

ارائه الگوی آموزش حرفه‌ای کارکنان (مورد مطالعه: شرکت آژند قشم)^۱

علی اکبر جلیله وند^۲

پرستو خسروی*^۳

بهارک شیرزاد کبری^۴

پریناز بنیسی^۵

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۰)

چکیده

سازمان‌ها برای بقای خود به کارکنان توانمند نیازمند است. در واقع محیط رقابتی کنونی سازمان‌ها، به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. در این راستا هدف تحقیق حاضر ارائه الگوی آموزش حرفه‌ای کارکنان می باشد. در این تحقیق جهت تلفیق داده‌های کیفی و کمی از روش تلفیقی اکتشافی متوالی، طبق مدل ایجاد طبقه بندی با تاکید بر داده‌های کیفی، استفاده شد. در بخش کیفی جامعه مشارکت کنندگان را خبرگان آشنا به موضوع پژوهش تشکیل دادند که با روش هدفمند تا اشباع نظری ۱۵ مصاحبه صورت پذیرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در بخش کیفی از رویکرد گرنند تئوری و نرم افزار MAXQDA استفاده شد در بخش کمی نیز جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت آژند قشم (پاناسونیک) هستند که تعداد آنها برابر با ۳۱۲۲ نفر هستند. نمونه آماری در این تحقیق با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی و فرمول کوکران حجم نمونه ۳۴۲ نفر تعیین شد. در بخش کمی از پرسش نامه محقق ساخته به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز به منظور سنجش و اندازه گیری متغیرهای مورد بررسی استفاده شده است که روایی آن به نظرات خبرگان و پایایی با آلفای کرونباخ تایید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از تکنیک معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS و PLS2 استفاده شد. یافته‌های بخش کیفی نشان داد که ابعاد اصلی مدل را عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی و

^۱ - مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول می باشد.

^۲ - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

^۳ - استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. (مسئول مکاتبات :
Dr.parastookhosravi@gmail.com)

^۴ - استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

^۵ - استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران غرب، تهران، ایران.

عوامل ساختاری تشکیل می‌دهند و شامل ۷۴ زیر مولفه هستند و نتایج بخش کمی نیز نشان می‌دهد که تمامی مقادیر بدست آمده از مولفه‌ها بر روی آموزش حرفه‌ای کارکنان تاثیر مثبتی دارند و روابط معنادار می‌باشد. همچنین یافته‌ها در خصوص اعتبار سنجی مدل نشان داد مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است.

کلمات کلیدی: آموزش، آموزش حرفه‌ای و شرکت آژند قشم.

مقدمه

سازمان‌ها به سرمایه‌های انسانی خود، با توجه به دانش، شایستگی و قابلیت‌های آن‌ها، به عنوان یک مزیت رقابتی نظر دارند پیشرفتهای حاصل در علوم و فناوری، مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان سازمان‌ها را نیز به چالش می‌کشد و برای مواجهه با این تغییرات سریع، قابلیت‌های کارکنان باید بر اساس یک برنامه جدید و سازمان یافته مجدداً ساختاردهی شود. بنابراین در یک محیط پیوسته در حال تغییر، مدیریت موفق، بدون توسعه آموزش حرفه‌ای مستمر کارکنان، غیرممکن است.

آموزش امری حیاتی و اساسی است، اما سؤال این است که چه چیزی را باید آموزش داد؟ درست است که آموزش ضروری است اما درعین حال امری است که هزینه‌های بسیاری را برای سازمان به بار می‌آورد لذا باید مشخص کرد که چه آموزشی مورد نیاز است. یکی از بارزترین خصوصیات عصر حاضر تغییر و تحولات شگرف و مداومی است که در طرز تفکر، ایدئولوژی، ارزش‌های اجتماعی، روش‌های انجام کار و بسیاری از پدیده‌های دیگر زندگی به چشم می‌خورد. علوم مختلف در چند دهه اخیر بیش از هر دوران دیگر در طول تاریخ بشر پیشرفت کرده‌اند. تکنولوژی به‌طور مداوم و با شتابی بی‌مانند در حال تحول و پیشرفت است. بنابراین مدیران امروزی در محیطی پویا و متحول کار می‌کنند. لذا بهره‌گیری از اندیشه‌های نوین و روش‌های اثربخش مدیریت برای فرد، سازمان و جامعه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر می‌باشد در نهایت باید گفت با توجه به مطالب بیان شده هدف اصلی این تحقیق ارائه الگوی آموزش حرفه‌ای کارکنان بر توانمندسازی منابع انسانی است. همچنین دغدغه اصلی پژوهشگر این است که در شرکت آژند قشم در سال‌های اخیر تلاش‌های زیادی جهت پیاده‌سازی الگوی آموزش حرفه‌ای صورت گرفته است که این شرکت چندان موفق نبوده است و لازم است تا در قالب یک تحقیق میدانی و تخصصی مورد توجه قرار گیرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آموزش اصطلاحی است که در طول چند سال، مقبولیت سریع و فزاینده‌ای داشته است و همچنین واژه‌ای است که در بحث‌های سیاسی مربوط به توانمندسازی فقرا و افراد محروم یک کشور ظاهر می‌شود. اصطلاح آموزشی در دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ شعار روز بوده است. در چند سال گذشته در به کار بردن این اصطلاح در کتاب‌ها و مقالات آن قدر زیاده روی شده است که معنی آن ممکن است گنگ و

نامفهوم باشد. بنابراین ارائه ی پیشینه ی مختصری از ریشه های توانمندسازی به ماکمک می کند تا از خلط کردن توانمندسازی بادیگر رفتارهای مربوط به مدیریت خودداری کنیم (۱). منظور از آموزش حرفه ای کارکنان، کلیه تلاش ها و کوشش هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت ها ی فنی حرفه ای و شغلی و هم چنین ایجاد رفتارهای مطلوب در کارکنان یک سازمان می باشد که آنان از آماده ی انجام وظایف و مسئولیت های شغلی خود می نمایند. برخی از صاحب نظران این رشته کوشیده اند بین تعلیم و تربیت و آموزش یا کارورزی تفاوت هایی قایل شوند. به نظر آنان تعلیم و تربیت که در دبستان، دبیرستان و حتی در سال های اول دانشگاه تاسطح کارشناسی انجام می پذیرد، دارای حوزه ی عمل و دامنه ی وسیع و هدف های گسترده ای است که به وسیله ی آن می توان کودکان را برای رفتن به دبستان و از آنجا برای رفتن به دبیرستان و سپس برای ورود به دانشگاه و از دانشگاه برای ورود به جامعه جهت خدمت آماده نمود (۲).

ولی توز و همکاران^۱ معتقدند که آموزش یا کارورزی دارای حوزه ی عمل و اهداف محدودتر و مشخص تری است که اغلب افراد را برای انجام کار و یا وظایف خاصی آماده می سازد (۳). در سال ۱۹۰۰ میلادی هنگامی که فردریک تیلور موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بهبود سازمان مطرح کرد، مفهوم یادگیری سازمانی شکل گرفت (۴). اما کرت و مارچ^۲ در سال ۱۹۶۳ اولین بار عبارت یادگیری سازمانی را ابداع کردند. آنان معتقد بودند که تلاش سازمان ها در پاسخ به تغییرات در محیط خارجی خود برای تطابق اهداف سازمان با شرایط جدید به کنکاش برای یافتن رویه هایی که سازمان را برای رسیدن به اثر بخشی بیشتر یاری می کند، منجر می شود (۵). بیستون^۳ در سال ۱۹۷۲ اصطلاح یادگیری دوباره^۴ را ارائه کرد تا تکامل ظرفیت مشابهی را برای سازمان ها بیان کند که بتوانند یاد بگیرند که بیاموزند و فراموش نکنند: این گونه یادگیری صرفا شامل عادت به انباشت سطحی اطلاعات و رویدادها نیست، بلکه توان تجدید بنای موقعیت ها و پیدا کردن الگوها و مفاهیمی که بیشتر نادیده گرفته را نیز شامل می شود (۶). علی رغم قدمت بحث یادگیری، این موضوع تا اواخر دهه ی ۱۹۷۰ میلادی توجه چندانی را به خود جلب نکرد، اما بعد از آن بود که تعدادی از نظریه پردازان فعالیت خود را در این مبحث آغاز کردند (۷).

در دهه نود قرن بیستم این مبحث تولدی دوباره یافت. توجه به چگونگی فعالیت سازمان و نیز چگونگی یادگیری آن عنوانی است که در سالهای اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در حالی که

¹ Tews and et.al

² Crete and March

³ Bistoon

⁴ Learn again

تا قبل از نگارش کتاب معروف پیترسنگه این عنوان چندان معروف و مورد توجه قرار نگرفته بود، قبل از پیترسنگه^۱ مفاهیم نظری مختلفی در ایجاد مفهوم یادگیری موثر بودند (۸).

کایا و آلتوک^۲ چهار جریان نظری را که به شکل گرفتن این مفهوم کمک کردند را شناسایی نمودند نزدیکترین جریان، مدیریت استراتژیک بود که با توجه روندهای درونی سازمان هم چون استعدادهای بالقوه‌ی انسانی سازمان، که خود می‌توانست به عنوان نوعی مزیتی رقابتی برای سازمان محسوب گردد و سازمان را از این جهت نسبت به محیط خود مستقل تر سازد. دومین جریان فکری که به خلق این مفهوم کمک نمود، تئوری‌هایی هم چون نظریه سیستم‌ها می‌باشد (۹).

سومین جریان فکری نظریه یادگیری اجتماعی است که به مجموعه‌ای از مفاهیم در باره‌ی سطوح مختلف یادگیری پرداخته است. نهایتاً جریان نظری که به پس زمینه‌های سازمانی توجه می‌کرد پایه چهارم تئوریک یادگیری سازمانی را با توجه عواملی چون ساختار و فرهنگ سازمانی شکل می‌دهد (۱۰). در دهه ۱۹۸۰ اگرچه فعالیت‌های تحقیقاتی روی این موضوع ادامه داشت، اما در دهه ۱۹۹۰ موضوع یادگیری سازمانی تنهایی از موضوعات مطرح درگرایش‌های مختلف مدیریت بود. که به مرور زمان توسط متفکرین مدیریت و متخصصین بهبود سازمان اعم از افراد دانشگاهی و صنعتی ایجاد شد. در بررسی پژوهش‌های مختلفی که در راستای بررسی تأثیر آموزش بر توانمندسازی منابع انسانی انجام شده است میتوان موارد زیر را بیان نمود (۱۱).

در پژوهش تعیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، که توسط ناظمی در سال ۱۳۸۹ صورت پذیرفت، عوامل روانشناختی توانمندسازی رتبه بندی شدند که بالاترین رتبه مربوط به مؤلفه شایستگی با میانگین ۱۶.۶۳ بود. پس از آن به ترتیب مؤلفه‌های معنی داری (۱۶.۳)، خود اختیاری (۷۰/۱۳) و تأثیرگذاری (۱۳.۵۹) قرار داشتند و مؤلفه اعتماد با میانگین (۱۲.۷۸) در پایین ترین سطح قرار داشت و در کل میانگین متغیر ادراک توانمندی کارکنان در سطح متوسط ارزیابی شد. بین ابعاد توانمندسازی و سن و سابقه کار رابطه مشاهده نشد، همچنین بین ابعاد توانمندسازی و اطلاعات دموگرافیک کارکنان (جنسیت، میزان تحصیلات و معاونت‌های مختلف رابطه‌ای پیدا نشد. جاج و بلاکر^۳ در پژوهش خود نشان دادند، سازمان‌ها از انجام فرآیند توانمندسازی منافع کسب میکنند که افزایش رضایت شغلی اعضا، بهبود کیفیت زندگی کاری، بهبود کالا و خدمات، افزایش بهره‌وری سازمانی و آمادگی برای رقابت از جمله این منافع هستند (۱۲).

¹ Piter senge

² Kaya and Altuk

³ Judge and Blocker

سوزان هیگینز^۱ بر آن بود تا جنبه های روانشناختی و عوامل مدیریتی را که به توانمندسازی منتهی میشود دریابد. بر این اساس داده های به دست آمده، رابطه مستقیم و معنادار بین جنبه های روانشناختی و عوامل مدیریتی برقرار بود (۱۳). همچنین به موحدی و همکاران^۲ معتقدند که بکارگیری مدیریت مشارکتی میتواند در توانمندسازی بیشتر کارکنان دخیل باشد (۱۴). واتکینز و مارسیک^۳ با تحقیق در مورد توانمندسازی کارکنان به این نتیجه دست یافت که اعتماد به نفس کارکنان، دسترسی به اطلاعات در مورد رسالت سازمان، عملکرد کاری کارکنان و رفتارهای خلاق و نوآورانه با توانمندسازی روانشناختی ارتباط مثبت و معناداری دارد (۱۵). استکی آزاد و همکاران^۴ نیز در تحقیقی تحت عنوان توانمندسازی کارکنان با استفاده از مدل استاد - شاگردی در نتیجه گیری خود بیان کرده است که همه مدیران ادعان داشته اند که استفاده از انواع مختلف آموزش برای افزایش و توسعه مهارتهای کارکنان ضروری است (۱۶). همچنین نتیجه پژوهش ایلدیزلار و کارگی^۵ درباره تأثیر آموزشهای حرفه ای کارکنان در شرکت آلیانز حاکی از بروز رفتار کارآمدتر آنان در حوزه های کاری می باشد (۱۷). کوگان و هرینگتن^۶ تولیدی شش شرکت بزرگ اروپایی انجام داد، این نتیجه را به دست آورد که آموزش، آثار و شواهدی از برنامه ریزی برای بهبود عملکردها به دست میدهد ولی تأثیر آن منوط به وجود شایستگی های حرفه ای مستمر در سازمان است (۱۸). علاوه بر این، نتایج تحقیقات دهقانی و همکاران^۷ نشان می دهد که آموزش مداوم و حرفه ای مشاغل بیشترین تأثیر را در عملکرد سازمانی کارکنان مورد بررسی داشته است (۱۹). در پژوهش دیگر، چناری^۸ نشان داد، بین سلامت سازمانی در ابعاد نهادی، اداری و فنی و رشد حرفه ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین بین عدالت سازمانی در ابعاد توزیعی، تعاملی و رویه ای با رشد حرفه ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. در تبیین این رابطه می توان گفت با افزایش و یا کاهش هر یک از ابعاد سلامت و عدالت سازمانی می توان روند افزایشی و یا کاهشی برای رشد حرفه ای کارکنان را پیش بینی نمود (۲۰). چاندلر^۹ در مقاله ای بیان داشت که در این مقاله مدل شایستگی های حرفه ای مورد نیاز متولیان راهبری راهبری و توسعه آموزش الکترونیکی در سازمان های دولتی که شامل شایستگی های طراحی آموزشی، شایستگی های مدیریت طراحی آموزشی و شایستگی های چندرسانه ای به عنوان مؤلفه های اصلی برای

¹ Susan Higgins

² Movahhedi & et.al

³ Watkins and Marsick,

⁴ Estaki Azad and et.al

⁵ Yıldızlar and Kargi

⁶ Coogan and Herrington,

⁷ Dehghani and et.al

⁸ Chenari

⁹ Chandler

راهبری و توسعه آموزش الکترونیکی، به همراه گویه‌ها و گزاره‌های عملکردی به عنوان نتیجه پژوهش بدست آمد و به روش آماری، اعتباریابی درونی شد (۲۱). همچنین شاین بورنه^۱ بیان داشت که در یک سازمان جهت تفویض اختیار کافی برای تصمیم‌گیری باید ابتدا اعتماد لازم بین افراد وجود داشته باشد و سپس با مشارکت در تصمیم‌گیری کارکنان و مدیران می‌توان انتظار داشت که ضمن افزایش کیفیت تصمیم‌گیری، افراد تصمیم‌گیرنده نیز به دلیل افزایش یادگیری توانمندی لازم را در تصمیم‌گیری کسب نمایند (۲۲). رابینز و جاجز^۲ در مقاله‌ای بیان داشتند که مدیران زمانی می‌توانند در امر تصمیم‌گیری موفق باشند که ابتدا اطلاعات درست و به موقعی را از گزارشات مورد نظر دریافت نمایند و سپس با داشتن اختیارات لازم که نشان دهنده فرهنگ تفویض اختیار از سوی مافوق می‌باشد می‌توانند در امر تصمیم‌گیری تجارب زیادی را کسب نموده و به نوعی توانمند گردند (۲۳). پارسا یکتا و نصرآبادی نیکبخت^۳ در مقاله‌ای بیان داشتند که بین خلاقیت و نوآوری، روحیه‌ی تعاون و همکاری، نظم و انضباط، قدرت تصمیم‌گیری، رضایت شغلی و مهارت از اثربخشی آموزش با عملکرد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد (۲۴). استفنسون^۴ در مقاله‌ای بیان داشتند که کارآفرینی در فرآیند توسعه اقتصادی و اجتماعی، مسئله مهمی است و به همین خاطر کشورهای مختلف جهان توجه خاصی بدان نموده و تربیت کارآفرینان را در اولویت‌های برنامه‌های توسعه خود قرار داده‌اند (۲۵). سام‌ول ام‌واسالوویبا^۵ در مقاله‌ای بیان داشت نیازهای آموزشی کارکنان در بعد دانش در رسته اداری - مالی عمدتاً چنین بود: آشنایی با فن‌آوری اطلاعات و کاربرد آن؛ شناسایی و رتبه‌بندی نیازهای کارکنان؛ و مطالعه آیین نامه‌ها. این نیازها در رسته فنی - مهندسی نیز مطالعه آیین نامه‌ها، و مطالعه روش‌های آموزشی و پژوهشی، به ویژه در ارتباط با فن‌آوری بود. نیازهای آموزشی کارکنان در بعد مهارت در رسته اداری - مالی چنین بود (۲). جمشیدیان و رضایی^۶ در پژوهشی دریافتند که از دیدگاه مدیران افزایش توانمندی‌های کارکنان از طریق آموزش تنها در مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، راهبرد‌گزینی، سازگاری، رقابت و یادگیری صورت پذیرفته و در سایر مؤلفه‌ها این افزایش کمتر از حد متوسط بوده است (۲۶). گرجی در سال ۱۳۸۹ با هدف ارزیابی میزان تأثیر توانمندسازی بر بهبود عملکرد کارکنان شرکت مخابرات استان گلستان نشان می‌دهد که تفویض اختیار به زیردستان در بهبود کار و عملکرد آنان تأثیر زیاد دارد. حسن زهرایی و همکاران^۷ در نتایج تحقیقات خود مبنی بر بررسی نظام آموزشی

¹ Shinebourne

² Robbins and Judge

³ Parsa Yekta and Nasrabadi Nikbakht

⁴ Stephenson

⁵ Samwel Mwasalwiba

⁶ Jamshidian, and Rezaei

⁷ Hassan Zahraei and et.al

شغلی کارکنان و تأثیر آن بر افزایش کارایی به این مطلب اشاره میکنند که آموزش های شغلی موجب افزایش دانش، ارتقای اطلاعات شغلی و افزایش توانایی های شغلی آنان شده است (۲۷) خنیفر و همکاران^۱ عوامل مؤثر بر توانمندسازی افسران ستاد ناجا را مورد بررسی قرار داد. این پژوهش دارای پنج فرضیه بود که بر اساس نتایج حاصله از پژوهش ۴ فرضیه (تأثیر سبک رهبری، انگیزه، روشهای آموزش و رضایت شغلی در توانمندسازی افسران ستاد ناجا) تأیید و یک فرضیه آن (تأثیر ساختار بر توانمندسازی افسران ستاد) رد شد (۲۸). رزقی شیرسوار و پیراینده^۲ نیز به بررسی رابطه آموزش ابعاد توانمندسازی نیروی انسانی در کارکنان و مدیران ستادی و عملیاتی پالایشگاه نفت شازند اراک پرداختند و نتایج کلی نشان دهنده آن بود که آموزش ها آنگونه که انتظار میرفت بر شاخص های توانمندسازی نیروی انسانی (شایستگی/ خودکارآمدی، مؤثر بودن، اعتماد، خودساماندهی/ استقلال، معنی دار بودن) مؤثر است. نتایج به دست آمده از پژوهش تکلری (۱۳۸۹) نشان داد که از نظر دبیران و کارکنان، آموزش توانسته است بر مؤلفه های روشنی اهداف، رفتار اخلاقی، پیشبرد کار تیمی، برقراری ارتباطات سازنده و ارتقاء مؤثر باشد اما در ارتباط با مؤلفه های ایجاد محیط کاری سالم و روحیه مشارکت جویی نقشی نداشته است (۲۹). شاه محمدی و همکاران^۳ به بررسی تأثیر آموزش بر میزان توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی پرداختند. نتایج حاصل از بررسی های آماری نشان داد از نظر پاسخگویان آموزش میتواند منجر به کلیه ابعاد توانمندسازی کارکنان شود. به عبارتی کلیه فرضیه های پژوهش در سطح خطای ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت (۳۰). ربلو و گومز^۴ نتایج به دست آمده نشان داد تأثیر برنامه های آموزش بر توانمندسازی مدیران و معاونان به طور معناداری بالاتر از حد متوسط بوده است و از نظر مدیران و معاونان شعب بانک ملی، آموزش توانسته است بر مؤلفه های ساختار سازمانی، سبک رهبری، پیشبرد کار تیمی و یادگیری سازمانی مؤثر باشد (۳۱). عباسی و رشیدی^۵ به بررسی تأثیر آموزش بر توانمندسازی کارکنان سازمان فنی و حرفه ای استان چهارمحال و بختیاری پرداخت بر اساس یافته های پژوهش، آموزش حرفه ای بر توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری داشته است (۳۲).

¹ Khanifar and et.al

² Rezghi Shirsavar and Pirayandeh

³ Shahmohammadi and et.al

⁴ Rebelo and Gomes

⁵ Abbasi and Rashidi

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع کاربردی است. در روند اجرای پژوهش ابتدا از روش‌های کیفی، برای شناسایی ابعاد و عوامل موثر بر آموزش حرفه‌ای کارکنان استفاده شد و پس از آن برای کشف روابط علت و معلولی و تایید یافته‌ها، از روش‌های کمی بهره گرفته خواهد شد. در واقع این روش، ترکیبی از شیوه‌های کمی و کیفی است. فرض اصلی در پژوهش تلفیقی این است که ترکیب رویکردهای کمی و کیفی، درک بهتری از موضوعات تحقیق به وجود می‌آورد تا اینکه هرکدام به تنهایی مورد استفاده قرار گیرند. در این تحقیق جهت تلفیق داده‌های کیفی و کمی از روش تلفیقی اکتشافی متوالی، طبق مدل ایجاد طبقه بندی با تاکید بر داده‌های کیفی، استفاده شد.

بخش کیفی: مشارکت کنندگان بخش کیفی متخصصین و مدیران صنایع لوازم خانگی کشور و همچنین مطلعین و نخبگان حوزه یادگیری کشور بود مانند اساتید دانشگاه و پژوهشگران و کسانی که به نحوی از فرآیندهای صنایع لوازم خانگی مبانی ساختاری این مجموعه‌ها اطلاع دارند و مطلع محسوب می‌گردند که با روش اشیاع مصاحبه ۱۵ مصاحبه صورت گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در بخش کیفی از رویکرد گرنند تئوری و نرم افزار MAXQDA استفاده شد

بخش کمی: در بخش کمی نیز جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت آژند قشم (پاناسونیک) هستند که تعداد آنها برابر با ۳۱۲۲ نفر هستند. نمونه آماری در این تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و فرمول کوکران حجم نمونه ۳۴۲ نفر تعیین شد. در بخش کمی از پرسش‌نامه محقق ساخته به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز به منظور سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای مورد بررسی استفاده شده است که روایی آن به نظرات خبرگان و پایایی با آلفای کرونباخ ۰.۸۲ بدست آمد و تایید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از تکنیک معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS-PLS2 استفاده شد

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

همانطور که گفته شد جهت بدست آوردن ابعاد مدل از رویکرد گرنند تئوری استفاده شد که طی مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان در ۴ مقوله اصلی، زیر مقوله‌های هر یک شناسایی شدند که به شرح جدول ۱ می‌باشند. در این خصوص می‌توان بیان داشت که با توجه به جدول فوق هر یک از مفاهیم باز ابتدا تدوین و در نهایت با توجه به مفهوم اصلی عبارت، کد محوری شناسایی شده که همان زیر مقوله هر طبقه از مقولات تعیین شده هستند و در مقوله مربوط خود قرار گرفتند که می‌توانند بر آموزش حرفه‌ای کارکنان موثر واقع گردند که کلیه عوامل فوق با توجه به توضیحاتی که در خصوص مقولات و زیر مقولات ارائه شد.

جدول ۱- یافته های تحلیل محتوا

| مقوله های اصلی | مقوله های فرعی | زیر مقوله ها |
|---------------------|----------------|---------------------------------|
| یادگیری سازمانی | عوامل سازمانی | یادگیری مستمر کارکنان |
| | | نیازسنجی آموزشی |
| | | نظارت و کنترل بر آموزش |
| | | سازماندهی محتوای آموزش |
| | | غنی سازی آموزش |
| | | استاندارد سازی آموزش |
| | | انعطاف پذیری محتوای آموزشی |
| | | مسیر شغلی مناسب |
| | | تجربه محوری |
| | | توسعه توانایی |
| | | استعداد فردی |
| | | تحول آفرینی |
| | | قوانین و مقررات آموزشی |
| | | رقابت پذیری |
| شایسته محوری | | |
| بهسازی منابع انسانی | عوامل مدیریتی | یادگیری مستمر |
| | | مهارتهای کلامی |
| | | اصلاح فرایندهای کاری و گردش کار |
| | | تفکر سیستمی |
| | | تیم سازی |
| | | توانمند سازی |
| | | ارزیابی عملکرد |
| | | دسترسی به اطلاعات |
| | | تأمین مناسب منابع |
| | | تحقیق و توسعه |
| | | فرایند گرایی |
| | | دانش سازمانی |
| | | هدفمندی آموزش |
| | | آمادگی تغییر |
| | | شفاف سازی |
| | | نیاز سنجی آموزشی |
| | | انسجام و انعطاف پذیری_ ساختاری |
| پاسخگویی سریع | | |

| | | | |
|--------------------------|------------|-------------------|---------------|
| خود ارزیابی | | | |
| تیم های دارای عملکرد | | | |
| دانش فنی | | | |
| تحصیلات فردی | | | |
| ارزشمندی سازمان | | | |
| سیستم اطلاعات مدیریت | | | |
| مسئولیت پذیری فردی | | | |
| بهبودی نیروی انسانی | | | |
| حفظ و نگهداری کارکنان | عوامل فردی | دانش و مهارت شغلی | |
| خود کنترلی | | | |
| منش رفتاری و اخلاقی | | | |
| تناسب مسئولیت و اختیار | | | |
| سوابق کاری | | | |
| ایجاد انگیزه | | | |
| تمایل به موفقیت | | | |
| انتقال آموزش | | | |
| تولید و تسهیم دانش | | | |
| اعضای شایسته و هم افزایی | | | |
| استعداد یابی | | | |
| افزایش آزادی عمل | | | عوامل ساختاری |
| وحدت فرماندهی | | | |
| سطح افقی اندک | | | |
| ارتباطات غیررسمی | | | |

سؤال اول : ابعاد و مولفه ها و شاخص های سازنده الگوی آموزش حرفه ای کارکنان شرکت آژند قشم (پاناسونیک) چیست؟

به منظور پاسخگویی به این سؤال از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده که در این خصوص می توان بیان داشت جهت انجام تحلیل عاملی اکتشافی از روش تحلیل مولفه های اصلی و چرخش واریماکس استفاده شده که تعداد ۴ بعد به عنوان ابعاد الگ.پو به همراه زیر مولفه ها استخراج شده بودند در این بخش مورد بررسی قرار گرفتند. این ۴ بعد به طور کلی ۹۵/۸۴٪ از واریانس کل را تبیین مینمایند. معیار انتخاب زیر مولفه ها، به عنوان یک شاخص برای عوامل، دارا بودن ارزش ویژه بالاتر از یک و همچنین بار عاملی ۰/۷۰ و بالاتر به شرطی که در دیگر عوامل کمتر از این مقدار ظاهر شود بوده است و در نهایت ۷۴ زیر مولفه مورد نظر انتخاب گردید. هر یک از این شاخص ها، عوامل مربوطه و میزان بار عاملی آنها در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲- نتایج حاصل از انجام تحلیل عاملی اکتشافی

| دانش و مهارت شغلی | | بهبودی منابع انسانی | یادگیری سازمانی | مقوله های اصلی |
|-------------------|------------|---------------------|-----------------|---------------------------------|
| عوامل ساختاری | عوامل فردی | عوامل مدیریتی | عوامل سازمانی | مقوله های فرعی زیر مولفه ها |
| | | | ۰.۷۶۴ | یادگیری مستمر کارکنان |
| | | | ۰.۷۹۳ | نیازسنجی آموزشی |
| | | | ۰.۷۴۴ | نظارت و کنترل بر آموزش |
| | | | ۰.۷۵۵ | سازماندهی محتوای آموزش |
| | | | ۰.۸۷۶ | غنی سازی آموزش |
| | | | ۰.۷۶۵ | استاندارد سازی آموزش |
| | | | ۰.۷۱۱ | انعطاف پذیری محتوای آموزشی |
| | | | ۰.۷۴۴ | مسیر شغلی مناسب |
| | | | ۰.۷۹۰ | تجربه محوری |
| | | | ۰.۸۶۵ | توسعه توانایی |
| | | | ۰.۸۴۳ | استعداد فردی |
| | | | ۰.۸۱۵ | تحول آفرینی |
| | | | ۰.۷۹۰ | قوانین و مقررات آموزشی |
| | | | ۰.۷۳۰ | سرمایه های فکری |
| | | | ۰.۷۶۶ | رقابت پذیری |
| | | | ۰.۷۶۶ | شایسته محوری |
| | | ۰.۷۴۴ | | یادگیری مستمر |
| | | ۰.۸۳۳ | | مهارت های کلامی |
| | | ۰.۷۳۲ | | اصلاح فرایندهای کاری و گردش کار |
| | | ۰.۷۶۲ | | تفکر سیستمی |
| | | ۰.۷۶۹ | | تیم سازی |
| | | ۰.۷۴۳ | | توانمند سازی |
| | | ۰.۸۱۱ | | ارزیابی عملکرد |
| | | ۰.۸۶۵ | | دسترسی به اطلاعات |
| | | ۰.۷۶۲ | | تأمین مناسب منابع |
| | | ۰.۸۳۳ | | تحقیق و توسعه |
| | | ۰.۷۱۱ | | فرایند گرایی |
| | | ۰.۸۰۳ | | دانش سازمانی |
| | | ۰.۷۴۳ | | هدفمندی آموزش |

| | | | | |
|-------|-------|-------|-------|--------------------------------|
| | | ۰.۷۸۱ | | آمادگی تغییر |
| | | ۰.۷۶۴ | | شفاف سازی |
| | | ۰.۸۶۵ | | نیازسنجی آموزشی |
| | | ۰.۸۴۷ | | انسجام و انعطاف پذیری_ ساختاری |
| | | ۰.۸۶۷ | | پاسخگویی سریع |
| | | ۰.۸۴۶ | | خود ارزیابی |
| | | ۰.۷۵۵ | | تیم های دارای عملکرد |
| | | ۰.۷۸۹ | | دانش فنی |
| | | ۰.۷۳۴ | | تحصیلات فردی |
| | | ۰.۷۳۱ | | ارزشمندی سازمان |
| | | ۰.۷۶۹ | | سیستم اطلاعات مدیریت |
| | | ۰.۷۵۴ | | مسئولیت پذیری فردی |
| | | ۰.۷۳۸ | | بهسازی نیروی انسانی |
| | ۰.۷۶۱ | | | حفظ و نگهداری کارکنان |
| | ۰.۷۸۴ | | | خود کنترلی |
| | ۰.۷۳۴ | | | منش رفتاری و اخلاقی |
| | ۰.۷۵۵ | | | کاهش هرمی بودن ساختار |
| | ۰.۷۶۲ | | | تناسب مسئولیت و اختیار |
| | ۰.۷۷۳ | | | سوابق کاری |
| | ۰.۷۹۰ | | | ایجاد انگیزه |
| | ۰.۷۴۵ | | | تمایل به موفقیت |
| | ۰.۷۸۳ | | | انتقال آموزش |
| | ۰.۷۵۲ | | | تولید و تسهیم دانش |
| | ۰.۷۹۴ | | | اعضای شایسته و هم افزایی |
| ۰.۷۶۶ | | | | استعداد یابی |
| ۰.۸۴۳ | | | | افزایش آزادی عمل |
| ۰.۷۹۱ | | | | وحدت فرماندهی |
| ۰.۷۹۴ | | | | سطح افقی اندک |
| ۰.۷۴۴ | | | | ارتباطات غیر رسمی |
| ۳.۷۶ | ۴.۳۵ | ۳.۲۱ | ۲.۹۸ | مقادیر ویژه اولیه کل |
| ۱۴.۶۵ | ۱۲.۷۶ | ۷.۶۵ | ۶.۵۴ | درصد واریانس |
| ۶۸.۸۹ | ۸۱.۶۵ | ۸۹.۳۰ | ۹۵.۸۴ | درصد تراکمی واریانس |

یکی از روشهای سنجش روایی آزمون فورنل- لاکر است. جدول ۳ نتایج بدست آمده برای ابعاد الگو پژوهش را نشان می دهد. جدول ذیل نشان می دهد که سازه ها کاملاً از هم جدا می باشند یعنی مقادیر قطر اصلی برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن بعد با سایر بعد های پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر است.

جدول ۳- شاخص فورنل لاکر جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی یا واگرا

| مقوله های اصلی | مقوله های فرعی | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ |
|---------------------|----------------|-------|-------|-------|---|
| یادگیری سازمانی | عوامل سازمانی | ۱ | | | |
| بهبودی منابع انسانی | عوامل مدیریتی | ۰/۸۳۱ | ۱ | | |
| دانش و مهارت شغلی | عوامل فردی | ۰/۷۶۴ | ۰/۸۸۶ | ۱ | |
| دانش و مهارت شغلی | عوامل ساختاری | ۰/۵۶۶ | ۰/۵۷۶ | ۰/۵۷۷ | ۱ |

سؤال دوم: تقدم و تأخر مولفه ها و شاخص های سازنده الگوی آموزش حرفه ای شرکت آژند قشم (پاناسونیک) چگونه است؟

در این بخش به رتبه بندی مقوله ها و زیر مقوله های شناسایی شده الگو پرداخته شده است که با استفاده از آزمون فریدمن بوده است. نتایج نشان میدهد که عوامل سازمانی با میانگین رتبه کلی (۴.۷۶) ، عوامل فردی با میانگین رتبه (۳.۸۸)، عوامل مدیریتی با میانگین رتبه (۳.۲۹) و عوامل ساختاری با میانگین رتبه (۲.۱۱) به ترتیب در رتبه های اول تا چهارم قرار گرفتند که لازم است سازمان مورد مطالعه ابتدا به عوامل سازمانی جهت آموزش حرفه ای کارکنان توجه داشته باشد.

جدول ۴- رتبه بندی مولفه ها و زیر مولفه ها

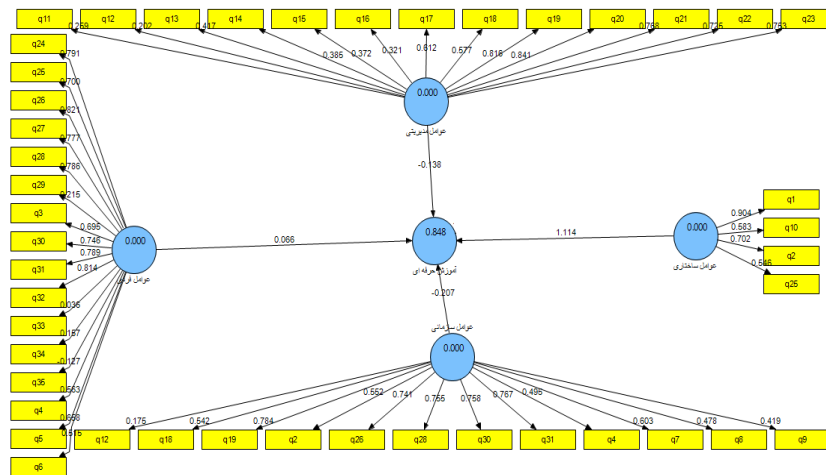
| رتبه کلی | میانگین رتبه | زیر مولفه ها | مقوله های فرعی | مقوله های اصلی |
|------------|--------------|----------------------------|----------------|-----------------|
| اول (۴.۷۶) | ۲.۷۸ | یادگیری مستمر کارکنان | عوامل سازمانی | یادگیری سازمانی |
| | ۱.۰۸ | نیازسنجی آموزشی | | |
| | ۱ | نظارت و کنترل بر آموزش | | |
| | ۲.۵۵ | سازماندهی محتوای آموزش | | |
| | ۳.۲۲ | غنی سازی آموزش | | |
| | ۲.۶۷ | استاندارد سازی آموزش | | |
| | ۲.۶۵ | انعطاف پذیری محتوای آموزشی | | |
| | ۲.۴۵ | مسیر شغلی مناسب | | |
| | ۱.۰۷ | تجربه محوری | | |
| | ۱.۰۲ | توسعه توانایی | | |
| ۲.۵۵ | استعداد فردی | | | |

| | | | | |
|------------|-------|---------------------------------|---------------|---------------------|
| | ۲.۴۹ | تحول آفرینی | | |
| | ۴.۳۶ | قوانین و مقررات آموزشی | | |
| | ۲.۴۱ | سرمایه های فکری | | |
| | ۴.۴۳ | رقابت پذیری | | |
| | ۲.۳۷ | شایسته محوری | | |
| | ۳.۴۵ | یادگیری مستمر | | |
| | ۲.۱۹ | مهارت‌های کلامی | | |
| | ۲.۱۱ | اصلاح فرایندهای کاری و گردش کار | | |
| | ۲.۰۸ | تفکر سیستمی | | |
| | ۴.۰۴ | تیم سازی | | |
| | ۳.۲۶ | توانمند سازی | | |
| | ۲.۰۲ | ارزیابی عملکرد | | |
| | ۱.۹۸ | دسترسی به اطلاعات | | |
| | ۱.۸۶ | تأمین مناسب منابع | | |
| | ۰.۷۶۲ | تحقیق و توسعه | | |
| | ۴.۱۱ | فرایند گرایی | | |
| | ۳.۷۶ | دانش سازمانی | | |
| | ۳.۹۵ | هدفمندی آموزش | | |
| | ۲.۵۴ | آمادگی تغییر | | |
| | ۳.۸۷ | شفاف سازی | | |
| | ۳.۷۹ | نیاز سنجی آموزشی | | |
| | ۳.۶۷ | انسجام و انعطاف پذیری _ ساختاری | | |
| | ۱.۵۴ | خود ارزیابی | | |
| | ۱.۴۳ | تیم های دارای عملکرد | | |
| سوم (۳.۲۹) | ۳.۵۵ | دانش فنی | عوامل مدیریتی | بهسازی منابع انسانی |
| | ۳.۵۸ | تحصیلات فردی | | |
| | ۳.۵۴ | ارزشمندی سازمان | | |
| | ۳.۷۶ | سیستم اطلاعات مدیریت | | |
| | ۳.۴۵ | مسئولیت پذیری فردی | | |
| | ۳.۶۱ | بهسازی نیروی انسانی | | |
| | ۳.۴۳ | حفظ و نگهداری کارکنان | | |

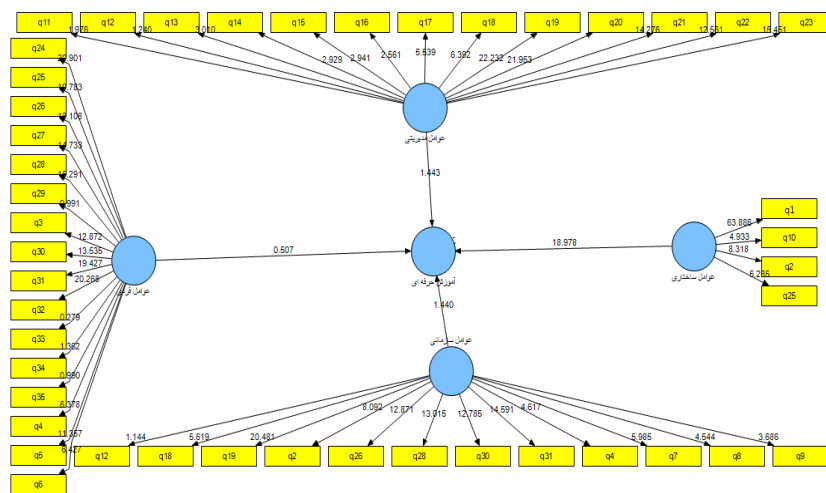
| | | | | |
|--------------|------|--------------------------|---------------|----------------------|
| دوم (۳.۸۸) | ۱.۲۳ | خود کنترلی | عوامل فردی | دانش و مهارت شغلی |
| | ۳.۰۳ | منش رفتاری و اخلاقی | | |
| | ۱.۲۰ | کاهش هرمی بودن ساختار | | |
| | ۲.۹۸ | تناسب مسئولیت و اختیار | | |
| | ۲.۹۶ | سوابق کاری | | |
| | ۱.۱۷ | ایجاد انگیزه | | |
| | ۳.۲۷ | تمایل به موفقیت | | |
| | ۳.۱۷ | انتقال آموزش | | |
| | ۲.۸۸ | تولید و تسهیم دانش | | |
| | ۱.۱۶ | اعضای شایسته و هم افزایی | | |
| | ۲.۷۸ | استعداد یابی | | |
| چهارم (۲.۱۱) | ۱.۱۰ | افزایش آزادی عمل | عوامل ساختاری | |
| | ۱.۱۱ | وحدت فرماندهی | | |
| | ۳.۱۰ | سطح افقی اندک | | |
| | ۳.۰۹ | ارتباطات غیر رسمی | | |

سؤال سوم: الگوی آموزش حرفه ای کارکنان شرکت آژند قشم (پاناسونیک) چگونه است؟ در این بخش با توجه به اینکه مشخص شد الگوی مفهومی چگونه بوده، میزان حجم نمونه مناسب است و کلیه ابعاد شناسایی شده بر روی الگوی مورد نظر موثر هستند با استفاده از تکنیک مربعات جزئی و آزمون t بوت استرپینگ به کمی سازی مدل پرداخته شد که نتایج به شرح شکل های ۱ و ۲ می باشند.

نتایج شکل فوق نشان می دهد که کلیه ضرایب بدست آمده برای ابعاد مدل مثبت بوده که می توان نتیجه گرفت الگو در معنادار بوده و می توان به نتایج بدست آمده استناد نمود.



شکل ۱- روابط علی میان زیر مولفه های الگو در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲- روابط علی میان زیر مولفه های الگو در حالت تخمین معناداری

با توجه به شکل‌های ۱ و ۲ می‌توان بیان داشت که بین ۴ عامل اصلی یعنی عوامل مدیریتی، سازمانی، فردی و ساختاری و آموزش حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این نتایج نشان می‌دهد که با افزایش هر یک از عامل‌های شناسایی شده و زیر عوامل آن می‌توان انتظار داشت به میزان‌های بدست آمده آموزش حرفه‌ای در شرکت آژند قشم ارتقا یابد و یا به عبارت دیگر می‌توان بیان داشت که عوامل و زیر عوامل شناسایی جهت پیاده‌سازی الگوی آموزش حرفه‌ای کارکنان باید مورد شرکت آژند قشم باشد تا بتوان از امکان کاربردی بودن الگو اطمینان حاصل نمود. بنابراین الگو به

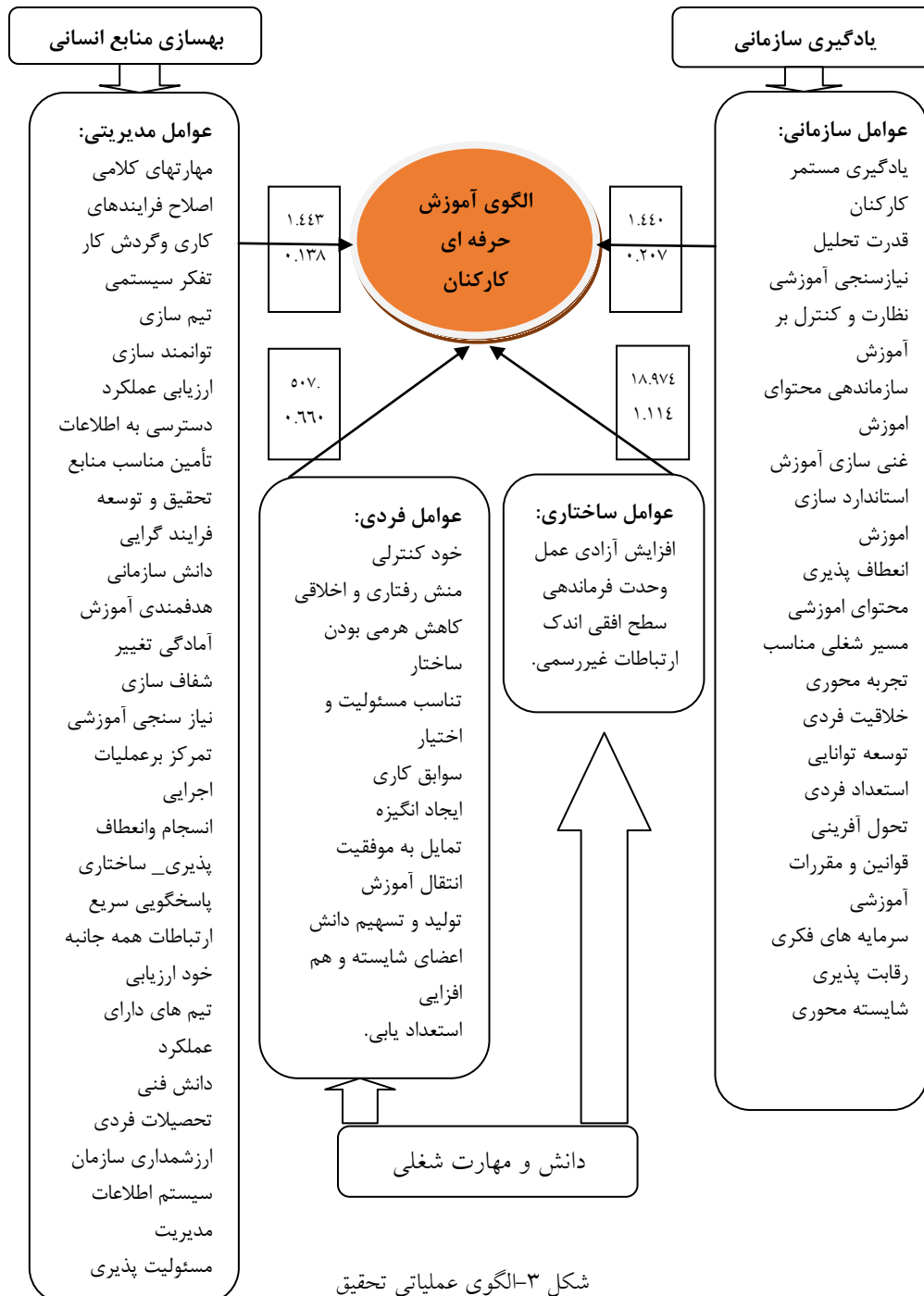
دلیل وجود ضرایب مثبت و معناداری تناسب دارد ولی در ادامه جهت افزایش درجه اعتماد به تناسب مدل با توجه به شرایط شرکت با استفاده از تحلیل عاملی و GOF به بررسی بیشتری پرداخته شده است.

سؤال چهارم: میزان اعتبار الگوی آموزش حرفه ای کارکنان به چه میزان است؟
به منظور آزمون مدل مفهومی از شاخص‌های نیکویی برازش شامل: GFI، AGFI و RMSEA استفاده شده است، مقادیر بدست آمده در جدول (۵) نشان می‌دهند که نتایج مدل قابل اعتماد است. چرا که شاخص‌های GFI و AGFI، هر دو بیش‌تر از حد مورد نظر برآورد شده‌اند که این آماره بزرگ‌تر از حد ملاک ۰/۹۰ بوده است. همچنین، نسبت مربع کای به درجه آزادی (df/χ^2) مقدار مناسبی را نشان داده است. همچنین معیار خطای RMSEA نیز برابر با ۰/۰۳ برآورد شده که این مقدار کوچک‌تر از حد مجاز ۰/۰۸ بوده است. بر اساس برآوردهای ارائه شده می‌توان نتیجه گرفت که الگوی تست شده در جامعه مورد نظر از برازش نسبتاً خوب و قابل قبولی برخوردار بوده است. بنابراین، نتایج الگو تحقیق نشان می‌دهد که الگو مورد استفاده تحقیق حاضر از برازش مناسبی برخوردار بود.

جدول ۵- آماره های مربوط به نیکویی برازش الگو

| نتیجه برازش | مقادیر پژوهش | ملاک | نماد | شاخص‌های برازش |
|-------------|--------------|-------------|-------------|---------------------------------|
| برازش خوب | ۱.۳۴ | ≤ 3 | df/χ^2 | تقسیم کای-مربع بر درجه آزادی |
| برازش خوب | ۰.۰۳ | ≤ 0.08 | RMSEA | ریشه میانگین مربعات خطای برآورد |
| برازش خوب | ۰/۹۴ | ≥ 0.9 | GFI | شاخص نیکویی برازش |
| برازش خوب | ۰/۹۱ | ≥ 0.9 | AGFI | شاخص نیکویی برازش تعدیل شده |
| برازش خوب | ۰/۹۵ | ≥ 0.9 | CFI | شاخص برازش مقایسه ای |
| برازش خوب | ۰/۹۳ | ≥ 0.9 | IFI | شاخص برازش افزایشی |
| برازش خوب | ۰/۹۲ | ≥ 0.9 | NFI | شاخص برازش نرم |
| برازش خوب | ۰/۹۶ | ≥ 0.9 | NNFI | شاخص برازش غیر نرم |
| برازش خوب | ۰/۷۶ | ≥ 0.67 | χ^2R | ضریب تعیین |

در ادامه به ارائه مدل عملیاتی تحقیق پرداخته شده است که مدل از حالت نرم افزاری خارج و به حالت شماتیک و مفهومی ارائه شده است که ۴ بعد اصلی مدل یعنی عوامل ساختاری، عوامل فردی، عوامل مدیریتی و عوامل سازمانی به همراه شاخص‌های آن مد نظر می‌باشد که به ترتیب مقادیر بتا و T عبارتند از (۰.۲۰۷ و ۱.۴۴) برای عوامل سازمانی، (۰.۵۰۷، ۰.۶۶۰) برای عوامل فردی، (۱.۱۱۴، ۱۸.۹۷) برای عوامل سازمانی و (۱.۴۴۲ و ۰.۱۳۸) برای عوامل مدیریتی است که به شرح شکل ۳-۴ می‌باشند.



شکل ۳- الگوی عملیاتی تحقیق

بحث و نتیجه گیری

هدف تحقیق حاضر پاسخگویی به این سؤال بود که چه الگویی را می توان برای آموزش حرفه ای کارکنان شرکت آژند قشم (پاناسونیک) ارائه داد. که بدین منظور از ادبیات پژوهشی و نظرات خبرگان جهت شناسایی ابعاد و زیر مولفه های مدل استفاده شد نتایج نشان داد که جهت آموزش حرفه ای کارکنان باید ۴ مولفه اصلی عوامل مدیریتی، سازمانی، فردی و ساختاری به همراه زیر مولفه های مورد اشاره باید در مدارس پیاده سازی شوند تا بتوان انتظار داشت کارکنان آموزش های حرفه ای را ببینند. در ادامه جهت مدل سازی از تکنیک بوت استرپینگ و تکنیک مربعات جزئی در قالب روش معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج در شکل های ۱ و ۲ ارائه شده اند و همچنین جهت مناسب بودن مدل از آزمون های نکویی استفاده شد که با استناد به جدول ۵ می توان بیان داشت که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

سازمان ها، ساز و کار یا وسیله تحقق هدف های جامعه محسوب می شوند. سازمان ها در واقع به منزله تدابیر و وسایلی هستند که برای رفع نیازهای اساسی جامعه شکل گرفته و به فعالیت می پردازند. بررسی شکل گیری و تحول سازمان ها نشان می دهد که در گذشته به علت ساده بودن زندگی بشری و تکنولوژی محدود، ساختار و کارکردهای سازمان ها ساده و ابتدایی بوده و افراد برای انجام فعالیت های آن، نیاز چندانی به دانش و معلومات حرفه ای نداشتند. تغییر و تحولاتی که بعدها در شکل زندگی اجتماعی به وجود آمد موجب وسعت و گسترده شدن در ابعاد گوناگون سازمان ها شد و در نتیجه اهداف، وظایف و مسئولیت های آن پیچیده تر و اداره امور آن نیز به مراتب دشوارتر شد. در چنین شرایطی دیگر افراد بدون داشتن دانش و مهارت های لازم قادر به انجام وظایف و فعالیت های سازمان ها نبودند. پیامد چنین تغییرات و تحولات عظیم صنعتی، تکنولوژیکی، اقتصادی و غیره در قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم ضرورت آموزش را در سازمان ها به امری حیاتی مبدل کرد. بنابراین حیات هر سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت ها و آگاهی های مختلف کارکنان دارد هرچه این مهارت ها و آموزش ها به روز و کارآمدتر باشد قابلیت سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می شود. آموزش کارکنان اگر به طریقه ای صحیح، جامع و کامل انجام شود، به عنوان وسیله ای برای رسیدن به اهداف معین و مشخص از آن استفاده شود، موجبات بقاء و کارآمدی سازمان را فراهم می کند به همین دلیل است که سازمان ها مایلند اثربخشی را از طریق سرمایه گذاری در آموزش کارکنان افزایش دهند. آموزش کارکنان در حقیقت، کلیه کوشش هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش، آگاهی، مهارت های فنی، حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت های شغلی خود می نماید (۳۳).

شالوده افزایش بهره وری در سازمان ها مستلزم تاکید بر نیروی انسانی از نظر کیفی و ممانعت از نابه نگام شدن افراد در حرفه شان می باشد. بنا به تعریف، نابه نگامی در حرفه عبارت است از تقلیل

کارآیی در انجام کار در طول زمان و بالخره فقدان دانش یا مهارت نوین است. این مسئله باعث میشود که فرد به دلیل مختلف از لحاظ حرفه ای فرسوده شود و قادر به انجام وظایف و تکالیف سازمانی نباشد. اگر چه تمامی عوامل ایجادکننده نابه نگامی در حرفه را نمیتوان از طریق آموزش برطرف ساخت، اما بدون شک آموزش ضمن خدمت کارکنان از طریق بهسازی و نوسازی دانش و توانایی افراد، نقش مهمی در بهنگام سازی آنان دارد.

دیکسون و لورنز^۱ به تحقیقات انجام شده مبنی بر بررسی توانمندسازی و آموزش اشاره کرده است و بیان می دارد کارکنانی که در آموزش های حرفه ای شرکت نکرده اند کمتر از کسانی که در این دوره شرکت کرده اند، توانمند شده اند (۳۴).

جانسون^۲ با تحقیق در مورد توانمندسازی کارکنان به این نتیجه دست یافت که اعتماد به نفس کارکنان، دسترسی به اطلاعات در مورد رسالت سازمان، عملکرد کاری کارکنان و رفتارهای خلاق و نوآورانه با توانمندسازی روانشناختی ارتباط مثبت و معناداری دارد (۳۵).

کراسان و بردرو^۳ بیان داشت که نتایج نشان داد بین سلامت سازمانی در ابعاد نهادی، اداری و فنی و رشد حرفه ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین بین عدالت سازمانی در ابعاد توزیعی، تعاملی و رویه ای با رشد حرفه ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. در تبیین این رابطه می توان گفت با افزایش و یا کاهش هر یک از ابعاد سلامت و عدالت سازمانی می توان روند افزایشی و یا کاهش یافته برای رشد حرفه ای کارکنان را پیش بینی نمود (۳۶).

آرجریس^۴ بیان داشت که شامل شایستگی های طراحی آموزشی، شایستگی های مدیریت طراحی آموزشی و شایستگی های چندرسانه ای به عنوان مؤلفه های اصلی برای راهبری و توسعه آموزش الکترونیکی، به همراه گویه ها و گزاره های عملکردی به عنوان نتیجه پژوهش بدست آمد و به روش آماری، اعتباریابی درونی شد (۳۷).

کری و ماتلای^۵ بیان داشتند که در یک سازمان جهت تفویض اختیار کافی برای تصمیم گیری باید ابتدا اعتماد لازم بین افراد وجود داشته باشد و سپس با مشارکت در تصمیم گیری کارکنان و مدیران می توان انتظار داشت که ضمن افزایش کیفیت تصمیم گیری، افراد تصمیم گیرنده نیز به دلیل افزایش یادگیری توانمندی لازم را در تصمیم گیری کسب نمایند (۳۸).

¹ Dickson and Lorenz

² Johnson

³ Crossan and Berdrow

⁴ Argyris

⁵ Carey and Matlay

به طور کلی واقعیت این است که در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است، نیروی انسانی است. به طوری که اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین میکند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر این منابع انسانی هستند که سرمایه ها را متراکم می سازند، از منابع طبیعی بهره برداری می کنند، سازمان های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به وجود می آورند و توسعه ملی را پیش می برند. کشوری که نتواند مهارت ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. بنابراین چنانچه کارکنان آموزش مرتبط با شرح وظائف ببینند بهتر میتوانند در ارتقاء سطح کارایی سهمیم باشند و سرپرستان و مدیران به نظارت زیاد در مورد زیردستان خود نیاز نخواهند داشت و در عین حال میتوانند آنها را برای احراز مشاغل بالاتر و پرمسئولیت آماده سازند، زیرا کارکنان در پرتو آموزش صحیح است که میتوانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادات کاربردی زیر ارائه میگردند:

- کارکنان باید در جایگاه شغلی متناسب با قابلیت های شخصی و توانمندی های عملیاتی قرار گرفته باشند: کارکنانی که ارتباط بین علایق و تحصیلات و نیز آینده شغلی خود با دوره آموزش طراحی شده نمی یابند غالباً در دوره های آموزشی شرکت نکرده و یا در صورت شرکت انگیزه ای برای یادگیری نشان نمی دهند. شاید مهمترین دلیل عدم رغبت به حضور فعال در این دوره ها بر میگردد به نحوه انتخاب و جذب مستخدم توسط مدیریت منابع انسانی. متأسفانه در بسیاری از سیستم های اداری کشور این مشکل بصورت حاد وجود دارد که افراد در جایگاه های تخصصی خود نیستند پس بنابراین خلا آموزش احساس میشود لیکن با آموزش های کوتاه مدت که بمنظور بروز کردن آموخته های قبلی است نیز نمیتوان به آنچه خواسته کارفرماست رسید.
- فرهنگ، تأثیر زیادی در بسیاری از محیط های سازمانی اعمال می کند. با توجه به اکتسابی بودن بخش قابل توجهی از مهارت ها و قابلیت های هوش فرهنگی، سازمان ها می توانند در برنامه های آموزش و توسعه مدیران، جایگاه ویژه ای برای تقویت این هوش در نظر بگیرند و با بهره گیری از آموزش های رسمی و غیررسمی در جهت بهبود مهارت های کارگروهی کارکنان گام بردارند.
- مدیران به شناخت توانایی های خود پرداخته و کارکنان را در تصمیم گیری ها دخیل سازند و جوی مملو از صداقت و اعتماد را به وجود آورند و سبک رهبری تفویضی را به جای سبک رهبری آمرانه به کار برند و با برداشتن گام های پژوهشی جدیدتر راه گشای غنی سازی ادبیات پژوهشی و نظری در این حوزه باشند.
- مدیر باید حد انتظارات ارباب رجوع را تعریف کند تا کارکنان بدانند که تا چه مرحله باید پیش بروند تا ارباب رجوع راضی شوند. آزادی عمل مؤثر نخواهد بود؛ مگر اینکه دستورالعمل و چارچوب

- مشخصی در رابطه با حوزه کاری موضوعات خدمت به ارباب رجوع فراهم شود که همان دانش آموزش می‌باشد.
- پیشنهاد می‌گردد که مدیران از طریق مطالعه به آخرین شیوه‌های آموزشی جهت بهبود فضای کسب و کار توجه بیشتری داشته باشند.
 - پیشنهاد می‌گردد که مدیران توانایی‌های کارکنان خود را در امر بودجه بندی و تخصیص بهینه منابع افزایش دهند.
 - پیشنهاد می‌گردد که مدیران سعی نمایند آموزش و یادگیری مبتنی بر وظایف شغلی خود را همواره مورد توجه قرار داده و از طریق نیازسنجی آموزشی به بهبود مهارت‌های کارکنان توجه داشته باشند.
 - کارکنان از طریق این پورتال‌ها می‌توانند دانش را کسب، ایجاد، سازماندهی، اشتراک و به کار گیرند. طبق تحقیقات انجام شده، فناوری اطلاعات می‌تواند فرهنگ دانشی را از طریق تغییر عادت‌های کارکنان از لحاظ ارتباطات، اشتراک اطلاعات، یادگیری و تصمیم‌گیری به طور چشم‌گیری ارتقاء بخشد.
 - سازمان‌ها بایستی به سمت اعتمادسازی، تسهیل جریان دانش، انعطاف‌پذیری، و توسعه روابط غیر رسمی و گروه‌های مشارکتی گام بردارند.
 - مدیران دانش بایستی به روحیه کارکنان خود توجه کنند، ارتباطات اجتماعی و روابط دوستانه را حفظ و ارتقا بخشند، در کار تیمی مشارکت کنند، موانع فعالیت‌ها را از میان برداشته و شرایط و امکانات و محیط مناسب برای چنین کارکنانی فراهم آورند.
 - بکارگیری نظرات و ایده‌های کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و همکاری آنها در بهبود و پیشبرد امور سازمان، تفویض اختیار به کارکنان در سطوح مختلف، مشارکت دادن کارکنان در ارائه پیشنهاد جهت بهتر انجام شدن امور و کنترل امور انجام شده کارکنان توسط خودشان می‌تواند به عنوان عوامل مشارکت و کارگروهی در افزایش توانمندسازی کارکنان در سازمان‌ها تاثیرگذار باشند.
 - از جمله عوامل موثر که کما بیش در سازمان‌ها روی آن تاکید می‌شود محیط کاری است. اهمیت به ایمنی و سلامت کارکنان در محیط کار، ایجاد موقعیت‌های مناسب جهت ارتقای شغلی کارکنان، کاهش فشار و تنش‌های موجود در محیط کار می‌تواند از جمله موارد مرتبط با محیط کار باشد.
- هر تحقیق در فرایند انجام کار با محدودیت‌هایی مواجهه است که در خصوص این تحقیق نیز می‌توان بیان داشت نتایج بدست آمده تنها برای شرکت مورد بررسی آژند قشم (پاناسونیک) مورد مطالعه بوده است و نمی‌توان به سایر جوامع و ... تعمیم داد و ممکن است بخش آمار استنباطی پژوهش (مدل ارائه شده) با گذشت زمان و تغییر نگرش‌ها و شرایط دچار تغییراتی جزئی و یا عمده شده که نمی‌

توان نتایج را به آینده تعمیم داد و در واقع مدل ارائه شده برای شرایط فعلی می باشد. برای تحقیقات آتی نیز می توان به بررسی وضعیت فعلی آموزش حرفه ای کارکنان و مقایسه آن با وضعیت مطلوب (مدل ارائه شده در پژوهش) و رتبه بندی عوامل موثر بر آموزش حرفه ای کارکنان با روش هایی چون Topsis، ANP جهت مقایسه با روش فعلی رتبه بندی شده بپردازند.

منابع

1. Reynolds-Kueny C, Toomey E, Pole D, Hinyard L. Uniting Saint Louis University's interprofessional education program with organizational learning: A theory-based model to guide IP education and practice. *J Interprofessional Educ Pr*. 2017;6:7-14.
2. Samwel Mwasalwiba E. Entrepreneurship education: a review of its objectives, teaching methods, and impact indicators. *Educ + Train*. 2010;52(1):20-47.
3. Tews MJ, Michel JW, Noe RA. Does fun promote learning? The relationship between fun in the workplace and informal learning. *J Vocat Behav*. 2017;98:46-55.
4. Mehrmohammadi M. Teacher education curriculum and its collaborative implementation model: A transformative strategy for teacher education in Iran. *J Theory Pr Curric*. 2013;1(1):5-26.
5. Aahancheeyan MR, Zohoorparvand V. Strategies for improving the effectiveness of organizational training courses. *J New Thoughts Educ*. 2010;6(1):95-126.
6. Akbari Amro Abadi AR, Rajaeepoor S. The Effect of the Teaching Methods on Promoting the Quality of In-Service Training for Iranian High School Chemistry Teachers. *Curric Plan Knowl Res Educ Sci*. 2010;7(25):81-100.
7. Warts K. A Guide to Human Capital Theory. Retrieved from Hum Cap Theory, <http://humancapitaltheory.com>. 2005;90-120.
8. Valaei N, Rezaei S, Ismail WKW. Examining learning strategies, creativity, and innovation at SMEs using fuzzy set Qualitative Comparative Analysis and PLS path modeling. *J Bus Res*. 2017;70:224-33.
9. Kaya VH, Altuk YG. The views concerning in-service teacher education courses in Science teachers' professional development. *Procedia - Soc Behav Sci*. 2012;47:600-4.
10. Lipgar M. An empirical probe of subjective probability notions, guessing behavior, and personality correlates. In: 25th Anniversary Annual Convention Chicago. Chicago, United State; 1999. p. 26-30.
11. Watts S, Stenner P. Doing Q methodology: theory, method and interpretation. *Qual Res Psychol*. 2005;2(1):67-91.
12. Judge WQ, Blocker CP. Organizational capacity for change and strategic ambidexterity: Flying the plane while rewiring it. *Eur J Mark*. 2008;42(9/10):915-26.
13. Higgins S. Learning organizations and Competitive Intelligence. In: *Managing Academic Libraries*. 1st ed. Philadelphia, Pennsylvania, United States: Elsevier Science; 2017. p. 65-70.
14. Movahhedi Y, Kariminezhad K, Hashemi Nosratabadi T, Movahhedi M. The effectiveness of an educational model based on spirituality on improving the components of life quality in night school students. *Ravanshenasi va Din*. 2014;7(1).
15. Watkins KE, Marsick VJ. Dimensions of the learning organization questionnaire.

- Warwick, RI Partners Learn Organ. 1997;
16. Estaki Azad N, Amiri S., Latifi Z, Moghtadaie M. Effectiveness of Educational Program based on Always Method on Bullying Boys' Social Pleasant Behaviors. *J Clin Psychol Pers.* 2014;2(9):65-74.
 17. Yıldızlar M, Kargi E. Preschool teachers' expectations and evaluations on the effects of in-service teacher education in the Turkish Republic of Northern Cyprus. *Procedia - Soc Behav Sci.* 2010;2(2):1951-4.
 18. Coogan J, Herrington N. Q methodology: an overview. *J Res Second Teach Educ.* 2011;1(2):24-8.
 19. Dehghani S, Gharooni A, Arabzadeh A. Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education. *Procedia - Soc Behav Sci.* 2014;109:1130-41.
 20. Chenari M. Socratic Method as a Strategy for Civic Education. *J Educ Innov.* 2008;7(27):137-54.
 21. Chandler GN, Hanks SH. An examination of the substitutability of founders human and financial capital in emerging business ventures. *J Bus Ventur.* 1998;13(5):353-69.
 22. Shinebourne P. Using Q Method in Qualitative Research. *Int J Qual Methods.* 2009;8(1):93-7.
 23. Robbins SP, Judge TA. *Organizational behavior.* 13th ed. New Jersey, United States: Prentice Hall Publishers; 2009.
 24. Parsa Yekta Z, Nasrabadi Nikbakht AR. Concept mapping as an educational strategy to promote meaningful learning. *J Med Educ.* 2004;5(2):47-50.
 25. Stephenson W. *The Study of Behavior: Q-technique and Its Methodology.* Chicago, United State: University of Chicago Press; 1953.
 26. Jamshidian M, Rezaei A. In-service training and its effects on increasing the efficiency of human resources in the governmental sector. *J Appl Sociol.* 1998;(9):75-84.
 27. Hassan Zahraei R, Atash Sokhan G, Salehi S, Ehsanpour S, Hassanzadeh A. Comparing the Factors Related to the Effective Clinical Teaching from Faculty Members' and Students' Points of View. *Iran J Med Educ.* 2008;7(2):249-56.
 28. Khanifar H, Jandaghi G, Abdolhosseini B. Identifying and compiling scientific-practical standards of secondary school principals in Tehran and providing an appropriate model. *J Psychol Educ.* 2008;37(4):117-40.
 29. Rezghi Shirsavar H, Pirayandeh P. Faculty members' attitudes towards research culture in higher education. *J Soc Sci.* 2011;(87):45-68.
 30. Shahmohammadi G, Mohamadi Moghadam U, Enayati A. The Role of Information Technology (IT) in Improving Training in IRI Police University. *Police Manag Stud Q.* 2010;5(2):228-50.
 31. Rebelo TM, Gomes AD. Organizational learning and the learning organization: Reviewing evolution for prospecting the future. *J Learn Organ.* 2008;15(4):294-308.
 32. Abbasi E, Rashidi A. The Effect of Implementing Training Courses on the Performance of Social Security Organization's Employees. *J Manag Dev Process.* 2012;25(3):121-43.
 33. Ermer DS. Using QFD becomes an educational experience for students and faculty. *Qual Prog.* 1995;28(5):131.
 34. Dickson KE, Lorenz A. Psychological Empowerment and Job Satisfaction of Temporary and Part-Time Nonstandard Workers: A Preliminary Investigation. *J Behav Appl Manag.* 2009;10(2):166-91.

35. Johnson BH. EMPOWERMENT of Nurse Educators Through Organizational Culture. *J Nurs Educ Perspect*. 2009;30(1):8–13.
36. Crossan MM, Berdrow I. Organizational learning and strategic renewal. *Strateg Manag J*. 2003;24(11):1087–105.
37. Argyris C. Action science and organizational learning. *J Manag Psychol*. 10(6):20–6.
38. Carey C, Matlay H. Creative disciplines education: a model for assessing ideas in entrepreneurship education? *Educ + Train*. 2010;52(8/9):694–709.