

تعاون، سال بیست و دوم، دوره جدید، شماره ۸، زمستان ۱۳۹۰

بررسی تأثیر شیوه‌ها و نحوه اجرای آموزش در توانمندسازی کارکنان

تعاونیهای خدماتی شهر شیراز

گل چهره مرادی^۱

تاریخ دریافت: ۹۰/۴/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۰/۷/۲۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر دو شیوه آموزش رایج (کارگاه و کلاس درس) و نحوه اجرای آنها یعنی درون سپاری (که توسط خود سازمان و در محیط سازمان برگزار می شود) و برون سپاری (که توسط سازمانهای آموزشی آزاد برگزار می شود) در توانمندسازی کارکنان و ارتباط آن با ویژگیهای این افراد (متغیرهای جمعیت شناختی) در سال ۱۳۹۰ است. این تحقیق در ردیف تحقیقات شبه آزمایشی قرار می گیرد که با استفاده از پیش آزمون و پس آزمون اجرا شده است. ابزار سنجش در این پژوهش پرسشنامه‌ای بوده است که توسط اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۲) طراحی شده و توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) بر اساس الگوی توانمندسازی توماس و ولتهوس توسعه یافته و بعدها بعد اعتماد از پرسشنامه میشرا به آن افزوده شده است. جامعه آماری کلیه کارکنان تعاونیهای خدماتی شهر شیراز را در بر می گیرد. برای تعیین حجم نمونه

از فرمول کوکران و روش نمونه گیری چند مرحله ای استفاده شده است. در این پژوهش با استفاده از روشهای آماری توصیفی و استنباطی مشخص شد که انواع آموزش می توانند باعث بهبود توانمندی کارکنان شوند، اما این تأثیر به یک میزان نیست. در این میان، شیوه کارگاهی برون سپاری بیشترین تأثیر و شیوه کلاس درس درون سپاری کمترین تأثیر را در توانمندسازی کارکنان داشتند. همچنین مشخص شد جنس و سن افراد نمی توانند اما تحصیلات و سابقه می توانند در میزان توانمندی حاصل از آموزش مؤثر باشند به طوری که هرچه سطح تحصیلات و سابقه افراد کمتر باشد، تأثیر آموزش در توانمندسازی کارکنان بیشتر است.

کلیدواژه‌ها:

توانمندسازی، درون سپاری، برون سپاری، کارگاه آموزشی

مقدمه

امروزه در عصری رقابتی با سیلی از پیشرفتهای فناوری و بازیگران مختلف جهانی زندگی می کنیم (والتون، ۱۳۸۴، ۱۰۰). در این شرایط، تلاش اصلی هر سازمان برای بقا و رسیدن به حداکثر بهره وری، به فعالتهایش مربوط می باشد (موغلی و عزیز، ۱۳۸۵، ۸۲) و در این میان، نیروی انسانی در حکم مهمترین عامل تولید، نقش اساسی در افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی دارد (همان منبع، ۱۱). هنگامی که ضعف عملکرد شغلی و عدم توانایی و تمایل افراد ناشی از ویژگیهای منفی شخصیت افراد باشد، ارتقای تواناییهای لازم در بهبود عملکرد و بهبود بهره وری سازمانی مؤثر است (قاسمی، ۱۳۸۲، ۱۲۳). رویکرد توانمندسازی که امروزه به عنوان یک راهبرد اثر گذار بر بهسازی و عملکرد نیروی انسانی مطرح شده است، راهکاری اساسی برای آزادسازی تواناییهای بالقوه افراد و بهبود کارایی نیروی انسانی است (گرگی، ۱۳۸۹، ۳۸) که می تواند علاوه بر افزایش تواناییهای مرتبط با شغل، برخی تواناییها و

ویژگیهای فردی مانند اعتماد به نفس، خلاقیت و نوآوری، مثبت اندیشی و... را نیز بهبود بخشد (قاسمی، ۱۳۸۲، ۱۲۳).

اولین تعریف از توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ بازمی‌گردد که در آن توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود دانسته شده است (رجایی پور و همکاران، ۱۳۸۶، ۱۸۶). اما این اصطلاح بعد از دو دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، بسیار رایج شده است (وتن و کمرون، ۱۳۸۲، ۱۷). امروزه توانمندسازی عبارت است از: «مجموعه‌ای از سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه‌ی قابلیت‌ها و شایستگی‌های فردی در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی و با توجه به هدف‌های سازمان به کار گرفته می‌شود» (Carter, 2002, 22). این فرایند باعث فراهم نمودن آزادی بیشتر، استقلال کاری، مسئولیت‌پذیری برای تصمیم‌گیری و خودکنترلی در انجام کارها برای کارکنان سازمانی می‌شود (Mullins, 1999, 625). در این فرایند شرایطی که توانمندی افراد را افزایش می‌دهد و اطلاعات ثمربخش در اختیار آنها قرار می‌دهد، مورد شناسایی قرار می‌گیرد (Ivance Vich et al., 2005, 394). روشهای متعددی برای توانمندسازی کارکنان وجود دارد که یکی از آنها آموزش افراد و بهبود تواناییهای ذهنی و مهارتهای آنان است (جعفری قوشچی، ۱۳۸۱، ۱۲۸). آموزش، تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد تا او را قادر به انجام کار کند و همچنین باعث بهبود تواناییها، مهارتها، دانش و تغییر نگرش و رفتار اجتماعی فرد می‌شود (والتون، ۱۳۸۴، ۲۴۰). برنامه‌های آموزشی کارکنان نقش اساسی در تغییر طرز فکر و تطبیق رفتار افراد با اصول و موازین پسندیده دارد و یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان است (فیضی، ۱۳۸۳، ۲۲۰). آموزش مستلزم استفاده از برنامه‌های پیش‌بینی شده‌ای است که شایستگیهای موجود در کارکنان را تقویت می‌کند و موجب کسب دانش، مهارت و تواناییهای تازه در فرد می‌گردد به گونه‌ای که بهبود عملکرد شغلی را تسهیل می‌نماید (قاسمی، ۱۳۸۲، ۲۴۳). البته آموزشی می‌تواند باعث ایجاد و افزایش بهره‌وری شود که هدفدار، مداوم، پرمحتوا باشد و به وسیله

کارشناسان و استادان مجرب در امور آموزش، برنامه ریزی و اجرا شده باشد (گرچی، ۱۳۸۹، ۷۰). در این باره ویلیام جیمز در دانشگاه هاروارد در تحقیقی نشان داد که کارکنان با ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی خود کار می کنند، ولی اگر آنان را آموزش داد و به طور شایسته برانگیخت، می توانند ۸۰ تا ۹۰ درصد از تواناییها و صلاحیتهای خود را بروز دهند (رجایی پور و همکاران، ۱۳۸۶، ۳۴۳).

ضرورت انجام تحقیق

تعاون اهرم مناسبی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی به شمار می رود که می تواند در بهره‌وری بهینه از شرایط زندگی، کار و تولید و ارتقای سطح درآمد و وضعیت اجتماعی جامعه مؤثر باشد. تجربه کشورهای توسعه یافته نشان می دهد تعاونیها بهترین سازمانهایی هستند که می توانند تجمع نیروهای متفرق و پراکنده اما در عین حال با استعداد و توانا را فراهم آورند (حسینی نیا، ۱۳۸۸، ۴). نظام اقتصادی ایران نیز مطابق با اصل ۴۴ قانون اساسی بر پایه سه بخش دولتی خصوصی و تعاونی بنا نهاده شده است و با وجودی که جایگاه قانونی بخش تعاون باید دست کم ۳۳ باشد ولی در واقعیت سهم این بخش در تولید ناخالص ملی کمتر از ۵ است. یکی از راه های بالا بردن نقش تعاونیها در تولید ناخالص ملی در کنار برنامه ریزی های کمی، ارتقای کیفی فعالیتهای اقتصادی در بخش تعاون و توانمندسازی این بخش است و امروزه در این بخش به آموزش به عنوان ابزاری برای توانمندسازی توجه ویژه شده است. آموزش در بخش تعاون امری ضروری و مقدم بر سایر امور است به طوری که اصولاً بدون رعایت جنبه‌های آموزشی نمی توان تعاونی را یک تعاونی واقعی محسوب کرد و این بخش از ابتدای کار تعاونی و حتی پیش از ثبت تعاونی، آموزش را به عنوان فرایندی مستمر در برنامه کاری خود قرار داده است (صدیقی پاشاکی ۱۳۸۷، ۵۳). اندیشمندان تعاون معتقدند تعاونیها با آموزش متولد می شوند، شکل می گیرند و موفق می شوند. در واقع می توان گفت قانون و مقررات عامل موفقیت تعاونیها نیست، بلکه معجزه آموزش می تواند هر تحول سازنده‌ای را به

ارمغان بیاورد (رستمی، ۱۳۸۹). هرچند آمار مربوط به عملکرد آموزش تعاون گویای تلاش گسترده این نهاد در امر آموزش است، اما به اثربخشی و کارایی آموزشها و به میزان توسعه کمی آنها توجه نشده است و پرداختن بیش از حد به آمارها و کمی گرایی فرصت لازم را برای بررسی میزان تأثیرگذاری آموزشها و بهبود کیفیت تعاونیها باقی نگذاشته است (ولی زاده، ۱۳۸۹). بنابراین با توجه به سرمایه گذاری های گزاف این بخش در امر آموزش و بهسازی و با توجه به تأثیر متفاوت شیوه های آموزشی در توانمندسازی افراد و بهبود مهارتهای آنان، این نیاز احساس شد که مشخص شود هریک از شیوه های آموزشی به کار رفته چه تأثیری در توانمندسازی کارکنان دارد تا بتوان مؤثرترین شیوه را برای آموزش مورد شناسایی قرار داد و به این ترتیب بتوان سرمایه گذاری بهتر و اقتصادی تری در امر آموزش در تعاونیها به عمل آورد. بر همین اساس هدف این پژوهش نیز بررسی تأثیر شیوه های مختلف آموزش (کارگاه برون سپاری، کلاس درس برون سپاری، کارگاه درون سپاری، کلاس درس درون سپاری) در توانمندسازی کارکنان، تعیین مؤثرترین شیوه آموزش و تعیین نقش واسطه‌ای متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه) در رابطه بین آموزش و توانمندسازی است.

تعاریف تحقیق

توانمندسازی: متون نوشتاری سه نوع مفهوم را از توانمند سازی بیان می کنند:

۱. توانمندسازی با تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری به زیردستان مترادف است.
۲. توانمندسازی یک عامل انگیزشی است که از طریق خودکارآمدی افراد افزایش می یابد.

۳. توانمندسازی یک مفهوم روانشناختی است که حالات، احساسات و باورهای افراد

نسبت به شغل و سازمان را بررسی می کند و پنج بعد دارد (عبدالهی، ۱۳۸۸).

آموزش: تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد تا او را قادر به انجام کار کند و باعث بهبود تواناییها، تغییر مهارت، دانش، نگرش و رفتار فرد شود (سیدجوادین، ۱۳۸۷، ۴۳۴).

آموزش درون سپاری (درون سازمانی): در برخی از سازمانها مکانهایی برای آموزش افراد در نظر گرفته شده است (موغلی و عزیزی، ۱۳۸۹، ۸۷) و آموزش توسط خود سازمان اجرا می‌شود.

آموزش برون سپاری (خارج از سازمان): در درون برخی از سازمانها محیط مناسب برای آموزش وجود ندارد و امر آموزش به سازمانهای خارجی سپرده می‌شود (همان منبع).
آموزش به شیوه کلاس درس: کلاس درسهای سنتی معرف رویکردهای هستند که در آنها حداقل فرصت به فراگیران داده می‌شود تا خود به کشف امور پردازند. این روشها نتیجه‌گیری‌ها را در اختیار فراگیران می‌گذارد و فرض می‌شود که فراگیران می‌توانند آنها را برای یادگیری بیشتر مورد استفاده قرار دهند (بی.آر.هرگنهان و اچ.السون، ۱۳۸۵، ۹۵).

آموزش کارگاهی: در این نوع آموزش، کارکنان در آموزش درگیر می‌شوند و به بحث و گفتگو و تبادل نظر می‌پردازند و مربی فقط به عنوان یک هدایت کننده و همراه با فراگیران عمل می‌کند (والتون، ۱۳۸۴، ۹۴).

روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف در دسته تحقیقات کاربردی و از حیث نحوه گردآوری اطلاعات در دسته تحقیقات میدانی پیمایشی و از نظر امکان کنترل متغیرها از نوع تحقیقات آزمایشی است. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده شد و در بررسی تأثیر شیوه‌های آموزش در توانمندسازی کارکنان تعاونیهای خدماتی از ابزار پرسشنامه و روش آزمایشی با بهره‌گیری از گروه شاهد و کنترل استفاده شد و انجام پیش‌آزمون و پس‌آزمون صورت گرفت.

جامعه آماری در این پژوهش کارکنان تعاونیهای خدماتی شهر شیراز در سال ۱۳۹۰ هستند. حجم جامعه ۷۰۷۰ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده و حجم نمونه ۱۹۰ نفر تعیین شد. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری چند مرحله ای به این صورت استفاده شد که به دلیل بالا بودن حجم جامعه و پراکندگی گرایشهای موجود در جامعه، در مرحله اول با استفاده از روش نمونه گیری خوشه‌ای، ۸ خوشه به صورت تصادفی انتخاب گردید و در مرحله دوم به دلیل تفاوت حجم جامعه در هر خوشه، از روش نمونه گیری طبقه بندی شده نسبی برای انتخاب حجم نمونه در هر گرایش (خوشه) استفاده شد.

در این پژوهش از پرسشنامه طراحی شده اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۲) که توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) بر اساس الگوی توانمندسازی توماس و ولتهوس توسعه یافت، استفاده و سئوالات بُعد اعتماد نیز از پرسشنامه اعتماد میسرا به آن اضافه شد. این پرسشنامه رایجترین ابزاراندازه گیری مفهوم توانمندسازی و دارای پنج بُعد (مؤثر بودن، شایستگی، معنی داری، خودسامانی و اعتماد) است (عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵، ۲۰).

برای سنجش پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب به دست آمده این آزمون (۸۸) تأیید کننده پایایی پرسشنامه می باشد. اعتبار این پرسشنامه توسط مطالعات متعدد خارجی تأیید شده است، اما بار فرهنگی حاکم بر پرسشنامه و تفاوت‌های اجتماعی، فرهنگی و اداری کارکنان سازمانها، ضرورت تعیین اعتبار آن را در سازمانهای ایرانی اجتناب ناپذیر می کند و لذا برای سنجش این اعتبار یا همان روایی، از نظر استادان، متخصصان و خبرگان آشنا به مسائل مدیریتی استفاده و روایی این پرسشنامه تأیید شد. همچنین برای تأیید روایی از آزمون سازگاری درونی طیف یا تحلیل ماده نیز استفاده شد که نتایج حاکی از تأیید پرسشنامه می باشد.

در این پژوهش ابتدا از آزمون کالموگروف اسمرنوف برای تعیین نوع توزیع استفاده شد و با توجه به مقدار ضریب چولگی $(0/5 < -0/368 < -0/5)$ و مقدار Z مشخص گردید که داده ها از توزیع نرمال برخوردارند؛ بنابراین برای مشخص شدن تأثیر شیوه‌های آموزش در

توانمندی کارکنان از آزمون t وابسته و برای تعیین مؤثرترین شیوه و نیز تعیین نقش متغیرهای واسطه‌ای جمعیت شناختی در این زمینه از آزمونهای اختلاف میانگینها و تحلیل واریانس و آزمون تکمیلی توکی استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نسخه ۱۶ نرم افزار SPSS انجام شد.

نتایج و بحث

در بررسی تأثیر شیوه‌های آموزش در توانمندسازی کارکنان از شیوه شبه آزمایشی به این صورت استفاده شد که آزمون توانمندی یک بار پیش از آموزش (پیش آزمون) و بار دیگر پس از آموزش (پس آزمون) به اجرا در آمد و نتایج حاصل از طریق آزمون t وابسته مورد مقایسه و تجزیه و تحلیل قرار گرفت (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج آزمون t برای چهار شیوه آموزشی

نوع آموزش	متغیر	میانگین داده‌ها	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگینها	p	t	سطح معنی‌داری
کارگاه برون‌سپاری	پیش آزمون	۵۸	۵/۲۸	۰/۹۰	۰/۶۸	-۴/۰۶	۰/۰۰۱
	پس آزمون	۶۳/۱۸	۵/۱۷	۰/۸۹			
کلاس درس برون‌سپاری	پیش آزمون	۵۸/۶۵	۴/۹۳	۰/۸۷	۰/۵۰	-۳/۵۱	۰/۰۰۱
	پس آزمون	۶۲/۷۵	۴/۳۷	۰/۷۷			
کارگاه درون‌سپاری	پیش آزمون	۶۲/۴۶	۷/۰۵	۱/۲۸	۰/۴۶	-۲/۱۱	۰/۰۳۹
	پس آزمون	۶۶/۱۶	۶/۵۴	۱/۱۹			
کلاس درس درون‌سپاری	پیش آزمون	۵۹/۶۰	۵/۴۹	۱	۰/۹۳	-۲/۳	۰/۰۲۵
	پس آزمون	۶۲/۷۶	۵/۱۶	۰/۹۴			

مأخذ: یافته‌های تحقیق

با مشاهده نتایج داده‌ها در جدول ۱ می‌توان نتیجه گرفت که با توجه به سطح معنی‌داری و مقدار t، شیوه آموزش کارگاه برون‌سپاری و کلاس درس برون‌سپاری در سطح معنی‌داری

۰/۰۰۱ بر توانمندسازی کارکنان مؤثرند، یعنی با ضریب اطمینان ۰/۹۹ بر توانمندی کارکنان اثرگذار خواهند بود. تأثیر شیوه آموزش کارگاه درون سپاری در سطح ۰/۰۳۹ و با ضریب اطمینان ۰/۹۶ و شیوه آموزش کلاس درس درون سپاری در سطح معنی داری ۰/۰۲۵ و با ضریب اطمینان ۰/۹۷ بر توانمندی کارکنان مؤثرند.

پس از مشخص شدن تأثیر ۴ شیوه آموزشی در توانمندی کارکنان، برای تعیین مؤثرترین شیوه از آزمون اختلاف میانگینها و تحلیل واریانس و آزمون تکمیلی توکی استفاده شد (جدولهای ۲ تا ۴).

جدول ۲. آزمون اختلاف میانگینها

اختلاف میانگینها	میانگین پس آزمونها	میانگین پیش آزمونها	نوع آموزش	
			کارگاه	برون سپاری
۵/۱۴۷۱	۶۳/۱۴۷۱	۵۸	کارگاه	برون سپاری
۴/۰۹۳۸	۶۲/۷۵	۵۸/۶۵۶۳	کلاس درس	
۳/۷	۶۶/۱۶۶۷	۶۲/۴۶۶۷	کارگاه	درون سپاری
۳/۱۶۶۷	۶۲/۷۶۶۷	۵۹/۶	کلاس درس	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۳. آزمون تحلیل واریانس

سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات (MS)	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	
۰/۰۰۰۶	۶/۱۵	۱۹/۷۸	۵۹/۳۵	۳	بین گروه‌ها
		۳/۲۱	۳۹۲/۶۴	۱۲۲	درون گروه‌ها

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۴. آزمون تکمیلی توکی

گروه ها	میانگین داده ها	کارگاه برون سپاری	کلاس برون سپاری	کارگاه درون سپاری	کلاس درون سپاری
کارگاه برون سپاری	۵/۱۴	-	-	*	*
کلاس برون سپاری	۴/۰۹	-	-	-	*
کارگاه درون سپاری	۳/۷	*	-	-	-
کلاس درون سپاری	۳/۱۶	*	*	-	-

از اختلاف میانگینها پیداست بیشترین تأثیر متعلق به شیوه کارگاهی برون سپاری است. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل واریانس (جدول ۳) می توان گفت که در سطح $0/0006$ تفاوت بین گروه ها معنی دار است، یعنی با ضریب اطمینان $0/99$ می توان گفت که شیوه های آموزشی متفاوت تأثیر متفاوتی در توانمندسازی دارند. با استفاده از آزمون توکی می توان نتیجه گرفت که بین شیوه آموزش کارگاهی برون سپاری و کلاس درس برون سپاری با کلاس درس درون سپاری تفاوت معنی داری وجود دارد. همچنین بین کارگاه برون سپاری و کارگاه درون سپاری تفاوت معنی داری وجود دارد. این نتایج نشان می دهد که شیوه برون سپاری چه به صورت کارگاه و چه به صورت کلاس درس، بیشترین تأثیر را در توانمندسازی دارد. چنانکه مشخص شد، با توجه به اختلاف میانگینها، تأثیر شیوه کارگاه برون سپاری از سایر شیوه ها بیشتر است.

در ادامه، به بررسی و تعیین نقش واسطه ای متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار در رابطه بین آموزش و توانمندسازی پرداخته می شود.

برای بررسی تأثیر جنسیت، به دلیل وجود دو گروه متغیر، از آزمون t استفاده شد که

نتایج آن در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون t برای بررسی تأثیر جنسیت به عنوان متغیر واسطه بین آموزش و

توانمندسازی

جنس	میانگین داده‌ها	انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	p	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
زن	۴/۰۶	۱/۶۱	-۰/۲۱۴	۰/۵۲	-۰/۶۲	۱۲۴	۰/۵۳۴
مرد	۴/۲۷	۲/۰۹					

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان‌طور که مشاهده می‌شود، با توجه به نتایج حاصل، اختلاف میانگینهای مشاهده شده بین زنان و مردان معنی دار نمی‌باشد، یعنی جنسیت بر میزان توانمندی حاصل از آموزش تأثیر ندارد.

برای بررسی تأثیر سن افراد از آزمون آنالیز واریانس استفاده و نتایج در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. بررسی تأثیر سن افراد به عنوان متغیر واسطه بین آموزش و توانمندسازی

گروه‌های سنی	میانگین داده‌ها	انحراف استاندارد	درجه آزادی	F	سطح معنی داری
۲۵-۲۰	۴/۲۹	۲/۳۹	۲ و ۱۲۳	۱/۳۱	۰/۲۷
۳۰-۲۵	۴/۳۸	۱/۸۱			
بیشتر از ۳۰	۳/۷۴	۱/۲۵			

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان‌طور که مشاهده می‌شود، با توجه به نتایج حاصل، اختلاف میانگینهای مشاهده شده بین گروه‌های سنی متفاوت معنی دار نمی‌باشد، یعنی سن افراد در میزان توانمندی حاصل از آموزش تأثیر ندارد.

برای بررسی تأثیر تحصیلات از آزمون آنالیز واریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول ۷ ملاحظه می‌شود.

جدول ۷. بررسی تأثیر تحصیلات به عنوان متغیر واسطه بین آموزش و توانمندسازی

گروه‌های تحصیلی	میانگین داده‌ها	انحراف استاندارد	درجه آزادی	F	سطح معنی داری
دیپلم	۵/۲	۳/۵۶	۱۲۱ و ۴	۲/۲۹	۰/۰۴۱
فوق دیپلم	۴/۳۸	۱/۲۴			
لیسانس	۴/۰۷	۱/۶۶			
فوق لیسانس	۳/۵	۱/۰۹			
بالا تر	۳/۰۹	۰/۸۶۶			

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان طور که مشاهده می‌شود، با توجه به نتایج حاصل و سطح معنی داری، اختلاف میانگینهای مشاهده شده بین گروه‌های تحصیلی متفاوت، معنی دار می‌باشد که به منظور بررسی بیشتر این معنی داری از آزمون تکمیلی توکی (جدول ۸) استفاده شد.

جدول ۸. نتایج آزمون تکمیلی توکی برای تحصیلات

گروه‌های تحصیلی	میانگین داده‌ها	گروه‌های تحصیلی			
		دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس
دیپلم	۵/۲	-	-	-	*
فوق دیپلم	۴/۳۸	-	-	-	-
لیسانس	۴/۰۷	-	-	-	-
فوق لیسانس	۳/۵	*	-	-	-
بالا تر	۳/۰۹	*	-	-	-

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان طور که از نتایج آزمون توکی مشخص است، بین میانگین دیپلم با فوق لیسانس و مدارج بالاتر تفاوت معنی داری دیده می‌شود؛ یعنی آموزشهای ارائه شده بیشترین تأثیر را در توانمندسازی افراد با مدرک دیپلم و کمترین تأثیر را در افراد با مدرک فوق لیسانس یا مدارج بالاتر داشته است.

برای بررسی تأثیر سابقه افراد از آزمون آنالیز واریانس استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۹ آورده شده است.

جدول ۹. بررسی تأثیر سن افراد به عنوان متغیر واسطه بین آموزش و توانمندسازی

سطح معنی داری	F	درجه آزادی	انحراف استاندارد	میانگین داده‌ها	گروه‌ها براساس میزان سابقه
۰/۰۴۹	۱/۲۵	۳ و ۱۲۲	۱/۹۹	۵/۳۴	کمتر از ۵
			۱/۷۶	۴/۱۵	۱۰-۵
			۱/۵۶	۳/۱۲	۱۵-۱۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان طور که مشاهده می‌شود، با توجه به نتایج حاصل و سطح معنی داری، اختلاف میانگینهای مشاهده‌شده بین سابقه‌های متفاوت معنی دار می‌باشد و بیشترین تأثیر در توانمندسازی افرادی بوده است که سابقه کمتر از ۵ سال داشته‌اند.

همان طور که از نتایج آزمون توکی (جدول ۱۰) مشخص است، بین میانگین گروه کمتر از ۵ سال با ۱۰-۱۵ سال تفاوت معنی داری دیده می‌شود، یعنی آموزشهای ارائه شده بیشترین تأثیر را در توانمندسازی افراد با سابقه کمتر از ۵ سال و کمترین تأثیر را در افراد با سابقه ۱۰-۱۵ سال داشته است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون تکمیلی توکی برای سابقه

گروه‌ها	میانگین داده‌ها	کمتر از ۵	۱۰-۵	۱۵-۱۰
کمتر از ۵	۵/۳۴	-	-	*
۱۰-۵	۴/۱۵	-	-	-
۱۵-۱۰	۳/۱۲	*	-	-

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

در بررسی تأثیر شیوه‌های آموزش این نتیجه حاصل شد که تمام شیوه‌ها در توانمندسازی کارکنان مؤثرند، اما تأثیر شیوه کارگاهی برون سپاری از سایر شیوه‌ها بیشتر است. طبق نتایج به دست آمده، آموزش به شیوه برون سپاری در کل مؤثرتر است، چرا که به دلیل وجود سازمانهای آموزشی متعدد و آزادی عمل در انتخاب سازمان آموزشی، رقابت بین سازمانهای آموزشی و نهایتاً کیفیت آموزش افزایش می‌یابد؛ اما در آموزش درون سپاری چون آموزش توسط خود سازمان صورت می‌گیرد، عاملی برای رقابت و بهبود کیفیت وجود ندارد. همچنین فضا و محیطی که آموزشهای برون سپاری شده در آنها ارائه می‌شود نسبت به آموزش درون سپاری دارای جذابیت و عوامل انگیزشی بیشتری است. همچنین در آموزشهای کارگاهی بر خلاف کلاسهای درس، مشارکت فعال فراگیران و بحث و مناظره وجود دارد که این موضوع بر کیفیت یادگیری و توانمندسازی مؤثر می‌باشد. این عوامل را می‌توان دلایل تأثیر بیشتر آموزش به شیوه کارگاهی برون سپاری دانست.

در این باره نتایج مطالعه اسکندریان (۱۳۸۳، ۳) نشان می‌دهد که برون سپاری بر اساس خروجی بنا نهاده شده است و امکان حرکت به سوی مدیریت راهبردی و بهبود کارایی را فراهم می‌کند. معصومی و همکارانش (۱۳۸۴، ۱۰) نیز در مطالعه خود فوایدی چون: افزایش اثر بخشی، به دست آوردن تخصص و مهارت، ایجاد ایده‌های جدید و نوآورانه، کاهش سرمایه‌گذاری، به دست آوردن سهم بازار را برای برون سپاری بر می‌شمارند. هداوند (۱۳۹۰، ۲) فواید آموزشهای برون سپاری را صرفه جویی در زمان، کاهش هزینه، آزادسازی منابع و ارتقای کیفیت آموزش می‌داند.

از نتایج مطالعات مشابه با مطالعه حاضر در زمینه برتری آموزش کارگاهی بر کلاس درس می‌توان به مطالعه چامبز در سال ۱۹۷۳ اشاره کرد که در آن این نتیجه به دست آمد: معلمانی که به افراد اجازه فعالیت می‌دهند در افزایش خلاقیت و یادگیری آنها نقش مثبتی ایفا می‌کنند. در سال ۱۹۷۴ نیز رمی و پیتز بیان کردند که کلاسهای باز یا پویا برای رشد،

پژوهش، کنجکاوی، خود فرمانی و یادگیری مناسبتر هستند و سولیوان بیان نمود که بچه‌ها در کلاسهای کارگاهی نمره بهتر و معنی‌دارتری از بچه‌ها در کلاسهای سنتی می‌گیرند. گوگن هم در سال ۱۹۸۳ به این نتیجه رسید که روشهای فعال بر رشد خلاقیت مؤثرترند (بنیاد فرهنگی رضوی، ۱۳۸۸، ۳-۴)

در بررسیهای انجام شده روی تأثیر عوامل جمعیت شناختی این نتایج به دست آمد که جنسیت و سن افراد بر میزان توانمندسازی حاصل از آموزش مؤثر نیستند، اما تحصیلات و سابقه کاری افراد مؤثرند به طوری که هرچه تحصیلات و سابقه کمتر باشد، اثر آموزشها بیشتر است. دلیل این امر احتمالاً ناشی از این است که افراد دارای مدرک تحصیلی بالا یا سابقه کاری طولانی، قبلاً مطالب آموزش داده شده را آموخته‌اند و تنها تعداد اندکی از مطالب برای آنها جدید است. در واقع آنان قبلاً به سطح بالایی از توانمندی دست یافته‌اند و به همین دلیل تأثیر آموزش در آنان کمتر است.

براساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. از آنجا که انواع آموزش عامل مهمی در فرایند توانمندسازی است، لذا توجه بیشتر به امر آموزش و اعتقاد و حمایت مدیران از امر آموزش می‌تواند عامل مهمی در بهبود تواناییهای کارکنان باشد.

۲. با توجه به اینکه تأثیر آموزشهای برون سپاری شده بیش از سایر روشها بوده است می‌توان گفت که ایجاد محیطهای آموزشی جذاب و سازنده و فراهم کردن امکانات و تجهیزات مناسب آموزشی می‌تواند امری مفید در آموزش باشد و توانمندی را با سرعت بیشتری بهبود بخشد. در این زمینه استفاده از استادان خبره و ایجاد رقابت بین سازمانهای آموزشی می‌تواند کیفیت آموزش را افزایش دهد.

۳. با توجه به اینکه تأثیر شیوه‌های کارگاهی بیش از سایر شیوه‌ها بوده است، استفاده بیشتر از روش آموزش کارگاهی به جای کلاس درسهای سنتی پیشنهاد می‌شود. در این باره

- تشویق فراگیران به حضور فعال و بحث و مناظره گروهی و آموزش از طریق بیان تجارب عملی و واقعی می تواند تأثیر آموزش را در توانمندسازی افزایش دهد.
۴. طراحی دوره های آموزشی با در نظر گرفتن میزان تحصیلات و سابقه افراد و ایجاد دوره ها در سطوح مختلف برای افزایش بهره وری آموزش برای تمام گروه ها صورت گیرد.
۵. از آنجا که این پژوهش در جامعه آماری محدود و در تعاونیهایی انجام گرفته است که ساختار خاص خود را دارند، نتایج آن قابل تعمیم به جوامع نامتجانس نیست و لذا پیشنهاد می شود که متغیرهای این پژوهش در سازمانها و جوامع آماری دیگر نیز بررسی شود.
۶. در این پژوهش دو روش از روشهای متعدد آموزشی بررسی شد که با توجه به پیشینه ضعیف در زمینه مطالعه رابطه آموزش و توانمندسازی، به جاست که تلاش شود تأثیر روشهای آموزشی دیگر نیز در توانمندسازی بررسی شود.
۹. نهایتاً می توان این پژوهش را با بررسی نقش توانمندسازی به عنوان متغیر واسطه بین آموزش و بهره وری سازمانی غنی تر کرد.

منابع

۱. اسکندریان، ج. (۱۳۸۳)، برون سپاری، مباحث مدیریت و فناوری اطلاعات، شماره ششم، خرداد.
۲. بی. آر. هرگنهان و متیو. اچ. السون (۱۳۸۵)، مقدمه ای بر نظریه های یادگیری، ترجمه ع. سیف، تهران: نشر دوران.
۳. بنیاد فرهنگی رضوی (۱۳۸۸)، خلاقیت و روش های تدریس قابل دسترس در: www.aqrschool.com
۴. جعفری قوشچی، بهزاد (۱۳۸۱)، جایگاه آموزش در فرهنگ تواناسازی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۲۸.
۵. حسینی نیا، غ. (۱۳۸۸)، تعاون چیست؟ دفتر ترویج و آموزش تعاون، چاپ چهارم.

۶. رستمی، ح. (۱۳۸۹)، آموزش تعاون، مشکلات و راهکارها، قابل دسترس در سایت جامع مدیریت (www.modiryar.com).
۷. رجایی پور، سعید، عبدالرسول جمشیدیان و ناهید نادری (۱۳۸۶)، مفاهیم و راهبردهای توانمندسازی کارکنان، ماهنامه تدبیر، سال ۱۸، شماره ۱۸۶.
۸. سیدجوادین، س. (۱۳۸۷)، مدیریت منابع انسانی وامور کارکنان، تهران: نشر نگاه دانش.
۹. صدیقی پاشاکی، ا. (۱۳۸۷)، تعاون و آموزش تشکیل تعاونی، تبریز، انتشارات میدی.
۱۰. عبدلهی، ب. و ع. نوه ابراهیم (۱۳۸۵)، توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران، نشر ویرایش، قابل دسترس در: www.feslamieh.blogfa.com.
۱۱. عبدلهی، ا. (۱۳۸۸)، تأثیر انتخاب روش‌ها و فنون تدریس در مدیریت اثربخش کلاس درس، نشریه مریبان، شماره ۳۳، پاییز.
۱۲. فیضی، طاهره (۱۳۸۳)، مبانی مدیریت دولتی، تهران: دانشگاه پیام نور.
۱۳. قاسمی، جعفر (۱۳۸۲)، توانمندسازی در سازمان، ماهنامه تدبیر، سال ۱۴، شماره ۱۳۲.
۱۴. گرجی، محمد باقر (۱۳۸۹)، ارزیابی تأثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان، فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۱۷.
۱۵. معصومی، م.، ف. شاه‌محمدی و ب. فیضی (۱۳۸۴)، برون‌سپاری آموزش، سازمان مدیریت صنعتی.
۱۶. موغلی، علیرضا و علیرضا عزیزی (۱۳۸۹)، مدیریت بهره‌وری منابع انسانی، تهران: پیام نور.
۱۷. والتون، جان (۱۳۸۴)، پرورش راهبردی منابع انسانی ترجمه ناصر میرسپاسی و داریوش غلام‌زاده، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، تهران: نشر آهار.
۱۸. وتن، دیوید و کیم کمرون (۱۳۸۲)، توانمندسازی و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اورعی، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

۱۹. ولی زاده، م. (۱۳۸۹)، تعاونی ها و ضرورت آموزش تعاونی ها، اندیشه سرای تعاون، قابل دسترس

در: www.taavon.ir.

۲۰. هداوند، س. (۱۳۹۰)، برون سپاری آموزش، شرکت صا ایران، قابل دسترس در:

www.modir.ir.

21. Carter, McNamara (2002), Strategic planning (in nonprofit or profit organization), available at: www.strategicplanning.com.

22. Mullins, L. (1999), Management and organizational behavior, London: Prentice Hall.

23. Ivance Vich, J. & R. Konopask & M. Matleson (2005), Organizational behavior and management, New York: Mc Graw Hill.