

اثر آموزش به شیوه های ضمن خدمت، از طریق نرم افزارهای کامپیوتری بر توانمندسازی تعاونی های استان قم

ابراهیم امیرآبادی فراهانی^۱، حسن معینیان^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد حسابداری، مؤسسه آموزش عالی پارسا

چکیده

هدف از انجام تحقیق بررسی اثر آموزش به شیوه های ضمن خدمت، از طریق نرم افزارهای کامپیوتری و جواری بر توانمندسازی تعاونی های استان قم بود. روش تحقیق توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری کلیه مدیران ارشد تعاونی های فعال استان قم بودند. تعداد تعاونی های موجود در استان قم ۳۶۵ تعاونی می باشد که با استفاده از جدول گرجسی و مورگان تعداد نمونه ۱۸۶ تعاونی می باشد. به منظور دست یابی به این تعداد نمونه تعداد ۲۲۰ پرسش نامه در کل جامعه آماری و بین مدیران توزیع گردید که از این تعداد، ۱۹۰ پرسش نامه جمع آوری گردید. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده شد. داده ها با استفاده از رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که نقش آموزش ضمن خدمت با داشتن مقدار بتای « ۰,۳۸۳ » و سهم « ۱۵,۹ » درصدی در تبیین تغییرات، بر توانمندسازی تعاونی های استان قم مؤثر است. همچنین نقش آموزش از طریق نرم افزارهای کامپیوتری مرتبط با داشتن مقدار بتای « ۰,۳۵۶ » و سهم « ۱۴,۱ » درصدی در تبیین تغییرات، بر توانمندسازی تعاونی های استان قم مؤثر است. سایر یافته ها نشان داد که نقش آموزش جواری با داشتن مقدار بتای « ۰,۴۱۲ » و سهم « ۱۷,۶ » درصدی در تبیین تغییرات، بر توانمندسازی تعاونی های استان قم مؤثر است.

واژه های کلیدی: توانمندسازی، آموزش، تعاون، شرکت های تعاونی.

مقدمه

سازمان ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰). ابزاری که می تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد فرایند توانمندسازی است. توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان های پیشرو در محیط رقابتی است. یک سازمان موفق مجموعه ای است مرکب از انسان هایی با فکر و اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روز افزون سازمان در اختیار قرار می دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان وظیفه ای که انجام می دهد احساس مالکیت خواهد داشت (محمدی، ۱۳۸۲). استفاده از توانایی های بالقوه مناسب هر سازمانی مزیتی بزرگ بشمار می رود. آموزش و توانمند سازی کارکنان یکی از اهداف سازمان ها می باشد و همیشه براین باور و بر این تبلیغات استوار است که بهره وری در گرو کارکنان تحصیل کرده و توانمند می باشد. سازمان های امروز تحت تاثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود و ... زیر فشارهای زیادی قرار دارند (کنیلو، ۱۳۸۳، ص ۱۷). پس از سال های زیادی تجربه، دانشمندان به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند نظام آموزشی موثر با ارتقاء سطح مهارت های کاری و فردی موجب کارآمدی نیروی انسانی می شود. اگر نظام آموزشی کارآمد نباشد و متناسب با نیازهای زمان و کسب و کار ایجاد نشده باشد، عملاً تلاش های سازمان برای توانمندسازی نیروی انسانی به نتایج قابل مقایسه با کشورهای که شرایط مناسب تری دارند، نخواهد رسید (رهنورد، ۱۳۸۲). هدف از انجام تحقیق بررسی اثر اثر آموزش به شیوه های ضمن خدمت، از طریق نرم افزارهای کامپیوتری و جواری بر توانمندسازی تعاونی های استان قم بود.

روش شناسی

روش تحقیق توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری کلیه مدیران ارشد تعاونی های فعال استان قم بودند. تعداد تعاونی های موجود در استان قم ۳۶۵ تعاونی می باشد که با استفاده از جدول گرجسی و مورگان تعداد نمونه ۱۸۶ تعاونی می باشد. به منظور دست یابی به این تعداد نمونه تعداد ۲۲۰ پرسش نامه در کل جامعه آماری و بین مدیران توزیع گردید که از این تعداد، ۱۹۰ پرسش نامه جمع آوری گردید. در مرحله اجرای پژوهش پس از ارائه توضیحات مقدماتی درباره ابزار اندازه گیری و هدف از اجرای آزمون، نحوه پاسخ گویی به آزمون ها برای شرکت کنندگان به طور مفصل شرح داده شد. در خصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت نامه از افراد و دادن آگاهی های لازم، به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هرگونه سوء استفاده محفوظ خواهد بود. با توجه به هدف پژوهشگر در جمع آوری اطلاعات جهت پاسخ گویی به سئوالات تحقیق، از پرسش نامه استفاده شد. جهت بررسی روایی پرسش نامه، آن را در اختیار تعدادی از مدیران جامعه مورد مطالعه قرار داده و در خصوص تعداد و تناسب ابعاد و سئوالات تحقیق از آن ها سؤال

شد. پس از اخذ نظرات جمع مذکور، اقدامات اصلاحی در پرسش نامه‌ها، با نظر نهایی اساتید محترم راهنما انجام گرفت که این خود تامین کننده روایی محتوایی تحقیق می‌باشد. جهت تعیین پایایی پرسش نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. با استفاده از ۲۰ پرسش نامه اولیه، میزان آلفای کرونباخ برای پرسش نامه برابر ۰/۸۴۳۱ بدست آمد که نشانگر پایایی پرسش نامه می‌باشد. جهت تحلیل داده ها از رگرسیون استفاده گردید. در کلیه تحلیل ها سطح معنی داری $p < 0/05$ در نظر گرفته شد.

نتایج

نتایج آزمون کولموگراف اسمینرف حاکی از طبیعی بودن توزیع داده ها بود ($p > 0/05$). جهت بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی تعاونی‌های استان قم مؤثر از رگرسیون گام به گام استفاده شده است. یافته ها در جدول ۱ ارائه شده است. با توجه به یافته ها می توان گفت که شیوه آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی تعاونی ها ی استان قم مؤثر است.

جدول ۱. نتایج تحلیل رگرسیون آموزش ضمن خدمت

نتایج بررسی آموزش ضمن خدمت							
عنوان	ف راوانی	ضریب همبستگی چندگانه R	مجدور ضریب همبستگی چندگانه R^2	ضریب تعیین تعدیل شده	F	β	t
مقدار آزمون	۱ ۹۰	۰,۳۸ ۳	۰,۱۶۵	۰,۱۵۹	۴۰ ۸,۳۱۸	۰,۳۸ ۳	۱۶,۵۸۰
نتیجه		وجود همبستگی میان شیوه آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی تعاونی ها	نقش داشتن شیوه آموزش ضمن خدمت در تبیین واریانس توانمندسازی تعاونی ها	شیوه آموزش ضمن خدمت توانسته است ۱۵,۹ درصد از تغییرات توانمندسازی تعاونی ها را تبیین کند.	مد ل رگرسیونی تحقیق مدل مناسب است.	شیوه آموزش ضمن خدمت باعث تغییری به میزان ۰,۳۸۳ در توانمندسازی تعاونی ها می شود.	شیوه آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی تعاونی ها ی استان قم مؤثر است.

R^2 Square

$\text{Adjusted } R^2$ Square

یافته ها در خصوص تاثیر آموزش از طریق نرم افزارهای کامپیوتری مرتبط بر توانمندسازی تعاونی های استان قم در جدول ۲ ارائه شده است. در کل می توان گفت که شیوه آموزش از طریق نرم افزارهای کامپیوتری مرتبط بر توانمندسازی تعاونی های استان قم موثر است.

جدول ۲. نتایج تحلیل آموزش از طریق نرم افزارهای کامپیوتری

نتایج بررسی آموزش از طریق نرم افزارهای کامپیوتری							
عنوان	f راوانی	ضریب همبستگی چندگانه R	مجذور ضریب همبستگی چندگانه R^2	ضریب تعیین تعدیل شده	F	β	t
مقدار آزمون	۱ ۹۰	۰,۳۵ ^a ۶	۰,۱۴۹	۰,۱۴۱	۳۹ ۴,۸۲۶	۰,۳۵۶	۱۴,۷۴۶
نتیجه		وجود همبستگی میان شیوه آموزش از طریق نرم افزارهای کامپیوتری مرتبط و توانمندسازی تعاونی ها	نقش داشتن شیوه آموزش از طریق نرم افزارهای کامپیوتری مرتبط در تبیین واریانس توانمندسازی تعاونی ها	شیوه آموزش از طریق نرم افزارهای کامپیوتری مرتبط توانسته است ۱۴,۱ درصد از تغییرات توانمندسازی تعاونی ها را تبیین کند.	مد ل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی است.	شیوه آموزش از طریق نرم افزارهای کامپیوتری مرتبط باعث تغییری به میزان ۰,۳۵۶ در توانمندسازی تعاونی ها می شود.	شیوه آموزش از طریق نرم افزارهای کامپیوتری مرتبط بر توانمندسازی تعاونی های استان قم مؤثر است.

یافته ها در خصوص تاثیر آموزش جوارى بر توانمندسازی تعاونی های استان قم در جدول ۳ ارائه شده است. یافته ها نشان داد که شیوه آموزش جوارى بر توانمندسازی تعاونی های استان قم مؤثر است.

جدول ۳. نتایج تحلیل شیوه آموزش جوارى

نتایج بررسی شیوه آموزش جوارى

^aR Square^aAdjusted R Square

عنوان	ف	ضریب همبستگی چندگانه R	مجدور ضریب همبستگی چندگانه R^2	ضریب تعیین تعدیل شده	F	β	t
مقدار آزمون	۱ ۹۰	$^{a}4120$	۰,۱۸۲	۰,۱۷۶	۴۳ ۲,۵۲۲	۴۱۲۰	۱۹,۱۰۸
نتیجه		وجود همبستگی میان شیوه آموزش جوارى و توانمندسازی تعاونی ها	نقش داشتن شیوه آموزش جوارى در تبیین واریانس توانمندسازی تعاونی ها	شیوه آموزش جوارى توانسته است ۱۷,۶ درصد از تغییرات توانمندسازی تعاونی ها را تبیین کند.	مدل رگرسیونى تحقیق مدلى مناسبى است.	شیوه آموزش جوارى باعث تغییرى به میزان ۰,۴۱۲ در توانمندسازی تعاونی ها مى شود.	شیوه آموزش جوارى بر توانمندسازی تعاونی های استان قم مؤثر است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام تحقیق بررسی اثر اثر آموزش به شیوه های ضمن خدمت، از طریق نرم افزارهای کامپیوتری و جوارى بر توانمندسازی تعاونی های استان قم بود. یافته ها نشان داد که نقش آموزش ضمن خدمت با داشتن مقدار بتای « ۰,۳۸۳ » و سهم « ۱۵,۹ » درصدی در تبیین تغییرات، بر توانمندسازی تعاونی های استان قم مؤثر است. همچنین نقش آموزش از طریق نرم افزارهای کامپیوتری مرتبط با داشتن مقدار بتای « ۰,۳۵۶ » و سهم « ۱۴,۱ » درصدی در تبیین تغییرات، بر توانمندسازی تعاونی های استان قم مؤثر است. سایر یافته ها نشان داد که نقش آموزش جوارى با داشتن مقدار بتای « ۰,۴۱۲ » و سهم « ۱۷,۶ » درصدی در تبیین تغییرات، بر توانمندسازی تعاونی های استان قم مؤثر است. این یافته ها با نتایج تحقیقات گذشته هم خوانی دارد. برای مثال، سلیمیان (۱۳۸۱) به بررسی و شناخت عوامل مؤثر در توانمندسازی منابع انسانی سماجا و ارائه الگوی مناسب پرداخته است. نتایج آنها نشان داد که سبک های مدیریت بر روی توانمندسازی منابع انسانی سماجا تاثیر دارد و همچنین همبستگی عوامل مختلف تاثیر گذار بر مدیریت و کارکنان افراد و نوع نگرش آن ها سنجیده شده است. توانمندسازی ضمن تغییر در نحوه نگرش افراد و قضاوت آن ها در رابطه با مسائل مختلف فردی و سازمانی، باعث به وجود آمدن این باور در آن ها می شود که آزادی و اختیار منابع مطمئنی برای توانا شدن است. از این رو، وقتی گروهی از افراد در سازمان ها توانمند می شوند، روابط آن ها با صاحبان قدرت تغییر می کند و در اهداف مشترکشان سهیم خواهند شد. افراد

^aR Square[∧]Adjusted R Square

توانمند شده در ارتباطات خود با دیگران و صاحبان قدرت مانند شرکت ها و دولت تغییر ایجاد می کنند. این افراد در کسب و کار و تجارت نیز در روابط خود با دیگر همکاران، مدیریت و فرایندکاری تغییر ایجاد خواهند کرد. در حال حاضر، سازمان ها وارد عصر جدیدی شده اند. کارکنان، شرکای سازمان و بخشی از گروه شده اند بنابراین، نه تنها ضروری است که مدیران دارای خصوصیات رهبری شوند، بلکه تمام کارمندان هم باید روش هایی که به کار می گیرند، خود راهبر باشند. این فکر مطلوب، کاملاً دموکراتیک و نشان دهنده احترام برای اشخاص و شخصیت آن ها و بسیار اخلاقی است. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می گردد که پس از جذب و استخدام مدیران جدید، به سرعت افراد را با شیوه های مختلف آموزشی آشنا نمایند تا با داشتن مدیرانی توانمند در بدو ورود به سازمان بتوان شیوه های متنوع جهت بهبود کارایی را پیاده سازی نمود و حداکثر بهره برداری از امکانات و شرایط را نمود؛ چرا که مدیر با دانش از کارایی و درک بهتری در سازمان خود برخوردار است.

منابع

- ابراهیم پور، حبیب، خلیل، حسن و ناظمی پور، بهزاد. (۱۳۹۰). عوامل موثر بر توانمندسازی مدیران تعاونی: ارائه مدل مفهومی. *کنفرانس ملی کارآفرینی تعاون*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد نائین.
- رهنورد، فرج الله. (۱۳۸۲). توانمند سازی گامی به سوی مشتری مداری، *فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه*، شماره ۵۹.
- سلیمیان، معصومعلی. (۱۳۸۱). طراحی و تبیین الگوی مناسب در توانمند سازی منابع انسانی سماجا، *رساله دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی*.
- کنیلوا، دنیس. (۱۳۸۳). توانمند سازی منابع انسانی، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمیان، چاپ اول، تهران: نشر مدیران.
- محمدی، محمد. (۱۳۸۲). برنامه های توانمند سازی کارکنان، *فصلنامه مطالعات مدیریت*، شمارگان ۳۵، ۳۶.