵/۱۶) سال به دست آمد. طبق نتایج مطالعه مشخص شد که ۱۵۴ نفر (۵۴٪) پردیس و ۱۰۰ نفر (ستاد) از افراد مورد مطالعه متاهل و ۴۶ نفر مجرد (۲۳٪) پردیس و ۲۳ نفر (ستاد) بودند. اطلاعات در رابطه با متغیرهای زمینه‌ای افراد شرکت کننده در این مطالعه در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. عوامل زمینه‌ای افراد شرکت کننده در مطالعه

واحد خدمت		متغیر
ستاد (درصد) نفر	پردیس (درصد) نفر	
۷۰ (۵۷/۳۸)	۲۵ (۳۲/۰۵)	رسمی
۱۰ (۸/۲)	۳ (۳/۸۵)	پیمانی
۴۲ (۳۴/۴۲)	۵۰ (۶۴/۱۰)	قراردادی
۱۲۲ (۱۰۰٪)	۷۸ (۱۰۰٪)	جمع
۲۹ (۲۳/۷۷)	۳۳ (۴۲/۳۱)	فوق لیسانس و بالاتر
۶۲ (۵۰/۸۲)	۳۲ (۴۱/۰۲)	لیسانس
۱۱ (۹/۰۱)	۵ (۶/۴۱)	فوق دیپلم
۲۰ (۱۶/۴۰)	۸ (۱۰/۲۶)	دیپلم و زیر دیپلم
۱۲۲ (۱۰۰٪)	۷۸ (۱۰۰٪)	جمع
۶۵ (۵۳/۳۸)	۲۵ (۳۲/۰۵)	بدو استخدام
۸۳ (۶۸/۰۳)	۳۲ (۴۱/۰۲)	ضمن استخدام
		آموزش

نتایج نشان داد که ۴۷/۵ درصد از کل افراد مورد مطالعه استخدام رسمی بودند و ستاد دانشگاه با ۳۵ درصد استخدام رسمی، بالا ترین آمار را در میان افراد شرکت کننده در مطالعه دارا بود. همچنین در رابطه با سطح تحصیلات افراد مورد مطالعه، افرادی که دارای مدرک لیسانس بودند با ۴۷ درصد از کل جمعیت، بیش ترین میزان را در بین افراد شرکت کننده در مطالعه به خود اختصاص داد.

جدول ۲. میانگین نمره سوالات حیطة‌هایمورد بررسی در توسعه عملکرد منابع انسانی

متغیر	سوالات	پردیس	
		(انحراف معیار)	(انحراف معیار)
آموزش	نقش آموزش در ارتقای سطح علمی و عملکردی کارکنان	۲/۹۵(۱/۵۱)	۳/۵۵(۱/۳۴)
	نقش امکانات موجود در محل کار در آموزش کارکنان	۲/۵۳(۰/۷۴)	۲/۸۱(۰/۶۱)
	وجود آموزش های بدو استخدام	۱/۱۹(۰/۳۹)	۱/۴۲(۰/۵)
	وجود دوره های آموزشی ضمن خدمت متناسب با شغل کارکنان	۲/۲۱(۰/۶۸)	۲/۱۳(۰/۹۲)
	متناسب بودن شغل با آموزش های بدو استخدام	۱/۶۴(۰/۴۸)	۱/۵۱(۰/۵۱)
	نقش آموزش های پیشنهادی توسط کارکنان در ایجاد عملکرد شغلی بهتر و مناسب تر	۲/۰۷(۱/۰۴)	۱/۹۸(۱/۲۸)
	ماهیت آموزش های ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان	۴/۴۹(۲/۲۶)	۴/۷(۲/۲۵)
	تاثیر آموزش بدوخدمت و ضمن خدمت در رفع نیازهای واحد ها	۱/۶(۰/۴۹)	۱/۷۲(۰/۴۵)
	نمره کل آموزش	۲/۳۴ (۰/۹۵)	۲/۴۸ (۰/۹۸)
ارزشیابی عملکرد	آگاهی افراد از وظایف و مسئولیت‌های شغلی، رفتاری، اخلاقی و عملکردی شغلشان	۲/۱۶(۱/۱۶)	۱/۵۳(۰/۹۵)
	آگاهی افراد از انتظاراتی که سایر افراد از آن‌ها در شغلشان دارند	۱/۶۳(۰/۹۸)	۱/۳۴(۰/۷۳)
	تناسب نوع ارزشیابی با ماهیت شغل از دیدگاه کارکنان	۴/۰۱(۲/۰۶)	۴/۰۶(۲/۱۶)
	آگاهی از میزان تاثیر ارزشیابی سالیانه بر عملکرد کارکنان	۱/۵۲(۰/۵)	۱/۴۶(۰/۵)
	نحوه ارزشیابی عملکرد کارکنان در هر واحد	۳/۵۳(۱/۷۹)	۳/۳۶(۱/۹)
	دیدگاه کارکنان در رابطه با آگاهی یافتن از نتایج ارزیابی عملکرد آن‌ها	۱/۱۶(۰/۳۶)	۱/۲۳(۰/۳۳)
	آگاهی کارکنان از پارامترهای مناسب در ارزشیابی	۲/۸۹(۱/۷۷)	۲/۶۲(۱/۷۱)
	نمره کل ارزشیابی عملکرد	۲/۴۱ (۱/۲۳)	۲/۰۸ (۱/۱۸)
ارتقای شغلی	نحوه ترقی / ارتقای شغلی کارمندان در محیط کار	۲/۴۱(۱/۳۱)	۲/۴۹(۱/۱۷)
	امکان ارتقای شغلی برای کارمندان در محل کار	۲/۱۳(۱/۰۰)	۱/۹۱(۰/۹۵)
	نحوه ارتقای شغلی افراد در محیط کار با توجه به نظر کارکنان	۱/۷۹(۱/۰۲)	۱/۷۶(۰/۹۳)
	امکان ترقی شغلی با توجه به ملاک‌های سابقه کار، تجربه، تحصیلات، کیفیت کار و غیره	۳/۳۸(۱/۹۳)	۳/۰۴(۲/۱۰)
	موانع ترقی شغلی کارکنان در محل کار	۳/۰۷(۱/۴۷)	۲/۵۳(۱/۰۳)
	نمره "سابقه خدمت" بعنوان تنها ملاک ارتقای شغلی در محل کار از دیدگاه کارکنان	۱/۶۸(۰/۸۹)	۱/۸۳(۰/۹۸)
	وجود فرصت یا شرایطی ویژه در طول دوران خدمت کارکنان به منظور ارتقای شغلی و احراز پست بالاتر	۱/۷۱(۰/۴۵)	۱/۵۱(۰/۵۱)
	ملاک ارتقای شغلی فرد در شغلش با توجه به نظر خود افراد	۲/۳۸(۱/۱۵)	۲/۳۸(۱/۱۳)
نمره کل ارتقای شغلی	۲/۳۲ (۱/۱۵)	۲/۱۸ (۱/۱)	
جابجایی شغلی	وجود جابجایی / جایگزینی شغلی در پست های دیگر به منظور چند مهارتی شدن در طول دوران خدمت	۱/۴(۰/۴۹)	۱/۲۸(۰/۴۵)
	نحوه جابجایی شغلی در واحد کاری کارکنان	۱/۹۷(۰/۸۵)	۲/۲۳(۰/۷۶)
	دیدگاه کارکنان در موافقت با جابجایی شغلی (در صورت عدم تضاد با پست، حقوق و مزایای آن‌ها)	۱/۳۲(۰/۴۷)	۱/۴(۰/۴۹)
	دیدگاه کارکنان بطور کلی در مورد موافقت با جابجایی شغلی	۱/۴۹(۰/۵)	۱/۶۲(۰/۴۹)
	دیدگاه کارکنان در مورد موافقت با جابجایی شغلی با هدف درک مشکلات دیگر همکاران	۱/۷۷(۰/۴۲)	۱/۵۵(۰/۵)
	نوع ملاک مورد نظر جهت جابجایی شغلی با توجه به پیشنهاد کارکنان	۴/۳۵(۲/۸۳)	۴/۷۶(۲/۶۶)
	نمره کل جابجایی شغلی	۲/۰۵ (۰/۹۳)	۲/۱۴ (۰/۸۹)

هم چنین نتایج نشان داد که در پردیس دانشگاه متغیر های آموزش (با نمره ۲/۴۸ (۰/۹۸) و ارزشیابی عملکرد (با نمره ۲/۰۸ (۱/۱۸) و در ستاد دانشگاه متغیر های ارزشیابی عملکرد (با نمره ۲/۴۱ (۱/۳۳) و جابجایی شغلی (با نمره ۲/۰۵ (۰/۹۳) به ترتیب بالا

ترین و کم ترین نمره را در میان عوامل مورد بررسی در عملکرد منابع انسانی به خود اختصاص دادند (جدول شماره ۲). به عبارتی در پردیس و ستاد دانشگاه، متغیر های آموزش و ارزشیابی عملکرد به ترتیب به عنوان مهم ترین و تاثیر گذار ترین عوامل موثر بر توسعه

ترین و کم ترین نمره را در میان عوامل مورد بررسی در عملکرد منابع انسانی به خود اختصاص دادند (جدول شماره ۲). به عبارتی در پردیس و ستاد دانشگاه، متغیر های آموزش و ارزشیابی عملکرد به ترتیب به عنوان مهم ترین و تاثیر گذار ترین عوامل موثر بر توسعه

منابع انسانی از دیدگاه کارکنان در واحد های مربوطه شناسایی شدند.

آزمون تی مستقل نشان داد که بین میانگین سنی افراد شرکت کننده در مطالعه بر حسب واحد های خدمت آن ها، اختلاف معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$). نتایج سنی افراد مورد مطالعه نشان داد که میانگین سنی کارکنان شاغل در پردیس (برابر با $9/59$) ($38/97$ سال) به طور معنی داری از میانگین سنی کارکنان واحد پردیس دانشگاه (برابر با $7/45$) ($34/51$ سال) بیشتر بود. هم چنین نتایج این آزمون، بین سابقه کار افراد در واحد های مورد مطالعه اختلاف معنی داری را نشان داد ($P < 0/05$). طبق نتایج به دست آمده از مطالعه، میانگین سابقه کار کارکنان واحد ستاد برابر با $9/13$ (سال) $15/16$ سال بود که بیشتر از میانگین سابقه کار کارکنان پردیس دانشگاه که با $8/81$ (سال) $9/7$ سال بود به عبارتی نتایج حاکی از آن می باشد که افراد شاغل در ستاد دانشگاه با تجربه تر و دارای سابقه کاری بیشتری نسبت به کارکنان واحد پردیس بودند.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین آموزش بدو استخدام و آموزش ضمن خدمت با واحدهای کاری مختلف، ارتباط معنی داری یافت شد ($P < 0/05$). طبق یافته های این مطالعه، تعداد افرادی که آموزش های بدو استخدام و هم چنین آموزش های ضمن خدمت را گذرانیده بودند به طور معنی داری در کارکنان ستاد دانشگاه بیشتر از پردیس دانشگاه بود، همچنین تعداد افرادی که آموزش های ضمن خدمت را داشته اند به طور معنی داری بیشتر از افرادی بود که آزمون های بدو خدمت را گذرانیده بودند ($P < 0/05$). اما ذکر این نکته ضروری می باشد که اکثر کارکنان چه در ستاد و چه در پردیس دانشگاه اعلام نمودند که آموزش های بدو خدمت را نداشته و در رابطه با آموزش های حین خدمت هم بیان نمودند که یا هیچ گونه آموزشی نداشته اند و یا اینکه آموزش های ارائه شده مرتبط با شغل و حیطة ی کاری آن ها نبوده است.

بحث و نتیجه گیری

سازمان های به منظور پیشرفت و ترقی ناگزیرند که به طور پیوسته دانش، مهارت ها، توانایی ها و نگرش های

کارکنان خود را بعنوان یک سلاح رقابتی به منظور خلاق و نوآور بار آمدن کارکنان و سازمان و در نتیجه کمک به بقای سازمان، عقب نماندن از تغییرات دائمی محیط کار ارتقا بهبود ببخشند ($14-12$). مطالعات مختلف متغیر هایی نظیر آموزش، ارزشیابی عملکرد، جابجایی شغلی، ارتقای شغلی را به عنوان عوامل اصلی در توسعه منابع انسانی و در بهبود عملکرد و اهداف سازمان مطرح کرده اند ($17-15$).

طبق نتایج مطالعه کارکنان از نظر آموزش (بدو استخدام و هم چنین ضمن خدمت)، از وضعیت مطلوبی برخوردار نبودند. طبق نتایج مطالعه $68/09$ درصد از کارکنان پردیس و $46/67$ درصد از کارکنان شاغل در ستاد که در مطالعه شرکت کرده بودند اظهار داشتند که هیچ کدام آموزش های بدو خدمت را در هنگام استخدام نگذرانیده اند که این می تواند دلیلی بر نامناسب بودن وضعیت آموزش به عنوان یکی از رویکردهای تاثیرگذار بر توسعه منابع انسانی باشد. در رابطه با آموزش های ضمن خدمت نیز $59/53$ درصد از کارکنان واحد پردیس بیان داشته اند که در طول زمان خدمت خود هیچ گونه آموزشی را در ارتباط با حرفه یا شغل خود نداشته اند که از این نظر کارکنان واحد ستاد دارای وضعیت بهتر و مطلوب تری نسبت به پردیس دانشگاه بودند. به طور کلی تعداد زیادی از افرادی که آموزش های حین خدمت را سپری کرده بودند بیان کردند که این آموزش ها در راستای کار و مسئولیت افراد نبوده، به عبارتی خیلی از افرادی که این آموزش ها را گذرانیده اند دارای شغل / کار متناسب با آموزش مربوطه نبوده اند. با توجه به نتایج به دست آمده می توان نتیجه گرفت که چنان چه آموزش های ارائه شده توسط سازمان هدفمند و در راستای افزایش سطح علمی، عملکردی و دانش کاری کارکنان برنامه ریزی نشده باشد این آموزش ها هیچ گونه استفاده ای برای افراد در مشاغل شان و در نهایت برای سازمان نخواهد داشت (۳). که با نتایج مطالعه ابیلی و همکاران که مشخص کرده بودند $67/7$ درصد از افراد مورد مطالعه آن ها بیان کرده اند که هیچ گونه دوره ی آموزشی در حین خدمت و یا لااقل دوره آموزشی که متناسب با شغل آن ها باشد را نداشته اند (۱۱).

از یافته های مطالعه در رابطه با ارزشیابی عملکرد توان چنین نتیجه گرفت که اکثریت کارکنان آگاهی خود را از وظایف، مسئولیت های شغلی، اخلاقی و عملکردی خود از طریق شرح وظایف، ابلاغ و یا آموزش کسب نکرده اند بلکه نتیجه تجربه شغلی (کاری) و یا به عبارتی ناشی از آزمون و خطای افراد در مشاغل شان می باشد. چنان چه سطوح انتظارات و وظایف شغلی کارکنان در سازمان نتیجه برداشت فردی و نه سازمانی باشد، این امر می تواند منجر به عملکردهای متفاوت و گاه "متضادی در ارزشیابی عملکرد کاری افراد گردد چرا که با این روند، هریک از افراد برداشت های متفاوتی از سطح انتظارات خود، همکاران، دانشجویان و به طور کلی سازمان از آن ها در شغل شان خواهند داشت. عامل مهم در این قسمت فرهنگ سازمانی می باشد، هنگامی که افراد از درستی کارها و فعالیت های خود آگاهی نداشته و شرح وظایف خود و سازمان را به طور صحیح و واضح ندانند، رفتار های افراد (هر چند نادرست) می تواند تبدیل به الگو و حتی فرهنگ در یک سازمان گردد (۲۱-۱۸). یکی دیگر از جنبه های مهم از دیدگاه کارکنان در بحث ارزشیابی عملکرد، بازخورد ارزشیابی های انجام شده به افراد مورد ارزشیابی بود که کارکنان اظهار داشتند بازخورد مناسبی به کارکنان داده نمی شود تا آن ها بتوانند نقاط ضعف و قوت کاری خود را بشناسند. این نتایج با مطالعه ایلی و همکاران که نتایج مشابهی را کسب کرده بودند هم خوانی دارد (۱۱).

طبق بررسی انجام گرفته مشخص گردید که مشابه با ارزشیابی عملکرد، مسیر پیشرفت شغلی نیز برای کارکنان تعریف نشده است به نحوی که کارکنان، دیدگاه ها و تفسیرهای گوناگونی از مسیر پیشرفت شغلی داشتند و اطلاعات کارکنان محدود به تجربیات و شنیده های آن ها در طول زمان خدمت شان می باشد. این عدم آگاهی از مسیر پیشرفت شغلی منجر به عدم انگیزه در افراد جهت تلاش بیشتر به منظور بهبود وضعیت شغلی و ترقی شغلی خواهد شد (۴). که با نتایج مطالعه ایلی و همکاران همسو می باشد (۱۱). بر اساس یافته های به دست آمده در واحد پردیس، مدرک تحصیلی به عنوان مهم ترین عاملی تاثیر گذار بر

پیشرفت شغلی و تعیین جایگاه و پست سازمانی افراد شناخته شد. درحالی که در واحد ستاد و مشاغلی که ماهیت آن ها بیشتر کارهای دفتری و اداری بود در پیشرفت شغلی بیشتر براساس سابقه ی کار و تجربه، کیفیت کار، پیشرفت علمی، تحصیلات افراد و وجدان کاری افراد ملاک ارتقای شغلی بود که این ناشی از نبود مسیر و ملاک مشخص و واضحی در زمینه ارتقای شغلی افراد می باشد و هر کدام از عوامل ذکر شده و یا حتی موارد مشابه با آن ها، می توانند به عنوان ملاک پیشرفت شغلی افراد مطرح باشند. البته لازم به ذکر می باشد که از دیدگاه کارکنان موانعی نیز در مسیر ارتقای شغلی مطرح بود که از جمله این موانع می توان به عواملی نظیر عدم آگاهی کارکنان از مسیر های پیشرفت شغلی و عدم آگاهی از قوانین استخدامی، نداشتن انگیزه، حسادت و تبعیض های موجود، عدم شناخت کافی پرسنل و مسئولان از کارکنان زیر دست و مواردی مشابه را اشاره کرد (۱۸، ۱۱).

از جمله اهداف چرخش شغلی می توان به آموزش، چند مهارتی شدن کارکنان، افزایش دانش کاری و عملکردی کارکنان، تامین نیروی انسانی مجرب و ماهر به هنگام ضرورت از داخل سازمان، تقویت روحیه کارکنان، آگاهی افراد از مشکلات کاری قسمت های مختلف و ایجاد تنوع و تحول کاری در هر قسمت اشاره کرد (۲۱، ۱۱). در تحلیل نتایج حاصل از چرخش شغلی می توان گفت که در واحد ستاد طبق نظرات کارکنان چرخش شغلی وجود ندارد و اگر هم وجود داشته با بصورت محدود و خیلی به ندرت بوده و یا این که با قصد و اهداف خاص چرخش شغلی نبوده است و بیش تر به دلیل کمبود نیروی انسانی در واحد های مربوطه بوده است. اما در پردیس با توجه به اینکه دانشکده ها و واحد های مختلف در پردیس با کمبود نیروی انسانی در مواجهه بوده اند در مواقعی کارکنان بنا به ضرورت مجبور به انجام وظایف دیگری غیر از وظایف کاری خود و یا فعالیت در شغلی غیر از شغلی خود بودند که این چرخش شغلی به دلیل اجبار و اضطرار و بدون اطلاع از مزیت ها و اهداف خاص چرخش شغلی بوده است و در بیشتر موارد با نارضایتی و حتی مخالفت افراد و حتی هرج و مرج و مقاومت در

واقع شدن نقش جابجایی شغلی در افزایش مهارت و عملکرد شغلی آن‌ها و در نهایت بهبود عملکرد توسعه منابع انسانی از دیدگاه کارکنان خواهد شد. با توجه به نتایج مطالعه ارائه برنامه‌هایی نظیر آشنا کردن کارکنان جدید با ارزش‌ها و رفتارهای قابل قبول در سازمان، بیان باور‌ها، رفتارها و وظایف سازمان و کارکنان در هر شغل به شکل کاملاً شفاف، طراحی و اجرای فرآیند برنامه ریزی جانشینی، فراهم آوردن آموزش‌های لازم و متناسب با وظایف متنوع در سازمان و نهادینه کردن آموزش‌ها در کار، توسعه استاندارد‌ها و ارزش‌های اخلاقی در سازمان و بیان آشکار چشم اندازها و اهداف سازمانی برای کارکنان از جمله پیشنهاداتی می‌باشد که می‌تواند تاثیر بسزایی در بهبود وضعیت توسعه منابع انسانی داشته باشد. از این نتایج می‌توان به منظور برنامه ریزی مناسب و متناسب با مشاغل افراد، جهت بهبود وضعیت منابع انسانی در واحد‌های مختلف دانشگاه بهره برد.

مقابل تغییر وضعیت افراد همراه بوده است. این گونه چرخش‌های شغلی در بهبود وضعیت و ایجاد رضایت شغلی کارکنان و هم‌چنین در افزایش بهره‌وری و ارتقای سازمان هیچ‌گونه تاثیر سازنده‌ای را نخواهد داشت (۲). ابیلی و همکاران نیز در مطالعه‌ای که در دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران انجام دادند نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند (۱۱).

بر اساس نتایج مطالعه در حیطه‌های آموزش، ارزشیابی عملکرد و ارتقا / پیشرفت شغلی به ترتیب عواملی نظیر "ماهیت آموزش‌های ضمن خدمت"، "وجود تناسب بین نوع ارزشیابی با ماهیت مشاغل"، "امکان ترقی شغلی کارکنان با توجه به ملاک‌های سابقه کار، تجربه، سطح تحصیلات و کیفیت کار" از دیدگاه کارکنان به عنوان مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر توسعه منابع انسانی بودند و هم‌چنین چنانچه در جابجایی شغلی، نظر و معیارهای پیشنهادی خود کارکنان، ملاک جابجایی شغلی قرار بگیرد می‌تواند منجر به موثرتر

References

- Gardner T. Human resource alliances defining the construct and exploring the antecedents. *Int J Hum Res Manage* 2005; 16: 1049-66.
- Hislop D. Linking human resource management and knowledge management via commitment a review and research. *Age Employee Rel* 2003; 25:182-202.
- Asadipour M, Hossein N. Entry strategies to develop human resources in the prevention police. *Pol Manage Res Quart* 2011; 7: 596-618.
- Wei L, Liu J, Zhang Y, Chiu R. The role of corporate culture in the process of strategic. *Hum Res Manage* 2008; 47: 777-94.
- Druker J. Strategy and human resource management. *Manage Dec* 2003; 41: 523-4.
- Jazani N, Taheri N, Abili KH. [Human resource development strategies with a view to develop staff knowledge]. *Str Manage Stud* 2010; 2:29-15. (Persian)
- Rychard AL. Fundamentals of theory and design organization. 2th. ed. Office Cultural Res Publicatation. 1999; P.15.
- Mcconkey DD. Strategic planning in non-profit organizations. *Health Manage Forum* 1981; 2:61-76.
- Hashemi SM, Pvrामynzadeh S. The challenges facing human resource development and a solution to fix it. *J Quart Work Soc* 2011; 136:83-9.
- Methani M, Hassanzadeh R, Methan M. [The effect of in service training in human resource development Azad University Sari]. *Manage J Quart* 2007; 11:22-7. (Persian)
- Abili KH, Alikhani F. [Evaluate the performance of human resource development in the Faculty of Social and Behavioral Sciences Tehran University]. *J Psychol Edu* 2002; 2: 57-76. (Persian)
- Wan HL. Human capital development policies enhancing employee's satisfaction. *J Ind Train* 2007; 31:297-322.
- Tennant C. The design of a training programme measurement model. *J European Ind Train* 2002; 26:230-240.
- Amirnejad Gh, Gheitani A, Mohammadigoordagooni I, Ahmadifard M. Prioritizing critical success factors of knowledge management using FAHP: A case study in Refah Bank branches of Iran. *European J Natural Soc Sci* 2013;

15. Swanson RA, Holton EF. Foundations of human resource development. 1th.ed. Groupwest, Publication. 2001; P. 292-4.
16. Jazani N. [Human resource development strategies]. J Quart Adm Change 2003; 6:65-8. (Persian)
17. Delgoshaei B, Tabibi S J, Pahlavan P. [Present a model for human resources development in the health sector]. Res Med 2007; 31:317-25. (Persian)
18. Tvnehnejad A. [Human resource development with the sociological approach]. J Hum Res Manage Uni Imam Hussein 2009; 3:80-51. (Persian)
19. Fayyazi M, Aarabi SM. [Coordination of human resource strategy and its impact on improving the performance of organizations]. J Pol Manage 2014; 9:262-86. (Persian)
20. Lajara BM, Lillo FG, Sempere VS. Human resource management in the formulation and implementation of strategic alliance. Hum Sys Manage 2002; 21: 205-15.
21. Mclean GN. National human resource development a focused study in transitioning societies in the developing world. Adv Deve Hum Res 2006; 8: 3-11.



The Effect of Education Related to Work and Job Displacement and Performance Evaluation and Job Achievement on Human Resource Development in Staff of Ilam University of Medical Sciences in 2015-2016

Kazemi M¹, Jalilian M², Kazemi M^{1*}, Rshidi M¹

(Received: January 9, 2016

Accepted: September 6, 2016)

Abstract

Introduction: Human resource is the most important factor in organizational development. This study aimed to evaluate the effect of education, job displacement, performance evaluation and job achievement on human resource development.

Materials & methods: Two hundred employees working in Ilam University of medical science were participated in a cross-sectional study. Study instrument was self-report questionnaire to measuring human resource performance. Study data were analyzed by SPSS.21 and independent sample t-test and Pearson correlation were conducted.

Findings: Findings showed that the mean of age, work experience and delivering training to new comers in staff employees

were significantly higher than Pardis employees ($P < 0.05$). Pearson results showed positive and significant correlation between the human resources performance in staff employees ($P < 0.05$). Education ($2/48 \pm 0.98$) and Performance Evaluation ($2/41 \pm 1/33$) have highest mean score among the factors affecting the human resources development in Pardis and staff employees, respectively.

Discussion & conclusions: Application of appropriate education and assessment strategies can have significant impact on human resources performance and development.

Keywords: Education, Job displacement, Performance evaluation, Job achievement, Human resource development

1. Dept of Occupational Health Engineering, Faculty of Public Health, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran

2. Dept of Health Education, Faculty of Public Health, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran

*Corresponding author Email: kazemi.mehrdad1362@gmail.com