

سنجش توانمندی حرفه‌ای و شغلی کارکنان سازمان (مورد مطالعه: اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان کرمانشاه)

علیرضا مرادی^۱، سید حامد فیض جوادیان^۲

^۱ گروه مدیریت بازرگانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران، a.r.moradi1367@gmail.com

^۲ گروه آمار، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران، feizjavadian@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر سنجش توانمندی حرفه‌ای و شغلی کارکنان منابع طبیعی و آبخیزداری استان کرمانشاه است که به روش توصیفی - پیمایشی انجام شد. بدین منظور تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان اداره کل منابع طبیعی استان کرمانشاه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای بود که روایی صوری آن براساس نظر جمعی از اساتید و صاحب‌نظران دانشگاهی تأیید گردید و اعتبار آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برای توانمندی حرفه‌ای و توانمندی شغلی (۰/۸۷ و ۰/۹۰) محاسبه شد، که بیانگر مناسب بودن ابزار پژوهش بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آزمون ضریب پراکندگی (ضریب تغییرات) در محیط نرم‌افزار SPSS²⁰ انجام گردید. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که بیشترین توانمندی حرفه‌ای کارکنان در "آگاهی از روش‌های مؤثر برای برنامه‌ریزی برنامه‌های سازمان، ایجاد انگیزه و علاقه در فراگیران توسط آموزش‌گر سازمان و میزان تسلط آموزش‌گر بر موضوع و محتوای آموزشی" بود و بیشترین مؤلفه فردی مؤثر بر توانمندی شغلی به ترتیب "داشتن احساس مسئولیت، داشتن اعتماد به نفس در انجام امور شغلی و داشتن تجربه در زمینه دوره‌های آموزشی" تشخیص داده شد. نتایج نشان داد که متغیرهای درون سازمانی همچون روحیه کارآفرینانه تأثیرات زیادی بر توانمندی حرفه‌ای کارکنان دارند و حمایت مدیریت سازمان از شرکت کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان، موجب افزایش اعتماد به نفس، احساس مسئولیت و رضایت، آزادی و استقلال عمل و ایجاد شوق و انگیزه پیشرفت در انجام امور شغلی می‌شود.

واژه‌های کلیدی

توانمندی حرفه‌ای، توانمندی شغلی، اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری، استان کرمانشاه.

مقدمه

توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. یک سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام

انعطاف‌پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می‌دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد کرد. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با بالفعل کردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد [۵].

توانمندی حرفه‌ای یک پیش‌بینی مداوم از فرصت‌ها برای بهبود مهارت‌ها، شایستگی‌ها و دانش می‌باشد. توانمندی حرفه‌ای اغلب به سادگی به عنوان مهیا کننده آموزش و کارورزی دیده می‌شود، در حالی که این دو مؤلفه توانمندی حرفه‌ای یک بنیاد محکم برای توسعه دانش و مهارت‌ها مهیا می‌کنند و معنی آنها به قدر کافی، تمامی حیطه نیازهای کارکنان را در مؤسسه آموزش بزرگسالان تعیین نمی‌کند. توانمندی حرفه‌ای باید از اکتساب یک محتوا دانشی عمیق اطمینان دهد. دانشی که ارتباطات، مشارکت و همکاری را در پی داشته باشد. کسانی که نسبت به محتوا آگاهی ندارند، قطعاً نمی‌توانند آن را تدریس کنند. هدف اولیه توسعه حرفه‌ای باید عمیق کردن محتوای دانشی مربیان باشد. یادگیری محتوا به عنوان یک هدف ابتدایی، پایان قانونی و ضروری برای توانمندی حرفه‌ای است. توانمندی حرفه‌ای باید یک بنیاد قوی در آموزش و پرورش و رشته‌های تخصصی ایجاد کند؛ در حالی که دانستن محتوا حیاتی است، فرد باید بداند که چطور با فراگیران کار کند تا آنها دانش را کسب کنند. مربی ممکن است دانش را در اختیار بگیرد، اما نسبت به چگونگی انتقال دانش و یا درگیر کردن فراگیران در روش‌هایی که قادر به دریافت شخصی دانش باشند، مشکل داشته باشد. مربی ممکن است در فنون تخصصی ماهر باشد اما زمان مناسب کاربرد آنها را نداند و در تولید دانش و ادراک جدید در یک رشته تحصیلی ناکام باشد [۵].

توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای کارکنان سازمان استفاده از ظرفیت‌های بالقوه در کارکنان است که در زمان حال از آن استفاده کامل نمی‌شود. از جمله دستاوردهایی که توسعه حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های توانمند ایجاد کرده است می‌توان به تأمین رضایت