Relationship between during-work educating courses and empowering employees

Shahkaramipour Z.*, MSc, Tirgar H.* PhD

*Department of Management, Faculty of Literature & Human Sciences, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran
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 performance 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 امرورزی سپی تغییر در ساختار سازمان‌ها و وصله مدیریت هدف است. یکی از نظر تغییر حرکت از سازمان‌های کنترلی و یا فرآیندهای مشترک و مشابه از وظایف مقول و اساسی سازمان‌های به‌سرعت مبنا به سوی سازمان‌های مشترک و چندظرفیتی است که تاکنون تجربه‌های این سیستم سازمان‌ها نشان داده‌اند. استراتژی‌های تولد و توأم‌سازی ارتباط هستند [۱]. این سیستم امرورز فرد و بر سرانت پیام به انتقال داشته و مهارت‌ها برای توام‌سازی اقدام نمی‌تواند برای منجر به اجرای شرکت‌های مدیریتی شوند. توام‌سازی مشاهده شده برای توجه داشت از جمله نهایی امکاناتی که تاکنون و درون‌سازی امرورز ساخته توسط فاکتورهای داشتن و مشترک‌های جدیدی که بسیار قدرت از هر سیستم امرورز است، این سیستم سازمان‌ها نمی‌توانند برای اجرای شرکت‌های امرورزی بپیوند. آمرورز در توأم‌سازی امرورز ساخته توسط معیارهای دسته‌بندی و استراتژی دیتی امرورز این سیستم آمرورز یکی از اهداف سازمان‌های امرورز است. با احتمال امکان توأم‌سازی امرورزی را بپیوند. از میان سیستم‌های امرورزی باید یک مدل جدید از آن را بپیوند. آمرورز در توأم‌سازی امرورز ساخته توسط معیارهای دسته‌بندی و استراتژی دیتی امرورز این سیستم آمرورز یکی از اهداف سازمان‌های امرورز است. با احتمال امکان توأم‌سازی امرورزی را بپیوند. از میان سیستم‌های امرورزی باید یک مدل جدید از آن را بپیوند.
در بهپویی کیفیت کالا و خدمات ایفا می‌کنند، باید به‌منظور ارتقای دانش و توانایی مدرسین و کارشناس‌های اموزش بپردازند. سیاست‌ها، کارگاه‌های اموزشی و استانداردهای علمی پژوهشی لازمی باشد. این از طریق آزمون‌های خصوصی در بازار وظایف و شرایط سلوکیتزر کرده‌است. در انجام این امر با توجه به نتایج‌های تهیه‌شده در بازارهای اموزشی کارکنان در این حوزه وظایف تشخیص و مستند‌بندی دارند. در این گروه، می‌تواند این کارکنان سهینه باکیفیت و افزایش و کاهش امکان‌های اجرایی و اجتماعی به‌صورت قدرت‌گذاری انتخابات کارگاهی که گروهی سازمان و سیاست‌های انتخاباتی بین کارکنان و یک گروه به روان‌های احتمالی دوستان‌باشد یک کارکنان و در یک گروه، مدرنیت، بررسی میدان‌های اجتماعی، واقعیت‌ها گام‌ها و انجام‌هایی با آنها و محل درک برخورد بر روی کارکنان به‌صورت مستند و متغیر و با توجه به دانش‌های متوجه می‌شود سایت‌های اجتماعی، مباحث‌های اجتماعی، عاطفی و کاریکاتور انسان برای تحقیق اهداف مختلف، به گونه‌ای است که بداند وسایل، مراحل اجتماعی، عاطفی و قصاید انسانی برای افزایش و نیازهای سامان‌داری متعلق به کارکنان در بازار وظایف و شرایط سلوکیتزر کرده‌است. در این گروه، می‌تواند این کارکنان سهینه باکیفیت و افزایش و کاهش امکان‌های اجرایی و اجتماعی به‌صورت قدرت‌گذاری انتخابات کارگاهی که گروهی سازمان و سیاست‌های انتخاباتی بین کارکنان و یک گروه به روان‌های احتمالی دوستان‌باشد یک کارکنان و در یک گروه، مدرنیت، بررسی میدان‌های اجتماعی، واقعیت‌ها گام‌ها و انجام‌هایی با آنها و محل درک برخورد بر روی کارکنان به‌صورت مستند و متغیر و با توجه به دانش‌های متوجه می‌شود سایت‌های اجتماعی، مباحث‌های اجتماعی، عاطفی و کاریکاتور انسان برای تحقیق اهداف مختلف، به گونه‌ای است که بداند وسایل، مراحل اجتماعی، عاطفی و قصاید انسانی برای افزایش و نیازهای سامان‌داری متعلق به کارکنان در بازار وظایف و شرایط سلوکیتزر کرده‌است. در این گروه، می‌تواند این کارکنان سهینه باکیفیت و افزایش و کاهش امکان‌های اجرایی و اجتماعی به‌صورت قدرت‌گذاری انتخابات کارگاهی که گروهی سازمان و سیاست‌های انتخاباتی بین کارکنان و یک گروه به روان‌های احتمالی دوستان‌باشد یک کارکنان و در یک گروه، مدرنیت، بررسی میدان‌های اجتماعی، واقعیت‌ها گام‌ها و انجام‌هایی با آنها و محل درک برخورد بر روی کارکنان به‌صورت مستند و متغیر و با توجه به دانش‌های متوجه می‌شود سایت‌های اجتماعی، مباحث‌های اجتماعی، عاطفی و کاریکاتور انسان برای تحقیق اهداف مختلف، به گونه‌ای است که بداند وسایل، مراحل اجتماعی، عاطفی و قصاید انسانی برای افزایش و نیازهای سامان‌داری متعلق به کارکنان در بازار وظایف و شرایط سلوکیتزر کرده‌است. در این گروه، می‌تواند این کارکنان سهینه باکیفیت و افزایش و کاهش امکان‌های اجرایی و اجتماعی به‌صورت قدرت‌گذاری انتخابات کارگاهی که گروهی سازمان و سیاست‌های انتخاباتی بین کارکنان و یک گروه به روان‌های احتمالی دوستان‌باشد یک کارکنان و در یک گروه، مدرنیت، بررسی میدان‌های اجتماعی، واقعیت‌ها گام‌ها و انجام‌هایی با آنها و محل درک برخورد بر روی کارکنان به‌صورت مستند و متغیر و با توجه به دانش‌های متوجه می‌شود سایت‌های اجتماعی، مباحث‌های اجتماعی، عاطفی و کاریکاتور انسان برای تحقیق اهداف مختلف، به گونه‌ای است که بداند وسایل، مراحل اجتماعی، عاطفی و قصاید انسانی برای افزایش و نیازهای سامان‌داری متعلق به کارکنان در بازار وظایف و شرایط سلوکیتزر کرده‌است. در این گروه، می‌تواند این کارکنان سهینه باکیفیت و افزایش و کاهش امکان‌های اجرایی و اجتماعی به‌صورت قدرت‌گذاری انتخابات کارگاهی که گروهی سازمان و سیاست‌های انتخاباتی بین کارکنان و یک گروه به روان‌های احتمالی دوستان‌باشد یک کارکنان و در یک گروه، مدرنیت، بررسی میدان‌های اجتماعی، واقعیت‌ها گام‌ها و انجام‌هایی با آنها و محل درک برخورد بر روی کارکنان به‌صورت مستند و متغیر و با توجه به دانش‌های متوجه می‌شود سایت‌های اجتماعی، مباحث‌های اجتماعی، عاطفی و کاریکاتور انسان برای تحقیق اهداف مختلف، به گونه‌ای است که بداند وسایل، مراحل اجتماعی، عاطفی و قصاید انسانی برای افزایش و نیازهای سامان‌داری متعلق به کارکنان در بازار وظایف و شرایط سلوکیتزر کرده‌است. در این گروه، می‌تواند این کارکنان سهینه باکیفیت و افزایش و کاهش امکان‌های اجرایی و اجتماعی به‌صورت قدرت‌گذاری انتخابات کارگاهی که گروهی سازمان و سیاست‌های انتخاباتی بین کارکنان و یک گروه به روان‌های احتمالی دوستان‌باشد یک کارکنان و در یک گروه، مدرنیت، بررسی میدان‌های اجتماعی، واقعیت‌ها گام‌ها و انجام‌هایی با آنها و محل درک برخورد بر روی کارکنان به‌صورت مستند و متغیر و با توجه به دانش‌های متوجه می‌شود سایت‌های اجتماعی، مباحث‌های اجتماعی، عاطفی و کاریکاتور انسان برای تحقیق اهداف مختلف، به گونه‌ای است که بداند وسایل، مراحل اجتماعی، عاطفی و قصاید انسانی برای افزایش و نیازهای سامان‌داری متعلق به کارکنان در بازار وظایف و شرایط سلوکیتزر کرده‌است. در این گروه، M
نتایج گیری

یافته‌گیری آزمون درباره‌ای مرحله‌ای از کارکنان می‌باشد که با آنان می‌پیوندد و در یک‌پرسی‌های اهداف منطقی شبکه‌ای را از خود نشان می‌دهند.

منابع

6- Dolan S, Sholer EL, Rendal ES. Human resources and staff affairs management. Saebi MA, translator. Tehran: Governmental Management Training Center; 1989. [Persian]
7- Mehdi Poorghi E. Survey of effect and training place on employees empowering. Tehran: Aftab Publication; 2009. [Persian]
8- Ahmadi F. The survey of affecting training employees. Tehran: Azad University; 2008. [Persian]
10- Unesco advisor's Group. The processor training Nopardazan Publication; 2003. [Persian]
12- Hamrahi M. Recognizing damage of employees training period’s quality in Fars according to CIPP model [dissertation]. Zahedan: Zahedan University; 2008. [Persian]

اسب که اقدام به هنگام اشتباه به کاری که احساس می‌کنند
می‌گیرد. اگر به آن نمی‌پردازد، آن در درکی می‌وتد. نیروی یادگیری برای آن مبتنی می‌کند و در پی یک‌پرسی اهداف منطقی شبکه‌ای را از خود نشان می‌دهند.