

طراحی و اعتبارسنجی الگوی آموزش منابع انسانی نسل

سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۰۸

منیر علیمحمدی *

محمود رضائی زاده **

جلال حقیقت منفرد ***

چکیده

این تحقیق با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد. مطالعه از بعد مخاطب بنیادی (جامعه علمی)، از بعد هدف توصیفی و از بعد زمان مقطعی است. از نظر شیوه گردآوری داده‌ها پیمایشی است. جامعه مشارکت‌کنندگان بخش کیفی شامل مدیران ارشد و آموزشی با سابقه دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور است. نمونه‌گیری بخش کیفی به روش هدفمند انجام شد و ۱۹ نفر در این مطالعه مشارکت کردند. جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه کارشناسان آموزشی و کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور است. حجم نمونه با فرمول کوکران ۳۸۴ نفر برآورد شد و نمونه‌گیری نیز با روش خوشه‌ای-تصادفی انجام گردید. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه بود. در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار MaxQDA استفاده شد. الگوی اولیه با روش مدلسازی ساختاری-تفسیری و نرم‌افزار MicMac طراحی و با روش رگرسیون چندمتغیره با نرم‌افزار SPSS اعتبارسنجی گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد حکمرانی، سیاست و قانون‌گذاری، دین و فرهنگ، عوامل امنیتی و دفاعی بر عوامل اجتماعی و اقتصادی تأثیر گذارند. عوامل اجتماعی و اقتصادی نیز بر ساختار، آمادگی و زیرساخت، تعاملات و ارتباطات و پژوهش و فناوری تأثیر گذارند. این عوامل نیز با مدیریت اجرایی رابطه مثبت معنی‌دار داشته و مدیریت اجرایی با ویژگی‌های جسمی، صلاحیت‌های علمی، عقلی، روانی، رفتاری، معنوی و اخلاقی رابطه مثبت معنی‌دار دارند. این عوامل همچنین، با راهبری و مدیریت آموزشی رابطه مثبت معنی‌دار داشته و در نهایت به آموزش منابع انسانی نسل سوم دانشگاه‌های علوم پزشکی منتهی می‌شوند.

واژگان کلیدی: دانشگاه نسل سوم، آموزش منابع انسانی، دانشگاه علوم پزشکی

* دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

** استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

(rezaeizadehMahmoud@gmail.com)

*** دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال هجدهم، شماره ۷۳، بهار ۱۴۰۳، صفحه ۵۶-۲۹

مقدمه

آموزش منابع انسانی از مهم‌ترین رویکردهای توسعه یک سازمان تلقی می‌شود و مدیران موفق و آگاه سازمانی، ضرورت آموزش کارکنان را به درستی درک نموده و توسعه منابع انسانی را از الزامات اساسی سازمان می‌دانند. از آنجا که موفقیت یا شکست فعالیت‌های سازمان به توانایی‌های کارکنان معطوف است، بنابراین طراحی الگوی مناسب آموزش منابع انسانی باید بخش مهمی از فرایند برنامه‌ریزی هر سازمانی باشد (رنگریز و همکاران، ۱۴۰۲). سازمان‌ها برای حفظ سطوح بالای عملکردی در شرایط چالشی و سرشار از تغییر کنونی به خوبی یاد گرفته‌اند که بیش از هر چیز به منابع انسانی خود وابسته هستند و بر ضرورت آموزش کارکنان برای همسویی با تغییرات جدید تاکید دارند. به‌طور مشخص آموزش اثربخش نیروی انسانی برای سازماندهی و نگهداری از زیرساخت‌های حیاتی سازمان‌های ضروری است (اسکات^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). نقش آموزش نیروی انسانی در دانشگاه‌ها و آموزش عالی بسیار برجسته‌تر از سایر صنایع و شرکت‌ها است چرا که وظیفه ذاتی نظام آموزشی همگامی و هماهنگی کامل با آخرین دستاوردها و تحولات علمی و فناوری است. عملکرد دانشگاه‌ها به عنوان پیشگامان عرصه آموزشی کشورها به توانمندی‌های کارکنان آنها بستگی دارد (هافمیر^۲، ۲۰۲۳). مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌ها باید توسعه مستمر کارکنان و دستیابی دانشگاه به اهدافش بوسیله کارکنان را تضمین کند. به همین خاطر طراحی الگویی برای آموزش کارکنان دانشگاه‌ها اهمیت بسیاری دارد (وان‌بوردن^۳ و همکاران، ۲۰۲۴).

از سوی دیگر دانشگاه‌ها در سیر تحول و تطور خود اکنون در مسیری قرار دارند که از آن به عنوان نسل سوم آموزش عالی یاد می‌شود (کردستانی و همکاران، ۱۴۰۲). بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی یک معض اساسی برای تمام کشورها از جمله ایران است؛ به‌طوری که بر اساس نتایج طرح آمارگیری نیروی کار توسط مرکز آمار ایران در بهار ۱۴۰۲ نرخ بیکاری گروه سنی ۱۸ تا ۳۵ سال (که عمدتاً فارغ‌التحصیلان دانشگاهی هستند) بالا رفته به‌طوری‌که ۱۶/۶٪ از جمعیت فعال این گروه سنی بیکار هستند. همچنین تغییرات فصلی نرخ بیکاری این افراد نشان می‌دهد که این نرخ نسبت به سال ۱۴۰۱ به میزان ۱٪ افزایش یافته است (نادری و همکاران، ۱۴۰۲). در این میان نظام

آموزش عالی نقش مهمی در اشتغال و بازار کار دارند. کشورهای توسعه یافته با حرکت به سمت دانشگاه‌های نسل سوم به توانمندسازی فارغ‌التحصیلان و تربیت نیروی انسانی کارآمد و متناسب با نیازهای بازار کار پرداخته‌اند (پیترزیک^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). در واقع می‌توان ادعا کرد الگوی حاکم بر نظام آموزش عالی موفق در عصر حاضر دانشگاه‌های نسل سوم هستند که به دانشگاه‌های کارآفرین نیز مشهور هستند (میزنر^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). باید گفت تبدیل دانشگاه‌های نسل اول و دوم به دانشگاه‌های نسل سوم نه تنها یک ضرورت اساسی برای تمام کشورها است بلکه بی‌توجهی به آن پیامدهای سوئی به دنبال خواهد داشت. این مسئله با توجه به مسئله بیکاری قشر تحصیل کرده اهمیت دوچندان می‌یابد (حافظی و همکاران، ۱۴۰۱).

دانشگاه‌های علوم پزشکی نیز می‌توانند با حرکت به سوی نسل سوم دانشگاهی زیرساخت‌های لازم جهت کارآفرینی دانشگاهی را فراهم کنند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۷؛ رئیسون و همکاران، ۱۳۹۷). این مهم مستلزم مدلی کاربردی است که تاکنون کمتر مورد توجه بوده است. بنابراین باید مفهوم‌سازی و ارائه مدلی کاربردی برای کارآفرینی و نسل سوم دانشگاهی در دانشگاه‌های علوم پزشکی یک اولویت اساسی است (توشمالی و همکاران، ۱۳۹۸).

مدیریت دوره‌های آموزشی در سازمان و ارائه الگویی برای آموزش کارکنان در دوران خدمت، می‌تواند در بلندمدت و حتی در میان‌مدت منجر به بهبود ارائه خدمات عمومی به شهروندان و ارتقای کاراییو اثربخشی فرایندهای سازمانی گردد (چکین و همکاران، ۱۴۰۲). مارپیچ سه‌گانه دولت، صنعت و دانشگاه به‌طور ضمنی بر اهمیت کارآفرینی نظام دانشگاهی تاکید دارد و حرکت به سوی دانشگاه‌های نسل سوم در اقتصاد دانش‌بنیان کنونی ضروری است. در این میان نیروی انسانی کارآمد، ارزشمندترین منبع هر دانشگاه محسوب می‌شود و بخش مهمی از سرمایه‌گذاری‌ها، معطوف به نیروی انسانی می‌باشد (پرسته و همکاران، ۱۴۰۲). آموزش منابع انسانی برای موفقیت در دانشگاه‌های پیشرو یک عامل اساسی است (دانش‌فرد و همکاران، ۱۴۰۱). در واقع هر دانشگاهی که مایل به دستیابی به توسعه، موفقیت و تداوم است، باید از طریق برنامه‌های آموزشی به منابع انسانی خود آموزش دهد و این منجر به بهبود اعتبار و مزیت رقابتی دانشگاه می‌شود (وارما و کوار^۶، ۲۰۲۳).

از جمله مشکلات و مسائلی که نظام آموزش عالی در حرکت به سوی کارآفرینی و نسل سوم دانشگاهی با آن درگیر می‌باشد، فقدان نیروی انسانی توانمند است. تحقق اهداف کارآفرینی در دانشگاه‌های علوم پزشکی در گرو توانمندی نیروی انسانی این دانشگاه می‌باشد. در این فضا ضرورت توجه مدیران دانشگاه‌ها علوم پزشکی به تحول اساسی در آموزش منابع انسانی و تأمین بستر مناسب برای دستیابی به هدف‌های کارآفرینانه دانشگاهی کاملاً مشهود است. از این رو طراحی مدلی برای آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از جنبه کاربردی اهمیتی غیرقابل انکار دارد. این مساله نه تنها از لحاظ ایجابی بلکه به لحاظ سلبی نیز حائز اهمیت است. چنانچه مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاهی از آموزش منابع انسانی نسل سوم دانشگاهی غافل شوند گوی رقابت را به دیگران فعالان این حوزه خواهند باخت و جایگاه فعلی آنها نیز به مخاطره خواهد افتاد چرا که بسیاری از دانشگاه با شناخت درست نقش منابع انسانی به استقبال روش‌های آموزشی همراستا با تحولات عصر حاضر شتافته‌اند. علی‌رغم جنبه کاربردی این مساله در ادبیات تحقیق از دیدگاه محققان مغفول مانده است و کمتر مطالعه‌ای با محوریت آموزش منابع انسانی در عرصه دانشگاه‌های علوم پزشکی مشاهده می‌شود. لذا این مطالعه با هدف پاسخ به این مساله کاربردی و پوشش شکاف تحقیقاتی موجود به طراحی مدلی برای آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور می‌پردازد. در واقع سهم این تحقیق و هم‌افزایی نظری آن تعمیم مفهوم آموزش منابع انسانی در دانشگاه‌های نسل سوم است که پیش از این مورد بررسی قرار نگرفته است. لذا هدف مطالعه حاضر طراحی و اعتبارسنجی الگوی آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور می‌باشد.

مرور ادبیات

از دانشگاه نسل سوم تعاریف زیادی در ادبیات مربوطه ارائه شده است، اما در مجموع این اصطلاح به معنای کنش کارآفرینانه در ساختار و دیدگاه‌های استراتژیک دانشگاهی است. دانشگاه کارآفرین، به دانشگاهی گفته می‌شود که به کمک کارآفرینی علمی قادر باشد نیرویی جهت رشد اقتصادی در کشور پرورش دهد و سبب رقابت در بازارهای بین‌المللی گردد. به طور کلی، نقش بنیادین دانشگاه‌ها در پرورش منابع انسانی

متخصص سبب شده در کشورهای گوناگون، علی‌الخصوص کشورهای توسعه یافته، به ایجاد تغییر و تحولات اساسی پرداخته شود (نادری، ۱۴۰۲؛ فلورز^۷ و همکاران، ۲۰۲۴). در واقع دانشگاه کارآفرین در خصوص نیازهای اقتصادی-اجتماعی کشور نسبت به دانشگاه سنتی، پاسخگوتر می‌باشد. در جوامع انتظار می‌رود دانشگاه‌ها در راستای ایفای نقش خود در پیشرفت‌های اجتماعی، منعطف‌تر بوده و برای افزایش رفاه و رقابت‌پذیری اقتصادی به تعاملات بیشتری با جامعه، خلاقیت، انتقال و اشتراک دانش و بهره‌برداری از مطالعات علمی بپردازند (لی^۸ و همکاران، ۲۰۲۳).

دانشگاه نسل سوم الگوی غالب نظام آموزشی در هزاره سوم است. کشورهای دارای دانشگاه‌های قدرتمند، ابرقدرت صنعتی جهان هستند و این قدرت را مدیون تولید علم و تجاری‌سازی دانش و فناوری توسط دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هستند (عاشری و همکاران، ۱۴۰۰؛ آلوین^۹، ۲۰۲۲). در صورت دستیابی دانشگاه‌های کشور به اهداف دانشگاه نسل سوم، پیشرفت اقتصادی کشور و به تبع آن ایجاد تحولات در بعد سیاسی، بعد نظامی، بعد اجتماعی، بعد فرهنگی و غیره نیز قابل حصول خواهد بود. این پیشرفت کشور را به نقطه اعتلای ارزش‌ها سوق می‌دهد (میرجوانی و همکاران، ۱۴۰۰). در واقع شرایط حاضر نظیر افزایش رقابت، کمبود منابع، افزایش روزافزون اقتصاد دانش بنیان، شرایط و محیطی جدید برای جامعه و دانشگاه فراهم نموده است (فورلیانو^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۱).

از گذشته تا به امروز، هدف اصلی دانشگاه‌ها شامل آموزش و پژوهش بوده است و اخیراً با توجه به تحولات رخ داده و نیز بر اساس رسالت و تعهد آن نسبت به کشور، توسعه دانشگاه، از روش سنتی پیشین خود فاصله گرفته و با افزایش همکاری در جهت توسعه اقتصادی و توسعه اجتماعی، رسالت جدیدی را عهده‌دار شده است (پانیشف^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۱). دانشگاه‌هایی که قادرند خود را با شرایط جدید وفق دهند، به دانشگاه‌های نسل سوم یا دانشگاه کارآفرین نام‌گذاری شده‌اند که تکامل یافته دانشگاه‌های نسل اول و دوم می‌باشند. این نظام آموزشی با اقتضات عصر حاضر سازگار است (لیو^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۲). کارآفرینی فرآیندی است که در آن ایده نو به محصول یا خدمات جدید تبدیل می‌شود و می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری، ایجاد ثروت، رفاه و اشتغال‌زایی گردد. از سوی دیگر کارآفرینی فرآیندی است آموزشی و پرورشی و

بلندمدت که نیازمند برنامه‌ریزی در نظام آموزشی و تحقیقی است (سنتوبلی^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۸). اجرای برنامه‌های کارآفرینی از سطوح خانواده و مدرسه شروع می‌شود و تا سطوح دانشگاه و سازمان ادامه می‌یابد (کیسلیاکوف^{۱۴} و همکاران، ۲۰۲۱). کار، اشتغال و بیکاری جوانان به علت عدم تسلط بر مهارت‌های مورد نیاز بازار کار، یکی از مهم‌ترین چالش‌های اقتصادی کشورها است. برای مواجهه با چنین چالش‌هایی، نظام‌های اقتصادی دنیا، به سوی دانشگاه‌های نسل سوم به حرکت درآمده‌اند (محمدشفیع و همکاران، ۱۳۹۹). دانشگاه کارآفرین مکانی است که مشاغل جدید در آن خلق می‌شوند. این مرکز از افراد کارآفرین حمایت آموزشی، مالی و بازاریابی می‌کند و شرایط اشتغال آنها را فراهم می‌کند (جعفری و همکاران، ۱۳۹۹). با این وجود به نظر می‌رسد نگرش تقلیل‌گرایانه و صرفاً کاربردی به کارآفرینی در نظام آموزشی منجر به پیدایش سطح کوچکی از خوداشتغالی در جامعه شده است. این موضوع یک چالش جدی برای حوزه کارآفرینی دانشگاهی است که ناشی از توسعه نامتوازن علوم و ایراد در فهم صحیح دانشگاه نسل سوم در کشور است (خوشنویسان و همکاران، ۱۳۹۹). دانشگاه‌های نسل سوم با ظهور تحقیقات کاربردی و نیاز محور شکل گرفتند و عموماً کارآفرین و مبتنی بر کارآفرینی و حل مسائل جامعه با رویکرد علمی و نظام یافته در تعامل با محیط پیرامونی هستند (کالو و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۹). یکی از وجوه و منظرهای کلیدی دانشگاه نسل سوم، توسعه مهارت‌های شغلی، حرفه‌ای و شایستگی‌ها و توانمندسازی دانشجویان و استادان همسو با فرایند توسعه ملی و حل مسائل جامعه به روش علمی است (دالمارکو^{۱۶} و همکاران، ۲۰۱۸). در مجموع باید گفت روند رو به رشد افزایش جمعیت کشور، ترکیب جمعیتی جوانان، ناتوانی بخش‌های تولیدی در جذب نیروی کار، ضرورت ایجاد فرصت‌های شغلی و عواملی نظیر این، دلایلی هستند که منجر می‌شود سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کلان کشور جهت حل این مشکل به طور جدی به دنبال یافتن روزه‌ها باشند و این راه‌کار چیزی جز مقوله کارآفرینی نیست، چرا که کارآفرینی به عنوان موتور توسعه اقتصادی کشورها در عصر حاضر شناخته شده است. در این راستا مطالعاتی نیز در کشور انجام شده است.

پیشینه پژوهش

معیارها و شاخص‌های متعددی برای مدل ساختاری دانشگاه نسل سوم مبتنی بر آموزش از دور شناسایی شده‌اند که شامل: هفت مولفه زیرساخت‌های سازمانی (با دو زیرمولفه بسترسازی سخت و بسترسازی نرم)، شرایط مداخله گر (با سه زیرمولفه خودمختاری، جهانی شدن و تعامل اثربخش)، فضای حاکم بر دانشگاه (با چهار زیرمولفه ایده پردازی، تعهد، انگیزش و نگرش نواندیشانه)، دانشگاه نسل سوم (با دو زیرمولفه دانشگاه کارآفرین و دانشگاه ثروت آفرین)، خودمختاری (با سه زیرمولفه سیاست گذاری مستقل، کاهش وابستگی مالی و تولید محتوی مستقل)، جهانی شدن (با دو زیرمولفه نگاه جهانی و اقدام جهانی) و تعامل اثربخش (با دو زیرمولفه ارتباطات درون سازمانی و ارتباطات برون سازمانی) می‌باشند (مشکی حسن آباد و همکاران، ۱۴۰۱). درواقع مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی، به عنوان پدیده محوری ناشی از شرایط علی مانند اثربخشی و محرک‌های درون سازمانی شکل خواهد گرفت. کنش مدیریت آموزش منابع انسانی، پیامدهایی شامل رشد کارکنان، کارآمدی مدیریت و رقابت پذیری را در پی خواهد داشت. هر چند عوامل زمینه‌ای نظیر استعدادهای بالقوه و اخلاق کاری و شرایط مداخله گر شامل سطوح یادگیری و واکنش به تغییر روابط را تحت تاثیر قرار خواهند داد (اصلانی و همکاران، ۱۴۰۲). همچنین در زمینه کارآفرینی سازمانی ۴ بعد اصلی و تاثیرگذار بر مهارت‌های نرم مدیریت منابع انسانی و سخت مدیریت منابع انسانی قابل ارائه است که شامل بعد ساختاری، بعد رفتاری و بعد محیطی و بعد سرآمدی می‌باشد (خسروی و همکاران، ۱۴۰۰).

در فرآیند آموزش و در همه ابعاد به جز توانمندسازی کارکنان و مواد، رابطه و تأثیرگذاری قوی رهبری تحول‌آفرین وجود دارد. درواقع با درک ابعاد تحقیق، می‌توان علاوه بر تهیه کاتالوگی که موادی را که در آن آموزش داده می‌شود، اعتماد بین کارکنان، مدیریت و کارکنان آموزش دیده را افزایش داد (الجبوری^{۱۷}، ۲۰۲۳). همچنین از طریق بررسی ادبیات از نتایج پژوهش اسپایریدوپولو^{۱۸} و همکاران (۲۰۲۳) نیز ده عامل برای آموزش نیروی انسانی استخراج شد: نتایج یادگیری، کارایی، تعهد عاطفی، رضایت، مشارکت، توانمندسازی، ابهام، تعارض، سرپرست و همکاری. این ده عامل می‌تواند به دانشگاه‌ها کمک کند تا یک برنامه کارآموزی موثر طراحی کنند که به نفع همه

دینفعان باشد. بازار کار می‌خواهد کارآموزانی را به دست آورد که منابع انسانی موثری هستند و از دوره‌های کارآموزی به عنوان فرصتی برای استخدام کارکنان جدید استفاده می‌کنند. نتایج محاسبات سانیسی^۹ (۲۰۲۲) با هدف تعیین و بررسی تأثیر برنامه‌های آموزش مهارت‌های کاری و شایستگی‌های کارکنان بر بهره‌وری کارکنان با محوریت اداره کل توسعه جامعه و مناطق انتقال، وزارت منابع انسانی و مهاجرت جمهوری اندونزی، نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین برنامه آموزش مهارت‌های شغلی و شایستگی کارکنان با بهره‌وری بسیار قوی است، به این معنی که برنامه آموزش مهارت‌های شغلی و شایستگی کارکنان افزایش می‌یابد و بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد. به این معنی که بهره‌وری کارکنان ۷۷٫۱٪ توسط برنامه آموزش مهارت‌های کاری تعیین می‌شود و شایستگی کارکنان و سایر عوامل بر ۷۱٫۶٪ باقی مانده تأثیر می‌گذارد. این نشان می‌دهد که برنامه آموزش مهارت‌های شغلی و شایستگی کارکنان می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد.

به‌طور کلی بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد مطالعات پیرامون دانشگاه کارآفرین و حرکت به سوی نسل سوم دانشگاهی علی‌رغم اهمیتی که دارد کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است. بویژه خلاء تحقیقاتی عمیقی در زمینه نقش نیروی انسانی در این حرکت مشاهده می‌شود و جز در مطالعه پرسته و همکاران در مطالعات دیگر تأکیدی بر آموزش منابع انسانی برای دستیابی به هدف‌ها نسل سوم دانشگاهی وجود ندارد. بنابراین مطالعه حاضر با هدف پوشش این خلاء در جستجوی مدلی برای آموزش منابع انسانی در نسل سوم دانشگاه علوم پزشکی کشور با رویکردی مبتنی بر طرح تحقیق آمیخته اکتشافی می‌باشد.

روش تحقیق

این پژوهش از بعد هدف توصیفی، از بعد مخاطب بنیادی "جامعه علمی" و از بعد زمان مقطعی است و با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد. براساس روش و بازه زمانی گردآوری داده‌ها یک تحقیق غیرآزمایشی (توصیفی) است. برای دستیابی به هدف تحقیق از طرح تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) استفاده شد.

جامعه مشارکت‌کنندگان بخش کیفی شامل مدیران ارشد، مدیران آموزشی و اساتید باسابقه دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور است که در زمینه مدیریت منابع انسانی از تجربه کافی برخوردار بودند و از پنج معیار کلیدی بودن، سرشناس بودن، دانش نظری، تنوع، انگیزه مشارکت برخوردار هستند. نمونه‌گیری با روش هدفمند صورت گرفت و با ۱۹ مصاحبه اشباع نظری بدست آمد. جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه مدیران و کارشناسان آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی است. حجم نمونه با فرمول کوکران ۳۸۴ نفر برآورد شد و چون جامعه آماری همگن است نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای- تصادفی انجام شد تا همه افراد شانس برابری برای انتخاب شدن داشته باشند. در جدول زیر، مشخصات دموگرافیک خبرگان ارائه شده است:

جدول ۱- مشخصات دموگرافیک خبرگان

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۱
	زن	۸
سن	کمتر از ۳۵ سال	۱
	۳۵ تا ۴۵ سال	۵
	۴۵ سال و بیشتر	۱۳
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۳
	دکتری	۱۶
سابقه‌کاری	کمتر از ۱۰ سال	۲
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۸
	بالای ۲۰ سال	۹
	کل	۱۹
		درصد
		٪۵۸
		٪۴۲
		٪۶
		٪۲۶
		٪۶۸
		٪۱۶
		٪۸۴
		٪۱۱
		٪۴۲
		٪۴۷
		٪۱۰۰

برای گردآوری داده‌های تحقیق در بخش کیفی از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته شامل ۶ پرسش اولیه استفاده شد. در بخش کمی نیز از پرسشنامه محقق‌ساخته شامل ۱۷ سازه اصلی و ۷۱ گویه با طیف لیکرت پنج درجه بهره گرفته شد. ویژگی دموگرافیک مشارکت‌کنندگان بخش تحلیل رگرسیون نیز در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۲- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارشناسان باسابقه دانشگاه‌های علوم پزشکی

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
%۶۴	۲۴۵	جنسیت	
		مرد	
%۳۶	۱۳۹	زن	
%۲۹	۱۱۲	سن	
		کمتر از ۳۵ سال	
		۳۵ تا ۴۵ سال	
%۴۶	۱۷۸	۴۵ سال و بیشتر	
%۲۴	۹۴	تحصیلات	
		کارشناسی	
		کارشناسی ارشد	
%۳۰	۱۱۷	دکتری	
%۵۴	۲۰۸	سابقه کاری	
		کمتر از ۱۰ سال	
		۱۰ تا ۱۵ سال	
		۱۵ تا ۲۰ سال	
		بیش از ۲۰ سال	
%۱۵	۵۹	کل	
%۲۲	۸۵		
%۳۴	۱۳۰		
%۲۸	۱۰۷		
%۱۶	۶۲		
%۱۰۰	۳۸۴		

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش کیفی از روش تحلیل کیفی مضمون استفاده و مضامین الگوی آموزش منابع انسانی نسل سوم شناسایی گردید. جهت شناسایی الگوی روابط میان مضامین پژوهش از روش مدلسازی ساختاری-تفسیری و در نهایت اعتبارسنجی مدل با تحلیل رگرسیون صورت پذیرفت. تحلیل کیفی مضمون با نرم‌افزار MaxQDA، روش مدلسازی ساختاری-تفسیری با نرم‌افزار MicMac و تحلیل رگرسیون با نرم‌افزار SPSS انجام شد.

یافته‌های تحقیق

نتایج مصاحبه‌ها با روش تحلیل کیفی مضمون مبتنی بر روش شش مرحله‌ای اترید-استرلینگ^{۲۰} (۲۰۰۱) انجام شد. در جدول زیر، نمونه کدگذاری اولیه (باز) مصاحبه اول ارائه شده است:

جدول ۳- مرحله اولیه کدگذاری باز مصاحبه شماره یک (شناسایی مفاهیم)

نکات کلیدی	شماره کد	کدهای باز (مفاهیم)
به نظر من، جهت ارتقاء آموزش منابع انسانی نسل سوم دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نیاز به رشد، کاهش و ثبات هدف‌گذاری استراتژی است. همچنین تدوین استراتژی مشارکتی و رقابتی و استراتژی اجرایی/عملیاتی نیز در این حوزه تاثیر گذارند.	IIA1	رشد، کاهش و ثبات هدف‌گذاری استراتژی
	IIA2	استراتژی مشارکتی و رقابتی
	IIA3	استراتژی اجرایی/عملیاتی وظیفه‌ای
قطعا باید به استراتژی منابع انسانی و بازاریابی در کنار ارزشها و اصول اخلاقی پرداخته شود.	IIA4	استراتژی منابع انسانی و بازاریابی
	IIA5	ارزشها و اصول اخلاقی
آنچه حائز اهمیت است، توجه نمودن به صلاحیت اجتماعی عاطفی و صلاحیت اندیشه ورزی منابع انسانی است.	IIA6	صلاحیت اجتماعی عاطفی
	IIA7	صلاحیت اندیشه ورزی
به طور کلی عواملی نظیر مالی حسابداری، تولید و عملیات، تحقیق و توسعه، سیستم‌های اطلاعات و راهبردهای تلفیق در آموزش منابع انسانی نسل سوم دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور تاثیر گذارند.	IIA8	مالی حسابداری
	IIA9	تولید و عملیات
	IIA10	تحقیق و توسعه
	IIA11	سیستم‌های اطلاعات
	IIA12	راهبردهای تلفیق
استراتژی روش آموزش جهت افزایش آگاهی کارکنان دانشگاه به مبانی فناوری را پیشنهاد می‌کنم.	IIA13	استراتژی روش آموزش
	IIA14	افزایش آگاهی کارکنان دانشگاه به مبانی فناوری
قطعا به ایجاد تناسب آموزشی با نیازهای دانشگاه نسل سوم نیاز مبرم داریم.	IIA15	ایجاد تناسب آموزشی با نیازهای دانشگاه نسل سوم
آموزش منابع انسانی نسل سوم دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با افزایش وسعت حوزه آموزش و تعدد حیطه‌ها و شاخص‌ها ارتقاء توانمندی علمی تحقیقی منابع انسانی فنی معتبر قابل حصول است.	IIA16	وسعت حوزه آموزش و تعدد حیطه‌ها و شاخص‌ها ارتقاء توانمندی علمی تحقیقی منابع انسانی
	IIA17	ارتقاء مهارت‌های فنی معتبر

در مرحله کدگذاری باز ۳۵۶ کد شناسایی گردید. در نهایت از طریق کدگذاری محوری به ۴ مضمون فراگیر، ۱۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۷۱ مضمون پایه دست پیدا شد. مضامین مدل آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در جدول ارائه شده است.

جدول ۴- مضامین مدل آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر	
		محیطی	
	«مدیریت آفندی و پدافندی مخاطرات سلامت»، «ایمنی شغلی»، «امنیت اقتصادی»، «امنیت محیطی»		عوامل امنیتی و دفاعی
	«توجه به ارزش‌های اسلامی و فرهنگی در حوزه علم و فناوری»، «جایگاه ساختارهای فرهنگی مذهبی در حوزه علم و فناوری»، «تکریم و تعظیم برزگان نخبگان علمی فناوری»		دین و فرهنگ
	«کیفیت و کمیت وضع سیاست/ قانون در علم و فناوری»، «کیفیت و کمیت اجرای سیاست/ قانون در علم و فناوری»، «کیفیت و کمیت ارزیابی سیاست/ قانون در علم و فناوری»		سیاست و قانون‌گذاری
	«ساختارهای نهاد حکومتی، مردمی و بین‌المللی»، «ثبات و وضعیت حکمرانی»، «هماهنگی اداری اجرایی میان سه قوه»، «توسعه زیرساخت‌های آموزشی تحقیقی و فناوری»		حکمرانی
	«حمایت اجتماعی»، «تغییرات دموگرافیک»، «تغییرات در نظام‌های ارزشی اجتماعی»، «کیفیت نظام‌های اجتماعی مراقبت از سلامت»		عوامل اجتماعی
	«همکاری‌های مشترک اقتصاد ملی»، «زیر ساخت‌های مالی، صادراتی و تجاری»، «همکاری‌های مشترک اقتصادی بین‌المللی»، «جهانی شدن»		عوامل اقتصادی
	«ساختار اداری»، «ساختار مالی»، «ساختار فرهنگی»	ساختار	دانشگاهی
	«ترویج خلاقیت و نوآوری»، «مرجعیت علمی و فناوری»، «تولید و پیشرفت علم و فناوری و فعالیت‌ها و خدمات مرتبط»، «اثر گذاری»، «تقاضامحوری»، «تجاری سازی تحقیق و فناوری»	تحقیق و فناوری	
	«همکاری‌ها و تعاملات بین‌المللی»، «همکاری‌ها و تعاملات میان سازمانی»، «همکاری‌ها و تعاملات میان دانشگاهی»، «همکاری‌ها و تعاملات درون دانشگاهی»	تعاملات و ارتباطات	
	«سرعت زیر ساخت فنی، تکنولوژیکی»، «دردسترس بودن و زیر ساخت‌های فنی، تکنولوژیکی و فیزیکی»، «به روز بودن زیر ساخت‌های فنی، تکنولوژیکی و فیزیکی»، «کمیت و کیفیت زیرساخت‌های فنی، تکنولوژیکی و فیزیکی»	آمادگی و زیرساخت	
	«هدف گذاری آموزشی»، «نیاز سازی و نیازسنجی آموزشی»، «برنامه ریزی آموزش»، «اجرای آموزش»، «ارزیابی و ارزشیابی آموزشی»	مدیریت اجرایی	

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
	رهبری و مدیریت آموزشی	«مشارکت رهبری و مدیریت آموزشی»، «حمایت رهبری و مدیریت آموزشی»، «هدایت رهبری و مدیریت آموزشی»، «نظارت رهبری و مدیریت آموزشی»
فردی	صلاحیت‌های معنوی و اخلاقی	«باور و تقید به انجام وظایف مذهبی و حفظ روح معنوی»، «صلاحیت‌های اخلاق حرفه‌ای»، «رشد اخلاقی و معنوی»، «طرح واره‌های اخلاقی و معنوی»، «الگوها اخلاقی و معنوی سازمان یافته اندیشه و عمل»
	صلاحیت‌های روانی و رفتاری	«ادراک و شناخت»، «تجربه‌های زیستی»، «صلاحیت‌های روانی فردی»، «صلاحیت‌های رفتار فردی و اجتماعی»
	ویژگی‌های جسمی	«نیازهای فیزیولوژیک»، «سن»، «سلامت»، «آمادگی»
	صلاحیت‌های علمی و عقلی	«صلاحیت علمی و خبرگی»، «صلاحیت‌های اندیشه ورزی»، «قابلیت کسب، تولید و انتشار دانش»، «استعداد و ضریب هوش»
محوری	آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی	«افزایش آگاهی کارکنان دانشگاه به مبانی فناوری»، «ارتقاء مهارت‌های فنی معتبر»، «افزایش خلاقیت و ایده‌پردازی در افراد»، «تربیت نیروی انسانی کارآمد، خلاق و متعهد»، «شناسایی نخبگان و پرورش استعدادها درخشان»، «حفظ، جذب و ارتقاء روحیه خود باوری و خود اتکایی»

برای طراحی الگوی اولیه آموزش منابع انسانی نسل سوم از روش ساختاری تفسیری استفاده شد. برای این منظور نخست ماتریس خودتعاملی ساختاری^{۲۱} (SSIM) تشکیل گردید. روابط سازه‌های فراگیر با چهار نماد V (متغیر i بر z تاثیر دارد)، A (متغیر z بر i تاثیر دارد)، X (رابطه دو سویه)، و O (عدم وجود رابطه) مشخص می‌شود (حبیبی و آفریدی، ۱۴۰۱). ماتریس خودتعاملی ساختاری در جدول ۵ ارائه شده است

جدول ۵- ماتریس خودتعاملی ساختاری

D17	D16	D15	D14	D13	D12	D11	D10	D09	D08	D07	D06	D05	D04	D03	D02	D01	SSIM
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A		D01
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	O	A			D02
V	V	V	V	V	V	V	X	V	V	V	O	V	X				D03
V	V	V	V	V	V	V	X	V	V	V	X	V					D04
X	A	A	A	A	X	A	A	X	A	A	A						D05
V	V	V	V	V	V	O	X	V	V	V							D06
V	V	V	X	V	V	V	A	V	V								D07
V	X	X	A	V	V	X	A	V									D08
A	A	A	A	A	X	A	A										D09
V	V	V	V	V	V	V											D10
V	X	X	A	V	O												D11
V	A	A	A	A													D12
V	A	A	A														D13
V	V	V															D14
V	X																D15
V																	D16
																	D17

از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک، ماتریس دریافتی^{۲۲} (RM) بدست می‌آید (آذر و همکاران، ۱۴۰۰). ماتریس دسترسی نهایی در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶- ماتریس دستیابی نهایی الگوی آموزش منابع انسانی نسل سوم

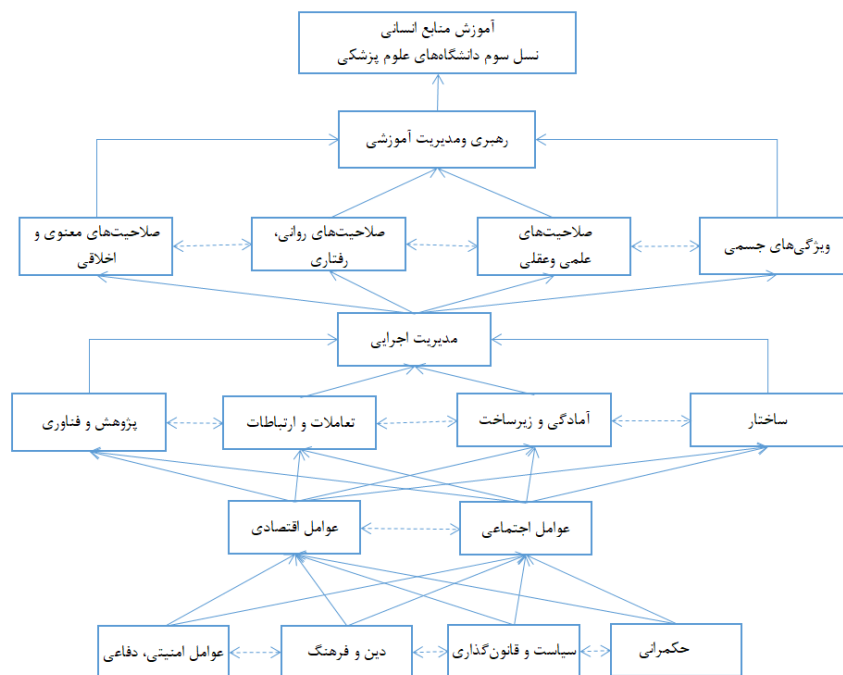
D17	D16	D15	D14	D13	D12	D11	D10	D09	D08	D07	D06	D05	D04	D03	D02	D01	TM
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	D01
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	D02
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1*	1	1	1	1	1	D03
1	1	1	1	1*	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1*	1	D04
1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	D05
1	1	1	1	1	1	1*	1	1	1	1	1	1	1	1*	1	1	D06
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	D07
1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	D08
1*	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	D09
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	D10
1	1	1	0	1	1*	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	D11
1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	D12
1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	D13
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	D14
1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	D15
1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	D16
1	0	0	0	0	1*	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	D17

براساس نتایج، آموزش منابع انسانی نسل سوم (D01) در سطح نخست قرار دارد. رهبری و مدیریت آموزشی (D02) در سطح دو قرار دارد. ویژگی‌های جسمی (D05)، صلاحیت‌های روانی و رفتاری (D09)، صلاحیت‌های علمی و عقلی (D12) و صلاحیت‌های معنوی و اخلاقی (D17) در سطح سه قرار دارند. مدیریت اجرایی (D13) در سطح چهار قرار دارد. ساختار (D08)، پژوهش و فناوری (D11)، تعاملات و ارتباطات (D15) و آمادگی و زیرساخت (D16) در سطح پنج قرار دارد. عوامل اجتماعی (D07) و عوامل اقتصادی (D14) در سطح شش قرار دارند. حکمرانی (D03)، سیاست و قانون گذاری (D04)، دین و فرهنگ (D06) و عوامل امنیتی و دفاعی (D10) در سطح هفت قرار دارند.

جدول ۷- قدرت نفوذ و میزان وابستگی الگوی آموزش منابع انسانی نسل سوم

سطح	قدرت نفوذ	میزان وابستگی	سازه‌های پژوهش
۱	۱	۱۷	آموزش منابع انسانی نسل سوم (D01)
۲	۲	۱۶	رهبری و مدیریت آموزشی (D02)
۷	۱۷	۴	حکمرانی (D03)
۷	۱۷	۴	سیاست و قانون گذاری (D04)
۳	۶	۱۵	ویژگی‌های جسمی (D05)
۷	۱۷	۴	دین و فرهنگ (D06)
۶	۱۳	۶	عوامل اجتماعی (D07)
۵	۱۱	۱۰	ساختار (D08)
۳	۶	۱۵	صلاحیت‌های روانی و رفتاری (D09)
۷	۱۷	۴	عوامل امنیتی و دفاعی (D10)
۵	۱۱	۱۰	پژوهش و فناوری (D11)
۳	۶	۱۵	صلاحیت‌های علمی و عقلی (D12)
۴	۷	۱۱	مدیریت اجرایی (D13)
۶	۱۳	۶	عوامل اقتصادی (D14)
۵	۱۱	۱۰	تعاملات و ارتباطات (D15)
۵	۱۱	۱۰	آمادگی و زیرساخت (D16)
۳	۶	۱۵	صلاحیت‌های معنوی و اخلاقی (D17)

الگوی آموزش منابع انسانی نسل سوم در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱- الگوی آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

پس از ارائه الگوی اولیه آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، جهت اعتبارسنجی از روش رگرسیون استفاده شد. پیش از تحلیل رگرسیون پیش‌فرض‌های این آزمون بررسی گردید. نخست استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) با آزمون دوربین- واتسون^{۳۳} بررسی شد. اگر این آماره بین $1/5$ تا $2/5$ باشد جای نگرانی نیست (حبیبی و سرآبادانی، ۱۴۰۱) که به عدد ۲ بسیار نزدیک است. بنابراین استقلال خطاها برقرار است و می‌توان از نتایج آزمون رگرسیون استفاده کرد. اگر هم خطی در یک معادله رگرسیون بالا باشد، بدین معنی است که بین سازه‌های مستقل همبستگی بالایی وجود دارد و ممکن است با وجود بالا بودن ضریب تعیین (R^2)، مدل دارای اعتبار بالایی نباشد. بنابراین هم‌خطی سازه‌ها با آماره عامل تورم واریانس^{۳۴} (VIF) ارزیابی شد. به عنوان یک قاعده تجربی اگر مقدار VIF بزرگتر از ۵ باشد، هم‌خطی چندگانه بالا است (حبیبی و سرآبادانی، ۱۴۰۱) که در تمامی موارد VIF کمتر از پنج بدست آمد بنابراین مشکل هم‌خطی وجود ندارد و

می‌توان از نتایج آزمون رگرسیون استفاده کرد. در نهایت روابط بین سازه‌های اصلی براساس ضریب بتا و آماره تی مورد بررسی قرار گرفت. خلاصه نتایج آزمون رگرسیون الگوی آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸- تحلیل رگرسیون الگوی آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

نتیجه	اندازه اثر	معناداری	آماره t	ضریب بتا	رابطه
تایید	۰/۰۵۸	۰/۰۰۱	۳,۳۳۱	۰/۲۵۲	حکمرانی ← عوامل اجتماعی
تایید	۰/۱۱۷	۰/۰۰۰	۴,۳۳۱	۰/۳۲۴	حکمرانی ← عوامل اقتصادی
تایید	۰/۱۰۵	۰/۰۰۰	۴,۳۳۸	۰/۳۱۴	سیاست و قانون گذاری ← عوامل اجتماعی
تایید	۰/۰۵۴	۰/۰۰۲	۳,۰۴۹	۰/۲۰۳	سیاست و قانون گذاری ← عوامل اقتصادی
تایید	۰/۰۳۶	۰/۰۰۳	۲,۹۹۳	۰/۱۸۵	دین و فرهنگ ← عوامل اجتماعی
تایید	۰/۰۵۱	۰/۰۰۵	۲,۸۴۴	۰/۱۹۷	دین و فرهنگ ← عوامل اقتصادی
تایید	۱/۳۸۷	۰/۰۲۰	۲,۳۳۹	۰/۱۶۵	عوامل امنیتی و دفاعی ← عوامل اجتماعی
تایید	۱/۲۹۵	۰/۰۰۱	۳,۳۱۶	۰/۲۳۱	عوامل امنیتی و دفاعی ← عوامل اقتصادی
تایید	۰/۰۷۶	۰/۰۰۰	۳,۹۸۶	۰/۲۶۶	آمادگی و زیرساخت ← مدیریت اجرایی
تایید	۰/۰۶۲	۰/۰۰۰	۳,۶۲	۰/۲۳۷	تعاملات و ارتباطات ← مدیریت اجرایی
تایید	۰/۰۲۷	۰/۰۱۶	۲,۴۲۴	۰/۱۵۱	ساختار ← مدیریت اجرایی
رد	۰/۰۱۶	۰/۰۵۶	۱,۹۱۲	۰/۱۱۹	صلاحیت‌های روانی، رفتاری ← رهبری و مدیریت آموزشی
تایید	۰/۰۳۲	۰/۰۱۵	۲,۴۴۴	۰/۱۷۴	صلاحیت‌های علمی و عقلی ← رهبری و مدیریت آموزشی
تایید	۰/۲۰۵	۰/۰۰۰	۶,۲۹۷	۰/۴۷۵	صلاحیت‌های معنوی و اخلاقی ← رهبری و مدیریت آموزشی
تایید	۰/۲۷۱	۰/۰۰۰	۷,۵۱۳	۰/۴۴۱	عوامل اجتماعی ← آمادگی و زیرساخت
تایید	۰/۱۷۳	۰/۰۰۰	۶,۱۴۳	۰/۳۸۸	عوامل اجتماعی ← تعاملات و ارتباطات
تایید	۰/۲۰۱	۰/۰۰۰	۶,۰۸۲	۰/۴۲۵	عوامل اجتماعی ← ساختار
تایید	۰/۲۸۹	۰/۰۰۰	۱۰,۳۹۵	۰/۵۰۷	عوامل اجتماعی ← تحقیق و فناوری
تایید	۰/۲۵۳	۰/۰۰۰	۸,۱۵۱	۰/۴۵۶	عوامل اقتصادی ← آمادگی و زیرساخت
تایید	۰/۲۰۰	۰/۰۰۰	۷,۲۲۸	۰/۴۷۰	عوامل اقتصادی ← تعاملات و ارتباطات
تایید	۰/۰۲۸	۰/۰۰۰	۶,۰۸۹	۰/۴۲۵	عوامل اقتصادی ← ساختار

نتیجه	اندازه اثر	معناداری	آماره t	ضریب بتا	رابطه
تایید	۰/۰۶۷	۰/۰۰۰	۷,۷۹۶	۰/۴۰۰	عوامل اقتصادی ← تحقیق و فناوری
تایید	۲/۱۸۱	۰/۰۰۰	۲۵,۴۵۴	۰/۷۶۲	مدیریت اجرایی ← صلاحیت‌های روانی، رفتاری
تایید	۱/۸۹۹	۰/۰۰۰	۲۳,۸۱۳	۰/۷۵۱	مدیریت اجرایی ← صلاحیت‌های علمی و عقلی
تایید	۰/۰۵۸	۰/۰۰۰	۳۶,۶۱۳	۰/۸۲۸	مدیریت اجرایی ← صلاحیت‌های معنوی و اخلاقی
تایید	۰/۱۱۷	۰/۰۰۰	۳۴,۵۲۱	۰/۸۰۹	مدیریت اجرایی ← ویژگی‌های جسمی
تایید	۰/۰۲۳	۰/۰۲۴	۲,۲۶۷	۰/۱۴۹	ویژگی‌های جسمی ← رهبری و مدیریت آموزشی
تایید	۰/۰۶۹	۰/۰۰۰	۳,۷۷۹	۰/۲۸۲	تحقیق و فناوری ← مدیریت اجرایی
تایید	۰/۷۸۹	۰/۰۰۰	۳۷,۲۴۱	۰/۸۲۲	رهبری و مدیریت آموزشی ← آموزش منابع انسانی نسل سوم

ضریب بتا در این بخش شدت و جهت رابطه را نشان می‌دهند و چون مقدار آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ است نشان می‌دهد ضرایب مسیر معنادار هستند. اندازه اثر (F^2) میزان تغییراتی است که متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته می‌گذارند. در واقع این شاخص نشان می‌دهد اگر یک متغیر مستقل حذف شود چه میزان تغییراتی در متغیر وابسته ایجاد می‌شود. این شاخص توسط کوهن ارائه گردید. مقدار ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (بزرگ) در نظر گرفته می‌شود. اندازه اثر صلاحیت‌های روانی، رفتاری بر رهبری و مدیریت آموزشی ۰/۰۱۶ برآورد شد که کمتر از ۰/۰۲ است. این اندازه اثر ضعیف است و فرضیه متناظر نیز پیشتر رد شده شده بود. در دیگر موارد اندازه اثر بین متوسط تا قوی برآورد شد. از شاخص ضریب تعیین^{۲۵} (R^2) برای سنجش قدرت پیش‌بینی مدل استفاده شد. هرچه مقدار ضریب تعیین سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار ضریب تعیین است. براساس نتایج جدول ضریب تعیین کلی آموزش منابع انسانی نسل سوم ۰/۶۷۶ برآورد شد. این نشان می‌دهد که متغیرهای مدل توانسته‌اند ۶۸٪ از تغییرات در آموزش منابع انسانی نسل سوم را تبیین کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی آموزش منابع انسانی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد. براساس الگوی ارائه شده مشخص گردید، حکمرانی، سیاست و قانون‌گذاری، دین و فرهنگ، عوامل امنیتی و دفاعی بر عوامل اجتماعی و عوامل اقتصادی تاثیر دارند. رشد و توسعه هر جامعه و کشوری به عملکرد کارآمد و مطلوب سازمان‌ها و نهادها و به تبع آن عملکرد کارآمد و مطلوب افراد شاغل در این نهادها و سازمان‌ها وابسته است. در جامعه امروزی، برخی از کارکنان به خاطر رعایت نکردن مسئولیت خود می‌توانند تأثیرات نامطلوبی بر سازمان‌های خود داشته باشند. مطالعات نشان می‌دهند افرادی که در سازمان‌ها نتوانند با فرآیندهای درون سازمانی، انطباق پیدا کنند و یا به تعبیری جامعه‌پذیری سازمانی در آنها به صورت صحیح انجام نگرفته باشد، احساس وفاداری آنها به سازمان متبوعشان بسیار کم است و افراد چنانکه باید و شاید کارشان را دوست نداشته و اعتقادی به اهداف و ارزش‌های سازمان نخواهند داشت. همچنین در نتایج مطالعه مشکی حسن آباد و همکاران (۱۴۰۱) نیز مولفه خودمختاری (با سه زیرمولفه سیاست‌گذاری مستقل، کاهش وابستگی مالی و تولید محتوی مستقل) ارائه گردید.

دستاوردهای پژوهش نشان داد عوامل مذکور نیز بر مدیریت اجرایی اثر می‌گذارد و مدیریت اجرایی بر ویژگی‌های جسمی، صلاحیت‌های علمی، عقلی، روانی، رفتاری، معنوی و اخلاقی تاثیر می‌گذارند. منابع انسانی به عنوان یک منبع و سرمایه انسانی موجود و واجد سرمایه‌های چهارگانه فیزیکی، فکری، اجتماعی و عاطفی است که مدیریت منابع انسانی می‌تواند در فرآیندی مدیریت شونده انباشت این سرمایه‌ها و بکارگیری آنها را میسر سازد. مقوله منابع انسانی به سبب پیچیدگی معطوف به واقعیت انسانی و همچنین روابط حیطة حضور انسان از پیچیدگی‌ها و ظرافت‌های فوق‌العاده‌ای برخوردار است که تعدد مفاهیم مرتبط با این حوزه، خود تصدیقی بر این مدعا است. در نتایج مطالعه اصلانی و همکاران (۱۴۰۲) آمده است: کنش مدیریت آموزش منابع انسانی، پیامدهایی شامل رشد کارکنان، کارآمدی مدیریت و رقابت‌پذیری را در پی خواهد داشت.

در نهایت مشخص گردید عوامل مذکور نیز بر راهبری و مدیریت آموزشی گذاشته و

در نهایت به آموزش منابع انسانی نسل سوم دانشگاه‌های علوم پزشکی منتهی می‌شود. سرپرستان واحدهای مختلف سازمان، مسئولین اصلی ارتقای موقعیت سازمان هستند، یکی از راههای اساسی این امر بالا رفتن سطح دانش کارکنان است. سرپرستان معتقدند که دوره‌های آموزشی ضمن خدمت می‌تواند قابلیت‌های دانشی و مهارتی و نگرش مناسبی را در کارکنان پرورش دهند. با این همه، گاه عوامل زمینه‌ساز تغییر رفتار در کارکنان را مورد غفلت قرار می‌دهند که چنین غفلتی تمام تلاشهای آنان را در راستای بهبود سازمان با ناکامی روبرو می‌سازد. در سالیان اخیر علوم و تکنولوژی نسبت به گذشته پیشرفت چشمگیری داشته است. این تحول و دگرگونی به حدی است که عصر حاضر را عصر نیم‌عمر اطلاعات نامیده‌اند؛ یعنی دورانی که در هر پنج سال، نیمی از اطلاعات بشری منسوخ گردیده و اطلاعات و دانش جدید جایگزین آن می‌گردد. این امر گویای این است که همه افراد یک سازمان موظف به ارتقای سطح دانش خود هستند و از طرفی مدیران سازمان هم موظف به حرکت دادن اعضای سازمان به سمت دانش روز می‌باشند، به همین دلیل در سالهای اخیر آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمانهای مختلف از جایگاه خاصی برخوردار گردیده است. در نتایج مطالعه دانش‌فرد و همکاران (۱۴۰۱) آمده است که آموزش منابع انسانی برای موفقیت در دانشگاه‌های پیشرو یک عامل اساسی است و وارما و کوار (۲۰۲۳) به این مهم اشاره کرده‌اند که در واقع هر دانشگاهی که مایل به دستیابی به توسعه، موفقیت و تداوم است، باید از طریق برنامه‌های آموزشی به منابع انسانی خود آموزش دهد و این منجر به بهبود اعتبار و مزیت رقابتی دانشگاه می‌شود.

در ادامه پیشنهادهای کاربردی ذیل ارائه می‌شود:

درخصوص عوامل امنیتی و دفاعی پیشنهاد می‌شود ضمن استقرار مدیریت آفندی و پدافندی مخاطرات سلامت، به ایمنی شغلی منابع انسانی نیز توجه شود. ایجاد امنیت اقتصادی از ارکان مهم در کاهش استرس آنها بوده و با افزایش امنیت محیطی می‌توان سریعتر به اهداف آموزش منابع انسانی نسل سوم دست یافت.

درخصوص دین و فرهنگ پیشنهاد می‌شود با توجه به ارزشهای اسلامی و فرهنگی در حوزه علم و فناوری، به تفسیر سخنان بزرگان دین در این حوزه نیز مبادرت ورزیده شود. آموزش منابع انسانی نسل سوم نیاز به جایگاه ساختارهای فرهنگی مذهبی در

حوزه علم و فناوری دارد و با تکریم و تعظیم بزرگان نخبگان علمی فناوری می توان به این مهم دست یافت.

در خصوص سیاست و قانون گذاری پیشنهاد می شود با افزایش کیفیت و کمیت وضع سیاست/ قانون در علم و فناوری، به شناسایی نیازها و ارکان مهم و ضروری در این حوزه پرداخته و نسبت به کیفیت و کمیت اجرای سیاست/ قانون در علم و فناوری اقدامات لازم را به عمل آورند. همچنین با در نظر گرفتن کیفیت و کمیت ارزیابی سیاست/ قانون در علم و فناوری، می توان نقاط قوت و ضعف مربوطه را شناسایی نمود و در جهت غلبه بر چالش های محیطی اقدام کرد.

در خصوص حکمرانی پیشنهاد می شود ضمن بهبود ساختارهای نهاد حکومتی، مردمی و بین المللی، به ایجاد ثبات و وضعیت حکمرانی نیز پرداخته شود. آنچه در آموزش منابع انسانی نسل سوم حائز اهمیت است، هماهنگی اداری اجرایی میان سه قوه جهت توسعه زیرساخت های آموزشی پژوهشی و فناوری است. زیرا دستیابی به اهداف فناورانه در دانشگاه های علوم پزشکی، منوط به تقویت زیرساختها و بهبود سیستم های فناور محور است.

در خصوص عوامل اجتماعی پیشنهاد می شود با افزایش حمایت اجتماعی از آموزش منابع انسانی نسل سوم، به تغییرات دموگرافیک احتمالی نیز توجه نمایند. ایجاد تغییرات در نظام های ارزشی اجتماعی بر کیفیت نظام های اجتماعی مراقبت از سلامت تاثیر گذاشته و این مهم نیاز به بررسی و مداخله کارشناسان و متخصصان حوزه آموزش منابع انسانی نسل سوم، جهت رفع چالش های موجود، دارد.

در خصوص عوامل اقتصادی پیشنهاد می شود به افزایش همکاری های مشترک اقتصاد ملی اقدام گردد. بهبود زیر ساخت های مالی، صادراتی و تجاری به کمک افزایش همکاری های مشترک اقتصادی بین المللی قابل حصول بوده و دستیابی به هدف جهانی شدن از این طذیق امکان پذیر است.

در خصوص ساختار پیشنهاد می شود ضمن الگوبرداری از تجارب ساختارهای کشورهای موفق در زمینه آموزش منابع انسانی نسل سومف به بازبینی ساختار اداری و البته ساختار مالی دانشگاهی اقدام نمایند. آنچه در آموزش منابع انسانی نسل سوم مهم است، نوع ساختار فرهنگی حاکم بوده و توجه به آن، مسیر دستیابی به اهداف آموزش

منابع انسانی نسل سوم را تسهیل می‌نماید.

درخصوص پژوهش و فناوری پیشنهاد می‌شود با ترویج خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان دانشگاه‌های مذکور، به ایجاد مرجعیت علمی و فناوری نیز میادرت ورزیده شود. تولید و پیشرفت علم و فناوری و فعالیت‌ها و خدمات مرتبط منجر به اثر گذاری مثبت و البته تقاضامحوری شده و این مهم در آموزش منابع انسانی نسل سوم اثرگذار است. همچنین توجه به تجاری سازی پژوهش و فناوری نیز کمک شایانی به پیشبرد اهداف دانشگاهی می‌نماید.

درخصوص تعاملات و ارتباطات پیشنهاد می‌شود با افزایش همکاری‌ها و تعاملات بین المللی، به ارتقاء همکاری‌ها و تعاملات میان سازمانی نیز پرداخته شود. آنچه در میان دانشگاه‌های علوم پزشکی حائز اهمیت است، همکاری‌ها و تعاملات میان دانشگاهی و همکاری‌ها و تعاملات درون دانشگاهی است که با استخدام و انتصاب مدیران شایسته قابل حصول است.

درخصوص آمادگی و زیر ساخت پیشنهاد می‌شود ضمن افزایش سرعت زیر ساخت فنی، تکنولوژیکی، به دردسترس بودن و زیر ساختهای فنی، تکنولوژیکی و فیزیکی نیز پرداخته شود. آنچه در زیرساخت سازمانی حائز اهمیت است، به روز بودن زیر ساخت‌های فنی، تکنولوژیکی و فیزیکی و البته کمیت و کیفیت زیرساختهای فنی، تکنولوژیکی و فیزیکی است که باید تحت نظر متخصصان و کارشناسان مربوطه مورد ارزیابی مستمر قرار بگیرد.

درخصوص صلاحیت‌های علمی و عقلی پیشنهاد می‌شود با شفاف‌سازی صلاحیت علمی و خبرگی افراد و میزان صلاحیت‌های اندیشه ورزی آنها، در جهت ارائه آموزش به آنها اقدام نمایند. آموزش منابع انسانی نسل سوم نیاز به قابلیت کسب، تولید و انتشار دانش داشته و استعداد و ضریب هوش افراد در پیشبرد اهداف آن نقش مهمی دارد. لذا استعدادیابی و توجه به نوع فراگیری منابع انسانی در این حیطة حائز اهمیت است.

درخصوص رهبری و مدیریت آموزشی پیشنهاد می‌شود با افزایش مشارکت رهبری و مدیریت آموزشی، همزمان به ارتقاء حمایت رهبری و مدیریت آموزشی نیز پرداخته شود. آموزش منابع انسانی نسل سوم منوط به هدایت رهبری و مدیریت آموزشی بوده و وجود نظارت رهبری و مدیریت آموزشی در آن بسیار ضروری است.

در خصوص مدیریت اجرایی پیشنهاد می شود در ابتدا با هدف گذاری آموزشی، به شناسایی نقاط قوت و ضعف آموزش منابع انسانی نسل سوم پرداخته شود. در ادامه نیاز سازی و نیازسنجی آموزشی قرار دارد که به کمک برنامه ریزی آموزشی و اجرایی نمودن آن، دستیابی به اهداف تسهیل می گردد. در ادامه با ارزیابی و ارزشیابی آموزشی می توان نتیجه مدنظر در حوزه آموزش منابع انسانی نسل سوم را مشاهده نمود و با بررسی های دقیق تر، کاستی ها و نواقص موجود را رفع کرد.

در خصوص صلاحیت های روانی و رفتاری پیشنهاد می شود ضمن افزایش ادراک و شناخت از آموزش منابع انسانی نسل سوم، به اشتراک گذاری تجربه های زیستی نیز پرداخته شود. آنچه در صلاحیت های روانی فردی حائز اهمیت است، صلاحیت های رفتار فردی و اجتماعی منابع انسانی است که در آموزش منابع انسانی نسل سوم اثرگذار است. در خصوص ویژگی های جسمی در نظر گرفتن نیازهای فیزیولوژیک منابع انسانی و سن و سلامت و میزان آمادگی آنها حائز اهمیت بوده و پیشنهاد می شود با هر فرد به نسبت توانایی او برخورد شده و وظیفه های مختلف محول گردد.

در خصوص صلاحیت های معنوی و اخلاقی پیشنهاد می شود ضمن باور و تقید به انجام وظایف مذهبی و حفظ روح معنوی، به پیاده سازی صلاحیت های اخلاق حرفه ای در دانشگاه های مذکور نیز اقدام شود. آنچه در آموزش منابع انسانی نسل سوم حائز اهمیت است، رشد اخلاقی و معنوی به کمک طرح واره های اخلاقی و معنوی است. همچنین به کارگیری الگوهای اخلاقی و معنوی سازمان یافته اندیشه و عمل نیز از ارکان مهم در آموزش منابع انسانی نسل سوم به شمار می آیند.

در نهایت و با پیاده سازی استراتژی های مذکور، دستیابی به آموزش منابع انسانی نسل سوم دانشگاه های علوم پزشکی و نتایجی نظیر شناسایی نخبگان و پرورش استعداد های درخشان، افزایش آگاهی کارکنان دانشگاه به مبانی فناوری، تربیت نیروی انسانی کارآمد، خلاق و متعهد، ارتقاء مهارت های فنی معتبر، افزایش خلاقیت و ایده پردازی در افراد و حفظ، جذب و ارتقاء روحیه خود باوری و خود اتکایی دور از انتظار نخواهد بود.

پی‌نوشت‌ها

1. Scott
2. Hofmeyr
3. Van Beurden
4. Pietrzyk
5. Meissner
6. Verma & Kaur
7. Flores
8. Lee
9. Alvin
10. Forliano
11. Panychev
12. Liu
13. Centobelli
14. Kislyakov
15. Calvo
16. Dalmarco
17. Al Jubouri
18. Spyridopoulou
19. Satispi
20. Attride-Stirling
21. Structural Self-Interaction Matrix, SSIM
22. Reachability matrix, RM
23. Durbin-Watson statistic
24. Variance inflation factor, VIF
25. Coefficient of determination

منابع

- اصلانی، فرشید؛ فاضلی کبریا، حامد؛ چکین، میثم. (۱۴۰۲). ارائه الگوی مدیریت آموزش منابع انسانی در سازمان مدیریت پسماند شهرداری اصفهان. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱ (۴۲)، ۱۳۳-۱۴۴. آذر، عادل؛ خسروانی، فرزانه؛ جلالی، رضا. (۱۴۰۰). تحقیق در عملیات نرم، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- پرسته، فاطمه؛ عبدالهی، مژگان؛ جهانیان، رمضان؛ کریمی، حسین. (۱۴۰۲). طراحی سیستم آموزش دانشگاهی مبتنی بر اقتصاد دانش بنیان. تعالی منابع انسانی، ۴ (۲)، ۳۴-۵۴.
- توشمالی، غلامرضا؛ محمدزاده، خلیل؛ ماهر، علی؛ حسینی، مجتبی؛ بهادری، محمدکریم. (۱۳۹۸). طراحی الگوی دانشگاه کارآفرین برای دانشگاه‌های علوم پزشکی آزاد اسلامی، مدیریت ارتقای سلامت، ۸ (۶)، ۵۷-۶۶.
- جعفری، جعفر؛ وحدتی، حجت؛ اسماعیلی، محمودرضا؛ حکاک، محمد. (۱۳۹۹). شناسایی شایستگی‌های رؤسای دانشگاه کارآفرین (نسل سوم). مدیریت دانشگاه اسلامی، ۹ (۱۹)، ۱۲۳-۱۴۰.
- چکین، میثم؛ اصلانی، فرشید؛ فاضلی کبریا، حامد. (۱۴۰۲). ارائه الگوی مدیریت آموزش منابع انسانی در سازمان مدیریت پسماند شهرداری اصفهان. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱ (۴۲)، ۱۳۳-۱۴۴.
- حافظی، حسین؛ مشکی حسن‌آباد، محمد؛ اکرامی، محمود؛ کریمی، احمد. (۱۴۰۱). اعتبارسنجی مدل ساختاری دانشگاه نسل سوم مبتنی بر آموزش از دور. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۵ (۱۸)، ۱۰۴-۱۱۲.
- حبیبی، آرش؛ سرآبادانی، مونا. (۱۴۰۱). آموزش کاربردی SPSS، انتشارات نارون، تهران

- خسروی، شیمای؛ بهشتی، فرملیکه؛ نیک پور، امین. (۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی در سایه کارآفرینی سازمانی با رویکرد به دانشگاه‌های نسل سوم. پی‌اورد سلامت ۱. ۷۳-۵۵.
- خوشنویسان، فاطمه؛ عباس‌پور، عباس؛ فاضلی، نعمت‌الله؛ نیستانی، محمدرضا. (۱۳۹۹). علوم انسانی در سپهر نسل سوم دانشگاه تحلیلی پدیدارشناسانه بر موانع علوم انسانی کارآفرین. تحقیقنامه انتقادی متون، ۲۰ (۸۶)، ۷۹-۱۰۲.
- دانش فرد، کرم‌الله؛ جعفری، علی‌اکبر؛ مهرآرا، اسدالله. (۱۴۰۱). مدل بومی تأثیر سرمایه‌های دانشی بر استراتژی‌های منابع انسانی در نظام آموزش عالی ایران. تحقیق‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۴ (۴۹)، ۲۲۹-۲۵۳.
- رنگریز، حسن؛ سلیمی، مریم؛ خیراندیش، مهدی. (۱۴۰۲). طراحی الگوی ارزیابی همسویی راهبردهای آموزش منابع انسانی با اهداف فناوری اطلاعات. مشاوره شغلی، ۱۵ (۵۵)، ۵۵-۸۲.
- رئیسون، محمدرضا؛ عباس‌پور، عباس؛ رحیمیان، حمید؛ خورسندی، علی؛ برزوین‌شیروان، صمد. (۱۳۹۷). واکای مولفه‌های ساختار سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی در گذار به دانشگاه نسل سوم. دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، ۲۵ (۸۶)، ۱۱۵-۱۳۰.
- عاشری، رسول؛ زارعی‌متین، حسن؛ یزدانی، حمیدرضا. (۱۴۰۰). ارائه الگوی راهبردی منابع انسانی برای تحقق دانشگاه کارآفرین. مدیریت دانشگاه اسلامی، ۱۰ (۲۱)، ۲۳-۴۲.
- عباسی، حبیبه؛ نصیری، بابک؛ سورانی، رضا؛ مصلح، مریم. (۱۳۹۷). حرکت به سوی نسل سوم در دانشگاه‌های علوم پزشکی، راهبردی برای اقتصاد دانش‌بنیان. طب و تزکیه، ۲۷ (۳)، ۱۷۹-۱۸۹.
- کردستانی، غلامرضا؛ غفاریان‌قدیم، مهسا؛ بیات، روح‌الله. (۲۰۲۳). ارائه الگوی آموزش حسابداری در دانشگاه نسل سوم و چهارم. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۳ (۲)، ۱۳۵-۱۵۶.
- محمدشفیق، محبوبه؛ نیستانی، محمدرضا؛ میرشاه‌جعفری، ابراهیم؛ تقوایی، ویدا. (۱۳۹۹). ارتقای کیفیت تدریس در آموزش عالی فنی و حرفه‌ای با تأکید بر رویکرد اشتغال‌زایی و مهارت محوری. مطالعات آموزش و یادگیری، ۱۲ (۷۹)، ۲۳-۴۶.
- مشکی‌حسن‌آباد، محمد؛ اکرامی، محمود؛ حافظی، حسین؛ کریمی، احمد. (۱۴۰۱). اعتبارسنجی مدل ساختاری دانشگاه نسل سوم مبتنی بر آموزش از دور. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۵ (۱۸)، ۱۰۴-۱۱۲.
- میرجوانی، کاترین؛ سلیمانی، نادر؛ شفیع‌زاده، حمید. (۱۴۰۰). الگوی دانشگاه کارآفرین با تأکید بر دانشگاه آزاد اسلامی با استفاده از نظریه داده بنیاد. رهیافت نو در مدیریت آموزشی، ۱۲ (۴۷)، ۴۹-۶۹.
- ۸۸.
- نادری، نادر؛ رضایی، بیژن؛ صبا، علی‌اصغر؛ محمدی‌فر، یوسف. (۱۴۰۲). ارائه مدلی پارادایمیک برای توسعه آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌های نسل سوم؛ کاربردی نظریه بنیانی. آموزش و مدیریت کارآفرینی، ۱۲ (۱)، ۵۹-۷۴.
- نادری، ناهید. (۱۴۰۲). دانشگاه کارآفرین. جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.

- Al Jubouri, Z. T. K. (2023). The Role of Transformational Leadership for Human Resource Managers in Training and Development. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(4), 23.
- Alvin, A. (2022). A framework for the opportunity recognition process in UK entrepreneurial universities. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 371-386.
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative research*, 1(3), 385-405.
- Calvo, N., Rodeiro-Pazos, D., Rodríguez-Gulías, M. J., & Fernández-López, S. (2019). What knowledge management approach do entrepreneurial universities need?. *Information Systems*, 85, 21-29.
- Centobelli, P., Cerchione, R., & Esposito, E. (2019). Exploration and exploitation in the development of more entrepreneurial universities: A twisting learning path model of ambidexterity. *Technological forecasting and social change*, 141, 172-194.
- Dalmarco, G., Hulsink, W., & Blois, G. V. (2018). Creating entrepreneurial universities in an emerging economy: Evidence from Brazil. *Technological Forecasting and Social Change*, 13(5), 99-111.
- Flores, M. C., Grimaldi, R., Poli, S., & Villani, E. (2024). Entrepreneurial universities and intrapreneurship: A process model on the emergence of an intrapreneurial university. *Technovation*, 129(1), 149-158.
- Forliano, C., De Bernardi, P., & Yahiaoui, D. (2021). Entrepreneurial universities: A bibliometric analysis within the business and management domains. *Technological Forecasting and Social Change*, 16(5), 510-522.
- Hofmeyr, A. S. (2023). Rethinking the concept of global human resources in the Japanese higher education context. *Asia Pacific Journal of Education*, 43(1), 62-78.
- Kislyakov, A. S., Siegel, D. S., & Chachua, T. G. (2021). Third generation universities: Foreign experience and Russian practices. *British journal of management*, 26(4), 582-595.
- Lee, K. M., Khoshnevisan, F., & Sharifi, S. (2023). Students from humanities and human sciences are basically the same aren't they? Cultural factors affecting entrepreneurship in Iran. *Entrepreneurship Education*, 1-23.
- Liu, M., Gorgievski, M. J., Qi, J., & Paas, F. (2022). Perceived university support and entrepreneurial intentions: Do different students benefit differently?. *Studies in Educational Evaluation*, 73, 101150.
- Meissner, D., Zhou, Y., Fischer, B., & Vonortas, N. (2022). A multilayered perspective on entrepreneurial universities: looking into the dynamics of joint university-industry labs. *Technological Forecasting and Social Change*, 178,

121573.

- Panychev, A., & Pokrovskaya, O. (2021, May). The Third-Generation University Ecosystem in the Context of Global Digitalization. In *International Scientific Siberian Transport Forum Cham: Springer International Publishing*, 12(3), 100-108.
- Pietrzyk, B., Noguera, M., & Torrent-Sellens, J. (2023). Trade Mark as a Branding Tool for Third Generation University. *Torun International Studies*, 1(17), 77-86.
- Satsipi, E. (2022). Study of The Effect of Job Training and Employee Competence on Employee Work Productivity at The Ministry of Human Resources and Transmigration. *The Social Perspective Journal*, 2(1).
- Scott, C. M., Borg, N., Naderpajouh, N., & Borg, J. (2022). An interdisciplinary and multi-level review of resilience to inform training of human resources for critical infrastructure. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 78(1), 103-113.
- Spyridopoulou, E., Yfantidou, G., Katsoni, V., & Koustelios, A. EISIC 25 HUMAN RESOURCES TRAINING AND DEVELOPMENT THROUGH INTERNSHIP PROGRAMS FOR STUDENTS.
- Van Beurden, J., Borghouts, I., van den Groenendaal, S. M., & Freese, C. (2024). How Dutch higher HRM education prepares future HR professionals for the impact of technological developments. *The International Journal of Management Education*, 22(1), 902-916.
- Verma, S., & Kaur, G. (2023). Exploring Factors of HR Climate and Their Influence on Faculty Retention: Unfolding HRM in Indian Higher Educational Settings. *SAGE Open*, 13(2), 645-663.

Design and validation of the third generation human resources training model in medical sciences universities of the country

monir alimohammadi¹

Mahmoud Rezaeizadeh²

Jalal Haghghat Monfared³

Abstract

This research was aimed at designing and validating the third generation human resources training model in medical sciences universities of the country. The study is based on the fundamental audience (scientific community), descriptive objective, and cross-sectional time. In terms of the method of data collection, it is a survey. The community of participants of the qualitative part included senior and educational managers with experience in the medical sciences universities of the country. Sampling of the qualitative part was done purposefully and 19 people participated in this study. The statistical population of the quantitative part included all educational experts and employees of medical sciences universities of the country. The sample size was estimated to be 384 persons using Cochran's formula and sampling was done by cluster-random method. The data collection tools were semi-structured interviews and questionnaires. In the qualitative part, the method of qualitative analysis of the theme and MaxQDA software was used. The initial model was designed by structural-interpretive modeling method and MicMac software and validated by multivariate regression method with SPSS software. The findings of the research showed that governance, politics and legislation, religion and culture, security and defense factors have an impact on social and economic factors. Social and economic factors also have a significant positive relationship on structure preparation and infrastructure, interactions and communications, research and technology. The mentioned factors also have a significant positive relationship on executive management and executive management has a significant positive relationship on physical characteristics, scientific, intellectual, psychological, behavioral, spiritual and moral qualifications. These factors also have a significant positive relationship on educational leadership and management and ultimately lead to the training of the third generation human resources of medical sciences universities.

1. PhD Student, Department of Government Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Government Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (rezaeizadehMahmoud@gmail.com)

3. Associate Professor, Department of Industrial Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.