

تعیین میزان اثربخشی

دوره آشنا سازی کارکنان جدیدالاستخدام بر اساس الگوی پاتریک « بررسی موردی شرکت ایران خودرو خراسان »

(بخش پایانی)

علیرضا غلامی ، مدیر آموزش شرکت ایران خودرو خراسان

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش کلیه پرسنلی است که در سال های ۸۴، ۸۵، ۸۶ و ۸۷ دوره آشناسازی کارکنان جدید را گذرانده اند و به علت تعداد زیاد آنها (حدود ۲۰۰۰ نفر) به نمونه گیری پرداخته شده است. جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید که بر این اساس ۱۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین گردید. جهت انتخاب افراد از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده استفاده گردید. یافته ها در این قسمت سعی می گردد به سوالات پژوهشی فوق پاسخ داده شود.

سوال پژوهشی اول :

۱- میزان رضایت فراگیران از عوامل موثر در اجرای دوره آشناسازی کارکنان جدید به چه میزان می باشد؟
به منظور دستیابی به این هدف فرم ارزیابی دوره در انتهای مبحث آموزشی بین فراگیران، توزیع و پس از تکمیل جمع آوری گردید و نتایج آن مورد تحلیل قرار گرفت؛ نتایج حاکی از آن است که به طور کلی میزان رضایتمندی فراگیران از محتوای دوره و مباحث آموزشی ۷۴ درصد از استاد و نحوه تدریس ۷۵/۵ درصد و از سازماندهی و امکانات کمک آموزشی ۷۳ درصد می باشد. در ذیل میزان رضایتمندی فراگیران نسبت به هر یک از عوامل اجرای دوره به تفکیک هر درس آمده است.
لازم به توضیح است که ۱۰۰ درصد رضایت کامل می باشد و هر چه از این میزان فاصله داشته باشد میزان رضایت کمتر می باشد، با عنایت به نتایج به دست آمده به طور کلی رضایت و واکنش فراگیران نسبت به دوره های آموزشی آشناسازی کارکنان جدید مثبت بوده است.

عوامل اجرا	دروس	ارتباطات	ایمینی و بهداشت	5s	آتش و اطفاء حریق	قوانین و مقررات اداری	کمکهای اولیه
محتوی	۷۲/۳۳	۷۵	۸۲	۷۳/۶۶	۶۲/۶	۷۸/۶۶	
استاد	۷۵/۳۶	۷۶	۸۳/۴۶	۷۵/۶۳	۶۰/۹	۸۲	
امکانات	۷۴/۳۸	۷۳/۸۳	۷۹/۳۳	۷۲/۱۶	۶۱/۸۳	۷۵/۹۴	

سوال پژوهشی دوم :

۲- فراگیری دانش، مهارت ها و تکنیک هایی که طی دوره آموزشی ارائه شده است به چه میزان می باشد؟
به منظور تعیین میزان تحقق اهداف پایان دوره، یکی از روش هایی که مورد استفاده قرار گرفت پیش آزمون و پس آزمون بود که در این شیوه، آزمودنی ها قبل از اجرای متغیر مستقل مورد اندازه گیری قرار گرفتند و هر یک نمره ای کسب نمودند سپس متغیر مستقل اعمال شد و پس از آن مجدداً آزمودنی ها مورد ارزیابی قرار گرفتند، سپس نتایج جمع بندی و مورد تحلیل قرار گرفت و همان طور که از نمودار ذیل پیداست نشان دهنده این بود که هر یک از دوره ها در تحقق اهداف خود به چه میزان اثربخش بوده است و نتایج مویید این بود که میزان دانش و آگاهی فراگیران قبل از برگزاری دوره در حد ضعیف بوده و بعد از برگزاری دوره به میزان قابل توجهی افزایش یافته است. روش دیگری که مورداستفاده قرار گرفت آزمون پایان دوره بود که میانگین نمرات هر یک از دروس به شرح ذیل می باشد:

ارتباطات و رفتار سازمانی: ۸۵، ایمنی و بهداشت: ۷۰، آتش و اطفاء حریق: ۵۵، قوانین و مقررات اداری: ۷۵، ۵۵: ۸۰، و کمک های اولیه: ۷۰.

سوال پژوهشی سوم :

۳- میزان تغییراتی که در رفتار شرکت کنندگان در نتیجه گذراندن دوره به وجود آمده است به چه میزان می باشد؟
به منظور تعیین میزان تغییر رفتار فراگیران، سه ماه پس از اتمام دوره آشناسازی کارکنان جدید، ارزیاب شوندگان توسط دو منبع یعنی سرپرست و مدرس دوره در حین کار مورد ارزیابی قرار گرفتند. بدین منظور برای هر یک از دروسی که جنبه کاربردی داشت سوالاتی در دو پرسشنامه پنج گزینه ای در مقیاس لیکرت طراحی گردید و بین مدرسین و سرپرستان توزیع گردید که بایستی از طریق مشاهده فرد در محیط کار، او را نسبت به هر یک از شاخص های مندرج در فرم، ارزیابی می کردند که در پایان پس از جمع آوری داده ها میانگین نمرات هر یک از دوره ها به دست آمد که در ذیل آمده است:
ارتباطات و رفتار سازمانی: ۸۲/۵، آتش و اطفاء حریق: ۷۳، قوانین و مقررات اداری: ۸۰/۶۲، ۵۵: ۸۷/۵، ایمنی و بهداشت: ۸۴/۳۷ و کمک های اولیه: ۷۶/۲۵.

به منظور برآورد اثربخشی هر یک از دروس با عنایت به دستورالعمل اثر بخشی و قرار دادن اعداد در فرمول مربوطه اعداد ستون چهار جدول زیر به دست آمد و با این احتساب اثربخشی کل دوره ۸۰/۲۰ درصد می باشد که امتیاز بالای ۶۰ درصد اثربخشی دوره و امتیاز زیر ۶۰ عدم اثربخشی آن را نشان می دهد.

نتیجه گیری :

نیروی انسانی مهمترین و راهبردی ترین منبع یک سازمان به حساب می آید. یک سازمان حتی به فرض دارا بودن مجهزترین تجهیزات و تسهیلات، برخورداری از پیشرفته ترین فناوری، بدون بهره گیری از نیروی کار متخصص و تعلیم دیده توفیق کامل نخواهد داشت، آموزش در سازمانها به مثابه سرمایه گذاری است و از جمله این آموزشها، آموزشهای بدو خدمت کارکنان است که با عنایت به نتایج بدست آمده توجه ویژه ای را می طلبد و در این مهم مسئولان سازمان بایستی موجبات آشنایی افراد تازه وارد را به محیط سازمان فراهم کنند. دوره آشناسازی کارکنان قدمی بزرگ در این راستا می باشد از آن جایی که همه ساله هزینه ای صرف آموزش می شود و با توجه به اینکه اجرای این برنامه ها و دوره های آموزشی زمان بسیاری را طلب می کند یک ارزشیابی دقیق و علمی ضروری است که نقاط قوت و کاستیها و نیز راههای پیشرفت و اصلاح آن و همچنین میزان تحقق اهداف و به طور کلی تصویری از وضعیت اثربخشی آموزشی این دوره ها را نشان دهد که اثر بخشی دوره آشناسازی کارکنان براساس الگوی ارزشیابی پاتریک مورد ارزیابی قرار گرفت و نتایج بدست آمده در هر یک از سطوح پاتریک مبین این نکته می باشد که این آموزشها نه تنها در بدو خدمت به دانش و نگرش افراد می افزاید بلکه آنها را در جهت جامعه پذیری و انطباق با سازمان کمک می کند و در نتیجه تحقق اهداف سازمانی را تسریع می نماید در پایان پیشنهاد می گردد که:

۱- با عنایت به اهمیت این آموزشها باز هم از دید برخی از سازمانها مغفول واقع شده است، پیشنهاد می گردد که توجه ویژه ای به آموزشهای بدو خدمت شود.
۲- با توجه به اینکه سازمانها از نظر شرایط حاکم و محتوا با یکدیگر متفاوتند و در نتیجه آموزشهای بدو خدمت نشات گرفته از این شرایط است، پیشنهاد می گردد در این خصوص الگوبرداری انجام نشود و هر سازمان بنا به شرایط و اقتضاء خود این آموزشها را طراحی و برنامه ریزی نماید تا اثربخشی آن را نیز تضمین کند.

منابع و ماخذ:

- ۱- مدیریت منابع انسانی ترجمه اسفندیار سعادت
- ۲- ارزشیابی آموزشی، دکتر بازرگان
- ۳- Training, Sheffield, England, Bl-Biridi, Kamal (۲۰۰۲), Institute of work psychology Evaluation.
- ۴- ارزشیابی آموزشی دکتر بازرگان
- ۵- Training Kirkpatrick. Performance and Instruction. . Journal of European Industrial programs, Journal of American Kirkpatrick, D Techniques for Evaluation Training Society (۱۹۹۶), ۲۳ for Training and Development, Vol