

بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت بر توانمند سازی کارکنان شهرداری منطقه ۶ تهران

مختار روحانی

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد رشته جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت بر توانمند سازی کارکنان می باشد. و روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر کل کارکنان شهرداری منطقه ۶ تهران بوده به تعداد ۱۲۰ نفر بوده که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۹۲ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. به منظور بررسی توانمندسازی کارکنان از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و میشر (۱۹۹۵) و به منظور بررسی پرسشنامه شمس (۱۳۹۱) استفاده شد. روایی پرسشنامه ها با استفاده از نظر متخصصان و پایایی پرسشنامه ها به کمک ضریب آلفا کرونباخ تأیید شد. و به منظور تحلیل داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد بین ابعاد آموزش ضمن خدمت (توسعه دانش، تغییر نگرش، بهبود مهارتها) و توانمندی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

واژه های کلیدی: آموزش، آموزش ضمن خدمت، توانمندی

مقدمه

با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه های مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می یابد. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی کارکنان از طریق کسب دانش و مهارتی که به سرعت کهنه و منسوخ می شود، است. از این رو، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارائی های حیاتی سازمان به حساب می آیند، منافع زیادی برای سازمان به دنبال خواهد داشت، در واقع، مطالعات رهبری و مدیریت اظهار می نمایند که پرداختن به توانمندسازی به عنوان تسهیل رفتار انگیزاننده تعریف شده است.

توانمندسازی نوعی راهبرد کلان مقبولیت یافته، برای بهبود مستمر و یک مفهوم برای انواع شیوه های کاربرد شایستگی های افراد در روش هوای خلاق و جدید برای تمام جنبه های عملکرد در سازمان است (دانش و عثمان^۱، ۲۰۱۰) بنابراین، منابع انسانی عاملی مهم برای تعالی سازمانی محسوب می ووند. از طرفی سازمانها به مدیرانی اثربخش، نواندیش و متعهد نیازمندند که با همه سختی ها و شرایط حاکم بر دنیای کنونی بتوانند به اداره سازمان خود ادامه دهند و متناسب با فرهنگ کشور فنون نوین مدیریتی را به کار گیرند (گودرزوندچگینی و همکاران، ۱۳۹۰). در این راستا، یکی از وظایف مهم مدیران در سازمانها، شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان و فراهم کردن زمینه های رشد و شکوفایی به منظور توانمند شدن روانشناختی کارکنان است (سعیدی مسینه، ۱۳۹۳). براین اساس توانمندسازی روان شناختی، از ابزارهای قدرتمند مدیریت منابع انسانی به منظور افزایش بهره وری کارکنان در سازمان است، به طوری که توانمندسازی موجب درگیر شدن مؤثر، افزایش انگیزش و رضایت کارکنان و باعث تشویق آنان به ماندن در سازمان، تعهد و وفاداری نسبت به سازمان و در نهایت، حرکت سازمان به سمت رشد مستمر و گذر از موانع می شود.

آموزش ضمن خدمت عبارت است از بهبود نظامدار و مداوم مستخدمان از نظر دانش، مهارت ها و رفتارهایی که به رفاه آنان و سازمان محل خدمتشان کمک نماید. به این ترتیب هدف از آموزش ضمن خدمت ایجاد توانایی بیشتر تولید، افزایش کارایی در شغل فعلی و کسب شرایط بهتر برای احراز مقامات بالاتر است (ابطحی، ۱۳۷۵). بدون شک با تغییرات تکنولوژیکی فراوانی که در جوامع بشری صورت پذیرفته است، امروزه مشاغل موجود در سازمان ها نیز تحول یافته اند و انسان های مورد نیاز برای این مشاغل، افرادی نیستند که تنها در یک موضوع شغلی دارای مهارت و دانش باشند، بلکه جوامع نوین به انسانهایی توسعه یافته نیاز دارند که بتوانند با بینش مناسب، مجموعه ای از مهارتهای مختلف را در مشاغل متعدد بکار گیرند، انسان هایی که با خلاقیت، ابتکار، دانش و مهارت گسترده، ضمن انجام دادن بهینه ماموریت های شغلی به تحقق اهداف سازمان خود کمک کنند. (مهرداد متانی، رمضان حسن زاده، ۱۳۸۷).

توجه به دو نکته مهم، ضروری است: نخست باید میان دو مفهوم آموزش ضمن خدمت و توسعه یا پرورش کارکنان تفاوت قائل شویم. دلیل این امر آن است که از یک سو توسعه کارکنان مفهومی وسیع تر و فراگیرتر از آموزش ضمن خدمت است و عبارت است از هر گونه فعالیت یا کوشش نظام داری که هدف آن رشد و شکوفایی پرسنل باشد. در حالی که آموزش ضمن خدمت مفهومی محدودتر بوده، در برگیرنده آن نوع آموزش هایی است که برای بهبود عملکرد پرسنل و در نتیجه افزایش کارایی سازمان ارایه می شود (سمیعی، ۱۳۹۰). بنابراین برنامه های توسعه یا پرورش کارکنان مشتمل بر برنامه های آموزش ضمن خدمت است، اما آموزش ضمن خدمت تنها زیر مجموعه ای از برنامه های توسعه کارکنان می باشد (فتحی، اجارگاه، ۱۳۸۴). امروزه یکی از چالش های پیش روی مؤسسات و سازمان های این است که چگونه می توانند از ظرفیت های فکری افراد جهت رویارویی با فرآیندهای حل مسئله، ارتقای دانش، بهبود یافتن مهارت های فردی و افزایش اخلاق در انجام وظایف استفاده کنند. به این دلیل که اغلب افراد دانش شخصی خود را به عنوان منبعی قدرتمند، اهرمی با نفوذ و یا به عنوان ضمانتی جهت استمرار شغل خود می پندارند و تمایلی ندارند که آن را با دیگران تسهیم کنند (فوزی و همکاران، ۲۰۱۹).

¹ usman& Danish

یکی از رسالت های مهم سازمانها برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت می باشد و اثربخش بودن آن یکی از مهمترین اهداف برگزاری این دوره ها می باشد. پژوهش ها نشان می دهند آموزش ضمن خدمت یکی از راه هایی است که قاعدتاً می بایست حس توانمندی کارکنان را پرورش دهد. به عنوان مثال زارعی متین (۱۳۸۶) رابطه بین آموزش های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی استان قم را بیان نمودند. همچنین شاه کرمی پور و تیرگیر (۱۳۹۱) نیز رابطه دوره های آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان را نشان دادند. قهرمانی گلوزان و مصطفوی (۱۳۹۴) نیز به اثرگذاری آموزش های ضمن خدمت بر توانمند سازی کارکنان اذعان داشتند.

شهرداری نقش موثر و مهمی در جامعه برای ارایه خدمت به شهروندان بر عهده دارد، لذا ضرورت و اهمیت نقش آموزش ضمن کارکنان، برای داشتن نیروی انسانی توانمند در این سازمان قابل بررسی بوده است، زیرا شهرداری نیز مانند سایر سازمان ها جهت بقا و ادامه حیات نیازمند کارکنانی توانمند است و از این رو است که نتایج مثبت حاصل از آموزش در محیط سازمانها توسط جهت برخورداری از کارکنانی توانمند مورد ملاحظه و قابل بررسی است. لذا در این پژوهش به بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت بر توانمند سازی کارکنان شهرداری منطقه ۶ تهران پرداخته شد.

روش تحقیق

پژوهش مورد نظر از جهت هدف، کاربردی است و از نظر روش گردآوری داده ها، توصیفی و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر کل کارکنان ستادی سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان بوده که به تعداد ۸۰۰ نفر در سال ۱۳۹۵ می باشند. در پژوهش حاضر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۰ نفر برای شرکت در پژوهش حاضر در سطح اطمینان ۹۵ درصد انتخاب شدند به منظور بررسی توانمندسازی کارکنان از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و میشر (۱۹۹۵) با ۱۸ سوال ذیل ۵ مولفه (احساس شایستگی، احساس معنی دار بودن، احساس موثر بودن، احساس خودمختاری و احساس اعتماد) و به منظور اندازه گیری اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت نیز از پرسشنامه ای که دارای مؤلفه های توسعه دانش، ایجاد یا تغییر نگرش و بهبود مهارت ها از پرسشنامه شمس (۱۳۹۱) می باشد. استفاده شد. و برای تحلیل داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته ها

۱- بین توسعه دانش و توانمندی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

جدول (۱) ضریب همبستگی بین بعد توسعه دانش و توانمندی کارکنان

توانمندسازی روانشناختی			متغیر ملاک
			شاخص آماری
			متغیر پیش بین
			توسعه دانش
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۶۹۵	۰/۸۳۴	

یافته های جدول (۱) نشان می دهد ضریب همبستگی بین توسعه دانش و توانمندی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. یعنی بین توسعه دانش و توانمندی کارکنان ($r=0/834$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۶۹/۵ درصد از واریانس توسعه دانش و توانمندی کارکنان مشترک بوده است. لذا وجود رابطه معنادار بین توسعه دانش و توانمندی کارکنان تأیید گردید.

۲- بین تغییر نگرش و توانمندی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.
جدول (۲) ضریب همبستگی بین تغییر نگرش و توانمندی کارکنان

توانمندی کارکنان			متغیر ملاک
			شاخص آماری
			متغیر پیش بین
			تغییر نگرش
سطح معناداری	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	
۰/۴۵۷	۰/۰۴۰	-۰/۲۰۰	

یافته های جدول (۲) نشان می دهد ضریب همبستگی بین تغییر نگرش و توانمندی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نمی باشد. یعنی بین تغییر نگرش و توانمندی کارکنان ($r = -0/200$) رابطه معنی دار وجود ندارد. بر اساس ضریب تعیین تنها (r^2) ۴/۰ درصد از واریانس بعد تغییر نگرش با توانمندی کارکنان مشترک بوده است. لذا وجود رابطه معنادار بین بعد تغییر نگرش با توانمندی کارکنان تأیید نمی گردید.

۳- بین بعد بهبود مهارت ها و توانمندی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

جدول (۳) ضریب همبستگی بین بعد بهبود مهارت ها و توانمندی کارکنان

توانمندی کارکنان			متغیر ملاک
			شاخص آماری
			متغیر پیش بین
			بهبود مهارت ها
سطح معناداری	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۵	۰/۴۳۶	۰/۶۶۰	

یافته های جدول (۳) نشان می دهد ضریب همبستگی بین بعد بهبود مهارت ها و توانمندی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. یعنی بین بعد بهبود مهارت ها و توانمندی کارکنان ($r = 0/660$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۴۳/۶ درصد از واریانس بعد بهبود مهارت ها و توانمندی کارکنان مشترک بوده است. لذا وجود رابطه معنادار بین بعد بهبود مهارت ها و توانمندی کارکنان تأیید گردید.

نتایج

هدف این پژوهش تعیین بررسی رابطه آموزش ضمن خدمت با توانمندسازی کارکنان سازمان ن بود برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد و برای تحلیل داده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد. بین ابعاد آموزش ضمن خدمت (توسعه دانش، تغییر نگرش، بهبود مهارت ها) و توانمندی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. نتایج پژوهش با تحقیقات زارعی متین (۱۳۸۶)، شاه کرمی پور و تیرگیر (۱۳۹۱) و قهرمانی گلوزان و مصطفوی (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

منابع

ابطحی، سید حسین (۱۳۷۵) آموزش و بهسازی منابع انسانی، انتشارات موسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزشی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، چ ۲

گودرزوندچگینی مهرداد، رضایی کلیدیری حمیدرضا، فرجادی نژاد زعیمه، (۱۳۹۰)، بررسی نقش رهبری معنوی مدیران بر توانمندسازی کارکنان بانک (مطالعه موردی: استان گیلان)، رسالت مدیریت دولتی (مدیریت دولتی): بهار ۱۳۹۰، دوره ۲، شماره ۱؛ از صفحه ۷۵ تا صفحه ۹۷.

زارعی متین، حسن، الیاسی، قنبر محمدی، صنعتی، زینب. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین آموزش های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان (در سازمان جهاد کشاورزی استان قم، مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۵(۱۶)).

شاه کرمی پور زهرا، تیرگر هدایت. رابطه دوره‌های آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان. دوماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. ۱۳۹۱؛ ۵ (۴): ۲۳۱-۲۳۵.

سعیدی مسینه، فاطمه، (۱۳۹۳)، نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرضا، کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت

قهرمانی گلوزان، علی اکبر، مصطفوی، اعظم السادات. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر توانمند سازی کارکنان از دیدگاه فراگیران در استانداری قزوین. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۲۳، ۶۳-۷۴

متانی، مهرداد، رمضان، حسن زاده (۱۳۸۷) بررسی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد سازی، پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره ۱۵

فتحی، و اجارگاه، کوروش (۱۳۸۴) برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، تهران، انتشارات سمت چ ۲، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال ۲۰، شماره ۱، شماره مسلسل ۷۷

Fauzi, M. A., Tan, C. N. L., Thurasamy, R., & Ojo, A. O. (2019). Evaluating academics' knowledge sharing intentions in Malaysian public universities. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 24(1), 123-143