

مدل سه شاخکی: (۳C)

مدل سه شاخکی در طبقه بندی مدل ها از نوع مدل های منطقی است که بسیاری از مفاهیم، رویداد ها و پدیده ها را می توان در قالب نظری سه شاخکی (ساختار^۱، رفتار^۲، زمینه^۳) مورد بررسی و مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار داد بر اساس این رویکرد مسائل و آسیب های نظام آموزش کارکنان دولت را می توان از سه منظر ساختار، وظیفه و زمینه مورد بررسی قرار داد. با محور قرار دادن رویکرد سه شاخکی و ترکیبی از سایر رویکردها تلاش می گردد تا نظام آموزش کارکنان آسیب شناسی و چارچوب مفهومی خاصی برای نظام آموزش کارکنان بدست آید. آسیب های سازمانی علل، عوامل و مشکلات اساسی و پایه ای می باشند که سازمان را در معرض بحران قرار داده و موجب می شود که سازمان از رشد متناسب و سالم خود باز بماند. پدیده سازمان و مدیریت را می توان بر حسب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه ای بررسی و تجزیه و تحلیل نمود. منظور از عوامل رفتاری (محتوایی) کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی که محتوای سازمان را تشکیل می دهند مانند انگیزش، روحیه کار و رضایت شغلی شامل می شود. عوامل ساختاری در برگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که بدنه آن را می سازند مانند ساختار سازمانی، قوانین و مقررات، می باشد و سرانجام عوامل زمینه ای شامل محیط و شرایط بیرونی که سبب ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند، می گردد.

علت نامگذاری این مدل به سه شاخگی آن است که ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه ای به گونه ای می باشد که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی تواند خارج از تعاملات این سه شاخه صورت گیرد. به عبارت دیگر، رابطه بین این سه شاخه یک رابطه تنگاتنگ بوده و در عمل از هم جدایی ناپذیرند. در واقع، نوع رابطه موجود بین این سه شاخه از نوع لازم و ملزوم بوده و به مثابه سه شاخه روئیده از تنه واحد حیات سازمان می باشد.

^۱ CO-Structure
^۲ Content
^۳ Context

جدول: مثال الگوی سه شاخکی

ردیف	عوامل ساختاری	عوامل محیطی	عوامل زمینه ای
۱	جدایی آموزش از منابع انسانی	فقدان نگرش مثبت به امر آموزش از سوی برخی مدیران ارشد	ضعف برخی موسسات آموزشی
۲	متزلزل بودن جایگاه واحد آموزش در سازمان ها	ضعف کارشناسان و پرسنل آموزش از نظر مهارت، دانش و تجربه	عدم وجود سیاستهای مشخص در سطح کلان صنعت
۳	ضعف سیستم نیازسنجی	ضعف اساتید از نظر انتقال مطالب علمی	الگوبرداری کورکورانه از سیستمهای کیفیت و فقدان یک نظام کیفیت بومی متناسب با شرایط صنعت
۴	عدم استفاده مناسب از آموزش الکترونیکی	تغییرات بی رویه مدیریتی و عدم تمرکز برنامه های آموزش کارکنان	
۵	ارزیابی سطحی برنامه ها و عدم بازخورد و بهبود فرایندها	تلقی آموزش به عنوان ابزاری جهت ارتقا	
۶	مستند نبودن فرایندها و عدم حفظ تجارب سازمانی		
۷	فقدان نظام جامع آموزشی و تدوین اهداف و خط و مشی های آموزشی		