

بررسی رابطه دوره‌های ضمن خدمت با تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی

(مطالعه موردی: اداره آموزش و پرورش شهرستان مراغه)

الهه مدادی نانسا^۱، دکتر سارا کشر^۲، زهرا تسلیمی^۳

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۲۵

چکیده

هدف از این پژوهش، تعیین رابطه دوره‌های ضمن خدمت با تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی است. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی، به لحاظ هدف کاربردی، و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری پژوهش، تمامی دبیران تربیت بدنی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ را دربر می‌گیرد. تعداد نمونه برابر با جامعه در نظر گرفته شده است ($N=n=86$). ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته‌ای مشتمل بر سه خرده‌مقیاس عاطفی، هنجاری و مستمر با تأکید بر تعریف والاس است که بعد از آنکه روایی آن را صاحب‌نظران تأیید کردند، پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد ($\alpha=0/96$). با توجه به نتیجه آزمون K-S مبنی بر غیرطبیعی بودن توزیع داده‌ها، جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج نشان داد هدف ۴۲/۹٪ دبیران از شرکت در این دوره‌ها کسب مهارت، ۳۴/۵٪ کسب اطلاعات شغلی بیشتر، و ۲۲/۶٪ کسب امتیاز و ترفیع شغلی بود. نتایج همچنین نشان داد که ۷۷/۳۸٪ دبیران به اهداف خود از شرکت در دوره‌ها دست نیافته بودند. با توجه به نتیجه پژوهش، دوره‌های ضمن خدمت با تعهد مستمر دبیران تربیت بدنی ارتباط معنی‌داری ندارد اما با تعهد عاطفی و هنجاری دبیران، رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار دارد. به نظر می‌رسد محتوای این دوره‌ها به نحوی است که بر تغییر نگرش دبیران به شغلشان و در کل افزایش تعهد شغلیشان تأثیر اندکی دارد؛ لذا بازنگری کلی در محتوای دوره‌های ضمن خدمت و تخصیصی تر کردن این دوره‌ها پیشنهاد می‌شود و بهتر است قبل از برگزاری، درباره نیازهای دبیران و چگونگی مؤثر واقع شدن این دوره‌ها مطالعه کامل صورت گیرد.

کلیدواژه‌ها: آموزش ضمن خدمت، تعهد شغلی، دبیر تربیت بدنی.

مقدمه

آموزشی جدیدی را برای مشاغل مختلف مطرح می‌سازد که تحصیلات رسمی و دانشگاهی به‌تنهایی پاسخگوی آنها نیست و در این زمینه، به انواع دیگر آموزش، از جمله آموزش‌های ضمن خدمت^۴ نیاز است. آموزش ضمن خدمت در حقیقت دانش جدیدی را در سبب آموزش‌های قبلی دانش‌آموختگان قرار می‌دهد (عرب‌مزار یزدی و آزادمنش، ۲۰۰۳). معمولاً در بیشتر موارد، افراد در هنگام ورود به سازمان، آموزش‌های رسمی و

آموزش و پرورش، زیربنای توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه است. تربیت نیروی انسانی ماهر، متخصص و کارآمد مورد نیاز در بخش‌ها و قسمت‌های مختلف، از مهم‌ترین وظایف نظام آموزشی هر کشور است. یکی از راه‌های تجهیز نیروی انسانی، آموزش ضمن خدمت است (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۶). تحولات فزاینده در زمینه تکنولوژی، نیازهای

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبایی پست الکترونیک: sm_nansa@yahoo.com

۲- استادیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه علامه طباطبایی

۳- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

را بهتر بشناسند و برای تصدی مشاغل بالاتر آماده شوند (فتحی واجارگاه، ۱۳۷۶). ظهراپی (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان داد که بین آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد اما بین عملکرد و نگرش معلمان به آموزش‌های ضمن خدمت براساس جنسیت اختلاف معنی داری وجود ندارد. در تحقیقی با هدف ارزیابی اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت معلمان در پاکستان به این نتیجه رسیدند که بخش اعظم معلمان در حین برگزاری دوره، از مهارت‌های ارتباطی و دانشی مدرسان رضایت داشتند و محتوای دوره را با نیازهای آموزشی خود متناسب می‌دانستند اما پس از پایان دوره و در محیط کار، تنها ۳۰٪ معتقد بودند که دوره آموزش ضمن خدمت برگزارشده، در عمل اثربخشی لازم را داشته است (ظهراپی، ۱۳۹۰). نتیجه پژوهش همتی‌راد (۱۳۹۱) نشان داد که فرهنگیان در برابر دوره‌های آموزشی برگزارشده (ضمن خدمت)، واکنش نسبتاً مطلوبی از خود نشان دادند، همچنین دوره‌های آموزش باعث تغییرات نسبتاً مطلوب در سطح دانش و یادگیری فرهنگیان شده است. نظرهای مدیران نشان می‌دهد که تغییرات ایجادشده در رفتار و مهارت فرهنگیان، در سطح نسبتاً مطلوب است؛ در ادامه نیز براساس نظر مدیران نتیجه گرفته شد که دوره آموزش، نتایج نسبتاً مطلوبی برای اداره آموزش و پرورش داشته است. سعیدی رضوانی، و بینقی (۱۳۸۶)، طی پژوهشی با موضوع «بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی»، نشان دادند که آموزش‌های ضمن خدمت در مقوله افزایش دانش اثربخش نبوده، در مقوله نگرش به شغل یا رضایت شغلی اثر چندانی نداشته، در مقوله تغییر نگرش به آموزش اثربخش نبوده، در مقوله شاخص‌های رفتاری، در مؤلفه تعهد و مسئولیت‌پذیری اثر اندکی داشته، و در سایر مؤلفه‌ها اثربخش نبوده است. زراسوند (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر تعهد سازمانی کارکنان در شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون»، به این نتیجه رسید که بین آموزش ضمن خدمت و تعهد سازمانی، بین آموزش ضمن خدمت و تعهد

نظام‌داری را در دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزش عمومی پشت سر گذاشته‌اند. به دلیل کلی بودن نوع آموزش‌ها و نیز ماهیت مشاغل — که نوعاً نیازمند تخصص و خبرگی ویژه‌ای است — افراد در هنگام اشتغال باید آموزش‌های خاصی را بگذرانند؛ به عبارت دیگر، همزمان با استخدام فرد در سازمان، ماهیت مشاغل، وظایفی که فرد باید در شغل مورد تصدی انجام دهد، استفاده از ابزارها و وسایل ضروری برای اجرای کار و روش‌های انجام دادن امور، مستلزم آن است که فرد درباره نحوه اجرای وظایف محوله، آموزش‌های ویژه‌ای دریافت کند (دانش فرد و رشیدی، ۱۳۹۰). آموزش ضمن خدمت از لحاظ سازمانی به نوعی آموزش گفته می‌شود که عموماً پس از استخدام فرد در سازمان صورت می‌پذیرد. جان اف. می^۱ در تعریف آموزش ضمن خدمت نوشته است: «آموزش ضمن خدمت عبارت است از بهبود نظام‌دار و مداوم مستخدمین از نظر دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی که به رفاه آنان و سازمان محل خدمتشان کمک کند». به این ترتیب، هدف از آموزش ضمن خدمت، ایجاد توانایی بیشتر تولید، افزایش کارایی در شغل فعلی و کسب شرایط بهتر برای احراز مقامات بالاتر است (ابطحی، ۱۳۷۵). به‌طور کلی، آموزش ضمن خدمت به آن نوع آموزش اطلاق می‌شود که: ۱. پس از استخدام فرد در مؤسسه یا سازمان صورت پذیرد؛ ۲. هدف و منظور از آن، آماده‌سازی افراد برای اجرای بهینه وظایف و مسئولیت‌های شغلی باشد؛ ۳. عمدتاً در سه محور اساسی توسعه دانش، بهبود مهارت‌ها، و ایجاد یا تغییر نگرش‌ها^۲ ارائه شود؛ ۴. جهت‌گیری اصلی آن، مشاغل یا وظایف مورد تصدی باشد (فتحی واجارگاه، ۱۳۸۴). با این توصیف، اهداف آموزش ضمن خدمت عبارت است از: ۱. بهبود عملکرد، ۲. به‌روز کردن اطلاعات، ۳. ترفیع شغل، ۴. حل مسائل، ۵. آماده‌سازی برای ترفیع، ۶. آشناسازی جدید با اهداف سازمانی (جارویس^۳، ۲۰۰۴). آموزش ضمن خدمت، جزئی از نظام آموزش معلمان به‌شمار می‌رود که در دنباله آموزش‌های قبل از خدمت آنان مطرح می‌شود و نباید آن را به‌منزله دوره‌های موسمی و بدون ارتباط قلمداد کرد. آموزش ضمن خدمت، به بهبود دانش، نگرش و مهارت‌های معلمان منجر می‌شود و به معلمان کمک می‌کند توانایی‌های خویش

ترکیب نتایج تحقیقات انجام شده دشوار بوده است. امروزه برای تعهد انواعی در نظر گرفته شده است. در تحقیقات هم به وضوح مشخص می‌شود کدام نوع تعهد در نظر است و شاخص‌های سنجش آن نیز مشخص می‌شود. در بیشتر تحقیقاتی که درباره رفتار سازمانی انجام گرفته، تعهد سازمانی بررسی شده اما در سال‌های اخیر تحقیقات درباره تعهد به سازمان و تعهد به شغل افزایش یافته است (گمینیان و همکاران، ۱۳۸۳). تعهد شغلی^۱، نشانگر نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی به یک شغل است. تعهد شغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. افرادی که به شدت درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی خود در نظر می‌گیرند. به علاوه، افرادی که وابستگی شغلی بالایی دارند، بیشتر علایق خود را وقف شغل خود می‌کنند (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱). همچنین، هر قدر فرد کار یا عملکرد خود را موجب سربلندی و کسب اعتبار خود بداند، تعهد شغلی او هم به همان میزان افزایش می‌یابد. عوامل بی‌شماری موجب ایجاد تعهد شغلی در افراد می‌شود: رایلی و کادول، عوامل و انگیزه‌های درونی و بیرونی شغل را در تعهد شغلی مؤثر می‌دانند (گمینیان و همکاران، ۱۳۸۳). سانتوز^۲ تعهد شغلی را احساس هویت و وابستگی به یک شغل و حرفه خاص می‌داند و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کند. او از جمله معدود پژوهشگرانی است که به رابطه میان تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی اعتقاد دارند (اسنانتوس و همکاران^۳، ۱۹۹۸). تعریف والاس و همکاران از تعهد شغلی، همانند تعریف «آلن» و «می‌یر» از تعهد سازمانی است. این پژوهشگر و همکارانش، برای تعهد شغلی نیز سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری قائل شده و تعهد شغلی را احساس هویت با یک حرفه، نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و احساس مسئولیت بالا در برابر آن تعریف کرده‌اند. در مطالعه چانگ و همکاران (۲۰۰۷) نشان داده شد که بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان ارتباط مثبتی وجود دارد. تحقیقات نشان داد که بین وضوح نقش و تعهد شغلی ارتباط مثبتی وجود دارد (نوروزی، ۱۳۸۹). یافته‌های چانگ^۴ و همکارانش (۲۰۰۹)

مستمر، و بین آموزش ضمن خدمت و تعهد تکلیفی، و به طور کلی میان آموزش ضمن خدمت کارکنان و تعهد سازمانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون، رابطه معنی‌داری وجود دارد. ابراهیمی دهشیری (۱۳۷۷)، در پژوهشی با عنوان «بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های عمومی ضمن خدمت کارکنان اداره کل بنیاد شهید انقلاب اسلامی استان یزد»، به این نتیجه رسید که آموزش‌های عمومی ضمن خدمت باعث افزایش اثربخشی کارکنان شده اما افزایش دانش عمومی کارکنان و نیز افزایش مهارت‌های اداری کارکنان را در پی نداشته است، همچنین باعث تقویت انگیزش کارکنان، افزایش میزان تعهد کارکنان به سازمان، و در نتیجه موجب انجام یافتن بهتر کارها شده است.

به نظر می‌رسد یکی از عمده‌ترین علت‌های برگزاری دوره‌های ضمن خدمت در آموزش و پرورش، علاوه بر موارد ذکر شده، افزایش تعهد شغلی دبیران باشد. در این بین، دبیران تربیت بدنی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. یکی از عوامل پنهان، ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آنان به سازمان و شغل خود است. توجه به تعهد نیروی انسانی، چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، اهمیت زیادی دارد. شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگاه داشتن افراد در سازمان نیست بلکه جوش دادن آنان با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سال‌ها در سازمان می‌مانند ولی علت ماندن آنها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی‌دارند بلکه اگر فرصت پیدا کنند بار سنگینی بر دوش سازمان می‌گذارند. پس برای افزایش تعهد کارکنان لازم است به رفع نیازهای آنان در محیط کار توجه شود (دلگشایی و همکاران، ۱۳۷۸). اندیشه تعهد به عنوان موضوعی اساسی در نوشته‌های مدیریت وجود دارد این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است که سازمان می‌تواند به آن متکی باشد و کارکنان را با معیار تعهد ارزشیابی کند. در سال‌های گذشته، گاهی به تعهد به مثابه موضوعی جالب توجه شده است ولی اخیراً توجه زیادی به آن معطوف می‌شود. سال‌های متمادی، تعهد را در تئوری‌ها و تحقیقات به شیوه‌های متفاوت تعریف کرده‌اند و در نتیجه

جمع‌آوری شد. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود که با بررسی منابع و پژوهش‌های انجام‌شده و براساس نظرخواهی و مصاحبه با صاحب‌نظران حوزه مدیریت ورزشی طراحی شد. برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه، از نظرهای ۱۰ تن از متخصصان و خبرگان استفاده شد. این پرسشنامه که دو بخش مشخصات فردی و سؤالات اصلی (شامل سه خرده‌مقیاس تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) را دربر می‌گیرد، با استفاده از مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت - از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) - نمره‌گذاری شده است. پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که پایایی کلی آن $\alpha = 0.960$ ، و پایایی بخش تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب $\alpha = 0.918$ ، $\alpha = 0.840$ ، $\alpha = 0.918$ به دست آمد که مؤید هماهنگی درونی پرسشنامه بود. برای بررسی نحوه توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و با توجه به نتیجه این آزمون مبنی بر غیرطبیعی بودن توزیع، از همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

یافته‌ها

مشخصات فردی و شغلی نمونه مورد بررسی در جدول‌های ۱ و ۲ نشان داده شده است. همان‌گونه که در این جدول‌ها مشاهده می‌شود، درصد غالب دبیران را مرد (۵۴/۸ درصد)، متأهل (۷۷/۴ درصد) و دارای مدرک کارشناسی (۷۶/۲ درصد) در رشته تحصیلی تربیت بدنی (۹۱/۷ درصد) تشکیل می‌دهد. همچنین، محل خدمت ۷۲/۶ درصد دبیران، مدارس شهری است که سابقه خدمت غالب آنها (۴۴ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال است. اکثر دبیران (۳۹/۳ درصد) در طی ۵ سال گذشته بین ۱۰۰ تا ۲۰۰ ساعت و در طول یک سال گذشته بین ۶۱ تا ۱۲۰ ساعت در دوره‌های ضمن خدمت شرکت کرده‌اند.

هدف از شرکت در دوره‌های ضمن خدمت نیز بررسی شده که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

با توجه به جدول ۳، هدف ۴۲/۹ درصد دبیران شرکت‌کننده در دوره‌های ضمن خدمت از شرکت در این دوره‌ها کسب مهارت، ۳۴/۵ درصد کسب اطلاعات شغلی بیشتر، ۱۶/۷ درصد کسب امتیاز و تنها ۶ درصد ترفیع شغلی

نیز حاکی از آن بود که توانمندسازی روان‌شناختی نمی‌تواند در رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی به‌طور مشخص نقش میانجیگری ایفا کند، چراکه تعهد سازمانی خود تأثیری مستقیم و قوی بر رضایت شغلی دارد؛ اما آنان در تحقیق خود خاطرنشان کردند که رضایت شغلی می‌تواند در رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی تأثیر داشته باشد. تعهد شغلی، یکی از مباحث مهم و تأثیرگذار در حوزه نیروی انسانی است: تا زمانی که نیروی انسانی رضایت، انگیزش و تعهد شغلی قابل قبولی نداشته باشد، سایر فعالیت‌های سازمان، نتیجه و ثمره لازم را نخواهد داشت. نیروی انسانی در صورتی می‌تواند کار مفید و مؤثر انجام دهد که انگیزه و روحیه مناسب و رضایت و تعهد شغلی بالایی داشته باشد.

با توجه به نقش خطیر دبیران تربیت بدنی در بهبود سلامت جسمی و روانی دانش‌آموزان، مسئولان آموزش و پرورش عنایت ویژه‌ای به افزایش تعهد شغلی این قشر داشته‌اند و دارند. از این رو، هر سال تلاش می‌شود با برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، گامی مثبت در این راستا برداشته شود؛ و هزینه‌های مالی و زمانی زیادی صرف برگزاری این دوره‌ها می‌شود. اما به نظر می‌رسد این دوره‌ها آن‌چنان که باید، تأثیر مطلوبی ندارد؛ لذا در پژوهش حاضر سعی شده است به این سؤال پاسخ داده شود که آیا بین دوره‌های ضمن خدمت و تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان مراغه ارتباطی وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است که به‌صورت میدانی اجرا و در آن ارتباط دوره‌های ضمن خدمت و تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان مراغه بررسی شد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی مرد و زن در مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان مراغه بود. تعداد کل معلمان تربیت بدنی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۲، ۸۶ نفر، شامل ۳۸ زن و ۴۸ مرد، بود. نمونه آماری تحقیق با جامعه آماری برابر در نظر گرفته شد (N=۸۶). از تعداد ۸۶ پرسشنامه توزیع شده، ۸۴ پرسشنامه

جدول ۵. رابطه دوره‌های ضمن خدمت با تعهد حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی

دوره‌های ضمن خدمت	تعهد حرفه‌ای	تعهد عاطفی	تعهد هنجاری	تعهد مستمر
	۰/۳۴۱	۰/۳۴۷	۰/۳۱۴	۰/۱۳۷
ضریب همبستگی				
	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۲۱۳
سطح معناداری				

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که فقط ۲۲/۶۲ درصد دبیران تربیت بدنی شهرستان مراغه به هدف خود از شرکت در دوره‌های ضمن خدمت رسیده‌اند و ۷۷/۳۸ درصد به هدف خود از شرکت در دوره‌های ضمن خدمت دست نیافته‌اند؛ و این شاید بیانگر این مسئله باشد که محتوای دوره‌های ضمن خدمت با نیازهای دبیران تربیت بدنی متناسب نیست و در واقع مفید واقع نمی‌شود. با توجه به نتیجه پژوهش، دوره‌های ضمن خدمت با تعهد مستمر دبیران تربیت بدنی — که بیانگر نیاز به استمرار خدمت در این شغل است — ارتباط معنی‌داری ندارد ولی با تعهد حرفه‌ای، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری دبیران، رابطه ضعیف، مثبت و معنی‌داری دارد؛ به عبارت دیگر، اگرچه این ارتباط مثبت و معنادار است، به دلیل ضعیف بودن این ارتباط، استناد به آن دشوار است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج پژوهش سعیدی رضوانی و بینقی (۱۳۸۶) همخوانی دارد. آنان نشان دادند که آموزش‌های ضمن خدمت در مقوله تغییر نگرش به آموزش اثربخش نبوده، در مقوله شاخص‌های رفتاری و در مؤلفه تعهد و مسئولیت‌پذیری اثر اندکی داشته، و در سایر مؤلفه‌ها اثربخش نبوده است. آنها نشان دادند که تنها ۳۰ درصد دبیران معتقد بودند که دوره‌های ضمن خدمت برگزار شده در عمل اثربخشی لازم را داشته است. زراسوند (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر تعهد سازمانی کارکنان در شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون» به این نتیجه رسید که بین آموزش ضمن خدمت و تعهد سازمانی، و بین آموزش ضمن خدمت و تعهد عاطفی و تعهد مستمر و تعهد تکلیفی، رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ در حالی که در تحقیق حاضر، بین آموزش ضمن خدمت و تعهد مستمر ارتباط معنی‌داری وجود نداشت و با وجود ارتباط

مثبت و معنی‌دار بین این دوره‌ها و تعهد عاطفی و هنجاری، این ارتباط بسیار اندک و ضعیف بود و از این لحاظ با نتایج حاصل از پژوهش فوق و نتایج تحقیقات ظهراپی (۱۳۹۰) — که نشان داد بین آموزش ضمن خدمت و عملکرد معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد — و نیز با یافته‌های همتی‌راد (۱۳۹۱) — که نشان داد این دوره‌ها باعث شده است در سطح دانش و یادگیری و در رفتار و مهارت فرهنگیان تغییرات نسبتاً مطلوب صورت گیرد — و با تحقیق ابراهیمی دهشیری (۱۳۷۷) — که نشان داد آموزش‌های عمومی ضمن خدمت، میزان تعهد کارکنان به سازمان را افزایش می‌دهد و موجب می‌شود کارها بهتر انجام شود — همخوانی ندارد.

همسوزبودن تحقیق حاضر با پژوهش‌های فوق را شاید بتوان این‌گونه توجیه کرد که متفاوت بودن جامعه‌های آماری یا نوع دوره‌های ضمن خدمتی که در ارگان‌ها و ادارات مختلف و یا حتی مناطق مختلف آموزش و پرورش برگزار می‌شود، دلیل این ناهمخوانی باشد.

به نظر می‌رسد با دوره‌های ضمن خدمت برگزار شده در آموزش و پرورش، اهداف و خواسته‌های دبیران برآورده نشده و در واقع محتوای این دوره‌ها به‌نحوی است که در تغییر نگرش دبیران به سازمان و شغل خود و در کل افزایش تعهد شغلی آنها تأثیر اندکی دارد، در حالی که از اهداف دوره‌های ضمن خدمت، توسعه دانش، بهبود مهارت‌ها و ایجاد یا تغییر در نگرش‌ها است و این تغییر نگرش می‌تواند به تعهد حرفه‌ای بیشتر منجر شود که با توجه به نتایج به‌دست آمده، در این دوره‌ها محقق نشده است.

از نتایج حاصل چنین برمی‌آید که در مورد محتوای دوره‌های ضمن خدمت و تخصصی‌تر کردن این دوره‌ها، یک

ظهربایی، هاشم. شهریور ۱۳۹۰. *رابطه آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد معلمان تربیت بدنی استان فارس* (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه علامه طباطبایی، ص ۵.

فتحی واجارگاه، کورش. ۱۳۸۴. *برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان*. چاپ دوم. تهران: سمت.

فتحی واجارگاه، کورش. *درآمدی بر برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان*. تهران: سرآمد کاوش.

فتحی واجارگاه، کورش. ۱۳۸۶. *برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان*. چاپ چهارم. تهران: انتشارات سمت.

گمینیان، وجیهه و همکاران. ۱۳۸۳. «بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران متوسطه شهر اصفهان»، *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ش ۷۷، ص ۹۱-۱۱۲.

نوروزی، فیض... ۱۳۸۹. «میزان تعهد حرفه‌ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران شمال و دانشگاه شهید بهشتی و عوامل مؤثر بر آن»، *مجله جامعه‌شناسی مطالعات جوانان*، سال اول، پیش شماره سوم، ص ۱۶۷-۱۴۳ (ص ۱۴۵).

همتی‌راد، عابدین. تیر ۱۳۹۱. *ارزشیابی اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان کوهسنت بر اساس الگوی کرک پاتریک* (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه علامه طباطبایی.

Arabmazar Yazdi, M. & Azadmanesh, N. 2003. *Adult's Electronic Education: Costs & Benefits*. Tehran: Farhang Sara-y-e Salmand.

Chang, L. C., et al. 2009. "The Mediating Role of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment for School Health Nurses: A Cross-sectional Questionnaire Survey", *Int J Nurs Stud*. 2010 Apr;47(4):427-33.

Hackett, R. D.; Lapierre, L. M.; & Hausdorf, P. A. 2001. "Understanding the Links between Work Commitment Constructs", *Journal of Vocational Behavior* 58, 392 – 409.

Santos, S. & Emmalou, N. L. 1998. "Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic...", *Journal of Agricultural Education* 35(3), 57 – 61.

بازنگری کلی ضروری باشد و به دلیل هزینه‌های بالای دوره‌ها — چه از لحاظ مادی و چه از جهت زمان — بهتر است قبل از برگزاری دوره‌ها، درباره نیازها و اهداف موردنظر دبیران و چگونگی مؤثرتر واقع شدن این دوره‌ها مطالعه و بررسی کامل صورت گیرد.

کتابنامه

ابراهیمی دهشیری، احمد. ۱۳۷۷. *بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های عمومی ضمن خدمت کارکنان اداره کل بنیاد شهید انقلاب اسلامی استان یزد* (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه اصفهان.

ابطحی، سیدحسین. ۱۳۷۵. *آموزش و بهسازی منابع انسانی*. انتشارات مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.

جارویس، پیتر. ۲۰۰۴. *آموزش بزرگسالان و آموزش مداوم*، سرمد، غلامعلی (مترجم)، تهران: سمت ۱۳۷۹ ص ۱۰۰ تا ۱۰.

دانش فرد، کرم... و رشیدی، ذوالفقار. تابستان ۱۳۹۰. «بررسی کیفیت مراکز آموزش ضمن خدمت دانشگاه آزاد اسلامی (مطالعه موردی: واحدهای منطقه ده دانشگاه آزاد اسلامی)»، *فصلنامه مدیریت*، سال هشتم، ش ۲۲، ص ۳۶-۵۰.

دلگشایی، بهرام و همکاران. ۱۳۷۸. «رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان»، *فصلنامه افق دانش*، دوره ۱۴؛ ش ۴، ص ۶۹-۶۰.

زرأسوند، غلامرضا. آذر ۱۳۸۹. *بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر تعهد سازمانی کارکنان در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون* (پروژه تحصیلات تکمیلی)، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر.

سعیدی رضوانی، محمود و بینقی، نقی. ۱۳۸۶. «بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی»، *دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار*، دانشگاه شاهد، تیر ۸۷، سال پانزدهم، شماره ۲۹.