تأثیر دوره آموزش ضمن خدمت مدیریت بحران بر کارایی مدیران شهرستان دماوند استان تهران در هنگام سوانح از نظر شرکت کنندگان دردوره

محمدرضا هداوندی*، فاطمه هداوندی**

*نویسندهٔ مسئول محمد رضا هداوندی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ایران.

Email: hadavandi20@gmail.com

**فاطمه هداوندی، دانشجوی رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور تهران، ایران.

وصول مقاله : ۸۹/۴/۱۹

پذیرش مقاله: ۸۹/۶/۲۰

چکیده

مقدمه: آموزش یکی از مؤثرترین ابزارها برای مقابله با حوادث و بلایای طبیعی و ضامن ارائه مناسب خدمات امدادی و بشردوستانه است. آموزش در صورتی که منظم و هدفمند و در راستای نیازهای واقعی مدیران بحران تدوین و اجرا شود باعث بهبود عملکرد و کارایی آنان خواهد شد. هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت مدیریت بحران برکارایی مدیران بحران شهرستان دماوند استان تهران در هنگام سوانح است.

روش‌ها: در این مطالعه توصیفی جامعهٔ آماری تمامی مدیران، معاونین و رابطین حوادث شهرستان دماوند (۱۶۴ نفر) در سال ۱۳۸۹ بودند. تعداد نمونه ۶۷ نفر و روش نمونه‌گیری روش تصادفی ساده و ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته α =۰/۸۱ بود.

یافته‌ها: ۳۷/۲٪ در حد خیلی زیاد، ۴۰/۳٪ در حد زیاد و ۲۲/۴٪ در حد متوسط بیان داشته اند که آموزش مدیران بحران در بالا بردن کارایی آنان مؤثر است.

نتیجه گیری: نتایج بررسی‌های انجام شده در این تحقیق نشان می‌دهد که محتوای دورهٔ آموزشی مدیریت بحران با نیازهای شغلی مدیران بحران تناسب دارد و گذراندن دورهٔ مدیریت بحران باعث ارتقاء کارایی مدیران ستاد حوادث بحران از دیدگاه آنان می‌شود.

کلمات کلیدی: آموزش ضمن خدمت، مدیر بحران، کارایی، آموزش مدیریت بحران .

مقدمه

وقوع سوانح طبیعی درجهان با توجه به روند رو به رشد خود نسبت به قرون گذشته از لحاظ تعداد و میزان خسارت، تأثیرات بسیار زیادی را بر سکونت گاه‌های انسانی می گذارد. سوانح طبیعی در غالب موارد موجب خسارت شدید مالی و جانی شده و فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی رامختل می کند. از آنجائی که جلوگیری از بروز این پدیده‌ها به سبب طبیعت آنها امکان پذیر نمی باشد، تشکیل مدیریتی توانمند و کارامد تا حد زیادی می‌تواند میزان خسارت را کاهش داده و شرایط بحرانی را در کوتاه ترین زمان به سوی شرایط عادی هدایت کند(۱).

حوادث غیر مترقبه در تاریخ زندگی بشر همواره نقشی محدود کننده داشته و تأثیرات فراوانی را از خود به جای گذاشته‌اند. از این رو چگونگی برخورد با بحران های ناشی از وقوع سوانح طبیعی یکی از اضطراب‌های همیشگی جوامع انسانی بوده است. نتایج مطالعات میدانی صورت گرفته در بحران های ناشی از این حوادث نشان می دهد که یکی از مهم‌ترین عوامل کاهش یا افزایش میزان خسارت و تعداد تلفات انسانی در هنگام بروز سوانح طبیعی، وجود یا عدم وجود سیستم مدیریت بحران کارامد می‌باشد و با توجه به ویژگی‌های خاص حوادث و سوانح طبیعی، شناخت و مدیریت این گونه بحران ها از حساسیت و پیچیدگی بسیار بالایی برخوردار است.

بنابراین شناخت اصول و شیوه‌های صحیح مدیریت بحران های طبیعی درجلوگیری از تبدیل پدیده های طبیعی به بحران های اجتماعی اهمیتی حیاتی دارد(۲).

تجربیات حاصل از وقوع بحران و سوانح در ایران و جهان نشان داده است که هرچند سازمان‌ها، نهادها و مؤسسات امدادی و غیردولتی، آمادگی کافی و لازم برای حضور و اقدام به موقع در صحنه های آسیب ناشی از سوانح را دارند، اما به دلیل عدم وجود مدیران آموزش دیده و آگاه به علم مدیریت بحران، سبب شده است که در مواجهه با سوانح احساس ضعف و ناتوانی نمایند(۳).

پیتر دراکر در مورد اهمیت مدیران در سازمان می‌گوید مدیران کمیاب‌ترین و در عین حال با ارزش ترین سرمایه سازمان‌ها می‌باشند (۴). بر این اساس برای مواجهه صحیح با سوانح و پاسخ‌گویی به آن با توجه به استانداردهای جهانی، ناگزیر از آموزش مدیران بحران و نهادینه کردن آن در سیستم های علمی و اجرایی هستیم(۵).

مدیریت بحران کارامد یکی از عوامل مؤثر در کاهش میزان خسارات و تلفات انسانی در هنگام بروز حوادث است. اگر قبل از وقوع بحران آمادگی لازم کسب شود و افراد از آموزش و تمرین کافی برخوردار باشند و از بحران های گذشته نیز تجربهٔ کافی اندوخته باشند، شانس موفقیت بیشتری در اداره بحران وجود دارد. بنابراین لازم است که در سطوح مختلف کشوری، استانی و شهری بر اساس چرخهٔ مدیریت بحران، برنامه ریزی لازم صورت گیرد و با توجه به فراوانی و احتمال وقوع بلایا در هر منطقه، سناریوهای مختلفی تهیه و اجرا شود و با

انجام تمرینات منظم و برنامه ریزی شده تجربیات لازم در خصوص چگونگی اداره بحران، در شرایط غیر بحرانی به دست آید و بر اساس نتایج حاصل از تمرینات و آموزش ها،آمادگی لازم برای مواجهه اصولی با بحران های احتمالی کسب گردد(۶).

مطالعات علمی مبین آن است که آموزش افراد در زمینهٔ مدیریت بحران و آمادگی در برابر بلایا موجب حفظ جان هزاران نفر شده و کاهش هزینه ها، حفظ دارایی ها و پیشگیری از عوارض ثانویه را به همراه خواهد داشت(۷) . براین اساس آموزش مدیران و افراد در معرض خطر، یکی از بخش های ضروری در برنامه آمادگی در برابر سوانح به شمار می رود. این آموزش‌ها باید به گونه ای طراحی شوند که به تغییر در دانش، نگرش و مهارت افراد منجر شود (۵)، زیرا آموزش یک استراتژی است که با هدفی خاص و جهتی مشخص در طول زمان اجرا می شود(۸).

ویلیام جیمز از دانشگاه هاروارد در مطالعات خود دریافت که کارکنان در سازمان ها از ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی خود استفاده می کنند. تحقیقات وی نشان داد که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طرز شایسته ای برانگیخته شوند، ۸۰ تا ۹۰ درصد از توانایی ها و قابلیت های خود را بروز می‌دهند (۹) و این در صورتی اتفاق می افتد که مدیران عالی سازمان از برنامه‌های آموزشی به طور جدی حمایت کنند(۱۰). در کشور ما که هر از چند گاهی با انواع حوادث طبیعی و غیر طبیعی مواجه هستیم آموزش مدیران نه تنها مطلوب است بلکه فعالیتی است که هر سازمان باید برای آن منابعی را در نظر بگیرد تا همواره مدیرانی کارامد در اختیار داشته باشد.

تیلور تخصصی کردن وظیفه ها، استخدام کارکنان قدرتمند برای موقعیت های سخت و هماهنگی مؤثر میان وظایف را موجب کارایی بیشتر می دانست. هنری گات روی عناصر انسانی و جنبهٔ روانی کار تأکید داشت و هنری دنیسون معتقد بود صرفاً جنبه های اقتصادی باعث ایجاد انگیزه در کارکنان نمی شود. نتایج پژوهش لیکرت در زمینهٔ رابطهٔ افزایش تولید و کارایی با انگیزش، چهار ناحیه مختلف کاری را آشکار ساخت که بهترین وضعیت ناحیه ای است که کارکنان با روحیه ای قوی تولید قابل ملاحظه ای را عرضه می دارند. این ناحیه از تلفیق دو مکتب مدیریت علمی و روابط انسانی به دست آمده است. التون مایو در آزمایشاتی که به آزمایش هاثورن شهرت یافت بررسی اثرات مختلف محیط کار بر روی کارایی کارکنان را مورد پژوهش قرار داد. بر اساس نتایج تحقیق او آزادی عمل به عنوان عامل محرک در افزایش تولید شناخته شد و در این بین آموزش و تواناسازی در افزایش کارایی مدیران بحران نقش عمده ای دارد(۱۱). هدف آموزش، دستیابی مدیران به اطلاعات، مهارت ها و نگرش های ضروری برای بهبود کارایی و اثربخشی است(۱۲). صاحب نظران تربیت نیروی انسانی اهداف زیر را برای آموزش در نظر گرفته اند:

- هماهنگی با تغییرات و پیشرفت‌های علمی و تکنولوژیکی
- هماهنگی با نیاز های جدید جامعه هدف
- توسعه مهارت های ادراکی، فنی و انسانی

- کسب نگرش درست و آمادگی برای مقابله با تغییرات
- اثربخش و کارآمد ساختن افراد با افزایش انگیزه و رضایت شغلی و بهره‌وری(۱۳).

مطالعات اولیه در زمینه کارایی به دوران آدام اسمیت ۱۷۷۶، فردریک تیلور ۱۸۵۰ تا اواخر قرن نوزدهم برمی‌گردد. (۱۴) کارایی عبارت است ازنسبت بازدهٔ واقعی به دست آمده به بازدهی استاندارد و تعیین شده(مورد انتظار) یا نسبت مقدار کاری که انجام می‌شود به مقدار کاری که باید انجام شود.(۱۵) از جمع بندی ادبیات موضوع می توان به عوامل زیر که در کارایی مدیران مؤثر هستند اشاره نمود: همکاری و مشورت با همکاران، تجربهٔ مدیریتی، دانش و مهارت مدیریتی، آشنایی با برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل، ارزشیابی، حس مسئولیت پذیری، داشتن روحیهٔ علاقه به کار و رضایت شغلی، تصمیم گیری مؤثر، توجه به آموزش و یادگیری، خلاقیت و نوآوری، توجه به نیاز های زیردستان و ارباب رجوع.

اثربخشی عبارت است از درجهٔ نیل به اهداف. معنای اثربخشی این است که در آموزش مدیران و رابطین حوادث دستیابی به هدف آموزش در مرحلهٔ برنامه‌ریزی تا چه حد و در چه زمانی بوده است و نتیجهٔ حاصل از فراگیری آموزش تا چه حد برای سازمان‌های مدیریت بحران مطلوبیت دارد. بنابراین می توان گفت کارایی مدیران بحران با نحوهٔ عملکرد و میزان اثربخشی آنان در محیط بحران زده قابل سنجش است و کارایی بدون دستیابی به اثربخشی معنی دار نیست (۱۶). هدف از مطالعهٔ حاضر بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت مدیریت بحران بر کارایی مدیران بحران شهرستان دماوند استان تهران از دیدگاه آنان است.

روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی، توصیفی است. در این تحقیق متغییر مستقل دوره آموزشی ضمن خدمت مدیریت بحران و متغییر وابسته کارایی مدیران بحران و رابطین حوادث درهنگام حادثه است.

جامعهٔ آماری این تحقیق تمامی مدیران و رابطین حوادث شهرستان دماوند استان تهران (۱۶۴ نفر) در سال ۱۳۸۹ هستند. تعداد نمونه ۶۷ نفر است که با روش تصادفی ساده و از طریق فرمول نمونه گیری به دست آمده است. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته است. ابزار تحقیق بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت طراحی شده که دارای ۱۸ گویه است و شامل اطلاعات فردی، دیدگاه شرکت کنندگان نسبت به دوره آموزشی و دیدگاه شرکت کنندگان نسبت به تاثیر آموزش بر کارایی را می‌سنجد. برای تعیین روایی محتوایی آزمون از قضاوت ۱۰ متخصص در این باره که سؤال‌های آزمون تا چه میزان معرف محتوا و هدف‌های حوزهٔ محتوایی هستند استفاده شد (۱۷).

در زمینهٔ پایایی پرسشنامه بسته پاسخ ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۱) با استفاده از نرم افزار spss به دست آمد. پس از اجرای پرسشنامه در میان مدیران و رابطین حوادث شهرستان دماوند ۶۷ پرسشنامه جمع آوری شد. به منظور بررسی و تحلیل داده‌ها، از شاخص های آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین استفاده شد

جدول شمارهٔ ۱- آمار تحصیلات، سن و سابقهٔ مدیریتی مدیران و رابطین حوادث شهرستان دماوند استان تهران

تحصیلات	تعداد	درصد	سن	تعداد	درصد	سابقهٔ مدیریت	تعداد	درصد
فوق لیسانس	۲	۲/۹۸	۲۰-۲۵	۲	۲/۹۸	۱-۵	۳۴	۵۰/۷۴
لیسانس	۲۲	۳۲/۸۳	۲۶-۳۰	۸	۱۱/۹۴	۶-۱۰	۱۵	۲۲/۳۸
فوق دیپلم	۱۴	۲۰/۸۹	۳۱-۳۵	۲۱	۳۱/۳۴	۱۱-۱۵	۸	۱۱/۹۴
دیپلم	۲۸	۴۱/۷۹	۳۶-۴۰	۱۶	۲۳/۸۸	۱۶-۲۰	۷	۱۰/۴۴
سیکل	۱	۱/۴۹	۴۱-۴۵	۱۰	۱۴/۹۲	۲۱-۲۵	۱	۱/۴۹
جمع کل	۶۷	۱۰۰	۴۶-۵۰	۷	۱۰/۴۴	۲۶-۳۰	۲	۲/۹۸
			۵۱-۵۵	۳	۴/۴۷	جمع کل	۶۷	۱۰۰
			جمع کل	۶۷	۱۰۰			

یافته‌ها

اطلاعات جمعیت شناختی

مشخصات فردی مدیران و رابطین حوادث بحران از نظر تحصیلات، سن و سابقهٔ مدیریتی در جدول شمارهٔ ۱ آمده است. جدول شمارهٔ ۱ نشان می‌دهد ۲/۹۸ درصد (۲ نفر) فوق لیسانس، ۳۲/۸۳ درصد(۲۲ نفر) مدیران تحصیلات لیسانس و ۲۰/۸۹ درصد (۱۴ نفر) فوق دیپلم و ۴۱/۷۹ درصد (۲۸ نفر) دیپلم و ۱ نفر سیکل هستند. ۲۱ نفر از آنها بین ۳۰ تا ۳۵ سال و ۱۶ نفر بین ۳۵ تا ۴۰ سال و فقط ۳ نفر بین ۵۰ تا ۵۵ سال هستند. ۵۰/۷۴ درصد (۳۴ نفر) بین ۱ تا ۵ سال سابقه کار و ۲۲/۳۸ درصد (۱۵ نفر) بین ۵ تا ۱۰ سال و ۱۱/۹۴ درصد (۸نفر) بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۰/۴۴ درصد (۷ نفر) بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقهٔ مدیریت دارند.

نتایج حاصل از سؤالات تحقیق

- سؤال یک: گذراندن دوره مدیریت بحران تا چه اندازه باعث ارتقاء دانش و مهارت مدیر ان ستاد حوادث می‌گردد؟.نتایج نشان می‌دهد که ۴۰/۳ ٪ در حد خیلی زیاد ، ۳۴/۳٪ در حد زیاد ، ۲۳/۹٪ در حد متوسط و ۱/۵٪ در حد خیلی کم معتقدند که گذراندن دورهٔ مدیریت بحران باعث ارتقاء دانش و مهارت مدیران ستاد حوادث بحران می شود.
- سؤال دو: تا چه اندازه آموزش مدیران بحران در بالا بردن کارایی شما در هنگام بحران موثر است؟. ۳۷/۲٪ در حد خیلی زیاد، ۴۰/۳٪ در حد زیاد و ۲۲/۴٪ در حد متوسط بیان داشته اند که آموزش

مدیران بحران در بالا بردن کارایی آنان مؤثر است.

- سؤال سه: تا چه اندازه گذراندن دوره مدیریت بحران در خلاقیت مدیران در حین حوادث موثر است؟.۳۱/۳ ٪ در حد خیلی زیاد، ۵۳/۷٪ در حد زیاد و ۱۴/۹٪ در حد متوسط معتقدند که گذراندن دوره مدیریت بحران در خلاقیت مدیران در حین حوادث مؤثر است.

- سؤال چهار: تا چه اندازه دوره مدیریت بحران با پست سازمانی شما تطابق دارد؟. ۳۴/۳٪ در حد خیلی زیاد، ۳۵/۸٪ در حد زیاد، ۲۳/۹٪ در حد متوسط و ۳٪ در حد کم و ۳٪ در حد خیلی کم اظهار داشته اند که دورهٔ مدیریت بحران با پست سازمانی آنها تطابق دارد.

- سؤال پنج: به نظر شما دوره آموزشی مدیریت بحران تا چه حد نیاز به بازنگری دارد؟. ۲۲/۴٪ در حد خیلی زیاد، ۴۶/۳٪ در حد زیاد، ۲۶/۹٪ در حد متوسط و ۴/۵٪ در حد کم معتقدند که دورهٔ آموزشی مدیریت بحران نیاز به بازنگری دارد.

- سؤال شش: به نظر شما تا چه حد این دوره مورد نیاز کارکنان زیر نظر شما می باشد؟. ۲۹/۹٪ در حد خیلی زیاد ، ۴۶/۳ ٪ در حد زیاد و ۲۳/۹ ٪ در حد متوسط معتقدند که دورهٔ آموزشی مدیریت بحران مورد نیاز کارکنان آنها می‌باشد.

- سؤال هفت: به نظر شما تا چه حد این دوره مورد نیاز همکاران شما می باشد. ۲۹/۹٪ در حد خیلی زیاد، ۵۵/۲٪ در حد زیاد و ۱۳/۴٪ در حد متوسط و ۱/۵٪ در حد کم بیان داشته اند که دورهٔ آموزشی مدیریت بحران مورد نیاز همکاران آنها می‌باشد.

- سؤال هشت: تا چه اندازه بازنگری محتوای دوره آموزشی مدیریت بحران باعث ارتقاء کارایی مدیران می شود. ۳۸/۸٪ درصد در حد خیلی زیاد و ۴۱/۸٪ درصد در حد زیاد و ۱۷/۹٪ درصد در حد متوسط و ۱/۵٪ در حد کم معتقدند که بازنگری محتوای دورهٔ آموزشی مدیریت بحران باعث ارتقاء کارایی مدیران بحران می‌شود.

- سؤال ۹- به نظر شما این دورهٔ آموزشی تا چه اندازه به اهداف مورد نظر رسیده است؟. ۱۹/۴ ٪ مدیران میزان دستیابی دورهٔ آموزشی به اهداف آموزشی را در حد خیلی زیاد و ۴۳/۳ ٪ در حد زیاد و ۳۱/۳ درصد در حد متوسط و ۶ درصد در حد کم می دانند. در مجموع ۶۲/۷ درصد اظهار داشته اند که دورهٔ آموزشی کارگاهی مدیریت بحران به اهداف آموزشی تعیین شده دست یافته است.

- سؤال ده: به نظر شما محتوای دوره آموزشی مدیریت بحران تا چه اندازه با نیاز های شغلی مدیران بحران تناسب دارد. ۳۵/۸٪ در حد خیلی زیاد و ۴۴/۸٪ در حد زیاد و ۹٪ در حد متوسط و ۱۰/۴٪ در حد کم معتقدند که محتوای دورهٔ آموزشی مدیریت بحران با نیازهای شغلی مدیران بحران تناسب دارد.

- سؤال یازده: به نظر شما کیفیت دوره آموزشی مدیریت بحران را تا چه حد ارزیابی است.کیفیت دوره آموزشی مدیریت بحران را ۱۹/۴٪ در حد خیلی زیاد، ۴۳/۳٪ در حد زیاد و ۳۷/۳٪ در حد متوسط ارزیابی نموده اند.

- سؤال دوازده: به نظر شما افزایش بودجه و هزینه آموزش مدیران بحران تا چه اندازه بر کارایی آنان موثر است ؟. ۲۵/۴٪

در حد خیلی زیاد، ۵۸/۲٪ در حد زیاد، ۱۴/۹٪ در حد متوسط و ۱/۵٪ در حد کم افزایش بودجه و هزینهٔ آموزش مدیران بحران را بر کارایی آنان مؤثر می‌دانند.

- سؤال سیزده: کارکنان زیر نظر شما تا چه اندازه برای شرکت در دوره آموزشی مدیریت بحران تمایل نشان می دهند؟. ۲۲/۴٪ در حد خیلی زیاد، ۴۳/۳٪ در حد زیاد و ۲۳/۹٪ در حد متوسط و ۱۰/۴٪ در حد کم معتقدند که کارکنان زیر نظر آنان تمایل به شرکت در دورهٔ آموزشی مدیریت بحران را دارند.

- سؤال چهارده: عدم حضور مدیران واجد الشرایط در دوره های مدیریت بحران تا چه اندازه در مدیریت حوادث مشکل ایجاد خواهد کرد؟. ۴۷/۸٪ در حد خیلی زیاد، ۳۸/۸٪ در حد زیاد، ۹٪ در حد متوسط، ۳٪ در حد کم و ۱/۵٪ در حد خیلی کم معتقدند که عدم حضور مدیران واجدالشرایط دوره های مدیریت بحران در مدیریت حوادث مشکل ایجاد خواهد کرد.

- سؤال پانزده: به نظر شما گذراندن دوره های آموزشی مدیریت بحران تا چه حد در کاهش هزینه‌ها در هنگام بحران موثر خواهد بود؟. ۴۹/۳٪ در حد خیلی زیاد، ۴۳/۳٪ در حد زیاد و ۷/۵٪ در حد متوسط معتقدند که گذراندن دوره‌های آموزشی مدیریت بحران در کاهش هزینه ها در هنگام بحران مؤثر خواهد بود.

- سؤال شانزده: تا چه اندازه عدم حضور مدیران در دورهای آموزشی مدیریت بحران باعث کاهش کیفیت امداد و نجات خواهد شد؟. ۴۳/۳٪ در حد خیلی زیاد، ۴۰/۳٪ در حد زیاد و ۱۱/۹٪ در حد متوسط و ۳٪ در حد کم و ۱/۵٪ در حد خیلی کم معتقدند که عدم حضور مدیران در دوره‌های آموزشی مدیریت بحران باعث کاهش کیفیت امداد و نجات خواهد شد.

- سؤال هفده: محتوای عملی (کارگاهی) دوره‌های آموزشی مدیریت بحران را چگونه ارزیابی می کنید؟. کیفیت کار عملی (کارگاهی) دورهٔ آموزشی مدیریت بحران را ۳۱/۳٪ در حد خیلی زیاد، ۴۱/۸٪ در حد زیاد و ۲۶/۹٪ در حد متوسط ارزیابی نموده اند.

- سؤال هجده: محتوای تئوری دوره های آموزشی مدیریت بحران را چگونه ارزیابی می کنید؟. کیفیت محتوای تئوری دورهٔ آموزشی مدیریت بحران را ۲۴/۴٪ در حد خیلی زیاد، ۳۸/۸٪ در حد زیاد، ۳۴/۳٪ در حد متوسط و ۴/۵٪ در حد کم ارزیابی نموده‌اند.

بحث

نتایج بررسی‌های انجام شده در این تحقیق نشان می‌دهد که محتوای دورهٔ آموزشی مدیریت بحران با نیازهای شغلی مدیران بحران تناسب دارد و گذراندن دورهٔ مدیریت بحران باعث ارتقاء دانش و مهارت مدیران ستاد حوادث بحران از دیدگاه آنان می‌شود. این یافته با نتایج تحقیق آذر (۱۸) در سال ۱۳۷۳ در زمینهٔ تأثیر آموزش بر ارتقاء دانش و مهارت مدیران همخوانی دارد.

یکی دیگر از یافته‌ها نشان می‌دهد که آموزش مدیران بحران در بالا بردن کارایی آنان از دیدگاه آنان مؤثر است. این یافته نیز با نتایج تحقیق کرامتی و بانی راد (۱۶و۱۱) در سال ۱۳۷۳ و ۱۳۷۸ در زمینهٔ تأثیر آموزش بر ارتقاء کارایی همخوانی دارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که نظریات و

پژوهش ها بیشتر بر رابطهٔ میان آموزش کارکنان و افزایش کارایی متمرکز شده اند (۲۰و۱۹). نتایج پژوهش‌های محققان (۲۰و ۱۹و۱۶) نشان می‌دهد که رابطهٔ معنی‌داری میان آموزش کارکنان و افزایش کارایی آنان وجود دارد. نتایج تحقیق سلحشور (۲۲) نشان می‌دهد که عوامل: برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل، ارزشیابی، ویژگی‌های فردی مدیر، روابط انسانی، امکانات، هدایت و رهبری و آموزش و یادگیری در افزایش کارایی مدیران مؤثرند. پژوهش درستکار (۲۳) در سال ۱۳۸۵ نیز نشان داد که کارکنان آموزش دیده نسبت به کارکنان آموزش ندیده از کارایی بیشتر، سرعت و دقت کاری بیشتر، مهارت بیشتر ، توانمندی کاری بیشتری برخوردار بوده‌اند. این یافته نیز با نتایج تحقیق حاضر در زمینهٔ ارتقاء دانش و مهارت مدیران از طریق آموزش همخوانی دارد.

بر اساس یافتهٔ پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود به‌منظور آماده سازی مدیران بحران و افزایش دانش و آگاهی آنان در زمینهٔ بحران، دوره‌های آموزشی به طور پیوسته و مستمر در سطوح مختلف مدیریتی در طول سال طراحی و اجرا گردد و با توجه به وجود تغییرات در زمینهٔ علم و دانش، سرفصل‌ها و محتوای دورهٔ آموزشی مدیریت بحران متناسب با این تغییرات مورد بازنگری قرار گیرد.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از زحمات جناب آقای حسین شریف آرا که در اجرای این تحقیق ما را یاری نمودند، کمال تشکر را داشته باشند.

فهرست منابع

1. Panahi N, Mohammad Nejad V. "Study of Disaster Management and Vulnerability of Metropolises relating with natural disasters in Iran". 2nd Conference of natural disasters response, 2008. [In Persian]
2. Asno Ashari H. "New approach to crisis management in disasters", 2nd scientific research conference management research & rescue, 2006
3. Jahangiri K, "Principles of disaster management in health & care sector". Comprehensive papers at the 1st International Conference on crisis management in natural disasters. National Geosciences data bases, 2006. [In Persian]
4. Drucker, Peter F, "Practice of Management Harper and Row". Publishers, New York n.y.1954.
5. Jahangiri K, "Principles of disaster management". Tehran, Institute of Applied Science & Technology, 2010. [In Persian]
6. Garkaz Y, Garkaz M, Atrchian M. "Principles of disaster management in disasters". Tehran, Non-defense organization, 2008
7. Hossseni M, "Role of training in crisis management". 3rd international congress of health & care and disaster

providing educational services to Iran Khodro". MA thesis, Psychology and Educational Sciences of Tehran University. P 20. [In Persian]

14. Shabahang R, Borhani H. "Measure the efficiency in commercial banks and its relationship with organizational and financial", Journal of Economics and Management, July 2000, p.3
15. Payman H, "Productivity and evidences", Tehran: Economic Organization Kosar, 1996. [In Persian]
16. Bani rad N, "the effect of short-term trainings on employee performance from management the viewpoint". 9th Conference of power distribution networks. Zanjan University, 2005.
17. Sarmad Z et el, "Research Methods in Behavioral sciences". Tehran: Agah publication, 2002.
18. Shimon L. Dolan, Schuler Randall S. "Personnel & Human Resource Management". Translated by Iran Nejad Parizi M, 1st edition, Tehran, Soroush publication, 1997 welfare office. MA thesis. Shahid Beheshti University, Faculty of Education and Psychology, 1998
20. Salahshour A, "study the effective factors in high school management efficiency from teachers and management in unexpected disasters. Institute of Applied Science & Technology, 2007. [In Persian]
8. Psacharopoulos G, Woodhall M. "Education for Development", translated by Vahidi P, Sohrabi H, Plan and Budget Organization, 1992
9. Hersey P, Blanchard K. " Management of Organization Behavior ", translated by Ali Alaghband, Tehran, Amir Kabir publication, 1997 p14.
10. Scott C and Jaffe D, "Staff Development Materials", translated by Irannejad Parizi, 1st edition, Tehran, Soroush publication, 1997, p78
11. Keramati M, Hosseini Z, Asgari B. "the relation of computer training with efficiency of scientific authorities of Science & Technology Park", 2nd Year, Vol 2, No. 3, spring 2000, Pp. 213-212. [In Persian]
12. RUE, LESLIE .W & BYARS, LIOYD.L.SUPERVISION.MC GRAW – HILL IRWIN 2001, 466.
13. Hadavandi M, "Assessment the quality of training courses in some institutions Jafari Ghoushci, B. "Ways to increase efficiency", Tadbir Magazine, No. 126, 13th yrs, 2003
19. Andishmand V, "Relationship between on the job training and staff performance in Kerman

mangers viewpoints in Isfahan, MA thesis, Education and Psychology, 1996. [In Persian]

The Effect of on the job training of crisis management course on managers' efficiency of Damavand city during disasters in participants' viewpoints

Hadavandi M, MA education management, Tehran University, Tehran, Iran
Email: hadavandi۲۰@gmail.com
Hadavandi F, student of education management, Payamnour University, Tehran, Iran

Received: ۲۰۱۰-۰۷-۱۰ **Accepted:** ۲۰۱۰-۰۹-۱۱

Abstract

Introduction

Training, which is an appropriate guarantee of relief and humanitarian services, is one of the most effective ways to respond to natural disasters. It can improve performance and efficiency if there is a regular and precise education towards the real needs of crisis managers. This paper aims to study the effect of on the job training course of crisis management on mangers in Damavand city in disasters.

Methods

In this descriptive study, all mangers and coordinators of Damavand city in disasters (۱٦٤) were surveyed in ۲۰۱۰. By using questionnaire and random sampling method, about ٦۷ of participants were selected. (α=۰/۸۱)

Findings

The results were as: ۳۷/۲% very high level, ٤۰/۳% high and ۲۲/٤% average. The participants believed in enhancing managers' performance effectively by training.

Conclusion

The results show that the content of crisis management course harmonized with crisis mangers occupational needs and improve mangers efficiency.

Keywords: on the job training, crisis manager, efficiency, crisis management training