

بررسی تاثیر آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان در صنایع دانش بنیان دریایی با نقش میانجی توانمند سازی منابع انسانی

احسان تقی پور^۱، سلیمان ایرانزاده^۲، یعقوب علوی متین^۳

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر راهبرد آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان در صنایع دانش بنیان دریایی از طریق توانمند سازی منابع انسانی می باشد. رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، بطور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی می باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران حوزه نگهداری و تعمیرات در نیروی دریایی راهبردی ارتش بوده و به منظور نمونه گیری با استفاده از رابطه کوکران ۸۰ نفر از این متخصصین به روش طبقه ای انتخاب گردیده اند. پس از جمع آوری اطلاعات فرضیات تحقیق بر اساس آزمون رگرسیون مورد آزمون قرار گرفت و نتایج نشان داد آموزش با تاثیر بر توانمند سازی کارکنان بر ارتقاء قابلیت اطمینان سیستم در صنایع دانش بنیان دریایی موثر می باشد.

واژگان کلیدی: آموزش ضمن خدمت، قابلیت اطمینان، توانمند سازی کارکنان

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۰۴/۰۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۰۸/۰۸

۱- دکتری مدیریت صنعتی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

۲- دانشیار مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز (نویسنده مسئول): Iranzadeh@iaut.ac.ir

۳- استادیار مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

مقدمه

توانمند سازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستم‌ها، روشها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می‌شوند (آقایار، ۱۳۹۵). می‌توان گفت توماس و ولتوس (۱۹۹۰) تعریف کاملی از توانمندسازی ارائه کرده‌اند و اصطلاح روان شناختی را به آن افزوده‌اند. به زعم آنان، توانمندسازی روان شناختی به عنوان مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزشی است که علاوه بر خود کارآمدی سه حوزه دیگر شناختی را شامل می‌شود. این سه حوزه عبارتند از: احساس خود مختاری (حق انتخاب)، احساس معنی داری و احساس مؤثر بودن (عبدالهی، ۱۳۹۳). بی شک توجه ویژه به عوامل مؤثر بر توانمند سازی کارکنان (علی‌الخصوص کارکنان و مربیان شاغل در حوزه آموزش های مهارتی) می‌تواند به عنوان مهمترین فاکتور پویایی و اثربخشی هرچه بیشتر آموزش ها به متقاضیان و جوانان جویای کار مورد توجه قرار گیرد. توانمند سازی احساس تملک کارمند را نسبت به کارش افزایش می‌دهد به نحوی که او نسبت به کارش احساس غرور می‌کند و انجام وظایف را با میل و رغبت بر عهده می‌گیرد، در غیر این صورت یک نگاه خالی از احساس نسبت به کارش خواهد داشت. کارکنانی که توانمند تر هستند تعهد و رضایت بیشتر و فشار های شغلی کمتری دارند، همچنین همکاری و مشارکت کاری بیشتری دارند (مشبکی، ۱۳۹۳). توانمندسازی کارکنان یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی فرآیندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. پس از سال ها تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و باانگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند (نادری، ۱۳۹۳).

از دغدغه های مهم سازمانهای فعال در رقابت دانشی، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند، می‌باشد. از نظر فوکس (۱۹۹۸) توانمندسازی کارکنان یک فرایند است و از طریق آن یک فرهنگ توانمند سازی توسعه می‌یابد که در آن آرمان ها، اهداف، مرزهای تصمیم‌گیری و نتایج تأثیرات و تلاش های آنان در کل سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود. در چنین فرهنگی منابع و رقابت برای کسب منابع مورد نیاز جهت اثربخشی فعالیت هایشان فراهم و حمایت می‌شود (رجایی پور، ۱۳۸۵).

توانمند سازی را یکی از نوید بخش ترین مفاهیم دنیای کسب و کار دانسته که کمتر به آن توجه شده ولی اکنون به موضوع روز بدل گشته است. اما علیرغم بحث های فراوان درباره ی فواید توانمند سازی، بهره برداری از آن اندک و ناچیز است و هرچند توانمند سازی به مدیران این امکان را می‌دهد که از دانش، مهارت و تجربه ی همه ی افراد سازمان استفاده کنند، اما متأسفانه تعداد مدیران و گروه‌هایی که راه و رسم ایجاد فرهنگ توانمند سازی را بدانند اندک است (بس، ۲۰۱۶).

محققین توانمند سازی را بر اساس باورها و جهت گیری های شخصی به نقش کارکنان در سازمان تعریف کرده‌اند. برای مثال توانمند سازی را فرایند افزایش احساس خود کارآمدی در افراد از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی کارکنان شده است، می‌دانند. بر اساس این نگرش توانمند سازی عبارت است از فرایند افزایش احساس خود کارآمدی در میان کارکنان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی آنان شده است (کاندن، ۲۰۱۵). توماس و ولتهوس (۲۰۰۰) در مقاله خود با عنوان "عناصر شناختی توانمند سازی یک الگوی تحلیلی از انگیزش درونی شغل"، توانمند سازی روانشناختی را مفهومی چند بعدی می‌دانند و آن را بعنوان فرایند افزایش انگیزش درونی انجام وظیفه تعریف کرده‌اند. آنان با تکمیل الگوی انگیزشی کانگرو و کانگو (۲۰۰۸)، مفهوم توانمند سازی را فقط افزایش انگیزش نمی‌دانند بلکه آن را افزایش انگیزش درونی شغل می‌دانند و تعریف کامل تری از توانمند سازی روانشناختی به عنوان مجموعه ای از حوزه های شناختی انگیزش ارائه می‌دهند که علاوه بر خود کارآمدی، سه حوزه دیگر شناختی،

حق انتخاب (خود مختاری)، معنی دار بودن و موثر بودن را نیز شامل می شود و نهایتاً آنان در الگوی خود به فرایندهای شناختی توجه دارند (کاندن، ۲۰۱۵) از سویی دیگر یکی از اصلی ترین عوامل موثر بر ارتقاء قابلیت اطمینان در صنایع مختلف نگهداری و تعمیرات ناب می باشد. نت ناب کاربرد اصول ناب در محیط نت می باشد. به عبارت بهتر نت ناب، عملیات نت کنش گرایانه است که توسط فعالیت های برنامه ریزی و زمانبندی شده نت برای رسیدن به منافع چون افزایش قابلیت اطمینان، بهره وری، کارایی، کیفیت و سودآوری تلاش می کند (معبودی، ۱۳۸۵) از این رو نت ناب یک حلقه گمشده در بسیاری از شرکت ها و کارخانجاتی می باشد که از مفاهیم تولید ناب و سیستم تولید تویوتا استفاده می کنند (شیپارد، ۲۰۰۵).

این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال می باشد که آیا آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان در صنایع دانش بنیان دریایی از طریق توانمند سازی منابع انسانی تاثیر دارد؟

مرور ادبیات تحقیق

از دهه ۱۹۹۰ به بعد، نظریه پردازان و صاحب نظران روانشناسی سازمانی، توانمند سازی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می دانند و بین ویژگی های موقعیتی و ادراک کارکنان نسبت به این ویژگی ها تفاوت قائل شده اند (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰) این نوع نگاه به توانمند سازی را رویکرد ارگانیک نامیده اند. بر اساس رویکرد ارگانیک، توانمند سازی کاری نیست که باید مدیران برای کارکنان انجام دهند، بلکه طرز تلقی و ادراک کارکنان درباره نقش خویش در شغل و سازمان است. در عین حال، مدیران می توانند بستر و فرصتهای لازم را برای توانمند تر شدن کارکنان فراهم کنند. به نظر کانگر و کانانگو (۱۹۸۸) توانمند سازی ریشه در نیازهای انگیزشی افراد دارد (داهلستروم، ۲۰۱۰).

توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) توانمند سازی روانشناختی را فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی می دانند که شامل چهار حوزه شناختی؛ یعنی احساس تاثیر گذاری، شایستگی، احساس معنی دار بودن و حق انتخاب می شود. اسپریتزر (۱۹۹۵، ۱۹۹۶) با توجه به الگوی توماس و ولتهوس، توانمند سازی روانشناختی را به عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد شایستگی، خودمختاری (حق انتخاب)، معنی دار بودن و تاثیر گذاری تعریف کرده است (داهلستروم، ۲۰۱۰).

وتن و کمرون (۱۹۹۸) توانمند سازی را به معنی قدرت بخشیدن به کارکنان می دانند، بدین معنا که به آنان کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را تقویت کنند، بر احساس ناتوانی یا درماندگی غلبه کنند و برای انجام دادن فعالیتها به آنها نیرو و انگیزه درونی بدهیم. آنان ضمن تایید چهار بعد توانمند سازی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) و اسپریتزر (۱۹۹۵، ۱۹۹۶) بعد اعتماد را به آن اضافه کرده اند. بنابراین ابعاد توانمند سازی روانشناختی شامل شایستگی، خودمختاری، تاثیر گذاری، معنی دار بودن و اعتماد می شود (فلورس، ۲۰۰۸).

شایستگی : به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت آمیز انجام دهد، اشاره دارد (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). خودکارآمدی یا شایستگی یک باور شخصی است که فرد احساس می کند می تواند وظایف محول شده را به طور موفقیت آمیز انجام دهد (فلورس، ۲۰۰۸).

خودمختاری: خود مختاری یا داشتن احساس حق انتخاب به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اشاره دارد (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). احساس خود مختاری به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیتها و نظام بخشیدن به فعالیت های شخصی است (فلورس، ۲۰۰۸).

تاثیر گذاری: تاثیر گذاری یا پذیرش پیامد شخصی، درجه ای است که فرد می تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. تاثیر گذاری عکس ناتوانی در تاثیر گذاری است (فلورس، ۲۰۰۸).

این بعد به درجه ای اشاره دارد که رفتار فرد در اجرای اهداف شغلی متفاوت دیده شود، بدین معنا که نتایج مورد انتظار در محیط شغلی به دست آمده است (فلورس، ۲۰۰۸).

معنی دار بودن: فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند؛

آنان احساس می کنند در جاده ای حرکت می کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است. معنی دار بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل (فلورس، ۲۰۰۸).

اعتماد: اعتماد به روابط بین فرادستان و زیردستان (اعتماد مدیر به کارمند و بالعکس) اشاره دارد. اعتماد به علاقه مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می شود. افراد توانمند دارای احساس اعتماد هستند و مطمئن اند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار خواهد شد؛ آنها اطمینان دارند که صاحبان قدرت و اختیار با آنان بی طرفانه رفتار خواهند کرد؛ به عبارت دیگر، اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی است (فلورس، ۲۰۰۸).

اهداف تحقیق

این تحقیق به دنبال ارائه سازگاری جهت ارتقاء قابلیت اطمینان سیستم های دانش بنیان دریایی می باشد بدین منظور اهداف تحقیق در دو بخش هدف کلی و اهداف جزئی به شرح زیر ارائه می گردد:

هدف کلی

بررسی چگونگی تاثیر آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق توانمند سازی منابع انسانی.

اهداف جزئی

بررسی چگونگی تاثیر آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق شایستگی منابع انسانی.
 بررسی چگونگی تاثیر آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق خود مختاری منابع انسانی.
 بررسی چگونگی تاثیر آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق تاثیر گذاری منابع انسانی.
 بررسی چگونگی تاثیر آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق معنی دار بودن منابع انسانی.

بررسی چگونگی تاثیر آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق اعتماد منابع انسانی.

سوالات تحقیق

سوال اصلی

آیا آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق توانمند سازی منابع انسانی تاثیر دارد؟

سوالات فرعی

آیا آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق شایستگی منابع انسانی تاثیر دارد؟
 آیا آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق خود مختاری منابع انسانی تاثیر دارد؟
 آیا آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق تاثیر گذاری منابع انسانی تاثیر دارد؟
 آیا آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق معنی دار بودن منابع انسانی تاثیر دارد؟
 آیا آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق اعتماد منابع انسانی تاثیر دارد؟

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق توانمند سازی منابع انسانی تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی

آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق شایستگی منابع انسانی تاثیر دارد.
 آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق خود مختاری منابع انسانی تاثیر دارد.
 آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق تاثیر گذاری منابع انسانی تاثیر دارد.

آموزش های مهارتی ضمن درارتقاء قابلیت اطمینان از طریق معنی دار بودن منابع انسانی تاثیر دارد. آموزش های مهارتی ضمن درارتقاء قابلیت اطمینان از طریق اعتماد منابع انسانی تاثیر دارد.

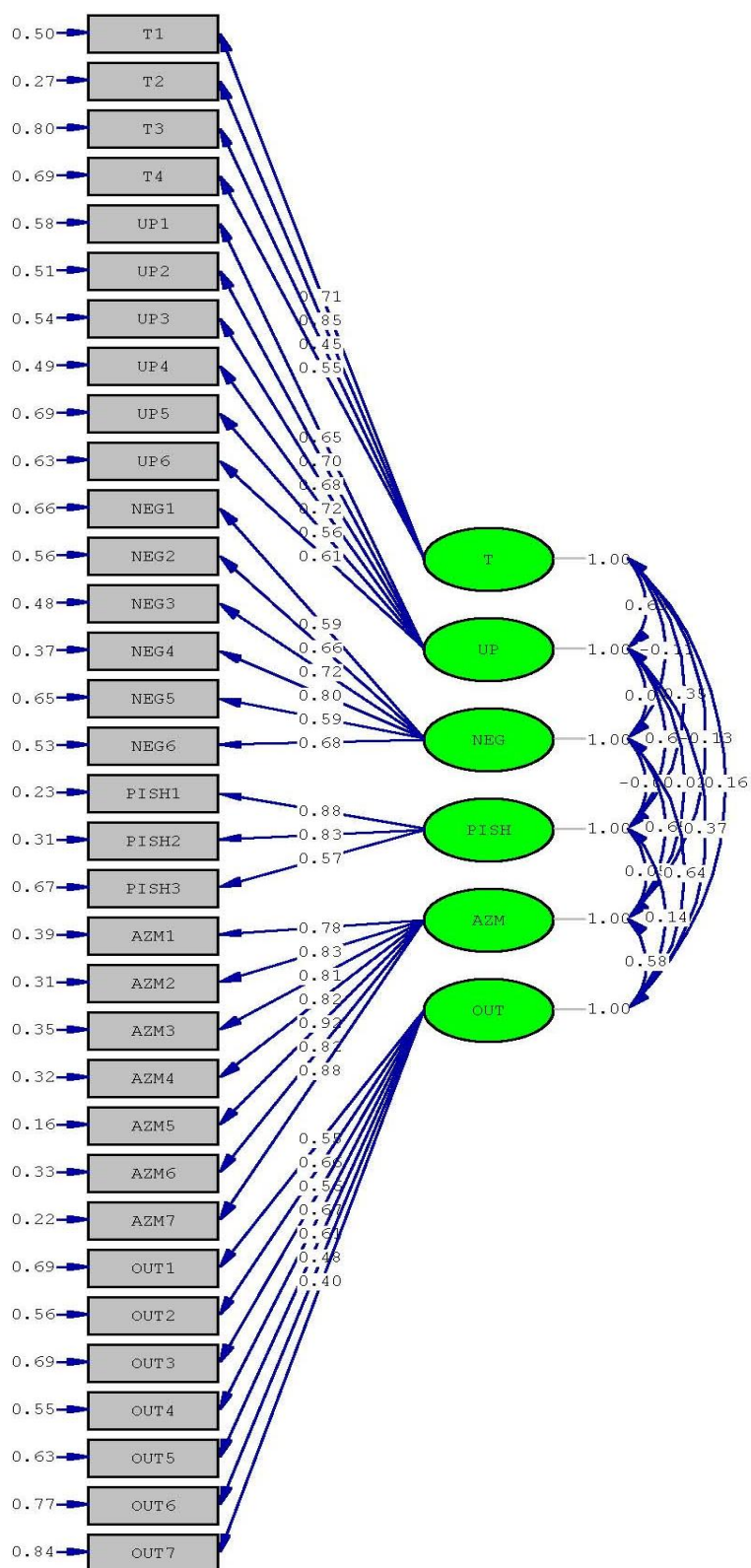
روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می باشد. تحقیق کاربردی تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد (خاکی، ۱۳۹۱) این تحقیق به دنبال یافتن چگونگی ارتقاء قابلیت اطمینان سیستم های دریایی از طریق ارتقاء آموزش های مهارتی ضمن خدمت می باشد. درطبقه بندی انواع تحقیقات بر اساس روش گردآوری اطلاعات، این تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی می باشد. پیمایشی از این رو که پژوهشگر به بررسی رفتار نمونه ای همگن می پردازد و برآیند اطلاعات گردآوری شده امکان قضاوت در مورد جامعه پژوهش را فراهم می سازد. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از روش های میدانی و از ابزار پرسشنامه استفاده می شود. پرسشنامه تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد وان (۲۰۰۳)، کمرون (۲۰۰۵) استفاده شده است. قبل از توزیع پرسشنامه بین افراد نمونه به منظور رفع اشکال های احتمالی آن، پرسش نامه اولیه بین ۱۵ واحد از واحدهای جامعه آماری توزیع شد و سپس نظرات آن ها در پرسش نامه نهایی اعمال شد. بنابراین می توان گفت که پرسش نامه حاضر حداقل از اعتبار ظاهری لازم برخوردار می باشد یا به عبارتی روا می باشد. همچنین برای محاسبه پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS21 محاسبه گردید. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۱۵ نسخه از پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها و به کمک نرم افزار آماری SPSS21 میزان ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای تک تک متغیرها و بصورت کلی محاسبه شد. میزان این ضریب برای کلیه متغیرها بیشتر از ۰/۷ بدست آمده است و بر این اساس پایایی ابزار جمع آوری اطلاعات تأیید می گردد.

جدول (۲) ضریب آلفای کرونباخ

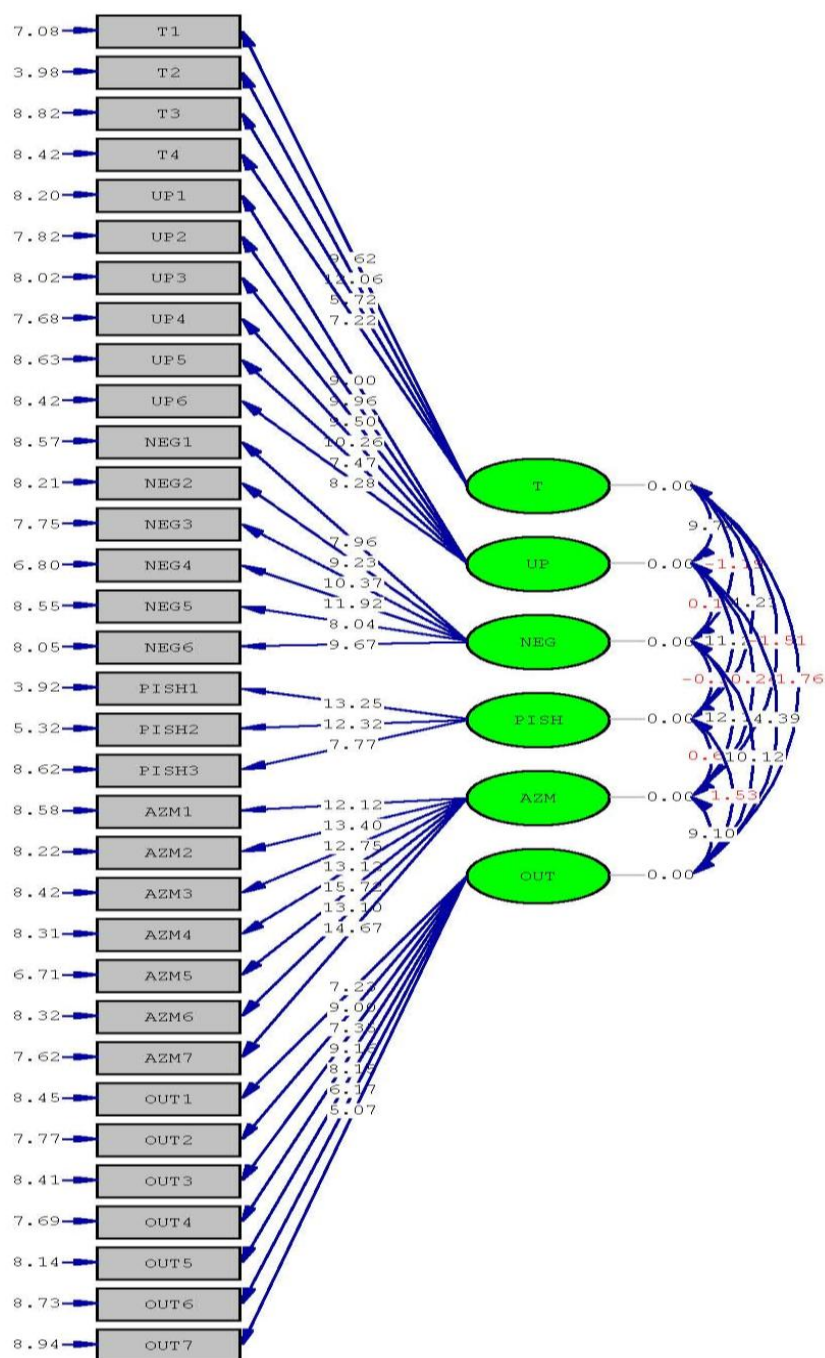
متغیر	خودمختاری	شایستگی	تاثیرگذاری	معنی دار بودن	اعتماد	آموزش ضمن خدمت	قابلیت اطمینان	کل
مقدار ضریب α	۰/۷۴۹	۰/۸۰۹	۰/۷۸۲	۰/۷۷۶	۰/۷۹۲	۰/۸۴۴	۰/۸۶۱	۰/۸۹۹

به منظور تأیید روائی سازه در این پژوهش از تحلیل عاملی تائیدی استفاده شده است. شکل زیر خروجی نرم افزار لیزرل را در دو حالت تخمین استاندارد و معنی داری نشان میدهد که نشان دهنده تائید روائی اطلاعات است:



Chi-Square=1165.84, df=480, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

شکل (۱) خروجی نرم افزار لیزرل را در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=1165.84, df=480, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

شکل (۲) خروجی نرم افزار لیزرل را در حالت معنی داری

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش سه سطح از مدیریت عالی، میانی و سرپرستی مراکز تعمیرات واحد های شناور در نیروی دریایی ارتش میباشد. با بررسی به عمل آمده تعداد این مدیران با در نظر گرفتن ضریب از قبل مشخص ۱۰۰ نفر می باشد.

حجم نمونه

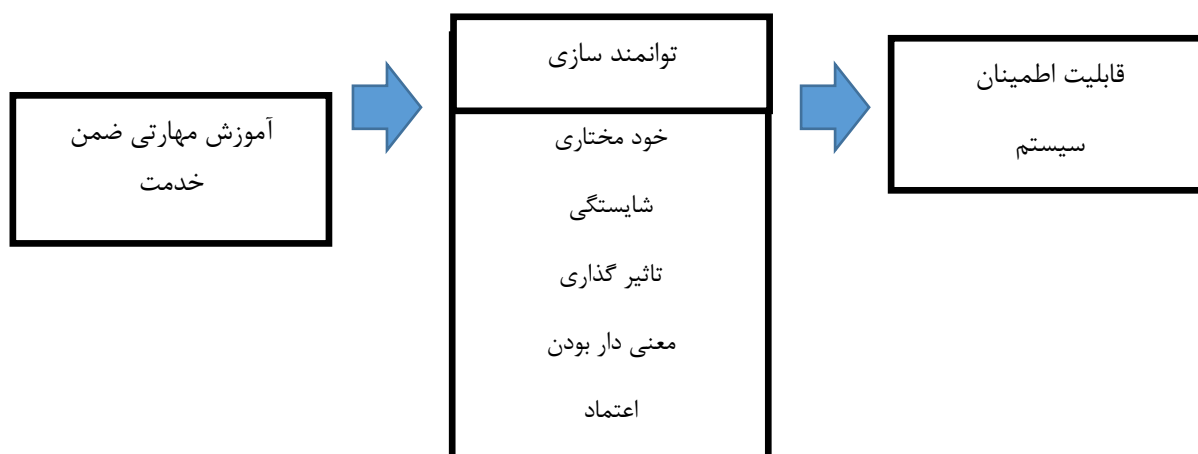
در پژوهش حاضر، برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. با توجه به اینکه واحدهای مختلف مرتبط با بخش‌های تعمیرات حجم‌های مختلفی از مدیران را به خود اختصاص داده‌اند، ابتدا از فرمول کوکران حجم کل نمونه محاسبه شده و سپس به نسبت تعداد مدیران هر بخش، سهم هر بخش از تعداد نمونه‌ها مشخص شده است. انتخاب نمونه‌ها در هر بخش از روش تصادفی ساده می‌باشد. حجم کل نمونه نیز بر مبنای فرمول زیر (کوکران) محاسبه شده است

$$n = \frac{NZ_{(\frac{z}{2})}^2 p(1-p)}{\varepsilon^2(N-1) + Z_{(\frac{z}{2})}^2 p(1-p)} = \frac{100 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{(0.05)^2 \times (100-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)} = 80$$

رابطه (۱)

مدل مفهومی تحقیق

شکل شماره ۱ مدل مفهومی تحقیق می‌باشد که با بهره‌گیری از الگوی توانمندسازی روانشناختی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) تدوین شده است.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

یافته‌های تحقیق

در این پژوهش برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آمار استنباطی و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. جدول ۳ آمار توصیفی متغیرهای استفاده شده را نشان می‌دهد

جدول (۳) آمار توصیفی متغیرهای استفاده شده

تحصیلات			سن				سابقه			متغیر	
دکتری	ارشد	کارشناسی	بالاتر از ۵۰	۵۰-۴۰	۴۰-۳۰	۳۰-۲۰	بالای ۱۵	۱۵-۱۰	۱۰-۵		۵-۰
۲	۲۹	۴۹	۴	۳۶	۲۸	۱۲	۲۳	۲۹	۲۲	۶	فراوانی
۲/۵	۳۶/۲۵	۶۱/۲۵	۵	۴۵	۳۵	۱۵	۲۸/۷۵	۳۶/۲۵	۲۷/۵	۷/۵	درصد فراوانی

آزمون فرضیات تحقیق (آزمون رگرسیون چند گانه)

نتایج آزمون رگرسیون چندگانه تأیید فرضیات تحقیق را نشان داد. جداول زیر شدت اثر متغیر مستقل و متغیر میانجی را بر ارتقاء قابلیت سیستم نشان می‌دهد
فرضیه (۱): آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق شایستگی منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول (۴) آزمون فرضیه اول

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
آموزش های ضمن خدمت ← قابلیت اطمینان سیستم	۰/۳۲۱	۰/۲۱۱ × ۰/۱۰۹	۰/۳۲۱ + (۰/۲۱۱ × ۰/۱۰۹)
آموزش های ضمن خدمت ← شایستگی منابع انسانی	۰/۱۰۹	-	۰/۱۰۹
شایستگی منابع انسانی ← قابلیت اطمینان سیستم	۰/۲۱۱	-	۰/۲۱۱

فرضیه (۲): آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق خود مختاری منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول (۵) آزمون فرضیه دوم

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
آموزش های ضمن خدمت ← قابلیت اطمینان سیستم	۰/۵۰۹	۰/۳۸۱ × ۰/۱۲۸	۰/۵۰۹ + (۰/۳۸۱ × ۰/۱۲۸)
آموزش های ضمن خدمت ← خود مختاری منابع انسانی	۰/۱۲۸	-	۰/۱۲۸
خود مختاری منابع انسانی ← قابلیت اطمینان سیستم	۰/۳۸۱	-	۰/۳۸۱

فرضیه (۳): آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق تأثیر گذاری منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول (۶) آزمون فرضیه سوم

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
آموزش های ضمن خدمت ← قابلیت اطمینان سیستم	۰/۴۰۱	۰/۱۹۸ × ۰/۲۰۳	۰/۴۰۱ + (۰/۱۹۸ × ۰/۲۰۳)
آموزش های ضمن خدمت ← تأثیر گذاری منابع انسانی	۰/۲۰۳	-	۰/۲۰۳
تأثیر گذاری منابع انسانی ← قابلیت اطمینان سیستم	۰/۱۹۸	-	۰/۱۹۸

فرضیه (۴): آیا آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق معنی دار بودن منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول (۷) آزمون فرضیه چهارم

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
آموزش های ضمن خدمت ← قابلیت اطمینان سیستم	۰/۵۵۷	۰/۱۷۶ × ۰/۳۸۱	۰/۵۵۷ + (۰/۱۷۶ × ۰/۳۸۱)
آموزش های ضمن خدمت ← معنی دار بودن منابع انسانی	۰/۱۷۶	-	۰/۱۷۶
معنی دار بودن منابع انسانی ← قابلیت اطمینان سیستم	۰/۳۸۱	-	۰/۳۸۱

فرضیه (۵): آموزش های مهارتی ضمن خدمت در ارتقاء قابلیت اطمینان از طریق اعتماد منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول (۸) آزمون فرضیه پنجم

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
آموزش های ضمن خدمت ← قابلیت اطمینان سیستم	۰/۶۵۰	۰/۲۱۸ × ۰/۴۳۲	۰/۶۵۰ + (۰/۲۱۸ × ۰/۴۳۲)
آموزش های ضمن خدمت ← اعتماد منابع انسانی	۰/۲۱۸	-	۰/۲۱۸
اعتماد منابع انسانی ← قابلیت اطمینان سیستم	۰/۴۳۲	-	۰/۴۳۲

بحث و نتیجه گیری

یافته ها نشان می دهد آموزش ضمن خدمت در سازمانهای مختلف اعم از خصوصی و دولتی یکی از وظایف اصلی و انکارناپذیر مدیران به شمار میرود. سازمان های موفق و رقابتی زمانی در مسیر توسعه و پیشرفت گام بر می دارند که دارای نیروهای کارآمد و ماهر و مدیران لایق و آینده نگر باشند. بها دادن به نیروی کار در سازمانها، ارتقای سطح مهارت و بهبود رفتار آنها را به دنبال خواهد داشت. از این رو هر سازمانی بایستی زمینه رشد و توسعه دانش کارکنان خویش را فراهم کرده و بسترهای مناسبی را در این زمینه ایجاد کند. امروزه مساله آموزش ضمن خدمت از مهمترین مسایل حیاتی در تربیت نیروی انسانی کارآمد در سازمانهاست. آموزش ضمن خدمت مفید و موثر یکی از شاخص های اساسی پیشرفت هر سازمان است. از سویی دیگر نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش های ضمن در توانمند سازی کارکنان سازمان مورد مطالعه موثر است. القا شدن این احساس به کارکنان که به عنوان عنصری مهم برای سازمان در نظر گرفته می شوند و اختیاراتی به آنان واگذار شده است، باعث می شود تا میزان اخلاق، بهره وری و اعتماد به نفس در آنان ارتقا یابد. توانمندسازی کارکنان منجر به تغییر در رابطه میان مافوق و زیردست می شود. بر این اساس در حالی که کارمند برای مدیر کار می کند، مدیر نیز باید پاسخ گوی نیازهای کارمند باشد. مدیر باید اطمینان داشته باشد که منابع مناسب و کافی برای اتخاذ تصمیم های مرتبط با شغل در اختیار کارمند قرار گرفته است. البته لازمه موفقیت در توانمندسازی کارکنان این است که کارکنان آموزش های لازم را در این زمینه دریافت کنند و برای تصمیم گیری، به اطلاعات متناسب با آن دسترسی داشته باشند. نتایج تحقیق نشان داد که توانمندسازی کارکنان در ارتباط با آموزش های ضمن خدمت با رویکردی مهارتی و ارتقاء قابلیت سیستم ها در صنایع دانش بنیان دریایی، نقش میانجی ایفا می نماید. بر این اساس پیشنهاد میگردد سازمان مورد مطالعه با برنامه ریزی دقیق در خصوص اجرا، طراحی و نیز بازنگری دوره های آموزشی، زمینه را برای ارتقاء آموزش های مبتنی بر مهارت فراهم آورد تا شاهد ارتقاء قابلیت اطمینان در کلیه بخش های سازمانی باشد. در مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیقات پیشین میتوانستیم این پژوهش ها را مشاهده نمود. همچنین جمع آوری اطلاعات از مدیران سازمان به عنوان اصلی ترین محدودیت محقق در انجام این تحقیق بوده است.

منابع

- آقایار، سیروس (۱۳۹۵). تواناسازی کارکنان و توانمند سازی سازمان، انتشارات سپاهان سینیتا، اسکات (۱۳۹۵)، ترجمه دکتر مهدی ایران نژاد پاریزی، "مدیریت تواناسازی کارکنان"، تهران.
- علی احمدی، علیرضا، ابراهیمی، مهدی، سلیمانی ملکان، حجت، ۱۳۹۴، برنامه ریزی استراتژیک فناوری اطلاعات و ارتباطات، انتشارات تولید دانش، تهران
- عبدالهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۳). "توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی". تهران، ویرایش فرهنگ، علی اکبر اسکندری، مجتبی (۱۳۹۰)، معرفی توانمندسازی در مدیریت والگوهای آن. فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۹-۴۰.
- محمدی، محمد (۱۳۸۱)؛ "برنامه های توانمندسازی کارکنان"؛ مطالعات مدیریت؛ شماره ۳۶-۳۵؛ دانشگاه علامه طباطبایی .
- محمدی، محمد (۱۳۸۰). توانمندسازی نیروی انسانی. فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره های ۳۱ و ۳۲.
- مشبکی، اصغر. مهیدزاده، هدایت. و بهزاد، خاتمی. (۱۳۹۳). ارزیابی عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان در سازمانهای تولیدی - صنعتی شهر تبریز. نشریه فراسوی مدیریت شماره ۳۵.

نادری، ناهید؛ رجایی پور و سعید؛ جمشیدیان، عبدالرسول (۱۳۹۳)؛ "مفاهیم و راهبردهای توانمندسازی کارکنان"؛ تدبیر؛ شماره ۱۸۶

- Bhatt Ganesh D., and Emdad Ali F., 2016, "An analysis of the virtual value chain in electronic commerce", *Logistics Information Management*, Vol 14, No 1/2, pp. 78-84.
- Brynjolfsson, Erik, Hitt, Lorin, (2015), "Information technology as a factor of production: The role of differences among firms", *Solan working paper*, 3715.
- Cunden, Mayen, Heck, Eric Van, (2015), "Bargaining power and information technology in African-European business relationships: Case of the Dutch flower auctions", *European Management Journal*, Vol. 22, No. 5, pp. 573-587.
- Carter, M. (2014), *Strategic planning (in nonprofit or for profit organizations)*, [http://www. Strategic planning .com](http://www.Strategicplanning.com).
- Dahlstrom K, Ekins K, Hej, Davis J, and Clif R, (2010), "Steel and Alominium in the UK: Mateial flows and their economic dimensions", *Final Project Report*.
- Dans E., (2016), "IT investment in small and medium enterprises: paradoxically productive?" *Electronic Journal of information systems evaluation*, Vol. 6, No. 2.
- Dewett,Todd & Jones,Gareth.R., (2016), "The Role of Information Technology In Organization: A Review modle and assessment", *Journal of Management*,Vol 27.
- Dos Santos Brian, Sussman Lyle, (2009)," Improving the return on IT investment: the productivity paradox", *International Journal of Information Management* Vol 20, pp. 429.440.
- Edwards, M, (2013), "NGOs in flobal future: Marrying local delivery to worldwide leverage", *NGO's Conference*.
- Flores F, Graves M, Hartfield B, Winogard T, (2008), "Computer system and the design of organization interaction".
- Ham Sunny, Kim Woo Gon,Jeong Seungwhan,(2015)," Effect of information technology on performance in upscale hotels", *Hospitality Management*,Vol 24, pp. 281–294.