

## بررسی میزان اثربخشی برنامه آموزشی الگوی چندمحوری شفیع آبادی در کاهش آسیب‌های سازمانی در شرکت‌های صنایع غذایی

علی نوری<sup>۱</sup>  
عبدالله شفیع آبادی<sup>۲</sup>  
علی دلاور<sup>۳</sup>  
کیومرث فرح بخش<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۲/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۵/۰۷

### چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی برنامه آموزشی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع آبادی در کاهش آسیب‌های سازمانی در شرکت‌های صنایع غذایی می‌باشد که باعث اشتغال و تولید ملی می‌شود. این پژوهش از نظر روش جزء مطالعات نیمه آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری شامل همه کارکنان شرکت‌های صنایع غذایی شهرک صنعتی آمل بود که نمونه‌ای به حجم ۵۰ نفر از آنها به شیوه هدفمند انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شده است که روایی آزمون با اعمال نظر متخصصان تأیید شد و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرانباخ ۰/۹۲ محاسبه شده است. برای توصیف داده‌ها شاخص‌های مرکزی مانند میانگین و انحراف معیار استفاده شد و برای بررسی فرضیه‌ها از تحلیل کوواریانس تک متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که اثر آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع آبادی بر عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

**کلید واژه‌ها:** آسیب‌شناسی سازمانی، الگوی چندمحوری شفیع آبادی، صنایع غذایی.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. hamrazamol1@yahoo.com

<sup>۲</sup> استاد گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (نویسنده مسوول)

<sup>۳</sup> استاد گروه سنجش و اندازه گیری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

<sup>۴</sup> دانشیار گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

## مقدمه

به منظور اشتغال و ایجاد فرصت‌های مناسب جهت تولید کالای ایرانی، یکی از وظایف محققین مطالعه چالش‌ها موجود در شرکت‌های تولید داخلی می‌باشد لذا محقق قصد دارد با مطالعه آسیب‌سازمانی در شرکت‌های تولیدی صنایع غذایی، گامی در تحقق فرمایشات مقام معظم رهبری بردارد. به همین منظور به مطالعه و تحقیق آسیب‌سازمانی در شرکت‌های صنایع غذایی و بررسی الگوی چند محوری شفیع‌آبادی در کاهش آسیب‌ها پرداخته است. آسیب‌شناسی سازمانی<sup>۱</sup>، گامی بسیار مهم در تغییر و بهبود سازمان محسوب می‌شود (جانسی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). این مفهوم اولین بار در علم پزشکی با اصطلاح پاتولوژی، به معنی آسیب‌شناسی مطرح شد. واژه پاتو یا آسیب به معنی انحراف از وضعیت سالم است (برادلی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). آسیب‌ها در سازمان، فرایند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی است. این فرایند نیازمند تغییر و استفاده از شناخت مشکلات سازمانی، جمع‌آوری اطلاعات و تحلیل و نتیجه‌گیری بر اساس یافته‌ها، و ایجاد تغییرات لازم و اصلاحات احتمالی است (هاریسون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). یکی از اقداماتی که شرکت‌ها و سازمان‌های موفق برای ارتقای اثربخشی خود انجام می‌دهند آسیب‌شناسی صحیح و به موقع است. آسیب‌شناسی به موقع، این امکان را به مدیران می‌دهد از مشکلات جاری سازمان خود مطلع شوند و از حد شدن آن جلوگیری نمایند (جعفری، ۱۳۹۱).

پژوهشگران و صاحب‌نظران، مدل‌هایی را برای آسیب‌شناسی سازمانی معرفی نموده‌اند. این مدل‌ها چهارچوب‌های فکری به دست‌اندرکاران برای تغییر و تحول سازمان می‌دهد. مدل آسیب‌های سازمانی در تحول سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند (بیسل<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). آسیب‌ها بسیار متعدد و متنوع هستند و همه سطوح عملکردها و اهداف و رفتارها و ساختارهای سازمانی را درگیر اختلال می‌نمایند. از این رو یکی از مناسب‌ترین مدل‌ها برای تجزیه و تحلیل و شناخت آسیب‌های سازمانی مدل سه شاخگی است (مصطفوی، ۱۳۸۶). این مدل آسیب‌های سازمانی را در سه شاخه رفتاری و

<sup>1</sup> Organizational Pathology

<sup>2</sup> Janice, T

<sup>3</sup> Bradley, B

<sup>4</sup> Harrison, M

<sup>5</sup> Bissell, B

ساختاری و زمینه‌ای تقسیم‌بندی شده به تجزیه و تحلیل زیر سیستم‌های سازمان می‌پردازد. (ناصری فر، ۱۳۹۴).

از پژوهش‌هایی که در آنها از مدل سه‌شاخگی جهت شناسایی آسیب سازمانی مورد بررسی قرار گرفته می‌توان به تحقیق بیات و کامرانی (۱۳۹۳) با بررسی آسیب‌شناسی منابع نیروی انسانی در برق منطقه‌ای تهران و تحقیق امیر اسماعیلی (۱۳۹۰) با عنوان آسیب‌شناسی منابع نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان و پژوهش شمس مورگانی (۱۳۹۴) که با عنوان آسیب‌شناسی فعالیت‌های آموزشی و بهسازی منابع نیروی انسانی بر اساس مدل سه شاخگی در شرکت الکترونیک فجر تهران و همچنین به پژوهش آسیب‌شناسی منابع نیروی انسانی بانک ملت در شهر تهران که توسط جعفری (۱۳۹۱) انجام گرفت، اشاره کرد.

الگوی چند محوری شفیع‌آبادی<sup>۱</sup> یک الگوی بومی است که بر این اساس نظریه‌های راهنمایی و مشاوره عموماً و راهنمایی و مشاوره شغلی خصوصاً از عقاید مردم و مبانی فرهنگی جامعه، اعتقادات مردم متأثر است. این اشتغال در این الگو، فعالیتی پویا<sup>۲</sup> و هدفمند<sup>۳</sup> است که با توجه به نوع خویش‌پنداری<sup>۴</sup>، ارضای نیازها<sup>۵</sup> و توان تصمیم‌گیری در درون شیوه زندگی رخ می‌دهد مفاهیم اساسی مطرح شده در این الگو عبارتند از: الف- پویایی؛ پویایی در انتخاب شغل مبین تحرک، خلاقیت، شادابی، رشد و حرکت (افقی - عمودی) به سوی جلو کسب موفقیت شغلی می‌باشد. ب- هدفمندی: هدفمندی به معنی آن است انسان از طریق اشتغال می‌خواهد از احساس حقارت و وابستگی از دیگران رها شود و به احساس برتری و استقلال برسد و ایجاد توسعه روابط مطلوب با اطرافیان بپردازد. ج- خویش‌پنداری: خویش‌پنداری تا حد زیادی تعیین‌کننده چگونگی پیدایش رفتار است. خویش‌پنداری قضاوتی است که فرد در زمینه‌های موفقیت یا شکست ارزشها، تواناییها یا ضعفها، اهمیت اعتباریابی، اعتباری خود دارد و در انتخاب شغل نقش بسیار مهمی ایفاء می‌کند. د- نیازها: ارضای نیازهای اساسی از عوامل مؤثر در انتخاب شغل است به طوری که اگر شغل نیازهای فرد را برآورده نسازد در شرایط عادی انتخاب نخواهد شد. از این رو، بین نوع شغل انتخاب شده با

<sup>1</sup> Shafiabady's mutli axial pattern of vocational choice (SMPVC)

<sup>2</sup> Mobilita

<sup>3</sup> Coal

<sup>4</sup> Self - concept

<sup>5</sup> Need

میزان ارضای نیازهای فرد رابطه دارد. ه- تصمیم‌گیری: فرد باید در مسیر رشدی انتخاب شغل تصمیم بگیرد و شغلی که با خویشتن‌پنداری همسو و نیازهایش را برآورده می‌سازد، برگزیند. در انتخاب شغل که مهمترین تصمیم‌گیری زندگی فرد می‌باشد باید به شایستگی انتخاب کند این الگو، نگرش رشدی دارد. در تمامی نظریه‌های رشدی مقدمات انتخاب شغل از دوران کودکی آغاز می‌شود و در کلیه مراحل زندگی را ادامه می‌یابد و تمام عوامل مرتبط با اشتغال از جمله رضایت شغلی و موفقیت شغلی و گزینش شغلی به همراه مشکلات و آسیب‌های شغلی را مورد بررسی قرار می‌دهد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۸). الگوی چند محوری الگویی است که ارکان اصلی اکثر نظریه‌های شغلی را در خود جمع کرده است و می‌تواند کاربرد و فایده زیادی در کلیه ابعاد مختلف اشتغال داشته باشد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۴). بنابراین تمام نظریه‌های رشدی ارائه خدمات مشاوره شغلی را از انتخاب شغل تا جذب و استخدام و بررسی مشکلات اشتغال شامل می‌شود. این نظریه تنها یک دستورالعمل گام به گام جهت مشاوره شغلی محسوب نمی‌شود، بلکه از نتایج مفاهیم و گزاره‌های این نظریه‌ها، رهنمودهایی برای شیوه‌ها و مداخلات جهت کاهش مشکلات شغلی، در تمامی مراحل اشتغال و ابعاد مختلف می‌توان از آن استفاده کرد (فکری و شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲). بنابراین با توجه به مفاهیم اساسی مطرح شده در الگوی چندمحوری، از پژوهش‌هایی که اثربخش بودن این الگو را مورد تأیید قرار می‌دهند؛ می‌توان به (تحقیق صیادی؛ شفیع‌آبادی و کرمی، ۱۳۸۹) اشاره کرد، که در این پژوهش مشخص شد استفاده از برنامه آموزش مبتنی بر دو مدل (الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی و مدل شناختی توماس)، بر افزایش توانمندی روان‌شناختی مشاورین شرکت‌کنندگان دوره آموزشی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته و همچنین به برنامه آموزشی مبتنی بر دو مدل (الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی و سازش گاتفردسون) بر افزایش رفتار مهارت کارآفرینان دانشجویان تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است (فکری و شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲). همچنین اثربخشی آموزش الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی با سازه‌گرایی سائیکاس بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی که بر شرکت‌کنندگان دوره آموزشی بیکاران جویای کار بیمه بیکاری تأثیر مثبت داشته است (رضایی؛ شفیع‌آبادی و فلسفی، ۱۳۹۵). در پژوهشی دیگر اثربخش بودن الگوی چندمحوری بر افزایش تاب‌آوری و رضایت شغلی معلمان تأیید شده است (واعظی، ۱۳۸۹). و با تحقیق ارجمندی (۱۳۹۲) که به بررسی اثر بخشی الگوی چندمحوری با خویشتن‌پنداری پرداخته است و همچنین با تحقیق اسدی (۱۳۹۲) که به بررسی اثربخشی الگوی چندمحوری با توانمندسازی روانشناختی، پرداخته است، و با تحقیق فکری (۲۰۱۴)

که به بررسی اثربخشی الگوی چندمحوری با مهارت‌های فردی و بین فردی، و با تحقیق قربان‌پور (۱۳۹۵) بررسی اثربخشی الگوی چندمحوری با برنامه تصمیم‌گیری شغلی و فکری (۲۰۱۴) که به بررسی اثربخشی الگوی چندمحوری با مهارت‌های فردی و بین فردی سلیمانی (۲۰۱۴) که به بررسی اثربخشی الگوی چندمحوری هویت شغلی و طاهری (۱۳۹۳) به پژوهشی با عنوان اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی در رفتار کارآفرینانه و همچنین با پژوهش (موسوی، ۱۳۹۳) که با عنوان اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی در نگرش کارآفرینانه.

آسیب‌سازمانی برای بقای سازمان تهدیدی جدی به حساب می‌آید و تشخیص به موقع آن برای حفظ و سلامت سازمان امری بدیهی فرض می‌شود (بردمن، ۲۰۱۶). استفاده درست از روش‌های مناسب در مطالعه وضع موجود در سازمان‌ها، می‌تواند به ما کمک کند تا عوامل تهدیدکننده سازمان را شناسایی کنیم و به منظور کاهش و کنترل آسیب‌های شناسایی شده گامی مؤثر برداریم. همچنین شناخت آسیب‌ها باعث صرفه‌جویی وقت و هزینه در سازمان شود و موجب افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی شود (مصطفوی، ۱۳۸۶؛ نصر اصفهانی، ۱۳۸۳ و ذاکرپور، ۱۳۹۱). از نظر جامعه‌شناسی و روان‌شناسی آسیب‌های سازمانی علل متعددی دارند و آسیب‌های سازمانی در هر سازمان خاص است. همانطور که از نام آسیب‌شناسی پیداست به بررسی مسائل و مشکلات فنی، انسانی، مدیریتی و اقتصادی، سازمان می‌پردازد (برودر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ جانیس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰).

از سویی دیگر کلید توسعه هر سازمان، رشد و توسعه کارکنان آن سازمان است. برای توسعه کارکنان بایستی برنامه داشت و این برنامه را می‌توان از طریق ایجاد سیستم‌ها و زیر سیستم‌های توسعه منابع نیروی انسانی اجرا نمود (توماس<sup>۳</sup> ۲۰۱۶b، ۲۰۱۶a). لذا قبل از تدوین هر برنامه‌ای ابتدا باید آسیب‌شناسی لازم صورت گیرد و سپس به تهیه و اجرای سیستم‌های درست اقدام گردد. درست همانند بیماری که ابتدا باید درد و بیماری او را پیدا کرد و بعد از آن برای بیماریش اقدامات لازم را انجام داد (نیکوکار، ۱۳۸۸). الگوی آسیب‌شناسی می‌تواند بیانگر نیمرخ سازمانی باشد و در یک نگاه عوامل تهدید کننده سازمان را شناسایی کند (فالتا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵).

<sup>1</sup> Beruder

<sup>2</sup> Janice, T

<sup>3</sup> Thomas, K

<sup>4</sup> Falletta, P

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که در بخش آسیب‌شناسی سازمانی بین برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد (بیسل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). و همچنین بررسی آسیب‌شناسی سازمانی در شرکت‌های دولتی نشان می‌دهد، این شرکت‌ها در حوزه‌های اهداف سازمانی، رهبری، ساختار، مکانیزم‌های یاری‌رسان دارای نارسایی بودند (زالی، ۱۳۸۷).

بعد از شناسایی آسیب‌های سازمانی به منظور کاهش و کنترل آسیب‌ها از الگوی چندمحوری استفاده شد زیرا با توجه به مفاهیم اساسی مطرح شده در الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی که نگاه رشدی و پیشگیرانه به آسیب‌های سازمانی دارد می‌تواند در راستای کاهش و کنترل آسیب‌های سازمانی کارایی بالایی داشته باشد. بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده اثربخشی این الگو را مورد تأیید قرار دادند (رحمانی، ۱۳۹۴؛ فاضلی، ۱۳۹۳؛ رضایی، ۱۳۹۵). با توجه به پیشینه پژوهشی مطرح شده، مسئله‌ای که اکثر مدیران ارشد از واحد مشاوره شغلی انتظار داشته‌اند مبنی بر راهکارهایی جهت کاهش و کنترل آسیب‌های سازمانی در شرکت بوده است. از سویی دیگر شکافی بین مفاهیم و مبانی نظری مشاوره شغلی به جهت استفاده کاربردی آن در بهبود منابع نیروی انسانی در شرکت‌ها و سازمان‌ها وجود دارد که ضرورت انجام این پژوهش در جهت رفع این مشکلات احساس شد. لذا پژوهش حاضر در صدد است تا تأثیر برنامه آموزشی الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی در کاهش آسیب سازمانی در سه شاخه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای را مورد بررسی قرار دهد.

## روش شناسی

روش پژوهش در زمره مطالعات نیمه آزمایشی و از نوع پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری شامل همه کارکنان شرکت‌های صنایع غذایی شهرک صنعتی آمل بود. که نمونه‌ای به حجم ۵۰ نفر از آنها انتخاب شد. غالباً در تحقیقات آزمایشی حجم نمونه بین ۲۰ تا ۱۵ نفر می‌باشد (دلاور، ۱۳۹۵). جهت انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. برای این منظور، از بین شرکت‌کنندگان، افرادی که دارای نمره کرانه پایین در پرسش‌نامه آسیب‌های سازمانی بودند انتخاب شدند بدین ترتیب از بین شرکت‌کنندگان، تعداد ۵۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. سپس آنها به صورت تصادفی به دو گروه ۲۵ نفری تحت عنوان آزمایش و کنترل تقسیم شدند. ملاک‌های انتخاب افراد عبارتند از:

<sup>1</sup> Bissell, B

۱- داشتن سواد خواندن و نوشتن ۲- انگیزه همکاری و حضور در کلاس

۳- داشتن شرایط حضور در جلسات آموزشی.

ابزار پژوهش حاضر شامل پرسش‌نامه ۵۴۰ سؤالی محقق ساخته‌ای است که با استفاده از مصاحبه بر اساس الگوی سه شاخگی در سه شاخه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای از نظر کارکنان، توسط محقق شناسایی و طبقه‌بندی شده است و روایی پرسش‌نامه مذکور از نظر متخصصین مورد تأیید قرار گرفته است و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمده است. روش اجرای کار بدین صورت بود که ابتدا پرسش‌نامه‌ی آسیب‌های سازمانی برای نمونه انتخابی از کارکنان شاغل در شرکت‌های صنایع غذایی شهرک صنعتی امل اجرا شد. پرسش‌نامه‌های تکمیل شده جمع‌آوری شد و نحوه پاسخ دادن به هر پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گرفت. سپس افرادی که پرسش‌نامه‌ها را به صورت ناقص تکمیل کرده بودند، از نمونه پژوهش در حذف شدند. در ادامه ۵۰ نفر از افرادی که کمترین نمره را در پرسش‌نامه کسب نمودند به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و در دو گروه ۲۵ نفری جایگزین شدند به گروه اول آموزشی مبتنی بر الگوی چندمحوری در ۷ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای ارائه شد. محتوای جلسات آموزشی بر اساس الگوی چند محوری شفیع‌آبادی بود که توسط پژوهشگر آموزش داده شد. گروه دوم هیچ آموزشی دریافت نکرد. در انتهای آموزش، پس‌آزمون از هر دو گروه به عمل آمد. قبل از شروع آموزش، هر دو گروه از نظر آسیب‌های سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفتند.

جدول ۱: بسته آموزشی کاهش آسیب سازمانی بر اساس الگوی چند محوری

جلسات	موضوع آموزشی	اهداف آموزشی	محتوی آموزشی	زمان	شیوه آموزش
جلسه اول	بیان مفاهیم اساسی الگوی چند محوری	آشنایی با مفاهیم اساسی الگوی	تاریخچه مختصری الگوی چند محوری بیان ۱- مفاهیم الگو- ۲ پویایی ۳- هدفمندی ۴- خویشتن‌پنداری ۵- نیازها	۹۰ دقیقه	- بحث گروهی و سخنرانی
جلسه دوم	پویایی و نقش آن در کاهش آسیب سازمانی	- مفهوم پویایی و پویایی شغلی و اهمیت آن در اشتغال	- تعریف پویایی (رشد- تعالی- شادابی و ...) - تعریف پویایی شغلی (افراد در شغل خود، احساس خوب، رشد و شادابی و خلاقیت	۹۰ دقیقه	- بحث گروهی و سخنرانی

جلسه سوم	هدفمندی و نقش آن در کاهش آسیب سازمانی	- تعریف مفهوم هدفمندی و انواع و اهمیت آن در اشتغال	- تعریف هدف (تعیین مسیر رسیدن به مقصد) - انواع هدف (کوتاه مدت- بلندمدت) - شیوه‌های تعیین هدف (نیاز-آرزو- کمال جویی)	- بحث گروهی و سخنرانی	۹۰ دقیقه
جلسه چهارم	خویشن پنداری و نقش آن در کاهش آسیب سازمانی	خویشن پنداری و نقش آن در کاهش آسیب سازمانی	- مفهوم خویشن پنداری به صورت نظرخواهی از اعضاء گروه (تصویر هر فرد از توانایی‌ها شخصیت و جایگاه اجتماعی)	- بحث گروهی و سخنرانی	۹۰ دقیقه
جلسه پنجم	ارضای نیازها و تاثیر آن در کاهش آسیب سازمانی	ارضای نیازها و تاثیر آن در کاهش آسیب سازمانی	تعریف نیاز (حالت محدودیت و کمبود ویا فقدان...) - شناسایی و ارضا نیازها ( به صورت گروهی و تبادل نظر) - انواع نیاز (روانی- جسمانی- اجتماعی و ...)	- بحث گروهی و سخنرانی	۹۰ دقیقه
جلسه ششم	تصمیم گیری و نقش آن در کاهش آسیب سازمانی	تصمیم گیری و نقش آن در کاهش آسیب سازمانی	- تعریف تصمیم گیری (برگزیدن یک راه حل) - اهمیت ضرورت تصمیم گیری (- ویژگی تصمیم گیری مناسب (عمل خلاق- پویا و هدفمند)	- بحث گروهی و سخنرانی	۹۰ دقیقه
جلسه هفتم	اجرای پس آزمون آسیب سازمانی و جمع بندی مطالب	ارزیابی محتوی برنامه آموزشی الگوی چند محوری	مفاهیم اساسی الگوی چند محوری شفیع آبادی در جلسات آموزشی ارائه شده	ارزیابی کتبی	۹۰ دقیقه

## یافته‌ها

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری بر کاهش آسیب‌های سازمانی (شامل عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای) بود. برای رسیدن به این مهم هدف پژوهش در قالب سه فرضیه مورد آزمون قرار گرفت. برای بررسی فرضیه‌ها ابتدا به توصیف متغیرهای پژوهش در دو گروه آزمایش و کنترل در نمونه مورد بررسی به کمک شاخص‌های آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار پرداخته می‌شود. در ادامه پس از بررسی پیش فرض‌های آماری، فرضیه‌های پژوهش به کمک تحلیل کوواریانس یکراهه آزمون می‌شوند. برای رسیدن به این مهم هدف پژوهش در قالب سه فرضیه مورد آزمون قرار گرفت. فرضیه‌های پژوهش به کمک تحلیل واریانس مکرر آزمون شدند. ابتدا بررسی اثربخشی آموزش مبتنی بر الگوی چند محوری بر تغییر عوامل ساختاری در شرکت‌های صنایع غذایی مورد بررسی قرار گرفت:



جدول ۲. خلاصه تحلیل واریانس اندازه‌گیری مکرر بر روی عامل ساختاری

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
بین آزمودنیها A (گروه)	۱۱۹۲/۸۶	۱	۱۱۹۲/۸۶	۲۲/۰۹	۰/۰۰۰
آزمودنیهای درون گروه‌ها	۲۵۹۱/۹۷	۴۸	۹۹/۵۳	-	-
درون آزمودنیها B (عامل ساختاری)	۲۸۹/۲۱	۲	۱۴۴/۶۱	۲۰/۷۰	۰/۰۰۰
A*B					
	۲۵۰/۷۱	۲	۱۲۵/۳۰	۱۷/۰۹	۰/۰۰۰

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، اثر اصلی روش آموزش (آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری) در سطح  $p < 0/01$  معنادار است. یعنی میانگین عامل ساختاری گروه‌های آزمایش و کنترل با یکدیگر متفاوت است و آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری بر عامل ساختاری تأثیر معناداری دارد. اثر اصلی عامل زمان نیز در سطح  $p < 0/01$  معنادار است. بدین معنا میانگین عامل ساختاری در گروه‌های پژوهش در زمانهای متفاوت با یکدیگر تفاوت معنادار دارند. اثر تعاملی آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری و زمان در عامل ساختاری در سطح  $p < 0/01$  معنادار است و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. به بیان دیگر نیمرخ عامل ساختاری گروه‌های آزمایش و کنترل با یکدیگر تفاوت دارد.

چون اثر تعاملی آموزش و عوامل ساختاری معنادار است، محاسبه اثرهای ساده ضرورت دارد. به همین دلیل با استفاده از طرح اندازه‌گیری مکرر یک عاملی، اثر ساده عامل ساختاری برای گروه‌های آزمایش و کنترل محاسبه شد.

جدول ۳. خلاصه تحلیل واریانس اثر ساده عامل B (عوامل ساختاری) بر عامل A (گروه)

الف: گروه آزمایش					
منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
عوامل ساختاری	۵۳۵/۷۶	۲	۲۶۷/۸۸	۲۱/۶۶	۰/۰۰۱
خطا	۵۹۳/۹۴	۴۸	۱۲/۳۷		
ب: گروه کنترل					
عوامل ساختاری	۴/۱۶	۲	۲/۰۸	۱/۳۴	۰/۰۰۰
خطا	۵۱/۷۴	۴۸	۱/۵۵		

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، اثر ساده عوامل ساختاری برای گروه کنترل معنادار نیست. یعنی سطح عوامل ساختاری گروه کنترل در پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با یکدیگر تفاوتی ندارد. اما اثر ساده عوامل ساختاری برای گروه آزمایش در سطح  $p < 0/01$  معنادار است. به بیان دیگر، عوامل ساختاری گروه آزمایش در مراحل سه‌گانه اندازه‌گیری با یکدیگر تفاوت دارد. به منظور مشخص شدن تفاوت زوج میانگین‌ها، آزمون معناداری تفاوت میانگین‌ها (آزمون توکی) انجام شد.

جدول ۴. آزمون مربوط به میانگین‌های گروه آزمایش و کنترل

گروه	زمان	پس‌آزمون	پیگیری
آزمایش	پیش‌آزمون	*۱۱	*۹/۴۲
	پس‌آزمون	-	۱/۵۷
ارزش بحرانی با درجه آزادی ۲ و ۲۴ برابر ۳/۹۶ است. $p < 0/01$ *			

نتایج جدول ۴، حاکی از این است که در گروه آزمایش تفاوت میانگین پیش‌آزمون با میانگین پس‌آزمون و پیگیری در سطح  $p < 0/01$  معنادار است یعنی روش آموزشی مبتنی بر الگوی سه محوری مؤثر بوده و سطح نمره عوامل ساختاری را افزایش داده است. با در نظر گرفتن عدم معناداری تفاوت میانگین پس‌آزمون با پیگیری در سطح  $p < 0/01$ ، می‌توان گفت: این روش آموزشی سطح نمره عوامل ساختاری را افزایش داده و نمره عوامل ساختاری در این روش مداخله اثری ماندگاری دارد.

در فرضیه دوم بررسی اثربخشی آموزش مبتنی بر الگوی چند محوری بر تغییر عوامل رفتاری در شرکت‌های صنایع غذایی مورد بررسی قرار گرفت:

جدول ۵. خلاصه تحلیل واریانس اندازه‌گیری مکرر بر روی عامل رفتاری

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
بین آزمودنیها A (گروه)	۴۶۹۲/۸۶	۱	۴۶۹۲/۸۶	۱۹/۲۵	۰/۰۰۰
آزمودنیهای درون گروه‌ها	۱۱۶۹۸/۶۶	۴۸	۲۴۳/۷۲	-	-
درون آزمودنیها B (عامل ساختاری)	۱۳۳۰/۳۶	۲	۶۶۵/۱۸	۲۸/۷۲	۰/۰۰۰
A*B	۱۳۴۹/۳۷	۲	۶۷۴/۶۸	۲۹/۱۳	۰/۰۰۰

نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد، اثر اصلی روش آموزش ( آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری) در سطح  $p < 0/01$  معنادار است. یعنی میانگین عامل رفتاری گروههای آزمایش و کنترل با یکدیگر متفاوت است و آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری بر عامل رفتاری تاثیر معناداری دارد. اثر اصلی عامل زمان نیز در سطح  $p < 0/01$  معنادار است. بدین معنا میانگین عامل رفتاری در گروههای پژوهش در زمانهای متفاوت با یکدیگر تفاوت معنادار دارند. اثر تعاملی آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری و زمان در عامل رفتاری در سطح  $p < 0/01$  معنادار است و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. به بیان دیگر نیمرخ عامل رفتاری گروههای آزمایش و کنترل با یکدیگر تفاوت دارد. چون اثر تعاملی آموزش و عوامل رفتاری معنادار است، محاسبه اثرهای ساده ضرورت دارد. به همین دلیل با استفاده از طرح اندازه‌گیری مکرر یک عاملی، اثر ساده عامل رفتاری برای گروههای آزمایش و کنترل محاسبه شد.

جدول ۶. خلاصه تحلیل واریانس اثر ساده عامل B (عوامل رفتاری) بر عامل A (گروه)

الف: گروه آزمایش					
منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
عوامل رفتاری	۲۶۵۱/۲۳	۲	۱۳۲۵/۶۴	۳۱/۱۷	۰/۰۰۱
خطا	۲۰۴۰/۷۷	۴۸	۴۲/۵۲		
ب: گروه کنترل					
عوامل رفتاری	۲۸/۵۱	۲	۱۴/۲۵	۳/۷۶	۰/۰۵
خطا	۱۸۲/۱۶	۴۸	۳/۷۹		

جدول شماره ۶ نشان می‌دهد، اثر ساده عوامل رفتاری برای گروه کنترل معنادار نیست. یعنی سطح عوامل رفتاری گروه کنترل در پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری با یکدیگر تفاوتی ندارد. اما اثر ساده عوامل رفتاری برای گروه آزمایش در سطح  $p < 0/01$  معنادار است. به بیان دیگر، عوامل رفتاری گروه آزمایش در مراحل سه‌گانه اندازه‌گیری با یکدیگر تفاوت دارد. به منظور مشخص شدن تفاوت زوج میانگین‌ها، آزمون معناداری تفاوت میانگین‌ها انجام شد.

جدول ۷: پیش‌آزمون و پس‌آزمون آموزش مبتنی بر الگوی چند محوری

گروه	زمان	پس‌آزمون	پیگیری
آزمایش	پیش‌آزمون	*۱۱،۱۲	*۹،۴۱
	پس‌آزمون	-	۱،۸۴
کنترل	پیش‌آزمون	۱،۳۸	*۵،۱۷
	پس‌آزمون	-	۳،۷۹

ارزش بحرانی با درجه آزادی ۲ و ۲۴ برابر ۳/۹۶ است.  $p < 0/01$ \*

نتایج جدول ۷، حاکی از این است که در گروه آزمایش تفاوت میانگین پیش‌آزمون با میانگین پس‌آزمون و پیگیری در سطح  $p < 0/01$  معنادار است یعنی روش آموزشی مبتنی بر الگوی چند محوری مؤثر بوده و سطح نمره عوامل رفتاری را افزایش داده است. با در نظر گرفتن عدم معناداری

تفاوت میانگین پس‌آزمون با پیگیری در سطح  $p < 0.01$ ، می‌توان گفت: روش آموزشی سطح نمره عوامل رفتاری را افزایش داده و نمره عوامل ساختاری در روش مداخله اثری ماندگاری دارد.

در فرضیه سوم بررسی اثربخشی آموزش مبتنی بر الگوی چند محوری بر تغییر عوامل زمینه‌ای در شرکت‌های صنایع غذایی مورد بررسی قرار گرفت:

جدول ۸. خلاصه تحلیل واریانس اندازه‌گیری مکرر بر روی عامل زمینه‌ای

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
بین آزمودنیها ( گروه)	۲۳۳/۱۲	۱	۲۳۳/۱۲	۱۱/۶۲	۰/۰۰۰
آزمودنیهای درون گروه‌ها	۹۶۲/۴۳	۴۸	۲۰/۰۵	-	-
درون آزمودنیها B (عامل زمینه‌ای)	۷۲/۸۱	۲	۳۶/۴۱	۲۶/۸۶	۰/۰۰۰
A*B	۸۵/۷۷	۲	۴۲/۸۸	۳۱/۶۵	۰/۰۰۰

نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد، اثر اصلی روش آموزش (آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری) در سطح  $p < 0.01$  معنادار است. یعنی میانگین عامل زمینه‌ای گروه‌های آزمایش و کنترل با یکدیگر متفاوت است و آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری بر عامل زمینه‌ای تاثیر معناداری دارد. اثر اصلی عامل زمان نیز در سطح  $p < 0.01$  معنادار است. بدین معنا میانگین عامل زمینه‌ای در گروه‌های پژوهش در زمانهای متفاوت با یکدیگر تفاوت معنادار دارند. اثر تعاملی آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری و زمان در عامل زمینه‌ای در سطح  $p < 0.01$  معنادار است و فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود. به بیان دیگر نیمرخ عامل زمینه‌ای گروه‌های آزمایش و کنترل با یکدیگر تفاوت دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با توجه به هدف اصلی تدوین برنامه آموزشی الگوی چند محوری در کاهش آسیب‌ها در شرکت‌های صنایع غذایی می‌باشد با استفاده از روش پژوهش نیمه آزمایشی اثربخشی آموزش الگوی چند محوری بر روی آسیب‌های سازمانی مورد بررسی قرار گرفت نتایج نشان داد که اثر آموزش مبتنی بر الگوی چندمحوری بر عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای در سطح ۱٪ معنی‌دار است. همچنین نشان می‌دهد که برنامه آموزشی الگوی چند محوری بر کاهش آسیب‌های سازمانی در بخش‌های رهبری و مدیریت و انگیزش و هدفمندی و رضایت شغلی و امنیت شغلی و آموزش و بالندگی می‌شود یعنی این آموزش باعث کاهش آسیب‌های سازمانی در عوامل رفتاری می‌باشد. این پژوهش با پژوهش‌های رضایی (۱۳۹۵)، به بررسی اثر بخشی الگوی چندمحوری با سازه‌گرایی ساویکاس، بر خودکارامدی پرداخته است و با تحقیق ارجمندی (۱۳۹۲) که به بررسی اثربخشی الگوی چندمحوری با خویشتن‌پنداری پرداخته است و همچنین با تحقیق اسدی (۱۳۹۲) که به بررسی اثربخشی الگوی چندمحوری با توانمندسازی روانشناختی، پرداخته است و با تحقیق فکری (۲۰۱۴) که به بررسی اثربخشی الگوی چندمحوری با مهارت‌های فردی و بین فردی، و با تحقیق قربان‌پور (۱۳۹۵) بررسی اثربخشی الگوی چندمحوری با برنامه تصمیم‌گیری شغلی و فکری (۲۰۱۴)، که به بررسی اثربخشی الگوی چندمحوری با مهارت‌های فردی و بین فردی سلیمانی (۲۰۱۴)، که به بررسی اثربخشی الگوی چند محوری هویت شغلی و طاهری (۱۳۹۳)، به پژوهشی با عنوان اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی در رفتار کارآفرینانه و همچنین با پژوهش (موسوی، ۱۳۹۳) که با عنوان اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی در نگرش کارآفرینانه همسو بوده است.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت از آنجا که در مبانی نظری الگوی چند محوری بیان شده است که این الگو در کاهش آسیب شغلی از فرایند اشتغال افراد و تمامی مراحل شغلی تأثیر مثبت دارد. (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۰) و از طرفی این الگو یک الگوی رشدی (رشد عمودی و افقی) در شغل می‌باشد در کاهش آسیب سازمانی تأثیر دارد. (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲) و با توجه به مفاهیم اساسی این الگوی که هدفمندی، خویشتن‌پنداری، نیازها و تصمیم‌گیری زیربنای این الگو می‌باشد. این مفاهیم در عوامل رفتاری‌های سازمانی پرسنل در سازمان‌ها تأثیر مستقیم دارد و با ارتقاء و آموزشی این مفاهیم به منابع نیروی انسانی باعث کاهش آسیب سازمانی در بخش عوامل رفتاری می‌باشد. همچنین می‌توان گفت که آموزش الگوی چند محوری بیشترین تأثیر را به ترتیب در کاهش

آسیب‌های سازمانی مبتنی بر عوامل ساختاری، عوامل رفتاری و نهایتاً عوامل زمینه‌ای داشته است و با توجه به مفاهیم اساسی پویایی، به معنای تحرک و خلاقیت و بروز کردن اطلاعات می‌باشد و هدفمندی به معنای داشتن طرح و برنامه و رسیدن به استقلال در شغل است و خویشتن‌پنداری به معنای تصور و پنداره فرد درباره توانایی خود اوست و نیازها به معنای نیازهای جسمانی و روانی و اجتماعی است و تصمیم‌گیری به معنی شناسایی مسأله و مشخص کردن راهکارها، تحلیل و تلفیق راه‌حل‌ها در نهایت انتخاب راهکار مناسب است از آنجا که این الگوی، نگرش رشدی به فرایند اشتغال داشته و یک الگوی است که با فرهنگ بومی ایرانی می‌باشد. با استفاده از مفاهیم اساسی پنج‌گانه که در الگوی چندمحوری مطرح شده است، برنامه آموزشی باعث کاهش آسیب‌های سازمانی در شرکت‌های صنایع غذایی تدوین شده است که در کاهش آسیب‌های سازمانی تأثیر مثبت داشت. موارد زیر را می‌توان به عنوان محدودیت‌های پژوهش ذکر نمود:

- نگرانی و عدم تمایل مدیران ارشد شرکت‌های صنایع غذایی در زمینه محرمانه ماندن اطلاعات.
- طولانی بودن فرایند پژوهش از انجام مصاحبه تا تکمیل پرسش‌نامه و برگزاری کلاس‌های آموزشی باعث بی‌میلی و عدم رغبت مدیران شرکت‌ها شد.

### پیشنهاد‌های پژوهش

- یافته‌های پژوهش حاضر جهت استفاده از مباحث علمی و سرفصل‌های آموزشی در رشته مشاوره شغلی در دانشگاه‌ها و مراکز مورد استفاده قرار گیرد.
- با توجه به اثربخش بودن الگو چندمحوری شفیع‌آبادی جهت استفاده از نتایج یافته‌های آن در شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی به صورت کاربردی مورد استفاده قرار گیرد.
- با توجه به آسیب‌های شناسایی شده در شرکت‌ها جهت کنترل عوامل تهدیدکننده در سازمان، با هدف پیشگیری مشکلات در سازمان‌ها، از برنامه آموزشی تدوین شده بر اساس الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی در پژوهش حاضر به صورت بسته‌های آموزشی در شرکت‌های و سازمان‌های خصوصی و دولتی استفاده شود.
- با توجه به موضوع پژوهش، جهت کاربردی کردن رویکردهای مشاوره شغلی، به سایر مسایل و مشکلات مربوط به شرکت‌ها و سازمان‌ها پرداخته شود.

- نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که الگوی چند محوری شفیع‌آبادی در کاهش آسیب‌های سازمانی در شرکت‌های صنایع غذایی تأثیر مثبت داشته است در دیگر سازمانها دولتی و خصوصی نیز به صورت کاربردی مورد استفاده قرار گیرد.
- با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر در اجرای برنامه‌های آموزشی در اثربخشی و کارایی بیشتر در کارخانجات و سازمانهای تولیدی بهره‌گیری شود.





## کتابنامه

- ارجمند، ملیحه (۱۳۹۲). توانمندسازی روان‌شناختی کارگران زن کارخانه داروسازی اهورا در شهر شیراز بر اساس الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- امیراسماعیلی، محمدرضا (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان بر اساس مدل سه‌شاخگی، فصلنامه علمی پژوهشی بهداشت یزد، سال دهم، شماره ۳ و ۴.
- بیات، مهین؛ کامرانی، محسن (۱۳۹۳). آسیب‌شناسی معاونت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه بر اساس مدل سه‌شاخگی (مورد مطالعه: شرکت برق منطقه‌ای تهران). بیست و نهمین کنفرانس بین‌المللی برق.
- جعفری، مهدی (۱۳۹۱). آسیب‌شناسی منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، مرکز پژوهش‌های کاربردی دانشگاه تهران.
- دلاور، علی (۱۳۹۵). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، نشر ویرایش.
- ذاکریپور، غلامرضا (۱۳۹۱). آسیب‌شناسی منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه فصلنامه توسعه، سال ششم، ۲۲، ۱۳۹۰.
- رحمانی، حسین (۱۳۹۴). اثربخشی الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی در تاب‌آوری و خودکارآمدی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- رضایی، اکرم‌السادات؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ فلسفی، محمدرضا (۱۳۹۵). مقایسه اثربخشی آموزش الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی با سازه‌گرایی ساویکاس بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بیکارشدگان بیمه بیکاری، فصلنامه تازه‌های مشاوره، تابستان. ۱۳۹۵، شماره ۵۴.
- زالی، حسن (۱۳۸۷). آسیب‌شناسی منابع انسانی در شرکت‌های تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۸). نظرپردازی انتخاب شغل بر اساس مکتب روان‌شناسی فردی، هشتمین سمینار انجمن مشاوره ایران، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی، ۴۰-۳۵.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل با تجدیدنظر کلی و اضافات، تهران: رشد.
- شمس مورگانی، غلامرضا (۱۳۹۴) آسیب‌شناسی فعالیت‌های آموزشی و بهسازی منابع نیروی انسانی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۷.
- صیادی، علی؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ کرمی، ابوالفضل (۱۳۸۹). تدوین برنامه توانمندسازی روان‌شناختی مبتنی بر مدل چندمحوری شفیع‌آبادی و مقایسه اثربخشی آن با مدل شناختی توماس بین دبیرستان‌های رشت، فصلنامه فرهنگ، شماره ۱.

طاهری، علی (۱۳۹۳). اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر رفتار کارآفرینانه دانش‌آموزان، فصلنامه علمی و پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۱، بهار ۹۵، پیاپی ۲۵.

فاضلی، مینا (۱۳۹۳). اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی چند محور انتخاب شغل شفیع‌آبادی بر رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت منطقه غرب تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد کرمان. فکری، کاترین (۱۳۹۱). مقایسه اثربخش مشاوره شغلی به شیوه الگوی شفیع‌آبادی و نظریه گاتفردسون بر افزایش رفتار کارآفرینانه و مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان علوم انسانی واحد علوم و تحقیقات تهران (رساله دکتری مشاوره). دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران.

فکری، کاترین؛ شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۲). تلقین الگوی چندمحوری و نظریه یادگیری اجتماعی در آموزش کارآفرینی، مجموعه دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی، و توسعه اقتصادی، مؤسسه نوباران اندیشه، قم، ۱۵۶۵-۱۵۵۵.

قربان‌پور، امیر (۱۳۹۶). تدوین برنامه تصمیم‌گیری شغلی مبنی بر تلفیق نظریه یادگیری با الگوی چند محوری و مقایسه اثربخشی آن، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۹۲، اردیبهشت ۱۳۹۶.

مانی، آرمان؛ جوشقانی، حسن (۱۳۹۴). طراحی و اعتباربخشی الگوی تحلیل وضعیت نظام مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۴، (۲۲): ۹۴-۷۱. مصطفوی، محمود (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی سازمان در حوزه منابع انسانی شرکت نیروی برق استان مازندران، مجله مدیریت.

موسوی‌باقری، زهرا (۱۳۹۳). اثربخشی الگوی چندمحوری انتخاب شغل شفیع‌آبادی بر نگرش‌های کارآفرینی معلمان دبیرستان منطقه ۲ تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن. ناصحی‌فر، وحید (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی سیستم مدیریت و مدیران و معاونت مالی و اداری وزارت بازرگانی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، سال بیست و سوم، شماره ۷۷، تابستان ۱۳۹۴.

نصراصفهانی، علی (۱۳۸۳). خود توانمندسازی پیش نیاز توانمندسازی دیگران، مجله مدیریت و توسعه شماره ۲۲.

واعظی، محبوبه (۱۳۸۹). تأثیر توانمندسازی روان‌شناسی بر اساس الگوی چندمحوری بر رضایت شغلی معلمان، پایان‌نامه ارشد مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.

Bissell., B. (2014). Diagnosis: the role of contagion groups international journal of organizational. Analysis.; 16: 7-17.

Bradley, S.P. (2015). leadership development program, Harvard business school, journal of Interactive marketing spring.

Brodeur, M. (2008). The Role of organizational Diagnosis in organizational learning. Antioch New England graduate school, Journal of counseling and development.

Falletta, D. (1985). "Organization", Jossey-Bass publishers. San Francisco.

Fekri, K., Shofiabaly, A., Refahi, Z., Zaboli, P. (2014). Comparing the effectiveness of shafiabady's multi axial pattern of choice (SMPVC) with Krumboltz's social learning theory in entrepreneurship skills of the students of the Islamic Azad university. 2nd interactional conference on entrepreneurship. February, 2014.

Harrison, M. I. (2014). Diagnosing organizations. Methods Model and process. Bysage publication.

Janice, T.S. (2000). Managing Organizational health and performance in colleges, the journal of educational management, 14: 62-73.

Janicijevic, N. (2010). Business Processes in organizational diagnosis Management. Vol. 15-2. pp. 85-106.

Thomas, K.W. (2016- b). Intrinsic motivation at work. What really drives employees engagement San Francisco. Berrett-Koehler publishers, inc.

Thomas, K.W. (2016-a). Intrinsic motivation at work building energy and commitment. Berrett Koehler publishers, inc.





پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی