

# بررسی مقایسه ای آموزش مداوم برای توانمندسازی منابع انسانی

## در دانشکده های پزشکی و فنی دانشگاه تهران

دکتر عباس بازرگان  
استاد دانشکده روانشناسی  
دانشگاه تهران  
دکتر کمال خرازی  
دانشیار دانشکده روانشناسی  
دانشگاه تهران  
منصوره جمالی فر  
کارشناس ارشد مدیریت آموزشی  
دانشگاه تهران

در قرن حاضر جوامع به سمت جامعه های دانش - بنیان در حرکت می باشند و آموزش عالی در آنها نقش مهمی ایفا می کند، بی شک، توانمندسازی اعضای هیأت علمی با توجه به تحولات یاد شده ضروری است. هدف این پژوهش مقایسه آموزش مداوم برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های پزشکی و فنی دانشگاه تهران بوده است.

برای این منظور از روش توصیفی - تحلیلی استفاده گردیده است. جامعه آماری، شامل اعضای هیأت علمی دانشکده های پزشکی و دانشکده های فنی بوده که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب مورد مشاهده قرار گرفته است. گردآوری داده ها از اعضای هیأت علمی در دانشکده های پزشکی و فنی به عمل آمده است. در تحلیل داده ها از آزمون t برای دو نمونه مستقل استفاده شده است.

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که: وضعیت آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در هر دو دانشکده پزشکی و فنی دانشگاه تهران، بر اساس یک طیف سه درجه ای (مطلوب، نسبتاً مطلوب، نامطلوب) در حد نسبتاً مطلوب قرار دارد. هر چند که این وضعیت کما بیش یکسان است، اما در دانشکده های فنی از نظر احساس توانمندسازی توسعه یافته تر است. این امر به ویژه در ابعاد احساس هیأت علمی نسبت به شایستگی و معنی دار بودن تفاوت معنا داری دارد. به عبارت دیگر، در ابعاد احساس شایستگی و احساس معنی دار بودن وضعیت موجود دانشکده فنی از دانشکده پزشکی بهتر است. رابطه ای میان نوع رشته (پزشکی و فنی) و میزان رضایت اعضای هیأت علمی از دوره های آموزشی برگزار شده وجود ندارد.

واژگان کلیدی: آموزش مداوم، توانمندسازی، مدیریت منابع انسانی، رشته مهندسی، رشته پزشکی

### مقدمه

از جمله ویژگی سازمان های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است. شک نیست که سازمان ها دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می پذیرند، لذا باید تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرا باشند. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک سازمان های هزاره سوم شده است، سازگاری و انطباق افراد و سازمان ها با تحولات در عرصه های مختلف اقتصادی - اجتماعی، ضرورت یافته است. در این راستا، یکی از راه های غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا که پیش روی سازمان ها قرار دارد توانمندسازی منابع انسانی از طریق آموزش و یادگیری، برای ارتقای دانش و مهارت ها است که به سرعت کهنه و منسوخ می گردد، از این رو آموزش و یادگیری مداوم ضرورت دارد. بنابراین توانمندسازی منابع انسانی یکی از جنبه های استراتژیک سازمان ها محسوب می شود.

توانمندسازی منابع انسانی عبارت است از مجموعه سیستم ها، روش ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی که با توجه به هدف های سازمان به کار گرفته می شوند. (کارتر، ۲۰۰۱)

پیام "سازمان های توسعه یافته در گرو وجود انسان های توسعه یافته است" به روشنی نقش و اهمیت نیروی انسانی کارآمد در

سازمان ها را بیان نموده و با زبان ساده دارا بودن منابع انسانی فرهیخته و توانمند را یک مزیت رقابتی و نیاز غیر قابل انکار برای هر سازمان می داند.

استفاده درست در به کارگیری خلاقیت، تفکر و مجموعه توانمندی های افراد در هر بخش موجب ایجاد هم افزایی فکری و مادی گشته و باعث ایجاد سازمانی نوآور و انسان مدار خواهد شد. بنابراین لازم است کلیه سازمان ها توسعه منابع انسانی و در اختیار داشتن کارکنان آموزش دیده را به صورت برنامه ریزی شده در راس اهداف و برنامه های خود قرار دهند.

با توجه به مراتب فوق این که سازمان ها، به ویژه مراکز آموزش عالی تا چه اندازه نسبت به توانمندسازی اعضای هیأت علمی خود کوشا هستند، از جمله دغدغه های اصلی مدیریت آموزش عالی است.

### بیان مساله

توانمندسازی در دهه ۱۹۸۰ با مقوله آموزش آغاز گردید (ادوارد و گرین، ۲۰۰۲). و هنوز هم بحث در مورد ابعاد مختلف این رویکرد و روش های انجام آن به طور پویا ادامه دارد (گریسلی و همکاران، ۲۰۰۸). توانمندسازی منابع انسانی فرایند نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان، از طریق توسعه و گسترش نفوذ مبتنی بر شایستگی و صلاحیت افراد و تیم ها بر روی حوزه ها و وظایفی است که در عملکرد آنها و عملکرد کلی سازمان اثر می گذارد (کینلا، ۱۹۹۵: ۴۲). توانمندسازی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در افراد برای توانا ساختن ایشان به ایجاد ارزش افزوده و ایفای بهینه مسئولیتی که بر عهده دارند، توأم با کارایی و اثربخشی بیشتر، به یقین تحقق چنین امری در سایه دانش، تجربه و در نهایت عنصر کارسازی به نام انگیزه میسر خواهد شد. این امر امروزه با توجه به چالش های محیطی موجود از

نظر پیشرفت سریع علم و تکنولوژی به ویژه مشاغل علمی و فنی از قبیل پزشکی و مهندسی بسیار مهم است، از این رو افزایش انتظارات جامعه نسبت به توجه سازمان ها به توانمندسازی منابع انسانی از اهمیت زیادی برخوردار گردیده است و به عنوان یک عامل نجات بخش می تواند موفقیت سازمان را تضمین کند (اردستانی، ۱۳۸۷: ۶).

یکی از مهمترین عوامل موثر بر توانمندسازی، آموزش و یادگیری مداوم است. در قرن بیست و یکم این مقوله از جمله مقوله هایی است که در اغلب نقاط جهان جایگاهی پر اهمیت یافته است. آموزش مداوم بخشی تفکیک ناپذیر از فعالیت های هر سازمان است و در طول چند دهه اخیر به گونه ای چشم گیر در کشور های توسعه یافته و در حال توسعه مورد توجه قرار گرفته است، بدین ترتیب آموزش مداوم هر گاه به گونه ای متحول و پویا سازماندهی شود، می تواند در راستای توانمند سازی نیروی انسانی به فعالیت بپردازد حاصل این امر موجب می شود تا خلاء های موجود در تمامی زمینه ها کمتر شود (فرزبان پور، ۱۳۸۵: ۲۴).

از طرف دیگر در قرن حاضر جوامع به طرف جامعه های دانش - بنیان در حرکت می باشند به طوری که آموزش عالی در آنها نقش مهمی ایفا می کند، لذا، توانمندسازی اعضای هیأت علمی با توجه به تحولات یادشده ضروری است. دانشگاه تهران به عنوان نماد آموزش عالی ایران در این زمینه باید نقش قابل توجهی ایفا کند، در این دانشگاه، دانشکده های پزشکی و فنی از سابقه طولانی برخوردارند. با توجه به مراتب فوق، هدف این پژوهش مقایسه وضعیت آموزش مداوم برای توانمند سازی منابع انسانی در دانشکده های پزشکی و فنی دانشگاه تهران بوده است.

### پیشینه تحقیق

در مطالعه ای که توسط زبیری و همکاران

(۱۳۸۶) درباره آموزش مداوم با نیازهای حرفه ای پزشکی از دیدگاه پرشکان عمومی شهر کرمانشاه انجام شده است، یافته های تحقیق نشان داده که لازم است قبل از اجرای هر برنامه آموزش مداوم به منظور ارتقای دانش و مهارت حرفه ای شرکت کنندگان نیاز سنجی انجام گیرد، به عبارت دیگر، فرایند نیازسنجی برای هر چه کاربردی تر کردن آموزش مداوم موثر خواهد بود.

در پژوهشی که توسط حاتمی (۱۳۸۸) درباره آموزش های ضمن خدمت برای ارتقای عملکرد مدیران، هیأت علمی و کارکنان واحدهای دانشگاهی غیر دولتی انجام گرفته است اثر بخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت در زمینه افزایش مهارت و رفتار شغلی مدیران، هیئت علمی و کارکنان واحدهای دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفته است. اما بین این گونه آموزش ها با افزایش دانش رابطه ای مشاهده نشده است.

**حقانی و همکاران (۱۳۸۲)** در بررسی شیوه های آموزش مداوم به این نتیجه رسیده اند که روش تدریس غالب در برنامه های آموزش مداوم، سخنرانی بوده است. از این رو، ضرورت استفاده از روش های تدریس جدید را مورد تأکید قرار داده اند.

**حسینی و اصلانی (۱۳۷۷)** به بررسی رابطه زمان اجرای برنامه با رضایت متخصصان جامعه بهداشتی پرداخته و نتیجه گرفته اند که زمان اجرای برنامه متناسب با انتظارات شرکت کنندگان نبوده است.

**دایا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵)** تحقیقی در دانشگاه مریلند با عنوان ارزیابی آموزش مداوم به وسیله مدل (EPS-M) انجام داده اند که نتایج نشان دهنده آن است که مشارکت دادن افراد در تدوین هدف و محتوای برنامه دوره های آموزش مداوم حرفه ای، انگیزه بالا و رضایت مندی شرکت کنندگان را به همراه دارد.

به طور کلی با توجه به پژوهش های انجام

شده، توانمندسازی حوزه ای از مدیریت منابع انسانی است که در آن مدیران و اعضای سازمان را دعوت به درگیری بیشتر در فرایندهای کاری از طریق ارتقای دانش و مهارت و دخالت دادن آنها در فرایند تصمیم گیری می نماید.

در پژوهشی که توسط واکاراکیات (۲۰۰۸) انجام شده به بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان پرستاران فیلیپینی و امریکایی پرداخته است. در این تحقیق مشخص شده که بین توانمندسازی روانشناختی، ساختاری، رضایت شغلی و تعهد عاطفی و هنجاری رابطه وجود دارد. هیچ رابطه معناداری بین توانمندسازی ساختاری و تعهد مستمر در هر دو گروه وجود ندارد. (واکاراکیات، ۲۰۰۸)

**موی و ملینداجی، (۲۰۰۳)** در تحقیقی به بررسی رابطه بین توانمندسازی کارمندان با تعهد و اعتمادسازی آنها پرداختند، نتیجه این تحقیق نشان داده است که هرچقدر کارکنان توانمندی بیشتری در سازمان داشته باشند به همان اندازه از تعهد بیشتر نسبت به سازمان و اعتماد بالاتری در سطح سیستم برخوردار خواهند بود و کارکنانی که در محیط کارشان احساس توانمندی دارند نیز به این سطوح اعتماد، گرایش بیشتری نشان می دهند.

همچنین ساروی و لوکس به بررسی رابطه میان توانمندسازی و رضایت شغلی و سطوح استرس پرداخته اند، نتیجه تحقیق آنها به این صورت است که هرچقدر میزان نفوذ ادراک شده بر کار بیشتر باشد، رضایت شغلی افزایش و سطوح استرس کاهش می یابد. (ساروی و لوکس، ۲۰۰۱: ۹۷)

**میشرا (۱۹۹۸)** در تحقیقی تحت عنوان توصیف چگونگی پاسخ کارمندان به فرایند کوچک سازی، در مورد نقش اعتماد، توانمندسازی، عدالت و طراحی مجدد شغلی، اظهار کرد که کارکنان توانمندشده به موقعیت های دشوار مانند کوچک سازی، در مقایسه با کارکنان کمتر توانمند، پاسخ بهتری می دهند. همچنین سرپرستانی که خود توانمند هستند از نظر زیردستان نوآورتر و تأثیرگذارتر هستند.

در تحقیقی دیگر براچ به بررسی رویکردهای مختلف در مورد توانمندسازی پرداخته و این رویکردها را بر اساس دو بعد "انصاف" و "اعتقاد به آن" مورد تحلیل قرار داده و بر این اساس چهار نوع نگرش نسبت به توانمندی را شناسایی نموده است (براج، ۱۹۹۸: ۸۲).

**مجتبی نوروزی (۱۳۸۴)** به بررسی ارتباط میان عوامل روانشناختی توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمانی شعب بانک ملت شهر تهران پرداخت و پی برد که رابطه مثبتی بین ابعاد روانشناختی توانمندسازی با کارایی شعب در بانک وجود دارد، به عبارت دیگر کارایی بالا و پایین شعب در گرو ادراک کارکنان آن از

میزان توانمندی آنان است.

**ناستی زایی و همکاران (۱۳۸۹)** در بررسی مقایسه ای تأثیر دوره های آموزشی کوتاه مدت حضوری و غیر حضوری بر توانمندسازی اجتماعی کارکنان، به این نتیجه رسیدند که دوره آموزشی کوتاه مدت حضوری نسبت به دوره آموزشی کوتاه مدت غیرحضوری در توانمندسازی اجتماعی و ابعاد چهارگانه آن (سازگاری، تسهیم اطلاعات، مسئولیت پذیری و کیفیت روابط) موثرتر می باشد.

**امیری و شاه محمدی (۱۳۸۹)** به بررسی میزان اثربخشی نظام آموزش کارکنان شهرداری کرج با رویکرد توانمندسازی پرداختند. نتایج پژوهش بر اساس مدل چهار سطحی کرک پاتریک نشان داد که میزان اثربخشی دوره های آموزشی گذرانده شده در شهرداری کرج از دیدگاه مدیران و فراگیران در سطح واکنش، رفتار و نتایج مطلوب و در سطح یادگیری متوسط بوده است.

بنابر زمینه های مذکور و با احتمال این که آموزش مداوم یکی از ضروریات اساسی توانمندسازی منابع انسانی است پژوهش حاضر با طرح سوالات زیر به این بررسی پرداخته است.

#### سوالات تحقیق

۱. وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های پزشکی چگونه است؟
۲. وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های فنی چگونه است؟
۳. آیا وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های پزشکی با فنی متفاوت است؟
۴. آیا رابطه ای میان نوع رشته (پزشکی و فنی) با میزان رضایت اعضای هیأت علمی از دوره های آموزشی برگزار شده وجود دارد؟

#### روش تحقیق

به منظور پاسخ دادن به سوال های تحقیق از روش توصیفی - تحلیلی استفاده شده است.

#### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این تحقیق شامل اعضای هیأت علمی دانشکده های پزشکی و فنی دانشگاه تهران، در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ بوده است. به منظور نمونه گیری پس از برآورد آماری، طی مطالعه مقدماتی و مشخص شدن حجم نمونه، تعداد ۱۱۹ نفر از اعضای هیأت علمی دانشکده های پزشکی و ۳۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشکده های فنی با بهره گیری از روش نمونه گیری طبقه ای با انتساب تصادفی ساده و نمونه گیری تصادفی در مرحله نهایی انتخاب شده اند.

## ابزار اندازه گیری

در این پژوهش، به منظور اندازه گیری متغیرهای مورد نظر، شامل وضعیت آموزش مداوم و توانمندسازی منابع انسانی از پرسشنامه ای شامل دو بخش استفاده گردید؛ که بخش اول ابزاری برای سنجش وضعیت آموزش مداوم و محقق ساخته است بخش دوم ابزاری برای اندازه گیری توانمندسازی منابع انسانی است که برای سنجش چهار بعد " احساس شایستگی، داشتن حق انتخاب، موثر بودن و معنی دار بودن " از پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شده است و گویه های مربوط به بعد " اعتماد " از پرسشنامه استاندارد میسرا<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) اقتباس گردیده است.

## یافته ها

### بررسی سوال اول پژوهش

برای بررسی این سؤال پژوهش که: وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های پزشکی دانشگاه تهران چگونه است، از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد. همان طور که در جدول شماره (۱) مشاهده می شود تعداد اعضای نمونه، میانگین داده ها و انحراف معیار داده ها گزارش شده است. همچنین سطح معناداری و مقدار t نیز ذکر شده است. از آنجا که سطح معناداری آزمون t برای همه ابعاد توانمندسازی (بجز احساس داشتن اعتماد به دیگران)، کمتر از ۵ درصد است. نتیجه می گیریم که تفاوت میانگین با مقدار ثابت عدد ۳ معنادار است. با بررسی مقدار میانگین های بدست آمده از تحلیل داده های حاصل از نظر اساتید می توان نتیجه گرفت که میانگین ابعاد توانمندسازی بالاتر از حد متوسط است. و به طور کلی وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی بالاتر از حد متوسط است. همچنین اگر بخواهیم وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های پزشکی دانشگاه تهران را بر اساس یک طیف سه درجه ای (مطلوب، نسبتاً مطلوب، نامطلوب) بیان کنیم با توجه به مقدار میانگین ها که در جداول زیر نشان داده شده است وضعیت موجود در حد نسبتاً مطلوبی قرار دارد.

### جدول ۱- جدول توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد)

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	ابعاد توانمندسازی
۰/۱۰	۱/۰۹	۳/۸۰	۱۱۹	احساس شایستگی
۰/۰۱	۰/۸۲	۳/۳۵	۱۱۹	احساس داشتن حق انتخاب
۰/۰۶	۰/۶۹	۳/۲۰	۱۱۹	احساس موثر بودن
۰/۰۶	۰/۶۹	۳/۵۸	۱۱۹	احساس معنی دار بودن
۰/۰۸	۰/۸۴	۲/۹۲	۱۱۹	احساس داشتن اعتماد به دیگران
۰/۰۶	۰/۶۷	۳/۳۸	۱۱۹	توانمندسازی

1- Mishra

جدول ۲- آزمون تی تک متغیره برای بررسی وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های پزشکی دانشگاه تهران

Test Value = 3						ابعاد توانمندسازی
Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	Df	T	
Upper	Lower					
۱/۰۰	۰/۶۰	۰/۸۰	۰/۰۰۰	۱۱۸	۷/۹۷	احساس شایستگی
۰/۵۰	۰/۲۰	۰/۳۵	۰/۰۰۰	۱۱۸	۴/۶۲	احساس داشتن حق انتخاب
۰/۳۳	۰/۰۷	۰/۲۰	۰/۰۰۲	۱۱۸	۳/۱۴	احساس موثر بودن
۰/۷۱	۰/۴۵	۰/۵۸	۰/۰۰۰	۱۱۸	۹/۰۴	احساس معنی دار بودن
۰/۰۸	-۰/۲۳	-۰/۰۷	۰/۳۵۴	۱۱۸	-۰/۹۳	احساس داشتن اعتماد به دیگران
۰/۵۱	۰/۲۴	۰/۳۸	۰/۰۰۰	۱۱۸	۵/۶۰	توانمند سازی

### بررسی سوال دوم پژوهش

برای بررسی این سوال پژوهش که: وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های فنی دانشگاه تهران چگونه است، از آزمون t تک متغیره استفاده شد. همانطور که در جدول (۳) مشاهده می شود تعداد اعضای نمونه، میانگین داده ها و انحراف معیار داده ها گزارش شده است. همچنین سطح معناداری و مقدار t نیز ذکر شده است. از آنجا که سطح معناداری آزمون t برای همه ابعاد توانمندسازی (بجز احساس داشتن اعتماد به دیگران)، کمتر از ۰/۰۵ است. نتیجه می گیریم که تفاوت میانگین با مقدار ثابت عدد ۳ معنادار است. با بررسی مقدار میانگین های بدست آمده از تحلیل داده های حاصل از نظر اساتید می توان نتیجه گرفت که میانگین ابعاد توانمندسازی بالاتر از حد متوسط است. و به طور کلی وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی بالاتر از حد متوسط است. همچنین اگر بخواهیم وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های فنی دانشگاه تهران را بر اساس یک طیف سه درجه ای (مطلوب، نسبتاً مطلوب، نامطلوب) بیان کنیم با توجه به مقدار میانگین ها که در جداول زیر نشان داده شده است وضعیت موجود در حد نسبتاً مطلوبی قرار دارد.

جدول ۳- جدول توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد)

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	ابعاد توانمندسازی
۰/۲۳	۱/۱۹	۴/۳۴	۳۰	احساس شایستگی
۰/۱۸	۰/۹۱	۳/۴۳	۳۰	احساس داشتن حق انتخاب
۰/۱۶	۰/۸۰	۳/۳۸	۳۰	احساس موثر بودن
۰/۱۴	۰/۷۰	۳/۹۲	۳۰	احساس معنی دار بودن
۰/۲۲	۱/۰۸	۲/۷۷	۳۰	احساس داشتن اعتماد به دیگران
۰/۱۳	۰/۶۵	۳/۵۷	۳۰	توانمندسازی

جدول ۴ - آزمون تی تک متغیره برای بررسی وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های فنی دانشگاه تهران

Test Value = 3						ابعاد توانمندسازی
Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	T	
Upper	Lower					
۱/۰۰	۰/۶۰	۰/۸۰	۰/۰۰۰	۲۹	۷/۹۷	احساس شایستگی
۰/۵۰	۰/۲۰	۰/۳۵	۰/۰۰۰	۲۹	۴/۶۲	احساس داشتن حق انتخاب
۰/۳۳	۰/۰۷	۰/۲۰	۰/۰۰۲	۲۹	۳/۱۴	احساس موثر بودن
۰/۷۱	۰/۴۵	۰/۵۸	۰/۰۰۰	۲۹	۹/۰۴	احساس معنی دار بودن
۰/۰۸	-۰/۲۴	-۰/۰۷	۰/۳۵۴	۲۹	-۰/۹۳	احساس داشتن اعتماد به دیگران
۰/۸۵	۰/۲۹	۰/۵۷	۰/۰۰۰	۲۹	۴/۱۹	توانمند سازی

#### بررسی سوال سوم پژوهش

برای بررسی این سؤال پژوهش که: آیا وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های پزشکی با فنی متفاوت است، از آزمون آماری t مستقل استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که بین دو گروه در ابعاد احساس شایستگی و احساس معنی دار بودن تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد و در ابعاد دیگر تفاوت معناداری وجود ندارد. با توجه به مقدار میانگین های بدست آمده در ابعاد احساس شایستگی و احساس معنی دار بودن وضعیت دانشکده فنی از دانشکده پزشکی بهتر است.

جدول ۵ - جدول توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) بر اساس تفاوت دانشکده های فنی و پزشکی

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N		ابعاد توانمندسازی
۰/۲۳	۱/۱۹	۴/۳۴	۳۰	فنی	احساس شایستگی
۰/۱۰	۱/۰۹	۳/۸۰	۱۱۹	پزشکی	
۰/۱۸	۰/۹۱	۳/۴۳	۳۰	فنی	احساس داشتن حق انتخاب
۰/۰۷	۰/۸۲	۳/۳۵	۱۱۹	پزشکی	
۰/۱۶	۰/۸۰	۳/۴۸	۳۰	فنی	احساس موثر بودن
۰/۰۶	۰/۶۹	۳/۲۰	۱۱۹	پزشکی	
۰/۱۴	۰/۷۰	۳/۹۲	۳۰	فنی	احساس معنی دار بودن
۰/۰۶	۰/۶۹۷۹	۳/۵۸	۱۱۹	پزشکی	
۰/۲۲	۱/۰۸	۲/۷۷	۳۰	فنی	احساس داشتن اعتماد به دیگران
۰/۰۸	۰/۸۴	۲/۹۲	۱۱۹	پزشکی	
۰/۱۳	۰/۶۵	۳/۵۷	۳۰	فنی	توانمند سازی
۰/۰۶	۰/۶۷	۳/۳۸	۱۱۹	پزشکی	

جدول ۶- آزمون تی مستقل برای مقایسه دو گروه فنی و پزشکی بر اساس ابعاد توانمندسازی

t-test for Equality of Means				Levene's Test for Equality of Variances				ابعاد توانمندسازی	
Confidence Interval of the Difference		Std. Error Difference	Mean Difference	Sig. (tailed-۲)	Df	t	Sig.		F
Upper	Lower								
۱/۰۱	۰/۰۴	۰/۲۴	۰/۵۳	۰/۰۳۲	۱۴۷	۲/۱۶	۰/۷۰۶	۰/۱۴۳	احساس شایستگی
۰/۴۴	-۰/۲۸	۰/۱۸۵	۰/۰۷	۰/۶۷۷	۱۴۷	۰/۴۱۸	۰/۳۴۶	۰/۸۹۵	احساس داشتن حق انتخاب
۰/۴۸	-۰/۱۳	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۲۶۵	۱۴۷	۱/۱۱	۰/۱۵۸	۲/۰۱	احساس موثر بودن
۰/۶۴	-۰/۰۳	۰/۱۵	۰/۳۳	۰/۰۳	۱۴۷	۲/۱۸	۰/۹۸۵	۰/۰۰۰	احساس معنی دار بودن
۰/۲۵	-۰/۵۵	۰/۲۰	-۰/۱۴	۰/۴۷۱	۱۴۷	-۰/۷۲۴	۰/۰۷۳	۳/۲۷	احساس داشتن اعتماد به دیگران
۰/۴۹	-۰/۱۱	۰/۱۵	۰/۱۹	۰/۲۲۵	۱۴۷	۱/۲۱	۰/۹۲۵	۰/۰۰۹	توانمند سازی

### بررسی سوال چهارم پژوهش

برای بررسی این سؤال پژوهش که: آیا رابطه ای میان نوع رشته (پزشکی و فنی) با میزان رضایت از دوره‌های آموزشی برگزار شده وجود دارد، از آزمون آمار کای اسکور استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که رابطه‌ای میان نوع رشته (پزشکی و فنی) با میزان رضایت از دوره های آموزشی برگزار شده در سطح  $0/05$  وجود ندارد. به عبارتی میزان رضایت اعضای هیات علمی دانشکده های فنی و پزشکی از دوره های برگزار شده یکسان است.

### جدول ۷- آزمون کای اسکور برای مقایسه دو گروه فنی و پزشکی بر اساس ابعاد توانمندسازی

Sig	df	Chi-Square	کل	سطح رضایت				
				ناراضی	نسبتاً راضی	راضی		
0/604	2	1/007	30	11	2	17	فنی	دانشکده
			119	35	14	70	پزشکی	
			149	87	16	46	کل	

### بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحقیق حاضر به شرح ذیل می باشد:

- یافته های حاصل از بررسی وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های پزشکی نشان داد که میانگین ابعاد توانمندسازی (به جز مولفه احساس داشتن اعتماد به دیگران) صورت گرفته ناشی از دوره های آموزش مداوم، بالاتر از حد متوسط و در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارد. نتایج حاصله با نتایج مطالعات نسبتاً مشابه با این پژوهش از جمله مطالعات ناستی زایی (۱۳۸۹) و امیری (۱۳۸۹) همخوانی دارد.
- نتایج به دست آمده نشان داد که در بین مولفه ها، احساس داشتن اعتماد به دیگران در سطح مطلوبی نیست، با توجه به پیشینه پژوهش، به نظر می رسد که اگر توانمندسازی منابع انسانی به طور مطلوب و شایسته صورت پذیرد دیگر افراد احساس نخواهند کرد که با آنها منصفانه و با عدالت رفتار نمی شود یا احساس عدم امنیت شخصی نخواهند داشت و به این تشخیص خواهند رسید که در نتیجه اعتماد به دیگران به آنان آسیبی نخواهد رسید، و نیز ظرفیت آنها در روابط متقابل افزایش خواهد یافت و در روابط خود صداقت و صمیمیت بیشتری به خرج خواهند داد و در نتیجه استانداردهای اخلاق شخصی نیز بالاتر می رود.
- یافته ها در زمینه بررسی وضعیت موجود آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های فنی نشان داد میانگین ابعاد توانمندسازی (به جز مولفه احساس داشتن اعتماد به دیگران) صورت گرفته ناشی از دوره های آموزش مداوم، بالاتر از حد متوسط و در سطح نسبتاً مطلوب است. نتایج به دست آمده با نتایج مطالعات نسبتاً مشابه با این پژوهش از جمله مطالعات ناستی زایی (۱۳۸۹) و امیری (۱۳۸۹) همخوانی دارد.
- یافته ها در خصوص تفاوت موجود بین آموزش مداوم از نظر ترکیب و محتوا برای توانمندسازی منابع انسانی در دانشکده های پزشکی با فنی دانشگاه تهران نشان داد که بین دو گروه در ابعاد احساس شایستگی و احساس معنی دار بودن تفاوت معناداری وجود دارد و در ابعاد دیگر تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارت دیگر، با توجه به مقدار میانگین های بدست آمده در ابعاد احساس شایستگی و احساس



معنی دار بودن وضعیت موجود دانشکده فنی در مورد این دو مولفه از دانشکده پزشکی بهتر است. به نظر می‌رسد این تفاوت می‌تواند ناشی از ماهیت شغل و یا ویژگی‌های کار افراد باشد. نتایج به دست آمده در مورد وجود رابطه میان نوع رشته (پزشکی و فنی) با میزان رضایت اعضای هیأت علمی از دوره‌های آموزشی برگزار شده حاکی از آن است که تفاوت معناداری در این زمینه از نظر اساتید دو دانشکده وجود ندارد و میزان رضایت اعضای هیأت علمی دانشکده‌های پزشکی و فنی از دوره‌های آموزشی برگزار شده یکسان است. چون این دو رشته (پزشکی و فنی) از نقطه نظر فعالیت‌های آموزشی کم و بیش از درون داده‌های مشابهی برخوردارند، شاید به واسطه این امر، این یکسان بودن توجیه پذیر باشد. به منظور بیرون آمدن دلایل این یکسانی بهتر است برای پاسخ گویی به این سوال پژوهش در تحقیقات آتی از روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته استفاده شود.

### منابع:

۱. اردستانی، امیر. (۱۳۸۷). بررسی رابطه توانمندسازی و تعهد سازمانی در شرکت محور سازان ایران خودرو. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. دانشکده مدیریت.
۲. امیری، مجتبی؛ شاه محمدی، مرضیه. (۱۳۸۹). بررسی میزان اثربخشی نظام آموزش کارکنان شهرداری کرج با رویکرد توانمندسازی. دوفصلنامه مدیریت شهری. شماره ۲۶. ۱۰۶-۹۳.
۳. حاتمی، حسین. (۱۳۸۸). ارزیابی و سنجش اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت دفتر مطالعات نیروی انسانی در ارتقای عملکرد مدیران، هیأت علمی و کارکنان واحدهای دانشگاهی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال ۲. شماره ۵. ۱۰۰-۷۷.
۴. حسینی، ج؛ اصلانی، اعظم. (۱۳۷۷). تطبیق برنامه‌های آموزش مداوم جامعه پزشکی با نیازهای بهداشتی جامعه. پژوهش در علوم پزشکی. سال ۳. ویژه نامه همایش کشوری آموزش پزشکی. ۳۰-۲۶.
۵. حقانی، ف؛ شریعتمداری، ع؛ نادری، ع؛ یوسفی، ع. (۱۳۸۲). روش‌های تدریس برنامه‌های آموزش مداوم پزشکان عمومی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. آموزش در علوم پزشکی. شماره ۳. ۲۰-۱۶.
۶. زبیری، مهدی؛ عطایی، ماری؛ عبدالمالکی، پروانه. (۱۳۸۶). میزان انطباق برنامه‌های آموزش مداوم با نیازهای حرفه‌ای پزشکی از دیدگاه پزشکان عمومی شهر کرمانشاه. بهبود. سال یازدهم. شماره ۱. ۷۶-۶۹.
۷. فرزبان پور، فرشته. (۱۳۸۵). نقش آموزش مداوم در پاسخگویی به نیازهای متحول فرد و جامعه. همای سلامت. سال سوم. شماره پانزدهم. ۲۸-۲۴.
۸. کینلا، دنیس. (۱۹۹۵). توانمندسازی منابع انسانی. ترجمه: مهدی ایران نژاد پاریزی؛ معصومعلی سلیمیان (۱۳۸۷). تهران: نشر مدیران.
۹. ناستی زایی، ناصر. جنا آبادی، حسین. (۱۳۸۹). بررسی مقایسه‌ای تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه مدت حضوری بر توانمندسازی اجتماعی کارکنان. فصلنامه پژوهشی طلوع بهداشت. سال ۹. شماره مسلسل ۲۸. ۲۲-۱۰.
۱۰. نوروزی، مجتبی. (۱۳۸۴). بررسی ارتباط میان عوامل روان‌شناختی توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمانی شعب بانک ملت شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. دانشکده مدیریت.
11. Carter, Manamard (2001). Strategic Planning (In nonprofit or profit organizations), Retrieved: June 28,2004from: www.strategic planning.com.
12. Dia,David.A.Smith, Richarles.Cohen-Callow,Amy. (2005). The Education participation scale-modified: Evaluation a measure of continuing education. Research on Social Worker Practice. Vol 15. No3. P 213- 222.
13. Edward,Jennifer L,Green, Kathy E,Lyons, Cherie A. (2002). Personal Empowerment, Efficacy, and Environmental characteristics, Journal of Educational Administration, Vol 40. NO.1.
14. Greasley,kay, Bryman,Alan, Nasmith,Nicola & Soetanto robbly. (2008). Understanding empowerment from an employee perspective ,What does it mean and do they what it? Team performance management, vol14, No 1.2. P39-55.
15. Moye, Melindaj. (2003). the relationship of employee empowerment & commitment to the organization to interpersonal. Level trust. Ph.D. The University of Uiowa.
16. Savery, K.L.Luks, A.J. (2001). The relation between Empowerment, job satisfaction and reported stress levels: some Australian evidence. Leadership & organization Development Journal. 3/2.P 97-104.
17. Vacharakiat, M. (2008). The relationship op Empowerment, job satisfaction and organizational commitment among Filipino and American registered nurses working in the U.S.A. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy at George Manson university.