



بررسی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت الکترونیک بر عملکرد کارکنان : مطالعه موردی کارکنان آموزش پرورش شهرستان چرام

سید شکراله حسینی دانشجوی کارشناسی ارشد جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر، ایران

چکیده:

هدف اصلی این پژوهش بررسی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت الکترونیک بر عملکرد کارکنان است. تحقیق از نوع هدف، کاربردی و از نوع گردآوری، توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش پرورش چرام در طول سال تحصیلی ۹۳-۹۴ دوره آموزشی ضمن خدمت الکترونیک را سپری نموده اند که حجم نمونه ۱۹۵ نفر (۱۲۰ نفر زن و ۷۵ نفر مرد) بر اساس جدول مورگان تعیین گردید. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه به شیوه بسته پاسخ با طیف لیکرت بوده که روایی صوری و محتوایی آن توسط اساتید راهنما و مشاور و صاحب نظران امر مورد تایید قرار گرفته است که پایایی آزمون ضریب الفای کرونباخ ۰/۸۵۱ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون "تتک متغیره" استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد که آموزش ضمن خدمت در میزان بهره وری، انجام وظایف، ثبات شغلی و رضایت شغلی کارکنان تاثیر دارد. که بیانگر تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت در میزان بهره وری، رضایت شغلی، ثبات شغلی و آمادگی لازم برای انجام وظایف بوده است.

کلید واژگان:

آموزش ضمن خدمت، رضایت شغلی، بهره وری، ثبات شغلی و انجام وظایف

مقدمه:

بقای سازمانها تا حدودی زیادی به دانش، آگاهی و مهارت های گوناگون و جدید بستگی دارد و هرچه دانش و مهارت های کارکنان با نیازهای جامعه، پیشرفت های علمی و تغییرات فناوری هماهنگی و انطباقی بیشتر داشته باشد، آن سازمان در عرصه جهانی پیشرفت بهتری خواهد داشت (میرکمالی).

آموزش ضمن خدمت چیزی نیست جز تلاش هایی که در جهت ارتقای سطح دانش، آگاهی و مهارت های فنی، حرفه ای و شغلی و نیز استقرار رفتار مطلوب در کارکنان یک موسسه یا سازمان صورت می گیرد و آنان را برای انجام بهینه ی وظایف و مسولیت های شغلی آماده می کند (فتحی ۷۳) اگرچه، آموزش و تعلیم و تربیت برای همه اصناف بشر ضروری است اما آموزش



معلمان به دلیل نقش و تاثیری که این قشر آنها در پیشرفت کشور دارند امری مهمتر تلقی می گردد. در جهان امروز، تعلیم و تربیت معلم از نظر منافع ملی جزء منافع سطح اول محسوب می شود (سرکارآرانی ۸۹) بطوری که سرمایه گذاری در جهت آموزش معلمان از نوع سودمندترین سرمایه گذاری ها محسوب می شود، زیرا معلمان توانمند نقطه آغاز هر تحول آموزشی هستند. وقتی معلمان از اثرگذاری بالا برخوردار شوند، دانش آموزان آنها هم به سطوح بالایی از دانش آکادمیک، انگیزه، استقلال و اعتماد به نفس دست خواهند یافت (کین و گورل) از آنجایی که معلمان از یک سو در آماده نمودن دانش آموزان برای زندگی در جوامع و فرهنگ های مختلف نقش زیادی دارند و از سوی دیگر در همه کشورها منابع قابل توجهی صرف بهبود نظام آموزش معلمان می شود، موضوع تربیت معلمان مورد بحث سیاستمداران کشورهای مختلف است.

به زعم سرکار آرانی آموزش و یادگیری اثربخش، مستلزم قرار گرفتن آموزگاران در دنیایی با زمینه های فرهنگی مناسب و مرتبط با زندگی است. کشورهایی که با چالش تربیت معلمان اثرگذار مواجه اند، باید به دنبال بهبود روش های قدیمی باشند و از طریق استفاده خلاقانه از تکنولوژی ارتباطی و از طریق اینترنت موثرترین دوره ها را اجرا کنند (یونسکو ۲۰۰۶). هیچ کدام از تکنولوژی های آموزشی به تنهایی همه قابلیت های مورد نیاز را ندارند. بنابراین، در این شبکه آموزش مستقل و قابل گسترش، هم یک پارچه سازی تکنولوژی اطلاعات لازم است و هم برای استفاده از همه قابلیت های تکنولوژی آموزشی اصلاح و بهبود نظام آموزشی معلمان و پیوند تکنولوژی های اطلاعات متفاوت ضروری است (ویلیام جیمز ۲۰۰۵)

معلمان خوب، خوب به دنیا نمی آیند، بلکه ساخته می شوند. نمی توان فرض کرد تا آموزش و یادگیری دانش آموز تضمین شود. هیچ کس مایل نیست تحت آموزش معلمی قرار گیرد که فاقد کفایت است (جان ای، گلاور)

از آنجا که سازمانهای آموزشی با جامعه و نهادهای آن در تعامل هستند، برای عقب نماندن از تغییر و تحولات علمی و تکنولوژیک، دانش و اطلاعات مدیران باید به روز باشد (رابینز ۲۰۰۲) ویلیام جیمز از دانشگاه هاروارد در مطالعات خود دریافت که کارکنان در سازمانها از ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی خود استفاده می کنند. پژوهشهای وی نشان می دهد که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طرز شایسته برانگیخته شوند، ۸۰ تا ۹۰ درصد از توانایی ها و قابلیت های خود را بروز می دهند (دئوفی ۸۰). اجرای مطلوب امور یا به بیان دیگر کارآمدی نیروی انسانی، شناخت و آگاهی هایی است که وظایف محوله ایجاد می کند. هرچقدر هم اعضای یک سازمان با تربیت شغلی پیشین وارد سازمان شوند، باز هم عرض رشد سازمان، تجارب، کیفیت کاری و میزان فعالیت آنان با آموزش افزایش می یابد (عسکری ۷۸). یکی از فواید ضمن خدمت که تاثیری مهم در افزایش آگاهی و مهارت های کارکنان ایجاد می کند، گردش شغلی می باشد که باعث موارد زیر خواهد شد:

- تغییرات روحیه ی تعامل و همکاری بین کارکنان در جهت اهداف آموزش

- تقویت یا ایجاد رفتارهای مطلوب در کارکنان

- تربیت نیرو برای گرفتن مشاغل و پست های جدید

- افزایش مهارت ها در زمینه ی روشهای جدید



کرک پاتریک یکی از پیشگامانی است که در زمینه ی ارزشیابی اثر بخشی برنامه های آموزشی پژوهش هایی را انجام داده است. به باور وی، میزان اثربخشی برنامه های آموزشی را می توان با استفاده از چهار مرحله مهم مورد ارزشیابی قرار داد (کرک پاتریک):

ارزشیابی واکنشی: واکنشی است که شرکت کنندگان در یک برنامه ی آموزشی در مورد آن برنامه از خود بروز می دهند.

ارزشیابی دانش: میزان فراگیری مهارت ها، روشها و حقایقی است که در رفتار شرکت کنندگان ایجاد شده است.

ارزشیابی رفتار: روش انجام دادن وظایف شغلی و بررسی میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان ایجاد شده است

ارزشیابی نتایج: بررسی اثرات دوره در مورد عواملی از قبیل کاهش هزینه ها ، بهبود کیفیت افزایش مقدار تولید کاهش ضایعات، کاهش کم کاری ها و غیره می باشد (ایلی ۷۲)

الگوهای ارائه شده توسط کرک پاتریک بر پایه رویکرد ارزشیابی سیستمها، الگوی ارزشیابی اثر بخشی چون: الگوی ارزشیابی زمینه، ارزشیابی درونداد، ارزشیابی فرایند، ارزشیابی برونداد، الگوی سیستم اعتبار بخشی آموزش والگوی درون داد، فرایند برون داد وبازده تدوین وارائه شده اند.

به دلیل سادگی ظاهر چنین الگویی، مدرسان بدون در نظر گرفتن نیازها و منابع یا تعیین چگونگی کاربرد الگو و نتایج آن، در استفاده از این الگو پیش گام می شوند. طبیعتا، بسیاری از سازمانها، حالت سطح یادگیری را نیز مورد توجه قرار می دهند. الگوی پاتریک در سطح اول و دوم ساده و در سطوح سوم و چهارم پیچیده تر می شود و این شاید دلیل کاربردی زیاد در سطح اول و دوم الگوی یاد شده باشد.

آموزش را باید جزء وظایف سازمانی ونوعی سرمایه گذاری به حساب آورد و از آن جا که همه ساله سازمان ها و موسسات پولهای هنگفتی را برای آموزش صرف می نمایند و آن را بعنوان سرمایه گذاری می دانند، پس یک ارزشیابی دقیق علمی لازم می باشد که نقاط قوت ونیز راه های اصلاح آن وهمچنین میزان رسیدن به اهداف و به طور کلی وضعیت اثربخشی این آموزش ها را نشان دهد. (بهرامی)

در همین راستا تحقیقات زیادی در داخل وخارج کشور صورت گرفته است که برخی از آنها ب شرح زیر است:

رضایی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان " ارزشیابی دوره های آموزشی اقدام پژوهی معلمان دوره ابتدایی شهر قم با استفاده از الگوی کرک پاتریک، نتایج بدست آمده را چنین گزارش می دهد: معلمان واکنش مطلوبی نسبت به دوره آموزشی داشته اند و توانسته اند میزان یادگیری ودانش معلمان را ارتقاء دهند ودوره آموزشی در رفتار معلمان و سطح نتایج اثر بخش بود.

مطلبی نژاد (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان " ارزشیابی دوره های آموزش کاربردی کامپیوتر کارکنان ملی نفت تهران بر مبنای مدل کرک پاتریک " انجام داد. یافته های پژوهش مذکور حاکی از این بود که در سطح اول، کارکنان واکنش مطلوبی نسبت به دوره نشان داده اند. در سطح دوم یافته های به دست آمده حاکی از یادگیری قابل قبول کارکنان بوده و در سطح سوم نتایج



حاکمی از تغییرات مثبت در رفتار شرکت کننده بود. همچنین در سطح چهارم نیز یافته های بدست آمده بیانگر نتایج مثبت دوره برای سازمان می باشد.

کرک پاتریک (۲۰۰۸) نتایج ارزشیابی براساس الگوی چهار سطحی کرک پاتریک که از کارگاه آموزش رهبری در دانشگاه کاترپیلار انجام گرفته است، نشان می دهد که در سطح اول ارزشیابی واکنش شرکت کنندگان نسبت به کارگاه آموزشی ۸۷ درصد بوده و باتوجه به اینکه ارزشیابی شرکت کنندگان از طریق برگزاری آزمون روش مناسبی نبوده است برای جمع آوری اطلاعات بیشتر از ابزار مصاحبه نیز استفاده شده است. همچنین در ارزشیابی سطح رفتار، شرکت کنندگان در کارگاه آموزشی بیان نمودند که پس از اتمام کارگاه آموزشی، قادر بوده اند تا مطالبی را فراگرفته اند در محیط کارشان به کار برند، نتایج ارزشیابی در خصوص رفتار در موارد دیگر به شرح زیر است: ارتباطات ۵۸ درصد، توانایی تصمیم گیری ۴۲ درصد، تعامل ۵۰ درصد و افزایش کیفیت کار ۱۸ درصد.

ویلیام جمیز از دانشگاه هاروارد، بررسی کرد که کارکنان با ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی خود کار می کنند. تحقیق وی نشان داد که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طور شایسته برانگیخته شوند ۸۰ تا ۹۰ درصد تواناییها و صلاحیت های خود را بروز می دهند.

مسئله هدف هر فعالیت آموزشی تغییر در رفتار علمی فرد است، این تغییر منجر به بهبود مهارتها می گردد و سطح دانش موجود فرد را افزایش می دهد، به طوری که کارگر یا کارمند بتواند شغل فعلی خود را بطور موثر و درآمد انجام دهد و آمادگی لازم برای ارتقاء شغل همراه با مسولیت های بیشتر را بدست آورد. در هر حال اثربخشی کارکردهای هر سازمان در یک سطح رضایت بخش، مستلزم آموزش ضمن خدمت کارکنان است؛ لذا سازمان باید فرصت هایی را برای آموزش مستمر کارکنان تدارک بیند. با توجه به آنچه ذکر شد، می توان عواملی را که آموزش کارکنان را ضروری ساخته است، به قرار زیر دسته بندی کرد:

کارکنان جدید از بسیاری جنبه ها مانند مواد خام سازمان هستند باید برای بهتر انجام دادن کارهایشان متناسب با گروه های کاری و در کل سازمان پردازش کرد

ممکن است مشاغل و کارهای جدید به سازمان معرفی شوند که لازم است توسط افراد موجود ولو با توجه های جدید، به انجام برسند.

سازمان به خودی خود با توجه به زمینه ای که در آن ایجاد شده و رشد کرده است. در طول زمان تغییر میکند، بنابراین باید از لحاظ روشهای انجام امور به روز شوند.

ممکن است سازمان به واکنش انعطاف پذیر به محیط خود علاقمند باشد. از این رو نیازمند بعضی از افراد است که مهارت های انعطاف پذیر و قابل تغییر داشته باشند.

مدیریت نیازمند آموزش و توسعه است این امر شامل آموزش مدیران جدید آموزش و رشد بیشتر برای مدیران فعلی، جانشینی مدیریت و پرورش توانمندی های مدیران است.

براین اساس، پژوهش حاضر به دنبال بررسی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت الکترونیک بر عملکرد کارکنان در سال تحصیلی می باشد که علاوه بر این هدف چهار فرضیه دیگر نیز در نظر گرفته شده است که شامل فرضیه های ذیل می باشند که در پی دستیابی به نتایج آنها خواهیم بود:

آموزش ضمن خدمت درمیزان بهره وری کارکنان تاثیر دارد.

آموزش ضمن خدمت در میزان آمادگی لازم جهت انجام وظایف تاثیر دارد.

آموزش ضمن خدمت در میزان ایجاد ثبات شغلی کارکنان تاثیر دارد

آموزش ضمن خدمت درمیزان رضایت شغلی کارکنان تاثیر دارد.

روش تحقیق:

روش این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. نوع تحقیق کاربردی است. زیرا نتایج در وزارت آموزش و پرورش و بخصوص برنامه ریزی آموزشی قابل استفاده خواهد بود. جامعه آماری این تحقیق کارکنان آموزش پرورش چرام شرکت کننده در دوره ضمن خدمت انجام شد که تعداد آنها ۲۹۶ نفر می باشد و از بین آنها بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۹۵ نفر (۱۲۰ زن و ۷۵ مرد) به عنوان نمونه انتخاب شدند در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز از دو روش استفاده شد. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز جهت تدوین طرح تحقیق و ادبیات پژوهش از روش کتابخانه ای استفاده شده است. و همچنین از پرسشنامه برای بررسی تاثیر ضمن خدمت بر کارکنان پرداخته است. سوالات و فرضیات تحقیق با توجه به اهداف و متغیر های مورد بررسی تنظیم گردید. روایی محتوایی و ظاهری پرسشنامه به تایید متخصصان رسیده و پایایی آن با استفاده از روش الفای کرونباخ ۰/۸۵۱ محاسبه شد.

فرضیه اول: آموزش ضمن خدمت درمیزان بهره وری کارکنان تاثیر دارد.

جدول شماره (۱) خلاصه تحلیل داده های مربوط به فرضیه اول

میانگین بدست آمده	میانگین مقیاس	مقدار T بدست آمده	سطح احتمال	درجه آزادی df	مقدار T بحرانی
۱۸,۰۳	۱۵	۱۰,۷۶	۰,۰۵	۱۹۴	۱,۹۶

همانطور که در جدول فوق نشان می دهد بین میانگین بدست آمده و میانگین مقیاس تفاوت مشاهده می گردد، این تفاوت را آزمون (T) تک نمونه معنادار نشان داده است چرا که (T) بدست آمده برابر با ۱۰,۷۶ از مقدار T بحرانی با درجه آزادی ۱۹۴ در سطح ۰/۰۵ برابر ۱,۹۶ بزرگتر می باشد لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توانیم قضاوت نمائیم که آموزش ضمن خدمت در میزان بهره وری کارکنان موثر بوده است.

فرضیه دوم: آموزش ضمن خدمت در میزان آمادگی لازم جهت انجام وظایف تاثیر دارد.

جدول شماره (۲) خلاصه تحلیل داده های مربوط به فرضیه دوم

میانگین بدست آمده	میانگین مقیاس	مقدار T بدست آمده	سطح احتمال	درجه آزادی df	مقدار T بحرانی
۱۷,۵۶	۱۵	۱۰,۳۵	۰,۰۵	۱۹۴	۱,۹۶

همانطور که در جدول فوق نشان می دهد بین میانگین بدست آمده و میانگین مقیاس تفاوت مشاهده می گردد، این تفاوت را آزمون (T) تک نمونه معنادار نشان داده است چرا که (T) بدست آمده برابر با ۱۷,۵۶ از مقدار T بحرانی با درجه آزادی ۱۹۴ در سطح ۰/۰۵ برابر ۱,۹۶ بزرگتر می باشد لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توانیم قضاوت نمائیم که آموزش ضمن خدمت در میزان آمادگی لازم جهت انجام وظایف کارکنان موثر بوده است.

فرضیه سوم: آموزش ضمن خدمت در میزان ایجاد ثبات شغلی کارکنان تاثیر دارد.

جدول شماره (۳) خلاصه تحلیل داده های مربوط به فرضیه سوم

میانگین بدست آمده	میانگین مقیاس	مقدار T بدست آمده	سطح احتمال	درجه آزادی df	مقدار T بحرانی
۱۸,۴۰	۱۵	۱۳,۷	۰,۰۵	۱۹۴	۱,۹۶

همانطور که در جدول فوق نشان می دهد بین میانگین بدست آمده و میانگین مقیاس تفاوت مشاهده می گردد، این تفاوت را آزمون (T) تک نمونه معنادار نشان داده است چرا که (T) بدست آمده برابر با ۱۸,۴۰ از مقدار T بحرانی با درجه آزادی ۱۹۴ در سطح ۰/۰۵ برابر ۱,۹۶ بزرگتر می باشد لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توانیم قضاوت نمائیم که آموزش ضمن خدمت در میزان ایجاد ثبات شغلی کارکنان موثر بوده است.

فرضیه چهارم: آموزش ضمن خدمت در میزان رضایت شغلی کارکنان تاثیر دارد.

جدول شماره (۴) خلاصه تحلیل داده های مربوط به فرضیه چهارم

میانگین بدست آمده	میانگین مقیاس	مقدار T بدست آمده	سطح احتمال	درجه آزادی df	مقدار T بحرانی
۱۷,۹۲	۱۵	۹,۸۲	۰,۰۵	۱۹۴	۱,۹۶

همانطور که در جدول فوق نشان می دهد بین میانگین بدست آمده و میانگین مقیاس تفاوت مشاهده می گردد، این تفاوت را آزمون (T) تک نمونه معنادار نشان داده است چرا که (T) بدست آمده برابر با ۱۷,۹۲ از مقدار آبحرانی با درجه آزادی ۱۹۴ در سطح ۰/۰۵ برابر ۱,۹۶ بزرگتر می باشد لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توانیم قضاوت نمائیم که آموزش ضمن خدمت در میزان رضایت شغلی کارکنان موثر بوده است.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج حاصل از مطالعات نظری (کتابخانه ای) پژوهش: در راستای مطالعات صورت گرفته پیرامون موضوع تحقیق از جمله مباحثی همچون مفهوم ارزیابی آموزش، مفهوم اثر بخشی، نقش آموزش در برآورد نیازهای نیروی انسانی، آموزش ضمن خدمت و تاثیر آن در بهسازی نیروی انسانی، ارزشیابی برنامه آموزشی و... گرچه نمی توان به یک نتیجه گیری قطعی رسید ولی نکاتی از مباحث مطرح شده بیان می شود که می توان در صورت لزوم در بهبود و بهسازی سازمانها بویژه در سازمان آموزش پرورش چرام بکار گرفته شود.

آموزش ضمن خدمت یکی از مؤثرترین ابزارهای مدیران برای مقابله با تغییرات محیطی بوده و ضامن ارایه مناسب خدمات، بخصوص در سازمانهای 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.

این مقاله تأثیر آموزش ضمن خدمت الکترونیک بر عملکرد کارکنان را مورد توجه و ارزیابی قرار می دهد و در پی پاسخگویی به این پرسش اصلی هستند که آیا گذراندن دوره های آموزش ضمن خدمت کارآیی 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 را تحت تأثیر قرار می دهد؟ آیا عملکرد کارکنان را افزایش می دهد؟

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه اول تحقیق نشان می دهد که میانگین بدست آمده بزرگتر از میانگین مقیاس بوده و نیز مقدار t بدست آمده در سطح ۰/۰۵ بزرگتر از t بحرانی بوده است. لذا فرض تحقیق تایید می شود و تایید فرضیه تحقیق بیانگر تأثیر مثبت آموزش ضمن خدمت در میزان بهره وری کارکنان میباشد. آموزش و بهسازی منابع انسانی یکی از راهکارهای اساسی و موثر در امر نگهداری و بهره وری نیروی انسانی محسوب می شود و استفاده ی بهینه از نیروی انسانی، ابزار و امکانات و اداره ی صحیح و مطلوب سازمان، از جمله ثمرات برنامه های آموزشی کارکنان می باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه دوم تحقیق نشان می دهد که میانگین بدست آمده بزرگتر از میانگین مقیاس بوده و نیز مقدار t بدست آمده در سطح ۰/۰۵ بزرگتر از t بحرانی بوده است. لذا فرض تحقیق تایید می شود و تایید فرضیه تحقیق بیانگر تأثیر مثبت ضمن خدمت در میزان آمادگی کارکنان در جهت انجام وظایف می باشد. آموزش ضمن خدمت، کارترین ابزار و قویترین فرآیند موجود برای انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی و آماده تقویت نمودن آنان برای انجام وظایف می باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه سوم تحقیق نشان می دهد که میانگین بدست آمده بزرگتر از میانگین مقیاس بوده و نیز مقدار t بدست آمده در سطح ۰/۰۵ بزرگتر از t بحرانی بوده است. لذا فرض تحقیق تایید می شود و تایید فرضیه تحقیق بیانگر تأثیر مثبت آموزش ضمن خدمت در ایجاد ثبات شغلی کارکنان می باشد. در زندگی سازمانی اهمیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان ها را به خود مشغول می کند و بخش از انرژی روانی و فکری روانی و فکری سازمان صرف این

مسئله می شود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه چهارم تحقیق نشان می دهد که میانگین بدست آمده بزرگتر از میانگین مقیاس بوده و نیز مقدار t بدست آمده در سطح $0/05$ بزرگتر از t بحرانی بوده است. لذا فرض تحقیق تایید می شود و تایید فرضیه تحقیق بیانگر تاثیر مثبت آموزش ضمن خدمت بر رضایت شغلی کارکنان میباشد. منابع انسانی راضی و پر انگیزه در پیشبرد سیاستها و برنامه های تنظیمی نقش بسیار مهمی را ایفا می کنند. شناخت میزان رضایت شغلی کارکنان می تواند مدیران را در پیشرفت و بهبود بهره وری منابع انسانی یاری رساند.

منابع:

- جیمز، و. (۲۰۰۵). بررسی تاثیر آموزش و کارکنان بر انگیزه آنان در دانشگاه ها وارد
- رایبنا، ا. (۲۰۰۲). تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربرد) دکتر سید مهدی الوانی. حسن دانایی فرد، انتشارات صفار، چاپ پنجم
- رضایی، ر. و همکاران (۱۳۹۰). ارزشیابی دوره های آموزشی اقدام پژوهی معلمان دوره ابتدایی شهر قم با استفاده از الگوی کرک پاتریک. دانشگاه طباطبایی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- عسکری، م. (۱۳۷۸). بررسی تطبیقی رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران مقطع متوسط مدارس دولتی و غیر دولتی شهر اصفهان در سال ۸۲-۸۱
- فتحی، ک. (۱۳۷۳). آشنایی با آموزش ضمن خدمت کارکنان، تهران: انتشارات اداره کل آموزش هی ضمن خدمت
- مطلبی نژاد و همکاران (۱۳۸۹). ارزشیابی دوره های آموزش کاربردی کامپیوتر کارکنان ملی نفت تهران بر مبنای مدل کرک پاتریک. دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- میر کمالی، س. م. (۱۳۷۷). آموزش ضمن خدمت اساسی ترین عامل بهسازی سازمان، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره ۲۷.