



بررسی مقایسه‌ای تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه مدت حضوری و غیر حضوری بر توانمندسازی اجتماعی کارکنان

نویسندگان: ناصر ناستی زایی* حسین جنابادی** مهدیه هزاره مقدم*** نازی

ناستی زایی****

* نویسنده مسئول: دانشجوی دوره دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه تهران و مربی دانشگاه سیستان و

بلوچستان n_nastie1354@yahoo.com

** استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان

*** کارشناس دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

**** دبیر آموزش و پرورش شهرستان سراوان

چکیده

زمینه و هدف: یکی از اقداماتی که سازمان‌ها برای تجدید حیات و نوآفرینی در برابر تحولات محیطی و به منظور توانمندسازی کارکنان خود می‌اندیشند برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی کوتاه‌مدت می‌باشد. بنابراین مطالعه حاضر با هدف مقایسه تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیر حضوری بر توانمندسازی اجتماعی کارکنان انجام گرفت.

روش بررسی: تحقیق حاضر از نوع شبه آزمایشی بوده که تعداد ۶۰ نفر از مدیران و معاونان مقاطع مختلف تحصیلی شهرستان زابل، در دوره سه روزه رهبری آموزشی که در اسفندماه ۱۳۸۸ در آن شهرستان برگزار گردید، شرکت داشتند و به عنوان نمونه آماری در دو گروه کنترل (آموزش به شیوه غیر حضوری) و آزمون (آموزش به شیوه حضوری) مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل فرم اطلاعات دموگرافیک و پرسشنامه محقق ساخته بود که به بررسی ۴ بعد سازگاری، تسهیم اطلاعات، مسولیت پذیری و کیفیت روابط می‌پرداخت. پرسشنامه‌ها در دو مرحله، قبل و ۲ هفته بعد از آموزش، توسط کلیه نمونه‌ها در دو گروه تکمیل شدند. در ضمن برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آزمون T برای گروه‌های مستقل با کمک نرم‌افزار کامپیوتری SPSS14 استفاده شده است.

یافته‌ها: دوره آموزشی کوتاه مدت حضوری نسبت به دوره آموزشی کوتاه‌مدت غیر حضوری در توانمندسازی اجتماعی و ابعاد چهارگانه آن (سازگاری، تسهیم اطلاعات، مسولیت پذیری و کیفیت روابط) مؤثرتر می‌باشد. **نتیجه‌گیری:** با وجود برتری آموزش‌های کوتاه‌مدت حضوری نسبت به آموزش‌های غیر حضوری بر توانمندی اجتماعی نمی‌توان از این نکته غافل شد که شرط اصلی توانمندسازی کارکنان، آموزش (چه به شیوه حضوری یا چه به شیوه غیر حضوری) می‌باشد و ناکارآمدی آموزش‌های کوتاه‌مدت غیر حضوری نیازمند آسیب شناسی است.

واژه‌های کلیدی

توانمندسازی اجتماعی، آموزش‌های کوتاه مدت، دوره حضوری و غیر حضوری.

طلوع بهداشت

فصلنامه پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال نهم

شماره: اول

بهار ۱۳۸۹

شماره مسلسل: ۲۸

تاریخ وصول: ۱۳۸۹/۸/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۹/۲



مقدمه

بدین معنا تواناسازی فرایندی تعاملی و وابسته خواهد بود که تصمیم سازی و تصمیم گیری، تعیین خط مشی های کاری، ارائه متدولوژی های مناسب در مواقع بحرانی، قدرت ایفای نقش های جدید و قابلیت ارائه طرح های ابتکاری تازه را که موجب هماهنگی بین مدیران و کارکنان و نهایتاً نواخته شدن ساز خوش آهنگ توسعه سازمان خواهد گردید، به ارمغان خواهد آورد (۵).

توانمندسازی باید مهم ترین مسئله سازمان در نظر گرفته شود زیرا توانمندسازی موجبات انعطاف پذیری در تغییرات داخلی سازمان را فراهم می کند و عنصر مهمی در سازمان های ارگانیک یا نظام یافته است (۶). کاهش فشار روحی ناشی از کار و افزایش رضایت شغلی، دو نتیجه نگرشی پس از توانمندسازی در محل کار است. میزان کم اختیار در طول کار روزانه با فشار ذهنی و افزایش بیماری مزمن ارتباط دارد. تحقیقات نشان می دهد توانمندسازی موجب کاهش میزان بیماری، غیبت از کار، نقل و انقال و کاهش فشارهای عصبی و روحی یا استرس می گردد (۷).

کارکنان توانمند: در موقعیت های مهم دارای ابتکار عمل هستند، قادرند در موقعیت های مهم از قبیل افزایش تهدیدهای رقابتی فرصت ها را تشخیص دهند، قادرند در مورد اینکه تصمیمات و اقداماتشان در چارچوب اهداف مشترک است، دلایل محکمی بیاورند، بر روی فرصت ها کار می کنند و آنها را مورد شناسایی قرار می دهند تا بتوانند بدین طریق فعالیت ها، مستندات، نظام های ارتباطی و اطلاعاتی را نظام مند و مشکلات را شناسایی و رفع کنند و در نهایت نظام هایی را که قادر نیستند چیزی به ارزش مشتری بیفزایند، اصلاح و یا از رده خارج کنند، در تلاشند از طریق کاهش هزینه ها و یافتن فرصت هایی برای سرمایه گذاری در زمینه های جدید (از قبیل فرایند بهبود و فناوری پیشرفته) منابع را بهینه کنند و دارای اعتماد به نفس هستند و فکر می کنند که مستعد، خلاق و مورد اعتمادند (۸).

امروزه، مدل مدیریت سنتی که در آن، مدیر کنترل می کرد و کارکنان تحت نظر او بودند، کارآمد نیست. بنابراین، برای ایجاد یک محیط کار توانمند، نقش مدیر باید از چارچوب فرماندهی و کنترل خارج شود و به تشکیل محیطی مبتنی بر حمایت و حس مسئولیت منتهی گردد که در آن، کارکنان فرصت داشته باشند به نحو احسن همکاری کنند (۱). در گذشته، به سبب کوچک بودن سازمان ها، مدیران سنتی می دانستند چه کاری باید انجام شود و دستور اجرای آن را به کارکنان خود می دادند. اما در سازمان های گسترده امروزی، مسائل آن قدر جدید و گاه آن قدر پیچیده و دشوار است که در هنگام پیش آمدن یک حادثه غیر منتظره یا کار تازه، مدیر باید برای حل آن از همکاران خود یاری بخواهد. در اغلب موارد، او مسئول پیدا کردن راه حل نیست؛ بلکه باید هم گام با کارکنان خود برای کشف امکانات و یافتن راه های مناسب همکاری کند (۲).

ویژگی سازمان های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام، سنت گریزی و تأثیر دائمی از محیط است، در نتیجه تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. در این زمینه تنها راهی که به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی^۱ کارکنان می باشد (۳). توانمندسازی فرایند توسعه است، فرایندی که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان می شود و آنان را قادر می سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل خود در آورند (۴).

توانمندسازی را می توان به ایجاد ظرفیت در کارکنان برای ایفای بهینه نقشی که بر عهده دارند توأم با کارایی و اثربخشی بیشتر تعریف نمود. یقیناً تحقق چنین امری در سایه دانش، تجربه، تفویض اختیار و نهایتاً عنصر کارسازی به نام انگیزه میسر خواهد گردید.

^۱ -Empowerment



می پردازند. سازمان ها با فشار دائمی جهت تغییر مواجهند. پیش بینی تغییر شرایط اقتصادی، تغییر الگوی مصرف مشتریان، پیشرفت های فناوری و علمی و رقابت خارجی، مدیران را مجبور می سازد که سازمان خود را پیوسته ارزیابی نموده و به اصلاحات لازم بپردازند. در این شرایط صاحب نظران معتقدند که کارکنان باید بتوانند به سهولت خود را با تحولات مستمر و تلاطمات محیط جدید کار تطبیق دهند (۱۱).

به این دلیل آموزش و توجیه پرسنل نقش بسیار مهمی را در موفقیت تغییرات و پذیرش آنان توسط کارکنان ایفاء می نماید.

د) کیفیت روابط: روابط انسانی در مدیریت و رهبری از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است تا جایی که برقراری روابط انسانی به عنوان کلید تحقق انسان سازی و همچنین موفقیت هر مدیری مطرح می شود. روابط انسانی، مجموعه ای از فعالیت ها و تعاملاتی است که موجب تأمین نیازهای افراد می گردد و به عنوان یک نیاز انسانی، بین انسان هایی که با هم زندگی می کنند، پدیدار می شود.

مهمترین شاخص های روابط انسانی عبارتند از: درک نیازها و استعدادها، دیگران، درک تفاوت های فردی، مشکل شناسی، شناخت و احترام به شخصیت دیگران، درک موقعیت فرد، دوست داشتن دیگران، توان برقراری ارتباط، بیان عواطف و احساسات، پیدا کردن نکات مثبت در دیگران، خودکنترلی، تأمین بهداشت روانی، جو مناسب سازمانی (۱۲).

با توجه به اهمیت توانمندسازی ضروری است که سازمان ها با شناخت درست عوامل مؤثر بر توانمندسازی و تعدیل شرایط در ارتقای اثر بخشی آن تلاش کنند.

یکی از اقداماتی که سازمان ها برای تجدید حیات و نوآفرینی در برابر تحولات محیطی و به منظور توانمندسازی کارکنان خود می اندیشند، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی برنامه های آموزشی ضمن خدمت می باشد. سازمان های امروزی از ارکان مهمی از قبیل

یکی از ابعاد توانمندسازی، توانمندسازی اجتماعی^۲ است که در این مطالعه به ۴ بعد مسئولیت پذیری، تسهیم اطلاعات سازمانی، قابلیت سازگاری و بهبود کیفیت روابط تقسیم شده است. الف) مسئولیت پذیری: سازمان نیازمند کارکنانی است که در حل مشکلات فعال بوده و نه تنها در قبال وظایف محوله بلکه در برابر بهبود عملکرد کل مجموعه احساس مسئولیت نمایند (۹).

لازمه این کار آن است که سازمان دارای افکار مثبت بوده و در قبال ایده های جدید کارکنان، ضمن انعطاف پذیری، آمادگی پذیرش دیدگاه های تازه را نیز داشته باشد. اجرای آموزش های مؤثر در زمینه تصمیم گیری های گروهی، تقویت مهارت های ارتباطی در قالب های گروهی، تقویت مهارت های برنامه ریزی و نهایتاً شیوه قدردانی از کوشش های سازمانی می تواند اثرات شگرفی در خلق مسئولیت پذیری فردی و سازمانی در پی داشته باشد (۱۰).

ب) تسهیم اطلاعات سازمانی: تصور عام بر این است که تسهیم کردن کارکنان در اطلاعات باعث اخلاص در روند کاری سازمان خواهد گردید ولی باید گفت که موفقیت سازمان را باید در تلاش های تیمی و تسهیم کارکنان در اطلاعات سازمانی جستجو کرد نه احتکار آن! تسهیم اطلاعات برای توانمندسازی سازمان نه تنها یک ضرورت است بلکه موجب ایجاد جو اعتماد، صمیمیت و مسئولیت پذیری کارکنان نیز می شود. این تسهیم اولاً حس تعلق، مشارکت و مالکیت را نسبت به سازمان ایجاد نموده و ثانياً کارکنان را مصمم می سازد تا از اطلاعات کسب شده برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی استفاده نمایند.

ج) قابلیت سازگاری: در دنیای کسب و کار کنونی، همراه با وجود تهدیدات و فرصت های بسیار، سازمان ها برای سازگاری خود با محیط در راستای عملکرد بهتر، به ناچار به اجرای تغییرات، اعم از تغییرات رادیکال و یا تغییرات مستمر و جزئی در سازمان خود

² - Social empowerment



پیردازد برخورد نکرد و بیشتر مطالعات انجام شده در زمینه اثربخشی یا عدم اثر بخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت حضوری بود مطالعه حاضر با هدف مقایسه تاثیر دوره های آموزشی کوتاه مدت حضوری و غیرحضوری بر توانمندسازی کارکنان انجام گرفت.

روش بررسی

تحقیق حاضر از نوع شبه آزمایشی است. به طرح‌های آزمایشی که در آنها نتوان از انتساب تصادفی استفاده کرد، طرح های شبه آزمایشی گفته می‌شود (۱۹). جامعه آماری این تحقیق تمامی مدیران و معاونین مقاطع مختلف تحصیلی شهرستان زابل بودند که در دوره سه روزه رهبری آموزشی (کد ۹۱۴۰۰۴۷۹) که از طرف سازمان آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان در اسفندماه ۱۳۸۸ در آن شهرستان برگزار گردید شرکت داشتند که به علت حجم کم جامعه آماری، از طریق نمونه گیری هدفمند و در دسترس کلیه فراگیران (۶۰ نفر) به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند.

در ضمن گروه بندی فراگیران در دوره‌های حضوری و غیرحضوری توسط سازمان مربوطه انجام گردیده و محقق هیچگونه نقشی در این زمینه نداشته است. گروه آزمون به صورت حضوری در کلاس‌های رهبری آموزشی به مدت سه روز (صبح و عصر) شرکت داشتند و گروه کنترل پس از دریافت منبع آموزشی خود به مطالعه و آموزش خویش می‌پرداختند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه شامل فرم اطلاعات دموگرافیک و پرسشنامه محقق ساخته بود که به بررسی ۴ بعد قابلیت سازگاری، مسولیت پذیری، تسهیم اطلاعات و کیفیت روابط می‌پرداخت. پرسشنامه توانمندی بر اساس مقیاس ۵ درجه لیکرت تنظیم شده بود که شیوه نمره گذاری آن به شرح ذیل بود: (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، تا حدودی = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱).

سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل شده اند یافته اند که به زعم بسیاری از صاحب نظران، نیروی انسانی مهمترین رکن در این بین است. زیرا کارایی سازمانها منوط به انجام وظایف درست و صحیح این نیروها در دایره صفی و ستادی است. از آنجایی که ۷۰ درصد از منابع و سرمایه سازمان ها را منابع انسانی تشکیل می دهد، لذا تأمین این سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیت های آموزشی منظم در تمامی سطوح سازمانی است (۱۳). امروزه آموزش و پرورش منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی های اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با شرایط تغییر قلمداد می شود (۱۴).

آموزش منابع انسانی را یک سرمایه گذاری اجتماعی قلمداد کرده اند (۱۵)، چون سازمان ها متناسب با عصر فناوری اطلاعات به طور مداوم سعی می کنند فرصت هایی را برای توسعه توانمندی های منابع انسانی خود فراهم سازند تا عملکرد آنها بهبود یابد (۱۶). بنابراین در جوامعی که به سرعت در حال دگرگونی است آموزش کارکنان نه تنها مطلوب بوده، بلکه فعالیتی است که هر سازمانی باید برای آن منابعی در نظر بگیرد تا همواره منابع انسانی کار آمد و مطلعی در اختیار داشته باشد (۱۷).

البته نوع و میزان آموزش کارکنان سازمان ها به میزان اهمیت کیفیت محصولات و خدمات ارائه شده به مشتریان یا ارباب رجوع و هم چنین به اهمیت مهارت های مورد نیاز در یک نیروی کار برای سازمان ها بستگی دارد (۱۸).

از آنجا که سازمان ها سالیانه هزینه قابل توجهی را در زمینه آموزش های کوتاه مدت (حضوری و غیر حضوری) با هدف توانمندسازی کارکنان متقبل می‌شوند، بنابراین ارزیابی عملکرد این دوره‌ها برای برنامه‌ریزی و اجرای بهتر الزامی می‌شود. با توجه به این نکته که محقق در بررسی پیشینه تحقیق، به مطالعه ای که به مقایسه تأثیر دوره های آموزشی کوتاه مدت حضوری و غیر حضوری بر توانمندسازی کارکنان



خدمت بالای ۱۵ سال، ۷۱/۶٪ دارای تحصیلات کارشناسی و ۶۸/۳۳٪ مدیر و ۴۳/۳۳٪ مشغول به فعالیت در دبیرستان بودند (جدول شماره ۱).

برای پاسخ‌گویی به فرضیات پژوهش از آزمون T برای گروه‌های مستقل استفاده شد که یافته‌های مربوط به آن در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

با توجه به محرز شدن نقش موثر آموزش‌های حضوری در مقایسه با آموزش‌های غیر حضوری بر توانمندی اجتماعی کارکنان، یافته‌های گروه آزمون (دوره‌های حضوری) با توجه به متغیرهای جنسیت و پست اجرایی با استفاده از آزمون T برای گروه‌های مستقل مورد تحلیل قرار گرفتند که نتایج نشان داد تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت حضوری بر جنسیت و پست اجرایی فراگیران یکسان است.

جدول شماره ۱: وضعیت دموگرافیکی آزمودنی‌ها

برای تعیین روایی، پرسشنامه در اختیار تنی چند از صاحب‌نظران قرار گرفت که پس از دریافت نظرات و اعمال اصلاحات پرسشنامه نهایی تنظیم گردید. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد که ضریب به دست آمده ۰/۷۹۹ بود. پرسشنامه‌ها در دو مرحله، قبل و ۲ هفته بعد از آموزش، توسط کلیه نمونه‌ها در دو گروه تکمیل شدند. در ضمن برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آزمون T برای گروه‌های مستقل با کمک نرم افزار کامپیوتری SPSS14 استفاده شده است.

نتایج

در مطالعه حاضر تعداد ۶۰ آزمودنی مورد مطالعه قرار گرفتند که ۵۵/۱۷٪ مرد، ۹۳/۸٪ متأهل، ۴۱/۶۶٪ دارای گروه سنی ۳۵-۴۱، ۷۶/۶۶٪ دارای سنوات

مشخصات	وضعیت	تعداد (درصد)
جنسیت	زن	۲۶ (۴۴/۸۳)
	مرد	۳۴ (۵۵/۱۷)
تاهل	متاهل	۵۷ (۹۳/۸)
	مجرد	۳ (۶/۲)
گروه سنی (به سال)	۲۲-۲۷	۲ (۶/۹)
	۲۸-۳۴	۱۲ (۲۷/۵۹)
	۳۵-۴۱	۲۵ (۴۱/۶۶)
	بالای ۴۲	۲۱ (۳۵)
سنوات خدمت (به سال)	زیر ۵	۲ (۳/۳۳)
	۵-۱۰	۵ (۸/۳۳)
	۱۱-۱۵	۷ (۱۱/۶۶)
	بالای ۱۵	۴۶ (۷۶/۶۶)
تحصیلات	کاردانی	۱۶ (۲۶/۶۶)
	کارشناسی	۴۳ (۷۱/۶)
	کارشناسی ارشد	۱ (۱/۶۶)
پست	مدیریت	۴۱ (۶۸/۳۳)
	معاونت	۱۹ (۳۱/۶۶)
موسسه آموزشی	ابتدایی	۱۴ (۲۳/۳۳)
	راهنمایی	۲۰ (۳۳/۳۳)
	دبیرستان	۲۶ (۴۳/۳۳)
دوره آموزشی	حضور	۳۰ (۵۰)
	غیرحضور	۳۰ (۵۰)



جدول شماره ۲) مقایسه توانمندی اجتماعی (و ابعاد آن) فراگیران قبل و بعد از آموزش

بعد	زمان	آزمودنی	میانگین	درجه آزادی	میزان T	P
قابلیت سازگاری	قبل از آموزش	کنترل	۱۳/۲	۵۸	-۱/۷۹۶	۰/۰۷۸
		آزمون	۱۲/۵۶۶۷			
	بعد از آموزش	کنترل	۱۲/۰۶۶۷			
		آزمون	۱۳/۲۳۳۳			
مسئولیت پذیری	قبل از آموزش	کنترل	۱۳/۷	۵۸	۰/۲۶۱	۰/۷۹۵
		آزمون	۱۳/۶			
	بعد از آموزش	کنترل	۱۲/۹۶۶۷			
		آزمون	۱۴/۱۶۶۷			
تسهیم اطلاعات	قبل از آموزش	کنترل	۱۱/۹۶۶۷	۵۸	-۰/۸۸۸	۰/۳۷۸
		آزمون	۱۱/۵			
	بعد از آموزش	کنترل	۱۱/۵۶۶۷			
		آزمون	۱۲/۷۶۶۷			
کیفیت روابط	قبل از آموزش	کنترل	۱۲/۷	۵۸	۰/۴۶۹	۰/۴۶۹
		آزمون	۱۲/۸۶۶۷			
	بعد از آموزش	کنترل	۱۱/۹۶۶۷			
		آزمون	۱۳/۵			
توانمندی	قبل از آموزش	کنترل	۵۱/۵۶۶۷	۵۸	-۰/۸۳۶	۰/۴۰۷
		آزمون	۵۰/۵۳۳۳			
	بعد از آموزش	کنترل	۴۸/۵۶۶۷			
		آزمون	۵۳/۶۶۶۷			

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف ارزیابی عملکرد دوره‌های آموزشی کوتاه مدت حضوری و غیرحضوری برای برنامه‌ریزی و اجرای بهتر انجام گرفت که نتایج آن به شرح ذیل می باشد:

* یافته اصلی این مطالعه نشان می‌دهد که دوره آموزشی کوتاه مدت حضوری نسبت به دوره آموزشی کوتاه مدت غیرحضوری در توانمندی اجتماعی و ابعاد چهارگانه آن مؤثرتر می باشد (که این موضوع فرضیه اصلی تحقیق را تأیید می کند) اما نمی توان از این نکته غافل شد که شرط اصلی توانمندی سازی

کارکنان، آموزش (به شیوه حضوری یا غیر حضوری) می باشد. البته آموزش هایی می توانند به افزایش کارایی دامن بزنند که هدف دار، پیوسته و پر محتوا باشند و کارشناسان، استادان و مربیان مجرب در امور آموزشی، آن ها را برنامه ریزی و اجرا کنند. این آموزش ها می توانند منابع انسانی یک سازمان را همگام با پیشرفت های علم و فناوری به پیش برده و در ارتقای کیفیت و کمیت کارهای آنان مؤثر باشند (۲۰).

* تاثیر دوره آموزشی حضوری نسبت به دوره آموزشی غیرحضوری در سازگاری کارکنان بیشتر است. سازمان ها به دلایل متعددی از جمله: شتاب فزاینده علوم



های ضمن خدمت (حضور) تاثیر مثبتی بر مسئولیت پذیری کارکنان دارند.

*تاثیر دوره آموزشی حضوری نسبت به دوره آموزشی غیرحضوری در تسهیم اطلاعات کارکنان بیشتر است. اگرچه بعضی ها معتقدند که دانش قدرت است، ولی به نظر می رسد که دانش به خودی خود قدرت ندارد؛ بلکه چیزی که به افراد قدرت می دهد، آن قسمتی از دانش آنهاست که با دیگران تسهیم می کنند (۲۹) زیرا کسب مزیت رقابتی و نیل به بسیاری از موفقیت ها توسط سازمان ها ریشه در به کارگیری دانش حاصل از فرایند مدیریت دانش دارد که فعالیتها و ابتکارات تسهیم دانش در زمینه یادگیری سازمانی و فردی عنصر اصلی آن بوده اند (۳۰) بنابراین یکی از شاخص های توانمندسازی کارکنان توانایی تسهیم دانش می باشد. تحقیقات نشان می دهد که تسهیم اطلاعات موجب کاهش هزینه ها، بهبود عملکرد، بهبود ارائه خدمات به مشتریان، کاهش زمان توسعه محصولات جدید، کاهش زمان تأخیر در تحویل کالاها به مشتریان، و در نهایت کاهش هزینه مربوط به یافتن و دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می شود (۳۱).

*تاثیر دوره آموزشی حضوری نسبت به دوره آموزشی غیرحضوری در بهبود کیفیت روابط کارکنان بیشتر است. روابط انسانی به معنای برقراری رابطه مثبت، هدف دار و سازنده با پذیرش شخصیت، تفاوت های فردی و نیازهای افراد سازمان و علاقه مند بودن به نیازها، علایق، استعدادها و توانایی های آنان است که توجه به این موارد استفاده از تکنیک های مهم در علم روانشناسی است. رابطه انسانی با دلسوزی و احساس مسوولیت نسبت به کارکنان درون سازمان و ایجاد جو اجتماعی در شرایط مطبوع و خوشایند و همراه با محیط تفاهم و درک متقابل به وجود می آید (۳۲). تحقیقات نشان می دهد که رعایت اصول روابط انسانی در بهره وری فردی و سازمانی موثر می باشد (۳۳). بر خلاف این یافته تحقیق، سعیدی رضوانی و بنیقی (۳۴)

بشری در تمام زمینه ها، پیشرفت روز افزون تکنولوژی، پیچیدگی سازمان به دلیل ماشینی شدن، تغییر شغل یا جابجای شغلی، روابط انسانی و مشکلات انسانی، ارتقاء و ترفیح کارکنان، اصلاح عملکرد شغلی کارکنان تازه استخدام و بهره وری و کاهش حوادث کاری، نیازمند اعمال تغییرات سازمانی هستند که موفقیت اعمال این تغییرات عمدتاً مستلزم آماده سازی پرسنل و نیروی انسانی است. نکته اساسی در ارتباط با تغییرات سازمانی، مقاومت کارکنان در مقابل آن است. کارکنان سازمانها ممکن است به دلایل مختلفی نظیر دل مشغولی اطلاعاتی، نگرانی درباره موفقیت، مقام و وضعیت مالی خود در وضعیت جدید، نگرانی درباره ناتوانی در انجام وظایف، و دلایل متعدد دیگر در مقابل تغییرات مقاومت کنند (۲۱). به این دلیل آموزش و توجیه پرسنل نیز نقش بسیار مهمی را در موفقیت تغییرات و پذیرش آنان توسط کارکنان ایفاء می نماید (۱۱). همانند این یافته تحقیق، نادری و دیگران (۲۲) دریافتند که آموزش های ضمن خدمت (حضور) تاثیر مثبتی بر سازگاری کارکنان دارند.

*تاثیر دوره آموزشی حضوری نسبت به دوره آموزشی غیرحضوری در مسوولیت پذیری کارکنان بیشتر است. وجود نیروهای انسانی مسوولیت پذیر و متعهد به سازمان در هر سازمان باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. پژوهش ها نشان می دهد که تعهد و مسوولیت پذیری کارکنان، یک نیروی قوی و موثر در موفقیت سازمان ها (۲۳) و کیفیت زندگی سازمانی (۲۴) است. از تاثیرات مهم متعهد و مسوولیت پذیر بار آوردن کارکنان می توان به تاثیر معکوس آن بر ترک شغل (۲۵)، غیبت (۲۶)، تاخیر (۲۷) و تاثیر مثبت آن بر رضایت شغلی (۲۶)، افزایش چشمگیر عملکرد شغلی و پیشرفت شغلی (۲۸) اشاره کرد. همانند این یافته تحقیق، نادری و دیگران (۲۲) دریافتند که آموزش



توانمندی آنان در فاصله‌های زمانی طولانی تر وجود نداشت، نمی‌توان ادعا کرد که شرایط آزمون برای همه فراگیران، کاملاً برابر و ایده آل بوده است و محقق هم نقش مجری (در دوره‌های حضوری) و هم ارزشیاب دوره‌های حضوری و غیرحضوری را بر عهده داشته است.

برای مؤثرتر بودن دوره‌های ضمن خدمت بر توانمندی کارکنان پیشنهاد می‌شود که این دوره‌ها صرفاً محلی برای کسب مدرک نباشند و بتوانند رسالت واقعی خود را، که همان بهبود نظام‌دار و مداوم مستخدمین از نظر دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی که به رفاه آنان و سازمان محل خدمتشان کمک می‌کند، تحقق بخشند. در ضمن به پژوهشگران دیگر پیشنهاد می‌گردد که: ۱- به مطالعه تطبیقی اثربخشی دوره‌های آموزشی غیرحضوری و حضوری در سایر سازمان‌ها پرداخته شود. ۲- هر چند در این تحقیق صرفاً از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد بهتر است در کنار آن از سایر ابزارها از قبیل مصاحبه، بررسی عملکرد شغلی و... استفاده شود. ۳- بهتر است در کنار فراگیران، دیدگاه سرپرستان مستقیم و همکاران آنان در زمینه اثربخشی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت نیز مورد مطالعه قرار گیرد.

تقدیر و تشکر

بر خود لازم می‌بینیم که از تمام کسانی که در اجرای هرچه بهتر این مطالعه با ما همکاری داشتند خصوصاً آقایان خاشی معاونت محترم پژوهش، برنامه ریزی و منابع انسانی و شهرکی ریاست محترم گروه ارتقاء و آموزش نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان تشکر و قدردانی نماییم.

دریافتند که آموزش‌های ضمن خدمت (حضوری) تأثیری بر بهبود کیفیت روابط کارکنان ندارند.

این نتیجه مهم عدم تأثیر دوره‌های آموزشی غیر حضوری در توانمندسازی کارکنان ممکن است به دلایل متعددی در بسیاری از سازمان‌های دیگر رخ دهد. اولاً مسئولان برگزاری دوره‌های آموزشی غیر حضوری با هدف کاهش هزینه‌های سازمانی اقدام به برگزاری این دوره‌ها می‌کنند و در نتیجه سرمایه‌گذاری مناسب را در این زمینه اعمال نمی‌کنند در حالی که باید پذیرفت که هزینه‌های آموزشی را نباید جزء هزینه‌های مصرفی سازمان به حساب آورد، بلکه این هزینه‌ها را باید با دید هزینه‌های سرمایه‌گذاری برای آینده نگریست، زیرا نتایج آن در دراز مدت مشخص می‌گردد (۳۵). ثانیاً فراگیران دوره‌های آموزشی غیرحضوری، در مدت زمان دوره آموزشی بر خلاف فراگیران دوره‌های آموزشی حضوری در محیط کاری خود حضور دارند و به علت مشغله فکری محیط کاری توانایی تمرکز مناسب بر مطالب و محتوای آموزشی را ندارند. ثالثاً مهمترین دلیل این می‌تواند باشد که فراگیران دوره‌های آموزشی غیرحضوری منابع آموزشی را به دقت مطالعه نکرده و فقط برای کسب حداقل نمره قبولی و اخذ مدرک در این دوره‌ها شرکت می‌کنند که این خود انگیزه آنان را پایین می‌آورد. از آنجایی که هدف این مطالعه آسیب‌شناسی دوره‌های ضمن خدمت نبوده، ضرورت آسیب‌شناسی این دوره‌ها خصوصاً دوره‌های غیرحضوری محرز می‌گردد.

مهمترین محدودیت‌های این مطالعه عبارت بودند از: محدود کردن ابزار جمع‌آوری اطلاعات به پرسشنامه، محدود شدن جامعه آماری به مدیران و معاونان مقاطع تحصیلی که به علت محدودیت زمانی و پراکندگی آزمودنی‌ها در نقاط مختلف استان، امکان مقایسه

References

- 1-Jafarigushchi B. Ways of empowering employees, Tadbir2001; 12(119):9 [Persian].
- 2-Babayi A A, Khalili Aragi M, Yginlu M. Empowering employees - alternative investment, Tadbir2002; 13(129):86-97 [Persian].



- 3-Zeyayi M ST, Nargesiyan A, Aybagi Esfahani S. Spiritual leadership role in empowering employees Tehran University, Public Management2008; 1(1):67-86 [Persian].
- 4-Cartwright R. Empowerment Easton publishing, 2002.
- 5-Rezayinejad A. Discovery capabilities, Baking ham M, Clinton D. 3rd ed, Tehran, Fara, 2005.
- 6-Mazid abadi farahani AH. Effect of information technology on staff empowerment, [MD thesis].Tehran University.2003.
- 7-Appelbuam C H, Honegger K. Empowerment: a contrasting overview of organization in general and nursing in particular- an examination of and structural power, EO1998; 6(2):29-50.
- 8-Dover K. Avoiding empowerment traps, MR1999; 88(1): 51-55.
- 9-Ramezani B. Competent management: create committed Worker, Scott DS, Jeff DT. 1sted, Tehran, Dayere, 1998.
- 10-Amini F. Three key capabilities, Blanchard K.; Randolph A.; Carlos J. 1st ed, Tehran, Fara, 2000.
- 11-Firuziyan M, Dehgan nayeri M. Workers resistance factors in the improvement program organizational, Management2007; 18(123-124):4-9[Persian].
- 12-Mirkamli S M. Human relations in schools, 7th ed, Tehran: Yastarun.2007 [Persian].
- 13-Abasiyan A. Effectiveness of training courses, Tadbir2006; 17(170):52-55[Persian].
- 14-Imani M T, Rabiyyi M. Training needs assessment in strategic planning with organizational elements model, Information Management2008; 19(133-134) [Persian].
- 15-Barrett AO,Connell P. J(2001), Does training generally work? The returns to in-company training, ILR;54(3):647-662.
- 16-Rangriz H, Azimi N. Human resources in third millennium, 2th ed, Tehran: Bazargani 2005[Persian].
- 17-Tusi MA, Sayebi M. State employees and human resource management. Dolan S L. 5th ed, Tehran, Public Administration Training Center, 2001.
- 18-Baldwin J, Johnson J. Human capital development and innovation: the case of training small and medium sized firms, micro- economic analysis division, statistics Canada And Canadian institute for advanced research1995.
- 19-Sarmad Z, Bazargan A, Hejazi A. Research methods in behavioral sciences14rd ed, Tehran: Agah.2007:116[Persian].



- 20-Abtahi S H. Human Resource Management, 6rd ed, Tehran: Institute for Management Research and Education 2010:120-120[Persian].
- 21-Peters L, Greer CR. and Youngblood S. (1997), Encyclopedic Dictionary of Human Resource Management (Paperback), Blackwell publishers Ltd.
- 22-Naderi N, Jamshidiyan A, Salimi Gh. Empowering employees through in-service training, Research Letter of Humanities and Social Sciences 2007;7(27):113-132[Persian].
- 23-Culverson DE. Exploring organizational commitment following radical change: A case study within the Parks Canada Agency [dissertation], University of Waterloo Canada 2002: 18-19.
- 24-Turan S.E. Measuring organizational climate and organizational commitment in the Turkish educational context [dissertation], Turkey University 1998; 1-45.
- 25-Delgoshayi B, Tofigi Sh, Kermani B. Relationship between organizational climate and organizational commitment employees and managers of teaching hospitals of Hamadan University of medical Sciences, Ofog Danesh 2008;14(4):60-68.
- 26-Hoseyni Kashani F M. Review organizational culture and its relation with organizational commitment of military managers of the Islamic republic, [MD thesis] Tabatabai University, 2005.
- 27-Mowdey R T, Porter LW, and Steers R M. Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover, New York: Academic Press, 1982: 20 -22.
- 28-Rezayi B. The relationship between quality of working life and organizational commitment water company employees, Tehran [MD thesis] Tabatabai University, 2005.
- 29-McDermott R, O'Dell C. Overcoming culture barriers to sharing knowledge, JKM 2001; 5(1):76-85.
- 30-Nonaka I. A dynamic theory of organizational knowledge creation, OS 1994; 5(1): 14-37.
- 31-Alavi M, Leidner DE. Review: knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues, MSQ 2001; 25(1): 107-32.
- 32-Bujarifard F. Importance of psychology in management, Etemad Melli newspaper April 19, 2008[Persian].



33-Turani H, Milajardi M. Relationship between the principles of human relations and productivity of managers of high school girls in Tehran, Educational Innovation2009; 8(29): 75-100[Persian].

34-Saeidi rezvani M, Banigi N. Evaluate the effectiveness of in-service education staff martyr, Research Project Foundation martyr1999 [Persian].

35- Lippin T M, Eckman A, Calkin K R, McQuiston T M. Empowerment-based health and safety training: Evidence of workplace change from four industrial sectors. AJIM 2000; 8(6): 697- 706.



Acomparative Survey on Effects of Face to Face And Distanced Short Term Training Courses on Staff's Social Empowerment

Nastiezaie N* (Ph.D), Jenaabadi H** (Ph.D), Hezaremogadam M**** (BS),
Nastiezaie N**** (MA)

*Corresponding Author: Student in Tehran University. Email: n_nastie1354@yahoo.com

**Assistance of Sistan & Baluchestan University.

*** BS in Education, Zahedan University of Medical Sciences

**** Education Department Saravan

Abstract

Background: Any organization tries to revitalize its staff by preparing face to face and distance short term training courses. Thus, the present study aimed to compare the effects of such courses on staff's social empowerment.

Method: This pseudo-experimental research covered 60 managers and chancellors of different educational degrees in Zabol who participated in a three-day leadership development training course on March 2010. The samples were divided into two groups: a control group (distanced training) and an experimental group (face to face training). Data collection tool was demographic information and a researcher-made questionnaire on the consistency, information sharing, responsibility and quality relationships. Questionnaires were completed by the subjects in two phases both, before and two weeks after the course. The data were analyzed using t-test for independent groups by SPSS software.

Results: Face to face training course is more effective in social empowerment than distance training course.

Conclusion: According to the results face to face training course is more effective. However; we should not neglect the fact that the main reason for such courses is mere training. So it seems necessary to look for the reasons of ineffectiveness Of short-term distance training.

Keywords: Social empowerment, Short-term training, Face to face and distance training.

