

بررسی تأثیر دوره های شغلی اختصاصی نظام جامع آموزش کارکنان وزارت نیرو بر تحقق برنامه های استراتژیک شرکت آب و فاضلاب لرستان

شهریار شکیبایی^۱

^۱ معاون منابع انسانی و تحقیقات شرکت آب و فاضلاب

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر دوره های شغلی اختصاصی نظام جامع آموزش کارکنان وزارت نیرو بر برنامه های استراتژیک شرکت آب و فاضلاب لرستان انجام گرفته است. روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی و پس رویدادی می باشد. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته شامل ۳۷ سؤال بسته پاسخ که گویه های آن با مقیاس پنج درجه ای لیکرت و با گزینه های کم تا خیلی زیاد تدوین شده اند. محقق برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی استفاده نموده است و در این زمینه از شاخص های آمار توصیفی شامل جداول توزیع فراوانی، درصد، درصد تجمعی و نمودارها، شاخص های گرایش مرکزی و نیز شاخص های پراکندگی استفاده گردیده و آن ها را در گروه های مختلف مقایسه نموده است و برای این منظور از نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است. یافته ها و نتایج تحقیق بیانگر این موضوع است که میزان تأثیر دوره های شغلی- اختصاصی نظام جامع آموزش کارکنان وزارت نیرو در حد زیاد می باشد بدین معنی که با ارائه آموزش های ضمن خدمت، بهره وری کارکنان، تعهد سازمانی کارکنان، توانمندی کارکنان، استفاده بهینه از منابع توسط کارکنان، توانایی کاربرد دانش و سطح دانش و مهارت کارکنان نیز افزایش می یابد.

واژه های کلیدی: آموزش، استراتژیک، سازمان، منابع انسانی، کارکنان

مقدمه

انسان به عنوان کانون توجه در مباحث مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی از جایگاه و اهمیت ویژه ای در مدیریت نوین برخوردار است. یکی از زمینه های اصلی پژوهش در استراتژی منابع انسانی، تطبیق نگرش استراتژیک به مدیریت منابع انسانی و تدوین استراتژی منابع انسانی است. مقصود از اقدامات استراتژیک آن دسته از برنامه ها و فعالیت های مبتکرانه منابع انسانی است که برای ایجاد رابطه تنگاتنگ بین منابع انسانی با اهداف استراتژیک طراحی شده اند. مدیریت منابع انسانی، هنگامی بیشترین اثر بخشی را خواهد داشت که تصمیماتی که اتخاذ می شود با نقطه ای که تصمیمات در آن اجرا می شود، بیشترین نزدیکی ممکن را داشته باشد. محققان و اندیشمندان مدیریت امروز بر این باورند که کارکنان مهم ترین منبع مزیت رقابتی سازمان هستند. آن ها معتقدند که منابع انسانی سازمان همه نیازمندی های استراتژیک را برآورده می کند. بنابراین می توان گفت که یکی از اقدامات زیر بنایی که باعث کارآمدی و تحقق اهداف سازمان های می شود ایجاد یا در اختیار گرفتن و توسعه پیوسته سرمایه انسانی از طریق آموزش و بهسازی آن است. امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی یک استراتژی کلیدی جهت سازگاری مثبت با شرایط در حال تغییر، و ضمناً یک مزیت رقابتی برای سازمان ها قلمداد می شود. از این رو جایگاه و اهمیت راهبردی آن در بقا و توسعه سازمان غیر قابل انکار است چنانچه از آموزش به عنوان عامل کلیدی در توسعه، به درستی و شایستگی استفاده شود کارآفرینی و اثر بخشی سازمان به نحو قابل ملاحظه ای افزایش خواهد یافت.

بدنه اصلی مقاله

مهم ترین فعالیت های بهسازی و توسعه نیروی انسانی از طریق آموزش کارکنان میسر می شود. چون سازمان یک سیستم پویاست و شرایط و اوضاع محیطی به طور مداوم در حال تغییر است و تغییرات بر روی سازمان هم تأثیر می گذارد و کارکنان باید بتوانند از عهده خواسته های جدید و تازه برآیند و خود را با تغییرات و تحولات هماهنگ سازند، بنابراین ضرورت آموزش به صورت یک امر طبیعی درآمده است. پیشرفت و توسعه سازمان و مؤسسات در گرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است. سازمان ها از ترکیب اجتماعی افراد انسانی تشکیل شده اند و اثر بخشی و کارایی آن ها تا حدود بسیاری ناشی از توانایی های فنی، ذهنی و آمادگی های روانی (انگیزه ها) و اجتماعی مدیران و کارکنان می باشد. آموزش کوشش مداوم و برنامه ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود شایستگی و عملکرد سازمانی است. بنابراین هدف از آموزش، بهبود بهره وری و کارایی، جلوگیری از منسوخ شدن مهارت ها، آماده شدن برای وظایف سطح بالاتر و بالاخره بهبود دانش، نگرش و تغییر رفتار است. آموزش ابزاری است که به وسیله فنون و روش های مختلف مدیران را در اداره سازمان ها و حصول به اهداف پیش بینی شده یاری می رساند. ایجاد یک نظام اداری مطلوب و مناسب تا اندازه زیادی به کمک آموزش و ارتقاء توانمندی نیروی انسانی امکان پذیر است. تسلط روز افزون انسان بر طبیعت و شناخت و آگاهی از ناشناخته ها و پژوهش برای یافتن تکنیک ها و ابزارهای جدید به منظور حل مسائل و مشکلات جامعه به ویژه در کشورهای در حال توسعه، مسئله آموزش نیروی انسانی و نقش اساسی آن در اجرای برنامه های استراتژیک سازمان را بیش از پیش مهم و موثر نموده است. بنابراین با در نظر گرفتن اهداف برنامه نظام جامع آموزش کارکنان وزارت نیرو و همچنین نقش این آموزش ها در افزایش کارایی و اثر بخشی کارکنان و تأثیر قابل ملاحظه ای که در بهبود نگرش، ارتقاء سطح مهارت ها، توانمندی، رفتار کارکنان و یادگیری سازمانی و در نتیجه موفقیت برنامه ها و تحقق اهداف استراتژیک سازمان ها دارند.

از دیدگاه سازمانی، تغییر به مفهوم دگرگونی و تحول در سازمان به منظور فراهم آوردن امکان استمرار فعالیت یا بقای آن با توجه به شرایط محیطی است. شرایطی که ویژگی اصلی یا اولیه آن پیچیدگی، تنوع و تحول سریع است، آموزش بهسازی منابع انسانی در چنین شرایطی یک راهبرد اصلی تلقی می شود. نیروی انسانی امروزه به عنوان عاملی استراتژیک مطرح است. در چنین شرایطی جایگاه بسیار مهم نیروی انسانی به عنوان طراح، سازنده و پردازنده نظام های عملیاتی و سایر منابع سازمان بیش از پیش نمایان می شود. بنابراین نیروی انسانی در اینجا به درونداد اصلی و اساسی تبدیل می شود. در چنین وضعی بهره وری به

شکل فزاینده ای مبتنی بر دانش، مهارت ها و توانایی های عقلی انسان آموزش دیده است. آموزش یکی از پیچیده ترین وظایف در اداره امور هر سازمانی می باشد. آموزش باعث بصیرت و بینش عمیق تر، دانش و معرفت بالاتر و مهارت بیشتر انسان های شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محوله بوده و موجب نیل به اهداف سازمانی با بهره وری بیشتر می گردد. آموزش همواره به عنوان وسیله ای مطمئن جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات سازمانی مد نظر بوده و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمانی می باشد.

الگوهای ارزشیابی اثر بخشی برنامه های آموزش منابع انسانی

۱- الگوهای ارزشیابی برخاسته از رویکرد مبتنی بر هدف

۲- الگوهای ارزشیابی برخاسته از رویکرد مبتنی بر مصرف کننده

۳- الگوهای ارزشیابی برخاسته از رویکرد مبتنی بر متخصصان

۴- الگوهای ارزشیابی برخاسته از رویکرد بر اختلاف نظرهای متخصصان

۵- الگوهای ارزشیابی برخاسته از رویکرد طبیعت گرایانه و مبتنی بر مشارکت کنندگان

۶- الگوهای ارزشیابی برخاسته از رویکرد مبتنی بر مدیریت

۹- الگوی ارزشیابی کرک پاتریک

۱۰- الگوی ارزشیابی سیپ (Cipp)

۱۱- الگوی ارزشیابی بازگشت سرمایه (الگوی فیلپس)

۱۲- ساختار دوره های آموزشی نظام جامع آموزش کارکنان وزارت نیرو

آموزش های نظام جامع آموزشی کارکنان وزارت نیرو با در نظر گرفتن ماهیت دوره ها به سه دسته تقسیم می گردند.

دوره های نوآموزی: این آموزش ها با هدف ارائه دانش، مهارت و ایجاد بینش جدید در کارکنان اجرا می گردد و ممکن

است در بدو خدمت یا حین خدمت ارائه شود.

دوره های بازآموزی: این دوره ها برای رفع کاستی های علمی، مهارتی و نگرشی کارکنان ارائه

میگردد و معمولاً در امتداد آموزش های قبلی کارکنان بوده و نقش یادآوری آموخته های قبلی را به عهده دارد. همچنین

این آموزش ها سعی دارد در رفع نیازهای آموزشی، کارکنان در زمینه هایی که نتایج ارزشیابی به آن اشاره نموده است، اقدام نماید این دوره ها در حین خدمت ارائه می شود.

دوره های آماده سازی: معطوف به مشاغل یا مسئولیت هایی است که در آینده ممکن است به فرد محول گردد و نتایج

ارزشیابی آن را توصیه نموده است این آموزش ها در حین خدمت ارائه می گردد و ممکن است قبل از احراز پست بالاتر و یا بر اساس نتایج حاصل از ارزشیابی به کارکنان ارائه گردد.

دوره های نظام جامع آموزش کارکنان وزارت نیرو با در نظر گرفتن محتوای دوره ها،

دوره های توجیهی

به دوره هایی اطلاق میگردد که در بدو خدمت به افراد جدید الاستخدام ارائه میشود این دوره ها ماهیت آموزشی نوآموزی دارد.

دوره عمومی

الف - دوره های فرهنگی و اجتماعی

هدف: رشد فضایل اخلاقی، فرهنگ پذیری سازمان و بهینه سازی روابط انسانی کارکنان در نظام اداری

ب - دوره های توانمندی عمومی:

هدف: افزایش توان تخصصی و سازگاری با محیط کار

دوره های شغلی - اختصاصی: به دوره هایی اطلاق می گردد که توانمندی های مورد نیاز مشاغل را به شاغلین آن انتقال می دهد این دوره ها در مجموعه آموزش های نوآموزی، بازآموزی و آماده سازی قابل تعریف می باشد.

دوره های آموزشی بهبود مدیریت

به آموزش هایی که در راستای توانمندی سازی کارکنان و مدیران در زمینه های بهبود وظایف مدیریتی و توسعه توانایی های انسانی، ادراکی و فنی ارائه می گردند، اطلاق می گردد.

اهداف دوره های نظام جامع آموزشی

- ارتقای مهارت های فنی، انسانی و ادراکی مدیران
- متناسب ساختن اطلاعات و توانایی های مدیران با پیشرفت های دانش و فن آوری در برنامه ریزی سازمان دهی، هدایت و ارزشیابی

- آماده ساختن مدیران برای پذیرش مسئولیت های جدید یا پذیرش مسئولیت ها در آینده.

استاندارد سازی آموزش بر اساس الگوی ایزو ۱۰۰۱۵

هدف ایزو ایجاد سهولت در تجارت بین المللی از طریق بهبود و گسترش استانداردهای جهانی در مورد سیستم ها، تولیدات و خدمات است. ایزو در بخش آموزش به مدیران آموزش این امکان را می دهد که به نیازهای مدیران عالی، میانی، عملیاتی و کارکنان توجه نمایند و با تغییر و اصلاح برنامه های درسی بر اساس نیازهای آنان، اتخاذ روش های تدریس، انتخاب مدرسان مجرب برای دوره ها و ایجاد تحول و توسعه روش های ارزیابی، افراد آموزش دیده با توانایی های لازم را برای اثربخشی در شغل خود تربیت کنند تا نتیجه ارزیابی عملکرد آنها نسبت به قبل بهتر شود.

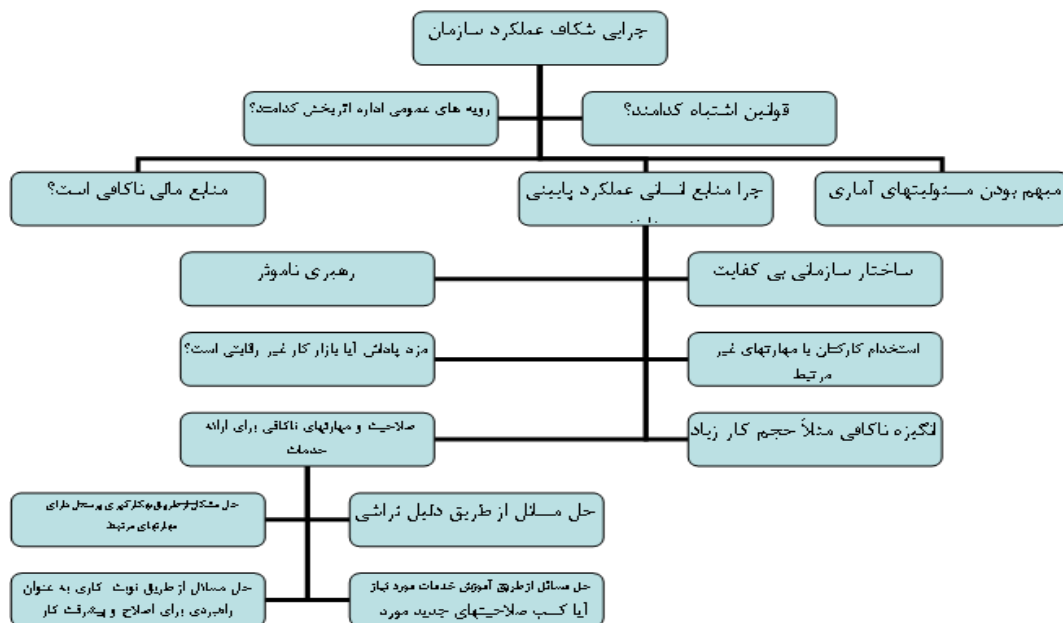
چارچوب ایزو ۱۰۰۱۵ بر اساس اصول زیر مبتنی است:

- تکمیل نظام های مدیریت کلان؛

- تمرکز بر خود تنظیمی مؤسسه های آموزشی و یادگیری؛

- دعوت از مشارکت کنندگان ذی نفع در اداره آموزش، هم در سطح خرد و هم در سطح کلان.

یک سازمان باید ابتدا چالش عملکردی که با آن مواجه می شود و علل بروز آن را تشخیص دهد، که مراحل آن در نمودار شکل زیر نشان داده شده است.



روش تحقیق

انتخاب روش انجام تحقیق بستگی به هدفها و ماهیت موضوع و امکانات اجرایی آن دارد. بنابراین هنگامی می توان در مورد روش بررسی و انجام یک تحقیق تصمیم گرفت که ماهیت موضوع پژوهش، هدفها و نیز وسعت دامنه آن مشخص باشد. هدف از انتخاب روش تحقیق آن است که پژوهشگر مشخص نماید چه شیوه یا روشی انتخاب نماید تا او را هر چه دقیق تر و آسان تر در دستیابی به پرسش های احتمالی کمک نماید، انتخاب روش تحقیق بستگی به اهداف و ماهیت موضوع مورد تحقیق و همچنین امکانات و منابع دارد.

با توجه به اینکه هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر دوره های شغلی-اختصاصی نظام جامع آموزش کارکنان وزارت نیرو در تحقق برنامه های استراتژیک شرکت آب و فاضلاب لرستان است، روش پژوهش توصیفی-پیمایشی پس رویدادی است. مطالعه توصیفی آنچه را که هست توصیف و تفسیر می کند و به شرایط یا روابط موجود عقاید متداول فرایند های جاری آثار مشهود و یا روند های در حال گسترش توجه دارد. توجه آن در درجه اول به زمان حال است هر چند غالباً رویدادها و آثار گذشته را نیز که به شرایط موجود مرتبط می شوند را مورد توجه قرار می دهد.

ابزار گردآوری داده ها

به منظور گردآوری داده های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته به شرح زیر استفاده شده است: این پرسشنامه دارای ۳۷ سؤال بسته پاسخ است که گویه های آن با مقیاس پنج درجه ای لیکرت و با گزینه های خیلی کم تا خیلی زیاد تدوین شده اند. این پرسشنامه دارای ۶ خرده مقیاس می باشد که شرح آن ها در جدول زیر آورده شده است:

جدول: خرده مقیاس ها و سؤالات مربوطه

سؤالات	خرده مقیاس ها
۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸	کاربرد دانش توسط کارکنان
۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵ و ۲۶ و ۲۷ و ۲۸ و ۲۹ و ۳۰ و ۳۱ و ۳۲ و ۳۳ و ۳۴ و ۳۵ و ۳۶ و ۳۷	استفاده بهینه از منابع توسط کارکنان
۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵ و ۲۶ و ۲۷ و ۲۸ و ۲۹ و ۳۰ و ۳۱ و ۳۲ و ۳۳ و ۳۴ و ۳۵ و ۳۶ و ۳۷	تعهد سازمانی کارکنان

توانمندی کارکنان	۲۱,۲۳,۲۴,۲۵,۲۶,۲۷,۳۷
سطح دانش و مهارت	۳۷و۳۵و۳۲و۳۱و۳۰و۲۹و۲۸و۸
بهره‌وری کارکنان	۳۵و۳۴و۳۳و۳۲و۳۱و۳۰و۲۹

برای جمع آوری داده‌ها، پرسشنامه مذکور در بین کارکنان توزیع گردیده و اطلاعات بدست آمده مبنای تجزیه و تحلیل‌ها قرار گرفته است.

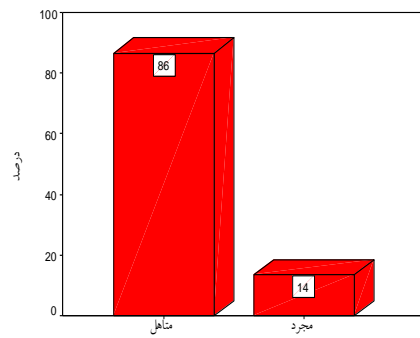
برای تعیین پایایی ۳۰ نفر از افراد جامعه مورد مطالعه به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها بین آن‌ها توزیع گردید و با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه‌ها محاسبه شد که پایایی محاسبه شده برای کل پرسشنامه و خرده مقیاس‌های آن در جدول زیر ارائه شده است:

جدول: ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به پایایی پرسشنامه و خرده مقیاس‌های آن

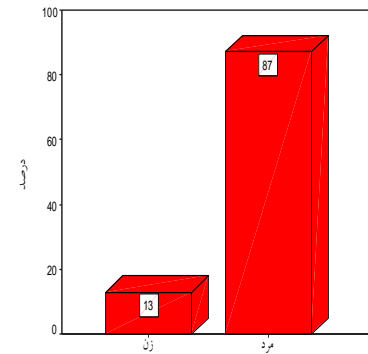
خرده مقیاس‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
کاربرد دانش توسط کارکنان	۰/۹۴
استفاده بهینه از منابع توسط کارکنان	۰/۹۷
تعهد سازمانی کارکنان	۰/۹۴
توانمندی کارکنان	۰/۹۷
سطح دانش و مهارت	۰/۹۵
بهره‌وری کارکنان	۰/۹۹

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

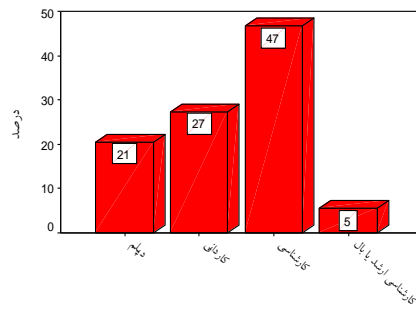
با توجه به این که حجم جامعه و نمونه آماری تحقیق با هم برابر می‌باشد، محقق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی استفاده نموده است و در این زمینه از شاخص‌های آمار توصیفی شامل جداول توزیع فراوانی، درصد، درصد تجمعی و نمودارها، شاخص‌های گرایش مرکزی و نیز شاخص‌های پراکندگی استفاده گردیده و آن‌ها را در گروه‌های مختلف مقایسه نموده است و برای این منظور از نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است.



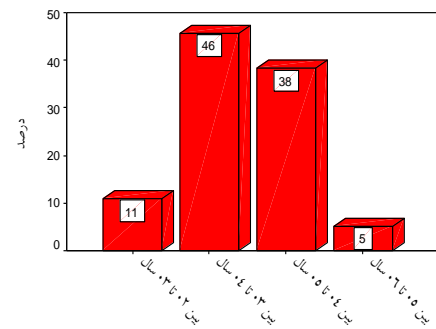
درصد توزیع وضعیت تأهل پاسخگویان



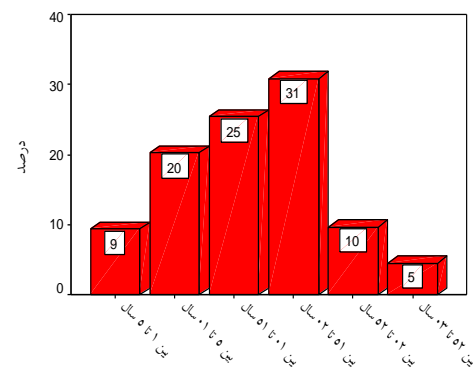
درصد مربوط به جنسیت پاسخگویان



درصد توزیع میزان تحصیلات پاسخگویان



درصد توزیع سن پاسخگویان

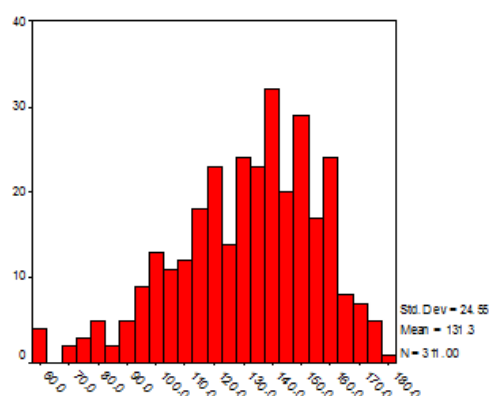


درصد توزیع سابقه خدمت پاسخگویان

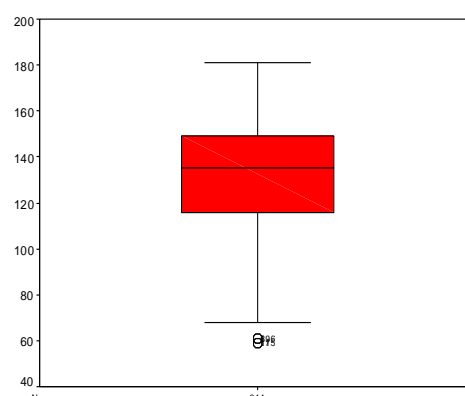
به منظور بررسی و توصیف دقیق تر پاسخ های به دست آمده از پرسشنامه ها، شاخص های آمار توصیفی از قبیل اندازه های گرایش مرکزی و شاخص های پراکندگی نیز در جدول زیر ارائه گردیده است.

جدول: شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال کلی تحقیق برای کلیه پاسخگویان به سؤالات پرسشنامه

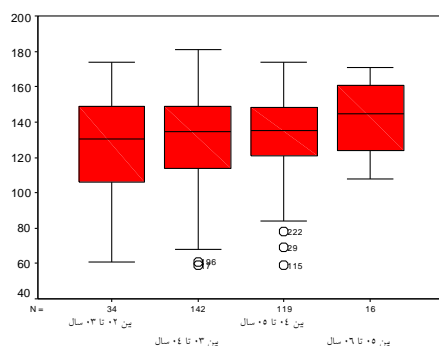
شاخص های آمار توصیفی	میانگین	میانه	کمترین نمره	بیشترین نمره	واریانس	انحراف استاندارد	کجی (چولگی)	کشدگی
سؤال کلی تحقیق	۱۳۱/۲۶	۱۳۵	۵۹	۱۸۱	۶۰۲/۴۹۵	۲۴/۵۴۶	-۰/۵۸۲	۰/۰۰۸



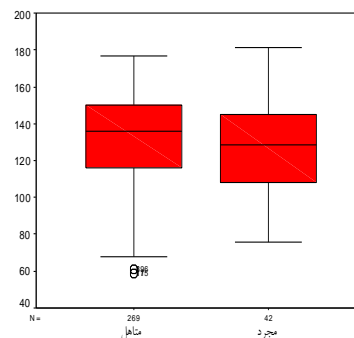
نمودار هیستوگرام مربوط به سؤال کلی تحقیق



نمودار جعبه ای مربوط به سؤال کلی تحقیق



مقایسه شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال کلی تحقیق بر اساس سن پاسخگویان



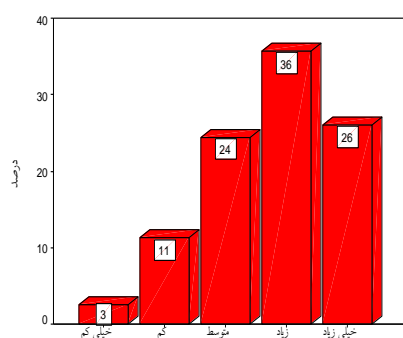
نمودار جعبه ای مربوط به سؤال کلی تحقیق بر اساس تأهل پاسخگویان

آیا دوره های شغلی - اختصاصی بر سطح دانش و مهارت کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان تأثیر دارند؟

به منظور پاسخگویی به این سؤال، مجموع نمره به دست آمده از سؤالات شماره ۸، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۵ و ۳۷ پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق، برای کلیه افراد پاسخگو به سؤالات پرسشنامه، محاسبه گردید و سپس نمرات به دست آمده در پنج دسته خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، دسته بندی گردید که توزیع فراوانی و درصد آن به همراه نمودار مربوطه به شرح زیر ارائه شده است.

جدول: توزیع فراوانی و درصد مربوط به سؤال ۱ تحقیق

سؤال ۱ تحقیق	توزیع فراوانی	درصد توزیع	درصد تجمعی
--------------	---------------	------------	------------

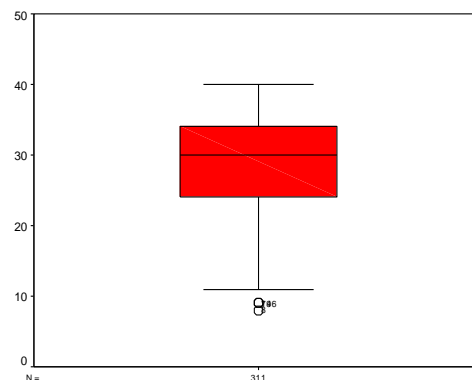
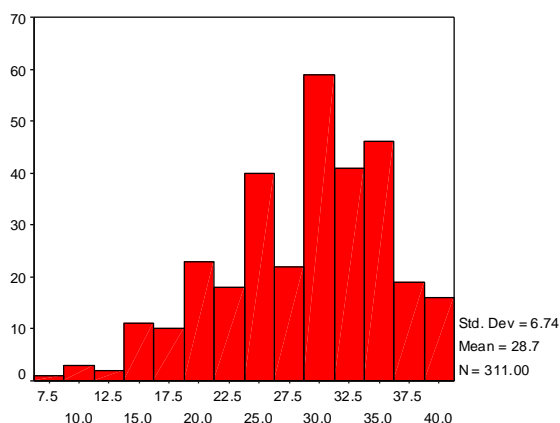


خیلی کم	۸	۲/۶	۲/۶
کم	۳۵	۱۱/۳	۱۳/۸
متوسط	۷۶	۲۴/۴	۳۸/۳
زیاد	۱۱۱	۳۵/۷	۷۴
خیلی زیاد	۸۱	۲۶	۱۰۰
مجموع	۳۱۱	۱۰۰	

به منظور بررسی و توصیف دقیق تر پاسخ های به دست آمده از پرسشنامه ها، شاخص های آمار توصیفی از قبیل اندازه های گرایش مرکزی و شاخص های پراکندگی نیز در جدول زیر ارائه گردیده است.

جدول: شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال ۱ تحقیق برای کلیه پاسخگویان به سؤالات پرسشنامه

شاخص های آمار توصیفی	میانگین	میانه	کمترین نمره	بیشترین نمره	واریانس	انحراف استاندارد	کجی (چولگی)	کشیدگی
سؤال ۱ تحقیق	۲۸/۶۶	۳۰	۸	۴۰	۴۵/۴۶۳	۶/۷۴۳	-۰/۵۷۸	-۰/۱۴۹



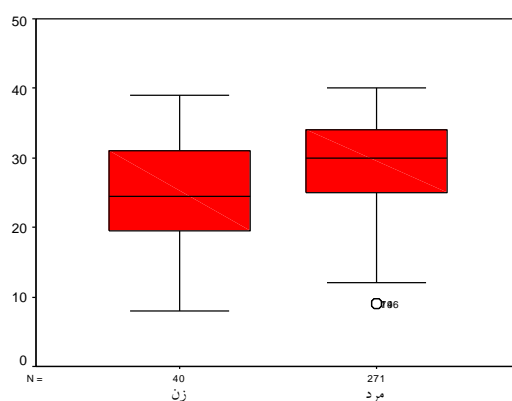
نمودار جعبه ای مربوط به سؤال ۱ تحقیق برای کلیه پاسخگویان به سؤالات پرسشنامه

نمودار هیستوگرام مربوط به سؤال ۱ تحقیق برای کلیه پاسخگویان به سؤالات پرسشنامه

الف) مقایسه شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس جنسیت پاسخگویان

جدول: مقایسه شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس جنسیت پاسخگویان

شاخص های آمار توصیفی	میانگین	میانه	کمترین نمره	بیشترین نمره	واریانس	انحراف استاندارد	کجی (چولگی)	کشیدگی
زن	۲۵/۰۵	۲۴/۵۰	۸	۳۹	۶۲/۱۵۱	۷/۸۸۴	-۰/۰۶۶	-۰/۶۱۲
مرد	۲۹/۲۰	۳۰	۹	۴۰	۴۱/۰۰۲	۶/۴۰۳	-۰/۶۱۱	-۰/۰۴۰

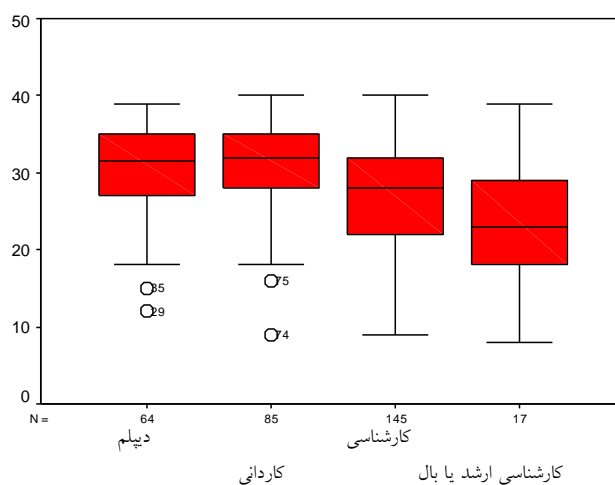


نمودار جعبه ای مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس جنسیت پاسخگویان

ب) مقایسه شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس تحصیلات پاسخگویان

جدول: مقایسه شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس تحصیلات پاسخگویان

شاخص های آمار توصیفی	میانگین	میان	کمترین نمره	بیشترین نمره	واریانس	انحراف استاندارد	کجی (چولگی)	کشیدگی
دیپلم	۳۰/۲۸	۳۱/۵۰	۱۲	۳۹	۳۷/۳۸۰	۶/۱۱۴	-۰/۸۱۵	۰/۴۱۰
کاردانی	۳۱/۰۸	۳۲	۹	۴۰	۳۳/۱۲۴	۵/۷۵۵	-۱/۰۹۰	۱/۹۲۹
کارشناسی	۲۷/۱۳	۲۸	۹	۴۰	۴۴/۱۲۹	۶/۶۴۳	-۰/۲۷۵	-۰/۴۶۳
کارشناسی ارشد یا بالاتر	۲۳/۵۳	۲۳	۸	۳۹	۷۱/۷۶۵	۸/۴۷۱	۰/۲۱۸	-۰/۴۹۶

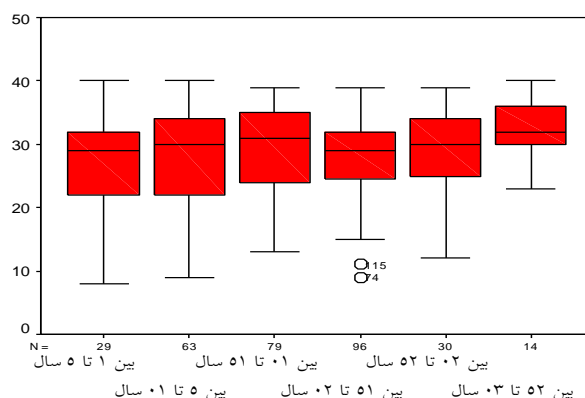


نمودار جعبه ای مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس تحصیلات پاسخگویان

مقایسه شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس سابقه خدمت پاسخگویان

جدول: مقایسه شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس سابقه خدمت پاسخگویان

شاخص های آمار توصیفی	میانگین	میانه	کمترین نمره	بیشترین نمره	واریانس	انحراف استاندارد	کجی (چولگی)	کشیدگی
بین ۱ تا ۵ سال	۲۷/۳۸	۲۹	۸	۴۰	۵۸/۷۴۴	۷/۶۶۴	-۰/۵۹۸	۰/۰۴۷
بین ۵ تا ۱۰ سال	۲۷/۹۴	۳۰	۹	۴۰	۵۵/۷۳۸	۷/۴۶۶	-۰/۳۷۷	-۰/۶۶۲
بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۲۹/۲۵	۳۱	۱۳	۳۹	۴۴/۴۹۹	۶/۶۷۱	-۰/۵۱۷	-۰/۶۰۹
بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۲۸/۳۹	۲۹	۹	۳۹	۴۰/۶۱۸	۶/۳۷۳	-۰/۶۲۱	۰/۳۳۲
بین ۲۰ تا ۲۵ سال	۲۹/۰۷	۳۰	۱۲	۳۹	۳۸/۳۴۰	۶/۱۹۲	-۰/۷۴۹	۰/۵۸۳
بین ۲۵ تا ۳۰ سال	۳۲/۲۹	۳۲	۲۳	۴۰	۱۸/۹۸۹	۴/۳۵۸	-۰/۴۴۰	۰/۴۸۵



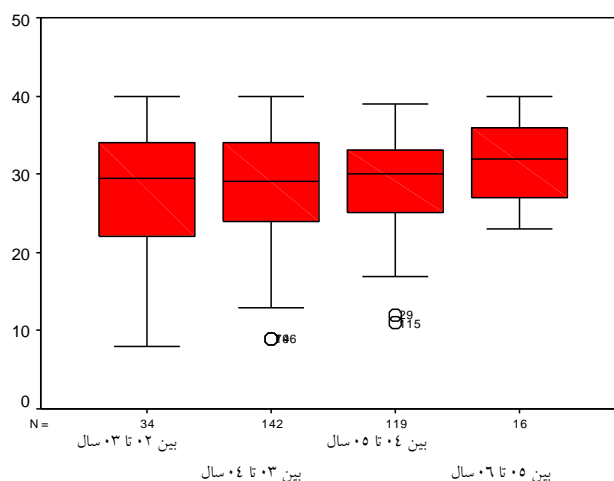
نمودار جعبه ای مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس سابقه خدمت پاسخگویان

مقایسه شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس سن پاسخگویان

جدول: مقایسه شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس سن پاسخگویان

شاخص های آمار توصیفی	میانگین	میانه	کمترین نمره	بیشترین نمره	واریانس	انحراف استاندارد	کجی (چولگی)	کشیدگی
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۲۸/۱۲	۲۹/۵۰	۸	۴۰	۶۱/۸۰۴	۷/۸۶۲	-۰/۴۵۶	-۰/۲۹۳
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۲۸/۱۰	۲۹	۹	۴۰	۵۰/۷۸۵	۷/۱۲۶	-۰/۵۳۴	-۰/۳۸۸

۰/۰۱۵	-۰/۵۷۸	۶/۰۱۲	۳۶/۱۴۹	۳۹	۱۱	۳۰	۲۹/۱۱	بین ۴۰ تا ۵۰ سال
-۱/۰۳۹	-۰/۲۳۸	۵/۲۹۲	۲۸	۴۰	۲۳	۳۲	۳۱/۵۰	بین ۵۰ تا ۶۰ سال

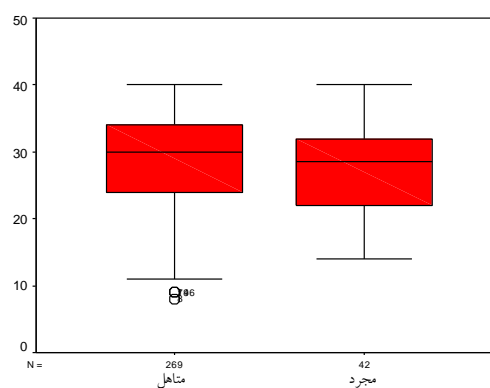
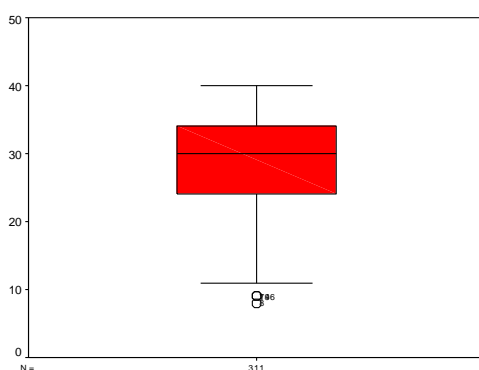


نمودار جعبه ای مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس سابقه خدمت پاسخگویان

مقایسه شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس تأهل پاسخگویان

جدول: مقایسه شاخص های آمار توصیفی مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس تأهل پاسخگویان

شاخص های آمار توصیفی	میانگین	میانه	کمترین نمره	بیشترین نمره	واریانس	انحراف استاندارد	کجی (چولگی)	کشیدگی
متأهل	۲۸/۸۶	۳۰	۸	۴۰	۴۵/۴۰۸	۶/۷۳۹	-۰/۶۳۹	-۰/۰۰۸
مجرد	۲۷/۴۳	۲۸/۵۰	۱۴	۴۰	۴۵/۱۲۹	۶/۷۱۸	-۰/۲۲۶	-۰/۷۰۶



نمودار جعبه ای مربوط به سؤال ۱ تحقیق بر اساس تأهل پاسخگویان

نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر دوره های شغلی - اختصاصی نظام جامع آموزش کارکنان وزارت نیرو در تحقق برنامه های استراتژیک شرکت آب و فاضلاب استان لرستان می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی استفاده نموده است و در این زمینه از شاخص های آمار توصیفی شامل جداول توزیع فراوانی، درصد، درصد تجمعی و نمودارها، شاخص های گرایش مرکزی و نیز شاخص های پراکندگی استفاده نموده و آن ها را در گروه های مختلف مقایسه نموده است و برای این منظور از نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان دارای مدرک تحصیلی دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و بالاتر شاغل در شرکت آب و فاضلاب استان لرستان است که تعداد آن ها مطابق آمار نامه این سازمان ۳۲۰ نفر می باشد، از این تعداد ۲۷۵ نفر مرد و ۴۵ نفر زن هستند.

منابع

۱. ابطحی، سید حسین، آموزش و بهسازی سرمایه های انسانی، تهران، انتشارات لانیز، ۱۳۸۳.
۲. ابطحی، سید حسین، آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران: انتشارات سازمان گسترش و نوسازی ایران، ۱۳۷۴.
۳. اکبری، محمد، بررسی و ارزشیابی دوره پیش دانشگاهی شهرستان قم بر اساس الگوی سیپ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ۱۳۸۴.
۴. بازرگان، عباس، ارزشیابی آموزشی، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۴.
۵. براسیون، جان ام. برنامه ریزی استراتژیک برای سازمان های دولتی و غیر انتفاعی، ترجمه عباس منوریان، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۶. بروس اندی، لانگدن کن، تفکر استراتژیک، ترجمه سعید علی میرزایی، تهران، انتشارات سیمای فرهنگ، ۱۳۸۳.
۷. بزاز جزایری، سید احمد، آموزش کارکنان به عنوان ضرورتی شناخته شده در سازمان های اداری، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۳.
۸. بزاز جزایری، سید احمد، تأثیر دوره های آموزشی روی عملکرد کارکنان شرکت صنایع فولاد اهواز، ۱۳۷۳.
۹. بست، جان، تحقیق در علوم تربیتی، ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی، تهران، انتشارات رشد، ۱۳۷۳.
۱۰. بولا، اس، اچ، ارزیابی آموزشی و کاربرد آن در سواد آموزی تابعی، ترجمه عباس بازرگان، ۱۳۶۲، تهران، انتشارات مرکز دانشگاه، ۱۹۷۹.
۱۱. پیرس و رابینسون، برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک، ترجمه دکتر سهراب خلیلی شورینی، تهران، انتشارات یادواره کتاب، ۱۳۸۰.
۱۲. جیمز دبیلو واکر، برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی، ترجمه خدابخش داشگر زاده، تهران، انتشارات موسسه نشر فرهنگی زند، ۱۳۷۵.
۱۳. حسینی، محمد رضا. ۱۳۸۹. بررسی وضعیت موجود آموزش و طراحی نظام برنامه ریزی شرکت آب و فاضلاب استان تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۱۴. خورشیدی، عباس، ارزشیابی آموزشی، تهران: انتشارات یسط، ۱۳۸۲.
- Alexander, L.D. (1985), "Successfully Implementing Strategic Decisions", Long Range Planning, ۱۵.
- 16-APQCS International Benchmarking (2011) "Enabling Human Resources as a strategic Partner", APQC Edition.

17. APQC International Benchmarking (2011) "Enabling Human Resources as a strategic partner", APQC edition.
18. Beer, M., Eisenstat, R.A. (2000), "The silent killer of strategy Implementing and learning", Sloan Management Review,.
19. Brenes, E.R, Mena, M. and Molina, G.E. (2009). "key success factors for Strategy Implementation in Latin America" Journal of Business Research..
20. Fryl. Fred and stoner R.charles (1995) strategic planning for Business up start publishing , company the new and small.inc.
21. Hax , arnold c. Nicolas , s. Majluf , 1996, the strategy, concept and process , a pragmatic approach , prentice –Hall international , INC, Second edition.
22. Hensey , Melleville ,(1991) Essential success factors for strategic planning journal of management in. Hngineering .
23. Johnson , Rick ,(2007) Strategic Planning – Key Success factors ard.How to Avioid ten common Mistakes.
24. Kalinic and Arsovski (2009). Mobile learning – quality standards, Requairements and constrains. International Journal for quality research UDK- 378: 004 scientific Review.
25. Kaplan, R.S., Norton, D.P. (1996), The Balanced Score- card- Translating strategy into Action, Harvard Business School Press, Boston, MA,.
26. Mclood Jr. R. (1994) information system concepts.New York:macmillan.
27. Miller, S. (1997), " Implementing strategic Decisions: Four key success Factors", Organization Studies.
28. Miller, S., Wilson, D., and Hickson, D.(2008) Beyond Planning: Implementing strategic Decisions. Long Range planning .
29. Mintzberg, H., Raisinghani, D. A(1976) Theoret, The structure of Unstructured Decisions, Adm. Sci.