

بررسی رابطه دافوس کوتاه مدت با عملکرد کارکنان (از دید گاه فراگیران)^۱

دکتر شهامت حسینیان^۲

سرهنک داود ابراهیمی^۳

چکیده

هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه بین طی دوره آموزشی دافوس کوتاه مدت ناجا با عملکرد کارکنان این نیرو است که موفق به گذراندن این دوره آموزشی شده‌اند. فرضیه اصلی این پژوهش این است که بین برگزاری دوره دافوس کوتاه مدت با عملکرد کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد. این تحقیق از نوع کاربردی و به روش توصیفی - پیمایشی انجام شده، و محدوده زمانی این تحقیق بعد از پایان دوره‌های اول و دوم دافوس کوتاه مدت و شروع به کار فراگیران در سطح نیروی انتظامی یعنی در نیمه اول سال ۱۳۸۷ بوده، و جامعه آماری آن ۱۰۹ نفر فارغ التحصیلان این دوره‌ها است. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ای حاوی ۲۴ سؤال بسته با پایایی و روایی لازم بدون نمونه‌گیری و به صورت تمام شماری (تعداد ۱۰۵ پرسشنامه) جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شده است. نتایج حاکی از وجود رابطه معنادار بین طی دوره دافوس کوتاه مدت با عملکرد کارکنان (فراگیران) بویژه عوامل توانایی، تعهد سازمانی، انگیزش و شناخت شغلی آنان بوده است.

واژه‌های کلیدی

دافوس کوتاه مدت، تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان، رابطه آموزش و رفتار

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۳/۳۱، تاریخ پذیرش: ۱۳۸۸/۶/۲

۲. استادیار دانشگاه علوم انتظامی، پست الکترونیکی: Email: nezarat.bazresi.pajooresh@gmail.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت انتظامی

مقدمه

در دنیای امروز، که دنیای تحولات، دگرگونیها و تغییرات سریع است، انطباق و همراهی با تغییرات یکی از عوامل حفظ ثبات، پایداری، رشد و توسعه به شمار می‌رود و آموزش یکی از ابزارهای تأمین انطباق‌پذیری نیروی انسانی سازمانها با این تغییرات روز افزون است؛ به عبارت دیگر بنیان توسعه در مفهوم عام آن براساس آموزش استوار، و آموزش زیر بنای توسعه منابع انسانی و اولین عامل توسعه دهنده سازمانها است.

از این رو سرمایه‌گذاری در جهت افزایش دانش و آموزش نیروی انسانی از جمله مواردی است که در مباحث مدیریت منابع انسانی مورد توجه عمیق و گسترده قرار گرفته و دستیابی به نتایج آن نیز مستلزم تحقیقات و پژوهشهای علمی است.

همان‌طور که اشاره شد در میان عوامل رشد و توسعه سازمانها مبحث آموزش و دوره‌های آموزشی مختلف از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. یکی از مشهورترین مطالعات درباره تأثیر آموزش سرپرستی در شرکت بین‌المللی هارستر^۱ انجام شده است. این مطالعه توسط فلشمن^۲ و همکارانش انجام شد. در این پژوهش به مدیران آموزش داده شد تا به روش ملاحظه کارتر و مطمئن‌تر رفتار کنند. آموزش بر پایه معیارهای درونی نتیجه‌ای پایدار به دست نداد. اما در معیارهای بیرونی مثل غیبت، حوادث، شکایات، چرخش شغلی و ارزیابی توسط فرادستان آموزش تأثیر مثبت داشته است (فلشمن، ۱۹۵۵).

«هم‌چنین ویلیام جیمز^۳ از دانشگاه‌هاوارارد در تحقیقی نشان داد که کارکنان با ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی خود کار می‌کنند. تحقیق وی نشان داد که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طور شایسته برانگیخته شوند تا ۹۰ درصد تواناییها و صلاحیتهای خود را بروز می‌دهند» (مشبکی، ۱۳۷۷: ۳۴۳).

برای اینکه کارکنان بتوانند وظائف و مسئولیتهای خود را با کارایی و عملکرد بهتر انجام دهند، لازم است مدیران در جهت آموزش و ارتقای سطح انگیزه آنها و افزایش میزان عملکردشان برنامه‌ریزی جامع، صحیح و دقیقی داشته باشند. مدیران باید تواناییهای

1. Harster

2. Fleishman

3. William James

کارکنان را بشناسند و برای توسعه آنها گام بردارند.

بحث تغییر، بهبود، تحول و بهره‌وری در سازمانها هم امروزه از مهمترین موضوعات بویژه در کشورهای در حال توسعه است و لزوم آن در تمام امور سازمانها اعم از کوچک و بزرگ و به طور کلی در سطح جامعه احساس می‌شود (تسلیمی، ۱۳۷۶).

۱. مسئله تحقیق

سازمانها به منظور تأمین نیاز خود و جامعه، پاسخگویی به تغییرات محیطی، تأمین اهداف جدید، تغییر در راهبردها و استفاده از آموزشهای روز، لزوم تحول را ضروری می‌یابند. بر همین اساس نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز، که مظهر اقتدار و حافظ امنیت عمومی و آسایش مردم در سراسر کشور است، همواره با ایجاد و راه‌اندازی دوره‌های مختلف آموزشی جدید و ارتقای کیفیت آموزش نیروها در راه رشد و توسعه سازمانی گام برداشته و اهمیت ویژه و خاصی برای مبحث «آموزش» و هم‌چنین تربیت «اخلاقی و اعتقادی» نیروها بویژه «مدیران» قائل است.

از این رو به پیروی از تحولات ایجاد شده در تمامی زیر ساختهای کشور و به منظور پویایی و پاسخگویی به نیاز روز، تقویت علمی و مهارتی واحدهای صفی و ستادی، تربیت مدیران متخصص و متعهد، و بهبود عملکرد کارکنان و سازمان از سال ۱۳۸۵ نسبت به ایجاد و برگزاری دوره آموزشی مدیریت و فرماندهی انتظامی کوتاه مدت، که به اختصار دافوس کوتاه مدت نامیده می‌شود، اقدام شده است.

این پژوهش نیز به منظور پی بردن به رابطه بین این دوره آموزشی با عملکرد فراگیران آن انجام، و کوشش شده است تا با بررسی طیف جامع و گسترده‌ای از عوامل عملکرد، رابطه عوامل مختلف آن بر عملکرد کارکنانی که موفق به طی این دوره آموزشی شده‌اند در راستای تبیین و شناخت پیچیدگیهای یاد شده مورد بررسی قرار گیرد. از این دیدگاه نتیجه این تحقیق می‌تواند مسؤلان و فرماندهان دانشگاه علوم انتظامی و بازرسی کل ناجا را به منظور ارتقا و بهبود برنامه‌های آموزشی کارکنان ذی‌ربط یاری کند.

از سوی دیگر دوره دافوس کوتاه مدت، که به عنوان یکی از دوره‌های نوپای آموزشی مدیران و فرماندهان و یکی از راهکارهای اساسی تغییر و تحول مدیریتی در ناجا مورد

توجه نظر قرار گرفته، به مثابه نهالی است که در حال به بار نشستن اولین میوه‌های خود، و نیازمند توجه و رسیدگی و تقویت بیشتری است.

لذا نگرانی‌ها و دغدغه‌هایی که در قالب یک مسئله اصلی مطرح می‌شود این است که: آیا بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با عملکرد کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد؟

۲. هدف تحقیق

هدف این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد (فراگیران) کارکنانی است که موفق به طی این دوره آموزشی شده است.

۳. سؤالات تحقیق

سؤال اصلی این تحقیق عبارت از این است که «آیا بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد».

سؤالات فرعی این تحقیق عبارتند از:

- آیا بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با توانایی کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با تعهد کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با انگیزه خدمتی کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با شناخت شغلی کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد؟

۴. فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی این پژوهش عبارت از این است که «بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با عملکرد کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد».

فرضیه های فرعی تحقیق عبارت است از:

- بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با توانایی کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد.
- بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با تعهد کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد.
- بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با انگیزه خدمتی کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد.
- بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با شناخت شغلی کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد.

۵. مروری بر ادبیات تحقیق

عملکرد یعنی اندازه گیری نتایج؛ یعنی چیزی که به یک سؤال ساده نیاز دارد (آیا کار را خوب انجام داده ایم؟) و برای اندازه گیری نتایج به نوعی معیار توافق شده نیاز است (رابینز، ۱۳۷۶: ۳۱۸).

در این تحقیق منظور از عملکرد نتیجه و حاصل فعالیت های صفی و ستادی کارکنان ناجا در ارتباط با توانایی، تعهد، شناخت شغلی و انگیزش آنان است.

تعهد سازمانی، نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است. براساس این شیوه، فردی که بشدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (ساروقی، ۱۳۷۵).

در این تحقیق منظور از تعهد، تعهد سازمانی کارکنان ناجا بوده به معنی پایبندی معنوی و حمایت و پیوستگی عاطفی و قلبی با اهداف و ارزش های مقدس نیروی انتظامی ج.ا می باشد.

انگیزش یا نیاز عبارت است از حالتی درونی که انسان را به انجام فعالیت وا می دارد. انگیزش تمایل به انجام کار است در گرو توانایی فرد، تا بدان وسیله نوعی نیاز تأمین گردد» (رابینز، ۱۳۷۷: ۴۰۵).

در این تحقیق اصطلاح انگیزش به انگیزه خدمتی کارکنان ناجا و علاقه و تمایل آنان به انجام وظایف محوله در راستای پیشبرد اهداف نیروی انتظامی اطلاق می‌شود.

شناخت شغل، به درک و پذیرش نحوه انجام، محل و چگونگی انجام آن گفته می‌شود. هر فرد شاغل در هر پست و نقشی باید نسبت به وضعیت و محیط کارش شناخت و آگاهی داشته باشد تا بتواند بهترین شکل و عملکرد کارش را نشان دهد (رضائیان، ۱۳۸۵).

شناخت شغلی در این تحقیق عبارت است از آشنایی و آگاهی کارکنان ناجا از وظایف و ماموریت‌های نیروی انتظامی، محدودیت‌ها، امکانات، مشکلات و نواقص سازمانی و اجتماعی.

آموزش به معنای سرمایه‌گذاری بر روی افراد به منظور قادر ساختن آنها برای عملکرد بهتر و قدرت استفاده بهتر از تواناییهای طبیعی آنان است؛ به عبارتی آموزش به دنبال توسعه صلاحیتها و شایستگی کارکنان و بهبود عملکرد آنها است (حاجی کریمی، ۱۳۷۹).

رابینز بر این عقیده است که «آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد، تا او را قادر به کار و بهبود بخشی تواناییها، مهارتها، دانش و رفتار اجتماعی کند» (سیدجوادین، ۱۳۸۱: ۴۳۴) و بهبود تواناییهای شغلی، افزایش انگیزش کارکنان و شناخت شغلی را از مزایای آموزش معرفی کرده است.

سینگر^۱ (۱۹۹۰) اعتقاد دارد آموزش بر عملکرد و توانایی کارکنان تأثیر مثبت دارد و موجب تسهیل بهبود عملکرد شغلی می‌شود. آموزش مستلزم استفاده از برنامه‌های پیش بینی شده‌ای است که شایستگیهای کارکنان را تقویت می‌کند و موجب کسب دانش، مهارت و تواناییهای تازه در فرد می‌شود به گونه‌ای که بهبود عملکرد شغلی را آسان می‌سازد (همان).

توانائی یعنی توان فرد در انجام کارهایی که در یک پست سازمانی باید انجام شود. به عبارت دیگر ارزیابی از آنچه را که فرد می‌تواند انجام دهد، توانائی گویند» (رابینز، ۱۳۷۷: ۱۴).

«اگر قرار باشد به طرف توان افزایی حرکت کنیم، نتیجه آموزش باید کسب مهارت‌های مورد نیاز شغل باشد. رسیدن به این هدف مستلزم کوشش در قبل، در جریان و بعد از آموزش است و اگر قرار باشد افراد، توانمند و صاحب اختیار شوند، نوع آموزش باید

فرق داشته باشد. افراد باید با اطلاع قبلی از هدف از شرکت در کلاسها و آنچه قرار است یاد بگیرند در کلاسها حاضر شوند. مسئولیت آموزش، یاد دادن و تغییر است. اگر آموزش به فراگیری و تحول نینجامد، هرگز توان افزایشی اتفاق نخواهد افتاد» (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۰: ۱۱۶).

یکی از عوامل اثرگذار بر توانایی، آموزش پیوسته کارکنان است. امروزه یکی از ویژگیهای سازمانهای پیشرو یا اصطلاحاً شرکتهای کلاس جهانی، فراجویی دائمی و ایجاد سازمانهای فراجو است؛ به این معنی که آموزش در همه سطوح و پیوسته باید در دستور کار مدیریت قرار گیرد. در شیوه‌های نوین ارزیابی و کنترل پیشبرد راهبرد که توسط دانشگاه هاروارد تحت عنوان ارزیابی متوازن ابداع شده است، یکی از معیارها و شاخصهای چهارگانه سنجش موفقیت سازمان، یادگیری و رشد کارکنان است، که این خود بیانگر اهمیت آموزش و فراگیری در سازمان و تأثیرات آن بر توانایی کارکنان در کسب برتری نسبی است. صاحب‌نظران بارها اشاره کرده‌اند که تا کارکنان یاد نگیرند، توانا نمی‌شوند. تدوین برنامه‌های آموزشی برای کارکنان و اجرای دوره‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت، که توان فکری و تخصصی کارکنان را افزایش دهد از عواملی است که نقش بسیار مهمی برای تواناسازی کارکنان دارد (فخاریان، ۱۳۸۱).

هم‌چنین اسکات و ژاف^۱ نیز بر این عقیده‌اند که: سازمانها برای آموزش افراد زمانبندی تعیین می‌کنند. آن‌گاه سرپرستان به سبب پاره‌ای بحرانهای بوروکراتیک، افراد را از آموزش باز می‌دارند. بخوبی معلوم است هر مدیر توانمند و متعهد به آموزش به‌عنوان راهی برای ایجاد تحول می‌نگرد. وقتی مدیران عالی سازمان از برنامه‌های آموزشی گروه قویاً حمایت کنند واقعا راه هموار می‌شود. هم‌چنانکه مدیر تواناتر می‌شود، مسئولیت تعیین گروه آموزش و بازخورد صحیح مربوط به عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد (اسکات و ژاف، ۳۷۵).

مدیران در مجموعه‌ای مرکب از تعهدات زیر اتفاق نظر دارند:

تعهد نسبت به مشتریان یا ارباب رجوع، تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به خود، تعهد نسبت به افراد و گروه کاری و تعهد نسبت به کار (رضائیان، ۱۳۷۴). هریک از این تعهدات به

طور جداگانه فوق‌العاده در کار مدیریت مؤثر و با اهمیت است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۱). مولینز^۱ (۱۹۹۶) نیز بر این عقیده است که عملکرد افراد تابعی از توانایی و انگیزه‌های آنان است (سیدجوادین، ۱۳۸۱).

این دیدگاه نشان می‌دهد که توانایی و انگیزه هر دو در عملکرد کارکنان مؤثر است. به طوری که می‌توان گفت وجود توانایی بدون انگیزش کار ساز نیست. ضمن اینکه وجود انگیزش هم بدون توانایی نتیجه‌ای نخواهد داشت. شرایط مطلوب وقتی است که کارکنان سازمان هم دارای دانش و توانایی خوبی باشند و هم در وجود خود برای کارها و مسئولیت‌های محول، شور و شوق و انگیزش زیادی احساس کنند و کارهای خود را با اختیار و علاقه مندی انجام دهند.

رابینز^۲ (۱۹۹۸) در تازه‌ترین تعریف از ارتباط انگیزش با عملکرد معتقد است: «عملکرد به مفهوم هوش و مهارت و انگیزش به مفهوم تمایل، نیاز، خواسته و فرصت برای عملکرد در جهت توصیف وضعیت از نظر شناسایی اولویتها، تشخیص مسائل و بحرانها و بهره‌گیری فراتر از هدف است» (همان: ۱۶۱).

به عقیده هرسی و بلانچارد «اولین مانع در رسیدن به عملکرد خوب توسط کارکنان، واضح نبودن اهداف و وظایف است (عدم شناخت شغل). مانع دوم در رسیدن به عملکرد خوب شامل ندادن باز خورد به کارمندان در مورد روش کارشان است» (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۰: ۴۳۶).

هم‌چنین با توجه به نسبی بودن مفهوم عملکرد، ابعاد و عوامل عملکرد در مدیریت منابع انسانی شامل طیف گسترده‌ای از شاخصهای رفتار سازمانی است و نظریه‌های مختلفی نیز در این زمینه وجود دارد که در این تحقیق با عنایت به موضوع و اهداف به‌طور اختصار به برخی از آنها اشاره می‌شود:

«مطالعات اولیه توسط آتکینسون^۳ حاکی است که عملکرد تابعی از انگیزش و توان است» (رضاییان، ۱۳۸۱: ۴۱۷). یعنی:

1. Lauria.J.Mullins

2. Stephen. P. Robbins

3. W. Atkinson

(انگیزش و توان) تابع = عملکرد

بسیاری از اندیشمندان نیز تعهد سازمانی را در اثر بخشی و عملکرد سازمانها ضروری دانسته‌اند. اغلب پرسش‌هایی که مطرح می‌شود از قبیل آیا اضافه کار خواهد کرد؟ آیا روزهای تعطیل بر سر کار خواهد آمد؟ آیا دیر می‌آید یا زود می‌رود؟ اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثر بخشی سازمان ضرورتی تام دارد (میچل، ۱۳۷۳)؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت کارکنان باید تاحدودی به کار و مهارت‌های لازم برای انجام دادن آن علاقه و تعهد داشته باشند؛ یعنی:

(تعهد و انگیزش و توان) تابع = عملکرد

«برخی دیگر از صاحب‌نظران (پورتر و لاولر)^۱ این فکر را با افزودن ادراک فرد از نقش خود یا شناخت شغل گسترش داده‌اند این دانشمندان بر این باور بودند که ممکن است کارکنان، تمایل و مهارت‌های لازم را برای انجام دادن کار دارا باشند ولی این عوامل در صورتی مؤثر است که از آنچه باید انجام شود و چگونگی آن، شناخت خوبی وجود داشته باشد» (رضاییان، ۱۳۸۱: ۴۱۵) یعنی:

(شناخت شغل و تعهد سازمانی و انگیزش و توان) تابع = عملکرد

بنابراین در این تحقیق با توجه به مبانی و ادبیات نظری به‌منظور بررسی رابطه بین دافوس کوتاه مدت با عملکرد کارکنان (فراگیران) چهار شاخص و ویژگی «توانایی، تعهد سازمانی، انگیزش و شناخت شغلی» مورد توجه قرار می‌گیرد.

دافوس کوتاه‌مدت: یکی از دوره‌های آموزشی دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی نیروی انتظامی ج.ا.ا است که بر اساس بندهای ب و ج ماده ۵۵ قانون استخدامی ناجا برای آموزش و تربیت کارکنان پایور با مدرک کاردانی یا کارشناسی و کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی شده که شرایط لازم برای طی دوره بلندمدت برای آنان فراهم نشده است. این آموزش به‌منظور تصدی مشاغل فرماندهی و مدیریت میانی به صورت کوتاه‌مدت و حداقل به مدت شش ماه (که حدود سه ماه آن تحت عنوان دوره بصیرت در شهرستان قم به آموزش دروس تربیتی و اعتقادی (۲و۱) و بقیه در دانشکده

فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی به آموزش دروس تخصصی و کارگاهی اختصاص دارد.) برگزار می‌شود و دانش‌آموختگان این دوره علاوه بر احراز شرایط برای تصدی مشاغل یاد شده از سه ماه ارشدیت برخوردار شوند.

فارغ‌التحصیلان دافوس کوتاه مدت قادر خواهند بود:

- دانش، مهارت و رفتار لازم تربیتی، اعتقادی و سیاسی را به دست آورند.
- توانایی لازم جهت تصدی مشاغل فرماندهی و مدیریت میانی از قبیل فرماندهی انتظامی شهرستان را داشته باشند (جزوه منتشره در دافوس ناجا، ۱۳۸۵).

کارکنان: منظور از کارکنان در این تحقیق، فارغ‌التحصیلان دوره‌های اول و دوم دافوس کوتاه مدت دانشکده فرماندهی و ستاد ناجا می‌باشند.

۶. روش تحقیق

نوع پژوهش کاربردی و روش آن، توصیفی از طریق پیمایش انجام شده است. جامعه آماری آن دانش‌آموختگان دوره‌های اول (در سال ۱۳۸۵) و دوم (در سال ۱۳۸۶) دافوس کوتاه مدت به تعداد (۱۰۹) نفر بوده‌اند که در سراسر کشور در ناجا مشغول به خدمت هستند. در این تحقیق با توجه به محدود و در دسترس بودن جامعه آماری (۱۰۹ نفر) نمونه‌گیری انجام نشده است و تمام شماری شد که در نهایت تعداد (۱۰۵) پرسشنامه تکمیل شده جمع آوری شده است. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ای حاوی ۲۴ سؤال بسته از نوع محقق ساخته فراهم شده که با توجه به شرح جدول (شماره ۱) دسته‌بندی گردیده است.

جدول شماره (۱): شاخصهای تحقیق

شاخص‌ها	سؤالات مربوط	فرضیه
۱- هماهنگی علمی دوره با مهارت‌های مدیریتی ۲- توانایی آموزش روش‌های جدید مدیریتی ۳- ایجاد روحیه نظم و انضباط ۴- ارتقای توانایی تجزیه و تحلیل ۵- افزایش توانمندی در ادای وظایف محول ۶- افزایش توانایی و رویارویی با تهدیدات	سؤالات ۱ تا ۶	اول
۱- فداکاری برای سازمان ۲- پایبندی به اهداف ۳- اطمینان قلبی و تعلق خاطر ۴- اعتقاد به ارزشها ۵- پایبندی به معنویات ۶- تقویت تعهد سازمانی	سؤالات ۷ تا ۱۲	دوم

سوم	سؤالات ۱۳ تا ۱۸	۱- پیشبرداهداف سازمانی ۲- ایجاد علاقه ۳- انگیزه پاداش ۴- انگیزه مکانی ۵- روش گزینش و چگونگی انتخاب ۶- انگیزه ارتقای شغلی
چهارم	سؤالات ۱۹ تا ۲۴	۱- شناخت فضای سازمانی ۲- شناخت محدودیتهای سازمانی ۳- شناخت امکانات سازمانی ۴- شناخت مشکلات و نواقص سازمانی ۵- آشنایی با مسائل و معضلات اجتماعی و فرهنگی ۶- شناخت وظایف سازمانی

۷. روایی (اعتبار) و پایایی (قابلیت اعتماد) ابزار

برای تعیین اعتبار پرسشنامه از روش اعتبار محتوا استفاده شد. اعتبار محتوا، ویژگی ساختاری ابزار است که توسط افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. با توجه به تسلط و اشراف پژوهشگر و در عین حال برای تأیید اعتبار محتوا، پرسشنامه در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران قرار گرفت که اعتبار آن مورد تأیید قرار گرفت.

شیوه‌های مختلفی برای بررسی قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود که در این تحقیق ابتدا پرسشنامه به طور آزمایشی روی یک نمونه ۳۰ نفری اجرا و آلفای کرونباخ سؤالات محاسبه شد (آلفای محاسبه شده ۰/۹۲۷). پس از اطمینان از پایایی پرسشنامه به صورت نهایی در پایان هر دوره اجرا گردید.

۸. روشهای تجزیه و تحلیل

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخصهای آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. از شاخصهای آمار توصیفی در تهیه جدولهای فراوانی و درصد فراوانی نظر پاسخگویان و برای بررسی معناداری پاسخهای ارائه شده توسط پاسخگویان از آزمون کای اسکوئر استفاده شد.

۹. یافته‌های تحقیق

۹-۱. ویژگیهای فردی فراگیران

از بین ۱۰۵ پاسخگو بیشترین فراوانی سنی ۴۰ تا ۴۵ سال (۵۱/۴٪)، بالاترین فراوانی تحصیلات مدرک لیسانس (۶۱٪)، بیشترین فراوانی سابقه مدیریتی بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۲۹/۵٪)، بیشترین فراوانی جایگاه شغلی رتبه ۱۵ و ۱۶ (۸۰٪) بیشترین درجه سرگردی (۵۵/۲٪) و بیشترین سابقه خدمتی بین ۲۰ تا ۲۵ سال (۴۹/۵٪) است. با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون خی دو فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل مورد بررسی قرار گرفت.

۹-۲. فرضیه اول

بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با توانایی کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد. برابر جدول شماره (۲) نتایج حاصل از آزمون خی دو را نشان می دهد.

جدول شماره (۲): نتایج آزمون خی دو بر اساس توانایی کارکنان

شاخص	فراوانی	خیلی مخالفم	بدون نظر	موافقم	خیلی موافقم	درجه آزادی (df)	خی دو	سطح معنی دار (sig)
هماهنگی علمی دوره با مهارتهای مدیریتی	فراوانی مشاهده شده	-	۵	۶	۷۶	۳	۱۲۹,۷	...
	فراوانی قابل انتظار	-	۲۶,۳	۲۶,۳	۲۶,۳	۳	۲۶,۳	...
توانایی آموزش روشهای جدید مدیریتی	فراوانی مشاهده شده	-	۱۱	۵	۶۴	۳	۸۰,۴۱	...
	فراوانی قابل انتظار	-	۲۶,۳	۲۶,۳	۲۶,۳	۳	۲۶,۳	...
ایجاد روحیه نظم و انضباط	فراوانی مشاهده شده	-	۱۲	۲۰	۵۰	۳	۳۱,۱۱	...
	فراوانی قابل انتظار	-	۲۶,۳	۲۶,۳	۲۶,۳	۳	۲۶,۳	...
ارتقای توانایی تجزیه و تحلیل	فراوانی مشاهده شده	-	۷	۱۳	۴۷	۳	۴۲,۴۶	...
	فراوانی قابل انتظار	-	۲۶,۳	۲۶,۳	۲۶,۳	۳	۲۶,۳	...
افزایش توانمندی در ادای وظایف محول	فراوانی مشاهده شده	-	۵	۵	۵۶	۳	۷۴,۳۱	...
	فراوانی قابل انتظار	-	۲۶,۳	۲۶,۳	۲۶,۳	۳	۲۶,۳	...
افزایش توانایی و رویارویی با تهدیدات	فراوانی مشاهده شده	۱	۹	۱۱	۵۴	۴	۸۶,۳۸	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱	۴	۲۱	...

با توجه به اینکه سطح معنی داری از ۵٪ کوچکتر است و تفاوت معنی داری بین گزینهها وجود دارد به طوری که گزینههای موافق و خیلی موافق از سایر گزینه ها بیشتر است، بین برگزاری دورههای دافوس کوتاه مدت با توانایی کارکنان (فراگیران) رابطه معنادار وجود دارد.

بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با تعهد کارکنان (فراگیران) رابطه معنا داری هست. برابر جدول شماره (۳) و بر اساس بررسی فرضهای آماری از آزمون خی دو به منظور بررسی فرضیه دوم استفاده شده است که نتایج ذیل به دست آمد:

جدول شماره (۳): نتایج آزمون خی دو براساس تعهد کارکنان

شاخص	فراوانی	خیلی مخالفم	مخالفم	بدون نظر	موافقم	خیلی موافقم	درجه آزادی (df)	خی دو	سطح معنی دار (sig)
فداکاری برای سازمان	فراوانی مشاهده شده	۸	۲۷	۳۲	۲۶	۱۲	۴	۲۰,۵۷	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
پایبندی به اهداف	فراوانی مشاهده شده	۱	۸	۱۸	۵۹	۱۹	۴	۹۶,۴۷	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
اطمینان قلبی و تعلق خاطر	فراوانی مشاهده شده	-	۷	۴	۴۸	۴۶	۳	۶۵,۸	...
	فراوانی قابل انتظار	-	۲۶,۳	۲۶,۳	۲۶,۳	۲۶,۳			
اعتقاده ارزشها	فراوانی مشاهده شده	۱	۵	۷	۴۵	۴۷	۴	۱۰۰,۱	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
پایبندی به معنویات	فراوانی مشاهده شده	۴	۱۸	۲۶	۳۸	۱۹	۴	۲۹,۳	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
تقویت تعهد سازمانی	فراوانی مشاهده شده	۱	۱۱	۶	۵۰	۳۷	۴	۸۶,۷	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			

با توجه به اینکه سطح معنی داری از ۵٪ کوچکتر است و تفاوت معنی داری بین گزینه‌ها وجود دارد به طوری که گزینه‌های موافق و خیلی موافق از سایر گزینه‌ها بیشتر است، بین برگزاری دوره‌های دافوس کوتاه مدت با تعهد کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری هست.

۹-۴. فرضیه سوم

بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با انگیزه خدمتی کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری وجود دارد. برابر جدول شماره (۴) و بر اساس بررسی فرضهای آماری از آزمون خی دو برای بررسی فرضیه سوم نتایج ذیل به دست آمد:

جدول شماره (۴): نتایج آزمون خی دو انگیزه خدمتی کارکنان

شاخصها	فراوانی	مخالفم	بدون نظر	موافقم	خیلی موافقم	درجه آزادی (df)	خی دو	سطح معنی دار (sig)
پیشبرداهداف سازمانی	فراوانی مشاهده شده	۳	۶	۸	۶۲	۴	۱۱۵,۴	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
ایجاد علاقه	فراوانی مشاهده شده	۴	۱۰	۱۸	۵۰	۴	۶۰,۱۹	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
انگیزه پاداش	فراوانی مشاهده شده	۱۷	۳۰	۲۷	۲۶	۴	۱۹,۷۱	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
انگیزه مکانی	فراوانی مشاهده شده	۱	۱۲	۱۵	۵۳	۴	۷۳,۸	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
روش گزینش و چگونگی انتخاب	فراوانی مشاهده شده	۶	۱۳	۲۹	۴۱	۴	۳۷,۰۴	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
انگیزه ارتقای شغلی	فراوانی مشاهده شده	۶	۱۷	۱۸	۴۹	۴	۵۰,۹۵	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			

با توجه به اینکه سطح معنی داری از ۵٪ کوچکتر است و تفاوت معنی داری بین گزینه‌ها وجود دارد به طوری که گزینه‌های موافق و خیلی موافق از سایر گزینه‌ها بیشتر است، بین برگزاری دوره‌های دافوس کوتاه مدت با انگیزه خدمتی کارکنان (فراگیران) رابطه معنا دار وجود دارد.

۹-۵. فرضیه چهارم

بین برگزاری دافوس کوتاه مدت با شناخت شغلی کارکنان (فراگیران) رابطه معناداری هست. برابر جدول شماره (۵) و بر اساس بررسی فرضیه‌های آماری از آزمون خی دو به منظور بررسی فرضیه چهارم نتایج ذیل به دست آمد:

جدول شماره (۵): نتایج آزمون خی دو شناخت شغلی کارکنان

شاخصها	فراوانی	خیلی مخالف	مخالفم	بدون نظر	موافقم	خیلی موافقم	درجه آزادی (df)	خی دو	سطح معنی دار (sig)
شناخت فضای سازمانی	فراوانی مشاهده شده	۱	۱۱	۴	۶۸	۲۱	۴	۱۴۲,۷	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
شناخت محدودیت‌های سازمانی	فراوانی مشاهده شده	-	۸	۱۳	۶۶	۱۸	۳	۸۲,۱۶	...
	فراوانی قابل انتظار	-	۲۶,۳	۲۶,۳	۲۶,۳	۲۶,۳			
شناخت امکانات سازمانی	فراوانی مشاهده شده	۱	۱۹	۱۴	۴۷	۲۴	۴	۵۴,۱۹	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
شناخت مشکلات و نواقص سازمانی	فراوانی مشاهده شده	۱	۸	۵	۶۸	۲۳	۴	۱۴۴,۶	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
آشنایی با مسائل و معضلات اجتماعی و فرهنگی	فراوانی مشاهده شده	۱	۱۳	۹	۵۷	۲۵	۴	۹۱,۴۲	...
	فراوانی قابل انتظار	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱			
شناخت وظایف سازمانی	فراوانی مشاهده شده	-	۱۰	۱۰	۵۲	۳۳	۳	۴۷,۱۱	...
	فراوانی قابل انتظار	-	۲۶,۳	۲۶,۳	۲۶,۳	۲۶,۳			

با توجه به اینکه سطح معنی داری از ۵٪ کوچکتر است و تفاوت معنی داری بین گزینه‌ها وجود دارد به طوری که گزینه‌های موافق و خیلی موافق از سایر گزینه‌ها بیشتر است، لذا بین برگزاری دوره‌های دافوس کوتاه مدت با شناخت شغلی کارکنان (فراگیران) رابطه معنا دار وجود دارد.



۱۰. بحث و نتیجه گیری

به رغم مدت کوتاهی که از تشکیل و برگزاری دوره‌های دافوس کوتاه‌مدت می‌گذرد، این دوره توانسته است ضمن جبران خلأهای آموزشی از جایگاه خاصی نیز در بین مدیران و افسران ارشد ناجا برخوردار شود. این پژوهش، که در خصوص نتایج و بازخورد این دوره آموزشی انجام شده است، اثبات کرد که بین طی دوره دافوس کوتاه مدت و عملکرد فراگیران (فراگیران) رابطه معنی‌داری وجود داشته است به گونه‌ای که ضمن ارتقای معلومات و دانش فراگیران بر توانایی، تعهد سازمانی، انگیزه خدمتی و شناخت شغلی فراگیران نیز تأثیر داشته است.

بررسی نتایج فرضیه اول

بر اساس تحقیق انجام شده و همچنین تجزیه و تحلیل نظرات خبرگان در چهارچوب سؤالات مربوط به این فرضیه در پرسشنامه، نتایج حاکی از وجود رابطه معنادار بین دوره دافوس کوتاه‌مدت با تواناییهای فراگیران بوده است به طوری که ۹۰٪ از فراگیران، دافوس کوتاه مدت را موجب افزایش توانمندی آنان در اجرای وظایف دانسته و ۸۹/۵٪ موافق هماهنگی علمی دوره با مهارتهای مدیریتی بوده‌اند. همچنین ۸۴٪ فراگیران، دوره را موجب آشنایی آنان با روشهای جدید مدیریتی و ۸۱٪ موجب افزایش توانایی آنان در تجزیه و تحلیل پدیده‌های سیاسی و اجتماعی و ۸۰٪ موجب افزایش توانایی آنان در مقابل تهدیدات و ۶۹/۵٪ نیز این دوره را مؤثر بر ایجاد روحیه انضباط فراگیران دانسته‌اند.

بررسی نتایج فرضیه دوم

بر اساس تحقیق انجام شده و همچنین تجزیه و تحلیل نظر خبرگان در چهارچوب سؤالات مربوط به این فرضیه در پرسشنامه، نتایج حاصله حاکی از وجود رابطه معنادار بین دوره دافوس کوتاه‌مدت با تعهد فراگیران بوده است به طوری که ۸۹/۵٪ از فراگیران طی دوره دافوس کوتاه‌مدت را ضروری دانسته‌اند و ۸۸٪ آنان به ارزشهای دوره معتقد هستند. ۸۲/۵٪ فراگیران دوره را موجب تقویت تعهد سازمانی معرفی کرده و ۷۴٪ آنان نیز خود را پایبند به اهداف دوره و ۵۴٪ پایبند به معنویات دوره دانسته‌اند.

بررسی نتایج فرضیه سوم:

بر اساس تحقیق انجام شده و هم‌چنین تجزیه و تحلیل نظر خبرگان در چهارچوب سؤالات مربوط به این فرضیه در پرسشنامه، نتایج حاکی از وجود رابطه معنادار بین دوره دافوس کوتاه مدت با انگیزه فراگیران بوده است به طوری که ۸۴٪ از فراگیران، دافوس کوتاه مدت را موجب پیشبرد اهداف سازمانی دانسته و ۷۰٪ فراگیران انگیزه ارتقای شغلی را عامل طی این دوره اعلام کرده‌اند. ۶۹/۵٪ دوره را موجب ایجاد علاقه در فراگیران و ۵۴٪ نیز روش‌گزینش فراگیران را مناسب دانسته‌اند.

بررسی نتایج فرضیه چهارم:

بر اساس تحقیق انجام شده و هم‌چنین تجزیه و تحلیل نظر خبرگان در چهارچوب سؤالات مربوط به این فرضیه در پرسشنامه، نتایج حاکی از وجود رابطه معنادار بین دوره دافوس کوتاه مدت با شناخت شغلی فراگیران بوده است به طوری که ۸۷٪ از فراگیران، دافوس کوتاه مدت را موجب افزایش شناخت مشکلات و نواقص سازمانی و ۸۵٪ موجب افزایش شناخت فضای خدمتی و ۸۱٪ از فراگیران، دوره را موجب افزایش شناخت آنان از وظایف سازمانی دانسته‌اند. هم‌چنین ۸۰٪ فراگیران، گذراندن این دوره را موجب افزایش شناخت محدودیتهای سازمانی و ۷۸٪ موجب افزایش آشنایی فراگیران با مشکلات اجتماعی و فرهنگی و ۶۸٪ نیز این دوره را موجب افزایش شناخت فراگیران از امکانات سازمانی ناجا می‌دانند.

۱۱. پیشنهادها

- با استفاده از روشهایی چون «ارائه ترکیبی از آموزشهای رسمی و ضمن خدمت برای کارکنان آموزش شیوه‌های جدید فعالیت در تیم و تیم سازی و...» و هم‌چنین تهیه تجهیزات فنی (سخت افزار و نرم افزار) جدید و پیشرفته و ارائه آخرین اطلاعات روز به فراگیران نسبت به افزایش مهارت‌ها در راستای ارتقای توانمندیهای فراگیران اقدام گردد.
- نسبت به تقویت برنامه‌های کاربردی فراگیران و هم‌چنین استفاده از تجربه‌های مدیریتی آنان در راستای اهداف دوره دافوس کوتاه مدت اقدام شود.

- نسبت به ایجاد روحیه حمایت و پیوستگی عاطفی فراگیران با اهداف و ارزشهای دوره در راستای افزایش تعهد سازمانی و تقویت حمیت شغلی و خدمتی فراگیران اقدام گردد (توجه ویژه به برنامه‌های فرهنگی و اعتقادی).
- ترتیبی اتخاذ شود تا در فرایند گزینش دانشجویان دوره آموزشی دافوس کوتاه مدت، موضوعهای تعهد سازمانی و گذشت و فداکاری برای سازمان، نیز به عنوان یکی از عوامل گزینش داوطلبان این دوره آموزشی مد نظر قرار گیرد.
- با توجه به اینکه در برخی از مواقع فراگیران پس از پایان دوره با مشکل جایگاه شغلی روبه‌رو می‌شوند که در نهایت موجب کاهش انگیزه نیروها می‌شود، لذا تدابیر مناسب به‌منظور ایجاد (امنیت شغلی) آنان اتخاذ شود.
- تدابیر لازم برای استفاده مؤثر از فراگیران دافوس کوتاه مدت در مشاغل مدیریتی و فرماندهی اتخاذ شود.
- نسبت به ایجاد و برگزاری کارگاه‌های آموزشی و تخصصی (شناخت شغلی) در طول دوره دافوس کوتاه مدت اقدام شود.

منابع فارسی

۱. اسکات، سینتیا، ژاف، دنیس (۱۳۷۵). تواناسازی کارکنان، ترجمه ایران نژادپاریزی، مهدی، تهران: انتشارات سروش.
۲. تسلیمی، سعید (۱۳۷۶). مدیریت تحول سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
۳. جزوه منتشره در دافوس ناجا (۱۳۸۵). آئین نامه دافوس کوتاه مدت
۴. حاجی کریمی، عباسعلی (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر بازرگان.
۵. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۳). ماهنامه علمی آموزشی دانشجو، دانشگاه علوم انتظامی، سال پنجم، شماره ۷، ص ۶.
۶. رایبیز، استیفن (۱۳۷۶). تئوری سازمان، ترجمه الوانی، سید مهدی و دانائی فرد، حسن، تهران: نشر موج.
۷. رایبیز، استیفن (۱۳۷۷). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه کبیری، قاسم، چ سوم، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

۸. رضاییان، علی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمان، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۹. رضائیان، علی (۱۳۸۱). مبانی رفتار سازمانی، چ سوم، تهران: انتشارات سمت.
۱۰. رضاییان، علی (۱۳۸۵). مبانی مدیریت و رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
۱۱. ساخارا یولوس، جرج (۱۳۷۳). آموزش برای توسعه، (ترجمه وحیدی، پریدخت و سهرابی، حمید).
۱۲. ساروقی، احمد (۱۳۷۵). تعهدسازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵.
۱۳. سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی وامور کارکنان، تهران: نشر دانش.
۱۴. فخاریان، ابوالقاسم (۱۳۸۱). توانا سازی کارکنان، سرمایه‌گذاری بی‌جایگزین، ماهنامه تدبیر، سال سیزدهم، شماره ۱۲۹.
۱۵. مشبکی، اصغر (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات ترمه.
۱۶. میچل، ترنس آر (۱۳۷۳). مردم درسازمانها، زمینه رفتار سازمانی، ترجمه شکرکن، حسین، تهران: انتشارات رشد.
۱۷. هرسی، پل و کنت ایچ بلانچارد (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علاقه‌بند، علی، چ هفتم، تهران: انتشارات امیرکبیر.
۱۸. هرسی، پل و کنت ایچ بلانچارد (۱۳۷۱). مدیریت رفتار سازمانی واستفاده از منابع انسانی، ترجمه کبیری، قاسم، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

منابع انگلیسی

1. Fleishman, E.A, E.F. Harris, (1955) Leadership and Supervision in Industry. Educational Research. Ohio State University.



شروېشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني