

## ارتباط کارایی دوره های آموزش ضمن خدمت با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی

لغمان کشاورز<sup>۱\*</sup>، عیسی کمندی<sup>۲</sup>، اکبر فریدفتی<sup>۳</sup>، مرتضی سلطانی<sup>۴</sup>

۱- دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور ۲- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور ۳- مدرس دانشگاه مراغه

۴- هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۵/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۸/۲۷

## The relationship between performance and job satisfaction among teachers of physical education in service training courses

Loghman Keshavarz<sup>1\*</sup>, Isa Kamandi<sup>2</sup>, Akbar Faridfathi<sup>3</sup>, Morteza Soltani<sup>4</sup>  
Noushin Kord<sup>4</sup>, Masoumeh Bakhit<sup>5</sup>

1- Associate Professor, Payame Noor University 2- M. A. in Sport Management , Payame Noor University 3- Teacher, Maragheh University 4- Faculty member, Amin Police University

Received: (2014/08/02)

Accepted: (2014/11/18)

### Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between job satisfaction and efficiency of in-service training of physical education teachers. The study population was all 180 physical education teachers in Qazvin. According to Morgan table, 118 individuals were selected randomly as the sample. To achieve the research objectives of job training and job satisfaction questionnaire of Smith, Kendall and Hulin was used. To analyze the data, descriptive and inferential statistics including Kolmogorov - Smirnov, Student's t-test, independent t-test and linear regression models with SPSS software was used. The results showed that the quality of in-service educational courses and job satisfaction of physical education teachers at the intermediate level is desirable ( $P > 0.05$ ). The efficiency of in-service training there is a significant relationship with job satisfaction and quality of physical education teachers in-service training periods of physical education teachers have the ability to predict job satisfaction ( $P > 0.05$ ). Also, the efficiency of the service and the satisfaction of physical education teachers there is no significant difference. So choosing the right kind of in-service courses for teachers can have many advantages such as job satisfaction.

### Keywords

cultural intelligence; to resolve the conflict; the General Directorate of Youth and Sport; fars

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط کارایی دوره های آموزش ضمن خدمت با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی بود. جامعه آماری پژوهش همه ۱۸۰ معلم تربیت بدنی شهر قزوین بود که بر اساس جدول مورگان ۱۱۸ تن به طو تصادفی - طبقه ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسش نامه محقق ساخته آموزش ضمن خدمت و پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین استفاده شد. برای تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف - اسمیرنوف، تی استودنت تک گروهی، تی استودنت مستقل و رگرسیون خطی با کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که کیفیت دوره های آموزش ضمن خدمت در سطح متوسط و رضایت شغلی معلمی تربیت بدنی در سطح مطلوب قرار دارد ( $P < 0.05$ ). بین کارایی دوره های آموزش ضمن خدمت با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معناداری وجود دارد و کیفیت دوره های آموزش ضمن خدمت قابلیت پیش بینی رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی را دارد ( $P < 0.05$ ). همچنین بین کارایی دوره های ضمن خدمت و میزان رضایت معلمان زن و مرد تربیت بدنی اختلاف معناداری وجود ندارد. بنابراین انتخاب درست در نوع دوره های ضمن خدمت برای معلمان می تواند مزایایی از قبیل رضایت شغلی را به همراه داشته باشد.

### واژه های کلیدی

آموزش، خدمت، رضایت شغلی، معلمان تربیت بدنی

## مقدمه

بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه‌ای به کارایی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه بستگی دارد. به طوری که هر کشور از اساتید و معلمان با انگیزه‌ای که از حرفه خود رضایت داشته باشند برخوردار باشد، می‌تواند نسل جوان خود را در قالب نظام تعلیم و تربیت خود پرورش داده و برای آینده‌ای بهتر آماده کند (عماد زاده، ۱۳۶۹: ۲۷-۳۵). هدف آموزش و پرورش، تعلیم و تربیت افراد بیشتر است و با توجه به ابزاری که در اختیار دارد، سعی می‌کند دگرگونی‌های مطلوبی را در افراد ایجاد کرده، استعداد‌های آنها را شکوفا و افراد را به سر حد کمال برساند (شیار، ۱۳۷۱، ۴۲). به طور خلاصه تربیت بدنی مدارس فرصت خوبی را برای شرکت در فعالیت‌های بدنی و رشد رفتارهای سالم برای کودکان فراهم می‌سازد. دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت عمومی از راه فعالیت‌های جسمانی و حفظ بهداشت و تندرستی دانش‌آموزان، وظیفه دشواری است که بر عهده معلمان تربیت بدنی و ورزش قرار دارد.

بدیهی است معلمان تربیت بدنی برای نیل به این اهداف، خود نیز باید از سطح مطلوب و مناسبی از آمادگی جسمانی و مهارت‌های ورزشی و اطلاعات علمی برخوردار باشند. به عبارتی معلمانی که دانش، مهارت و آمادگی جسمانی مطلوبی نداشته باشند، هرگز قادر نخواهند بود دانش‌آموزان را در جهت شرکت در فعالیت‌های ورزشی برانگیزانند (شیار، ۱۳۷۱، ۴۲). بدون تردید ورزش و تربیت بدنی از مبانی اساسی تعلیم و تربیت هر دانش‌آموز است و در پناه آن نشاط و طراوت جسم و روح آنها فراهم می‌شود و به مدیران مدارس در جهت دستیابی به اهداف آموزش و پرورش کمک می‌کند. اینجاست که معلمان تعلیم دیده متخصص و دارای توانایی‌های لازم که از حرفه خود رضایت کامل را دارند و برای کسب این دستاوردها می‌توانند مثمر ثمر واقع شوند (احسانی، ۱۳۸۱، ۵۱). مطالعات انجام شده در خصوص آموزش ضمن خدمت به طور کلی و آموزش ضمن خدمت معلمان به طور ویژه، عمدتاً در جهت مشخص کردن تاثیر این آموزش‌ها در افزایش توانایی‌ها و رضایت شغلی انجام گرفته است. در این رابطه یافته‌های فرهمند (۱۳۹۱) نشان می‌دهد که آموزش ضمن خدمت در افزایش دانش و مهارت کارکنان تاثیر جالب توجهی داشته، ولی در زمینه بهبود رضایت شغلی آنها اثربخش نبوده است. نتایج پژوهش ایزدی (۱۳۷۱) نیز نشان می‌دهد، شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت

معلمان موجب پابندی بیشتر به قوانین سازمانی، افزایش همکاری در مدرسه، افزایش توانایی تدوین در معلمان و بهبود عملکرد تحصیلی شاگردان می‌شود. نتایج مطالعات شینوهارا<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)، پارادهان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۴) و میرزامحمدی (۱۳۸۴) در مطالعات مختلف نیز نشان داد، دلایل عمده شرکت معلمان در دوره‌های آموزش ضمن خدمت، رضایت روحی پس از تدریس موفق، آموختن روش‌های پژوهش در آموزش به ویژه با تاکید بر فناوری اطلاعات و ارتباطات و افزایش رشد حرفه ای آنها می‌باشد. در تحقیقی که کرامت (۱۳۸۵) با عنوان رابطه دوره‌های آموزش ضمن خدمت مهارت‌های رایانه و رضایت شغلی کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی انجام داد، دریافت که آموزش‌های ضمن خدمت مهارت‌های رایانه‌ای، موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود و سایر یافته‌ها حاکی از معنادار بودن و تایید افزایش مولفه‌های تنوع شغلی، ارتباطات سازمانی و تعهد سازمانی در بین گروه آموزش دیده بود. در تحقیقی که اندیشمند (۱۳۸۶) به منظور بررسی رابطه بین دوره‌های آموزش ضمن خدمت و کارایی کارکنان در اداره بهداشتی شهرستان کرمان انجام داد، به این نتیجه رسید که کارکنان آموزش دیده نسبت به کارکنان آموزش ندیده به نظارت و کنترل کمتری نیاز دارند و برای انجام کار خود شوق و انگیزه بیشتری دارند و از انجام آن لذت می‌برند.

نتیجه پژوهش جودی<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) موید آن است که آموزش ضمن خدمت بر حل مسئله، خودکارآمدی، رضایت شغلی بالاتر و انگیزش بالاتر موثر بود، اما بر سازگاری شغلی تاثیری نداشت. در تحقیقی که اشمیت<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) با عنوان رابطه بین آموزش ضمن خدمت و رضایت شغلی انجام داد به این نتایج رسید که ارتباط بین رضایت شغلی و آموزش ضمن خدمت به صورت کلی بود. آموزش‌های شغلی، از جمله مدت زمان صرف شده در آموزش، روش آموزش و محتوا تاثیر بیشتری بر این رضایت داشتند. نتایج پژوهش ماجلان (۱۳۸۷) نیز نشان داد، بین نقش دوره‌های آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی و رضایت شغلی آنها رابطه مثبت وجود دارد. محبوبه (۱۳۹۰) نیز با مطالعه تطبیقی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر رضایت شغلی و رفع نیازهای آموزشی معلمان آموزش و پرورش ایران و آلمان دریافت که تاثیر آموزش ضمن خدمت بر رضایت شغلی دو جامعه مورد مطالعه در رفع نیازهای آموزشی معلمان کشور آلمان نسبت به معلمان کشور ایران اختلاف معنی داری ندارد. نتایج پژوهش صالح زاده (۱۳۷۶) نیز موید است که بین آموزش

1- Shionohara

2- Parajan

3- Jody

داخلی، تاثیر آموزش های ضمن خدمت را بر رضایت شغلی کارکنان مثبت ارزیابی کرده اند.

اما مطالعات محدودی در خصوص ارتباط دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان تربیت بدنی با رضایت شغلی آنها انجام شده است. از این رو پژوهش حاضر در صدد است به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین کارایی دوره های آموزش ضمن خدمت با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معناداری وجود دارد؟

### روش شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی بود که به صورت پیمایشی انجام شد. جامعه آماری تحقیق همه معلمان تربیت بدنی شهر قزوین (۱۸۹ نفر) بودند. برای نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان، ۱۱۸ نفر (۷۰ نفر مرد و ۴۸ نفر زن) به طور تصادفی - طبقه ای انتخاب شدند. به منظور دستیابی به اهداف تحقیق از دو پرسشنامه آموزش های ضمن خدمت که شامل ۳۹ سوال بود و پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین که شامل ۵۵ سوال بود، استفاده شد. علیرغم استاندارد بودن پرسشنامه ها، هر دو پرسشنامه بومی سازی شده و روایی صوری و محتوایی آنها پس از اعمال نظرات اصلاحی توسط ۱۰ نفر از متخصصین تایید شد. پایایی پرسشنامه ها نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ (۰/۷۱) برای پرسشنامه آموزش های ضمن خدمت و (۰/۸۶) برای پرسشنامه رضایت شغلی محاسبه شد. برای تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی شامل جدول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و روش های آمار استنباطی مانند کلمو گروف - اسمیرنوف، تی تک گروهی، رگرسیون خطی و تی استودنت مستقل با نرم افزار SPSS استفاده شد.

ضمن خدمت و رضایت شغلی کارکنان صدا و سیمای مرکز خوزستان رابطه معنا داری وجود دارد.

در تحقیقی که آدیمی<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) با عنوان عملکرد شغلی در مدارس متوسطه استان ایکیته نیجریه انجام داد، دریافت که بین رضایت شغلی معلمان و عملکرد شغلی آنان در مدارس رابطه معنا داری وجود دارد. در تحقیقی دیگری مبینی<sup>۲</sup> و پوی<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) با عنوان بررسی رابطه بین رضایت کارکنان و عملکرد سازمانی در سازمان ها دریافتند که همبستگی مثبت بین عملکرد سازمانی و پنج مولفه رضایت شغلی یعنی شرایط کار، استفاده از توانایی، خلاقیت، کارگروهی و استقلال وجود دارد.

لذا، با استناد به موارد مزبور، چنین می توان بیان کرد که آموزش ضمن خدمت باید متناسب با ویژگی های آموزش یادگیرندگان باشد. در آموزش ضمن خدمت باید ملاک آموزش عملی باشد، برای آموزش باید انگیزه کافی در یادگیرندگان موجود باشد و آموزش ضمن خدمت باید انعطاف پذیر باشد. هدف نهایی آموزش کارکنان کارایی و اثربخشی بیشتر و بهتر است؛ بنابراین بررسی و آگاهی از نتایج و بازده دوره های آموزشی ضمن خدمت کارکنان، لازمه فرآیند آموزش است و با این کار است که حلقه آموزشی تکمیل می شود. همچنین اکثر مطالعات و بررسی های انجام شده به ضرورت و اجرای دوره های آموزشی ضمن خدمت اعتراف دارند و نتایج مثبت آن، تقویت کننده و رشد دهنده منابع انسانی هر سازمانی می باشد. مطالعات موجود در سازمان های آموزشی نیز حکایت از اثر دوره های آموزشی بر عملکرد کارکنان دارد. برگزاری دوره های آموزشی و به طور کلی، سرمایه گذاری بر روی نیروی انسانی در سازمان آموزشی، توجیه مناسب دارد و مطابق با یافته های اکثر پژوهش های صورت گرفته در این قلمرو، آموزش ضمن خدمت موجب بهبود عملکرد کارکنان سازمان خواهد شد. همچنین اکثر مطالعات و بررسی های صورت گرفته در کشورهای خارجی و

### یافته های تحقیق

جدول ۱. فراوانی و درصد جنسیت، وضعیت تاهل و سن شرکت کننده گان در پژوهش

عنوان	فراوانی	درصد
جنسیت		
زن	۴۲	۵۴/۸
مرد	۵۱	۴۵/۲
وضعیت تاهل		
متاهل	۷۴	۷۹/۶
مجرد	۱۹	۲۰/۴

سن	کمتر از ۳۰ سال	۳۴	۳۶/۶
	۳۱ تا ۳۵ سال	۲۷	۲۹
	۳۶ تا ۴۰ سال	۱۱	۱۱/۸
	۴۱ سال و بیشتر	۲۱	۲۲/۶
مجموع		۹۳	۱۰۰

جدول ۱ فراوانی و درصد جنسیت، وضعیت تاهل و سن نمونه‌ها را نشان می‌دهد.

### جدول ۲. فراوانی و درصد مدرک تحصیلی و سابقه شغلی شرکت کننده گان در پژوهش

عنوان	فراوانی	درصد
مدرک تحصیلی	دیپلم	۲/۲
	فوق دیپلم	۲۰/۴
	لیسانس	۶۳/۴
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۴/۰
سابقه تحصیلی	کمتر از ۵ سال	۲۱/۵
	۵ تا ۱۰ سال	۳۶/۶
	۱۰ تا ۱۵ سال	۸/۶
	۱۵ تا ۲۰ سال	۸/۶
	بالای ۲۰ سال	۲۴/۷
مجموع		۹۳

جدول ۲ فراوانی و درصد مدرک تحصیلی و سابقه شغلی نمونه‌ها را نشان می‌دهد

### جدول ۳. نتایج آزمون کلمو گروف - اسمیرنوف برای بررسی وضعیت طبیعی بودن داده‌ها در پرسش نامه

پرسشنامه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آمار K-S	سطح معناداری
کارایی ضمن خدمت	۹۳	۳/۰۵۶	۰/۷۴۸	۰/۷۴۲	۰/۶۴۰
رضایت شغلی	۹۳	۳/۳۴۳	۰/۵۱	۰/۹۱۲	۰/۳۷۷

با توجه به نتایج جدول ۳، از آزمون K-S چنین نتیجه گرفته می‌شود که چون مقادیر سطح معناداری هر دو پرسشنامه بزرگ تر از سطح آزمون است، یعنی  $\alpha=0/05$ ، بنابراین هر دو پرسشنامه توزیع طبیعی دارند. به همین دلیل، برای انجام آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است.

### جدول ۴. نتایج آزمون تی تک گروهی برای تعیین سطح کارایی دوره‌های آموزش ضمن خدمت

شاخص‌ها	میانگین تی	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان
مقدار آزمون تی = ۳					
متغیر	میانگین تی	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان
کارایی دوره‌های آموزش ضمن خدمت	۳/۰۵۶	۹۲	۰/۴۷۱	۰/۰۵۶	حد پایین ۰/۰۹۸ حد بالا ۰/۲۱

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد با توجه به مقدار تی و سطح معناداری که بزرگتر از ۰/۵ است، بین میانگین محاسبه شده و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود ندارد؛ بنابراین کارایی دوره‌های ضمن خدمت در حد متوسط قرار دارد.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد با توجه به مقدار تی و سطح معناداری که بزرگتر از ۰/۵ است، بین میانگین محاسبه شده و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود ندارد؛ بنابراین کارایی دوره‌های ضمن خدمت در حد متوسط قرار دارد.

**جدول ۵.** نتایج آزمون تی تک گروهی برای تعیین سطح رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی

شاخص ها		مقدار آزمون = ۳				
متغیر	میانگین	تی	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین ها	فاصله اطمینان %۹۵
رضایت شغلی	۳/۳۴۳	۶/۴۶	۹۲	۰/۰۰۱	۰/۳۴۳	حد پایین ۰/۲۳ حد بالا ۰/۴۴

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد با توجه به مقدار تی و سطح معناداری که آماری معناداری وجود ندارد؛ بنابراین رضایت شغلی معلمان تربیت کوچکتر از ۰/۵ است، بین میانگین محاسبه شده و مقدار آزمون تفاوت بدنی در حد مطلوب قرار دارد

**جدول ۶.** ضریب رگرسیون برای پیش بینی رضایت شغلی از روی کارایی دوره های ضمن خدمت

شاخص	$R^2$ تنظیم شده	B (ضریب غیر خطی)	خطای انحراف	Beta (ضریب بتای سطح معناداری)	سطح معناداری
ضریب ثابت	۲,۲۶۹	۰/۲۰۹	۰/۰۰۰		
کارایی ضمن خدمت	۰/۱۲۸	۰/۲۵۳	۰/۰۶۶	۰/۳۷۱	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد، با توجه به ضریب رگرسیون خطی محاسبه شده، بین کارایی دوره های ضمن خدمت و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معناداری وجود دارد؛ بنابراین،

**جدول ۷.** آزمون تی مستقل برای کارایی دوره های ضمن خدمت در بین زنان و مردان

شاخص ها	آزمون برابری واریانس ها	سطح معناداری	F	آزمون تی	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین ها
کارایی	فرض برابری واریانس ها	۰/۲۹۹	۱,۰۹۰	-۰/۴۵۵	۹۱	۰/۶۵۰	-۰/۷۱۲۴
ضمن خدمت	فرض نا برابری واریانس ها			-۰/۴۶۰	۹۰,۵۱۵	۰/۶۴۶	-۰/۷۱۲۴

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، با توجه به آزمون تی برای گروه های مستقل محاسبه شده، بین کارایی دوره های ضمن خدمت در بین معلمان زن و مرد اختلاف معناداری وجود ندارد.

**جدول ۸.** آزمون تی مستقل برای رضایت شغلی در بین زنان و مردان

شاخص ها	آزمون برابری واریانس ها	سطح معناداری	F	آزمون تی	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین ها
رضایت	فرض برابری واریانس ها	۰/۸۸۷	۰/۲۰	۰/۹۳۷	۹۱	۰/۳۵۱	۰/۹۹۷۹
شغلی	فرض نا برابری واریانس ها			۰/۹۴۹	۹۰,۶۹۰	۰/۳۴۵	۰/۹۹۷۹

**بحث و نتیجه گیری**

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط کارایی دوره‌های آموزش ضمن خدمت با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی بود. نتایج پژوهش نشان داد بین کارایی دوره‌های ضمن خدمت و رضایت

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد، با توجه به آزمون تی برای گروه های مستقل محاسبه شده، بین رضایت شغلی در بین معلمان زن و مرد اختلاف معناداری وجود ندارد.

ایران به طور معنی داری موثرتر بوده اما تاثیر آموزش ضمن خدمت بر رضایت شغلی دو جامعه مورد مطالعه در رفع نیازهای آموزشی معلمان کشور آلمان نسبت به معلمان کشور ایران اختلاف معنی داری نداشت. اشمیت (۲۰۰۷) در تحقیق خود به این نتایج رسید که آموزش‌های شغلی، از جمله مدت زمان صرف شده در آموزش، روش آموزش و محتوا تاثیر بیشتری بر این رضایت داشتند. صالح زاده (۱۳۷۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه آموزش ضمن خدمت با رضایت و موفقیت شغلی کارکنان صدا و سیما مرکز خوزستان»، به این نتیجه دست یافتند که بین آموزش ضمن خدمت و رضایت شغلی رابطه مثبت و قوی وجود دارد. یافته‌های آدیمی (۲۰۱۱) نیز بیانگر این است بین رضایت شغلی معلمان و عملکرد شغلی آنان در مدارس رابطه معنا داری وجود دارد. نتایج پژوهش مفینی و پوی (۲۰۱۳) موید این است که همبستگی مثبت بین عملکرد سازمانی و همه پنج مولفه رضایت شغلی یعنی شرایط کار، استفاده از توانایی، خلاقیت، کارگروهي و استقلال وجود دارد. در میان پنج عامل کارگروهي بیشترین تاثیر را بر عملکرد سازمانی دارد. در تحقیق دیگری هم که توسط دنیلا و مریوس (۲۰۱۱) با عنوان رضایت شغلی و عملکرد ارائه شده در چارچوب اصلاحات آموزشی رومانی صورت گرفت، نتایج نشان می دهد سطح پایین رضایت شغلی باعث عملکرد ضعیف معلمان و ترک شغل معلمی آنها می شود. فوکس (۱۹۹۸)، لیپین (۲۰۰۱)، لامپرز (۲۰۰۴) و لسچینگر و فاینگان (۲۰۰۵) همه ی این پژوهشگران در بررسی های خود به این نتیجه دست یافته اند که آموزش های ضمن خدمت نقش موثری در توانمند سازی کارکنان داشته است. در تحقیق دیگری هم که جاگرو و همکارانش (۲۰۱۲) با عنوان ارتباط آموزش های ضمن خدمت و عملکرد کارکنان در شرکت پیک در تانزانیا انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که آموزش های ضمن خدمت واقعا تاثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد و باعث بهبود کارایی آنان می شود.

شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان موجب پایبندی بیشتر به قوانین سازمانی، افزایش همکاری در مدرسه، افزایش توانایی تدوین در معلمان و بهبود عملکرد تحصیلی شاگردان و به دنبال این متغیرها احساس کارایی شخصی و در نتیجه رضایت شغلی بالا منجر می‌شود. به عقیده بندورا (۱۹۹۴) اعتقاد افراد به کارایی شخصی آنها بر جریان عملی که به دنبال آن انتخاب می کنند، مقدار تلاشی که به خرج می دهند، مدت زمانی که در صورت روبرو شدن با موانع و تجربیات استقامت می کنند و بهبودی آنها بعد از بدبیارها تاثیر دارد. به عقیده وی هنگامی که کارایی بالا و محیط پذیرا است، پیامدها به احتمال زیاد موفقیت آمیز هستند. به همین خاطر از آنجا که دوره های

شغلی معلمان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد و با افزایش کارایی دوره های ضمن خدمت رضایت شغلی معلمان نیز افزایش می یابد؛ که یافته‌های پژوهش با نتایج تحقیقات فرهمند (۱۳۸۱)، معصومی (۱۳۷۳) ناهمخوان است. فرهمند (۱۳۸۱) در تحقیقی دریافت که آموزش ضمن خدمت در افزایش دانش و مهارت کارکنان تاثیر جالب توجهی داشته، ولی در زمینه بهبود رضایت شغلی آنها اثربخش نبوده است. معصومی (۱۳۷۳) نیز در پژوهش خود با موضوع «بررسی رابطه رضایت شغلی معلمان مدارس راهنمایی منطقه ۱۴ آموزش و پرورش تهران با میزان موفقیت آنها در تدریس» به این نتیجه رسید که در رابطه با میزان موفقیت دبیران در امر تدریس و میزان رضایت آنان از تدریس، چه در دبیران مرد و چه در دبیران زن رابطه معناداری وجود ندارد. ولی با نتایج بیشتر پژوهش های انجام گرفته در این زمینه همخوانی دارد، در این رابطه جودی ایر (۲۰۰۷) در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که بین آموزش ضمن خدمت و رضایت شغلی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. ایزدی (۱۳۷۱) نیز در تحقیقی به این نتیجه رسید که شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان موجب پایبندی بیشتر به قوانین سازمانی، افزایش همکاری در مدرسه، افزایش توانایی تدوین در معلمان و بهبود عملکرد تحصیلی شاگردان می شود. شینوهارا و همکاران (۲۰۰۱) دلایل عمده شرکت معلمان در دوره های آموزش ضمن خدمت را رضایت روحی پس از تدریس موفق، آموختن روش های پژوهش در آموزش به ویژه با تاکید بر فناوری اطلاعات و ارتباطات و افزایش رشد حرفه ای آنها بین کرده اند. کرامت (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان رابطه دوره‌های آموزش ضمن خدمت مهارت‌های رایانه و رضایت شغلی کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی دریافت که دو متغیر آموزش های ضمن خدمت و رضایت شغلی رابطه معنا دار دارند. اندیشمند (۱۳۸۶) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که کارکنان آموزش دیده نسبت به کارکنان آموزش ندیده به نظارت و کنترل کمتری نیاز دارند و برای انجام کار خود شوق و انگیزه بیشتری دارند و از انجام آن لذت می‌برند. ماجلان (۱۳۸۷) در پژوهشی که با موضوع «تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر رضایت شغلی و نیازهای آموزشی معلمان ابتدایی شهرستان پارس آباد» نشان داد که بین دوره های آموزش ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی و رضایت شغلی آنها رابطه وجود دارد. محبوبه (۱۳۹۰) در پژوهشی به مطالعه تطبیقی تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر رضایت شغلی و رفع نیازهای آموزشی معلمان آموزش و پرورش ایران و آلمان پرداخت، نتایج پژوهش وی نشان داد که تاثیر آموزش ضمن خدمت در رفع نیاز های آموزشی معلمان کشور آلمان نسبت به معلمان کشو

را به وضوح می توان در نظریه یادگیری بندورا و در بحث مربوط به احساس کارایی شخصی وی مشاهده کرد (بندورا، ۱۹۹۴)، در نتیجه وقتی معلمان پس از برگزاری دوره های ضمن خدمت بهتر از عهده انجام و تجزیه و تحلیل وظایف شغلی خود بر می آیند، به دنبال آن احساس رضایت شغلی بیشتری نیز به آن ها دست می دهد؛ بنابراین توصیه می شود در برگزاری دوره های ضمن خدمت برای معلمان و ویژه معلمان تربیت بدنی دقت بیشتری لحاظ شده و محتوای این دوره های آموزشی غنی تر شده و بر موضوع، مبانی و مفهوم رضایت شغلی نیز تاکید بیشتر شود تا معلمان تربیت بدنی با شناخت مبانی رضایت شغلی از دوره های آموزشی ضمن خدمت برای رضایت شغلی و مفید بودن در مدارس استفاده بیشتری داشته باشند. با توجه به شیوه های نوین تدریس و آموزش، دوره های مزبور به نحوی طراحی و برگزار گردد تا بتوانند در روش تدریس معلمان تربیت بدنی تغییر مثبت حاصل نموده و آنها را تشویق نماید تا با همکاری معلمان دیگر، والدین و مدیر مدرسه بتوانند مشکلات آموزشی دانش آموزان را حل کنند. همچنین توصیه می گردد گروه های مشاوره و پژوهشی به طور مداوم و در هر مقطع زمانی در آموزش و پرورش در رابطه با معلمان تربیت بدنی فعالیت علمی و پژوهشی مستمر داشته و نتایج تحقیقات خود را که همان مشکل روز معلمان تربیت بدنی است به مسئولان اجرایی آموزش های ضمن خدمت ارائه دهند تا شناسایی و روش حل مشکلات به روز باشد. از سویی دیگر توجه حقوق معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش می تواند موقعیتی فراهم آورد تا بتوان از نیروهای تخصصی و فوق تخصصی در امر آموزش به دانش آموزان کمک گرفت. از طرف دیگر حضور نیروهای متخصص که بالطبع از ضریب هوشی بالایی برخوردارند، خود باعث ارائه برنامه های بهتر در حل مشکلات داخلی این معلمان خواهد بود که این مهم علاوه بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی سبب خواهد شد تا پس از مدتی آموزش و پرورش به یک ارگان کاملا پویا در زمینه ورزش نظیر دانشگاه تبدیل شود.

ضمن خدمت می تواند احساس کارایی شخصی معلمان را بالا برد پس متعاقب آن می توان احتمال افزایش رضایت شغلی را پیش بینی کرد.

همچنین یافته های پژوهش نشان داد بین کارایی دوره های ضمن خدمت در معلمان تربیت بدنی زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد، تایید نشد؛ بنابراین بین کارایی دوره های ضمن خدمت در بین معلمان زن و مرد اختلاف معناداری وجود ندارد. تا جایی که بررسی شد پژوهشی در این زمینه محدود بوده است؛ بنابراین با توجه با نتایج حاصل از این پژوهش می توان چنین تبیین کرد که دوره های ضمن خدمت به یک اندازه برای معلمان زن و مرد اثر گذار بوده است.

همچنین یافته ها حاکی از این است که بین رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی زن و مرد تفاوت معنادار وجود ندارد و در نتیجه این فرضیه رد می شود؛ بنابراین بین رضایت شغلی معلمان زن و مرد اختلاف معناداری وجود ندارد. این فرضیه با نتایج پژوهش های فرجی (۱۳۸۳) و پورز (۲۰۰۱) همسو می باشد. نتایج پژوهش فرجی با عنوان بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تهران نشان داد که بین رضایت شغلی دبیران زن و مرد تربیت بدنی تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین وی بین رضایت شغلی در بین زنان و مردان تفاوت معنی دار را مشاهده نکرد. تبیینی که برای این فرضیه پژوهش می توان انجام داد این است که همانند فرضیه دوم می توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی در بین دبیران زن و مرد تربیت بدنی یکسان است و یا حداقل برای یافتن اختلاف معنی داری باید پژوهش های بیشتری با جوامع اماری مختلف انجام داد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و بیشتر پژوهش های انجام گرفته در رابطه با ارتباط بین کارایی دوره های ضمن خدمت با رضایت شغلی، چنین می توان استنباط کرد که این دو متغیر با یکدیگر ارتباط مستقیم و معناداری دارند، لذا می توان خاطر نشان ساخت آنچه که در این پژوهش بیشتر حائز اهمیت است، این است که بین کارایی دوره های ضمن خدمت و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی دار وجود دارد. لذا می توان نتیجه گرفت که دوره های ضمن خدمت که باعث افزایش کارایی شخصی می شوند و از آنجا که کارایی شخصی بر سایر جنبه های عملکردی زندگی معلمان تاثیر می گذارد و این نکته

## منابع

احسانی، عباسعلی (۱۳۸۱)، مقایسه دیدگاه مدیران، دبیران تربیت بدنی و دانش آموزان درباره ویژگی ها و وظایف دبیران تربیت بدنی در مقاطع راهنمایی و متوسطه پسرانه شهرستان گنبد کاووس، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد.

اندیشمند، ویدا (۱۳۷۶)، بررسی رابطه بین دوره‌های آموزش ضمن خدمت و کارآیی کارکنان در اداره بهزیستی شهرستان کرمان، کرمان: اداره بهزیستی شهرستان کرمان.

ایزدی، صمد (۱۳۷۱)، بررسی کارایی و اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت معلمان مقطع کاردانی رشته آموزش ابتدایی در سطح استان مازندران، تهران: دانشگاه تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

بهار، محبوبه (۱۳۹۰)، مطالعه تطبیقی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر رضایت شغلی و رفع نیازهای آموزشی معلمان آموزش و پرورش ایران و آلمان، تهران: دانشگاه پیام نور، مرکز تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

شیار، جمشید (۱۳۷۱)، بررسی نظرات معلمان تربیت بدنی شهرستان آمل در زمینه کلاس‌های ضمن خدمت، دانشگاه تربیت معلم، ص ۴۲.

صالح زاده، پروین (۱۳۷۶)، بررسی رابطه آموزش ضمن خدمت با رضایت و موفقیت شغلی کارکنان صدا و سیما مرکز خوزستان، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

عماد زاده، مصطفی (۱۳۶۹)، مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.

فرجی، غلامرضا (۱۳۸۵)، بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تهران، تهران: دانشگاه پیام نور مرکز تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

فرهمند، زینب (۱۳۸۱)، بررسی اثر بخشی دوره‌های تخصصی ضمن خدمت کارشناسان شرکت ساپکو، تهران: دانشگاه تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

فیست، جس و فیست، جی گریگوری (۱۳۸۸)، نظریه‌های شخصیت (ترجمه یحیی سید محمدی)، تهران: انتشارات روان.

کرامت، اکبر (۱۳۸۵)، رابطه آموزش‌های ضمن خدمت مهارت‌های رایانه (ICDL) و رضایت شغلی کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

مشکی ماجلان، محمود (۱۳۸۷)، تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر رضایت شغلی و نیازهای آموزشی معلمان ابتدایی شهرستان پارس آباد، تهران: دانشگاه پیام نور، مرکز تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

معصومی، نازیلا (۱۳۷۳)، بررسی رابطه رضایت شغلی معلمان مدارس راهنمایی منطقه ۱۴ آموزش و پرورش تهران با میزان موفقیت آنها در تدریس، تهران: دانشگاه پیام نور، مرکز تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

Adeyemi, T. O. (2011). Job performance in secondary schools in ekiti state nigeria. *International Journal of Afro-Asian Studies*, Autumn 2011, Vol. 2, Issue 2, p41.

Ayres, J., Malouff, J. M. (2007). Problem-solving training to help workers increase positive affect, job satisfaction, and life satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, September 2007, Vol. 16, N. 3, pp. 279-294(16).

Daniela, P., Marius, B. (2011). Job satisfaction and performance in the context of the romanian educational reform. *Journal of Engineering Studies and Research*, Vol. 17, No. 4, pp.79-84.

Fox, J. (1998). *Empoloyee empowerment: An Apprenticeship*.

Jagero, N., Komba, H. V., & Mlingi, M. N. (2012). Relationship between on the job training and employee's performance in courier companies in Dar es Salaam, tanzania. *International Journal of Humanities and Social Science*, November 2012, Vol. 2, No. 22, pp. 114-120.

Lampers, B. (2004). *Strategies for staff empowerment*. Reston, Vol. 4, Iss, G. P. 32.

Laschiger, K., Fingan, J. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the work place. *Nosecone*, vol. 23, N.1, pp. 6-13.

Lippin, T. M. (2001). *Empowerment base health and safety Training & Development*. Alexandria, Vol. 5, Iss. 7, P. 54.

Mafini, C., Poe, D. R. I. (2013). The relationship between employee satisfaction and organisational performance: Evidence from a South African government department. *Journal of Industrial Psychology*, Vol. 39, No. 1, P. 9.

Pros, N. O., Johannsen, C. G. (2001). Job satisfaction and motivational strategies among library directors. *New Library World*, Vol.103, Iss. 6, pp. 199-209.

Shinohara, F. (2001). Current trends and project on ict training in japanese context, Prepared and Presented at the Workshop on Module Development for ICT use in Teacher Training, unesco- PR OAP, Thailand.



Steven, W. S. (2007). The Relationship between satisfaction with on-the-job training and overall job satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 18, No. 4, P. 481.