

## تربیت حرفه‌ای و توسعه نیروی انسانی

فاطمه نوری<sup>۱</sup>، محمدحسین یارمحمدیان<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۷

### چکیده:

پژوهش حاضر با هدف تربیت حرفه‌ای و توسعه نیروی انسانی صورت گرفت. هدف از این پژوهش بررسی میزان تأثیرگذاری تربیت حرفه‌ای بر توسعه نیروی انسانی است. این پژوهش از لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی و یک تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را تمامی کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی کشور تشکیل داده‌اند که با توجه به اینکه تعداد این افراد غیرقابل شمارش است، با تکیه بر فرمول کوکران ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. این افراد با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شده‌اند. در این تحقیق از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی برای جمع‌آوری اطلاعات بهره گرفته شده است. در بخش کتابخانه‌ای از مقالات، کتب، پایان‌نامه‌ها و سایر اسناد بالادستی بهره گرفته شده. همچنین در بخش میدانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS23 استفاده شده است. همچنین در بخش استنباطی نرم‌افزار smartPLS استفاده شده است. نتایج نشان داد تربیت حرفه‌ای بر توسعه نیروی انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین از میان ابعاد توسعه نیروی انسانی (مفهوم کار، خودمختاری، شایستگی، مؤثر بودن و اعتماد)، توسعه حرفه‌ای بر مؤثر بودن تأثیر نداشت.

**واژگان اصلی:** توسعه، توسعه منابع انسانی، تربیت حرفه‌ای، شایستگی، اعتماد.

۱. دکترای مدیریت آموزش عالی، دانشکده علوم پزشکی واحد اصفهان، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

fatemehnoori093@gmail.com

۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم پزشکی واحد اصفهان، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

## مقدمه

رقابت جهانی و محیط بازار در دنیای کسب‌وکار جدید چالش‌ها و فرصت‌هایی را برای سازمان‌ها فراهم کرده‌اند. سازوکارهای رقابتی، کمتر به سازمان اجازه عکس‌العمل مناسب به محیط را می‌دهد و در نتیجه شرکت‌ها به‌طور مداوم به دنبال منابع جدیدتری از مزیت رقابتی هستند. یکی از مهم‌ترین این منابع، اقدامات مدیریت منابع انسانی است (نو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷: ۲). به‌عبارتی دیگر منابع انسانی ارزشمندترین سرمایه هر سازمانی است که با ایجاد تحولی بنیادین مبتنی بر دانش و بینش سعی در ارتقای کارایی و اثربخشی خود دارد. در واقع بقا و موفقیت سازمان به‌طور فزاینده‌ای به توانایی آن‌ها برای ایجاد نیروی کار بسیار ماهر و به‌آزاد کردن پتانسیل کامل نیروی انسانی بستگی دارد. بر این اساس، در دو دهه گذشته، تحولات مهم و متنوعی در زمینه ادبیات مربوط به مسائل مدیریت منابع انسانی صورت گرفته است. در این راستا توجه معناداری به اقدامات مدیریت منابع انسانی شده است (ستار و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵: ۸۳). این یک ضرورت است که در سازمان‌های مدرن با رویکرد استراتژیک به مسائل منابع انسانی پرداخته شود. تغییر شرایط داخلی و خارجی سازمان، محیط‌زیست و مشکلات جدید در حال ظهور، نیازمند درک پیچیده‌ای از مدیریت سازمان است. نباید فراموش شود که مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی، اهمیت استراتژیک دادن به انسان است (آلکوک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴: ۸۶). در واقع مهم‌ترین سرمایه سازمان، نیروی انسانی آن است. در سال‌های اخیر توجه به نیروی انسانی در سازمان‌ها بخش عظیمی از زمان و سرمایه این سازمان‌ها را به خود اختصاص داده است (آذر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳: ۲).

توسعه یا توانمندسازی واژه‌ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است ولی روی تعاریف آن توافقی حاصل نشده است. برخی از تعاریف ارائه‌شده عبارت‌اند از: توانمندسازی شیوه‌ای است که برای ایجاد روحیه مشارکت در کارکنان از طریق فرایند دخالت و واگذاری مسئولیت به آن‌ها، این شیوه کارکنان را تشویق می‌کند که در مورد کارهای خویش، خود تصمیم بگیرند و امکان کنترل بیشتر را بر کار داشته باشند (هیل و بارتول<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶: ۱۶۰). رویکرد توسعه حرفه‌ای از مفاهیم جدید در حوزه مدیریت و سازمان است که هدف آن توسعه دانش، بینش

<sup>1</sup> Noe et al

<sup>2</sup> Sattar et al

<sup>3</sup> Alakoç

<sup>4</sup> Azar et al

<sup>5</sup> Hill & Bartol

و مهارت کارکنان و مدیران برای نیل به توسعه‌سازمانی در محیط پرتلاطم قرن ۲۱ است (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۵). حرفه‌ای شدن کارکنان بر جنبه‌های مدیریتی و حرفه‌ای و ارتقاء موقعیت اجتماعی حرفه کارمند متمرکز است. حرفه‌ای شدن فرآیندی است که به وسیله آن انجام یک حرفه یا شغل مستلزم داشتن مهارت‌های ویژه‌ای می‌شود. کارمند حرفه‌ای باید درک عمیق‌تری از دانش محتوایی و مجموعه‌های جدید از ارزش‌ها همراه با احترام به تفاوت‌های فردی، همکاری با همکاران و گرفتن بازخورد مداوم از آموزش و قابلیت هدایت و تغییر و ارتباط مؤثر داشته باشد (فیلیپس و راپر<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰: ۹). توسعه حرفه‌ای یک استراتژی کلیدی برای بهبود فرد است و شامل هرگونه فعالیتی است که برای ایجاد تغییر مثبت در شایستگی افراد طراحی شده است (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۶). توسعه حرفه‌ای که به‌عنوان آموزش مداوم نیز شناخته می‌شود، زمانی اتفاق می‌افتد است که افراد به دنبال افزایش یا توسعه دانش یا مهارت‌های مرتبط با حرفه خود هستند (شاوکراس<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳: ۲۲۸). به‌نوعی هدف توسعه حرفه‌ای ترکیبی از رشد فکری، نگرشی و عملکردی است (زگلار و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲: ۸۱۰). لوین<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) مدعی است این روزها اصطلاح جایگزین مناسب‌تر برای توسعه حرفه‌ای، یادگیری حرفه‌ای است. زیرا یادگیری حرفه‌ای همیشه بر فرآیند و بهبود یادگیری فراگیر متمرکز دارد. توسعه حرفه‌ای به آموزش مداوم از جمله مداخله عملی مربوط می‌شود (مرو و التورک<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲: ۴۸۵). عرصه توسعه حرفه‌ای می‌تواند شامل سه حوزه توسعه فردی (مانند؛ مدیریت سلامت فرد، مهارت‌های بین فردی، مدیریت استرس و زمان، توسعه جرئت ورزی)، توسعه آموزشی (مانند؛ طراحی رسانه) و توسعه‌سازمانی (مانند؛ توسعه اداری برای سرگروه‌ها، روسای سازمان و سایر تصمیم‌گیرندگان) باشد (گروسیا و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۲: ۱۱). توسعه حرفه‌ای نه تنها مستلزم کسب تخصص توسط فرد است همچنین بایستی احساس رو به رشد حرفه‌ای بودن را در فرد ایجاد کند (هو و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶: ۳). تحقیقات نشان داده‌اند تربیت حرفه‌ای کارکنان منجر به رشد و توسعه آن‌ها می‌شود. اما در بسیاری از سازمان‌های دولتی ایران دیده‌شده که مواردی مانند محدودیت بودجه، تصمیمات سیاسی، مشکلات مدیریتی یا نقص در سیاست‌های منابع انسانی منجر به عدم توسعه

<sup>1</sup> Phillips & Roper

<sup>2</sup> Shawcross

<sup>3</sup> Zeggelaar et al

<sup>4</sup> Levin

<sup>5</sup> Mero-Jaffe & Altarac

<sup>6</sup> Groccia et al

<sup>7</sup> Hou et al

حرفه‌ای کارکنان شده‌اند. این عوامل می‌توانند باعث شود که فرآیند توسعه حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های دولتی دچار مشکل شود. بر همین اساس، نیازمند راهبردهایی هستیم که بتوان با تکیه بر آن، موجب رشد و توسعه حرفه‌ای کارکنان شد. به نظر می‌رسد با تکیه بر روش‌های تربیتی که می‌تواند رشد حرفه‌ای را در کارکنان توسعه داد. بر همین اساس سوال اصلی این پژوهش این است که تربیت حرفه‌ای چگونه منجر به توسعه نیروی انسانی می‌شود؟

## ۱- ادبیات پژوهش

اسپریتزر (۱۹۹۵) ۵ بعد را برای توسعه و توانمندسازی کارکنان معرفی کرد:

**معنا (مفهوم):** ارزش به موقعیت براساس استانداردها و آرمان‌های خود فرد است و همچنین شامل تناسب بین نقش شغل و عقاید، ارزش‌ها و رفتار فردی است (پایدار و رجبی کیایی، ۱۳۹۸: ۱۱۶). از نظر اسپریتزر معناداری احساس هدف یا اتصال شخص به اهداف شغلی است و فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند (استاندر و راتمن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۳). معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس می‌کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند، بدین معنی است که احساس کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است (جمشیدیان، ۱۳۹۷: ۳۷).

**خودمختاری:** یعنی فرد خودش درباره کار خود تصمیم‌گیری می‌کند؛ به عبارتی، احساس فرد از داشتن یک انتخاب در آغاز و تنظیم فعالیت‌ها در رسیدن به نتایج مورد انتظار؛ نمونه‌هایی از خودمختاری عبارت‌اند از: تصمیم‌گیری درباره روش‌های کار، سرعت و تلاش (پایدار و رجبی کیایی، ۱۳۹۸: ۱۱۶). توماسو ولتهون خودمختاری یا داشتن حق انتخاب را به آزادی عمل و استقلال کارمند در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی، تعریف می‌کنند (جمشیدیان، ۱۳۹۷: ۳۷).

**شایستگی:** صلاحیت و توانایی فرد در انجام وظایف و مسئولیت‌های اختصاص یافته به وی؛ به عبارتی به عنوان باور فرد از توانایی خود برای انجام فعالیت‌های تعریف شده با مهارت هاست (پایدار و رجبی کیایی، ۱۳۹۸: ۱۱۷). احساس شایستگی به این اشاره دارد که افراد قابلیت

<sup>۱</sup> Stander & rothmann

ها و تبحر لازم را برای انجام دادن موفقیت آمیز یک شغل را دارند. به قول باندورا (۲۰۰۰) خودکارآمدی یا شایستگی یک باور شخصی است که فرد احساس می کند، می تواند وظایف خود را به طور موفقیت آمیز انجام دهد. احساس شایستگی اشاره به این دارد که افراد توانمند احساس می کنند که در انجام دادن وظایف استقلال دارند، می توانند در مورد فعالیت های شغلی تصمیم بگیرند و اختیارات لازم را برای تعیین چگونگی زمان و سرعت انجام دادن وظایف را دارند (جمشیدیان، ۱۳۹۷: ۳۷).

**اثر (مؤثر بودن):** درجه ای که یک فرد می تواند بر نتایج استراتژیک، نتایج اداری یا نتایج عملیاتی تأثیر بگذارد. همچنین به معنی درجه ای از اعتقاد یک فرد که می تواند بر نتایج سازمانی تأثیر واقعی داشته باشد (چن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱: ۲). مؤثر بودن یا احساس توان تأثیرگذاری، احساسی که فرد مؤثر فکر می کند نقش مهمی در تحقق اهداف سازمان دارد، بر نتایج و پیامدهای شغلی کنترل دارد، بر آنچه اتفاق می افتد تأثیر می گذارد و موانع و محدودیت ها را تحت کنترل خود درمی آورد. احساس اینکه فرد می تواند در استراتژی ها، راهبردهای مدیریتی، پیامدها و نتایج شغلی نفوذ کند (جمشیدیان، ۱۳۹۷: ۳۸).

**اعتماد:** اعتماد به روابط بین فرادستان و زیردستان اشاره دارد. افراد توانمند مطمئن هستند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد. معمولاً معنی این احساس آن است که آنان اطمینان دارند که صاحبان قدرت به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و با آنان بیطرفانه و عادلانه رفتار خواهد شد (وتن و کمرون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱: ۴).

در تحقیقات صورت گرفته در زمینه توسعه حرفه ای کارکنان، سنگونی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به طراحی مدل ساختاری-تفسیری توسعه ی حرفه ای در بهسازی نیروی انسانی سازمان تامین اجتماعی پرداختند. این پژوهش نشان داد مولفه های بهبود اثربخشی و کارایی و بهبود کیفیت، تأثیرپذیرترین متغیرها در سطح نخست و مولفه های سبک رهبری، سازمان یادگیرنده و آموزش تخصصی، تأثیرگذارترین متغیرها در سطح یازدهم مدل می باشند.

<sup>1</sup> Chen

<sup>2</sup> Veten & kameron

با تکیه بر بررسی‌های صورت گرفته، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود:

#### فرضیه اصلی:

تربیت حرفه‌ای بر توسعه نیروی انسانی تاثیرگذار است.

#### فرضیه‌های فرعی:

- تربیت حرفه‌ای بر مفهوم کار تاثیرگذار است.
- تربیت حرفه‌ای بر خودمختاری تاثیرگذار است.
- تربیت حرفه‌ای بر شایستگی تاثیرگذار است.
- تربیت حرفه‌ای بر موثر بودن تاثیرگذار است.
- تربیت حرفه‌ای بر اعتماد تاثیرگذار است.

## ۲- روش شناسی

مقاله حاضر از لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی است. همچنین از این جهت که به منظور جمع‌آوری اطلاعات، از روش‌های میدانی و کتابخانه‌ای بهره گرفته شده، می‌توان گفت این تحقیق، یک تحقیق توصیفی-همبستگی است. همچنین از جنبه نوع داده‌ها کمی و از نظر زمانی از نوع مقطعی است.

جامعه آماری این تحقیق را تمامی کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی کشور تشکیل داده‌اند که با توجه به اینکه تعداد این افراد غیرقابل شمارش است، با تکیه بر فرمول کوکران ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. این افراد با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شده‌اند. در این تحقیق از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی برای جمع‌آوری اطلاعات بهره گرفته شده است. در بخش کتابخانه‌ای از مقالات، کتب، پایان‌نامه‌ها و سایر اسناد بالادستی بهره گرفته شده. همچنین در بخش میدانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. برای اندازه‌گیری توسعه منابع انسانی، از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد. ابزار مذکور شامل ۲۰ سوال و ۵ مولفه می‌باشد. همچنین برای اندازه‌گیری تربیت حرفه‌ای کارکنان از پرسشنامه آموزش کارکنان ده‌گانه (۲۰۱۵) بهره گرفته شده که دارای ۲۰ گویه و ۳ مولفه است.

روایی: به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری<sup>۱</sup>، محتوایی<sup>۱</sup> و سازه<sup>۲</sup> استفاده شد. در

<sup>۱</sup> Faced Validity

روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و کارشناسان سازمانه‌های دولتی ایران مورد بررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های *CVR* و *CVI* و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و ... محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم *CVI* نشان داد که همه بر آن از نقطه‌نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰,۷۹ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار *CVR* برای همه سؤال‌ها بالای ۰,۶۲ به دست آمد هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار *Smart-Pls 2* استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰,۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰,۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده<sup>۳</sup> (*AVE*) همه مؤلفه‌ها بالای ۰,۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار *Smart-Pls 3* تعریف شده می‌سنجد) و آزمون بار عرضی<sup>۴</sup> (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر توسط ماژولی که در نرم‌افزار *Smart-Pls 3* تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها 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 مشاهده‌پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰,۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود؛ بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

<sup>1</sup> Content Validity

<sup>2</sup> Construct Validity

<sup>3</sup> Average Variance Extracted

<sup>4</sup> Cross Loadings

**پایایی:** در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۱</sup> محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. ضرایب پایایی و روایی ذکر شده برای پرسشنامه تحقیق در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱: اطلاعات پرسشنامه و محاسبه روایی و پایایی ابزار

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی اشتراکی	AVE	۱	۲
تربیت حرفه ای	۰,۷۸۱	۰,۷۵۴	۰,۵۵۶	۰,۳۱۲	
توسعه نیروی انسانی	۰,۹۲۵	۰,۷۶۵	۰,۵۷۸	۰,۴۱۵	۰,۳۲۱

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی های جمعیت شناختی نظیر سن و جنسیت از درصد فراوانی، جدول و نمودار و همینطور به منظور توصیف متغیرها از میانگین، انحراف معیار و چولگی و کشیدگی با استفاده از نرم افزار SPSS23 استفاده شده است. همچنین در بخش استنباطی به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار smartPLS استفاده شده است.

### ۳- یافته‌ها

در ابتدای یافته های پژوهش، به بررسی ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان پرداخته شد. نتایج نشان داد ۲۰۶ نفر از پاسخ دهندگان را مردان و ۱۷۸ نفر را زنان تشکیل داده اند. همچنین بر اساس نتایج، تعداد ۸۴ نفر از پايخ دهندگان در بازه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۱۳۵ نفر بین ۳۰ ال ۴۰ سال، ۱۲۳ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۴۲ نفر بالای ۵۰ سال سن دارند. بر اساس نتایج، ۷۷ نفر دارای مدرک کاردانی و کمتر، ۱۱۳ نفر کارشناسی، ۱۳۴ نفر ارشد و ۶۰ نفر دکتری و بالاتر هستند.

در ادامه به بررسی وضعیت پراکندگی داده های تحقیق پرداخته شد. نتایج به شرح جدول زیر است:



جدول ۲: آمار توصیفی متغیرها

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
تربیت حرفه ای	۳,۲۱۰	۰,۶۶۸	۰,۷۵۹	-۰,۱۷۳
دسترسی به آموزش	۳,۰۱۴	۰,۷۶۴	۰,۵۹۷	-۰,۲۹۹
مزایای آموزش	۳,۵۰۳	۰,۶۴۵	۰,۴۶۰	-۰,۴۵۲
حمایت از آموزش	۳,۳۴۴	۰,۷۱۸	۰,۵۵۶	-۰,۳۱۴
توسعه نیروی انسانی	۳,۳۴۵	۰,۷۲۱	۰,۵۵۵	-۰,۳۷۸
مفهوم کار	۳,۱۵۷	۰,۸۸۹	۰,۳۹۱	-۰,۰۷۹
خودمختاری	۳,۴۵۵	۰,۶۵۳	۰,۴۷۱	-۰,۴۵۴
شایستگی	۳,۵۴۴	۰,۸۹۰	-۰,۲۰۵	۰,۲۵۱
مؤثر بودن	۳,۰۸۸	۰,۹۶۴	۰,۲۷۸	-۰,۳۶۸
اعتماد	۳,۳۳۰	۰,۷۳۴	۰,۴۵۵	-۰,۴۶۶

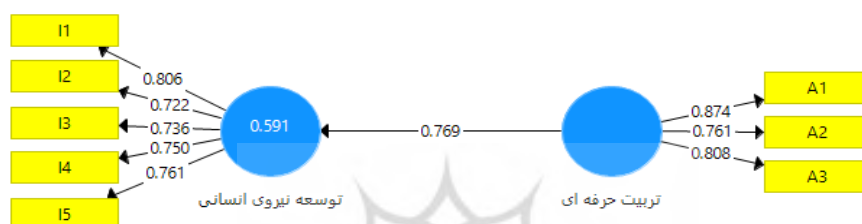
اطلاعات جدول مشخصه‌های آماری همچون میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. بر اساس نتایج، تمامی متغیرهای مدل دارای میانگین بالای ۳ هستند.

نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر منعکس شده است.

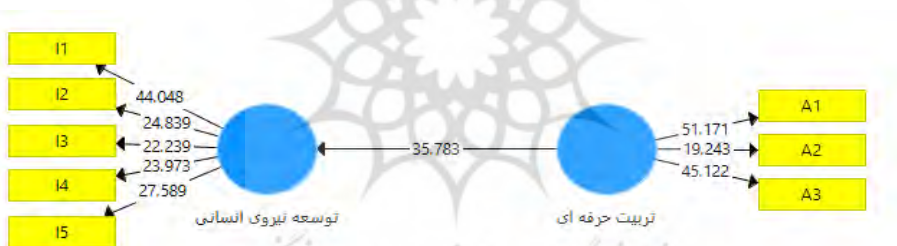
جدول ۳: خلاصه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

مؤلفه	معناداری
تربیت حرفه ای	۰,۰۰۰
دسترسی به آموزش	۰,۰۰۰
مزایای آموزش	۰,۰۰۰
حمایت از آموزش	۰,۰۰۰
توسعه نیروی انسانی	۰,۰۰۱
مفهوم کار	۰,۰۰۰
خودمختاری	۰,۰۰۰
شایستگی	۰,۰۰۳
مؤثر بودن	۰,۰۰۰
اعتماد	۰,۰۰۰

چنانکه در اطلاعات جدول بالا مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری آماره‌ی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای اغلب متغیرها کمتر از ۰,۰۵ است، لذا فرض صفر (نرمال بودن داده‌ها) رد می‌شود. یعنی، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. بر همین اساس برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش حداقل مربعات جزئی بهره گرفته شده است. همانگونه که بیان شد، در این پژوهش برای بررسی روابط از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. نتایج بررسی فرضیه اصلی به شرح زیر است:



شکل ۱- ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل فرضیه اصلی



شکل ۲: معناداری مدل فرضیه اصلی

مدل ساختاری، مدلی که در آن روابط بین متغیرهای مکنون مستقل (برونزا) و وابسته (درونزا) مدنظر است. مدل ساختاری تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آنها بررسی می‌کند. اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر و همچنین بارهای عاملی را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استرپ<sup>۱</sup> مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۲,۵۸ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

<sup>1</sup> Bootstrapping

شاخص ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای وابسته

ضریب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) است و تاثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته را نشان می‌دهد که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شوند. مقدار  $R^2$  برای سازه مدل، ۰/۵۹۱ محاسبه شده است.

شاخص ارتباط پیش بین  $Q^2$ 

این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. ملاک تفسیر  $Q^2$ ، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد. اگر این شاخص مثبت باشد مطلوب است. مقدار  $Q^2$  برای متغیرهای تحقیق ۰/۲۹۴ و ۰/۲۵۴ است که مثبت و در سطح مطلوب است. بر همین اساس می‌توان گفت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرها مطلوب هستند.

شاخص  $GOF$ 

شاخص که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش ( $GOF$ ) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و  $R^2$  به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2}$$

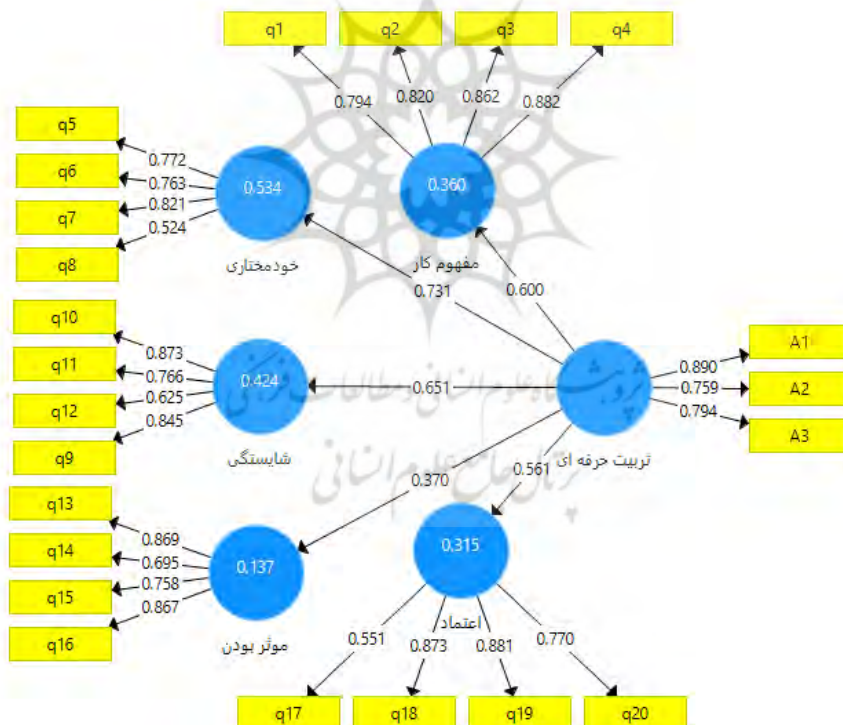
این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

<sup>1</sup> Tennen House et al

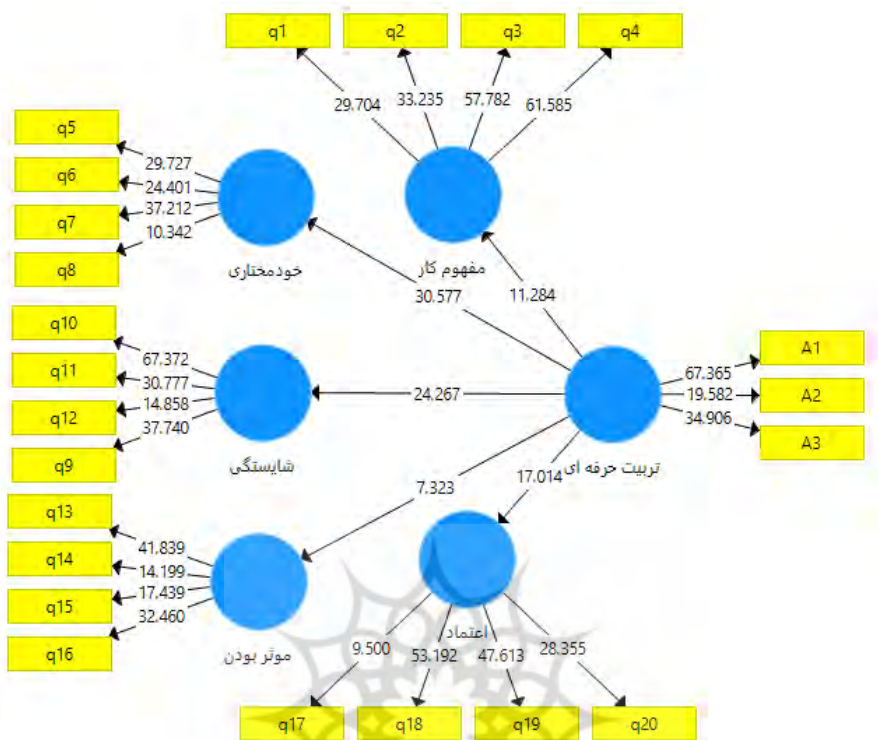
$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.567 \times 0.591} = .578$$

متخصصان مدل یابی ساختاری به روش *PLS* شاخص *GOF* کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳۶ را بزرگ قلمداد می کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۵۷۸ می باشد که جز اندازه های بزرگ است. با توجه به این یافته ها می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش مناسبی دارد. همچنین با توجه به اینکه بارهای عاملی تمامی متغیرهای آشکار مدل بیشتر از ۰,۵ و معناداری بیشتر از ۲,۵۸ است، می توان گفت سازه حاضر از روایی مطلوبی برخوردار است. همچنین این مدل نشان داد ضریب مسیر تاثیر تربیت حرفه ای بر توسعه منابع انسانی بیشتر از ۰,۵ و معناداری این رابطه بیشتر از ۲,۵۸ است. بر همین اساس فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار می گیرد.

بررسی فرضیه های فرعی به شرح شکل های زیر است.



شکل ۳: ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل فرضیه های فرعی



شکل ۴: معناداری مدل فرضیه‌های فرعی

شاخص ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای وابسته

مقدار  $R^2$  برای سازه مدل، ۰٫۳۱۵، ۰٫۱۳۷، ۰٫۴۲۴، ۰٫۵۳۴، ۰٫۳۶۰ محاسبه شده است.

شاخص ارتباط پیش بین  $Q^2$

این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. ملاک تفسیر  $Q^2$ ، سه مقدار ۰٫۰۲، ۰٫۱۵ و ۰٫۳۵ عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد. اگر این شاخص

مثبت باشد مطلوب است. مقدار  $Q^2$  برای متغیرهای تحقیق ۰٫۲۹۸، ۰٫۲۶، ۰٫۲۵۴، ۰٫۲۸، ۰٫۲۶۴، ۰٫۲۱۵ است که مثبت و در سطح مطلوب است. بر همین اساس می‌توان گفت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرها مطلوب هستند.

## شاخص GOF

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.567 \times 0.354} = .448$$

شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۴۴۸ می باشد که جز اندازه های بزرگ است. با توجه به این یافته ها می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش مناسبی دارد. با توجه به بررسی های صورت گرفته، نتایج پژوهش به شرح جدول زیر است:

جدول ۴: نتایج حاصل از بررسی فرضیه ها

نتایج	معناداری	ضریب مسیر	مسیر
تایید	۳۵,۷۸۳	۰,۷۶۹	تربیت حرفه ای بر توسعه نیروی انسانی تاثیرگذار است.
تایید	۱۱,۲۸۷	۰,۶۰۰	تربیت حرفه ای بر مفهوم کار تاثیرگذار است.
تایید	۳۰,۵۷۷	۰,۷۳۱	تربیت حرفه ای بر خودمختاری تاثیرگذار است.
تایید	۲۴,۲۶۷	۰,۶۵۱	تربیت حرفه ای بر شایستگی تاثیرگذار است.
عدم تایید	۷,۳۲۳	۰,۳۷۰	تربیت حرفه ای بر موثر بودن تاثیرگذار است.
تایید	۱۷,۰۱۴	۰,۵۶۱	تربیت حرفه ای بر اعتماد تاثیرگذار است.

## بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش به شرح زیر است:

**فرضیه اصلی:** تربیت حرفه ای بر توسعه نیروی انسانی تاثیرگذار است.

براساس نتایج میزان معناداری رابطه بیشتر از ۲,۵۸ و ضریب مسیر بیشتر از ۰,۵ است. در نتیجه این فرضیه مورد تایید قرار گرفت و می توان گفت هرچه تربیت و آموزش حرفه ای روی کارکنان بیشتر شود، توسعه منابع انسانی نیز بیشتر محقق می شود. با پیشرفت فناوری و بهبود روش ها و استراتژی های محل کار، هماهنگی کارفرمایان و کارمندان با این تغییرات (از نظر دانش، مهارت ها، ارزش ها و توانایی ها) ضرورت دارد. یکی از بهترین راه های افزایش دانش و مهارت، آموزش کارکنان است. قرار گرفتن کارمندان در معرض آموزش های مرتبط و مداوم می تواند به شرکت ها در بهبود عملکرد و افزایش نتایج در محل کار کمک کند. ارتقاء مهارت ها و دانش کارکنان به وضوح تأثیر خوبی بر کیفیت خدمات و محصولات ارائه شده دارد و باعث رضایت مشتریان و افزایش سودآوری شرکت می شود. به همین دلیل، سرمایه گذاری در آموزش و توسعه

کارکنان یکی از بهترین استراتژی‌ها برای رشد سازمانی و تعالی کسب و کار است. در این راستا آموزش حرفه‌ای می‌تواند به رشد و توسعه شغلی کارکنان کمک کند. با آموزش مناسب، کارکنان مهارت‌های جدید یاد می‌گیرند که می‌تواند به بهبود عملکرد واحد کاری شان کمک کند. همچنین، آموزش حرفه‌ای می‌تواند افزایش انگیزه و اعتماد به نفس کارکنان را نیز ایجاد کند و نقش مهمی در توسعه شغلی آنها داشته باشد. این آموزش‌ها می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا مهارت‌ها و دانش خود را به‌روز کنند، از تکنیک‌های جدید آگاه شوند و استانداردهای صنعتی را دنبال کنند. این باعث می‌شود که کارکنان بهبود یابند و بتوانند وظایف خود را با بهترین شکل انجام دهند.

#### فرضیه فرعی اول: تربیت حرفه‌ای بر مفهوم کار تاثیرگذار است.

براساس نتایج میزان معناداری رابطه بیشتر از ۲,۵۸ و ضریب مسیر بیشتر از ۰,۵ است. در نتیجه این فرضیه مورد تایید قرار گرفت و می‌توان گفت هرچه تربیت و آموزش حرفه‌ای روی کارکنان بیشتر شود، مفهوم کار نیز بیشتر محقق می‌شود. شرکت‌ها با سرمایه‌گذاری در آموزش کارکنان نشان می‌دهند که برای پیشرفت و رشد حرفه‌ای کارکنان خود ارزش قائل هستند. این شناخت می‌تواند روحیه را تقویت کند و محیط کاری مثبت تری ایجاد کند. زمانی که کارکنان دانش و مهارت لازم برای انجام کار خود را به طور موثر داشته باشند، به احتمال زیاد از کار خود احساس رضایت می‌کنند. این می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری، نرخ گردش مالی کمتر و در کل رضایت شغلی بالاتر شود.

#### فرضیه فرعی دوم: تربیت حرفه‌ای بر خودمختاری تاثیرگذار است.

براساس نتایج میزان معناداری رابطه بیشتر از ۲,۵۸ و ضریب مسیر بیشتر از ۰,۵ است. در نتیجه این فرضیه مورد تایید قرار گرفت و می‌توان گفت هرچه تربیت و آموزش حرفه‌ای روی کارکنان بیشتر شود، خودمختاری نیز بیشتر محقق می‌شود. امروزه در مدیریت نیروی انسانی یکی از موضوعات مورد توجه، تامین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالابردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان است. استقلال شغلی کارکنان می‌تواند تعهد به اهداف و میزان یادگیری را ارتقا بخشد و به سازمان برای بهبود شرایطش کمک کند. خودمختاری یا داشتن احساس «حق انتخاب»، به آزادی عمل و استقلال کارمند در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد. احساس خودمختاری به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شغلی است. نتایج تحقیقات حاکی از این است که احساس قوی

خودمختاری با از خودبیگانگی کمتر در محیط شغلی، خشنودی شغلی، عملکرد شغلی بالا، سطوح بالاتر مشارکت شغلی و فشار کاری کمتر ارتباط دارد. هنگامی که افراد احساس خودمختاری می‌کنند، به جای آنکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا از آن دست بکشند، خود داوطلبانه و تعمداً در وظایف شرکت می‌نمایند و فعالیت‌های آنان پیامد آزادی و استقلال شخصی است.

#### فرضیه فرعی سوم: تربیت حرفه ای بر شایستگی تاثیرگذار است.

براساس نتایج میزان معناداری رابطه بیشتر از ۲,۵۸ و ضریب مسیر بیشتر از ۰,۵ است. در نتیجه این فرضیه مورد تایید قرار گرفت و می‌توان گفت هرچه تربیت و آموزش حرفه ای روی کارکنان بیشتر شود، شایستگی نیز بیشتر محقق می‌شود. افرادی که دارای مهارت در هر زمینه ای هستند در دید مدیران و ارشدهای یک مرکز اداری از ارزش بیشتری برخوردار خواهند بود. در این راستا آموزش‌های حرفه‌ای می‌توانند به افزایش فرصت‌های شغلی کارکنان کمک کنند. افرادی که به دنبال توسعه حرفه‌ای خود هستند، معمولاً همچنین به فرصت‌های جدید شغلی توجه می‌کنند و این باعث می‌شود که آنها بتوانند در مسیر حرفه‌ای خود به خوبی پیشرفت کنند. ارائه فرصت‌های آموزشی به کارکنان به آنها کمک می‌کند تا مهارت‌های جدید را کسب کنند و مهارت‌های موجود را بهبود بخشند. این می‌تواند به احساس موفقیت و رشد منجر شود و باعث می‌شود در نقش‌های خود احساس شایستگی و اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند.

#### فرضیه فرعی چهارم: تربیت حرفه ای بر موثربودن تاثیرگذار است.

براساس نتایج میزان ضریب مسیر کمتر از ۰,۵ است. در نتیجه این فرضیه مورد تایید قرار نگرفت. با توجه به اینکه سایر تحقیقات نشان داده اند که هرچه تربیت و آموزش حرفه ای روی کارکنان بیشتر شود، موثربودن نیز بیشتر محقق می‌شود، دلیل رد این فرضیه در این پژوهش می‌تواند ناشی از ماهیت کار و یا نوع نگاه کارکنان به شغل خود باشد. اجرای برنامه‌های آموزشی در محل کار به کارمندان کمک می‌کند که احساس کنند روی آن‌ها سرمایه‌گذاری شده‌است. با ادامه‌ی آموزش مهارت‌ها و توانایی‌های جدید به کارمندان، آن‌ها نه تنها کارمندان بهتری می‌شوند، بلکه احساس می‌کنند اعضای سازنده‌تری در سازمان هستند. این امر روحیه و قابلیت‌های آنان را در محل کار بهبود می‌بخشد.

#### فرضیه فرعی پنجم: تربیت حرفه ای بر اعتماد تاثیرگذار است.

براساس نتایج میزان معناداری رابطه بیشتر از ۲,۵۸ و ضریب مسیر بیشتر از ۰,۵ است. در



نتیجه این فرضیه مورد تایید قرار گرفت و می‌توان گفت هرچه تربیت و آموزش حرفه‌ای روی کارکنان بیشتر شود، اعتماد نیز بیشتر محقق می‌شود. آموزش‌های حرفه‌ای می‌توانند همچنین انگیزه و اعتماد به نفس کارکنان را افزایش دهند. وقتی کارکنان با اطمینان به دلیل داشتن مهارت‌ها و دانش لازم، به کار خود می‌پردازند، احساس می‌کنند که به اهداف خود نزدیک‌تر هستند و این در تقویت انگیزه آنها تاثیرگذار خواهد بود.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهادات زیر به مدیران سازمان‌های دولتی ایران ارائه می‌شود:

- برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با شغل و نیازهای سازمانی کارکنان را بالا می‌برد و به آنها کمک می‌کند تا مهارت‌های لازم را به دست آورند.
- ارزیابی منظم عملکرد کارکنان به آنها کمک می‌کند تا نقاط ضعف و قوت خود را شناسایی کرده و برای بهبود عملکرد خود تلاش کنند.
- ایجاد محیط کاری مثبت و پایدار که از تحول، یادگیری، و همکاری حمایت می‌کند.
- مدیریت بهره‌وری و زمان به کمک بهینه‌سازی وظایف و افزایش بهره‌وری کارکنان پرداخته می‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

- پایدار، فرانک و رجبی کیاپی، مرتضی (۱۳۹۸). نقش مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان در اثربخشی سازمانی ناجا، مطالعات راهبردی ناجا، ۱۴(۱)، ۱۱۵-۱۴۰.
- جمشیدیان، محمدامین (۱۳۹۷). تاثیر توانمندسازی کارکنان، کار تیمی و آموزش کارکنان بر رضایت شغلی کادر پرستار بیمارستان امام خمینی (ره) شهر اراک، نخبگان علوم و مهندسی، ۳(۴)، ۳۵-۴۴.
- سنگونی، محسن؛ اکبری، احمد؛ چرایین، مسلم و قرونه، داود (۱۳۹۹). طراحی مدل ساختاری\_تفسیری توسعه‌ی حرفه‌ای در بهسازی نیروی انسانی سازمان تامین اجتماعی. جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۳(۳)، ۵۷۳-۵۹۰.
- یوسفی امیر، ملکی آوارسین صادق، طالبی بهنام (۱۳۹۹). طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی در آفق ۱۴۰۴ با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد. مدیریت بر آموزش سازمانها، ۹(۱)، ۱۳-۵۱.
- Alakoç, B., Z. (2014). Human Resource Management and Its Importance for Tyyyy' Orgiii ztt inns *International Journal of Education and Social Science*, 2. 1, 85-94.
- Azar, A., Sebt, M. V., Ahmadi, P., & Rajaeian, A. (2013). A model for personnel selection with a data mining approach: A case study in a commercial bank. *Journal of Human Resource Management*, 11 (1), 1-10.
- C kk 1111) "A yyyyyy t Imccct ff mmmwwrrmttt nn Employee Performance in the - Att omtt iv Itttt ty i aa lyyii a A aa strr's Project Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree of Master of Human Resource Management, Centre for Graduate Studies Open University Malaysia.
- Groccia, J.E., Gillespie, A.R., Mason, J.L., & Long, K.A. (2022). International perspectives on faculty professional development. *New Dir Teach Learn*, 9-20.
- Hill, N. S., Bartol, K. M. (2016). Empowering leadership and effective collaboration in geographically dispersed teams. *Personnel Psychology*, 69(1): 159-198.
- Hou, S.H., Horng, R.Y., & Chen, P.H.. (2016). Professional Development in Practice: An Exploratory Study With Attending Physicians. *Comprehensive Psychology*, 5: 1-11.
- Levin, B. (2020). Professional development and the promotion of highly-effective teaching. Paper presented in 29th annual Emerging Issues Forum in North.

- Mero-Jaffe, I., & Altarac, H. (2022). A Professional Development Model for School Leadership. *Leadership and Policy in Schools*, 21(3): 483-500.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Human resource management: Gaining a competitive advantage. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Phillips, D. R., & Roper, K. O. (2020). A framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*. 11 (1), 7–16.
- Sattar, T., Ahmad, K., & Hassan, S. M. (2015). Role of human resource practices in employee performance and job satisfaction with mediating effect of employee engagement. *Pakistan Economic and Social Review*, 81-96.
- Shawcross, M.C. (2023). Preferred Professional Development Methods for Health Science Librarians. *Hospital Librarianship*, 23(4): 225-241.
- Stander MW, rothmann S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*; 36(1), 1-8.
- Whetten, David. S & Cameron, Kim, (2011), Developing Management skills, 3 Th edition,
- Zeggelaar, A., Vermeulen, M., & Jochems, W. (2022). Evaluating effective professional development. *Professional Development in Education*, 48 (5): 806-826.