



بررسی تأثیر دوره های کوتاه مدت آموزشی بر کارآئی کارکنان از دیدگاه مدیران

نادر بانی راد

شرکت توزیع نیروی برق آذربایجانغربی

واژه های کلیدی: آموزش , کارآئی , اثربخشی , بهره وری , تحقیق

چکیده :

هدف اصلی سرمایه گذاری شرکتهای توزیع نیروی برق کشور ایران در ارتباط با دوره های آموزشی کوتاه مدت دستیابی به دانش تخصصی , افزایش سطح معلومات عمومی و ارتقاء سطح مهارت شغلی کارکنان به منظور افزایش کارآئی آنان بوده و افزایش سطح کارآئی کارکنان پیامد تغییرات اثر بخش در محیط کار را بوجود می آورد . برای تحقق هدف مذکور لازم است که مدیریت شرکتهای توزیع نیروی برق کشور از طریق پژوهش علمی به شیوه کاربردی به شناخت حقیقی از " اثر بخشی آموزشی " دست یافته و سپس راهکارهای مؤثر در جهت تداوم یا تجدید نظر در روشهای برنامه ریزی و اجرای دوره های کوتاه مدت آموزشی را در پیشروی خود قرار دهد . هدف از ارائه مقاله حاضر ضمن بیان توصیفی مقوله های " آموزش " و " کارآئی " نشان دادن خلاصه نتایج حاصل از تحقیق " بررسی تأثیر دوره های کوتاه مدت آموزشی بر کارآئی کارکنان صنعت برق از دیدگاه مدیران " در محیط پژوهش استان آذربایجانغربی بوده و آگاهی از این پژوهش میتواند برای شرکتهای توزیع انرژی الکتریکی کشور در جهت سیاست گذاری آموزش نیروی انسانی مفید و اثر بخش واقع گردد . نتایج حاصل از تحقیق نشان میدهد که در محیط پژوهش " بین دوره های کوتاه مدت آموزشی و کارآئی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد " به عبارت دیگر با احتمال 99٪ میتوان گفت که از دیدگاه مدیران شرکت توزیع نیروی برق آذربایجانغربی دوره های کوتاه مدت آموزشی بر کارآئی کارکنان اثر بخش واقع گردیده است .

1- مقدمه :

" در دنیای امروز که دنیای تحولات ، دگرگونیها و تغییرات سریع است ، انطباق و همراهی با تغییرات یکی از عوامل حفظ ثبات ، پایداری ، رشد و توسعه محسوب میشود و آموزش یکی از ابزارهای تأمین انطباق پذیری نیروی انسانی سازمانها با تغییرات روز افزون مذکور به شمار می آید [3] . " بدون تردید آموزش در رشد کارکنان گران قیمت است " [1] و برای بهبود نگرش و بینش کارکنان شرکتهای توزیع برق و نیز بهره وری شغلی آنان در محیط کار از ویژگیهای خاصی برخوردار میباشد .

" در سازمانهایی که به امر آموزش نیروی انسانی اهمیت بیشتری داده میشود نیروی انسانی هر لحظه در صدد کسب اطلاعات و راهکارهای عملی جدید به منظور دستیابی به بهره وری و کارآئی بهتر میباشد و اینگونه سازمانها از خصوصیات پویایی ، خلاقیت و بالندگی در جهت ایجاد تحولات اثر بخش در عوامل درون سازمانی و تعامل با محیط اجتماعی خود برخوردار هستند . هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی کمک به عملکرد بهتر یعنی افزایش کارآئی در سازمان برای نیل به اهداف سازمانی است [3] . و امروزه مطالعه تحقیقی تجربه دیگران نشان می دهد که اهداف مذکور تحقق نخواهند یافت مگر آنکه مدیریت سازمانها در جهت آموزش مستمر نیروی انسانی به اهداف آموزشی اثر بخش دست یابد .

در این مقاله پس از پرداختن به ادبیات نظری در ارتباط با آموزش و کارآئی درصدد رویکرد نگرش پژوهشی نسبت به شناخت واقع بینانه از " معنی داری رابطه بین دوره های کوتاه مدت آموزشی و کارآئی کارکنان از دیدگاه مدیران " در محیط پژوهش حوزه عملکرد شرکت توزیع نیروی برق آذربایجانغربی به عنوان نمونه آماری از جامعه شرکتهای بخش توزیع صنعت برق کشور ایران بر می آئیم و جای امید است که آزمون علمی مذکور بتواند مفید و اثر بخش واقع گردد .

2- آموزش :

" میتوان گفت که آموزش یک استراتژی است که با هدفی خاص و جهتی مشخص در طول زمان اجرا میشود ، میتوان آموزش را جریانی دانست که افراد طی آن مهارتها ، طرز تلقی ها و گرایشهای مناسب را برای ایفای نقش خاصی می آموزند [2] . به عبارت دیگر آموزش فرآیند تغییرات و دگرگونیهاست و برای نگرش و بهبود بینش در انسانها از ویژگیهای خاص برخوردار بوده و فضای فکری آنان را توسعه می بخشد .

1-2- اهداف آموزشی :

دامنه اهداف آموزش از پهنای وسیعی برخوردار است بطوریکه میتوان آن را در جمله " توانا بود هر که دانا بود " تجسم نمود و در استنباط کلی میتوان گفت که آموزش در انسان دانش بوجود می آورد و دانش آگاهی سامان یافته است که میتواند از طریق عرصه کاربری برای نیروی انسانی سازمانها پیشرفت و توسعه را به ارمغان بیاورد . در عرصه دامنه اهداف آموزش در اینجا میتوان اهداف مشروحه زیر را برای نیروی انسانی سازمانها ذکر نمود: [3]

اهداف آموزش سازمان	ردیف	اهداف آموزش سازمان	ردیف
تأمین نیروی انسانی جدید به منظور جایگزینی	6	هماهنگی با تغییرات و پیشرفتهای علمی و تکنولوژیکی در جهان	1

2	هماهنگی با تحولات سیاسی و اقتصادی جامعه	7	فراهم آوردن زمینه های ترفیعات
3	هماهنگی با نیازهای جدید جامعه و ارباب رجوع	8	رشد کمی و کیفی تولید
4	کسب مهارت های ادراکی ، فنی و روابط انسانی	9	اثربخشی و کارآئی نیروی انسانی
5	کسب نگرش درست و آمادگی برای ایجاد تغییر در سازمان	10	پرهیز از ضایعات (بهره گیری از امکانات و نیروها)
سایرین			

3- کارآئی :

" کارآئی (Efficiency) از نظر فنی عبارت است از نسبت خروجی به ورودی نیرو (انرژی یا کار در واحد زمان) - این نسبت بصورت درصد بیان میشود . در تولید ، کارآئی عبارت است از خروجی که در عمل به آن دست یافته ایم به خروجی استاندارد موردنظر " [6] . مفهوم کارآئی در بررسی تحقیقی حاضر به منزله تغییر نگرش مثبت مدیران نسبت به عملکرد کارکنان در محیط کار سازمان تلقی میشود .

1-3- رابطه کارآئی و اثر بخشی :

" اثرمندی یا اثر بخشی (Effectiveness) عبارت است از درجه نیل به اهداف " [6] . معنای اثربخشی این است که در آموزش کارکنان تا چه حد و در چه زمانی به منظوری که از آموزش در مرحله برنامه ریزی داشته ایم ، نائل گردیده ایم و نتیجه حاصل از فراگیری تا چه حد برای سازمان مطلوبیت دارد . بنابراین میتوان گفت که کارآئی کارکنان با میزان اثر بخشی آنان در محیط کار قابل سنجش میباشد و کارآئی بدون دستیابی به اثر بخشی معنی دار نمیشود .

2-3- رابطه کارآئی و بهره وری :

بین کارآئی و بهره وری کارکنان یک سازمان رابطه همبستگی معنی داری وجود دارد بطوریکه افزایش کارآئی نیروی انسانی سازمان موجب افزایش بهره وری آن میگردد به عبارت دیگر بهبود کارآئی نیروی انسانی در ارتقاء بهره وری سازمانها اثر بخش میباشد .

4- بررسی تحقیقی تأثیر دوره های کوتاه مدت آموزشی بر کارآئی کارکنان

از دیدگاه مدیران شرکت توزیع نیروی برق آذربایجانغربی [3] :

1-4- معرفی اجمالی تحقیق :

در این پژوهش جامعه مورد مطالعه را مدیران شرکت توزیع نیروی برق آذربایجانغربی انتخاب نموده و محیط پژوهش استان آذربایجانغربی میباشد . نمونه آماری تحقیق تعداد 43 نفر از مدیران حوزه ستادی و نواحی تابعه شرکت و معادل جامعه آماری مذکور بوده و علت انتخاب مدیران به عنوان منابع دستیابی به اطلاعات مربوط به

تأثیر دوره های کوتاه مدت آموزشی بر کارآئی کارکنان آن است که کارکنان در حوزه حیطه نظارت مدیران انجام وظیفه می نمایند و مدیران میتوانند بروز تغییرات مثبت ناشی از فراگیری آموزش را در کارکنان سنجش نموده و در نظر سنجی تحقیقی منعکس نمایند. ابزار سنجش تحقیق پرسشنامه از نوع تستی پنج گزینه ای بوده و بعد از رهیافت به اطلاعات حاصل از نظر سنجی از طریق روش تحقیق همبستگی [4] نسبت به محاسبه ضریب همبستگی و آزمون ضریب مذکور با استفاده از آزمون T _ TEST [7] از نرم افزار کامپیوتری فنون آماری SPSS جهت پردازش داده های تحقیق و نتیجه گیری آن بهره گیری بعمل آمده است. ضمناً در تحقیق حاضر متغیر مستقل دوره های کوتاه مدت آموزشی و متغیر وابسته کارآئی کارکنان میباشد و اطلاعات آماری پژوهش درباره نمونه جامعه آماری، و سئوالات تحقیقی در جداول ضمیمه مقاله آورده شده است.

4-2- فرضیه تحقیق :

" بین دوره های کوتاه مدت آموزشی و کارآئی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد . "

4-3- نتیجه گیری تحقیق :

4-3-1- نتیجه حاصل از آزمون فرضیه تحقیق :

" نتیجه گیری آماری فرضیه تحقیق حاکی است که با توجه به محاسبات بدست آمده چون T محاسباتی (54/7) از مقدار T جدول در سطح یک درصد (3/71) با درجه آزادی 6 بزرگتر است بنابراین فرض صفر (HO) رد میشود و فرض یک (H1) قابل قبول است " [5]. یعنی با احتمال 99٪ میتوان گفت که رابطه همبستگی بین دوره های کوتاه مدت آموزشی و کارآئی کارکنان معنی دار است به عبارت دیگر با احتمال 99٪ میتوان گفت که از دیدگاه مدیران شرکت توزیع نیروی برق آذربایجانغربی دوره های کوتاه مدت آموزشی موجب افزایش کارآئی کارکنان شده است .

4-3-2- نتایج حاصل از سئوالات تحقیقی :

- 4-3-2-1- حدود 81/3 درصد از مدیران اعتقاد دارند که طرح دوره های کوتاه مدت آموزشی باعث افزایش دانش و مهارت کارکنان شرکت گردیده است .
- 4-3-2-2- حدود 86/1 درصد از مدیران شرکت اعتقاد دارند که دوره های کوتاه مدت کارکنان در بالا بردن کارآئی آنان مؤثر واقع گردیده است .
- 4-3-2-3- 60/5 درصد از مدیران متعقدند که دوره های کوتاه مدت آموزشی خلاقیت کارکنان در محیط کار را بالا میبرد .
- 4-3-2-4- 72/1 درصد از مدیران جامعه آماری پژوهش متعقدند که دوره های کوتاه مدت آموزشی کارکنان مرتبط با پست مورد تصدی آنان است .
- 4-3-2-5- 69/9 درصد از مدیران جامعه آماری تحقیق بر این باور هستند که محتوی دوره های آموزشی کارکنان نیاز به تجدید نظر دارد .
- 4-3-2-6- در حدود 95/3 درصد از مدیران شرکت اعتقاد دارند که کارکنان تحت حیطه نظارت آنان نیاز به طی دوره های کوتاه مدت آموزشی دارند .

- 2-3-4- حدود 90/7 درصد از مدیران نظر داده اند که بازنگری در محتوای دوره های آموزشی باعث بهبود کارائی آنان خواهد گردید .
- 8-3-4- 83/7 درصد از مدیران معتقدند که طرح دوره های آموزشی به کل هدفهای برنامه ریزی آموزشی شرکت نائل نگردیده است .
- 9-3-4- حدود 62/9 درصد از مدیران معتقدند که دوره های آموزشی کوتاه مدت با نیازهای شغلی کارکنان مرتبط است .
- 10-3-4- حدود 72/1 درصد از مدیران معتقدند که کارکنانیکه دوره های آموزشی کوتاه مدت را طی کرده اند از خود اثربخشی در محیط کار نشان می دهند .
- 11-3-4- حدود 58/5 درصد از مدیران , اجرای دوره های کوتاه مدت آموزشی را در سطح متوسط به بالا مثبت ارزیابی کرده اند .
- 12-3-4- حدود 81/4 درصد از مدیران در نظر سنجی اظهار نموده اند که افزایش بودجه و هزینه های طرح آموزشی کوتاه مدت در کارائی کارکنان مؤثر خواهد گردید .
- 13-3-4- حدود 81/5 درصد از مدیران جامعه آماری پژوهش نظر داده اند که کارکنان تحت سرپرستی آنان مایل به شرکت در دوره های آموزشی کوتاه مدت میباشند .
- 14-3-4- حدود 76/8 درصد از مدیران شرکت معتقدند که عدم حضور کارکنان در دوره های آموزشی کوتاه مدت در اثر بخشی کیفیت کار شرکت مشکل ایجاد می نمایند .
- 15-3-4- حدود 50٪ از مدیران معتقد به صرفه جوئی در هزینه های آموزشی شرکت هستند .
- 16-3-4- حدود 76/7 درصد از مدیران معتقدند که عدم شرکت کارکنان در دوره های آموزشی تخصصی شغلی منجر به کاهش کیفیت کار سازمان میشود .
- 17-3-4- حدود 65/1 درصد از مدیران معتقدند که تدریس سرفصلهای مربوط به شغل کارکنان در دوره های آموزشی کوتاه مدت موجب افزایش کارائی کارکنان خواهد شد .

5- ارزیابی کلی تحقیق :

با توجه به نتایج حاصل از سئوالات تحقیقی پژوهش و نیز نتیجه حاصل از محاسبه ضریب همبستگی ($r \cong 0/99$) , که یک رابطه همبستگی شدید خطی بین متغیرهای مستقل (دوره های آموزشی کوتاه مدت) و وابسته (کارایی کارکنان) را نشان می دهد و آزمون فرضیه حاکی از معنی دار بودن آن است . بنابراین در ارزیابی کلی تحقیق میتوان گفت که از دیدگاه مدیران شرکت توزیع نیروی برق آذربایجانغربی طی دوره های آموزشی کوتاه مدت به میزان بالائی در افزایش کارائی کارکنان مؤثر واقع گردیده است .

6- نتیجه گیری و پیشنهاد :

بررسی تحقیقی به شیوه علمی نشان میدهد که بین دوره های کوتاه مدت آموزشی و کارائی کارکنان از دیدگاه مدیران شرکت توزیع نیروی برق آذربایجانغربی رابطه همبستگی معنی داری وجود دارد بطوریکه با احتمال 99٪ میتوان گفت از دیدگاه مدیران دوره های کوتاه مدت آموزشی موجب ارتقاء سطح کارائی کارکنان بخش توزیع صنعت برق میگردد . به عبارت دیگر از دیدگاه مدیران محیط پژوهش آموزش دوره های ضمن خدمت موجب اثر

بخشی محیط کار آنان شده است. بنابراین پیشنهاد میشود که آموزش دوره های کوتاه مدت آموزشی برای کارکنان تداوم یابد و در دوره های یک ساله بصورت مستمر در معرض پژوهش قرارگیرد.

ضمیمه (1) : شاخصهای کمی نمونه جامعه آماری تحقیق :

در تحقیق حاضر نمونه آماری تحقیق معادل جامعه آماری تحقیق بوده و مشخصات تعداد 43 نفر از مدیران شرکت کننده در نظر سنجی پژوهشی در جداول شماره (1) و (2) نشان داده شده است:

جدول شماره 1: آمار پراکندگی سنی، سابقه خدمت و سابقه مدیریتی مدیران

شرکت توزیع نیروی برق آذربایجانغربی

در پست مدیریت		در سازمانها		سابقه خدمت (سال)	پراکندگی		
درصد	تعداد (نفر)	درصد	تعداد (نفر)		درصد	تعداد (نفر)	سن (سال)
76/7	33	37/2	16	0-10	41/8	18	30-40
20/9	9	34/9	15	11-20	48/8	21	41-50
2/4	1	27/9	12	21-30	9/4	4	51-60
100	43	100	43	-	100	43	جمع

جدول شماره 2: آمار پراکندگی تحصیلات و جنسیت مدیران

شرکت توزیع نیروی برق آذربایجانغربی

پراکندگی		جنسیت مدیران	پراکندگی		سطح تحصیلات مدیران
درصد (نفر)	تعداد		درصد (نفر)	تعداد	
86	37	مرد	7	3	دیپلم
			2/4	1	کاردانی
14	6	زن	79	34	کارشناسی
			11/6	5	کارشناسی ارشد
100	43	جمع	100	43	جمع

ضمیمه (2) : سئوالات تحقیقی :

تعداد 17 سئوال تحقیقی با پاسخ پنج گزینه ای (خیلی کم - کم - تا حدودی - زیاد - خیلی زیاد) در قالب پرسشنامه نظر سنجی از مدیران طرح و در جدول شماره (3) نشان داده شده است :

جدول شماره 3 : سئوالات تحقیقی پژوهش

ردیف	سئوالات پرسشنامه تحقیق
1	طرح دوره های کوتاه مدت آموزشی تا چه حدی باعث افزایش دانش و مهارت کارکنان میگردد .
2	تا چه اندازه آموزش کارکنان در بالا بردن کارائی نیروی انسانی مؤثر است .
3	تا چه اندازه دوره های کوتاه مدت آموزشی خلاقیت کارکنان در محیط کار را بالا میبرد .
4	تا چه اندازه دوره های آموزشی کوتاه مدت در ارتباط با پست مورد تصدی کارکنان است .
5	به نظر شما دوره های کوتاه مدت آموزشی تا چه اندازه به تجدید نظر نیاز دارد .
6	به نظر شما کارکنان تحت حیطه نظارت شما تا چه اندازه نیاز به گذراندن دوره های آموزشی کوتاه مدت دادند .
7	تا چه اندازه بازنگری در محتوای دوره های آموزشی کوتاه مدت باعث کارائی کارکنان میشود .
8	به نظر شما طرح دوره های کوتاه مدت آموزشی به چند درصد از هدفهای مربوطه رسیده است .
9	به نظر شما محتوای دوره های کوتاه مدت آموزشی تا چه اندازه با نیازهای شغلی کارکنان مرتبط است.
10	کارکنانیکه در دوره های کوتاه مدت آموزشی شرکت کرده اند تا چه اندازه از خود کارائی نشان می دهند .
11	اجرای دوره های کوتاه مدت آموزشی را چگونه ارزیابی می کنید .
12	به نظر شما افزایش بودجه و هزینه های طرح تا چه اندازه در کارائی کارکنان مؤثر واقع خواهد گردید .
13	کارکنان تحت سرپرستی شما تا چه اندازه نسبت به شرکت در دوره های کوتاه مدت آموزشی از خود تمایل نشان می دهند .
14	عدم حضور کارکنانیکه واجد شرایط شرکت در دوره های کوتاه مدت آموزشی میباشند تا چه اندازه در کار سازمان مشکل ایجاد می کند .
15	به نظر شما هزینه های انجام شده برای طرح دوره های کوتاه مدت آموزشی تا چه اندازه باید کاهش یابد .
16	عدم حضور کارکنان در دوره های کوتاه مدت آموزشی تا چه اندازه به کیفیت کار سازمان لطمه وارد می کند .
17	در صورتی که سرفصل های مربوط به شغل مورد تصدی کارکنان در دوره های آموزشی تدریس شود چقدر کارائی کارکنان افزایش می یابد .

قابل ذکر است که سئوالات شماره 1, 2, 3, 7, 10, 12, 16 و 17 مربوط به دوره های آموزشی کوتاه مدت (متغیر مستقل) و سئوالات شماره 4, 5, 6, 9, 11, 13, 14 و 15 مربوط به کارآئی کارکنان (متغیر وابسته) بوده و سؤال شماره 8 در نتیجه گیری تحقیق بطور مستقل مورد استفاده قرار گرفته است.

منابع و مأخذ :

- [1] لوبوف , مایکل (مترجم : ایران نژاد پاریزی , مهدی) : بزرگترین اصل مدیریت در دنیا سال 1372
- [2] ساخارا یولوس , جرج (مترجمان : وحیدی , پریدخت , و سهرابی , حمید) : آموزش برای توسعه , سال 1373
- [3] بانی راد , نادر - پروژه تحقیقاتی : (بررسی تأثیر دوره های کوتاه مدت آموزشی بر کارآئی کارکنان صنعت برق از دیدگاه مدیران شرکت توزیع نیروی برق آذربایجانغربی) , سال 1382
- [4] خلیلی شورینی , سیاوش : روشهای تحقیق در علوم انسانی , سال 1375
- [5] دلاور , علی : مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی , سال 1373
- [6] هنر پرور شجاعی , تقی : مدیریت بهره وری , سال 1374
- [7] حمیدی , اصغر : آمار و احتمال , سال 1375