



بررسی تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر مهارتهای شغلی مدیران سطوح ارشد، میانی و عملیاتی (مطالعه موردی شرکت پالایش گاز پارسیان)

سید احمد هاشمی^۱، محمد رضا آخوند میرزا^۲

^۱ دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، ایران، hmd_hashemi@yahoo.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، ایران، makhoondmirza@gmail.com

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر مهارتهای شغلی مدیران سطوح ارشد، میانی و عملیاتی (مطالعه موردی شرکت پالایش گاز پارسیان) است. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل ۵۵ نفر از کلیه مدیران در تمامی سطوح سطوح ارشد، میانی و عملیاتی شرکت پالایش گاز پارسیان می‌باشد. با روش سرشماری همه‌ی جامعه آماری استفاده گردیده است. ابزار پژوهش در این تحقیق دو پرسشنامه آموزش ضمن خدمت و مهارت های شغلی مدیران (مدل مدل کاتز) بوده است. روایی پرسشنامه‌های مذکور بر مبنای دیدگاه خبرگان و پایایی نیز بر اساس ضریب الفای کرونباخ برای پرسشنامه آموزش ضمن خدمت ۰/۸۶ و پرسشنامه مهارتهای شغلی مدیران ۰/۸۹ محاسبه گردید. از آزمون رگرسیون خطی و چندگانه و آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج نشان داد که آموزش ضمن خدمت بر مهارت های شغلی مدیران شرکت پالایش گاز پارسیان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: آموزش ضمن خدمت، مهارت شغلی، مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت ادراکی.

مقدمه

آموزش افراد در زمینه شغل و حرفه ای که در آن فعالیت می نمایند از روزگاران کهن مورد نظر همه انسانها بوده است. هر فردی که در کره خاکی در حال زیستن است نیازمند یادگیری مسائلی است که پیرامون او قرار دارد [۱]. آموزش چگونه زیستن، برخورد اجتماعی و سایر موارد. در گذشته، آموزش ابتدا در خانواده‌ها صورت می‌پذیرفت. رفته رفته با گسترش یک‌جا نشینی و تشکیل اجتماعات کوچک روستائی آموزش بیشتر در معابد انجام می‌شد و بعدها مکتب خانه‌ها نیز به مکانهای آموزشی اضافه شدند [۲]. با گذشت زمان و گسترش اجتماعات بشری انسان‌ها برای آموزش و پرورش فرزندان خود اقدام به تاسیس مدرسه نمودند. در واقع در این دوران یک نظام آموزشی نیز تدوین و طراحی گردید که بر اساس آن مدارس فعالیتهای خود را در جهت آموزش و پرورش انسان‌ها آغاز نمودند [۱۱]. انسانها پس از این که شکل و نظام خاصی را به نظام آموزشی کشورهای خود دادند.

یعنی ابتدائی راهنمائی، متوسطه و آموزش عالی به یکی دیگر از نیازهای آموزشی نیز پی بردند. این نیاز آموزشی پس از وارد شدن فرد به بازار کار نمایان شد. یعنی فرد پس از طی دوره‌های مقدماتی و آموزش عالی وقتی به شغلی مشغول می‌شد، یک سری نواقصی از نوع تخصصی در خود احساس می‌نمود که باید برای رفع آن نواقص تلاش می‌کرد. هر فردی برای رفع این نواقص به انجام کارها و یا آزمایش‌هایی می‌پرداخت که ممکن بود یک زمان طولانی با هزینه زیاد صرف این موضوع شود. به همین منظور در این خصوص سازمانها به پیش بینی این موضوع پرداخته و در جهت رفع این نواقص برآمدند و با طرح آموزش ضمن خدمت تا حد زیادی به هدف خود رسیدند [۳]. بررسی سیر تحول و تکوین این نظام می تواند موجبات تحولات بعدی را فراهم آورد چرا که اساساً شناخت یک موضوع بدون توجه به گذشته آن موجبات گمراهی را فراهم می‌آورد [۷]. هدف آموزشهای دوران مدرسه و دانشگاه، پرورش و آموزش دانش و معلوماتی است که افراد را برای خدمت در سازمان‌ها آماده سازد، ولی کارکنان علاوه بر این معلومات به آموزش حرفه ای نیز نیاز دارند تا مهارتهای لازم را برای انجام شایسته وظایف کسب کنند. یکی از وظائف اصلی مدیریت منابع انسانی، آموزش کارکنان است تا کارکنان به روز، ماهر و ورزیده شوند و بتوانند نیازمندی‌های آتی و آتی سازمان را برآورده سازند. آموزش کارکنان، کارکردهای (جامعه پذیری، بهبود عملکرد، جانشین پروری، مهارت آموزی، رفتارهای غیرمولد و قابلیت اشتغال) را برای سازمان و فرد دارد [۶].

چند رویکرد کلی برای تبیین فرایند یادگیری الگوهای رفتاری ارائه شده است. این رویکردهای مهم عبارت از (شرطی شدن کلاسیک، شرطی شدن عامل یا کنش‌گر، یادگیری شناختی و یادگیری اجتماعی) می‌باشد [۷]. آموزش ضمن خدمت متداول ترین روش آموزشی برای کارکنان غیر مدیریتی است و مقبولیت بسیار زیادی دارد. در بسیاری از سازمان‌ها، آموزش ضمن خدمت تنها روش آموزشی است [۳]. معمولاً افراد برای آموختن مهارتهای جدید، تحت سرپرستی یکی از کارکنان با تجربه به عنوان مربی قرار می‌گیرند تا بر همه جوانب شغل تسلط یابند [۱۴]. این روش برای آموزش دانش و