

بررسی رابطه بین آموزش ضمن خدمت دریایی با مؤلفه‌های قابلیت فردی و الگوی ذهنی سازمان یادگیرنده در کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر

فرزاد صدیقی^۱، کامیان خزایی^۲

چکیده:

هدف از اجرای این پژوهش، بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت دریایی با مؤلفه‌های قابلیت فردی و الگوی ذهنی سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق، شامل ۳۴۰ نفر از کارکنان بالای ۱۰ سال خدمت دانشگاه علوم دریایی می‌شود که به صورت نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای با استفاده از جدول مورگان ۱۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، علاوه بر منابع کتابخانه‌ای و مشاهده، استفاده از پرسشنامه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی، و برای آزمودن سؤال‌های پژوهش و بررسی معناداری آن، از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، اسپیرمن و تجزیه و تحلیل واریانس یک راهه و آزمون کولموگراف - اسمیرنف استفاده گردید. یافته‌های این تحقیق نشان داد که: بین آموزش ضمن خدمت دریایی و مؤلفه الگوی ذهنی، رابطه معنادار ($P \leq 0/018$) وجود دارد و بین آموزش ضمن خدمت دریایی و مؤلفه قابلیت فردی رابطه معنادار ($P \leq 0/093$) وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: آموزش، آموزش ضمن خدمت، سازمان یادگیرنده، الگوی ذهنی، قابلیت فردی

۱- کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر، ایران (نویسنده مسئول)

sedighifarzad@gmail.com

۲- استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، ایران

مقدمه

در دنیای معاصر، بیش از هر زمان دیگر، بقا و دوام سازمان‌ها در گرو تعادل بین روش‌های اجرای کار در سازمان با تغییر و تحولات و نوآوری‌های فراسازمانی است. بدیهی است که کلید اصلی این تعادل در استفاده از سازوکار مؤثر آموزش ضمن خدمت کارکنان نهفته است. آموزش ضمن خدمت یکی از راهبردهای مؤثر در افزایش مهارت و دانش کارکنان است. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۹) برای سازگاری با این تغییرات جدید، باید سازمانی متناسب با شرایط جدید پدید آید که زمینه رشد و تعالی سازمانی را فراهم سازد. از جمله موفق‌ترین این سازمان‌ها از دهه ۹۰ به بعد «سازمان‌های یادگیرنده» بوده‌اند. در سازمان یادگیرنده، کارکنان مهم‌ترین سرمایه سازمان تلقی می‌شوند و به آموزش مداوم و توسعه مهارت‌های کارکنان اهمیت زیادی داده می‌شود. فرآیند یادگیری کارکنان در همه سطوح سلسله مراتب تقویت می‌شود. توانایی سازمان برای یادگیری افزایش می‌یابد، کارگروهی زیاد می‌شود، آموزش به عنوان مسئولیت مشترک مسئولان آموزش و رؤسا و کارکنان می‌گردد و تعهد و تلاش همه کارکنان افزایش می‌یابد. «بعضی از مهم‌ترین ویژگی‌هایی که صاحب‌نظران، برای سازمان یادگیرنده بیان نموده‌اند عبارتند از: قابلیت‌های شخصی، الگوهای ذهنی، آرمان (چشم‌انداز) مشترک، یادگیری تیمی،

تفکرسیستمی، رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار و مدیریت دانش». (شهلائی، ۱۳۸۸)

از آنجا که، نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران جزو سازمان‌هایی با قابلیت‌های تخصصی بالا است، بنابراین باید طوری عمل نماید تا شرایط «سازمان یادگیرنده» را همواره در وجود خود حفظ نماید. بدین منظور، دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) به عنوان تنها مرکز دانشگاهی آموزش تخصص‌های نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران در اولویت قرار دارد و این مهم می‌بایست به شکل خاصی در این دانشگاه مورد توجه قرار بگیرد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت، با مؤلفه‌های قابلیت فردی و الگوی ذهنی سازمان یادگیرنده در بین کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) اجراء شده است.

بررسی ادبیات موضوع نشان می‌دهد که آموزش کارکنان سازمان، یکی از اساسی‌ترین و پایدارترین شیوه‌های رشد و تعالی فرد و سازمان است. آموزش نیروی انسانی علاوه بر آن که استعدادهای افراد را پرورش می‌دهد، روش‌ها و فنون اجرای کار را بهبود می‌بخشد، موجب کسب دانش و افزایش مهارت‌های شغلی می‌گردد و از اتلاف بی‌رویه هزینه و بودجه جلوگیری می‌کند. آموزش با این ویژگی، موجب ایجاد تغییر در طرز فکر مدیران و کارکنان نسبت به سازمان و آشنا نمودن آنها با اصول مدیریت و سازمان و آماده کردن آنان

حرفه‌ای معلمان شهر شیراز پرداخته است. براساس نتایج به دست آمده: دوره‌های آموزش ضمن خدمت، روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری، تأثیری بر عملکرد حرفه‌ای معلمان در تدریس کلاسی، کلاس‌داری، ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان ندارد.

بر طبق ادعای سنگه، سازمان یادگیرنده، سازمان‌هایی هستند که افراد آنها به طور مداوم، توانمندی خود را برای ایجاد نتایج مطلوب پرورش می‌دهند. در این سازمان‌ها، الگوهای جدید تفکر، پرورش داده می‌شود، آرمان‌های جمعی افراد طراحی می‌شود و افراد به طور مستمر، نحوه یادگیری از یکدیگر را می‌آموزند. (والتون^۳، ۱۳۸۶) به گفته استوارت^۴ (۲۰۰۶) سازمان یادگیرنده را به صورت ساده می‌توان به شرح ذیل تشریح کرد: سازمان یادگیرنده، سازمانی است که می‌تواند تغییرات محیطی را از طریق یادگیری در سطوح راهبردی (یادگیری تک حلقه‌ای و دو حلقه‌ای) پیش بینی کند و به آنها واکنش مناسب نشان دهد. هدف اصلی این سازمان‌ها، بهبود توانمندی خود برای یادگیری مضاعف است. یک سازمان یادگیرنده برای یادگیری در سطح راهبردی، از یادگیری تمام کارکنانش استفاده می‌کند. همین مسئله باعث می‌شود که یادگیری در همهی سطوح سلسله مراتب بهبود پیدا کند.

برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر می‌گردد. در کشورهای مختلف و حتی سازمان‌های مختلف، تعریف و برداشت متفاوتی از واژه آموزش ضمن خدمت وجود دارد. در تعریف علمی آن چنین آمده است که: «آموزش ضمن خدمت» بهبود مستمر نیروی انسانی در سازمان از لحاظ مهارت‌های فنی و دانش کار، از طریق برنامه‌ریزی آموزشی و درسی مستمر و منظم است که منتج به رفاه فرد و سازمان می‌شود. (سلیمانپور، ۱۳۷۹) تری^۱ می‌گوید: «آموزش ضمن خدمت» عادی‌ترین، همه‌پسندترین و لازم‌ترین روش آموزش کارکنان در جهت کسب مهارت، برای مقبولیت اجرای یک حرفه است. (دعایی، ۱۳۸۲) وایلز^۲ (۱۹۶۷) معتقد است که: «آموزش ضمن خدمت»، کوششی برای ارتقای شایستگی‌های کارکنان آموزشی از طریق دوره‌های آموزشی، کلاس‌های بازآموزی، نشست‌ها، گروه‌های تحقیق، بازدیدها، سخنرانی‌ها و اصلاح وضع کارکنان است. آموزش ضمن خدمت، یکی از روش‌های آموزش برای ارتقای بهره‌وری کارکنان و سازمان بوده و آن نوعی آموزش است که کارکنان در محل کار و در حین انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود، در عمل، آموزش نیز می‌بینند. (شهلائی، ۱۳۸۸)

اورنگی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد

³- Walton

⁴- Stuart

¹- Tery

²- Walz

۱۳۸۵) یکی از ویژگی‌های بارز سازمان یادگیرنده، در اختیار داشتن کارکنانی است که از توانایی‌ها و قابلیت‌های شخصی بالایی برخوردارند. این گونه کارکنان موجب رشد و بالندگی سازمان می‌شوند. از این رو سازمان باید خود را موظف سازد که در جهت توانمندسازی کارکنان خود و ارتقای مهارت‌های فردی آنها حرکت کند و زمینه یادگیری بهتر افراد خود را فراهم سازد و با جهت‌دهی مناسب به این یادگیری، آن را در مسیر یادگیری سازمانی مورد نیاز سازمان سوق دهد. قابلیت‌های فردی چیزی فراتر از مهارت‌های اکتسابی و قدرت رقابت است. به عبارت دیگر، نگرشی خلاق به زندگی داشتن و خلاق و فعال زیستن در مقابل انفعال، معنای توانا بودن است. افرادی که «توانایی‌های فردی» ممتاز و سرشاری دارند، همواره در حال فراگیری هستند. آنها هرگز از حرکت باز نمی‌ایستند و هیچ مقصدی آنها را به‌طور کامل سیراب نمی‌کند. (سنگه، ۱۳۸۶)

الگوها یا مدل‌های ذهنی^۲: از دیدگاه سنگه، مدل‌های ذهنی، پندار بسیار عمیق و یا حتی تصاویر و اشکالی هستند که به فهم ما از دنیا و نحوه عمل ما در مقابل آن اثر می‌گذارد. بسیاری از مواقع ما نسبت به مدل‌های ذهنی خود و اثری که آنها بر عملکرد ما می‌گذارند، آگاهی کامل نداریم. مدل‌های ذهنی، ناظر بر این هستند که در موقعیت‌های مختلف مدیریتی، چه کارهایی را می‌توان یا نمی‌توان انجام داد را

سنگه (۱۳۸۶) اظهار می‌نماید که پنج فرمان یادگیری (یعنی: قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) بنیان تمام سازمان‌های یادگیرنده است. این فرمان‌ها، توانایی‌هایی را ایجاد می‌کنند که منبع ایجاد توانایی‌های تازه در سازمان می‌شوند. این توانایی‌های تازه عبارتند از: شور و شوق، بحث و گفتگو، درک پیچیدگی.

ویژگی‌هایی که صاحب‌نظران برای سازمان یادگیرنده بیان کرده‌اند، یکسان نیست. آنها خصوصیات متفاوتی برای این نوع سازمان ذکر کرده‌اند. همین مسئله موجب گردیده که در بیان تعریف سازمان یادگیرنده اتفاق نظر نداشته باشند. برخی از مهم‌ترین خصوصیات که برای سازمان یادگیرنده بیان شده است عبارتند از: قابلیت‌های شخصی، الگوهای ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی، تفکر نظام‌مند، رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار و مدیریت دانش. (شهلائی، ۱۳۸۸) در این بین با توجه به موضوع تحقیق، به دو ویژگی مهم قابلیت فردی و الگوی ذهنی پرداخته می‌شود:

قابلیت‌های شخصی^۱: اولین گام برای سازمان یادگیرنده شدن، رفتار کردن با کارکنان به عنوان افراد بالغ جهت ایجاد قابلیت یادگیری است. افرادی که مهارت‌های لازم را برای مدیریت مشکلات دارند، کسانی هستند که از مسئولیت و تشخیص لذت می‌برند. (مارکورات،

^۲ - Mental Models

^۱ - Personal Mastery

۲) آیا بین آموزش ضمن خدمت دریایی و تغییر الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) رابطه وجود دارد؟

۳) آیا بین میزان مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت فردی و الگوی ذهنی) و آموزش ضمن خدمت براساس تحصیلات کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) تفاوت وجود دارد؟

روش تحقیق

این تحقیق در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر (قلمرو مکانی) برای بررسی رابطه بین آموزش ضمن خدمت دریایی با مؤلفه‌های قابلیت فردی و تغییر الگوهای ذهنی سازمان یادگیرنده (قلمرو موضوعی) اجراء شده و اطلاعات و داده‌های آموزش ضمن خدمت مربوط به اول استخدام نفرات تا سال ۱۳۹۱ (قلمرو زمانی) است. روش اجرای این تحقیق، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری:

جامعه آماری این تحقیق، تعداد ۳۴۰ نفر از کارکنان بالای ۱۰ سال سابقه خدمت در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر هستند که دارای مدارک تحصیلی دیپلم و بالاتر بوده و نوع استخدام آنها رسمی است. حجم نمونه این پژوهش به صورت نمونه‌گیری

نیز در اعماق وجود نهفته دارند. (۱۳۸۶) مدل ذهنی، بیانگر تصور یا نگرش‌مان به یک حادثه، موقعیت، فعالیت یا مفهوم است. مدل ذهنی، به طور عمیق ریشه در فرضیات ما دارد و بر این که ما چگونه جهان را درک می‌کنیم و در آن عمل می‌نماییم، تأثیر می‌گذارد. (مارکوارت، ۱۳۸۵)

میری (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین سازمان یادگیرنده و خلاقیت کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی عمومی شیراز پرداخته است. براساس نتایج به دست آمده: میان ابعاد آرمان مشترک، مدل‌های ذهنی و قابلیت شخصی، با خلاقیت، همبستگی مستقیم مشاهده شد. همچنین بین بعد تفکر سیستمی و یادگیری تیمی با خلاقیت، همبستگی مستقیم وجود نداشت. نتیجه دیگر این پژوهش، وجود همبستگی میان سازمان یادگیرنده و خلاقیت بود. به طور کلی این مطالعه نشان داد که همبستگی مستقیم و دو سویه، میان سازمان یادگیرنده و ابعاد آن با خلاقیت وجود دارد.

با توجه به ادبیات پژوهش و مبانی نظری مطرح شده و همچنین اهمیت آموزش ضمن خدمت در ایجاد سازمان یادگیرنده، سؤال‌های این پژوهش عبارتند از:

۱) آیا بین آموزش ضمن خدمت دریایی و قابلیت فردی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) رابطه وجود دارد؟

تصادفی - طبقه‌ای است که با استفاده از جدول مورگان ۱۹۱ نفر انتخاب شده‌اند.

ابزار پژوهش

در این تحقیق، آموزش‌های ضمن خدمت به عنوان متغیر مستقل و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت فردی و الگوی ذهنی)، به عنوان متغیر وابسته و متغیر تحصیلات به عنوان متغیر تعدیل کننده در نظر گرفته شده است. داده‌های مربوط به آموزش ضمن خدمت، شامل ساعات آموزش و تعداد آموزش‌های طی شده از سوی افراد و داده‌های مربوط به مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از طریق پرسشنامه بسته (با مقیاس لیکرت)، به وسیله محقق تهیه شده و پس از بررسی روایی آن استخراج شده است. بر این اساس برای حصول اطمینان از روایی پرسشنامه حاضر از آزمون KMO و ITEM-TOTAL STATISTIC استفاده شد، که در هر دو حالت روایی پرسشنامه برابر جدول زیر تأیید شد. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ، اسپیرمن - برون و تنصیف گاتمن استفاده شده است که مقادیر آنها، به ترتیب: ۰/۹۱۷، ۰/۸۸۹ و ۰/۸۸۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر، علاوه بر استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی همچون: (فراوانی، درصد، درصد فراوانی تجمعی، گرایش مرکزی و پراکندگی مربوط به متغیرهای پژوهش) از آزمون‌های زیر نیز استفاده گردید:

آزمون کولموگراف - اسمیرنف و آزمون t تک گروهی: جهت بررسی و آزمودن فرضیه‌های تحقیق و این که آیا داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند یا خیر از این آزمون استفاده گردید.

آزمون‌های همبستگی پیرسون و رتبه‌ای اسپیرمن: جهت آزمودن توزیع‌های نرمال و غیر نرمال از این آزمون استفاده گردید.

آزمون تجزیه و تحلیل واریانس: برای تجزیه و تحلیل تفاوت بین میانگین‌های دو یا چند نمونه از این آزمون استفاده گردید.

آزمون تعقیبی توکی: برای درک معنی دار بودن جفت مقایسه‌ها از این آزمون استفاده گردید.

افراد مورد مطالعه در این تحقیق ۲۵/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۴۸/۲ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۲۴/۶ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۱/۶ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده‌اند. از نظر میزان ساعات آموزش ضمن خدمت، ۳۸/۲ درصد زیر ۵۰۰ ساعت، ۳/۲ درصد بین ۸۰۰-۴۰۰ ساعت، ۴۰/۸ درصد بین ۱۲۰۰-۸۰۰ ساعت و ۱۷/۸ درصد بالای ۱۲۰۰ ساعت آموزش دیده‌اند.

یافته‌های تحقیق

سؤال پژوهشی ۱: آیا بین میزان آموزش ضمن خدمت دریایی با قابلیت فردی کارکنان رابطه وجود دارد؟

درباره این سؤال، تعداد ۶ سؤال در پرسشنامه سازمان یادگیرنده مطرح گردید. پس از بررسی

توزیع فراوانی مربوط به هریک از سؤالات (میانگین پاسخ‌های داده شده)، این نتیجه حاصل گردید که بیشتر افراد آزمودنی، دارای مؤلفه قابلیت فردی هستند. با این وجود نتایج حاصل از آزمون حاکی از آن است که بین آموزش ضمن خدمت دریایی، با قابلیت فردی کارکنان، همبستگی معنادار وجود ندارد.

جدول (۱) نتایج همبستگی بین آموزش ضمن خدمت دریایی با قابلیت های فردی

| مؤلفه | قابلیت های فردی |
|-----------------------|-----------------------|
| رو اسپیرمن | ۰/۱۲۲ |
| آموزش ضمن خدمت دریایی | سطح معناداری ۰/۰۹۳ |
| تعداد | ۱۹۱ |

سؤال پژوهشی ۲: آیا بین میزان آموزش ضمن خدمت دریایی با الگوی ذهنی کارکنان رابطه وجود دارد؟
در رابطه با این سؤال، تعداد ۶ سؤال در پرسشنامه سازمان یادگیرنده مطرح گردید. پس از بررسی میانگین پاسخ‌های داده شده این نتیجه به دست آمد که: اکثر افراد آزمودنی دارای مؤلفه الگوی ذهنی هستند. با این وجود نتایج حاصل از آزمون، نشان داد که بین آموزش ضمن خدمت دریایی، با تغییر الگوی ذهنی کارکنان همبستگی معنادار وجود دارد.

جدول (۲) نتایج همبستگی بین آموزش ضمن خدمت دریایی با الگوی ذهنی

| مؤلفه | الگوی ذهنی |
|-----------------------|-----------------------|
| همبستگی پیرسون | ۰/۱۷۱* |
| آموزش ضمن خدمت دریایی | سطح معناداری ۰/۰۱۸ |
| تعداد | ۱۹۱ |

سؤال پژوهشی ۳: آیا بین میزان مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت فردی و الگوی ذهنی) و آموزش ضمن خدمت براساس تحصیلات کارکنان دانشگاه علوم دریایی تفاوت وجود دارد؟

جدول (۳) نتایج تحلیل واریانس مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده براساس تحصیلات آزمودنی‌ها

| سطح معناداری | F | میانگین مجزورات | درجه آزادی | مجموع مجزورات | منابع تغییر | مؤلفه‌ها |
|--------------|-------|-----------------|------------|---------------|--------------|----------------|
| ۰/۰۰۰ | ۷/۳۷۶ | ۳۸/۱۵۷ | ۳ | ۱۱۴/۴۷۰ | بین گروه‌ها | قابلیت فردی |
| | | ۵/۱۷۳ | ۱۸۷ | ۹۶۷/۳۴۱ | درون گروه‌ها | |
| | | ۱۹۰ | ۱۰۸۱/۸۱۲ | کل | | |
| ۰/۰۵۳ | ۲/۶۱۴ | ۲۴/۲۶۶ | ۳ | ۷۲/۷۹۷ | بین گروه‌ها | الگوی ذهنی |
| | | ۹/۲۸۲ | ۱۸۷ | ۱۷۳۵/۶۹۵ | درون گروه‌ها | |
| | | ۱۹۰ | ۱۸۰۸/۴۹۲ | کل | | |
| ۰/۰۴۷ | ۲/۷۰۶ | ۶۷۶۹۹۲/۷۵۰ | ۳ | ۲۰۳۰۹۷۸/۲۵۰ | بین گروه‌ها | آموزش ضمن خدمت |
| | | ۲۵۰۱۵۴/۶۹۷ | ۱۸۷ | ۴۶۷۸/۷ | درون گروه‌ها | |
| | | ۱۹۰ | ۴۸۸۱/۷ | کل | | |

نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس نشان می‌دهد که بین میزان تحصیلات و مؤلفه قابلیت فردی و میزان آموزش ضمن خدمت تفاوت معنادار وجود دارد ولی بین میزان تحصیلات و مؤلفه الگوی ذهنی، تفاوت معنادار وجود ندارد.

نتایج به‌دست آمده از آزمون تعقیبی توکی نشان داد که: در مؤلفه قابلیت فردی بین مقطع تحصیلی دیپلم و لیسانس و در آموزش ضمن خدمت بین مقطع تحصیلی فوق لیسانس و دیپلم تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول (۴) نتایج مؤلفه‌های آزمون تعقیبی توکی با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده بر اساس تحصیلات آزمودنی‌ها

| متغیر وابسته | تحصیلات (I) | تحصیلات (J) | تفاوت میانگین (I-J) | خطای استاندارد | سطح معناداری | فاصله اطمینان ۰/۹۵ | |
|----------------|-------------|-------------|---------------------|----------------|--------------|--------------------|--------|
| | | | | | | پایین | بالا |
| قابلیت فردی | دیپلم | لیسانس | ۱/۷۲۸ | ۰/۴۰۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۸۵ | ۲/۷۷۱ |
| آموزش ضمن خدمت | فوق لیسانس | دیپلم | -۲۵۲/۶۶۹ | ۱۰۲۱۱۶ | ۰/۰۴۷ | -۵۱۷/۳۸۲ | ۱۲/۰۴۳ |

بحث و نتیجه گیری

آموزش ضمن خدمت کارکنان یکی از مکانیزم‌ها و فعالیت‌هایی است که قادر است بستر را برای تحقق آرمان‌های سازمان یادگیرنده فراهم سازد. در سازمان یادگیرنده، کارکنان مهم‌ترین سرمایه سازمان تلقی می‌گردند، به آموزش و توسعه مهارت‌های کارکنان اهمیت زیادی داده می‌شود، فرآیند یادگیری کارکنان در همه سطوح سلسله مراتب تقویت می‌شود، توانایی سازمان برای یادگیری افزایش می‌یابد، کارگروهی زیاد می‌شود، آموزش، مسئولیت مشترک مسئولان آموزش و رؤسا و کارکنان می‌گردد و تعهد و تلاش همه کارکنان افزایش می‌یابد. در صورت تبدیل یگان به سازمان یادگیرنده، فرماندهان، نقش رهبر و مربی یگان را خواهند داشت، گرایش به سوی افزایش اثربخشی فعالیت‌ها خواهد بود و کارکنان سعی می‌کنند خود را بهتر و به‌روزتر نمایند. چنین یگانی قادر خواهد بود که در مواقع ضرورت، به طور مستقل و بدون تأمل تا دریافت دستور رده بالاتر، وظیفه خود را به شکل مناسب انجام دهد و مأموریت یگان را به نحو شایسته انجام دهد. با توجه به موارد یاد شده، تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت دریایی با مؤلفه‌های قابلیت فردی و الگوی ذهنی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام

خمینی (ره) صورت گرفته است. نتایج یافته‌های این پژوهش عبارتند از: سؤال اول یعنی رابطه بین آموزش ضمن خدمت با مؤلفه قابلیت فردی رد شد ولی سؤال دوم یعنی همین رابطه با الگوی ذهنی تأیید گردید. یعنی آموزش‌های انجام شده در دانشگاه علوم دریایی، هیچ رابطه‌ای با ارتقای قابلیت‌های فردی کارکنان ندارد ولی با ایجاد تغییر در الگوی ذهنی کارکنان رابطه دارد. این مسئله می‌تواند بیشتر به دلیل نوع آموزش‌های داده شده به افراد باشد. مسلماً اگر افراد بتوانند به خوبی آموزش‌های ضمن خدمت را فرا بگیرند، در بهبود عملکرد آنان تأثیرگذار خواهد بود. همچنین تخصیصی بودن کار در نیروی دریایی ایجاب می‌نماید که آموزش‌ها، بیشتر جنبه عملی داشته و باعث افزایش مهارت کارکنان در عمل گردد. این موضوع بیانگر آن است که دانشگاه می‌باید در برنامه‌ریزی دوره‌های آموزش ضمن خدمت، در مرحله اول نیازهای آموزشی کارکنان (سازمانی و فردی) را تعیین نماید و به تجزیه و تحلیل افراد پردازد. هدف اصلی این تجزیه و تحلیل این باشد که کارکنان در اجرای وظایف شغلی به بهترین شکل چه نیازهایی دارند؟ و در ارتباط با آن نیازها چه مهارت‌هایی را باید کسب نمایند؟

رعایت شود و از آموزش‌های تئوری اجتناب کرد و آموزش‌ها را از حالت توصیفی به عملی و مشارکتی تبدیل نمود.

- دانشگاه باید از مدرسانی استفاده نماید که خود از تجارب و توانمندی بالایی برخوردار باشند و در تدریس، کارکنان را ترغیب نمایند.
- کلاس‌های آموزش ضمن خدمت باید این احساس را در کارکنان به وجود آورند که آنها سرمایه‌های ارزشمند دانشگاه هستند و بی‌شک در پیشبرد اهداف دانشگاه تأثیرگذارند.
- شایسته‌سالاری در دانشگاه حاکم گردد و افراد با قابلیت‌های بالا در جایگاه مناسب خود قرار بگیرند.
- دانشگاه، برنامه‌ریزی‌های آموزشی و درسی خود را طبق اصول روان‌شناختی و متناسب با روحیات کارکنان و جایگاه شغلی و سازمانی آنان، تدارک بیند تا بتواند الگوی ذهنی مناسبی نسبت به کار در سازمان در کارکنان ایجاد نماید.

یافته‌های سؤال اول با یافته‌های پژوهش‌های پاریس^۱ و وایت^۲ (۱۹۸۶)، اورنگی (۱۳۹۰)، مصطفوی پور (۱۳۸۷)، هم‌سو است. یافته‌های سؤال دوم نشان می‌دهد که آموزش‌های ضمن خدمت ارائه شده در دانشگاه علوم دریایی رابطه معنادار و مثبتی با تغییر الگوهای ذهنی کارکنان دارد. از آنجا که، الگوهای ذهنی بر عملکرد انسان تأثیرگذار هستند و پایه‌گذار شکل‌گیری اقدامات آینده است، بنابراین، دانشگاه باید با آموزش‌های متنوع و استمرار آموزش‌ها، تنوع دیدگاه‌ها را در افراد تقویت کند و از بیان آزادانه افکار و اعتقادات کارکنان در جهت پیشبرد اهداف دانشگاه استفاده نماید. با توجه به موارد یاد شده، می‌توان نتیجه گرفت که: تحقیق حاضر نشان می‌دهد که اجرای درست این مهم، در دانشگاه به شکل مثبت، تأثیرگذار است. یافته‌های سؤال دوم با یافته‌های پژوهش تامسون (۱۹۹۹) و میری (۱۳۹۰) هم‌سو است ولی با یافته‌های پژوهش مصطفوی پور (۱۳۸۷) هم‌سو نیست.

پیشنهادها

- نیازسنجی و برنامه‌ریزی آموزشی و درسی با دقت بیشتری صورت بگیرد و در برگزاری آموزش‌ها، ارتقای مهارت‌های افراد به‌طور ویژه مورد توجه قرار گیرد.
- اصل مشارکت افراد در خلال آموزش

^۱ - Paris

^۲ - white

منابع

- ترجمه مسعود بینش، مجله تدبیر، تهران: سازمان مدیریت صنعتی، ش ۱۶۰
- ۱۰- شهلائی، ن. (۱۳۸۸)، چگونه سازمان یادگیرنده شویم؟، تهران: انتشارات دافوس، ارتش جمهوری اسلامی ایران، دانشکده فرماندهی و ستاد آجا
- ۱۱- صنعتی، ز. (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی استان قم، فرهنگ مدیریت، سال پنجم، شماره شانزدهم، صص ۸۷-۱۱۶
- ۱۲- فتحی واجارگاه، ک. (۱۳۷۶)، درآمدی بر برنامه‌ریزی ضمن خدمت، تهران: انتشارات سرآمد سروش
- ۱۳- فتحی واجارگاه، کورش، (۱۳۸۹)، برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، تهران: انتشارات سمت
- ۱۴- مارکوارت، م. (۱۳۸۵)، ایجاد سازمان یادگیرنده، ترجمه‌ی محمدرضا زالی، مرکز کارآفرین دانشگاه تهران، چ اول، تهران
- ۱۵- وایلز، ک. (۱۹۶۷)، مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه: محمد علی طوسی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی (۱۳۷۰)
- 16- Paris, M, white, H.S. (1986), *The education of special librarian*. Special librarian vol.77, no.4, pp.202-212.
- 17- Marquardt MJ. [cited2007 sept 20], *Building the learning organization*. A systems approach to quantum improvement. Available from: <http://www.knowledhe.hut.fi/projects/itss/referMarquardt.pdf>
- 18- Senge, p (1990), *The Fifth Discipline, The Art Practice of the Learning Organization*, New York.
- ۱- آسترکی، د. (۱۳۸۹)، تأثیر آموزش ضمن خدمت در ارتقای بهره‌وری کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
- ۲- استوارت، ج. (۱۳۸۵)، پرورش منابع انسانی و سازمان یادگیرنده در اروپا، ترجمه داریوش غلامزاده و بهروز قلیچ‌لی، ج اول، تهران: مؤسسه انتشارات فراز اندیش سبز و مرکز آموزش شرکت ایران خودرو
- ۳- دسلر، گ. (۱۳۸۴)، مبانی مدیریت منابع انسانی
- ۴- دعائی، ح. (۱۳۸۲)، مدیریت منابع انسانی (نگرش کاربردی)، تهران
- ۵- دلاور، ع. (۱۳۸۹)، احتمالات و آمار کاربردی در روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران: انتشارات رشد
- ۶- سلیمانپور، ج. (۱۳۸۱)، برنامه‌ریزی درسی در آموزش ضمن خدمت سازمان‌ها، تهران: انتشارات احسن
- ۷- سنکه، پ. (۱۳۸۵)، پنجمین فرمان، خلق سازمان‌های یادگیرنده، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمدروشن، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
- ۸- سنکه، پ. (۱۳۸۵)، رقص تغییر، چالش‌های تغییر پایدار در سازمان یادگیرنده، ترجمه حسین اکبری و مسعود سلطانی، تهران: انتشارات آسیا
- ۹- سنکه، پ. (۱۳۸۴)، اندیشه‌های پیتر سنکه،

