



بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر کارایی کارکنان

مطالعه موردی (سازمان تأمین اجتماعی تهران بزرگ-۱۳۹۵)

علیرضا نجفی تیرتاشی^۱

کارشناس ارشد علوم اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی و پژوهشگر Reza11922najafi39@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر کارایی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران انجام شده است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش را کارکنان سازمان تأمین اجتماعی که تحت پوشش اداره کل تهران بزرگ و جمعیت آنان در سال ۱۳۹۵ حدود ۳۲۰۰ نفر بوده، تشکیل می دهند. جهت جمع آوری داده ها، پرسشنامه ای بین ۲۵۰ نفر از این کارکنان که از طریق نمونه گیری تصادفی- خوشه ای، از نوع نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای و از نظر وضعیت خوشه گیری، نمونه گیری منطقه ای یا نمونه گیری خوشه ای جغرافیایی انتخاب شده اند، توزیع گردید. برای اثبات یا رد فرضیه های پژوهش از آزمون تی مستقل (T-Test) که یک آزمون پارامتری است و برای بررسی تفاوت بین دو گروه مستقل در خصوص یک متغیر دارای داده های فاصله ای و یا شبه فاصله ای استفاده کرده تا تفاوت بین دو گروه آزمایش و گواه را در هر شعبه بسنجیم و از آزمون تحلیل واریانس (One-Way ANOVA) که یک آزمون پارامتری است و برای مقایسه سه یا بیشتر از سه گروه مستقل که در سطح فاصله ای و یا شبه فاصله ای اندازه گیری می شوند، استفاده کرده ایم تا تفاوت بین شعب مختلف را در مورد آموزش ضمن خدمت و تأثیر آن بر کارایی کارکنان مورد سنجش قرار داده و با نرم افزار Spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر نشان می دهد که با اطمینان ۹۵٪ فرضیه های تفاوت بین کارایی کارکنان آموزش دیده و آموزش ندیده در یک شعبه و تفاوت کارایی با درجه تحصیلی مختلف تایید و فرضیه های تفاوت در جنسیت و تفاوت در کارایی در شعب مختلف و تفاوت در سن و سابقه کارکنان رد شده است.

واژه های کلیدی: آموزش ضمن خدمت، کارایی، سازمان تأمین اجتماعی.

مقدمه

در حال حاضر آموزش ضمن خدمت^۱ کارکنان در سازمانهای گونه-گون از جایگاه ویژه ای برخوردار است. زیرا در چند دهه اخیر، بیش

از هر دورانی در طول تاریخ بشر، علوم و فناوری پیشرفت کرده است و این دگرگونی به حدی است که عصر حاضر را عصر "نیم عمر اطلاعات"^۲ نامیدند. یعنی دورانی که در هر چند سال نیمی از اطلاعات بشری منسوخ شده و اطلاعات جدیدی جایگزین آن می-شود. در این میان شاید از جمله مسائلی که بیشتر صاحب نظران مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در خصوص آن توافق نظر دارند، نهفته بودن کلید اصلی این تعادل در استفاده از ساز و کارهای موثر آموزش ضمن خدمت کارکنان است. اهمیت و ضرورت این تعادل و همسویی و نیز درک ضرورت آموزش کارکنان و نقش آن در بهبود عملکرد و دستیابی به هدفهای منجر به آن شده است که امروزه کمتر سازمان یا نهادی را می توان یافت که دارای بخش ویژه ای تحت عنوان "آموزش ضمن خدمت کارکنان" نباشد و در آن برنامه ریزیهای آموزشی کارکنان به یکی از دل مشغولیهای مهم مدیریت تبدیل نشده باشد. این مهم در سازمانهایی که از فناوری در سطح بالایی بهره می گیرند و پیروزی و موفقیتشان بسته به بکارگیری فنون و روشهای پیشرفته اجرای امور می باشد بیش از پیش احساس می شود. به همین سان در نظامها و مؤسساتی نظیر تأمین اجتماعی، بانکها و مؤسسه های تجاری و... که پیشرفت و توسعه آنها وابسته به جلب رضایت مشتری و ارائه خدمات بهتر می باشد، مقوله آموزش ضمن خدمت اهمیت بیشتری می یابد. به همین سبب در بسیاری از کشورهای گسترش یافته، آموزش کارکنان سازمانها بخشی از آموزش مادام العمر در نظر گرفته می-شود و کارکنان در تمام طول دوران خدمت خویش آموزشهای معینی را برای ادای بهینه وظایف و مسئولیتهای شغلی طی می-کنند (Roullier, 1993: 34).

اگر چه در بیشتر موارد افراد به هنگام ورود به سازمان، آموزشهای رسمی و نظامداری را از طریق دانشگاه ها و یا مؤسسه های آموزش عمومی پشت سر گذاشته اند، ولی به علت کلی بودن آن و نوع آموزشها و نیز ماهیت شغلها که به نوعی نیازمند تخصص و خبرگی ویژه ای است، باز هم در هنگام اشتغال، نیازمند گذراندن آموزشهای ویژه می باشند. این مهم در سازمان تأمین اجتماعی هم مستثنی

2. Information half life.

1. training.