

تأثیر آموزش منابع انسانی بر رفتار شهروندی (مورد مطالعه کارکنان علوم پزشکی شهر کرد)

سعیده باقریان^۱

ابراهیم اسماعیل زاده^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۳/۰۱

چکیده

هدف این پژوهش تأثیر آموزش منابع انسانی بر رفتار شهروندی کارکنان علوم پزشکی شهر کرد بود این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی می باشد که جامعه آماری کارکنان علوم پزشکی شهر کرد به تعداد ۳۵۰ نفر می باشد روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی طبقه بندی شده می باشد که حجم نمونه ۱۸۰ نفر بر اساس جدول مورگان به دست آمد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه محقق ساخته آموزش منابع انسانی و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۲۰۰۸) که روایی پرسشنامه ها به کمک متخصصین تأیید و پایایی پرسشنامه ها به کمک ضریب آلفا کرونباخ برای پرسشنامه آموزش منابع انسانی برابر ۰/۸۱ و برای پرسشنامه رفتار شهروندی برابر ۰/۷۹ به دست آمد؛ و برای تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد، نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین رفتار شهروندی سازمانی با میزان آموزش منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، رفتار مدنی، احترام و تکریم) و آموزش منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی

آموزش، آموزش منابع انسانی، رفتار شهروندی

۱. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه نورهدایت شهر کرد، ایران.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه نورهدایت شهر کرد، ایران.

مقدمه

سیاست توسعه منابع انسانی نقش مهمی در ظهور و اقتصاد مبتنی بر دانش دارد و انسان ها مهم ترین تولیدکننده دانش هستند. در یک اقتصاد مبتنی بر دانش، رشد بر مبنای بهبود و نوآوری فرایندهای کار، محصول و خدمات قرار دارد که در نتیجه تولید دانش است. تولید دانش نیازمند مشارکت فردی و یادگیری فرد در یک زمینه اجتماعی مناسب است (حسن زاده بارانی و صالحی عمران، ۱۳۹۵). برای تواناسازی تولید دانش، محیط کار باید به محیط ایجاد دانش تبدیل شود. کار نوآوری دانش به طور انتقادی نیازمند رفتار کاری انعکاسی حرفه‌ای های قدرتمند است؛ بنابراین سیاست توسعه منابع انسانی، وقتی نقش دائمی در حضور اقتصاد مبتنی بر دانش دارد که تئوری سرمایه اجتماعی مبنای کار قرار گیرد. چرا که این تئوری می تواند فرضیات باارزشی برای یادگیری فردی خود راهنما و شبکه اجتماعی برای تولید دانش تجمعی فراهم آورد این دیدگاه باید در یک زمینه وسیع تر حضور اقتصادی مبتنی بر دانش دیده شود که فاکتورهای اقتصاد سنتی از قبیل سرمایه مالی، نیروی کار و مواد را به کار گیرد که امروز اهمیت کمتری در مقایسه با ظرفیت ارزش افزوده از طریق عملکرد صنایع و مؤسسات در توسعه دانش، بهبود و نوآوری پیدا کرده است. هم اکنون که اقتصاد وارد عرصه جدیدی از نظام منعطف و دانایی شده است (سرگزی و همکاران، ۱۳۹۰).

دنیای کنونی با شتاب فزاینده‌ای در حال صنعتی شدن است. این امر ضرورت نوآوری، انعطاف‌پذیری، بهره‌وری و پاسخگویی را برای بقا و موفقیت سازمان‌ها بیشتر می‌کند. از این رو، استانداردهای جدیدی باید برای سازمان‌ها تدوین گردد تا پاسخگوی چالش‌های جهانی بوده و زمینه مناسبی را برای کارکنان فراهم کند تا بتوانند از مناسب‌ترین مهارت‌ها برخوردار باشند. از این رو، روانشناسان تأکید دارند کارکنان سازمان‌ها باید فراتر از وظایف رسمی خود عمل کنند. با توجه به تعامل فراوان و رو در رو با مشتری و هم چنین ماهیت خدمات، این مفهوم در بخش‌های خدماتی اهمیت بیشتری دارد (گارگ و راستوگی^۱، ۲۰۰۶). یکی از مهارت‌هایی که می‌تواند به کارکنان در این راه کمک کند، «رفتار شهروندی سازمانی» است. رفتار شهروندی سازمانی از اواخر دهه ۱۹۷۰ مورد بررسی قرار گرفته است و این مفهوم در حوزه‌های گوناگون از منظر روانشناختی شخصیت و اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته شده است (اولاه^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). این مقوله به رفتارهای فردی اشاره دارد که برخاسته از بصیرت افراد بوده و علاوه بر این که کارایی و اثر بخشی عملکرد سازمان را افزایش می‌دهند، مستقیم و به صورت صریح، از طریق سیستم رسمی پاداش تشویق نمی‌شود (ارگان^۳، ۱۹۹۸).

در حالی که محیط سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای پیچیده و پویا می‌شود، اهمیت خلق و پایداری مزیت رقابتی برای سازمان‌ها بیش از پیش می‌گردد. از اساسی ترین ساز و کارهای خلق مزیت رقابتی پایدار در محیط پویای امروزی، استفاده از نوآوری در کسب و کارها، محصولات و ارائه خدمات یا به تعبیری، کارآفرینی سازمانی می‌باشد. تغییر و تحولات گسترده امروزی و پویایی رقابت باعث شده است تا سازمان‌ها به دنبال ایجاد شرایطی باشند که بتوانند افراد

¹Garg&Rastogi

²Ullah

³Organ

خلاق و کارآفرین را جذب، مدیریت و نگهداری نمایند تا از مزایای کارآفرینی سازمانی هرچه بیشتر بهره مند گردند. بدین منظور و با توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی و همینطور اهمیت رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی که هر دو مقوله های رفتاری مهمی هستند که به نظر می رسد دارای نقاط مشترک فراوانی بوده و برهم تأثیر گذار نیز باشند (سید نقوی و پوربرخورداری، ۱۳۹۱).

یکی از سیاست گذاری های مهم سازمان ها در اغلب کشورها می تواند توسعه رفتار شهروندی از طریق توسعه کیفیت آموزش منابع انسانی باشد. سیستم های آموزشی می توانند با فراهم آوری فرصت های کیفی آموزش برای همه ی ذینفعان زمینه مناسبی برای حضور آنان در حوزه های مختلف رفتار شهروندی را فراهم آورند. بی تردید، اگر این سیاست اجتماعی در برنامه ریزی سازمان ها در نظر گرفته شود، آثار و نتایج اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراوانی را به همراه خواهد داشت. لذا این پژوهش به بررسی تأثیر آموزش منابع انسانی بر رفتار شهروندی کارکنان علوم پزشکی شهرکرد می پردازد.

روش تحقیق

این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی می باشد که جامعه آماری کارکنان علوم پزشکی شهرکرد به تعداد ۳۵۰ نفر می باشد روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی طبقه بندی شده می باشد که حجم نمونه ۱۸۰ نفر بر اساس جدول مورگان به دست آمد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه محقق ساخته آموزش منابع انسانی و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۲۰۰۸) که روایی پرسشنامه ها به کمک متخصصین تأیید و پایایی پرسشنامه ها به کمک ضریب آلفا کرونباخ برای پرسشنامه آموزش منابع انسانی برابر ۰/۸۱ و برای پرسشنامه رفتار شهروندی برابر ۰/۷۹ به دست آمد؛ و برای تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به کمک نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته ها

فرضیه اول: بین آموزش منابع انسانی و نوع دوستی کارکنان علوم پزشکی شهرکرد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱): ضریب همبستگی فرضیه اول

نوع دوستی	متغیر وابسته / متغیر مستقل	
	شدت	آموزش منابع انسانی
۰/۱۶۰	شدت	آموزش منابع انسانی
۰/۰۱۴	معناداری	
۱۸۰	تعداد	

برای آزمون این فرضیه از آزمون معناداری پیرسون استفاده شده است، نتایج بدست آمده به شرح زیر توضیح داده می‌شود: بین آموزش منابع انسانی و نوع دوستی همبستگی و معناداری وجود دارد، چرا که سطح معناداری بدست آمده ($P=0/014$) کمتر از آلفای تحقیق ($\alpha=0/05$) می‌باشد، پس نتیجه کلی این است که رابطه معناداری بین آموزش منابع انسانی و نوع دوستی وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور مستقیم بوده است؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد، به این مفهوم که تغییرات در آموزش منابع انسانی باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته می‌گردد.

فرضیه دوم: بین آموزش منابع انسانی و وجدان کرب کارکنان علوم پزشکی شهر کرد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲): ضریب همبستگی فرضیه دوم

وجدان کاری	متغیر وابسته / متغیر مستقل	
	شدت	آموزش منابع انسانی
۰/۲۲۴	معناداری	
۰/۰۰۳	تعداد	
۱۸۰		

برای آزمون این فرضیه از آزمون معناداری پیرسون استفاده شده است، نتایج بدست آمده به شرح زیر توضیح داده می‌شود: بین آموزش منابع انسانی و وجدان کاری همبستگی و معناداری وجود دارد، چرا که سطح معناداری بدست آمده ($P=0/003$) کمتر از آلفای تحقیق ($\alpha=0/05$) می‌باشد، پس نتیجه کلی این است که رابطه معناداری بین آموزش منابع انسانی و وجدان کاری وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور مستقیم بوده است؛ بنابراین فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد، به این مفهوم که تغییرات در آموزش منابع انسانی باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته می‌گردد.

فرضیه سوم: بین آموزش منابع انسانی و جوانمردی کارکنان علوم پزشکی شهر کرد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳): ضریب همبستگی فرضیه سوم

نوع دوستی	متغیر وابسته / متغیر مستقل	
	شدت	آموزش منابع انسانی
۰/۱۸۴	معناداری	
۰/۰۱۰	تعداد	
۱۸۰		

برای آزمون این فرضیه از آزمون معناداری پیرسون استفاده شده است، نتایج بدست آمده به شرح زیر توضیح داده می‌شود: بین آموزش منابع انسانی و جوانمردی همبستگی و معناداری وجود دارد، چرا که سطح معناداری بدست آمده ($P=0/010$) کمتر از آلفای تحقیق ($\alpha=0/05$) می‌باشد، پس نتیجه کلی این است که رابطه معناداری بین آموزش منابع انسانی و جوانمردی وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور مستقیم بوده است؛ بنابراین فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد، به این مفهوم که تغییرات در آموزش منابع انسانی باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته می‌گردد. فرضیه چهارم: بین آموزش منابع انسانی و رفتار مدنی کارکنان علوم پزشکی شهرکرد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴): ضریب همبستگی فرضیه چهارم

رفتار مدنی	متغیر وابسته / متغیر مستقل	
	شدت	آموزش منابع انسانی
۰/۲۷۱	شدت	
۰/۰۰۱	معناداری	
۱۸۰	تعداد	

برای آزمون این فرضیه از آزمون معناداری پیرسون استفاده شده است، نتایج بدست آمده به شرح زیر توضیح داده می‌شود: بین آموزش منابع انسانی و رفتار مدنی همبستگی و معناداری وجود دارد، چرا که سطح معناداری بدست آمده ($P=0/001$) کمتر از آلفای تحقیق ($\alpha=0/05$) می‌باشد، پس نتیجه کلی این است که رابطه معناداری بین آموزش منابع انسانی و رفتار مدنی وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور مستقیم بوده است؛ بنابراین فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد، به این مفهوم که تغییرات در آموزش منابع انسانی باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته می‌گردد. فرضیه پنجم: بین آموزش منابع انسانی و احترام و تکریم کارکنان علوم پزشکی شهرکرد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۵): ضریب همبستگی فرضیه پنجم

احترام و تکریم	متغیر وابسته / متغیر مستقل	
	شدت	آموزش منابع انسانی
۰/۳۰۵	شدت	
۰/۰۰۱	معناداری	
۱۸۰	تعداد	

برای آزمون این فرضیه از آزمون معناداری پیرسون استفاده شده است، نتایج بدست آمده به شرح زیر توضیح داده می‌شود: بین آموزش منابع انسانی و احترام و تکریم همبستگی و معناداری وجود دارد، چرا که سطح معناداری بدست

آمده ($P=0/001$) کمتر از آلفای تحقیق ($\alpha=0/05$) می باشد، پس نتیجه کلی این است که رابطه معناداری بین آموزش منابع انسانی و احترام و تکریم وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور مستقیم بوده است؛ بنابراین فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد، به این مفهوم که تغییرات در آموزش منابع انسانی باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته می گردد.

فرضیه اصلی: بین آموزش منابع انسانی و رفتار شهروندی کارکنان علوم پزشکی شهرکرد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۶): ضریب همبستگی فرضیه اصلی

رفتار شهروندی	متغیر وابسته	
	متغیر مستقل	
۰/۲۲۴	شدت	آموزش منابع انسانی
۰/۰۰۲	معناداری	
۱۸۰	تعداد	

برای آزمون این فرضیه از آزمون معناداری پیرسون استفاده شده است، نتایج بدست آمده به شرح زیر توضیح داده می شود: بین آموزش منابع انسانی و رفتار شهروندی همبستگی و معناداری وجود دارد، چرا که سطح معناداری بدست آمده ($P=0/002$) کمتر از آلفای تحقیق ($\alpha=0/05$) می باشد، پس نتیجه کلی این است که رابطه معناداری بین آموزش منابع انسانی و رفتار شهروندی وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور مستقیم بوده است؛ بنابراین فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد، به این مفهوم که تغییرات در آموزش منابع انسانی باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته می گردد.

نتایج

هدف این پژوهش تاثیر آموزش منابع انسانی بر رفتار شهروندی کارکنان علوم پزشکی شهرکرد بود این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی می باشد که جامعه آماری کارکنان علوم پزشکی شهرکرد به تعداد ۳۵۰ نفر می باشد روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی طبقه بندی شده می باشد که حجم نمونه ۱۸۰ نفر بر اساس جدول مورگان به دست آمد؛ و برای تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد، نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین رفتار شهروندی سازمانی با میزان آموزش منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، رفتار مدنی، احترام و تکریم) و آموزش منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج این تحقیق با تحقیقات سیدپور (۱۳۹۶)، سیدنقوی و پوربرخورداری (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

منابع

- حسن زاده بارانی کرد، سودابه، ابراهیم صالحی عمران، (۱۳۹۵)، ارتقاء کیفیت آموزش منابع انسانی آموزش عالی با تأکید بر تولید و ساخت سرمایه اجتماعی، آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۱۰)، ۲۸-۴۴.
- سرگزی حسینعلی، خوش فر غلامرضا، کریمف موسی، (۱۳۹۰)، تأثیر سرمایه اجتماعی در فرهنگ سازمانی در مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی ایران (مورد استان گلستان)، جامعه پژوهی فرهنگی: ۲(۱)، ۵۱-۷۸.
- سیدپور، سیدمصطفی، ۱۳۹۶، تأثیر کارکردهای منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان تامین اجتماعی استان اصفهان، ششمین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین، گرگان
- سید نقوی، میرعلی، امین پوربرخورداری، (۱۳۹۱). نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارآفرینی سازمان. فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، ۳(۲۸).
- Cohen, A., & Kol, Y. (2004). Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israeli nurses. *Journal of managerial psychology*, 19(4), 386-405.
- Organ D.W, (1988), organization citizenship behavior: the good soldier syndrome, Lexington book, Lexington, MA organization citizenship behavior: the good soldier syndrome, Lexington book, Lexington, MA.
- Thomas. W., Lam, S. S., & Feldman, D. C. (2016). Organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: Do males and females differ?. *Journal of Vocational Behavior*, 7(93), 11-32
- Ullah, R., Ahmed, S. Z., & Ahmad, S. Y. (2017). Organization Justice and Organization Citizenship Behavior: Employee Trust Acting As a Mediator. *Sukkur Institute of Business Administration*, 3(2), 113-168

The effect of human resource training on the studied citizenship behavior (Shahrekord medical sciences staff)

Saeedeh Bagherian¹

Ebrahim Esnaeilzadeh²

Date of Receipt: 2021/05/11 Date of Issue: 2021/05/22

Abstract

The purpose of this study was the effect of human resource training on the citizenship behavior of Shahrekord medical staff. This is a practical and correlational study that the statistical population of Shahrekord medical staff is 350. A sample of 180 people was obtained based on the Morgan table. Data collection tools included a researcher-made human resource education questionnaire and Oregon and Kanowski (2008) Organizational Citizenship Behavior Questionnaire. Citizenship behavior was 0.79. Pearson correlation coefficient and regression tests were used to analyze the data using SPSS software.

The results of the research showed that the results of the research showed that the behavior of organizational citizenship with the amount of human resource training is significant. There is also a significant relationship between the dimensions of organizational citizenship behavior (altruism, conscientiousness, chivalry, civic behavior, respect and honor) and human resource education.

Keywords

Education, human resource education, citizenship behavior

1. Master of Human Resource Management, Noor Hedayat University, Shahrekord.

2. Master student of human resources management Noor Hedayat Shahrekord.