

بررسی تأثیر آموزش و توسعه شغلی بر عملکرد کاری و با میانجیگری انگیزه کاری در گروه صنعتی روستا

Investigating the effect of training and job development on work performance and with the mediation of work motivation in the roostagroup co

Mahmoud Akbari of Mehrabad

DBA PhD student, Business Management
Department, Industrial Management Organization,
Semnan, Iran.

Email: m_akbari52@yahoo.com

محمود اکبری مهرآباد*

دانشجو دکترا DBA، گروه مدیریت کسب و کار، سازمان مدیریت
صنعتی، سمنان، ایران.

Morteza Akbari Mehrabad

DBA PhD student, Business Management
Department, Industrial Management Organization,
Semnan, Iran.

مرتضی اکبری مهرآباد

دانشجو دکترا DBA، گروه مدیریت کسب و کار، سازمان مدیریت
صنعتی، سمنان، ایران.

Abstract

Today, the discussion of employee motivation and its tremendous effects on work performance in public and private companies is clearly seen, and recently new styles of management have been proposed that can be very effective in implementing strategies and pursuing the organization's goals; Therefore, the purpose of the research is to investigate the effect of training and job development on work performance and with the mediation of work motivation in the industrial group of the village. The community of this research includes 300 managers, supervisors, and workers of the village's industrial group. The sample size was calculated using Morgan's table and 169 people were used as a sample. The necessary data has been collected through standard questionnaires. The research findings show that employee training has a positive effect on the work motivation of employees in the roostagroup co, employee training has a positive effect on the work performance of employees in the roostagroup co, motivation Work has a positive effect on the work performance of employees in the roostagroup co, employee training with the role of motivation as mediator has an effect on the work performance of employees in the roostagroup co,

چکیده

امروزه، بحث انگیزه کارکنان و تأثیرات شگرف آن بر عملکرد کاری در شرکت‌های دولتی و خصوصی، به‌وضوح مشاهده می‌شود و اخیراً سبک‌های جدیدی از مدیریت مطرح شده است که می‌تواند در اجرای راهبردها و تعقیب اهداف سازمان بسیار مؤثر واقع شود؛ بنابراین هدف پژوهش، بررسی تأثیر آموزش و توسعه شغلی بر عملکرد کاری و با میانجیگری انگیزه کاری در گروه صنعتی روستا می‌باشد. جامعه این پژوهش شامل ۳۰۰ نفر از مدیران، رؤسا، کارکنان گروه صنعتی روستا می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان محاسبه شده و تعداد ۱۶۹ نفر نمونه مورد استفاده قرار گرفته است. داده‌های لازم از طریق پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که آموزش کارکنان به طور مثبت بر انگیزه کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تأثیر دارد، آموزش کارکنان به طور مثبت بر عملکرد کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تأثیر دارد، انگیزه کاری به طور مثبت بر عملکرد کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تأثیر دارد، آموزش کارکنان با نقش میانجی‌گری انگیزه بر عملکرد کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تأثیر دارد، توسعه شغلی به طور مثبت بر انگیزه کاری کارکنان در گروه

career development has a positive effect on the work performance of employees in the roostagroup co, career development It has a positive effect on the work motivation of the employees in the roostagroup co, career development with the role of motivation mediation has an effect on the work performance of the employees in the roostagroup co.

Keywords: employee training, career development, work performance, work motivation, roostagroup co.

صنعتی روستا تاثیر دارد، توسعه شغلی با نقش میانجی گری انگیزه بر عملکرد کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تاثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: آموزش کارکنان، توسعه شغلی، عملکرد کاری، انگیزه کاری، گروه صنعتی روستا.

نوع مقاله : پژوهشی	دریافت : شهریور ۱۴۰۲	پذیرش: آبان ۱۴۰۲
--------------------	----------------------	------------------

مقدمه

هر سازمانی باید هدفی داشته باشد تا به آن دست یابد. برای دستیابی به این هدف، شرکت باید بتواند موجودیت خود را در رقابت تجاری حفظ کند، شرکت نمی تواند تنها بر پیچیدگی فناوری و زیرساخت های موجود بدون حمایت منابع انسانی قابل اعتماد تکیه کند. تشکیل نیروی انسانی قابل اعتماد در یک شرکت از فرآیند جذب، انتخاب، طبقه بندی، جابجایی کارکنان بر اساس توانایی ها، تخصص، مهارت های این کارکنان تا توسعه شغلی شروع می شود. توسعه شغلی از هر کارمند انتظار می رود تا به آنها انگیزه دهد تا خوب کار کنند (افیاتی^۱، ۲۰۱۸). توسعه شغلی را می توان به عنوان یک فرآیند مستمر نتیجه گرفت که در آن فرد از طریق تلاش فردی برای تحقق هدف برنامه ریزی شغلی سفارشی و شرایط سازمانی (پریونو و همکاران^۲، ۲۰۱۶). آموزش برای کارکنان فرآیندی است که دانش و مهارت ها و نگرش های خاصی را آموزش می دهد تا کارمندان ماهرتر و بهتر بتوانند مسئولیت های خود را مطابق با استانداردهای کاری انجام دهند (مارینی و همکاران^۳، ۲۰۱۸). با این حال، فقدان فرصت های آموزشی و توسعه کارکنان احتمالاً علت مشکلات در توسعه شغلی کارکنان است (پوتری^۴، ۲۰۱۸). یکی از راه های توسعه عملکرد کارکنان در شرکت، برگزاری یک برنامه آموزشی است که در آن برنامه اجرا شده با توجه به نیازهای شرکت ساخته می شود (تریاسموکو و همکاران^۵، ۲۰۱۴). آموزش یکی از مهمترین جنبه های توسعه شغلی کارکنان است. سارانی^۶ (۲۰۱۵) و کندرا^۷ (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان می دهند، که آموزش تأثیر مستقیمی با پیشرفت شغلی دارد. همچنین مؤس^۸ (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان داد متغیر آموزش تأثیر مثبت و معناداری بر متغیرهای توسعه شغلی دارد (کادک سوادنیان^۹، ۲۰۱۸).

از آنجایی که بسیاری از محققان موفقیت مدیران را با تمرکز بر یادگیری سازمانی مورد بحث قرار داده اند، تحقیقات محدودی برای بررسی رابطه بین تأثیر آموزش و توسعه شغلی بر عملکرد کاری و با میانجیگری انگیزه کاری وجود دارد. بنابراین، هدف این تحقیق بهبود عملکرد کاری کارکنان و یافتن فعالیت های مؤثر در این فرآیند است. به طور خلاصه، سؤال تحقیق این است که "آموزش، توسعه شغلی و انگیزه کاری تأثیری بر عملکرد کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا دارد؟"

¹ Afiyati

² Priyono; et al

³ Marin et al

⁴ Putri

⁵ Triasmoko et al

⁶ Saranan

⁷ candra

⁸ Muis

⁹ Kadek Suadnyan

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

آموزش^{۱۰} فرآیندی است برای شکل دادن و تجهیز کارکنان با افزودن مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش و رفتار آن‌ها، به طوری که کار می‌تواند سریع‌تر، مؤثرتر و منطقی‌تر انجام شود (ایچسان^{۱۱}، ۲۰۲۰). با آموزش دادن به کارکنان، دانش خاصی به دست می‌آید و می‌توانند مهارت‌هایی را آموزش دهند که بعداً در کار مورد استفاده قرار گیرد. ساپوترا^{۱۲} (۲۰۱۷) توضیح داد که چندین بعد و شاخص در آموزش وجود دارد. شاخص‌های آموزشی شامل مربیان، شرکت کنندگان، مواد و اهداف در آموزش است. شاخص‌های آموزشی شامل مربیان، شرکت کنندگان، مواد و اهداف در آموزش است. تریاسموکو و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۴) به این نتیجه می‌رسند که آموزش فرآیندی است برای آموزش کارکنان مانند مهارت‌ها، نگرش‌ها، نظم و انضباط و ارائه مهارت‌هایی با توجه به زمینه کاری که کارمند انجام خواهد داد.

به گفته رهارجو و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۴) آموزش رابطه نزدیک با انگیزه^{۱۵} دارد. انگیزه یک فرآیندی است که باعث می‌شود کارکنان به گونه‌ای کار کنند که هدف از کارآمدی و اثربخشی نیازهای شخصی بوده است و به چگونگی برآوردن نیازها، اهداف و ادراکات محقق شود. (پریونو و همکاران، ۲۰۱۶). به منظور افزایش بهره‌وری، انگیزه برای حفظ ادراکات کارکنان برای پاسخگویی بیشتر به محیط کار مورد نیاز است (کامیدین^{۱۶}، ۲۰۱۹). انگیزه محرکی است که کارکنان را به سمت بهبود عملکرد خود سوق می‌دهد تا بتوانند به اهداف تعیین شده توسط شرکت دست یابند (افیاتی، ۲۰۱۸). انگیزه نیز نیرویی است، هم از درون و هم از بیرون که می‌تواند فرد را برای رسیدن به اهداف مورد نظر تشویق کند (حراهاپ و خیر^{۱۷}، ۲۰۱۹). چیم و همکاران^{۱۸} (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که آموزش می‌تواند کارکنان را به تعهد برانگیزد و انگیزه منجر به حفظ بالاتر می‌شود (دراماوان و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به موارد فوق فرضیه زیر بیان می‌شود:

فرضیه ۱ (H1): آموزش کارکنان به طور مثبت بر انگیزه کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تأثیر دارد.

روش آموزش تأثیر بسزایی بر عملکرد کارکنان دارد. مواد آموزشی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد. مربیان آموزشی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارند. انگیزه کاری تأثیر معناداری بر عملکرد دارد (راهارجو و همکاران^{۱۹}، ۲۰۱۴). عملکرد کاری^{۲۰} بالای کارکنان باعث می‌شود که کارمندان فرصت ارتقاء به موقعیت‌های بالاتر را آسان‌تر کنند. عملکرد کاری نتیجه تلاش یا جدیت فرد در انجام کاری است که به او سپرده شده است با مهارت، تجربه و صداقت مطابق با مسئولیت‌هایی که به او سپرده شده است (گارنیدا^{۲۱}، ۲۰۱۷). عملکرد شغلی^{۲۲} نتیجه کاری است که توسط فرد در انجام وظایفی که بر اساس مهارت، تجربه و اخلاص و زمان به او محول شده است به دست آمده است (پوتری^{۲۳}، ۲۰۱۹؛ سومندا و همکاران^{۲۴}، ۲۰۱۸). ادنیانی و

¹⁰ Training

¹¹ Ichsan

¹² Saputra

¹³ Triasmoko et al

¹⁴ Raharjo et al

¹⁵ Motivation

¹⁶ Kamidin

¹⁷ Harahap & Khair

¹⁸ Cheema

¹⁹ Raharjo et al

²⁰ Work Performance

²¹ Garnida

²² Job performance

²³ Winda Annisa Putri

²⁴ Sumenda et al

دیوی^{۲۵} (۲۰۱۹) اشاره کردند که عملکرد شغلی مهارتی است که یک کارمند برای انجام مشاغل مختلف مرتبط با نیازهای شغلی دارد.

تحقیق انجام شده توسط حسنا^{۲۶} (۲۰۱۰) نشان داد که آموزش بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. تحقیقات انجام شده توسط کارولین و سوزان^{۲۷} (۲۰۱۴) نشان می‌دهد که آموزش بر عملکرد کاری کارکنان تأثیر دارد و عملکرد کاری تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد (پانگستوتی^{۲۸} ۲۰۱۹). تحقیقات انجام شده توسط آلدی و سوسانتی^{۲۹} (۲۰۱۹) مبنی بر اینکه انگیزه، نظارت و انضباط کاری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کاری دارند. بنابراین، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۲ (H2): آموزش کارکنان به طور مثبت بر عملکرد کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تأثیر دارد.

فرضیه ۳ (H3): انگیزه کاری به طور مثبت بر عملکرد کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تأثیر دارد.

فرضیه ۴ (H4): آموزش کارکنان با نقش میانجی گری انگیزه بر عملکرد کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تأثیر دارد.

تحقیقات انجام شده توسط آزمی و همکاران^{۳۰} (۲۰۰۹)، سریویدودو و هاریانتو^{۳۱} (۲۰۱۰)، نزهات و همکاران^{۳۲} (۲۰۱۳) بیان کردند که توسعه شغلی کارکنان بر عملکرد کاری تأثیر می‌گذارد. توسعه شغلی^{۳۳} فرآیندی است برای افزایش قابلیت استخدام فردی برای دستیابی به شغل مورد نظر (ادنیانی و دیوی، ۲۰۱۹). توسعه شغلی نه تنها برای فراهم کردن فرصت‌هایی برای کارکنان برای دستیابی به مسیرهای شغلی بالاتر، بلکه ایجاد مسئولیت بیشتر و قدردانی از تلاش‌های انجام شده توسط کارکنان است (افیاتی، ۲۰۱۸). علاوه بر عوامل سازمانی در قالب جوایزی که توسط خود شرکت اعطا می‌شود، آموزش نیز بر پیشرفت شغلی تأثیر می‌گذارد. توسعه شغلی فرآیندی است برای افزایش قابلیت اشتغال فردی به منظور تحقق شغل مورد نظر. تجربه کاری کافی برای کارکنان مورد نیاز است تا رضایت شغلی هر یک از کارکنان را فراهم کند که در بهبود عملکرد آنها تأثیر داشته باشد (ادنیانی و دیوی، ۲۰۱۹). بنابراین باید به هر کارمندی فرصت داد تا توانایی‌ها و حرفه خود را توسعه دهد و انتظار داشت که بهترین نتایج را برای شرکت ارائه دهد. توسعه شغلی یک فعالیت شغلی است که به کارکنان کمک می‌کند تا آینده شغلی خود را در شرکت برنامه‌ریزی کنند تا شرکت و کارکنان مربوطه بتوانند خود را به طور مطلوب توسعه دهند (جماوان و مورا^{۳۴}، ۲۰۱۸). توسعه شغلی مرحله‌ای است که می‌تواند توسط شرکت‌ها برای حفظ و افزایش بهره‌وری کارکنان و آماده‌سازی برای آینده شغلی یک کارمند استفاده شود (پوتری و فریانتو^{۳۵}، ۲۰۱۹). عملکرد شغلی در مسیر شغلی یک کارمند بسیار مهم است. ارزیابی عملکرد منطقی و کاربردی به دو نفع، یعنی منافع کارکنان و منافع سازمان گره خورده است (ابنو و همکاران^{۳۶}، ۲۰۱۵). تحقیقات انجام شده توسط پرادنیواتی^{۳۷} (۲۰۱۷) نشان داد که آموزش تأثیر مثبت و معناداری بر پیشرفت شغلی دارد. تری هاریانتو^{۳۸} (۲۰۱۴) بیان کرد که آموزش تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه شغلی دارد. همچنین دریافت که توسعه شغلی تأثیر قابل توجهی بر انگیزه کاری دارد (یوداسمارا و همکاران^{۳۹}، ۲۰۱۷).

²⁵ Adnyani & Dewi

²⁶ Hasanah

²⁷ Caroline and Susan

²⁸ Pangestuti

²⁹ Aldi & Susanti

³⁰ Azmi et al

³¹ Sriwidodo and Haryanto

³² Nuzhat et al

³³ Career development

³⁴ Jumawan & Mora

³⁵ Putri & Frianto

³⁶ Ibnu et al

³⁷ Pradnyawati

³⁸ Triharyanto

³⁹ Yudasmara et al

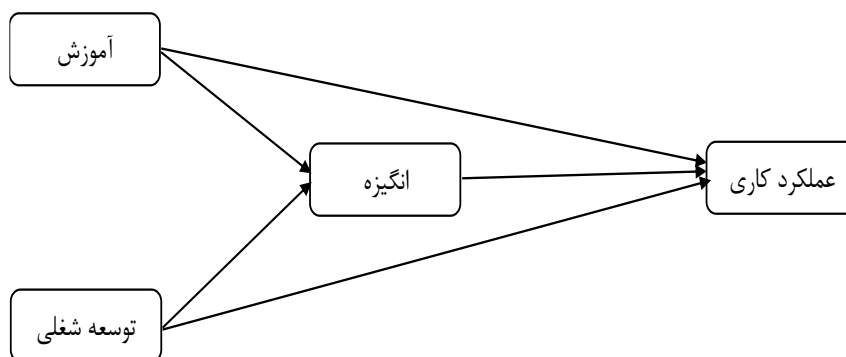
بررسی تأثیر آموزش و توسعه شغلی بر عملکرد کاری و با میانجیگری انگیزه کاری در گروه صنعتی روستا

بنابراین، فرضیه زیر مطرح می شود:

فرضیه ۵ (H5): توسعه شغلی به طور مثبت بر عملکرد کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تأثیر دارد.

فرضیه ۶ (H6): توسعه شغلی به طور مثبت بر انگیزه کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تأثیر دارد.

فرضیه ۷ (H7): توسعه شغلی با نقش میانجی گری انگیزه بر عملکرد کاری کارکنان در گروه صنعتی روستا تأثیر دارد.



شکل (۱) مدل مفهومی (Yishu Liu & Zhong Chen (2022)

روش

پژوهش حاضر بر اساس معیار هدف در گروه پژوهش های کاربردی بر اساس معیار زمان گردآوری داده ها در گروه پژوهش های پیمایشی بر اساس معیار ماهیت داده ها و مبنای پژوهش یک پژوهش کمی بر اساس معیار خصوصیات موضوع یا مسئله پژوهش یک پژوهش همبستگی یا همخوانی بر اساس نوع داده یک پژوهش با داده های دست اول بر اساس معیار روش جمع آوری اطلاعات یک پژوهش میدانی با استفاده از تکنیک پرسشنامه و بر اساس معیار میزان ژرفایی یک پژوهش پهنانگر میباشد. اصلی ترین ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه میباشد. طیف مورد استفاده در پرسشنامه این پژوهش طیف لیکرت ۵ درجه ای میباشد. در راستای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش ابزار تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسشنامه ای این پژوهش با نرم افزارهای آماری SPSS23 و مدلسازی معادلات ساختاری SmartPLS3 صورت پذیرفته است. همچنین پرسشنامه آموزش کاری کارکنان، برگرفته از مطالعه ی دهار^{۴۱} (۲۰۱۵)، پرسشنامه توسعه شغلی کارکنان برگرفته از مطالعه ی سیاگیان^{۴۲} (۲۰۱۵)، پرسشنامه انگیزه کارکنان برگرفته از مطالعه ی آفریس کا^{۴۳} (۲۰۱۷) و پرسشنامه عملکرد کاری کارکنان برگرفته از مطالعه ی سوتریسنو^{۴۴} (۲۰۱۴) در قالب طیف ۵ گزینه ای لیکرت ارائه شد. به منظور بررسی روایی از روایی محتوایی استفاده شد. بدین منظور پس از طراحی پرسشنامه که استاندارد بوده، نظر مدیران حوزه معاونت تولید، کیفیت و مدیریت واحد خدمات پس از فروش گروه صنعتی روستا اخذ گردید، که روایی محتوایی پرسشنامه را قابل قبول تشخیص دادند. جامعه آماری این پژوهش مدیران و رؤسا و کارکنان گروه صنعتی روستا به تعداد ۳۰۰ نفر میباشد. نمونه آماری این تحقیق ۱۶۹ نفر با استفاده از جدول مورگان برآورد شده است و شیوه نمونه گیری در این پژوهش نمونه گیری تصادفی ساده میباشد. بنابراین، طبق نتایج جدول (۱) فراوانی پاسخگویان به تفکیک متغیرهای جمعیت شناختی، نتایج جدول (۲) آماره های پراکندگی مرکزی (میانگین

⁴⁰ method

⁴¹ Dahar

⁴² Siagian

⁴³ Afriska

⁴⁴ Sutrisno

و انحراف معیار) متغیرها مورد بررسی قرار گرفت، لذا روش PLS برای تحلیل داده‌های پژوهش حاضر انتخاب گردید. نتایج آزمون در جدول (۳) میتوان گفت سنجه‌های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند. در ادامه، داده‌های توصیفی تحلیل و سپس بررسی برازش مدل و آزمون فرضیه‌های مبتنی بر آن انجام شده است.

یافته‌ها

جدول (۱) فراوانی پاسخگویان به تفکیک متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرها	درصد
جنسیت	مرد ۸۱.۱
	زن ۱۸.۹
سن	۳۵-۲۵ ۱۱.۲
	۴۵-۳۶ ۶۱.۵
	۵۵-۴۶ ۲۰.۷
	۵۶-بالتر ۶.۵
میزان تحصیلات	کاردانی و پایینتر ۱۵.۴
	کارشناسی ۲۴.۹
	کارشناسی ارشد ۵۱.۵
	دکتری ۸.۳
سابقه	۵ سال و کمتر ۲.۴
	۶-۱۰ ۲۴.۳
	۱۱-۱۵ ۴۰.۲
	بیشتر از ۱۵ سال ۳۳.۱
سمت	مدیر ۲.۴
	رئیس ۳.۶
	سرپرست ۷.۱
	کارشناس ۱۶.۶
	کارکنان ۷۰.۴

در توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۸۱.۱ درصد از پاسخگویان در این پژوهش مرد و ۱۸.۹ درصد زن است. توزیع فراوانی سن پاسخگویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۱۱.۲ درصد از پاسخگویان در این پژوهش در گروه سنی ۳۵-۲۵، ۶۱.۵ درصد در گروه سنی ۴۵-۳۶ سال، ۲۰.۷ درصد در گروه سنی ۵۵-۴۶ و ۶.۵ درصد در گروه بالای ۵۶ سال سن قرار داشته‌اند. مقطع تحصیلی پاسخگویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۱۵.۴ درصد از پاسخگویان در این پژوهش دارای میزان تحصیلات کاردانی و پایینتر، ۲۴.۹ درصد کارشناسی، ۵۱.۵ درصد دارای کارشناسی ارشد و ۸.۳ درصد دارای مدرک دکتری بوده‌اند. توزیع فراوانی سابقه کار پاسخگویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۲.۴ درصد از پاسخگویان در این پژوهش دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۲۴.۳ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴۰.۲ درصد بین ۱۱-۱۵ سال و ۳۱.۱ درصد نیز سابقه کاری خود را بیشتر از ۱۵ سال گزارش نموده‌اند. سمت پاسخگویان در این پژوهش حاکی از آن است

بررسی تأثیر آموزش و توسعه شغلی بر عملکرد کاری و با میانجیگری انگیزه کاری در گروه صنعتی روستا

که ۲.۴ درصد از پاسخگویان در این پژوهش دارای سمت مدیر، ۳.۶ درصد رئیس، ۷.۱ درصد سرپرست و ۱۶.۶ درصد کارشناس و ۷۰.۴ درصد کارکنان بوده اند.

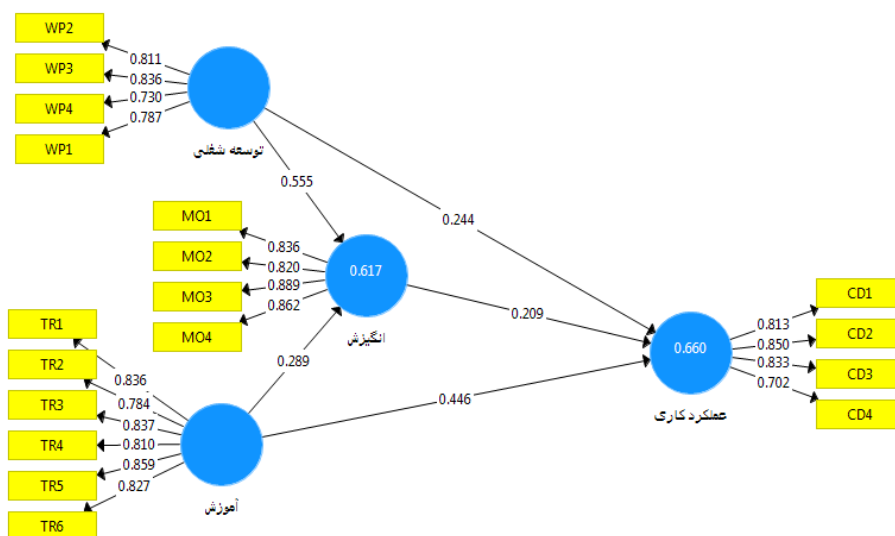
جدول (۲) آماره های پراکندگی مرکزی (میانگین و انحراف معیار) از متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف از معیار
آموزش	۲۳.۴۶	۳.۴۸
انگیزه	۱۴.۴۸	۳.۷۲
توسعه شغلی	۱۴.۴۵	۳.۱۲
عملکرد کاری	۱۵.۴۱	۲.۴۶

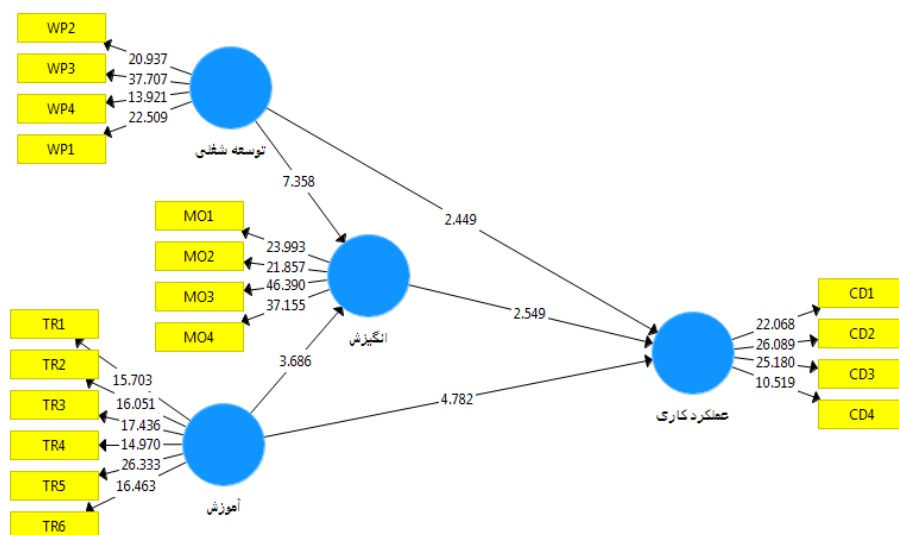
میانگین اکتسابی کلیه متغیرهای مطرح شده در پژوهش (آموزش، انگیزه، توسعه شغلی، عملکرد کاری) از حد متوسط و استاندارد جامعه مقدار بالایی گزارش گردیده است که بیانگر مناسب بودن میانگین این متغیرها میباشد

آمار استنباطی

جهت بررسی روابط میان متغیرها از الگو ساختاری استفاده شده است.



شکل (۲) خروجی مدل بیرونی (ضرایب استاندارد) مدل پژوهش در نرمافزار smart pls



شکل (۳) خروجی مدل درونی (معادلات ساختاری) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

جهت بررسی برازش مدل، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. بدین منظور شاخص های برازندگی که در (جدول ۳) آمده است باید مورد بررسی قرار گیرد.

جدول (۳) شاخصهای برازندگی (روایی و پایایی) تحقیق

سوالات	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	CR	AVE	
TR1	۰.۸۳۶	۰.۹۰۶	۰.۹۲۸	۰.۶۸۵	آموزش
TR2	۰.۷۸۴				
TR3	۰.۸۳۷				
TR4	۰.۸۱۰				
TR5	۰.۸۵۹				
TR6	۰.۸۲۷				
MO1	۰.۸۳۶	۰.۸۷۵	۰.۹۱۴	۰.۷۲۶	انگیزه
MO2	۰.۸۲۰				
MO3	۰.۸۸۹				
MO4	۰.۸۶۲				
WP1	۰.۷۸۷	۰.۸۰۳	۰.۸۷۰	۰.۶۲۷	توسعه شغلی
WP2	۰.۸۱۱				
WP3	۰.۸۳۶				
WP4	۰.۷۳۰				
CD1	۰.۸۱۳	۰.۸۱۳	۰.۸۷۷	۰.۶۴۲	عملکرد کارکنان
CD2	۰.۸۵۰				
CD3	۰.۸۳۳				

بررسی تأثیر آموزش و توسعه شغلی بر عملکرد کاری و با میانجیگری انگیزه کاری در گروه صنعتی روستا

CD4	۰.۷۰۲				
-----	-------	--	--	--	--

مطابق با نتایج جدول (۳) میتوان گفت سنجه های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند.

جدول (۴) معیار فورنل-لارکر^{۴۵}

آموزش	انگیزش	توسعه شغلی	عملکرد کاری
۰.۸۲۶			
۰.۶۸۰	۰.۸۵۲		
۰.۷۰۴	۰.۷۵۸	۰.۷۹۲	
۰.۷۶۰	۰.۶۹۸	۰.۷۱۷	۰.۸۰۱

همانطور که در (جدول ۴) مشاهده میکنید، در بررسی معیار فورنل-لارکر نشان داده شده است که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE)، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگتر میباشند. این امر نیز نشان دهنده همبستگی شاخص ها با سازه وابسته به آنهاست. باتوجه به نتایج به دست آمده از مدل اندازه گیری در نرم افزار PLS که در بررسی روایی و پیاپی مدل نشان داده شد و با توجه به توضیحات مربوط به آستانه قبولی برای شاخص های مذکور در (جدول ۴)، تمامی نتایج به دست آمده در مدل اندازه گیری مورد تأیید قرار میدهند. لذا نتیجه میگیریم که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بنابراین مدل نهایی توانسته است به گونه مناسبی روابط بین سؤالات توصیف کنند.

خلاصه نتایج آماری

جدول (۵) نتایج رد و تأیید فرضیات تحقیق در یک نگاه

	سطح معناداری	t آماره	بار عاملی	
آموزش - < انگیزش	۰.۰۰۰	۳.۶۸۶	۰.۲۸۹	معنادار
آموزش - < عملکرد کاری	۰.۰۰۰	۴.۷۸۲	۰.۴۴۶	معنادار
انگیزش - < عملکرد کاری	۰.۰۱۱	۲.۵۴۹	۰.۲۰۹	معنادار
آموزش - < انگیزش - < عملکرد کاری	۰.۰۳۷	۲.۰۹۶	۰.۰۶۱	معنادار
توسعه شغلی - < انگیزش	۰.۰۰۰	۷.۳۵۸	۰.۵۵۵	معنادار
توسعه شغلی - < عملکرد کاری	۰.۰۱۵	۲.۴۴۹	۰.۲۴۴	معنادار
توسعه شغلی - < انگیزش - < عملکرد کاری	۰.۰۲۱	۲.۳۱۱	۰.۱۱۶	معنادار

بحث و نتیجه گیری

سؤالات TR1-TR6 برای ارزیابی آموزش و سؤالات MO1-MO4 تأثیر میانجی گری انگیزش، سؤالات WP1-WP4 برای ارزیابی توسعه شغلی و پرسش های CD1-CD4 برای ارزیابی عملکرد کاری ارائه شد.

قدرت رابطه در فرضیه اول بین آموزش و انگیزه کارکنان برابر ۰.۲۸۹ محاسبه شده است. آماره آزمون نیز ۳.۶۸۶ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱.۹۶ می باشد و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده، معنادار است و مقدار p -value برابر با صفر میباشد. بنابراین آموزش بر انگیزه کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد. این نتایج با رهاجوو همکاران، (۲۰۱۴)، درماوان و همکاران (۲۰۱۷) و ایرم و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت دارد.

همچنین یافته حاصل از فرضیه دوم قدرت رابطه بین آموزش و عملکرد کارکنان برابر ۰.۴۴۶ محاسبه شده است. آماره آزمون نیز ۴.۷۸۲ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱.۹۶ می باشد و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده، معنادار است و مقدار p -value برابر با صفر میباشد. بنابراین آموزش بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد. به این معنی که اگر آموزش برای کارکنان بهبود یابد، عملکرد کاری کارمند نیز افزایش می یابد. یافته های این مطالعه مطابق با یافته های مطالعات انجام شده توسط ویدیاواتی مشار (۲۰۱۵) است که نشان می دهد بین آموزش و عملکرد کاری تأثیر معنی داری وجود دارد.

علاوه بر این یافته حاصل از فرضیه سوم انگیزه و عملکرد کارکنان برابر ۰.۲۰۹ محاسبه شده است. آماره آزمون نیز ۲.۵۴۹ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱.۹۶ می باشد و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده، معنادار است و مقدار p -value برابر با ۰.۰۱۱ میباشد. بنابراین انگیزه بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد. این بدان معناست که هر چه انگیزه کارمند بالاتر باشد، سطح عملکرد کاری نیز بیشتر می شود. یافته های این مطالعه مطابق با یافته های مطالعات انجام شده توسط پریونو و همکاران، (۲۰۱۶) و الیسا و مالاوات (۲۰۲۰) است.

همچنین در بررسی از نتایج حاصل از فرضیه چهارم قدرت رابطه بین آموزش کارکنان با نقش میانجی گری انگیزه و عملکرد کاری کارکنان برابر ۰.۰۶۱ محاسبه شده است. آماره آزمون نیز ۲.۰۹۶ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱.۹۶ می باشد و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده، معنادار است و مقدار p -value برابر با ۰.۰۳۷ میباشد. بنابراین آموزش کارکنان با نقش میانجی گری انگیزه بر عملکرد کاری کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد.

یافته حاصل از فرضیه پنجم قدرت رابطه بین توسعه شغلی و انگیزش برابر ۰.۵۵۵ محاسبه شده است. آماره آزمون نیز ۷.۳۵۸ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱.۹۶ می باشد و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده، معنادار است و مقدار p -value برابر با صفر میباشد. بنابراین توسعه شغلی بر انگیزش تأثیر مثبت و معناداری دارد. اگر آموزش کارکنان انجام شود، پیشرفت شغلی آنها حتی بهتر خواهد شد. یافته های این مطالعه مطابق با یافته های مطالعات قبلی انجام شده توسط ادنیانی (۲۰۱۹) و گایاتری و سریاتی (۲۰۲۰) است که بیان می کند آموزش تأثیر مثبت و معناداری بر پیشرفت شغلی دارد. همچنین ثابت شده است که انگیزه تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه شغلی دارد. این بدان معناست که هرچه انگیزه یک کارمند بالاتر باشد، پیشرفت شغلی او بهتر خواهد بود. یافته های این مطالعه مطابق با یافته های مطالعات انجام شده توسط آگوستینا (۲۰۲۰) می باشد که در تحقیقات وی به این نتیجه رسید که انگیزه کاری تأثیر مثبت و معناداری بر پیشرفت شغلی دارد.

علاوه بر این یافته حاصل از فرضیه ششم توسعه شغلی و عملکرد کارکنان برابر ۰.۲۴۴ محاسبه شده است. آماره آزمون نیز ۲.۴۴۹ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱.۹۶ می باشد و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده، معنادار است و مقدار p -value برابر با ۰.۰۱۵ میباشد. بنابراین توسعه شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد. این بدان معناست که هرچه فرصت برای پیشرفت شغلی بیشتر باشد، عملکرد کاری کارکنان بهتر خواهد بود. یافته های این مطالعه مطابق با یافته های مطالعات انجام شده توسط گایاتری و سریاتی، (۲۰۲۰) است که بین عملکرد کاری بر پیشرفت شغلی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

در نهایت یافته حاصل از فرضیه هفتم قدرت رابطه بین توسعه شغلی با نقش میانجی گری انگیزه و عملکرد کاری کارکنان برابر ۰.۱۱۶ محاسبه شده است. آماره آزمون نیز ۲.۳۱۱ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱.۹۶ می باشد و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده، معنادار است و مقدار p -value برابر با ۰.۰۲۱ میباشد. بنابراین توسعه شغلی با نقش میانجی گری انگیزه بر عملکرد کاری کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد.

بر اساس نتایج تجزیه و تحلیل، می توان دریافت که آموزش می تواند عملکرد کاری کارکنان را بهبود بخشد که به نوبه خود می تواند پیشرفت شغلی کارکنان را نیز بهبود بخشد. شرکت هایی که اغلب برای کارکنان آموزش می دهند، عملکرد کاری کارکنان را افزایش می دهند و کارکنان انگیزه بیشتری برای کار خواهند داشت تا به اهداف شرکت دست یافت.

با توجه به نتایج فوق و به منظور بهبود توسعه شغلی کارکنان، انجام تحقیقات بیشتر توصیه می شود که بخواهند با میانجیگری انگیزه کاری در مورد آموزش عملکرد کاری و توسعه شغلی بیشتر تحقیق کنند، که باید بتواند جمعیت و متغیرها را به گونه ای گسترش دهد که می تواند نتایج بهتری بگیرد

منابع

- [1] Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019a). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073.
- [2] Afyati, E. M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–142.
- [3] Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. 1–11.
- [4] Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. 6(3), 1265–1290.
- [5] Garnida, D. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 5(4), 626–635.
- [6] Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- [7] Kadek Suadnyana, I. W. G. S. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 1950–1978.
- [8] Ibnu, S., Ratna, K. A., & Paranoan. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Reform*, 3(1), 210–221.
- [9] Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71–77.
- [10] Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018a). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.
- [11] Jumawan, & Mora, M. T. (2018b). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.
- [12] Marini Zakiatul Umi, I. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt . Mitra Solusi Telematika (Mst) Jakarta. 5(1), 1123–1129.
- [13] Priyono;, Chandra, T., & Ariana, S. (2016). Influence of work environment, motivation and career development on the work achievement on a timeless gift PT. Aligned sidoarjo. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(3), 2113–2131
- [14] Putri, E. R. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga kesehatan cuma-cuma dompet dhuafa (LKC DD). Skripsi : Fak.Ekonomidan Bisnis Uin Jakarta.
- [15] Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia(PERSERO) Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- [16] Raharjo, R. P., Hamid, D., & Prasetya. (2014). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian(BBPP) Ketindan-Lawang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, (2)15.
- [17] Sumenda1, V., Kaunang2, M., & Kumayas3, N. (2018). Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Menunjang Promosi Jabatan Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, Volume 1 N(1)

- [18] Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 12(1)
- [19] Winda Annisa Putri, A. F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 1–10.
- [20] Yudasmar, K. K., Isharijadi, & Murwani, J. (2017). Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerjaterhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. KAI Madiun. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi 5(1), 605–621