



د افغانستان د اقتصادي او حقوقي مطالعاتو موسسه
موسسه مطالعات اقتصادي و حقوقي افغانستان
Afghanistan Economic & Legal Studies Organization

بررسی تاثیر آموزش بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی

نویسنده: ظاهر بهزاد

7 قوس 1400

چکیده

هدف اصلی این تحقیق، بررسی تاثیر آموزش بر بهره‌وری از نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی بوده که در آن از روش توصیفی و از نوع علی-مقایسه‌ی استفاده گردیده است. ابزار مورد استفاده این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که با استناد بر مدل مفهومی کلاین و بر اساس طیف لیکرت تهیه گردیده است. جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل (832) تن از استادان و کارمندان اداری هفت دانشکده‌ی دانشگاه کابل می‌باشد که از آن جمله (284) تن از استادان و کارکنان اداری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب گردیده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که رابطه معنادار بین بهره‌وری از نیروی انسانی و آموزش در سازمان‌های آموزشی وجود دارد یا به عبارت بهتر آموزش اثر مستقیم بالای نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی داشته است. کلید واژه‌گان: آموزش، بهره‌وری، نیروی انسانی و سازمان‌های آموزشی.

مقدمه

حرکت شتاب‌زده علم و گسترش دامنه استفاده از تکنولوژی بر ابعاد فعالیت‌های سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های آموزشی باعث گردیده که مدیران ارشد این سازمان‌ها در صدد تجدید اطلاعات کارکنان و طرز بهره‌گیری توسط آنها از وسایل جدید جهت اثربخشی فعالیت‌های سازمانی بیافتند. اکثریت دانشمندان اقتصاد بر این باور هستند که تجدید اطلاعات و موثریت عملکرد کارمندان سازمانی در نهادها تنها از راه ارائه خدمات آموزشی قبل از خدمت (آموزش قبل از خدمت به آموزشی‌های مدرسه‌ی اطلاق می‌گردد که دانش‌آموزان و دانشجویان جهت به دست آوردن دانش نظری تحت پوشش قرار می‌گیرند.) و آموزش ضمن خدمت (آموزش ضمن خدمت به آموزشی‌های کوتاه مدت گفته می‌شود که کارمندان سازمان‌ها به مدت زمان کوتاه جهت ارتقای ظرفیت شان از آن بهره‌مند می‌گردند مانند، سمینارها، ورکشاپ‌ها و تریننگ‌ها) امکان پذیر است. اینجا است که امروزه نیروی انسانی در

سازمان‌ها را "اسلحه رقابتی" می‌نامند و بهره‌گیری موثر از آنها در انحصار آموزش می‌دانند که فعالیت متمر آنان را مزیت این اسلحه در آنها می‌پندارد (خراسانی و همکاران، 1392، ص 2). در عصر حاضر، کارکنان را سازمان‌ها توسعه طلب ارزشمندترین دارایی شان دانسته و بودجه‌ای که جهت ارتقای ظرفیت کارکنان خویش مصرف می‌کنند، را نه هزینه بلکه سرمایه‌گذاری می‌دانند (قلیچلی، 1387، ص 5). از یک طرف رسیدن به اهداف سازمانی در سازمان‌ها همیشه بستگی به توانایی‌های کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق به جوی محیطی دارد که اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و جوی محیط که متاثر از دگرگونی‌های جهان تکنالوژی است، طور موثر فعالیت‌شان را ادامه داده و بر کارایی خویش بیفزایند (صبرکش و همکاران، 1392، ص 108). از طرف دیگر با توجه به تغییرات پرشتاب در جهان معاصر و رقابت شدید بین سازمان‌ها برای دستیابی به منابع ثروت، توجه جدی به منابع انسانی ضرورتی اجتناب ناپذیر است که در این راستا توجه به رویکردهای نوین در امر آموزش نیروی انسانی بسیار جدی پنداشته می‌شود؛ زیرا سرمایه‌گذاری در امر آموزش افزایش بهره‌وری نیروی انسانی را به دنبال دارد (کریمی، 1395، ص 2).

از موضوعات فوق چنین استنباط می‌گردد که بسیاری از اقتصاددانان به این دلیل در تحقیق به نقش آموزش در توسعه نیروی انسانی در سازمان‌ها پردازد و برخی از دست اندرکاران آموزشی نیز مشغول تحقیق در زمینه تبیین رابطه و تاثیر آموزش در اقتصاد از طریق توسعه نیروی کاری هستند. چنین روابط و تاثیرات بین آموزش و اقتصاد نویسنده مقاله را واداشته است که به دنبال نگاشتن مقاله تحقیقی پیرامون تاثیر آموزش بر بهره‌وری کارکنان برونند یا به بیان دیگر هدف اصلی این مقاله تبیین نقش آموزش بر بهره‌وری از کارکنان در سازمان‌ها می‌باشد.

پیشینه‌ی تحقیق

پدیده نقش آموزش در بهره‌وری از نیروی انسانی مدت‌ها است که در محراق توجه دست اندرکاران اقتصاد و کارشناسان آموزشی قرار دارد و از اینرو آنها دست به نوشتن مقالات فراوان و تحقیقات متعددی زده اند که اینک به معرفی اجمالی برخی مقالات و تحقیقات که در این زمینه انجام پذیرفته، می‌پردازیم:

صبرکش و همکاران (1392) در تحقیقی با نام "آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان" به بررسی رابطه آموزش و منابع انسانی پرداخته اند که نتایج این تحقیق نشان می‌دهد آموزش نقش سازنده را در ارتقای منابع انسانی سازمان‌ها و در نهایت موثریت سازمانی بازی می‌کند. خراسانی و همکاران (1395) در تحقیقی دیگر با عنوان "اعتباریابی مدل تعالی آموزش و توسعه منابع انسانی" به یافته‌های چون معنی‌دار بودن آموزش با موثریت منابع انسانی در سازمان دست یافته اند یا به عبارت بهتر رابطه مستقیم بین تاثیر آموزش بر کارایی نیروی انسانی در سازمان‌ها وجود دارد. خیر اندیش و همکاران (1395) نیز پیرامون "راهبردهای توسعه سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی" تحقیقی انجام داده است که نتایج نشان می‌دهد سطح تحصیلی کارکنان تاثیر مثبت بر موثریت نهادهای آموزشی داشته و آموزش داخل خدمت کارکنان منتهی بر کارایی این نهاد می‌گردد. کریمی و همکاران (1395) در تحقیقی تحت نام "نقش آموزش در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها" به یافته‌های دست یافته است که بیان می‌کند کارکنان در مسیر شغلی شان به انواع آموزش نیازمند هستند تا توانمندی خویش را توسعه بخشیده و بهره‌وری سازمان را ارتقای بخشد. انصاری و همکاران (1397) نیز در تحقیقی تحت عنوان "بررسی تاثیر آموزش بر چابکی و استراتیژی‌های سازمانی در موسسه جهاد نصر به عنوان ساحه مطالعه موردی" به یافته‌های دست یافتن که نشان می‌دهد که آموزش منجر به بهره‌گیری کارکنان از روش‌های موثر از وسایل گردیده و منتهی

به یک و نیم برابر شدن میزان دستاوردهای کارکنان گردیده است. اختر^۱ (2015) در پژوهشی به نام "نقش آموزش در توسعه نیروی انسانی بنگلهدیش" نشان می‌دهد که رابطه معنی‌دار بین آموزش و توسعه نیروی انسانی در رشد اقتصادی بنگلهدیش موجود است و کومار^۲ (2018) همچنان تحقیق تحت عنوان "توسعه نیروی انسانی از طریق آموزش" به بررسی نقش آموزش بالای توسعه نیروی انسانی پرداخته و یافته این تحقیق ادعان می‌کند که کیفیت آموزش نقش بسزایی در توسعه نیروی انسانی هندوستان بازی می‌کند.

مدل مفهومی: الگوی کلاین	
آموزش طرز بینش کارکنان را نسبت به سازمان تغییر می‌دهد	آموزش موجب ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان در سازمان می‌گردد.
نقش آموزش بر بهره‌وری از نیروی انسانی در سازمان‌ها	
آموزش منجر به استفاده موثر کارکنان از وسایل و بهینه از مواد در سازمان می‌گردد.	

روش تحقیق

این پژوهش توصیفی و از نوع علی-مقایسه‌یی است که در آن به توصیف نقش آموزش بر بهره‌وری از نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی پرداخته شده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه استادان و کارکنان اداری دانشکده‌های

¹ Mushfika Akhtar

² Peera Kumar

حقوق و علوم سیاسی، اداره و پالیسی عامه، ژورنالیزم، روان‌شناسی و علوم تربیتی، اقتصاد، علوم اجتماعی و کمپیوترساینس دانشگاه کابل را شامل می‌شود که جامعه آماری این تحقیق بگونه مجموعی (832) کارکنان اداری و استادان و به طور ویژه به تعداد (617) تن ذکور و (215) تن اناث مشغول تدریس یا کادر اداری بین سال‌های 1398-1399 خورشیدی را دربر می‌گیرند. نمونه آماری این تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده و با استفاده از فرمول کوکران انجام پذیرفته است. که حجم نمونه استادان و کارکنان اداری ذکور به تعداد (219) تن و حجم نمونه استادان و کارکنان اداری نسوان به تعداد (65) تن به دست آمده است و در مجموع حجم نمونه آماری مذکور (284) تن می‌باشد. ناگفته نباید گذاشت که در نمونه‌گیری تحقیق حاضر، میزان اطمینان نمونه گیری 95٪ و مقدار خطای قابل تحمل 0.05 فرض گردیده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بوده که با استناد بر الگوی کلاین و بر اساس طیف لیکرت طراحی گردیده و از سافت‌ویر SPSS و Excel جهت تحلیل و تجزیه اطلاعات استفاده به عمل آمده است.

یافته‌ها

چنانچه گفته شد تعداد (284) پرسشنامه توزیع گردیده بود و از آنجمله به تعداد (281) آن دوباره دریافت گردیده است و همچنان لازم به ذکر دانسته می‌شود که پویایی این پرسشنامه با آزمون الفای کرونباخ (با ضریب 0.914) تایید گردیده و برای بررسی روایی آن از اعتبار عاملی استفاده شده است.

الف) مولفه نخست: در پاسخ به مولفه نخست پرسشنامه، پاسخ‌دهندگان در جواب به سه سوال نخست که مربوط به مولفه آموزش موجب ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان در سازمان می‌گردد، چنین جواب داده‌اند:

شماره	سوال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
1	چقدر آموزش ضمن خدمت بر اولویت‌بندی کارهای تان بر اساس نیاز در طول یک هفته تاثیر داشته است؟	56%	32%	6%	5%	1%
2	آیا آموزش داخل خدمت منجر به تقسیم، سازماندهی و هماهنگی کارها بین شما گردیده است؟	48%	33%	15%	4%	---
3	آیا آموزش ضمن خدمت به تهیه پلان عملیاتی و گزارش هفته‌وار به مافوق تان منتهی گردیده است؟	76%	11%	12%	1%	---

(آمار به دست آمده از لحاظ کمی)

شماره	سوال	میانگین	سطح	اماره تی	نتیجه

تایید	28.12	0.00	3.4	چقدر آموزش ضمن خدمت بر اولویت‌بندی کارهای تان بر اساس نیاز در طول یک هفته تاثیر داشته است؟	1
تایید	34.06	0.00	4.4	آیا آموزش داخل خدمت منجر به تقسیم، سازماندهی و هماهنگی کارها بین شما گردیده است؟	2
تایید	26.41	0.00	3.79	آیا آموزش ضمن خدمت به تهیه پلان عملیاتی و گزارش هفته‌وار به مافوق تان منتهی گردیده است؟	3

(آمار به دست آمده از لحاظ کیفی)

با استناد بر آمار فوق از لحاظ کمی و کیفی چنین استنباط می‌گردد که آموزش کارکنان بگونه ضمن خدمت منتهی به ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای آنها گردیده و در نتیجه بهره‌وری از کارکنان را در سازمان‌ها و به خصوص در سازمان‌های آموزشی نظیر مدرسه‌ها و دانشگاه‌ها را در پی دارد.

(ب) مولفه دوم: اشتراک‌کننده‌گان در پاسخ به دو پرسش دوم پرسشنامه که در رابطه به مولفه‌ی آموزش طرز بینش کارکنان را نسبت به سازمان تغییر می‌دهد طراحی گردیده بود، چنین جواب داده اند:

شماره	سوال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
-------	------	-----------	------	-------	----	---------

1	میزان احساس مسوولیت سازمان در قبال خویش بعد از تدویر برنامه‌های آموزشی را در کدام سطح ارزیابی می‌کنید؟	%44	%31	%15	%9	%1
2	میزان وفاداری تان بعد از آموزش ضمن خدمت در کدام سطح است؟	%76	%11	%12	%1	---

(آمار به دست آمده از لحاظ کمی)

شماره	سوال	میانگین	سطح	اماره تی	نتیجه
1	میزان احساس مسوولیت سازمان در قبال خویش بعد از تدویر برنامه‌های آموزشی را در کدام سطح ارزیابی می‌کنید؟	3.4	0.00	21.32	تایید
2	میزان وفاداری تان بعد از آموزش ضمن خدمت در کدام سطح است؟	3.12	0.00	9.18	تایید

(آمار به دست آمده از لحاظ کیفی)

با در نظر داشت آمار بالایی که از لحاظ کمی و کیفی به بررسی گرفته شده است می‌توان چنین نتیجه گرفت که آموزش بگونه‌ی مستقیم بالای بینش کارکنان اثر دارد و آنها متاثر می‌گردد، پس طرز دید آنها منجر به بهره‌وری از کارکنان توسط مدیران ارشد در سازمان‌های آموزشی می‌شود.

ج) مولفه سوم: پاسخ‌دهنده‌گان در جواب به سه سوال اخیر پرسشنامه که مربوط به مولفه آخر این تحقیق یا آموزش منجر به استفاده موثر کارکنان از وسایل و بهینه از مواد در سازمان بود، چنین اظهار نظر داشتند:

شماره	سوال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
1	چقدر آموزش متنهی به استفاده از وسایل کم اما کار زیاد تان گردیده است؟	87%	9%	4%	---	---
2	چقدر آموزش بالای کاهش مصارف مواد شما در امور گردیده است؟	48%	30%	18%	3%	1%
3	به چه میزان آموزش بالای سرعت روند کارهای تان تاثیر داشته است؟	76%	9%	15%	1%	---

(آمار به دست آمده از لحاظ کمی)

شماره	سوال	میانگین	سطح	اماره تی	نتیجه

تایید	20.22	0.00	4.1	چقدر آموزش منتهی به استفاده از وسایل کم اما کار زیاد تان گردیده است؟	1
تایید	13.5	0.00	4.6	چقدر آموزش بالای کاهش مصارف مواد شما در امور گردیده است؟	2
تایید	18.15	0.00	4.57	به چه میزان آموزش بالای سرعت روند کارهای تان تاثیر داشته است؟	3

(آمار به دست آمده از لحاظ کیفی)

با تحلیل و تجزیه معلومات بالا که از لحاظ کمی و کیفی به بررسی گرفته شده است می‌توان چنین اذعان نمود که آموزش منجر به بهره‌گیری کارکنان از روش‌های موثر از وسایل گردیده و منتهی به افزایش میزان دستاوردهای کارکنان گردیده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از پاسخ به سوال‌های مولفه نخست پرسشنامه توسط پاسخ‌دهنده‌گان با بررسی کمی و کیفی آن، نشان می‌دهد که تاثیر مثبت بین آموزش ضمن خدمت کارکنان و ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای آنها در سازمان وجود دارد که این نتیجه در واقع منطبق با یافته‌های تحقیقی اختر (2015) است که نشان می‌داد، رابطه معنی‌دار بین آموزش و توسعه نیروی انسانی در رشد اقتصادی بنگلهدیش وجود دارد.

نتایج دیگر از پاسخ به سوال‌های مولفه دوم تحقیق نشان می‌دهد که رابطه معنی‌دار بین آموزش و طرز بینش کارکنان در سازمان وجود دارد و این یافته‌ها در واقع مطابقت دارد با یافته‌های تحقیقی کریمی و همکاران

(1395) که به نتایج دست یافته بودند، کارکنان در مسیر شغلی شان به انواع آموزش نیازمند هستند تا توانمندی

خویش را توسعه بخشیده و بهره‌وری سازمان را ارتقا بخشند و طرز دید شان نسبت به سازمان مثبت گردد.

نتایج حاصل شده از پاسخ به سوال‌های اخیر مولفه آخر تحقیق نشان می‌دهد که آموزش منجر به

استفاده موثر کارکنان از وسایل و بهینه از مواد در سازمان می‌گردد و نتیجه همخوانی دارد با یافته‌های تحقیق

انصاری و همکاران (1397) که نشان می‌دهد، آموزش منجر به بهره‌گیری کارکنان از روش‌های موثر از وسایل

گردیده و منتهی به یک و نیم برابر شدن میزان دستاوردهای کارکنان گردیده است.

نتیجه‌گیری

از آنجاییکه عصر کنونی به عصر ارتباطات، انفجار اطلاعات و تکنولوژی معلوماتی شهرت یافته، بناً اطلاعاتی بر

اکتاف و ابعاد جامعه و سازمان‌ها و به ویژه سازمان‌های آموزشی سایه افکنده است که دسترسی کارکنان سازمان‌ها

به عنوان یک اصل در این برهه یکی از شاخصه‌های بارز محسوب می‌شود. اینک نتیجه از یافته‌های این مقاله

پژوهشی را در ذیل بیان می‌کنیم:

1) از آنجا که دنیای امروزی لحظه به لحظه دچار دگرگونی‌ها است، کارکنان سازمان نیز نیاز مبرم به بروز

اطلاعات و دانش دارد که آموزش می‌تواند منتهی به ارتقای مهارت‌های حرفه‌یی کارکنان گردد.

2) آموزش می‌تواند طرز دید کارکنان را نسبت به سازمان ارتقا بخشد که این بینش منجر به وفاداری کارکنان

به سازمان گردیده و بالاخره سبب افزایش بهره‌وری سازمان از کارکنان می‌شود.

3) آموزش کارکنان به اطلاعات و طرز استفاده از وسایل عصر در سازمان‌ها، کارایی و موثریت را در پی داشته

است که بالاخره سازمان‌ها به بهره‌وری از کارکنان نایل می‌آید.

منابع:

- 1) انصاری و امیرنژاد (1397). بررسی تاثیر آموزش بر چابکی و استراتیژی‌های سازمانی در موسسه جهاد نصر. مجله جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، سال سوم، شماره ششم، صص 116-125.
 - 2) خراسانی، عموزاده و ملا محمدی (1395). اعتباریابی مدل تعالی آموزش و توسعه منابع انسانی. فصلنامه توسعه و منابع انسانی، سال سوم، شماره هشتم، صص 1-28.
 - 3) خیراندیش، دولتی و قمی (1395). راهبردهای توسعه سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی. فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش علوم دریایی، سال اول، شماره پنجم، صص 67-89.
 - 4) صبرکش، مزینانی و نورمحمدی (1392). آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان. مجله مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال ششم، شماره چهارم، صص 108-136.
 - 5) کریمی و سلیمی (1395). نقش آموزش در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها. فصلنامه مدیریت و فرهنگ توسعه، سال دوم، شماره هشتم، صص 79-85.
 - 6) قلیچ‌لی، بهروز (1387). مدیریت دانش. تهران: انتشارات سمت
- 1) Joy and Awah (2017), *University Education and Human Resources Development*. EU Journal of Research in Educational Science, Vol: 5, No: 2, Issue: 2056-5852.
 - 2) Akhter, Mushfica (2015). *The role of Education in Human Resources Development in Bangladesh*. Bangla Vision Research Journal, Vol: 15, No: 1, Issue: 2079-567X.
 - 3) Kumar, Peera (2018). *The Human Resources Development through Education Quality*. IJRESS, Vol: 8, No: 2, Issue: 2249-7382.