

## Study OF Human Resources Education at the Ministry of Sports and Youth

### ARTICLE INFO

*Article Type*  
Analytical Review

### Aurhors

GhanbarAli Delfan Azari <sup>1</sup>  
Ferdos Yadegari <sup>2\*</sup>  
Fattah Nazem <sup>2</sup>

### ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the factors affecting human resource training in the Ministry of Sports and Youth. In terms of purpose, this research is applied and in terms of collecting data, descriptive-survey. The statistical population consisted of all employees and managers (formal, contractual and contracted) employed at the Ministry of Sports and Youth at n=360. To determine the samples, cluster and cluster sampling was used. The data collection tool was a Five-option Likert questionnaire. Cronbach's alpha coefficient  $\alpha = 0.85$  was used to calculate the reliability of the questionnaire. For data analysis, Kolmogorov-Smirnov tests (K-S), Shapiro-Weilk (SH-W), t single sample have been used. The findings showed that 13 components and 57 indicators are involved as effective factors in human resource training in the Ministry of Sports and Youth and the current situation of human resource training in the Ministry of Sports and Youth is lower than the average of the identified components.

### How to cite this article

GhanbarAli Delfan Azari, Ferdos Yadegari, Fattah Nazem, Study OF Human Resources Education at the Ministry of Sports and Youth, Journal of Islamic Life Style Centered on He-alth. 2018;2(2):113-121.

**Keywords:** Human Resources Education, Ministry of Sports and Youth.

<sup>1</sup> PhD student in Educational Management, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.

<sup>2</sup> Department of Educational Sciences, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.

### \* Correspondence:

Address:  
Phone:  
Email: st.gh\_delfan@riau.ac.ir

### Article History

Received: 2017/10/24  
Accepted: 2017/12/16  
ePublished: 2018/06/21

## شناسایی عوامل موثر بر آموزش منابع انسانی (مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان)

قنبرعلی دلفان آذری ۱

دانش‌آموخته دکتری تخصصی مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

فردوس یادگاری<sup>۲\*</sup>

گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول)

فتح ناظم<sup>۳</sup>

گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

### چکیده

هدف این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان بوده است. از نظر هدف، این پژوهش کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و مدیران (رسمی، پیمانی و قراردادی) مشغول به خدمت در وزارت ورزش و جوانان  $n=360$  بوده است. برای تعیین نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و طبقه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بوده است. برای محاسبه اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ  $a=0/85$  استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگوروف-اسمیرنوف، شاپیروویلک، تحلیل عاملی اکتشافی و  $t$  تک نمونه‌ای استفاده شده است. یافته‌های به دست آمده نشان داد که ۱۳ مولفه و ۵۷ شاخص به عنوان عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان دخیل هستند و وضعیت موجود آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان از نظر مولفه‌های شناسایی شده کمتر از متوسط جامعه است.

کلیدواژه‌ها: آموزش منابع انسانی، وزارت ورزش و جوانان.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۲۵

\* نویسنده مسئول: st.gh\_delfan@riau.ac.ir

### مقدمه

با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به عنوان یک سیستم باز با محیط خود در تعامل قرار دارند و برای تداوم حیات خود نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمانها محسوب می‌شود، تجهیز و آماده سازی منابع انسانی برای مواجه شدن با تغییرات از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع ماموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (۱).

اساساً، در هزاره نوین، منابع انسانی به عنوان بخشی کلیدی در سازمانها به صورت منبجی برای رفع مشکلات و خلق ایده‌های نو شناخته شده‌اند. در سازمانهای موفق، آموزش مهارت‌های نوین به پرسنل سرمایه‌گذاری به حساب می‌آید نه هزینه! یکی از

آموزش‌هایی که در سالهای اخیر مورد توجه بسیار قرار گرفته است، دوره‌هایی آموزش کوتاه مدت یا آموزش‌های ضمن خدمت است که به وسیله آن روش‌های حل مسئله و به کارگیری خلاقیت پرسنل در راستای منافع سازمان تقویت شود. نیاز به آموزش در طول دوران خدمت کارکنان هر روز بیشتر درک می‌شود. نه تنها خود کارکنان علاقمند به گسترش مهارت‌ها و شایستگی‌های خود هستند، بلکه معرفی شیوه‌ها و ابزار جدید و تغییرات حاصله در نیازهای امدادی و خط‌مشی‌های مراقبتی و حمایتی آموزش مداوم را الزامی می‌سازد. رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بالندگی منابع انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط به طور مؤثر فعالیت‌های‌شان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند، بنابراین آموزش و بالندگی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است. (۲). در واقع، آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان‌ها و یک فرآیند مداوم و همیشگی است و امری موقت و تمام شدنی نمی‌باشد. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا مشاغل پیچیده محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند (۳). آموزش کارکنان، مجموعه اقدامات و فعالیت‌هایی است که در جهت به‌سازی و بهبود عملکرد کاری کارکنان، از سوی سازمان طراحی می‌گردد (۴).

هدف آموزش دوران مدرسه و دانشگاه و آموزش دانش و معلوماتی است که افراد را برای خدمت در سازمانها آماده سازد ولی کارکنان علاوه بر این معلومات به آموزش حرفه‌ای نیز نیاز دارند تا مهارت‌های لازم را برای انجام شایسته وظایف کسب کنند آموزش‌های دوران خدمت به کارکنان کمک می‌کند تا نقش خود را در نیل به اهداف سازمان به صورت کاراتر و مؤثر تر انجام دهند (۵). برای مثال شرکت ای بی‌ام در سال یک میلیارد دلار و شرکت فورد نیم میلیارد دلار صرف آموزش می‌کنند برای شرکت‌های امریکایی در کل ۵۸ میلیارد دلار در سال برای آموزش رسمی کارکنان خود می‌پردازند که بطور میانگین ۲۵ ساعت برای هر نفر است از این مبلغ نزدیک ۴۰٪ صرف آموزش کارکنان و ۶۲٪ صرف آموزش سرپرستان، مدیران و مدیرعاملان می‌شود البته هزینه‌های آموزشی غیررسمی بسیار بیشتر از این منابع است. یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی آموزش کارکنان است تا کارکنان به روز، ماهر و ورزیده شوند و بتوانند نیازهای آتی و آتی سازمان را برآورده سازند در بعضی از شرکت‌های بزرگ همچون جنرال الکتریک، وال مارت و آی بی‌ام مدیر یادگیری که در رده مدیران ارشد قرار دارد براساس موضوعات استراتژیک شرکت، آموزش‌های لازم را برای کارکنان تدارک می‌بیند (۶). مطالعات محققان نشان داده است که آموزش ضمن خدمت بر حل مسئله، خودکارآمدی، رضایت شغلی بالاتر و انگیزش بالاتر مؤثر است (۷). در تازه‌ترین مطالعه‌ای که صورت گرفته، مشخص شده است که آموزش کارکنان با وجود سختی‌های بسیاری که در اجرا و برگزاری دارد و هزینه‌های زیادی را برای سازمان به بار می‌آورد، سبب شده است تا میزان رضایتمندی، سازگاری و عملکرد شغلی کارکنان افزایش یافته و در عین حال، آن‌ها مسئولانه‌تر و متعهدانه‌تر از قبل به انجام امور سازمانی بپردازند (۸).

نتایج حاصل از پژوهشی تحت عنوان «نقش نیروی انسانی متخصص بر عملکرد مدیران مراکز تربیت و آموزشی ناچا» نشان داده است

نفر بوده است. جهت تعیین نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و طبقه‌ای استفاده شده است. برای این منظور، ابتدا بر اساس موقعیت جغرافیایی ایران که شامل ۳۲ استان و ۵ موقعیت شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز است، از هر موقعیت جغرافیایی تعداد دو استان به صورت تصادفی (در مجموع ده استان) انتخاب شدند. سپس با مراجعه به جدول «مورگان» مشخص شد تعداد ۳۶۰ نفر نمونه، معرف جامعه تحقیق خواهد بود. در نهایت نیز این تعداد از کارکنان و مدیران برحسب استان به روش تصادفی طبقه‌ای از بین جامعه آماری انتخاب شدند. مشخصات نمونه‌ها در جدول ۱ درج گردیده است. لازم به ذکر است که در دریافت پرسشنامه‌های ارسال شده به استان‌ها، تعداد ۳۳۸ پرسشنامه به دست محقق رسید و تحلیل داده‌ها بر روی ۳۳۸ پرسشنامه انجام شد. برای جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مورد نظر دارای ۵۷ گویه بوده است و تمامی گویه‌ها بر مبنای طیف لیکرت ۵ درجه‌ای: خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) طراحی شدند. برای بررسی روایی پرسشنامه، پرسشنامه به ۳۰ نفر از آزمودنی‌ها که به طور تصادفی انتخاب شده بودند جهت نظرخواهی داده شد و آنان هم ابزار پژوهش را مناسب ارزیابی نمودند. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ انجام شده و ضریب کلی ۰/۸۵ برای پرسشنامه حاصل شد. ضرایب به دست آمده برای هر مولفه نیز بدین شرح بوده است: قوانین و مقررات ۰/۸۲، نیازسنجی ۰/۷۲، سیستم مالی و بودجه‌ای ۰/۷۵، امکانات و تجهیزات فیزیکی ۰/۸۱، انعطاف‌پذیری ۰/۷۴، انگیزش ۰/۸۲، بازخورد ۰/۷۸، کیفیت آموزش ۰/۸۰، رضایت از اهداف و محتوا ۰/۷۵، روش‌های ارزشیابی ۰/۸۳، فرهنگ سازمانی ۰/۸۰، تکنولوژی ۰/۷۹، نظام تشویقی و حمایتی ۰/۷۷. که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده بالاتر از ۰/۷ است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه مورد استفاده از پایایی لازم برخوردار می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آزمون‌های SH-W, K-S و تحلیل عاملی اکتشافی و t تک نمونه‌ای استفاده شده است.

جدول ۱. توزیع جامعه و نمونه تحقیق

موقعیت جغرافیایی	استان	حجم نمونه
شمال	تهران	۱۳۰
	گلستان	۲۴
جنوب	بوشهر	۱۲
	فارس	۲۸
شرق	خراسان	۵۸
	سیستان و بلوچستان	۲۷
غرب	کرمانشاه	۱۳
	لرستان	۱۴
مرکز	اصفهان	۳۸
	یزد	۱۶
جمع کل		۳۶۰

که، عدم وجود رسته آموزش و ایجاد فرماندهی آموزش در نیروها، تأمین اعتبارات مورد نیاز آموزش، عدم دسترسی اساتید به اینترنت و عدم تمایل فارغ التحصیلان رسته‌های مختلف در دوره‌های عالی و دافوس به مشاغل ستادی (به علت پایین بودن مزایا) و عدم به کارگیری نیروهای متخصص در امورات آموزشی در مراکز آموزش ناجا سهم بسزایی در روند کیفی سازی کارکنان خدوم ناجا داشته است (۹).

آموزش کارکنان فرایندی است برای سازگاری افراد با محیط متحول سازمانی و در نتیجه انطباق سازمان با محیط بیرونی. اگر برنامه‌ریزی دقیق، حساب شده و منطقی انجام نشود چنین امری محقق نخواهد شد برنامه‌ریزی آموزشی عمدتاً اهدافی از قبیل افزایش میزان اطلاعات و دانش و مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان را می‌گیرد و آنان را برای ایفای وظایف مشخص خود و قبول مسئولیت‌های جدید تر و بالاتر در سازمان بیش از پیش آماده‌تر و مجهزتر می‌سازد به عبارت دیگر فهرست برنامه آموزشی باید به نحوی تدوین شود که نیازهای حرفه‌ای کارکنان و مشکلات در محیط کار را برطرف سازد به طوری که خود آنان این موضوع را درک کنند (۱۰).

مهم‌ترین اهداف آموزش منابع انسانی در سازمان‌ها عبارتند از:

- ۱- ارتقای سطح توانایی کارکنان در سه حوزه دانش، نگرش و مهارت
  - ۲- کمک به کارکنان در جهت کسب مهارت‌های فنی و تکنولوژیکی
  - ۳- همسو نمودن کارکنان با اهداف، مأموریت‌ها و چشم‌انداز سازمان (۱۱).
  - ۴- کمک به ارتقای شغلی کارکنان
  - ۵- بهبود عملکرد شغلی کارکنان در اجرای وظایف و مسئولیت‌ها
  - ۶- حفظ و نگهداری کارکنان شایسته و اصلاح در درازمدت (۱۲).
- بنابراین آموزش و بهسازی نیروی انسانی باعث پیشرفت و بصیرت عمیق‌تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر کارکنان در سازمان برای اجرای وظایف و مسئولیت‌های شغلی می‌شود و در نتیجه، موجب نیل به هدف‌های سازمانی با کارایی و اثربخشی بهتر و بیشتر می‌شود (۱۳). امروزه کمتر سازمانی قادر است بدون آموزش کارکنان خود بهبود و توسعه یابد. بخشی از آموزش‌های کارکنان معطوف به مهارت‌ها و نیازمندی‌های شغلی آن است. ماهیت پیچیده و در عین حال اقدامات آموزشی در عرصه ارزش‌ها و بینش‌های نیروی انسانی سبب شده است که آماده‌سازی و توسعه نیروی انسانی در این زمینه به یک چالش تمام عیار برای بسیاری از سازمان‌ها در سطح جهان تبدیل شود. این پیچیدگی از یک سو معطوف به دشوار بودن تحقق اهداف ارزشی و اعتقادی در مقایسه با اهداف دانشی و مهارتی است و از سوی دیگر، تدارکات نتایج یا شواهد عینی از توفیق این اقدامات در رفتار و عملکرد نیروها امری به مراتب پیچیده‌تر و دشوارتر است و باید دانست که نیروی انسانی کارآمد و متخصص در ورزش هر کشور، یکی از عوامل مؤثر در ارتقای سطح ورزش آن است (۱۴). لذا این پژوهش درصدد پاسخ به این سوال بوده است که عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان کدامند؟

روش اجرای پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی کاربردی است که به صورت توصیفی - پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان و مدیران (رسمی، پیمانی و قراردادی) مشغول به خدمت در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد که تعداد آنان در سال ۱۳۹۵ بر اساس آمار کسب شده از وزارت ورزش و جوانان بالغ بر ۵۱۱۰

یافته‌ها

جدول ۲. نتایج آزمون K-S و SH-W

شاپیروویلک		کولمگروف اسمیرنوف		مؤلفه
Sig	SH-W	Sig	K-S	
.200	.806	.276	.264	قوانین و مقررات
.261	.837	.265	.252	نیازسنجی
.263	.838	.269	.258	سیستم مالی و بودجه‌ای
.244	.820	.269	.258	امکانات و تجهیزات فیزیکی
.256	.834	.242	.255	انعطاف‌پذیری
.266	.835	.221	.219	انگیزش
.206	.817	.203	.236	بازخورد
.253	.831	.239	.252	کیفیت آموزش
.219	.824	.266	.259	رضایت از اهداف و محتوا
.225	.828	.241	.254	روش‌های ارزشیابی
.256	.834	.189	.213	فرهنگ سازمانی
.206	.829	.269	.258	تکنولوژی
.274	.882	.220	.241	نظام تشویقی و حمایتی

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری -های بدست آمده در هر دو آزمون کولمگروف اسمیرنوف و شاپیروویلک در همه مؤلفه‌ها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد و با اطمینان ۹۵ درصد بیان داشت که داده‌های پژوهش از ویژگی نرمال بودن تبعیت می‌کنند و می‌بایست از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

سوال ۱- عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان کدامند؟

جدول ۳. نتایج آزمون بارتلت و کومو

KMO		بارتلت
.965	23777.775	
1596		درجه آزادی
.000		سطح معناداری

.796	1	Q12
.827	1	Q13
.800	1	Q14
.832	1	Q15
.842	1	Q16
.837	1	Q17
.822	1	Q18
.916	1	Q19
.872	1	Q20
.877	1	Q21
.893	1	Q22
.888	1	Q23
.878	1	Q24
.873	1	Q25
.841	1	Q26
.875	1	Q27
.879	1	Q28
.871	1	Q29

با توجه به داده‌های جدول مقدار KMO برابر با ۰/۹۶۵ است و سطح معناداری آزمون بارتلت نیز برابر با ۰/۰۰۰ (کوچکتر از ۰/۰۵) است که نشان می‌دهد داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی در سطح عالی می‌باشند.

جدول ۴. نتایج اشتراکات اولیه و استخراجی

گویه	اشتراکات اولیه	اشتراکات استخراجی
Q1	1	.818
Q2	1	.866
Q3	1	.874
Q4	1	.838
Q5	1	.836
Q6	1	.795
Q7	1	.833
Q8	1	.788
Q9	1	.786
Q10	1	.812
Q11	1	.818

.874	1	Q44	.906	1	Q30
.816	1	Q45	.818	1	Q31
.888	1	Q46	.793	1	Q32
.876	1	Q47	.859	1	Q33
.903	1	Q48	.868	1	Q34
.706	1	Q49	.827	1	Q35
.812	1	Q50	.893	1	Q36
.780	1	Q51	.866	1	Q37
.802	1	Q52	.868	1	Q38
.802	1	Q53	.866	1	Q39
.809	1	Q54	.790	1	Q40
.857	1	Q55	.864	1	Q41
.792	1	Q56	.864	1	Q42
.882	1	Q57	.867	1	Q43

مفروضه نیز مورد تایید قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد که داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب هستند.

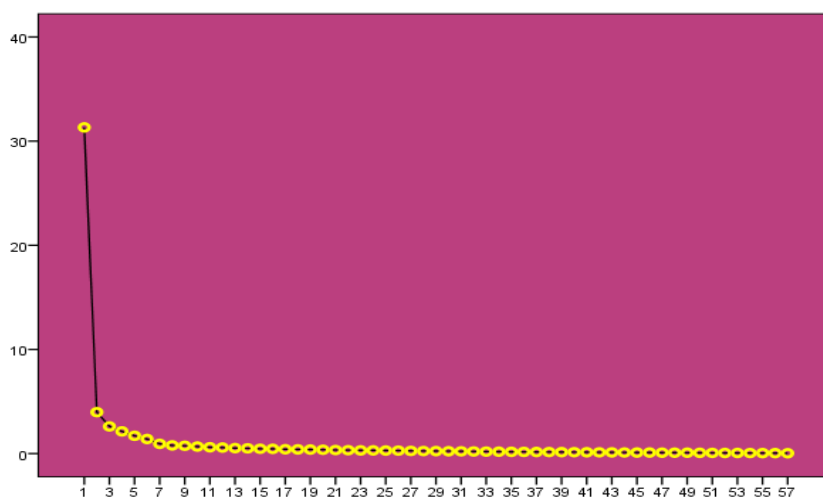
با توجه به داده‌های جدول شماره ۴ که نتایج اشتراکات اولیه و استخراجی مربوط به مولفه‌ها را نشان می‌دهد، تمام بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ هستند و نیاز به حذف شاخصی نمی‌باشد؛ بنابراین این

جدول ۵. مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی

عامل	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	10.28	18	18
۲	9.19	16.12	34.16
۳	8.36	14.67	48.84
۴	3.94	6.92	55.76
۵	3.61	6.33	62
۶	3.06	5.37	67.47
۷	2.54	4.47	71.94
۸	2.02	3.55	75.49
۹	1.63	2.87	78.36
۱۰	1.22	2.14	80.51
۱۱	.802	1.40	81.91
۱۲	.757	1.32	83.24
۱۳	.578	1.01	84.25

می‌دهد که ۸۴/۲۵ درصد کل واریانس توسط این ۱۳ مولفه تبیین می‌شود.

با توجه به جدول ۵ نتایج حاصل از تحلیل عاملی بر روی پاسخ‌های ۳۳۸ نفر از نمونه مورد مطالعه، سیزده مولفه را به عنوان عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان نشان



نمودار ۱. نمودار «اسکری» (شیب‌دار، ارزش‌های ویژه) برای مجموعه ۵۷ گویه‌ای

از نمودار ۱ که به نمودار «اسکری» (شیب‌دار، ارزش‌های ویژه) معروف است، می‌توان چنین استنباط نمود که سهم ۱۳ عامل نخست، در واریانس کل متغیرها چشمگیرتر و از سهم بقیه عامل‌ها کاملاً متمایزتر است.

جدول ۶. بارهای عاملی مولفه‌ها پس از چرخش عامل‌ها

گویه	عامل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
Q1		.666												
Q2		.752												
Q3		.734												
Q4		.785												
Q5		.624												
Q6			.508											
Q7			.664											
Q8			.706											
Q9			.699											
Q10				.709										
Q11				.690										
Q12				.535										
Q13				.675										
Q14					.579									
Q15					.698									
Q16					.694									
Q17					.477									
Q18						.578								
Q19						.633								
Q20						.657								
Q21						.652								
Q22						.713								
Q23						.760								
Q24						.784								
Q25						.804								
Q26						.755								
Q27						.765								
Q28						.574								
Q29						.640								

.606	Q30
.703	Q31
.522	Q32
.490	Q33
.714	Q34
.696	Q35
.569	Q36
.768	Q37
.756	Q38
.586	Q39
.738	Q40
.715	Q41
.640	Q42
.616	Q43
.621	Q44
.653	Q45
.762	Q46
.766	Q47
.686	Q48
.743	Q49
.755	Q50
.694	Q51
.797	Q52
.767	Q53
.797	Q54
.810	Q55
.745	Q56
.753	Q57

همانطور که در جدول ۶ نشان داده شده است، سیزده مولفه به عنوان عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان شناسایی شده‌اند که میزان اثرات کلی این مولفه‌ها برابر با ۸۴/۲۵ درصد بوده است. مولفه اول « قوانین و مقررات » نام گرفته است (۱۸ درصد). مولفه دوم « نیازسنجی » (۱۶/۱۲ درصد). مولفه سوم « سیستم مالی و بودجه‌ای » (۱۴/۶۷ درصد). مولفه چهارم « امکانات و تجهیزات فیزیکی » (۶/۹۲ درصد). مولفه پنجم « انعطاف‌پذیری » (۶/۳۳ درصد). مولفه ششم « انگیزش »

۵/۳۷ درصد). مولفه هفتم « بازخورد » (۴/۴۷ درصد). مولفه هشتم « کیفیت آموزش » (۳/۵۵ درصد). مولفه نهم « رضایت از اهداف و محتوا » (۲/۸۷ درصد). مولفه دهم: « روشهای ارزشیابی » (۲/۱۴ درصد). مولفه یازدهم « فرهنگ سازمانی » (۱/۴۰ درصد). مولفه دوازدهم « تکنولوژی » (۱/۳۲ درصد). مولفه سیزدهم « نظام تشویقی و حمایتی » (۱ درصد).

سوال ۲: وضعیت آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان چگونه است؟

جدول ۷. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای میانگین جامعه = ۳

Sig	df	t	انحراف استاندارد	میانگین	مولفه
.070	337	-1.819	1.60956	2.8407	قوانین و مقررات
.000	337	-4.103	1.52890	2.6588	نیازسنجی
.000	337	-3.812	1.51328	2.6862	سیستم مالی و بودجه‌ای
.000	337	-3.543	1.52806	2.7055	امکانات و تجهیزات فیزیکی
.000	337	-3.597	1.54233	2.6982	انعطاف‌پذیری
.000	337	-4.107	1.49643	2.6658	انگیزش
.017	337	-2.398	1.60723	2.7904	بازخورد
.000	337	-3.911	1.53839	2.6728	کیفیت آموزش
.002	337	-3.114	1.57347	2.7335	رضایت از اهداف و محتوا

0.001	337	-3.450	1.56011	2.7072	روش‌های ارزشیابی
0.000	337	-3.847	1.52827	2.6802	فرهنگ سازمانی
0.001	337	-3.205	1.55385	2.7291	تکنولوژی
0.000	337	-4.454	1.48757	2.6396	نظام تشویقی و حمایتی

جوانان را در فرایند آموزش منابع انسانی شاهد بود. با توجه به این امر، به وزارت ورزش و جوانان، پیشنهاد می‌گردد تا:

- جهت توسعه دوره‌های آموزشی در وزارت ورزش و جوانان، بودجه مالی مورد نیاز از سمت این سازمان تامین گردد تا این مرکز با کیفیت بهتر و بیشتری بتواند به فعالیت‌های آموزش منابع انسانی خود ادامه دهد.

- در مواقعی که پتانسیل‌های لازم جهت ارائه دوره‌های آموزشی مناسب، در سازمان وجود ندارد، وظیفه آموزش کارکنان وزارت به بخش خصوصی واگذار شود تا نتایج مطلوب عاید کارکنان و وزارت ورزش شود.

- در مبحث قوانین و مقررات و همچنین آموزش منابع انسانی بر اساس راهبرد پیشنهاد می‌گردد تمامی اسناد بالادستی که به صورت قانون، مقررات و برنامه‌های توسعه‌ای و همچنین انتظاراتی که سیستم‌های کلان متناظر از وزارت دارند در حوزه آموزش دارند بصورت مدون تنظیم و هر چند سال یکبار بازنگری و براساس آن دوره‌های آموزش منابع انسانی تدوین و اجرا گردد.

- در مبحث قوانین و مقررات دستورالعمل انتخاب و توجیه و پرداخت حق الزحمه مدرسین و در مبحث محتوا دستورالعمل ارزیابی محتوای آموزشی و در مبحث شرکت کنندگان دستورالعمل توجیه فراگیران که در مجموع تمامی باید ها و نباید‌های حوزه مدرسین محتوا و فراگیران تدوین شود و نیز در همین بخش قوانین انگیزشی در خصوص حوزه‌های یاد شده تدوین و ابلاغ و اجرا گردد.

- به لحاظ پرداختن حوزه‌های موازی به امر آموزش در امور بانوان و دفتر برنامه ریزی آموزشی و همچنین اداره آموزش اداره کل توسعه منابع انسانی پیشنهاد می‌گردد در چارت فعلی بازنگری شده و تمامی فعالیت‌های آموزش منابع انسانی ذیل یک اداره کل تجمیع و تعریف شده و بر اساس چارت جدید افراد خبره و باتجربه بیشتری نیز به کارکنان موجود اضافه شود.

- به منظور روحیه بخشی و نوآوری و ایده پروری در کارکنان حال حاضر آموزش منابع انسانی پیشنهاد می‌گردد به صورت دوره‌های از واحد‌های آموزش سایر دستگاه‌های موفق مانند شرکت نفت مینا و انرژی هسته‌ای بازدید بعمل آید.

- علاوه بر روش‌های حضوری و مجازی در آموزش از روش‌های نوین یادگیری مانند آموزش مبتنی بر موبایل، آموزش مبتنی بر متاورینگ، آموزش مبتنی بر ژورنال کلاب آموزش مبتنی بر هسته‌های یادگیری، آموزش مبتنی بر گردش شغلی، آموزش مبتنی بر کلینیک آموزشی و آموزش مبتنی بر بازیهای آموزشی طراحی و اجرا شود.

- نیازهای آموزشی کارکنان وزارت ورزش به صورت سالانه مورد بررسی و بازنگری قرار گرفته و بر اساس نیازهای کارکنان، نسبت به برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان اقدام گردد.

- با بهره‌گیری از اساتید و مدرسان مجرب و توانمند، در دوره‌های آموزشی از انواع روش‌های یادگیری همچون ژورنال کلاب، آموزش مبتنی بر هسته یادگیری، یادگیری ترکیبی، آموزش مبتنی بر اقدام پژوهش، آموزش مبتنی بر کلینیک یادگیری استفاده شود.

همانطور که در جدول شماره ۷ نشان داده شده است، آماره t محاسبه شده در تمام مولفه‌ها نشان می‌دهد که مقادیر به دست آمده با درجه آزادی ۳۳۷ و آلفای ۰/۰۵ بزرگتر از مقدار t بحرانی (۱/۹۶) هستند. لذا فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین‌های مشاهده شده و میانگین جامعه (۳) رد شده و مشخص می‌شود که بین میانگین‌های مشاهده شده و میانگین جامعه (۳) تفاوت معناداری وجود دارد، اما چون مقدار t‌های محاسبه شده در تمام مولفه‌ها منفی است، بنابراین مقدار میانگین‌های مشاهده شده کوچکتر از میانگین جامعه (۳) هستند و در نتیجه، وضعیت آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان کمتر از متوسط جامعه است.

### نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده نشان داد که ۱۳ مولفه و ۵۷ شاخص (گویه) به عنوان عوامل مؤثر بر آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان دخیل هستند. در تبیین یافته به دست آمده باید اذعان داشت که آموزش منابع انسانی بدون وجود قوانین و مقررات، نیازسنجی از پرسنل، تهیه بودجه و اعتبارات لازم در حوزه سیستم مالی و بودجه‌ای و نیز، امکانات و تجهیزات فیزیکی بدون وجود چارچوب‌ها و ضوابط، عملی نخواهند شد. این امر در مطالعات حاضری، (۱)؛ ملهم، (۲)؛ اندرسون، (۳)؛ ابطی، (۱۵) نیز تأکید شده است. همچنین انعطاف‌پذیری، انگیزش، بازخورد، کیفیت آموزش و تدریس، رضایت از اهداف و محتوا، روش‌های ارزشیابی در دوره‌های آموزش ضمن خدمت مورد تأکید سبب و بارتن، ۲۰۱۴؛ گاروی، ۲۰۱۴؛ سوزی، ۲۰۱۳؛ پونیا و کانت، ۲۰۱۳؛ هاکت، ۲۰۱۳؛ شولتز، ۲۰۱۳ است. در عین حال، شکل‌گیری و پیاده‌سازی دوره‌های آموزشی نیازمند فرهنگ سازمانی، تکنولوژی، نظام تشویقی و حمایتی است که ضرورت وجود موارد ذکر شده در مطالعات جائرسکی، (۸)؛ دلفان، (۱۱)؛ نیز به تأیید رسیده است. مطابق نتایج به دست آمده، وضعیت آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان کمتر از متوسط جامعه است. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های اسداله (۱۶)؛ کوچی (۹)؛ صبرکش (۱۷)؛ کارتر (۱۸)؛ والتر (۱۹) همسو بوده و مورد حمایت قرار می‌گیرد. در تبیین یافته به دست آمده باید اظهار داشت که پایین بودن سطح وضعیت آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان، نشأت گرفته از سیزده مولفه قوانین و مقررات، نیازسنجی، سیستم مالی و بودجه‌ای، امکانات و تجهیزات فیزیکی، انعطاف‌پذیری، انگیزش، بازخورد، کیفیت آموزش، رضایت از اهداف و محتوا، روش‌های ارزشیابی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی، نظام تشویقی و حمایتی، نشان‌دهنده آن است که وزارت ورزش و جوانان، در زمینه آموزش منابع انسانی خود ضعیف می‌باشد و نیازمند چارچوبی منسجم در جهت تقویت دوره‌های آموزش منابع انسانی است تا بتوان نسبت به بهبود روند آموزش منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان خوشبین بود و پیشرفت وزارت ورزش و

1 Carter

2 Walter



- Education in law enforcement. Year 7. No. 2. pp. 194-153. 2014.
10. Delavari, Reza Pathology of organizational training in the public sector based on the three-pronged model, the first conference on the pathology of organizational training. Tehran: Afagh Sanat Institute. 2011.
  11. Delfana Azari, Qanbar Ali; Benisi, Prinaz. Human resource training management. Tehran: Culture Growth .2019.
  12. Rafiei, N. The Role of Human Resources Management on Enhancing the Teaching Skills of Faculty Members. *Mater Sociomed*, 2015, 27, 1, 35–38.
  13. Ahmadi, Mohammad Hussein; Alvand, Maryam; Hero, Fariba. Evaluation of the effect of law associate degree courses approved by the University of Law Enforcement Sciences on the performance of graduates, *Quarterly Journal of Human Resource Management Development*, 2011, 6 (22), 37-81.
  14. Babazadeh Pahlavanloo, Ali Akbar; Aslankhani, Mohammad Ali; Safania, Ali Mohammad; Droudian, Ali Asghar; Goodarzi, Mehdi P. Develop a framework for developing behavioral characteristics for coaching levels. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 2019, 6, 23, 146-135.
  15. Abtahi, Seyed Hussein Training and improvement of human capital. Tehran: Pooyandeh Publications. 2014.
  16. Assadullah, Hamid Reza Education and its role in human resource development. *Journal of Management*, 105, 2015.
  17. Sabrakesh, Alireza. Education and development of human resources in the organization, *Quarterly Journal of Management of Disciplinary Education*, 2013, 6, 24, 134-107.
  18. Carter Mcnamard (2013). Strategic Planning (In Nonprofit or For Profit organizations) Internet. P.4.
  19. Walter, D. Competency – based on the job training for ariation maintenance inspection international.journal of industrial Ergonomic J, 2010, 26, 249-259.

## References

1. Hazuri, Mohammad Javad; Rezaian, Samina Study and study of the role of knowledge management in human resource management: Tehran Civil Registration Organization, the third scientific conference on new achievements in the study of management sciences, accounting and economics in Iran, Ilam, Aso System Armon Research Institute 2009.
2. Melhem, Y, the antecedents of customer –contact employees empowerment, *employee Relations*, 2014, 26, 1, 72-93.
3. Andersen, J. E. Academic Staff in Denmark: The Consequences of Mystification in a Small Country. In J. Enders (Ed.), *Academic Staff in Europe*. CT: Greenwood Press. 2013.
4. Boreum, J. The roles of the psychology, systems and economic theories in human resource development. *European Journal of Training and Development*, 2019, 43, 1, 461-487.
5. Sharifi, Asghar; Islamieh, Fatima. Investigating the effect of skills training courses on job satisfaction and stress of university staff, *Proceedings of the National Conference on University Human Resources Training Models*, Tehran, 2012.
6. Ahei Parviz. The Role of Career Planning in Organizational Success, *NAJA Human Resources Quarterly*, 2012, 7 (28), 79-110.
7. Keshavarz, Loghman, Kamandi, Isa, Farid Fathi, Akbar, Soltani, Morteza. Relationship between the efficiency of in-service training courses and job satisfaction of physical education teachers. *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 2015, 2 (1): 79-87.
8. Jaworski, C. The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 2018, 74, 1-12.
9. Kochi, Saeed The role of specialized manpower on the performance of managers of NAJA training centers.