



بررسی تاثیر آموزش های ضمن خدمت در توانمند سازی آموزگاران شهر ابهر

امیرمسعود نژاد حسینی^۱، زهرا موحد^۲، مریم احمدی^۳، مریم جعفری^۴

۱- کارشناسی ارشد مدیریت تحول

۲- کارشناسی معارف اسلامی

۳- کارشناسی علوم قرآنی

۴- کارشناسی آموزش ابتدایی

Masoud.hosini@yahoo.om

چکیده

مقاله حاضر با طرح این فرض که آموزش ضمن خدمت کارایی نیروی انسانی را افزایش می دهد در قالب فرضیه اصلی پژوهش خود در اداره آموزش و پرورش شهر ابهر به طرح چند فرضیه فرعی می پردازد. فرضیه هایی که تأثیر آموزش ضمن خدمت بر مهارت های شغلی نیروی انسانی، مهارت های مدیران و رضایت شغلی آموزگاران را نیز مورد توجه قرار می دهد.

آموزش ضمن خدمت یکی از مؤثرترین ابزارهای مدیران برای مقابله با تغییرات محیطی بوده و ضامن ارایه مناسب خدمات، بخصوص در سازمان های خدماتی و دولتی می باشد که چنانکه منظم و هدفمند و در راستای نیازهای واقعی کارکنان تدوین و اجراء شود، نه تنها عملکرد کارکنان و سازمان را بالا می برد، بلکه بهبود مهارت های مدیران و افزایش رضایت کارکنان و ارباب رجوع را نیز در پی خواهد داشت.

روش تحقیق بکار گرفته شده از نوع میدانی بوده و ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات، علاوه بر منابع کتابخانه ای و مشاهده، استفاده از مصاحبه و پرسشنامه می باشد و تنها اطلاعات حاصل از پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری تحقیق عبارت است از آموزگاران مدارس شهرستان ابهر که طی سال های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۱ در دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت داشته اند. به منظور مقایسه افراد و تعیین اثر دوره ها، پرسشنامه های مورد نظر در میان ۸۵ نفر آموزش دیده و نیز ۸۵ نفر از افراد آموزش ندیده توزیع گردیده و این افراد به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی انتخاب گردیدند. ضمن اینکه، فرضیه های پژوهش براساس اطلاعات دریافتی از گروه آموزش دیده انتخاب گردیده است.

در پایان، تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسشنامه های دریافتی با استفاده از روشهای آماری توصیفی انجام گرفته و نتایج حاصل از تحلیل های انجام شده نشان داده است که آموزش ضمن خدمت، عامل افزایش کارایی، مهارت و رضایت شغلی آموزگاران مدارس شهرستان خرم دره بوده و در واقع، فرضیه های پژوهش با ۹۵٪ درجه اطمینان به تأیید رسیده است.

کلمات کلیدی: توانمند سازی آموزگاران، آموزش ضمن خدمت، آموزگاران، بهره وری



مقدمه

سازمان آموزش و پرورش یکی از بزرگترین و پیچیده ترین نظامهای اجتماعی هر جامعه محسوب میگردد. با توجه به اینکه این سازمان نقش سازنده و اساس در بقاء و تداوم فرهنگ و تمدن بشری داشته و امروزه سنگ بنای توسعه فرهنگی سیاسی، اجتماعی و اقتصادی هر جامعه به شمار میرود لذا مسئولین سازمان آموزش و پرورش به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون برنامه ای پرمحتوا و موثر در تربیت نیروی انسانی کارآمد قادر نخواهند بود که پاسخگوی مسئولیت های روز افزون خود باشند. زیرا با روشن شدن اهمیت آموزش و پرورش مردم به مرور نسبت به مسایل مرتبط با آن حساسیت بیشتری نشان داده و راه و عملکرد معلمان و مدارس در معرض قضاوت همگان قرار میگیرد. از سوی دیگر اصلی ترین دارایی هر سازمان را قابلیت های فکری و مهارتها و تجارب کارکنان تشکیل میدهد حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که به طور کلی بین دوره های آموزش ضمن خدمت با توانمندسازی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین دیدگاه زنان و مردان در مورد میزان افزایش توانمندسازی بر اثر دوره های آموزش ضمن خدمت تفاوت معناداری مشاهده شد که این میزان در میان آموزگاران مقطع ابتدایی زن بیشتر از آموزگاران مقطع ابتدایی مرد بود. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد از میان دوره های مختلف آموزش ضمن خدمت دوره های تخصصی پیش بینی کننده قویتر برای توانمند سازی آموزگاران مقطع ابتدایی میباشد. آنچه در جهان پرشتاب و تحول آفرین موجب ایجاد و هدایت تکنولوژی و تولید محصول یا خدمت میشود همانا نیروی انسانی دانشمند و کارآمد میباشد. امروزه برخورداری از نیروی انسانی فرهیخته یکی از معیارهای توسعه یافتگی در سطح جهان میباشد مهري و همکاران ۱۳۹۰ همه مدارس در سراسر کشور به منظور تحقق هدفهای مشخص بوجود آمده اند و به شکل متمرکز از یک برنامه آموزشی و تحول و راه و رسم پیروی می کنند. در راه تحقق هدف های آموزشی معلمان متخصص و دارای دانش روز هستند که در کنار مدیریت کارآمد بسیار موثر بوده و در واقع انسانهای توانمند تربیت میکنند ظهرابی و همکاران ۱۳۹۰ در تحقیق خود عنوان کردند بین آموزش های ضمن خدمت و عملکرد معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین آموزشهای ضمن خدمت و خرده مقیاس های کارآیی آشنایی با وظایف همکاری گروهی به روز بودن و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شرکت در آموزش های ضمن خدمت و کسب دانش مهارت و آمادگی جسمانی مطلوب معلمان را قادر خواهد کرد تا دانش آموزان را در جهت شرکت در فعالیت های آموزشی و پرورشی برانگیزانند مهري و همکاران (۱۳۹۰) با توجه به اینکه آموزشهای ضمن خدمت در ابعاد مختلف توانمندسازی منابع انسانی و بهره وری آموزگاران آموزش و پرورش در استان خوزستان، موضوعی است که کمتر تحقیقی در مورد آن انجام شده است و همچنین از آنجا که کاربردی بودن نتایج این پژوهش میتواند آموزگاران و بالاخت آموزگاران مقطع ابتدایی را در رشد و ترقی یاری بخشد تا عواملی را که بر عملکرد وی تأثیر گذار است بشناسند و موجب بهره وری مطلوب



گردد میتوان پی برد که تحقیق و تفحص پیرامون تأثیر آموزشهای ضمن خدمت بر توانمند سازی آموزگاران از اهمیت بالایی برخوردار است.

امروزه رشد نیروی انسانی از طریق آموزش و پرورش بیش از پیش مورد توجه و تأکید سازمانها قرار گرفته است. تأکیدی که در کوششهای مدیریت نوین، تحولی چشمگیر به شمار می آید. به بیان دیگر اکنون آموزش و پرورش کارکنان در ردیف اساسی ترین وظایف هر مدیر قرار گرفته است. در این راستا مهمترین وظیفه مدیر آن است که با تدوین مستمر برنامه های آموزشی، راه دگرگون شدن و بهبود کار را هموار نماید. آموزش، کاراترین ابزار و قویترین فرآیند موجود برای انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی و آماده تقویت نمودن آنان برای انجام وظایف می باشد. امروزه اغلب کشورهای توسعه یافته برای بقاء، رشد و تداوم توسعه، بخش قابل توجهی از درآمد ناخالص ملی خود را به طرق مختلف صرف آموزش و تربیت نیروی انسانی می نمایند و با تعلیم مهارت های ضروری به کارکنان، میزان بهره وری کار را افزایش می دهند. به علاوه، اجرای برنامه های آموزشی در سازمان، پرورش استعدادها، ژرف بینی، جامع نگری و پایداری افراد به ارزشهای سازمانی را تقویت می نماید.

این مقاله تأثیر آموزش ضمن خدمت بر افزایش کارایی نیروی انسانی در اداره دارایی استان اصفهان را مورد توجه و ارزیابی قرار می دهد. نویسندگان مقاله در پی پاسخگویی به این پرسش اصلی هستند که آیا گذراندن دوره های آموزش ضمن خدمت کارایی کارکنان را افزایش می دهد؟ همچنین آیا آموزش ضمن خدمت قادر است نیروی انسانی را برای انجام بهتر وظایف محوله پرورش دهد؟ گذراندن این دوره ها، چگونه برنامه ریزی مدیریت، تخصص، خلاقیت، رضایت شغلی و طرز برخورد کارآموزان با ارباب رجوع را تحت تأثیر قرار می دهد؟ آیا عملکرد کارکنان را افزایش می دهد؟

به منظور پاسخگویی به پرسشهای یادشده، آثار و نتایج آموزش ضمن خدمت مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت و به این منظور ابتدا رابطه بین دو عامل آموزش ضمن خدمت و کارایی مشخص می گردد. سپس میزان تأثیر این دو عامل بر یکدیگر سنجیده می شود و از این طریق معیار ارزیابی دقیقی در اختیار مدیران قرار می گیرد. معیاری که دقت عمل مدیران در تصمیم گیری و اختصاص بودجه به آموزش را بهبود می بخشد.



اهمیت و ضرورت

عملیات آموزش و بهسازی از فعالیتهای ضروری و مستمر برای تطبیق نیروی انسانی با شرایط متغیر سازمان و محیط می‌باشد و آموزش، ابزاری است که به وسیله فنون و روشهای مختلف، مدیران را در اداره سازمانها یاری می‌رساند. ایجاد یک نظام اداری مطلوب و مناسب، تا اندازه زیادی به کمک آموزش و ارتقاء توانمندیهای نیروی انسانی امکان‌پذیر است. تسلط روزافزون انسان بر طبیعت و شناخت و آگاهی از ناشناخته‌ها و پژوهش برای یافتن تکنیکها و ابزارهای جدید به منظور حل مسائل و مشکلات جامعه به ویژه در کشورهای در حال توسعه، مسأله آموزش نیروی انسانی را بیش از پیش مهم و مؤثر نموده‌است. با توجه به اینکه ایران نیز سالهاست برای نیل به رشد و توسعه مطلوب در تکاپوست، یکی از اهداف استراتژیک و بلندمدت مدیران بلندپایه آن رهانمودن اقتصاد کشور از درآمدهای نفتی و اتکاء به درآمدهای غیر نفتی به عنوان مهمترین منبع درآمد و مؤثرترین ابزار توسعه می‌باشد. در این راستا آموزش نیروی انسانی و ارزیابی آثار آن بر افزایش عملکرد آنان، فوق‌العاده حایز اهمیت است. آموزش صحیح نیروی انسانی، ضمن اینکه در سطح سازمانهای دولتی باعث ارتقاء عملکرد کارکنان و سازمان می‌گردد زمینه‌های برخورد مناسبتر کارکنان با مراجعان را نیز فراهم می‌نماید. رابطه‌ای که متأسفانه هنوز از جایگاه مطلوبی برخوردار نیست. با توجه به موارد یادشده و با عنایت به اینکه در این زمینه تاکنون پژوهشهای کاربردی قابل توجهی انجام نگرفته است، اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش و ارائه نتایج آن در مقاله حاضر آشکار می‌گردد.

تاریخچه

آموزش و پرورش نیروی انسانی در سازمان تا پیش از پیدایش مکتب مدیریت علمی در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، به صورت منظم و علمی مورد توجه نبوده است. با رشد سریع شهرها، بزرگتر شدن ادارات دولتی و پیچیده‌تر شدن اداره امور عمومی در اوایل قرن بیستم، توجه به آموزش کارکنان مورد اهمیت قرار گرفت. نخستین نشانه‌های آموزش منظم نیروی انسانی در مکتب مدیریت علمی مشاهده می‌شود.

تا پس از جنگ جهانی دوم، در کشورهایی مانند انگلستان برنامه‌های آموزشی جامع و مناسبی برای کارکنان سازمانهای دولتی وجود نداشت. لیکن پس از جنگ، اداره کل کارآموزی و آموزش وابسته به وزارت خزانهداری تأسیس شد و برنامه‌های آموزشی خود را برای حل مسایل مربوط به توسعه ملی آغاز نمود. چند سال بعد در فرانسه نیز برای اولی بار مرکز آموزش جدیدی به نام مدرسه ملی امور اداری تأسیس گردید. این مرکز به منظور ارتقاء کیفیت و کارآیی نیروی انسانی در سازمانهای دولتی بر اجرای برنامه‌های آموزشی جامع همت گمارد. دولت آمریکا نیز در سال ۱۹۵۸ با تصویب اولین قانون در کنگره این کشور، راه را برای آموزش نیروی انسانی در بخش دولتی باز کرد.



تحولات سیاسی و اجتماعی در ایران نیز توجه دولت را به امر آموزش نیروی انسانی در بخش دولتی معطوف کرد. چنانکه در تهیه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵، فصل جداگانه‌ای به امر آموزش کارکنان اختصاص داده شد. این اقدام نقطه آغازی در امر آموزش نیروی انسانی در سطح گسترده و منظم تلقی گردید. تأسیس مرکز آموزش مدیریت دولتی در سال ۱۳۴۸ و آغاز فعالیتهای آموزشی این مرکز جهت آموزش گسترده و منظم در دوره‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت، علاوه بر فراهم‌نمودن زمینه‌های آموزش کارکنان دولت، اهمیت موضوع را بیش از پیش آشکار نموده و راه را برای تجدید بنای نیروی انسانی در سازمانهای دولتی باز کرد.

فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: آموزش ضمن خدمت کارآیی نیروی انسانی را افزایش می‌دهد.

فرضیه‌های فرعی:

۱- آموزش ضمن خدمت مهارتهای شغلی نیروی انسانی را افزایش می‌دهد

۲- آموزش ضمن خدمت مهارتهای مدیران در ایفای وظایف مدیریت را ارتقاء می‌بخشد

۳- آموزش ضمن خدمت رضایت شغلی نیروی انسانی را افزایش می‌دهد.

روش تحقیق

تحقیق در مورد آموزش ضمن خدمت و تأثیر آن بر افزایش کارآیی نیروی انسانی، در سطح یکی از سازمانهای دولتی - خدماتی، بنام اداره آموزش و پرورش شهر خرم دره انجام شده‌است. متغیرهای کارآیی نیروی انسانی، وظایف مدیریت، مهارتهای شغلی و رضایت شغلی، متغیرهای وابسته و متغیر آموزش ضمن خدمت، متغیر مستقل پژوهش محسوب می‌گردد.

ابتداء فرضیه‌های تحقیق به وسیله آزمون نسبت دو جمله‌ای "شکست- پیروزی" مورد آزمون قرار می‌گیرد. سپس نسبت جامعه با نسبت نمونه مقایسه می‌گردد. در صورتی که نسبت نمونه بزرگتر از نسبت جامعه باشد نتیجه می‌گیریم که از نظر فراگیران، آموزش ضمن خدمت بر افزایش کارآیی تأثیر مثبت دارد. سپس با استفاده از ضریب توافق "کرامر" موضوع را از دیدگاه سه گروه فراگیران، سرپرستان و آموزش ندیده‌ها مورد آزمون قرار داده، ضریب توافق یا عدم توافق گروههای مورد مطالعه را بدست می‌آوریم.

اطلاعات مورد نیاز علاوه بر منابع کتابخانه‌ای از دو روش مصاحبه و پرسشنامه گردآوری شده‌است.



الف: مصاحبه: پژوهشگران تلاش نموده‌اند با افرادی که آموزش ضمن خدمت را در سطح سازمان گذرانده‌اند مصاحبه نمایند و آثار آموزش را بر کارایی آنان مورد سنجش و ارزیابی قرار دهند. مصاحبه‌ها به صورت آزاد انجام شده و به جز سئوالات از پیش تعیین شده، سئوالات دیگری نیز از پاسخگو پرسیده شده است.

ب- پرسشنامه: با توجه به فرضیه‌های تحقیق، پرسشنامه‌ای با ۲۵ پرسش تنظیم گردید. پس از آزمون اولیه پرسشنامه در یک گروه کوچک، آزمون روایی انجام گردید به این ترتیب که ابتدا برای طراحی پرسشنامه، از چندین پرسشنامه تحقیقاتی که پژوهش مشابهی را انجام داده بودند استفاده بعمل آمد سپس تعدادی کتب و مقالات در زمینه آموزش ضمن خدمت که می‌تواند بر کارایی تأثیر داشته باشد انتخاب شده و پرسشنامه اولیه طراحی گردید سپس با توزیع این پرسشنامه در بین گروهی از کارشناسان، اشکالات آن برطرف شده و پرسشنامه نهایی طراحی گردیده در جامعه آماری نظر توزیع شد و اطلاعات لازم جمع‌آوری گردید. این فرآیند نشان می‌دهد که از طریق روائی ساختن، وسیله اندازه‌گیری مناسب بوده‌است.

جامعه آماری تحقیق عبارت است از افرادی که دوره‌های آموزش ضمن خدمت را در سطح سازمان گذرانده‌اند. نحوه برگزاری دوره‌های آموزشی در سازمان مورد نظر به گونه‌ایست که ابتدا یک برنامه آموزشی کوتاه مدت از طرف واحد آموزش سازمان تنظیم می‌گردد. سپس این برنامه توسط تعدادی از مسئولین واحدهای سازمان در محل مدارس شهرستان خرم دره تدریس می‌شود. پس از آموزشهای این دوره‌ها به صورت نظری، پرسشنامه تدوین شده در میان ۱۰۰ نفر از افرادی که طی سالهای ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۱ آموزش دیده‌اند، توزیع گردید. ضمن اینکه، از میان افراد آموزش ندیده در سالهای مذکور نیز ۱۰۰ نفر انتخاب شدند و پرسشنامه‌ای بین آنها توزیع گردید و بالاخره به این ترتیب، نتایج حاصل با ضریب بیشتری با واقعیت تطابق پیدا کرد.

تجزیه و تحلیل

از میان پرسشنامه‌های توزیع شده، ۷۵ درصد از دانش‌آموختگان، ۷۵ درصد از افراد آموزش ندیده و ۵۲ درصد از سرپرستان، پرسشنامه‌های خود را پس از پاسخگویی بازگرداندند. سپس به منظور تأیید فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش آزمون دو جمله‌ای "شکست- پیروزی" میزان موفقیت (X) در نمونه مورد بررسی برای هر متغیر تعیین گردید. به این ترتیب که پاسخ هر فرد به سئوالات مورد نظر در صورت انتخاب گزینه زیاد یا خیلی زیاد، پیروزی (S) و در صورت انتخاب گزینه کم یا خیلی کم شکست (F) محسوب گردید. بدیهی است در این روش پاسخهای ارائه شده به گزینه متوسط در نظر گرفته نمی‌شود. سپس تعداد افراد موفق (X) در N امتحان (پاسخ) بدست آمده مشخص گردید و از طریق آن نسبت نمونه یا P حاصل گردید. در این مرحله با داشتن P_0 (نسبت جامعه) می‌توان فرضیه‌ها را فرمول‌بندی نمود و با استفاده از آزمون Z و تعیین ناحیه و سطح معنی‌داری (A) این فرضیات را به شرح زیر آزمون نمود:



از آنجا که ۶۰٪ افراد نمونه مورد بررسی (آموزش دیدگان) معتقدند که آموزش ضمن خدمت کارآیی آموزگاران را افزایش می‌دهد، داریم:

$$H_0: P = 60\%$$

$$H_1: P > 60\%$$

پس با بدست آوردن Z محاسبه شده و مقایسه آن با Z جدول، برای هر یک از فرضیه‌های تحقیق نتایج بشرح زیر حاصل گردید:

نتایج بدست آمده در مورد فرضیه اصلی تحقیق نشانگر آن است که افراد نمونه مورد بررسی، با نظر نویسندگان موافق بوده‌اند.

$$\text{محاسبه شده } Z = 83/2 < Z_{\text{جدول}} = 95 = 645/1 \text{ } Z\%$$

از آنجا که مقدار Z محاسبه شده از Z جدول بیشتر است، خطای نوع اول (۰/۵٪) این فرضیه رد می‌گردد و فرضیه جانشین (۶۰٪/ P) پذیرفته می‌شود. استنتاج حاصل از این قسمت آن است که بیش از ۶۰٪ افراد جامعه آماری معتقدند آموزش ضمن خدمت کارآیی آموزگاران را افزایش می‌دهد.

با انجام محاسبات قبلی برای فرضیه فرعی شماره ۱ نیز خواهیم داشت: $Z_i/95 = 1/645 < Z = 1/90$ محاسبه شده لذا این فرضیه نیز با خطای نوع اول (۰/۵٪) رد می‌گردد و فرضیه جانشین $P/60 <$ پذیرفته می‌شود. استنتاج بدست آمده آن است که بیش از ۶۰٪ افراد جامعه معتقدند آموزش ضمن خدمت مهارت‌های شغلی آموزگاران را افزایش می‌دهد برای فرضیه فرعی شماره ۲ داریم:

$$\text{محاسبه شده } Z = 52/4 < Z_{\text{جدول}} = 95 = 645/1 \text{ } Z\%$$

فرضیه فرعی دوم نیز با خطای نوع اول (۰/۵٪) رد می‌گردد و فرضیه جانشین $P/60 <$ پذیرفته می‌شود. در این مرحله نیز استنتاج بدست آمده آن است که بیش از ۶۰٪ افراد جامعه معتقدند آموزش ضمن خدمت مهارت مدیران را در انجام وظایف و ایفای نقش‌های مدیریتی افزایش می‌دهد. برای فرضیه فرعی شماره ۳ داریم:

$$\text{محاسبه شده } Z = 14/2 < Z_{\text{جدول}} = 95 = 645/1 \text{ } Z\%$$

در نتیجه با خطای نوع اول (۰/۵٪) فرضیه فرعی سوم نیز رد می‌گردد و فرضیه جانشین آن (۶۰٪/ $P <$) پذیرفته می‌شود. نتیجه حاصل از رد این فرضیه این است که بیش از ۶۰٪ افراد جامعه معتقدند آموزش ضمن خدمت رضایت شغلی مدیران را افزایش می‌دهد.



در مرحله دوم تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضریب توافق همبستگی کرامر به شرح زیر حاصل گردید: محاسبات انجام شده نشان دهنده آن است که مقدار V بدست آمده ($V=0/۲۳۵$) برای سه گروه مورد بررسی، در راستای تأیید فرضیه اصلی است. یعنی پاسخ‌دهندگان در مورد تأثیر آموزش ضمن خدمت بر افزایش کارایی افراد توافق نظر دارند و نظر نویسندگان را تأیید می‌نمایند. لذا فرضیه اصلی با اطمینان ۹۵٪ از نظر گروه‌های مورد بررسی پذیرفته شد. مقدار (V) محاسبه شده برای فرضیه فرعی شماره یک ($V=0/۲۵۴$) نیز نشان دهنده توافق گروه‌های یادشده راجع به مسأله مورد بررسی است. بنابراین فرضیه فرعی شماره ۱ با اطمینان ۹۵٪ از نظر سه گروه مورد بررسی، پذیرفته شد. در مورد فرضیه فرعی شماره ۲، $V=0/۱۵۹$ محاسبه گردید که نشانگر توافق زیاد گروه مورد بررسی در مورد نقش آموزش ضمن خدمت و تأثیر آن بر افزایش مهارت‌های مدیریتی است. بنابراین فرضیه فرعی شماره ۲ با اطمینان ۹۵٪ از نظر آموزش دیدگان و سرپرستان پذیرفته شد. همچنین از آنجا که مقدار (V) برای فرضیه شماره ۳، برابر با $0/۱۰۲$ محاسبه گردید این فرضیه نیز با اطمینان ۹۵٪ از نظر سه گروه مورد بررسی پذیرفته شد.

نتیجه‌گیری

سازمانها به عنوان یک سیستم باز در تعامل با محیط پیرامون خود و برای تداوم حیات نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیط هستند. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمانها محسوب میشود تجهیز و آماده سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و کلیه سازمانها با هر نوع ماموریتی باید بیشترین سرمایه وقت و برنامه را به پرورش انسانها در ابعاد مختلف اختصاص دهند اگر سازمان بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص خالق و با انگیزه برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند بین سرمایه انسانی و بهره وری در سازمانها رابطه مستقیم وجود دارد بسیاری از سازمانها راه حل توانمند سازی کارکنان خود را اجرای برنامه های آموزش ضمن خدمت تشخیص داده اند. یافته های تحقیق نشان داد از دیدگاه آموزگاران به طور کلی آموزشهای ضمن خدمت موجب افزایش توانمندی آنها میگردد. این یافته با نتایج تحقیق حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۱) ظهراپی و همکاران (۱۳۹۰) نادری و همکاران ۱۳۸۶ همخوان میباشد .

اطلاعات حاصله از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دهنده آن است که آموزش ضمن خدمت، نیروی انسانی را برای رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمان تقویت می‌نماید. آموزش ضمن خدمت در افزایش مهارت‌های شغلی نیروی انسانی اعم از مدیران و آموزگاران مؤثر است. همچنین این آموزشها حیطة دانش و معلومات مربوط به وظیفه کارکنان را گسترش می‌بخشد و بر مهارت‌های شغلی آنان می‌افزاید.



از سوی دیگر مشارکت نیروی انسانی در اتخاذ تصمیمات سازمانی رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد. همچنین آموزگاران، متمایل به شرکت در دوره‌ها هستند و معتقدند چنانچه شرکت در دوره‌های آموزشی با یک سری امکانات و مزایایی رفاهی همراه باشد، نتایج بهتری حاصل خواهد شد. قابل توجه است که نتایج یادشده نیز در پرتو تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها تقویت شده و مورد تأکید واقع می‌شود. سایر نتایج پژوهش نمایانگر آن است که آموزش ضمن خدمت یکی از مناسب ترین تمهیدات لازم برای هماهنگی نیروی انسانی در سازمان است. همچنین این آموزشها نحوه برخورد آموزگاران با ارباب رجوع را بهبود بخشیده بر دامنه برخوردهای مناسب کارکنان می‌افزاید. دوره‌های آموزشی چنانچه متناسب با نیاز سازمان و منابع انسانی آن طراحی شود و به درستی اجراء گردد اثربخشی سازمان را نیز تقویت خواهد نمود و بالاخره با توجه به نتایج بدست‌آمده از نظرخواهی انجام شده در جامعه آماری، آموزش ضمن خدمت نیروی انسانی موجب افزایش کارایی آموزگاران می‌گردد.



فهرست منابع

- ظهرابی هاشم، جواد شمالیی، زهرا سلمان و مهدی باقری (۱۳۹۰). رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و عملکرد معلمان ابتدایی استان فارس ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران پژوهشکده تربیت بدنی تهران
- مهری علی مهرداد محرم زاده و بهنام ملکی ۱۳۹۰ بررسی تأثیر آموزشهای ضمن خدمت بر توانمند سازی شمعلی دبیران تربیت بدنی ورزش ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران تهران پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
- نادری، ناهید سعید رجایی پورو عبدالرسول جمشیدیان (۱۳۸۶) مفاهیم و راهبردهای توانمند سازی کارکنان تدبیر، شماره ۱۸۶.
- مصطفوی پور، منیره (۱۳۸۷) بررسی رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و عوامل موثر بین نیروهای انسانی کارکنان پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران
- ابطحی، سیدحسین، آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران: انتشارات سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، ۱۳۷۴.
- الوانی، سیدمهدی، مدیریت عمومی، چاپ هشتم، تهران: انتشارات نشر نی، ۱۳۷۴.
- ایزدی، کاظم، روش تحقیق در علوم اجتماعی، چاپ اول (ترجمه)، تهران: انتشارات کیهان، ۱۳۶۷.
- بزاز جزایری، سیداحمد، آموزش کارکنان به عنوان ضرورتی شناخته شده در سازمان های اداری و صنعتی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۳.
- جوادین، سیدرضا، برنامه ریزی نیروی انسانی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۵.
- جعفری، رضا، روحیه و رضایت از کار، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۷۰.
- زاهدی، شمس السادات، آموزش در ارتباط با توسعه، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۶۹.
- تیلور، فردریک وینسلو، اصول مدیریت علمی، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰
- گروهی از اساتید مدیریت، شیوه های عملی ارتقای بهره وری نیروی انسانی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵.
- منصورکیا، منصور، تجزیه و تحلیل سیستم ها و روشها در مدیریت اداری، صنعتی، بازرگانی، چاپ سوم، تهران: انتشارات مروارید، ۱۳۷۵.



Chiou-hui Choua (۲۰۱۰). Investigating the effects of incorporating collaborative action research into an inservice teacher training program. A Department of English Instruction. National Hsinchu University of Education, Taiwan.

Jims, B. (۱۹۹۷)." Empowerment the challenge is now". Journal of Empowerment in Organization. Vol: ۵, Issue ۳ pp. ۱۲۰-۱۲۲.. Laschinger, K. S. finegan. J. (۲۰۰۵). Using empowerment to build trust and Respect in the workplace. Nosecone. Vol ۲۳. N ۱.PP ۶-۱۳ .Chruden, H. J., Sherman, A. W. Personnel Management, Fourth Edition, Cincinnati: South West Publishing Co., ۱۹۷۲ .

.Daft, R. L., Organization Theory and Design, ۳rd Edition, St. Paul: West Publishing Co. ۱۹۸۹ .

.Klatt, L. A., Murdick, R.G. & Schuster, F. E. Human Resource Management A Behavioral Systems Approach, Illinois: Richard D. Irwin, Inc. ۱۹۷۸.

.Koontz, H., Weihrich, H. W. Management, ۹th Edition, New York:McGraw Hill Book Company, ۱۹۸۹ .

.Mondy, R.W., Noe, R.M., Personnel: The Management of Human Resources, Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc., ۱۹۸۱ .