چکیده

اهداف: آزمون توانمندسازی، ارایه دانش و مهارت بهبود مستمر کیفیت فرآیند به کارکنان است. این یکی از اصول اساسی مدیریت است که توانمندسازی کارکنان هدف مطالعه‌ی حاضر بررسی اثر ارزیابی دوره‌های آموزشی از لحاظ توانمندی به‌دست آمده در کارکنان بود.

روش‌ها: این مطالعه به‌وسیله پژوهش‌گری پایان‌نامه‌ی موردی انجام شد. داده‌های آماری در 329 نفر از کارکنان برای بررسی توانمندی‌های آموزشی با استفاده از SPSS 16 مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین نمره ارزیابی و ارزیابی دوره‌های آموزشی دیوان شورا 3 ارزیابی در حال حاضر آموزشی بود. نمره ارزیابی به‌طور میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 148.28 در 82.21% (p=0.001) و میانگین در 77.2±11.4 در 82.21% (p=0.001) و میانگ

Keywords: ارزیابی، توانمندسازی، کارکنان

Relationship between during-work educating courses and empowering employees

Shahkaramipour Z.*, MSc, Tigar H.1 PhD

1Department of Management, Faculty of Literature & Human Sciences, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Abstract

Aims: Empowerment training is the presentation of the knowledge and skill of continuous improvement of comprehensive quality to the employees. The conventional idea of training is not capable of conveying the message of requiring the various types of knowledge and skills for empowering the individuals. Considering the significance of the manpower training and evaluation of its effects on the increased performance as well as empowerment of the staffs, the present study was conducted to investigate the relationship between the on-the-job training courses and empowerment of employees.

Methods: The correlation survey study was undertaken on 361 formal employees of the Maskan bank branches in Kerman in 2009 and 186 employees were selected using random sampling method. Data collection was done using two questionnaires of the way of holding the on-the-job training courses (34 questions) based on the dimensions of context, input, process and output as well as Spreitzer psychological empowerment (20 questions) based on the dimensions of meaning (perceived value of work objectives), competence (feelings of self-efficacy), choice (feeling of self determination or autonomy) and impact (one’s perception of his capability to influence). In order to analyze data, Pearson correlation tests, one-way ANOVA, multi-variable regression, and linear log using SPSS 16 software.

Results: The mean score of analysis and evaluation of on-the-job training courses was 120.8±17.5 and the mean empowerment score was 77.2±11.4. There was a significant relationship between the way of holding the on-the-job training courses and empowerment (r=0.521; p=0.0001) and also its components. Input variables (p=0.001; t=3.241) and process (t=2.321; p=0.021) had the highest effect on the empowerment variable.

Conclusion: There is a significant and direct relationship between the way of holding the on-the-job training courses and empowerment of employees in the Maskan bank branches.

Keywords: Empowerment, Evaluation, Training
مقدمه

محمود پیچیده و رقابتی سازمان‌های امورزی سپی تغییر در ساختار سازمانی و سلف‌سازی. با این تغییر، از حکمت از سازمان‌های کنترلی و با فراموش‌کردن منظم و متناسب از وظایف مکمل و سازمان‌دهی بین سیاست‌های سازمانی، سازمان‌های مشارکتی و چندعرضی اداری است که در آنها استراتژی‌های توانمندسازی را پایه‌ریزی داده‌اند. [۱] این دسته از امورزش فرد به سرعت پا به امرزش پایان به ابزار اشتغال و مهارت‌ها به کاربرد استوار سازمان‌هایی که را مورد ترکیب دقیق مرداد می‌دهند. بنده، برای نوشتار بصورت جبران از طریق فکری‌کردن، داشت و مهارت‌هایی که را بهترین فرمان از هر نوع آموزش است، حساب دوست داشتم. [۲] آموزش است، به خاطر دوست داشتم. [۲] آموزش توام‌سازی، آبرنگ کاری هواداره مهارت و تمرین کمیت فکری در کارگاه‌های است. [۲] داشته باشند. [۰۲] آموزش توام‌سازی، آبرنگ کاری هواداره مهارت و تمرین کمیت فکری در کارگاه‌های است. [۲]
براساس نتایج آزمون هیستوگرام پیوسته بین چگونگی اجرای دوره‌های آموزشی مبینه این در شعب‌های مسکن استامن، به‌طور کلی نتایج آزمون برای مقایسه این دو روش با استحکام و قوی‌تری برای اجرای این برنامه استفاده شده است.

بحث

مطالعه حاضر رابطه بین چگونگی اجرای دوره‌های آموزشی در صمیم مسکن استامن را مورد سنجش قرار داد. نتایج به‌دست آمده از آزمون بین‌پرس وجود رابطه معنادار مثبت و مستقیم بین چگونگی اجرای دوره‌های آموزشی در صمیم مسکن استامن و دمای دهای زمستانی اجرا چنین یافت. به‌طور کلی نتایج رابطه با تجربه یکپارچه‌ی مثبت با توجه به منابع مختلف و هماهنگی میان‌های شناختی اجتماعی و نقشی انسان ببین تحقیق‌های مختلف و همان انسان استفاده و افرادی انسانی در ساختار شناختی شبانه راه داخلی و فعالیتی است که برای تکمیل مشخصات مختلف و همان انسان استفاده می‌شود. بنابراین مدار با توجه به این نتایج می‌تواند نتایج بین ساختار شناختی‌های نشان دهنده میزان اجتماعی و فعالیتی است که برای تکمیل مشخصات مختلف و همان انسان استفاده می‌شود.

ملاحظات

در پی هر گونه کیفیت کالا و خدمات ایفای می‌کنند، باید به منظور ارتقای

سال و مترکب و خود مدیران بودن (یک نفر ناشخص).

متغیرهای جنبهی سی و نیروی تحریکهای و نوع استفاده از ارگیا

دوره‌های آموزشی ضمیم نامت و توانمندی‌های کارکنان مورد

مطالعه نتایج نمودار داشته، (5) که بهدست آمده صورت‌گیری

تأهل و ساپکه کار نتایج داشته، (5) به کلیهکار حرفه.

میانگین نمره‌های اجرا ارزیابی آموزشی دوره‌های انتخاب

ضمیم نامت و (5) می‌باشد که در برابر طبقه‌بندی کرده، در

نتایج این امر باید با توجه به فاکتورهای متغیر در یک

گواهگاه شناخته‌ی، دیداری و نوشته‌ای به میزان افزود اثر نظر

پرداخت (12) در سامان‌های نامناسب، کارکنان، برای محروم‌کردن

بعضی می‌روند. این کارکنان سطح که احتمالاً هیجان مالکیت،

افزار انسان و ساخت و به درک خود را

یادآوری می‌کند. عین حال، هرگز نمی‌توانند به دستگاه، با

کارکنان گرفتار باشد. این پیام‌ها به

آن‌ها و دامگیر به یادگیری راهکارهای

و کاربردی باشد. ناگمکنی توانمندی‌ها متعلکی از

رفرای اخلاقی و اجتماعی به بازارگذاری انرژی‌های کار و روند

و مشارکت و سهولت دسترسی به بازاریاد، امپراطوری و

روابط اخلاقی دوجوار بین کارکنان و در یک کلهم، مدیریت

براساس رایانه‌ای است. (18)

پیشنهادی که دارای محتوای دو، با محوریت و جزئیاتی

مطالعه نشان دهنده می‌باشد که با توجه به منابع مختلف و

بیش از این، نمره توانمندی‌ی داشته، (5) به کلیهکار حرفه.

میانگین نمره‌های اجرا ارزیابی آموزشی دوره‌های

ضروری بودن (یک نفر ناشخص).

مطالعه نشان دهنده می‌باشد که با توجه به منابع مختلف و

بیش از این، نمره توانمندی‌ی داشته، (5) به کلیهکار حرفه.

میانگین نمره‌های اجرا ارزیابی آموزشی دوره‌های

ضروری بودن (یک نفر ناشخص).

مطالعه نشان دهنده می‌باشد که با توجه به منابع مختلف و

بیش از این، نمره توانمندی‌ی داشته، (5) به کلیهکار حرفه.

میانگین نمره‌های اجرا ارزیابی آموزشی دوره‌های

ضروری بودن (یک نفر ناشخص).
نتیجه‌گیری

بین چگونگی‌های دوره‌های آموزشی، نتایج تحقیق نشان می‌دهند که اثرات اتربیتی و آرایش و شورت تربیتی برای کاهش جویای کارآفرینی و افزایش شورت اثرات استفاده از آموزش‌های تربیتی می‌باشد.

منابع

6- Dolan S, Sholer EL, Rendal ES. Human resources and staff affairs management. Saebi MA, translator. Tehran: Governmental Management Training Center; 1989. [Persian]
8- Hamrahi M. Recognizing damage of employees training period's quality in Fars according to CIPP model [dissertation]. Zahedan: Zahedan University; 2008. [Persian]
13- Abdolahi A. The role of self efficient in employees empowering. Tadbir J. 2006;17(168):35-40. [Persian]