

بررسی نقش آموزش‌های ضمن خدمت در توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش شهر ایلام)

علیمردان احمدی^۱، کافیه داودی^۲

^۱ کارشناسی ارشد فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

^۲ کارشناسی آسیب شناسی اجتماعی- پیشگیری از اعتیاد، دانشگاه جامع علمی کاربردی استان ایلام.

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نقش آموزش‌های ضمن خدمت در توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی می‌باشد. روش پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت از نوع کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. در این تحقیق جامعه آماری شامل کل معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۳۲۰ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، از روش مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده شد. پایایی و روایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و روایی محتوا مورد بررسی قرار گرفت که نتایج به دست آمده نشان از پایایی و روایی مورد قبول برای ابزارها داشت. یافته‌های تحقیق نشان داد که؛ اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت در بُعد معناداری شغل (۶/۹۷۲)، در بُعد موثر بودن (۶/۸۸۵)، در بُعد احساس شایستگی (۷/۲۰۷)، در بُعد حق انتخاب (۶/۶۳۵) و در بُعد احساس اعتماد به نفس (۶/۶۹۵) می‌باشد. نتایج حاکی از این موضوع بود که اثربخشی آموزش ضمن خدمت رابطه مستقیم و معنی‌داری با توانمندسازی روانشناختی و همه ابعاد آن دارد.

واژه‌های کلیدی: آموزش‌های ضمن خدمت، توانمندسازی روانشناختی، معلمان مدارس ابتدایی

مقدمه

امروزه منابع انسانی با ارزش‌ترین دارایی و اصلی‌ترین بازیگر سازمانها بوده و تربیت نیروی انسانی ماهر، متخصص و کارآمد از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه هر کشور است. هر نوع سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف نیازمند برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری در بخش منابع انسانی و آموزش می‌باشد و با سرمایه‌گذاری در بخش آموزش کارکنان می‌توان به مزیت‌های شغلی فراوانی دست یافت. کمتر سازمان یا نهادی را میتوان یافت که دارای بخش ویژه‌ای با عنوان آموزش کارکنان نباشد و در آن برنامه‌ریزی برای آموزش کارکنان به یکی از دل‌مشغولیهای مهم مدیریت تبدیل نشده باشد؛ این امر در سازمانهایی که پیروزی و موفقیتشان به کاربست روشها و فنون پیشرفته اجرای امور وابسته است، از اهمیت و حساسیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. درواقع محیط کار امروزی به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند که این امر از طریق آموزش‌های ضمن خدمت محقق می‌شود. یکی از این سازمانها آموزش و پرورش است که در چند دهه اخیر پیشرفت‌ها و موفقیت‌های علمی قابل توجهی در پرتو سرمایه‌گذاری در تعلیم و تربیت و توجه فزاینده به اهمیت و جایگاه آن صورت گرفته است؛ از این رو توقع از آموزش و پرورش به عنوان یک دستگاه بسترساز فرهنگ و دانش‌آفرین بیش از پیش توسعه یافته است (مذبوحی، ۱۳۹۰، ص ۱۲) مشخص است که در آموزش و پرورش تغییر و تحول علمی و نوآوری مطلوب تحقق نمی‌یابد مگر این که تغییرات مناسب در تفکر و شیوه‌های کاری معلمان به عنوان کارشناسان یادگیری اثربخش، ایجاد شود (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۳). چنانکه فیلیپ کومز در این باره می‌گوید «معلم کارآمد انسانی منحصر به فرد و کارآزموده است که از وجود خود به طرزی بایسته بهره می‌جوید تا از طریق تعلیم دیگران به اهداف خود و جامعه خود دست یابد (طباطبایی، ۱۳۸۶). بدیهی است که معلمان نیز باید در معرض آموزش‌های ضمن خدمت باشند؛ در چنین شرایطی، معلمان برای اینکه بتوانند خود را در محیطی پر تلاطم حفظ کنند، پیوسته از قالبهای غیر پویا خارج می‌شوند و به سمت توسعه یادگیری حرکت می‌کنند (آدیر، ۲۰۱۲). یکی از فاکتورهای کلیدی سازمانی که می‌تواند منجر به افزایش مهارت شغلی معلمان شده و در نهایت بهبود عملکرد برای سازمان آموزش و پرورش ایجاد کند، توانمندسازی می‌باشد که در آن از طریق توسعه و گسترش قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود (بهداری فرد، ۱۳۹۵). ضرورت مطالعه و چالش ذهنی این پژوهش از این واقعیت آغاز میشود که دستیابی به آینده‌ای مطلوب در نظام تعلیم و تربیت، مستلزم توانمندسازی معلمان، متناسب با نیازهای دانش‌آموزان آینده، است. تربیت دانش‌آموزان آینده مستلزم آمادگی معلمان در آموزش، تدریس و یادگیری انواع مهارتها و دانش لازم در مواجهه با تغییرات پیش‌روست. معلمان باید برای آینده آماده باشند تا در گستره جهانی و زندگی در حکم یک عضو فعال جامعه به ایفای نقش بپردازند (مالی نژاد و ذکاوتی، ۱۳۹۷). ازجمله بحثهایی که امروز مطرح می‌شود، این است که معلمان تا چه میزان توانمندی و آمادگی مناسب برای ورود به فردا و مدرسه‌های آینده، را پیدا کرده‌اند؟ ایجاد یک سیستم آموزشی آینده‌گرا، بدون توجه به نقش معلمان و اینکه چه می‌دانند و متعهد به انجام چه چیزی هستند، نمی‌تواند انجام شود. باین حال، بسیاری از معلمان امروز برای این کار به خوبی آماده نیستند و اکثر برنامه‌های یادگیری حرفه‌ای برای رسیدن به نوع عملیات موردنیاز آینده «موردتوجه قرار نگرفته‌اند (گیلبرت و بل، ۲۰۱۴). از این رو لزوم توجه به برنامه درسی در توانمندسازی معلمان، به منظور تقویت دانش، مهارت و نگرش، از اهمیت بالایی برخوردار است. مهر محمدی (۱۳۹۲) برنامه ضمن خدمت را بر اساس ساختار چهاروجهی «تربیت تخصصی دانش‌محتوایی، تربیت حرفه‌ای/دانش عام تربیتی عام، تربیت حرفه‌ای خاص توأم با کارورزی و برنامه ورود به حرفه معلمی» معرفی می‌کند. برخی محققان بر این باورند که خلا الگوی مناسب برای معلمان آموزش و پرورش موجب بروز آشفتگی و سردرگمی در شیوه تربیت و تأمین منابع انسانی در دستگاه تعلیم و تربیت شده است که کاهش چشمگیر کارآمدی و اثربخشی آنان از عواقب ناگوار آن است (دیبایی صابر، عباسی، فتحی و اجارگاه و صفایی موحد، ۱۳۹۵). تعدادی از محققان، کمبود توانایی فراشناختی در نظام‌های آموزشی را ذکر کرده و معتقدند توانایی‌های فراشناخت در مقابله با پیچیدگی و درک دنیای اطراف ما نقش مهمی دارد و نبود سیاست‌های ارزیابی دقیق و روش‌های مؤثر آموزش این مهارت‌ها احساس می‌شود (آلوارزه، ۲۰۱۸). شعبانی (۱۳۸۳)، کمبود شایستگی‌ها و مهارت‌های لازم و روزآمد معلمان را موجب کاهش اعتماد به نفس،

کاهش انرژی و علاقه، ... و ظرافت در کار و افت بازده می‌داند. در برخی یافته‌های پژوهشی نبود روش‌های جدید تدریس در کلاس‌های دانشگاهی و تناسب نداشتن محتوا و برنامه‌های درسی با نیازهای روز جامعه از جمله عوامل اصلی در پایین آمدن سطح کیفیت در مهارت‌های معلمان معرفی شده است (نیستانی، ۱۳۹۱). در اسناد بالادستی نیز، بر توانمندسازی معلمان تأکید شده است. در همین راستا، در نظام تعلیم و تربیت به عنوان متولی تربیت نیروی انسانی، بر اساس اسناد بالادستی، به ویژه سند تحول بنیادین (۱۳۹۰)، اهداف و راهبردهای مبتنی بر توانمندسازی و بالندگی حرفه‌ای، محوریت برنامه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان متمرکز شده است. از آن جمله می‌توان به این موارد اشاره کرد: فصل‌های پنجم (اهداف کلان) و ششم سند تحول با عنوان راهبردهای کلان؛ بند ۳ مبتنی بر اهداف کلان «۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶»، ابتدای فرایند طراحی، تدوین و اجرای اسناد تحولی نظام‌ها شامل برنامه درسی، تربیت معلم و؛ بند ۶ مبتنی بر اهداف کلان «۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶»، گسترش فرهنگ پژوهش و ارزشیابی؛ بند ۷، مبتنی بر اهداف کلان «۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶»، بهره‌مندی هوشمندانه از فناوری‌های نوین ... بند ۱۱ مبتنی بر اهداف کلان «۲، ۴ و ۵» ارتقای معرفت و بصیرت دینی. بدیهی است که دستیابی به اهداف مزبور و تربیت معلم در طراز جمهوری اسلامی، بدون توجه به شناخت ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی، منابع انسانی، محتوای برنامه‌های درسی، ... و امکانات متناسب با نیازها و تحولات پیش رو امری غیرممکن است. لذا با توجه به اهمیت آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی در نظام تعلیم و تربیت، امروزه توانمندسازی معلمان به عنوان استراتژی‌های افزایش عملکرد و تأمین بقای سازمان، باید یکی از مهمترین مسائل و دغدغه‌های سازمانی که نیازمند توجه روزافزون برنامه‌ریزان و مدیران آموزش و پرورش است، در نظر گرفته شود. بر این اساس با عنایت به موارد فوق، هدف این پژوهش پاسخ به این سؤال است که نقش آموزش‌های ضمن خدمت در توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام به چه صورت است؟

پیشینه تحقیق

تحقیق‌های داخلی

-گلدوی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "نقش واسطه‌ای آموزش‌های ضمن خدمت در رابطه مدیریت دانش با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه زابل" به بررسی نقش واسطه‌ای آموزش‌های ضمن خدمت در رابطه مدیریت دانش با عملکرد شغلی انجام گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین مولفه‌های مدیریت دانش با آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و از بین مولفه‌های مدیریت دانش «مؤلفه خلق دانش»، «بزاری» و «مستقل» ارتباط بیشتری با آموزش‌های ضمن خدمت را دارد. همچنین از بین مولفه‌های مدیریت دانش با عملکرد شغلی کارکنان «مؤلفه جو تسهیم دانش»، قدرت پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارد.

-امیر عبدالهیان (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "بررسی وضعیت رضایت شغلی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کارکنان شرکت کننده در آموزش‌های ضمن خدمت و شناسایی عوامل ارتقاء آن" بیان می‌کند که آموزش‌های ضمن خدمت یک سازماندهی منعطف کاری است که به کارکنان اجازه می‌دهد در محیطی غیر از محیط معمول کار، به آموزش در حرفه خود بپردازند. تحقیق از نظر نتایج پژوهش کاربردی و از نظر هدف پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه دامغان بودند که ۱۸۰ نفر می‌باشند و با بهره‌گیری از جدول مورگان ۱۲۳ نفر بعنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شده‌اند. سه پرسشنامه استاندارد تدوین و در اختیار نمونه آماری قرار داده شد. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که میزان رضایت شغلی و یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کارکنان شرکت کننده در آموزش‌های ضمن خدمت دامغان از حد متوسط بالاتر است. همچنین میانگین شاخصهای رضایت شغلی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کارکنان شرکت کننده در آموزش‌های ضمن خدمت دانشگاه دامغان با هم برابر نیست و تفاوت بین آنها معنی‌دار است. بیشترین مقدار میانگین مربوط به شاخص یادگیری سازمانی با مقدار ۴,۱۲ است که بالاتر از دو شاخص دیگر می‌باشد. بعد از آن شاخص مدیریت دانش با مقدار میانگین ۴,۰۵ در رتبه بعدی قرار دارد و در نهایت شاخص رضایت شغلی کمترین مقدار میانگین ۳,۹۸ را به خود اختصاص داده است.

-شهپکی پورعلی آبادی(۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان " بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی شغلی کارکنان جهاد کشاورزی (مطالعه موردی شهرستان خاش)، با استفاده از روش همبستگی به صورت مقطعی در مهر سال ۱۳۹۲ در یک نمونه ۱۲۰ نفری با هدف سنجش تاثیر آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی شغلی انجام داده است. روش نمونه گیری، روش در دسترس انتخاب گردید. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساختی بود که روایی صوری آن براساس نظر جمعی از صاحب نظران گروه ترویج کشاورزی دانشگاه تهران تایید گردیده و اعتبار آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای بخش های مختلف پرسشنامه محاسبه شد (>0.7)، که بیانگر مناسب بودن ابزار پژوهش بود. نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه حاکی از آن است که حدود ۷۵ درصد از واریانس متغیر وابسته توانمندسازی شغلی توسط آموزش ضمن خدمت تبیین می گردد.

-صالحی(۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان " بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی کارکنان شعب بانک مسکن استان تهران" به بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی کارکنان شعب بانک مسکن استان تهران پرداخته است. در این تحقیق که از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده ها توصیفی- پیمایشی محسوب می شود. نتایج حاصل از بکارگیری آزمون های کندال و فریدمن بیانگر تاثیر مثبت و معنادار آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی کارکنان شعب بانک مسکن استان تهران بوده و میان ویژگی های جمعیت شناختی کارکنان با عملکرد آنان رابطه ای مشاهده نشد. در پایان نیز، نتایج حاصل از بکارگیری آزمون دوجمله ای نشان داد که تمامی متغیرهای پژوهش در سطح مطلوبی قرار گرفته اند.

-فردحقیقی و شاهسون(۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه بین آموزش ضمن خدمت و مدیریت دانش کارکنان (مطالعه موردی شهرداری منطقه شهر تهران)، بیان می کنند که امروزه مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمانها، منابع انسانی است. یکی از مشکلات و ویژگیهای اکثر سازمانها و شرکت های دولتی و خصوصی کشور، کم بودن دانش افراد نسبت به سازمان متبوع خود میباشد و غفلت و بی توجهی نسبت به این مسئله مهم موجب میشود از این منابع انسانی با ارزش، در سازمان به نحو شایسته استفاده نشود؛ روش تحقیق، توصیفی- پیمایش و از نوع همبستگی بوده و داده های این پژوهش، با استفاده از پرسشنامه به دست آمده است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان شهرداری منطقه ۵ بوده اند که تعداد ۱۳۸ نفر براساس فرمول کوکران و به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای، انتخاب شده اند؛ ابزار این پژوهش، پرسشنامه و به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش ضریب همبستگی تفکیکی استفاده شد. نتایج، حاکی از آن بود که بین آموزش ضمن خدمت کارکنان شهرداری منطقه ۵ و مدیریت دانش سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

-گرگی زاده(۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان " رابطه بین توانمند سازی و آموزش ضمن خدمت با عملکرد شغلی واحد عملیاتی منطقه دشت گز نفت و گاز گچساران" انجام داده است که جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان واحد عملیاتی منطقه دشت گز نفت و گاز گچساران در سال ۱۳۹۳-۹۴ به تعداد ۶۰۰ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد شدند این تعداد از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس جنسیت انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه به شیوه همزمان استفاده شد. یافته های پژوهش و تحلیل رگرسیون نشان داد بین توانمند سازی و آموزش ضمن خدمت با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد

-بدی آذرین و همکاران(۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان " تحلیل رگرسیونی رابطه بین آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی منابع انسانی" اذعان دارد که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد و تشخیص، تحصیل، تسهیم، توسعه، به کارگیری آنها برای ادامه حیات سازمانها به ویژه سازمان تربیت بدنی، ضروری است. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه آموزش ضمن خدمت و اجزای آن با توانمندسازی منابع انسانی است. این تحقیق توصیفی است و اطلاعات با پرسشنامه ای که دارای روایی همچنین پایایی براساس آلفای کرونباخ ۸/۹۱ درصد بود، جمع آوری شد. تعداد نمونه آماری ۸۳ نفر برابر با جامعه آماری بود. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه معادله پیش بینی توانمندسازی منابع انسانی برابر با ۵۹/۶۹ و آموزش ضمن خدمت ۰/۱۶ به دست آمد.

-سلاطین اسلامیه (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه قابلیت آموزش ضمن خدمت با عملکرد و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی" انجام داده که روش تحقیق از نوع همبستگی و جامعه آماری آن را کلیه کارشناسان، اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل دادند. به علت محدود بودن جامعه، نمونه آماری بصورت تصادفی و تعداد ۶۰ نفر در نظر گرفته شد. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه توانمندسازی (براون، ۲۰۰۱) (پایایی ۰/۸۳) بود. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی در سطح معنی داری ($p < 0.05$) انجام گرفت. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که قابلیت های آموزش ضمن خدمت رابطه ی معناداری با توانمندسازی سازمان دارند. با توجه به وجود رابطه خطی بین متغیرها و فرض استقلال خطاها از یکدیگر، متغیرهای پیش بین (قابلیت های آموزش ضمن خدمت)، ۷۶٪ تغییر در میزان توانمندسازی سازمانی را تبیین می نمایند.

تحقیق های خارجی

شپارد^۱ (۲۰۱۸) در مقاله ای با عنوان یکپارچه سازی آموزش ضمن خدمت و فناوری های ارتباطات و اطلاعات در تدریس و یادگیری مطالعه ای موردی روی ۱۵ مدرسه در یکی از ایالات کانادا انجام داده است. نتایج این مطالعه نشان داد که استفاده از ICT در تدریس و یادگیری، تا حد زیادی بستگی به سطح آموزش ضمن خدمت معلمان در مدرسه ای ویژه دارد.

بوچتایت (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "ارائه یک چارچوب مفهومی از توانمندسازی در سراسر سازمان (ساختارها، فرآیندها و عملکرد)" یک چارچوب مفهومی از توانمندسازی در سراسر بخشهای سازمان برحسب ساختارهای اخلاقی، فرآیندهای توانمندسازی و عملکرد سازمانی ارائه می دهد. چارچوب ارائه شده یک پایه برای توسعه و پالایش ارتباطات سازمانی در سازمان فراهم می آورد. همچنین می تواند باعث همکاری و اتحاد در ارتباطات اخلاقی در سازمانها شود و نیز میتواند جهت مدیریت کردن و ارزیابی کاربردهای توانمندسازی در سازمان از آن بهره برد. بنابر این اجرای چارچوب مفهومی ارائه شده در سراسر سازمان، باعث اصلاح ساختارها و فرآیندها شده و موجب میشود که تواناییهای سازمان افزایش یافته و عملکرد سازمانی ارتقا یابد.

-نیفه (۲۰۱۷) نیز در دانشگاه ویسکانسین^۲ پژوهشی با عنوان مقایسه مولفه های توانمند سازی در دانشگاههایی که پروژه بهبود کیفیت علمی^۴ (AQIP) را اجرا کرده اند (دانشگاههای مدرن) و دانشگاههایی که این پروژه را اجرا نکرده اند (دانشگاههای سنتی)، انجام داده است نتایج این پژوهش نشان داد که بین مولفه های توانمند سازی در دانشگاههای سنتی و دانشگاههای مدرن تفاوت وجود دارد. با وجودی که بیشتر دانشگاههای مورد آزمون (سنتی و مدرن) از ویژگی های عمده ی توانمند سازی برخوردار بوده اند، ولی شاخص کلی توانمند سازی نشان داد که میزان توانمند سازی دانشگاههای مدرن نسبت به دانشگاههای سنتی در سطحی بالاتر قرار دارد.

-چارلز (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی رابطه میان توانمند سازی و آموزش مهارتهای اجتماعی مدیران آموزشگاهها پرداخت نتایج تحقیق نشان داده میان توانمند سازی با مهارتهای اجتماعی و آموزش آن رابطه معناداری وجود دارد. برای اینکه برنامه از نظر اجتماعی معتبر باشد ده سرپرست بیرونی آن را مورد قضاوت قرار دادند، نتایج نشان داد استفاده از دو سرپرست آموزشگاه مقدار زمان اختصاص داده شده برای انجام کارها را کاهش می دهند و بدون کاهش کیفیت ارزیابی خدمات افزایش می یابد.

-وایتساید و بارکلی (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "ارتباط بین توانمندسازی، یادگیری سازمانی و عملکرد" به بررسی نقش توانمندسازی و یادگیری سازمانی بر عملکرد مالی با میانجیگری شاخصهای عملکردی یادگیری سازمانی پرداخته شده است. نتیجه تحقیق نشان میدهد که ارتباط توانمند سازی و یادگیری سازمانی با شاخص های عملکردی یادگیری سازمانی نظیر

¹. Bruce Sheppard

². Diane Osterhaus Neefe

³. Wisconsin

⁴. Academic Quality Improvement Project

استراتژی و رهبری، مثبت و معنادار بوده و همچنین ارتباط بین شاخصهای عملکردی یادگیری سازمانی و شاخصهای عملکرد مالی، مثبت و معنادار می باشد. بنابراین توانمندسازی یادگیری سازمانی با میانجی گری شاخص های عملکردی یادگیری سازمانی، بر عملکرد مالی سازمان، تأثیر مثبتی دارند.

-سپیل و دود (۲۰۱۳) در تحقیقی که در مورد آموزش ضمن خدمت در موسسات آموزش عالی انجام داده اند، دریافته اند که عوامل نوع دانش، فرهنگ، نگرش کارکنان، انگیزه و موقعیت و فرصت برای به اشتراک گذاری دانش، تأثیرات بسیار مهمی در تسهیم دانش بین اساتید و مدرسان دانشگاه ها، ایفا می کنند. اساتید دانشگاه های دولتی باید تغییر مهمی در رویکرد خود از سیستم مکانیکی به ارگانیک، ایجاد نمایند. همچنین مدیران دانشگاه نقش مهم در تشویق اساتید به تسهیم دانش و فرایندهای آن دارند

-چارلز هاروی^۵ و جان دن تون^۶ (۲۰۱۲) با هدف یافتن زمینه های لازم برای ارتقای آموزش ضمن خدمت در چند شرکت بزرگ به پژوهش پرداخته اند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که لازمی تغییر در محیط تجاری، وجود توافق گسترده در این خصوص که عنصر دانش عامل مهم مزیت در گسترش آموزش ضمن خدمت است، می باشد. همچنین وجود فرهنگ رقابتی، تشویق ایده های نوین، ریسک پذیری و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری از عامل های زمینه ساز آموزش ضمن خدمت است.

-کانلی و کلای (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت، فرهنگ تعاملی و فناوری های مرتبط با مدیریت دانش و عوامل فردی چون سن، جنسیت و پست سازمانی بر فرهنگ اشتراک دانش کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که دو عامل سازمانی (یعنی، آموزش ضمن خدمت و فرهنگ تعاملی)؛ همچنین یک عامل فردی (یعنی جنسیت) تأثیری بسزا در فرهنگ مدیریت دانش میان کارکنان دارد.

-بونلرت یوتای و دیگران (۲۰۰۹)، در تحقیقی نشان دادند که بین آموزش ضمن خدمت و مدیریت دانش رابطه وجود دارد. از دید آنها آموزش ضمن خدمت و مدیریت دانش در سطح خرد و کلان در میان افراد و سازمانها، نیازمند تسهیل و تسریع است. تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی یا مانع آن باشند، بر بهبود مدیریت دانش افراد تأثیرگذار خواهند بود به همین دلیل است که آموزش ضمن خدمت در گسترش مدیریت دانش مورد تأکید قرار گرفته است.

-تن و همکاران (۲۰۰۷) رابطه بین آموزش ضمن خدمت و مدیریت دانش و عملکرد مالی در بورس سنگاپور را بر اساس سه شاخص مالی (سود هر سهم، نرخ بازده حقوق صاحبان سهام و نرخ بازده سالانه) مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد بین آموزش ضمن خدمت، مدیریت دانش و شاخص های عملکرد مالی رابطه مثبتی وجود دارد و تفاوت معنی داری بین ضریب سرمایه فکری در صنایع مختلف وجود دارد.

-دموسکی و شرلاوج^۷ (۲۰۰۳) پژوهشی با عنوان آموزش ضمن خدمت و فناوری اطلاعات و ارتباطات: یک پیوند امیدبخش، را بر روی ۲۲۰ نفر از مدیران عالی ۸۶۷ شرکت تجاری واقع در اسلواکی اجرا کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معنادار بین آموزش ضمن خدمت و فناوری اطلاعات و ارتباطات وجود دارد

نتایج اکثر پژوهش های انجام شده در خارج، بیانگر رابطه معنی دار بین آموزش ضمن خدمت با عملکرد سازمان هاست و نشان می دهد که هر چه آموزش ضمن خدمت آنها بیشتر باشد، از عملکرد بهتری برخوردار بوده و دارای ارزش بازاری بیشتری است؛ لذا مشخص است که در حوزه مهم آموزش و پرورش تا کنون هیچ پژوهشی در این موضوع انجام نگرفته و ضعف تحقیقاتی با متغیر توانمند سازی وجود دارد و جدید بودن موضوع این پژوهش را نشان می دهد.

ضرورت و اهمیت تحقیق

⁵. Charles Harvey

⁶. John Denton

⁷. Dimovski, v & Skerlavaj

تعلیم کمک به دانش آموزان است تا از امکاناتی که برای یادگیری در اختیار دارد بهتر استفاده کند و این امکان پذیر است زیرا، بزرگسال با احاطه ای که بر مطالب آموختنی دارد می تواند آنها را به روش منطقی طبقه بندی و هر مطلب را متناسب با میزان آمادگی دانش آموز به وی عرضه کند (شکوهی، ۱۳۸۶). وقتی که کودک وارد نظام آموزش و پرورش می گردد و به صورت رسمی آموزش و یادگیری را دنبال می کند کسی که مسئولیت راهنمایی و تعلیم او را به عهده دارد معلم است که با توجه به شرایط کودک و درک او مطالب مورد نیاز را به او عرضه می کند. مطالبی نیز که به او عرضه می گردد و چند بعد دارد: مطالب علمی، اجتماعی، دینی و که معلم باید با هر کدام از این علوم به اندازه ای که کودک باید فرا گیرد آگاهی و تسلط کامل داشته باشد، چراکه نقش منابع انسانی در آموزش و پرورش و لزوم توجه به آن از مرحله برنامه ریزی تا جذب، استخدام، گرینش و نگهداری نیروی انسانی و رفتار فرد در سازمان، می تواند زمینه ساز یک آموزش کارا و کارآمد برای گستره عظیمی از نسل آینده باشد، هوشیار بر این باور بود که کار مهم آموزش و پرورش یک اراده است و در مدارس کنونی ما متأسفانه وسایل ادراک ارزش به هیچ وجه موجود نیست و بارزترین نمونه عدم رغبت به مواضع مکتبی در همین مؤسسات بی مسمی دیده می شود (شریعتمداری، ۱۳۸۳). به طور مسلم با آموزش، تربیت و جذب نیروهای ماهر، خوش فکر، عالم و خلاق و... تا اندازه زیاد می توان امکان درک ارزش ها را در سطح آموزش و پرورش فراهم آورد. در بیان اهمیت و ضرورت این تحقیق می توان به نتایج تحقیق های پیشین اشاره کرد که با وجود اینکه آموزش های ضمن خدمت عامل محرکی برای ایجاد عملکرد بالای معلمان در مدارس می باشد اما برنامه های درسی ضمن خدمت در راستای تحقق بخشیدن به نیازهای معلمان برای مواجهه با تغییرات برنامه های درسی به صورت مطلوب برنامه ریزی نشده و در دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده کاملاً موثر و کارآمد نبوده است کمترین دلیل این مسئله عدم همخوانی محتوای آموزشی دوره ها با نیازهای معلمان است. تجهیزات کتابخانه ای و کارگاهی در اختیار معلمان در وضعیت نامطلوبی است، بی توجهی به روش های تدریس فعال و اکتفا به سخنرانی مدرسان از نقاط ضعف دوره های ضمن خدمت است البته این دلیلی بر ضعف برنامه نیست بلکه به دلیل ضعف در انتخاب مدرسان یا به دوره های آموزشی برگزار شده برای مدرسان در مرکز برمی گردد همچنین زمان آموزش از انعطاف لازم برخوردار نبوده که این نتیجه در تحقیقات مورد تاکید قرار گرفته است در مجموع بر اساس نتایج حاصله برنامه های درسی قصد شده دوره ها در همه عناصر تا سطح مطلوب فاصله دارد و نیازمند بازنگری است. لذا در تبیین اهمیت و ضرورت این تحقیق به لحاظ کاربردی می توان بیان نمود که توانمندسازی معلمان راهبرد مناسبی برای تبدیل مدرسه های فردا به محیط های یادگیری مؤثر با کارکنان آموزشی توانمند، انعطاف پذیر، مشارکت پذیر، پاسخگو برای تغییر و حل مسائل آموزشی است. شناسایی ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های توانمندسازی معلمان برای ورود به عرصه معلمی در مدرسه های فردا ضرورتی اجتناب ناپذیر است؛ نظام آموزشی همیشه باید متوجه آینده باشد و توجه به منابع انسانی و در رأس آن معلم در اولویت اول قرار گیرد. توفیق مدارس آینده نگر در گرو مدلی با نگاه همه جانبه با لحاظ ابعاد و مؤلفه های مؤثر در توانمندسازی معلمان آنها با شرایط و مقتضیات بومی نظام آموزشی است. بنابراین پژوهش در حوزه معلمان و در ارتباط با توانمندسازی آنها امری ضروری محسوب می شود.

فرضیه کلی: آموزش های ضمن خدمت در توانمند سازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد

H0: آموزش های ضمن خدمت در توانمند سازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه ندارد.

H1: آموزش های ضمن خدمت در توانمند سازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه دارد.

جهت اندازه گیری آموزش ضمن خدمت از ۲۰ گویه استفاده شده است.

جدول ۱- شاخصهای توصیفی گویه های اثربخشی آموزش ضمن خدمت

ردیف	گویه	میانگین	انحراف معیار	تاریخ	پایه	تاریخ
------	------	---------	--------------	-------	------	-------

۲۱	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه موجب کاهش ضریب خطا و اشتباهات در شغلستان شده است	۳.۲۱۱	۰.۹۹۲	۱۲	۱۹	۸۰	۴۸	۱۶
۲۲	با گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه کارهایتان را براساس نظم و ترتیب بیشتر انجام می دهید	۳.۴۵۷	۰.۸۲۸	۴	۱۰	۷۹	۶۶	۱۶
۲۳	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه تمرکز شما بر روی کارتان افزایش یافته است	۳.۴۴۰	۰.۹۳۸	۶	۱۸	۶۳	۶۹	۱۹
۲۴	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه در انجام به موقع کارها و وظایف شغلی شما تاثیر داشته است	۳.۵۱۴	۰.۸۷۰	۳	۱۲	۷۵	۶۲	۲۳
۲۵	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه موجب کاهش ضایعات تجهیزات و ملزومات اداری در کارتان شده است	۳.۴۸۰	۰.۹۴۰	۴	۲۰	۶۲	۶۶	۲۳
۲۶	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه موجب درک روشن تر و واضح تر از مسئولیت های سازمانی محول شده به شما گردیده است.	۳.۴۰۰	۰.۹۵۳	۶	۲۰	۶۷	۶۲	۲۰
۲۷	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه موجب افزایش توانایی شما در انجام وظایف سازمانی به طور دقیق تر و موشکافانه تر شده است	۳.۲۸۰	۰.۹۹۸	۶	۳۰	۶۹	۴۹	۲۱
۲۸	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه موجب کاهش یا حذف فعالیتهای زائد و تکراری شده است	۳.۳۰۳	۰.۹۳۱	۶	۲۲	۷۷	۵۳	۱۷
۲۹	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه موجب شناخت شما از امکانات تخصصی لازم برای برنامه ریزی و نوآوری شده است	۳.۳۲۰	۰.۹۲۳	۲	۳۱	۶۹	۵۵	۱۸
۳۰	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه موجب استفاده شما از روشهای نوین که در پی آن کاهش هزینه و زمان را دربر داشته است شده است	۳.۳۰۹	۰.۹۰۸	۶	۲۰	۷۸	۵۶	۱۵
۳۱	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه موجب اتخاذ شیوه های کاری بهتر و راه حل های موثرتر در محیط عمل و انجام وظایف شغلی شما شده است	۳.۳۴۹	۰.۹۶۴	۷	۱۸	۷۹	۴۹	۲۲

۳۲	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه موجب تشخیص صحیح مشکلات مربوط به شغلستان شده است	۳.۴۳۴	۰.۹۱۳	۳	۲۰	۷۲	۵۸	۲۲
۳۳	با گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه توانایی شما در ارائه راه حل های دقیق و منطقی در جهت حل مسائل مربوط به شغلستان افزایش یافته است	۳.۳۷۷	۰.۹۳۲	۵	۲۲	۶۸	۶۲	۱۸
۳۴	با گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه دانش مرتبط با شغل مورد تصدی شما افزایش یافته است	۳.۳۸۳	۰.۹۶۹	۷	۱۹	۷۰	۵۸	۲۱
۳۵	با گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه با نوآوری های جدید در حیطه کاری خود آشنا شده اید	۳.۳۶۶	۰.۸۸۶	۱	۲۷	۷۲	۵۷	۱۸
۳۶	با گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه با روشهای نوین انجام کار آشنا شده اید	۳.۳۹۴	۰.۸۶۴	۳	۱۶	۸۴	۵۳	۱۹
۳۷	با گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه آگاهی های عمومی شما افزایش یافته است	۳.۳۴۳	۰.۸۴۹	۳	۱۹	۸۳	۵۵	۱۵
۳۸	با گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه موجب به هنگام نگهداشتن دانش و اطلاعات شما با تغییر و تحولات جدید علمی و فنی گردیده است	۳.۴۹۱	۰.۹۲۸	۴	۱۹	۶۱	۶۹	۲۲
۳۹	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه موجب افزایش قدرت تجزیه و تحلیل مسائل در شما گردیده است	۳.۴۱۱	۰.۷۸۲	۱	۱۴	۸۷	۵۸	۱۵
۴۰	گذراندن دوره آموزشی تا چه اندازه توانسته است باعث بروز استعداد و توان بالقوه شما گردد	۴.۰۰۰	۰.۹۲۸	۴	۱۸	۶۵	۶۵	۲۳

برای شناسایی رابطه بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۲- همبستگی آموزش های ضمن خدمت و توانمند سازی روانشناختی

متغیرها	حجم نمونه	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
آموزش های ضمن خدمت و توانمند سازی روانشناختی	۱۷۵	۰/۵۸۰**	۰/۰۰

** رابطه در سطح ۹۵ درصد معنی دار است.

میزان ضریب همبستگی $0/580$ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار سطح معنی داری آزمون برابر $0/00$ می‌باشد و کمتر از $0/05$ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95% رابطه معنی داری بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت و توانمند سازی روانشناختی معلمان وجود دارد. بنابراین فرض صفر (H_0) به نفع فرض (H_1) رد می شود یعنی آموزش های ضمن خدمت بر توانمند سازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. برای پیش بینی توانمند سازی روانشناختی معلمان از روی آموزش های ضمن خدمت از روش رگرسیون استفاده شد.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون

متغیرهای وارد شده	R	R^2	R^2 تعدیل یافته	خطای معیار	F	df	β ضرایب استاندارد	آزمون t	سطح معنی داری
آموزش های ضمن خدمت	$0/580$	$0/336$	$0/332$	$0/066$	$87/495^{**}$	$1, 173$	$0/580$	$9/354$	$0/000$

R بیانگر همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته است. ضریب R^2 بیانگر واریانس تبیین شده متغیر وابسته به وسیله ترکیب متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. R^2 تعدیل یافته نشانگر محافظه کارانه تر از واریانس تبیین شده است. آموزش های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود $0/332$ از تغییرات توانمند سازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی ($9/354$) آموزش های ضمن خدمت بر توانمند سازی روانشناختی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۱: آموزش های ضمن خدمت در بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد

H_0 : آموزش های ضمن خدمت بر بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش ندارد.

H_1 : آموزش های ضمن خدمت بر بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد.

جهت اندازه گیری بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی از سه گویه استفاده شده است.

جدول ۴- شاخصهای توصیفی گویه های بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی

میانگین	انحراف معیار	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
گویه	میانگین	انحراف معیار	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم
میانگین	انحراف معیار	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم

۶	۲۰	۶۸	۴۹	۳۲	۱۰۰۲۴	۲۰۵۳۷	۱	بواسطه هدفمندی برنامه های واحد کاری ام، کاری را که انجام می دهم برایم بسیار مهم است.
۶	۲۷	۷۹	۴۶	۱۷	۰۰۹۴۲	۲۰۷۶۶	۲	برنامه های سازمان طوری طراحی شده است که احساس می کنم فعالیتهای کاری برایم معنی دار هستند.
۱۰	۳۴	۸۸	۳۳	۱۰	۰۰۹۱۶	۳۰۰۰۶	۳	موفقیت های حاصل از اجرای برنامه هایی که من در آن دخالت داشته ام، انجام کار را برایم با اهمیت و معنی دار نموده است.
۲۲	۸۱	۲۳۵	۱۲۸	۵۹	۰۰۷۹۴	۲۰۷۷۰	کل	

رابطه بین آموزش های ضمن خدمت با بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام بررسی شده است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۵- همبستگی آموزش های ضمن خدمت با بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی

متغیرها	حجم نمونه	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
آموزش های ضمن خدمت با بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی	۱۷۵	۰/۵۱۷**	۰/۰۰

** رابطه در سطح ۹۵ درصد معنی دار است.

میزان ضریب همبستگی ۰/۵۱۷ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می باشد. سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰ می باشد و چون کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی داری بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. بنابراین فرض صفر (H_0) به نفع فرض (H_1) رد می شود یعنی آموزش های ضمن خدمت بر بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. جهت پیش بینی بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان از رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

جدول ۶- نتایج تحلیل رگرسیون

متغیرهای وارد شده	R	R^2	R^2 تعدیل یافته	خطای معیار	F	df	β ضرایب استاندارد	آزمون t	سطح معنی داری
-------------------	---	-------	-------------------	------------	---	----	-------------------------	---------	---------------

آموزش های ضمن خدمت	۰/۵۱۷	۰/۲۶۸	۰/۲۶۳	۰/۰۸۰	۶۳/۲۵۱**	۱،۱۷۳	۰/۵۱۷	۷/۹۵۳	۰/۰۰۰
--------------------	-------	-------	-------	-------	----------	-------	-------	-------	-------

آموزش های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود ۰/۲۶۳ از تغییرات بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی (۷/۹۵۳) آموزش های ضمن خدمت بر بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۲: آموزش های ضمن خدمت در بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد.

H0: آموزش های ضمن خدمت بر بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش ندارد.

H1: آموزش های ضمن خدمت بر بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد.

جهت اندازه گیری بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی از دو گویه استفاده شده است.

جدول ۷- شاخصهای توصیفی گویه های بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی

ردیف	گویه	میانگین	انحراف معیار	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۴	بازخورد مدیریت باعث شده احساس کنم بر آنچه در واحد کاری ام اتفاق می افتد، تاثیر چشمگیری داشته باشم.	۲.۷۰۹	۱.۰۰۹	۲۸	۳۵	۷۵	۳۴	۳
۵	اختیارات و امکاناتی که مدیریت به من داده است باعث شده احساس کنم بر آنچه در واحد کاری ام اتفاق می افتد کنترل زیادی دارم.	۲.۸۰۰	۱.۰۴۲	۲۵	۳۳	۷۷	۳۲	۸
	کل	۲.۷۵۴	۰.۸۸۰	۵۳	۶۸	۱۵۲	۶۶	۱۱

رابطه بین آموزش های ضمن خدمت با بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام بررسی شده است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۸- همبستگی آموزش های ضمن خدمت با بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی

متغیرها	حجم نمونه	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
---------	-----------	----------------	---------------

آموزش های ضمن خدمت با بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی	۱۷۵	۰/۴۳۳**	۰/۰۰
--	-----	---------	------

** رابطه در سطح ۹۵ درصد معنی دار است.

میزان ضریب همبستگی ۰/۴۳۳ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می باشد. سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰ می باشد و چون کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی داری بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. بنابراین فرض صفر (H_0) به نفع فرض (H_1) رد می شود یعنی آموزش های ضمن خدمت بر بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. جهت پیش بینی بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان از رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

جدول ۹- نتایج تحلیل رگرسیون

متغیرهای وارد شده	R	R^2	R^2 تعدیل یافته	خطای معیار	F	df	ضرایب استاندارد β	آزمون t	سطح معنی داری
آموزش های ضمن خدمت	۰/۴۳۳	۰/۱۸۷	۰/۱۸۳	۰/۰۸۸	۳۹/۸۹۳**	۱،۱۷۳	۰/۴۳۳	۶/۳۱۶	۰/۰۰۰

آموزش های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود ۰/۱۸۳ از تغییرات بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی (۶/۳۱۶) آموزش های ضمن خدمت بر بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۳: آموزش های ضمن خدمت در بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد.

H_0 : آموزش های ضمن خدمت بر بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش ندارد.

H_1 : آموزش های ضمن خدمت بر بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد.

جهت اندازه گیری بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی از چهار گویه استفاده شده است.

جدول ۱۰- شاخصهای توصیفی گویه های بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی

ردیف	گویه	میانگین	انحراف معیار	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۶	استفاده از برنامه های مشارکت کارکنان باعث شده است به قابلیت هایم برای انجام دادن موفقیت آمیز کار اطمینان پیدا کنم.	۲.۷۰۹	۱.۰۸۰	۲۹	۴۱	۶۴	۳۴	۷
۷	برنامه های آموزش کارکنان باعث شده است که در مهارتهای مورد نیاز شغلم تسلط کافی پیدا کنم.	۲.۸۱۷	۱.۰۶۴	۲۳	۴۱	۶۴	۳۹	۸
۸	استفاده مستمر مدیریت از نظرات و پیشنهادهایم، موجب افزایش ظرفیت شغلی ام گردیده است.	۲.۹۲۶	۱.۰۰۳	۱۲	۴۷	۷۰	۳۴	۱۲
۹	سازمان اطمینان لازم در مورد توانایی ام برای انجام دادن کار را در من بوجود آورده است.	۲.۸۷۴	۱.۰۷۲	۲۲	۳۵	۷۳	۳۳	۱۲
کل		۲.۸۳۱	۰.۸۲۰	۸۶	۱۶۴	۲۷۱	۱۴۰	۳۹

رابطه بین آموزش های ضمن خدمت با بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام بررسی شده است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱۱- همبستگی آموزش های ضمن خدمت با بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی

متغیرها	حجم نمونه	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
آموزش های ضمن خدمت با بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی	۱۷۵	۰/۴۷۶**	۰/۰۰

** رابطه در سطح ۹۵ درصد معنی دار است.

میزان ضریب همبستگی ۰/۴۷۶ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می باشد. سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰ می باشد و چون کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی داری بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. بنابراین فرض صفر (H_0) به نفع فرض (H_1) رد می شود یعنی آموزش های ضمن خدمت بر بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس

ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. جهت پیش بینی بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان از رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

جدول ۱۳- نتایج تحلیل رگرسیون

متغیرهای وارد شده	R	R ²	R ² تعدیل یافته	خطای معیار	F	df	β ضرایب استاندارد	آزمون t	سطح معنی داری
آموزش های ضمن خدمت	۰/۴۷۶	۰/۲۲۷	۰/۲۲۲	۰/۰۸۳	۵۰/۶۹۹**	۱،۱۷۳	۰/۴۷۶	۷/۱۲۰	۰/۰۰۰

آموزش های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود ۰/۲۲۲ از تغییرات بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی (۷/۱۲۰) آموزش های ضمن خدمت بر بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی ۴: آموزش های ضمن خدمت در بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد

H₀: آموزش های ضمن خدمت بر بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش ندارد.

H₁: آموزش های ضمن خدمت بر بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد.

جهت اندازه گیری بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی از سه گویه استفاده شده است.

جدول ۱۴- شاخصهای توصیفی گویه های بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی

ردیف	گویه	میانگین	انحراف معیار	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱۰	سازمان اختیارات لازم را در مورد تصمیم گیری درباره چگونگی نحوه انجام کار را، به من داده است.	۲/۶۸۶	۱/۰۳۰	۲۶	۴۸	۵۹	۳۹	۳
۱۱	واحد کاری به من فرصت می دهد، در مورد چگونگی انجام دادن کارم تصمیم بگیرم.	۲/۶۵۱	۱/۰۴۷	۲۸	۴۸	۶۱	۳۳	۵

۴	۴۱	۶۳	۴۴	۲۳	۱۰۲۴	۲۰۷۶۶	مدیریت، فرصت قابل توجهی برای آزادی و استقلال در نحوه انجام کار را به من داده است.	۱۲
۱۲	۱۱۳	۱۸۳	۱۴۰	۷۷	۰۸۳۷	۲۰۷۰۱	کل	

رابطه بین آموزش های ضمن خدمت با بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام بررسی شده است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱۵- همبستگی آموزش های ضمن خدمت با بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی

متغیرها	حجم نمونه	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
آموزش های ضمن خدمت با بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی	۱۷۵	۰/۴۸۸**	۰/۰۰

** رابطه در سطح ۹۵ درصد معنی دار است.

میزان ضریب همبستگی ۰/۴۸۸ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می باشد. سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰ می باشد و چون کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی داری بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. بنابراین فرض صفر (H_0) به نفع فرض (H_1) رد می شود یعنی آموزش های ضمن خدمت بر بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. جهت پیش بینی بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان از رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

جدول ۱۶- نتایج تحلیل رگرسیون

متغیرهای وارد شده	R	R^2	R^2 تعدیل یافته	خطای معیار	F	df	ضرایب استاندارد β	آزمون t	سطح معنی داری
آموزش های ضمن خدمت	۰/۴۸۸	۰/۲۳۸	۰/۲۳۴	۰/۰۸۳	۵۰/۰۳۸**	۱، ۱۷۳	۰/۴۸۸	۷/۳۵۱	۰/۰۰۰

آموزش های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود ۰/۲۳۴ از تغییرات بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی (۷/۳۵۱) آموزش های ضمن خدمت بر بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی ۵: آموزش های ضمن خدمت در بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد

H₀: آموزش های ضمن خدمت بر بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش ندارد.

H₁: آموزش های ضمن خدمت بر بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد.

جهت اندازه گیری بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی از هفت گویه استفاده شده است.

جدول ۱۷- شاخصهای توصیفی گویه های بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی

ردیف	گویه	میانگین	انحراف معیار	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱۳	نتایج برنامه های واحد کاری نشان داده که نقش مهمی در آنچه در سازمانم رخ می دهد دارم.	۲.۶۲۳	۱.۰۱۷	۳۱	۴۰	۷۱	۳۰	۳
۱۴	در این سازمان به کار گروهی و عضویت در تیم اهمیت زیادی داده می شود.	۲.۶۹۷	۱.۰۱۷	۲۶	۴۰	۷۷	۲۵	۷
۱۵	در تصمیم گیری های مرتبط با وظیفه ام مشارکت می کنم.	۲.۸۴۶	۰.۹۸۸	۱۶	۴۵	۷۲	۳۴	۸
۱۶	احساس می کنم در سازمان به نظرات افراد اهمیت داده می شود.	۲.۹۲۶	۰.۹۲۰	۱۵	۳۰	۸۹	۳۵	۶
۱۷	از مهارتها و استعدادهای من در اجرای فعالیتهای استفاده می شود.	۲.۷۴۹	۱.۰۲۸	۲۸	۳۳	۷۲	۳۹	۳

۹	۲۰	۷۴	۴۴	۲۸	۱۰۴۲	۲۶۴۶	در این سازمان از سبک مدیریت مشارکتی استفاده می شود.	۱۸
۱۰	۳۴	۷۵	۴۳	۱۳	۰۹۷۹	۲۹۱۴	به من فرصت و آزادی عمل داده می شود تا در خصوص شیوه انجام کارها اظهار نظر کنم.	۱۹
۴۶	۲۱۷	۵۳۰	۲۷۵	۱۵۷	۰۷۴۹	۲۷۷۱	کل	

رابطه بین آموزش های ضمن خدمت با بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام بررسی شده است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱۸- همبستگی آموزش های ضمن خدمت با بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی

متغیرها	حجم نمونه	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
آموزش های ضمن خدمت با بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی	۱۷۵	۰/۵۴۷**	۰/۰۰

** رابطه در سطح ۹۵ درصد معنی دار است.

میزان ضریب همبستگی ۰/۴۸۸ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می باشد. سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰ می باشد و چون کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی داری بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. بنابراین فرض صفر (H_0) به نفع فرض (H_1) رد می شود یعنی آموزش های ضمن خدمت بر بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. جهت پیش بینی بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان از رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

جدول ۱۹- نتایج تحلیل رگرسیون

متغیرهای وارد شده	R	R ²	R ² تعدیل یافته	خطای معیار	F	df	ضرایب استاندارد	آزمون t	سطح معنی داری
آموزش های ضمن	۰/۵۴۷	۰/۲۹۹	۰/۲۹۵	۰/۰۸۰	۷۳/۹۱۳**	۱،۱۷۳	۰/۵۴۷	۸/۵۹۷	۰/۰۰۰

									خدمت
--	--	--	--	--	--	--	--	--	------

آموزش های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود ۰/۲۹۵ از تغییرات بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی (۸/۵۹۷) آموزش های ضمن خدمت بر بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی تاثیر دارد.

نتیجه گیری

فرضیه اصلی: آموزش های ضمن خدمت در توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد.

برای آزمون رابطه بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت و توانمند سازی روانشناختی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته های تحقیق در زمینه (آموزش های ضمن خدمت در توانمندسازی روانشناختی معلمان) حاکی از آن است که میزان ضریب همبستگی ۰/۵۸۰ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می باشد. می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی داری بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت و توانمند سازی روانشناختی معلمان وجود دارد. آموزش های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود ۰/۳۳۲ از تغییرات توانمند سازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی (۹/۳۵۴) آموزش های ضمن خدمت بر توانمند سازی روانشناختی تاثیر دارد.

در بخش تحلیل عاملی تاییدی؛ مقدار آماره آزمون معنی دار بودن ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت ۶,۶۷۲ و سطح معنی داری مربوط به آن ۰,۰۰۰ به دست آمده است که از ۰,۰۵ کوچکتر است لذا نتیجه می شود که آموزش های ضمن خدمت در توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. همچنین، مقدار ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت ۰,۵۸۹ برآورد شده است که مقداری مثبت است و نشان می دهد که اثربخشی آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی روانشناختی رابطه مستقیم و معنی داری با یکدیگر دارند. در تبیین این یافته می توان گفت؛ میزان توانمندسازی در کارکنانی که آموزش ضمن خدمت را اثر بخش میدانند بیشتر از کارکنانی است که آموزش ضمن خدمت را اثر بخش نمیدانند. این یافته ها با یافته های مشابه تاج محمود علوی نژاد (۱۳۹۲)، سرفرازی و همکاران (۱۳۹۳)، همخوانی دارد. بنابراین می توان چنین استنباط کرد که آموزش های ضمن خدمت باعث افزایش میزان قدرت تصمیم گیری مدیران به صورت درست و منطقی می شود. این یافته با نتایج پژوهشهای پرموز (۱۳۹۲)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۰)، خلخالی و همکاران (۱۳۹۰)، نکوئی مقدم و میر رضائی (۱۳۸۴) و خطیبی (۱۳۸۱) در داخل کشور و با یافته های دورنر (۲۰۱۱)، فلک هامر و وایز (۲۰۱۱) و چیسرالو (۲۰۰۵) در خارج از کشور همسو است. نتایج حاصل از مقایسه ی میانگین زوجی ابعاد توانمندسازی در دوره های آموزش مجازی ضمن خدمت نشان داد بین میانگین ابعاد احساس شایستگی، احساس خودمختاری و تأثیرگذاری کارکنان در سازمان بعد از شرکت در دوره ها رابطه وجود دارد. امروزه یکی از مهم ترین عوامل بهره وری سازمان ها، منابع انسانی آنها محسوب می شوند. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین منظور همواره هزینه های هنگفتی از سوی دولت ها صرف می شود. در این راستا، مسئولیت عمده و زیر بنایی پرورش نیروی انسانی سالم و کارآمد برای جامعه بر عهده آموزش و پرورش نهاده شده است. بدیهی است زمانی بهره وری در این سازمان اتفاق می افتد که نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش، خود از قابلیت های لازم برخوردار باشند. بدین منظور سازمان آموزش و پرورش همواره در پی بالندگی مهم ترین سرمایه سازمانی خود، یعنی معلمان بوده است. بهینه سازی نیروی انسانی از طریق آموزش های ضمن خدمت یکی از رویکردهایی است که برای آشنا سازی معلمان با وظایف و اهداف تعیین شده و نیز به روز رسانی دانش، مهارت ها و توانایی های آنها مورد توجه قرار گرفته است. این برنامه می تواند موجب آمادگی آنها در تنظیم فعالیت هایشان شود. تغییر ارزشیابی سنتی یا کمی به ارزشیابی توصیفی یا کیفی، لزوم این آموزش ها را دو چندان کرده است. با توجه به اینکه نظام ارزشیابی آموزش و پرورش به مرور زمان در حال تغییر می باشد و در چند سال آینده کلیه مقاطع

تحصیلی را در بر خواهد داشت، این نیاز احساس می شود که دوره های آموزشی ضمن خدمتی که تا بحال برگزار شده است مورد بررسی قرار گیرد و معایب و مزایای آن جهت دوره های آتی تعیین گردد و در برنامه ها لحاظ شود.

فرضیه فرعی اول: آموزش های ضمن خدمت در بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد

برای آزمون رابطه بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت در بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته های تحقیق در زمینه (آموزش های ضمن خدمت در بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان) حاکی از آن است، میزان ضریب همبستگی $0/517$ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می باشد. می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95% رابطه معنی داری بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. آموزش های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود $263/0$ از تغییرات بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی ($7/953$) آموزش های ضمن خدمت بر بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی تاثیر دارد.

در بخش تحلیل عاملی تاییدی؛ مقدار آماره آزمون معنی دار بودن ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت 6.972 و سطح معنی داری مربوط به آن $0,000$ به دست آمده است که از $0,05$ کوچکتر است لذا نتیجه می شود که آموزش های ضمن خدمت در بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. همچنین، مقدار ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت 0.820 برآورد شده است که مقداری مثبت است و نشان می دهد که اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر بعد معناداری شغل توانمندسازی روانشناختی تاثیر مستقیم و معنی داری دارد. امروزه موفقیت قابل توجه و پیوسته ای یک سازمان به شدت به سرمایه ی انسانی موجود در قالب کارکنان متکی است که این امر از طریق توانمندسازی شغلی کارکنان میسر میشود. از آنجاکه این ابعاد نقش مؤثری در اثربخشی کارکنان ایفا میکنند، لذا، نقش و اهمیت اینگونه آموزشها قابل توجه تأمل است. باین حال، در میانگین ابعاد معناداری و اعتماد قبل و بعد از شرکت در دوره ها تفاوت آماری معناداری مشاهده نشده است. این امر می تواند ناشی از عواملی همچون نبود حس همکاری گروهی و نگرش منفی نسبت به شغل، عدم باور کارکنان نسبت به توانایی های خود و غیره باشد. ازاین رو، استفاده از آموزش های مناسب و غنی سازی محتوای آموزشی از طریق گنجاندن مطالبی در جهت افزایش احساس معناداری و اعتماد در بین کارکنان توصیه می گردد. در زمینه همسویی این یافته های پژوهش با سایر پژوهش های مشابه، به موارد زیر میتوان اشاره کرد: ریچاد سانسون (۲۰۰۷) پژوهشی در زمینه توسعه و بررسی سیستم ارزیابی اثربخشی آموزشی پرداخت که میتواند در هر برنامه آموزشی در صنعت مورد استفاده قرار گیرد. نتایج نشان داد که در اثربخشی اهداف آموزشی به شاخصهایی از قبیل، نیازهای اولیه شغلی کارکنان، اهداف عملکرد، پیشنهاد یک راه حل معتبر، خلاصه ای از اثربخشی آموزشی، خلاصه ای از ارزیابی و اصلاح طرح مؤثرند.

فرضیه فرعی دوم: آموزش های ضمن خدمت در بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد

برای آزمون رابطه بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت در بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته های تحقیق در زمینه (آموزش های ضمن خدمت در بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان) حاکی از آن است، میزان ضریب همبستگی $0/433$ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می باشد. می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95% رابطه معنی داری بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. آموزش های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود $183/0$ از تغییرات بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی ($6/316$) آموزش های ضمن خدمت بر بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی تاثیر دارد.

در بخش تحلیل عاملی تاییدی؛ مقدار آماره آزمون معنی دار بودن ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت $6,885$ و سطح معنی داری مربوط به آن $0,000$ به دست آمده است که از $0,05$ کوچکتر است لذا نتیجه می شود که آموزش های ضمن

خدمت در بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. همچنین، مقدار ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت ۰,۷۹۷ برآورد شده است که مقداری مثبت است و نشان می‌دهد که اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر بعد موثر بودن توانمندسازی روانشناختی تاثیر مستقیم و معنی داری دارد. به طور خلاصه مطالب بیان شده نشان می‌دهد که توانمندسازی نیروی انسانی از طریق اجرای دوره‌های آموزشی میسر می‌باشد و سازمان موظف است که کارکنان خود را برای فعالیتهای دستگاه و آماده سازی آنان برای قبول مسئولیتهای مختلف آموزش دهد. با آموزش میتوان سطح دانش تخصصی افراد را بالا برد تا بتوانند وظایف خویش را انجام دهند و برای مسئولیتهای بالاتر بهتر آماده شوند. همچنین اجرای برنامه‌های آموزش و بهسازی میتواند نیاز به نیروی انسانی متخصص را در آینده برطرف ساخته، تضمینی برای حل مشکلات آنها باشد. از طرفی برگزاری این دوره‌ها باعث بینش و بصیرت عمیقتر دانش، توانایی و مهارت بیشتر کارکنان در سازمان برای اجرای وظایف محوله گردیده و در نتیجه موجب نیل به اهداف سازمانی با کارایی و ثمربخشی بهتر و بیشتر میشود، همچنین سبب میشود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، به طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. نتایج به دست آمده از این فرضیه همسو با نتایج به دست آمده از پژوهشهای نادری و همکاران (۱۳۸۷)، بیانی (۱۳۸۷)، خطیبی (۱۳۸۱)، جزینی (۱۳۸۵)، ویو و شرت (۱۹۹۶)، موریس (۱۹۹۶)، اسپرتیزر (۱۹۹۵)، فوکس (۱۹۹۸)، تکلری (۱۳۸۹)، اسلامی و همکاران (۱۳۹۰)، برزیگر (۱۳۹۱)، قائدامینی (۱۳۹۲) و آنگی (۱۹۹۰) همسو می‌باشد. آنگی در پژوهشی به منظور ایجاد سیستمی که میزان یادگیری کارکنان را تعیین کند در شرکت ایکس رکس آغاز به کار کرد. از آنجا که اولین پیامد یادگیری بود، در سه سطح ارزیابی انجام شد که با نیت اصلی نیروی کار و انتقال آموزش فراگرفته شده به شغل مورد ارزیابی قرار گرفت. با این سیستم کارکنان میتوانند استانداردهای شایستگی خود را بالا ببرند؛ و از این طریق به افزایش اعتبار نیروی انسانی در سازمان کمک کنند. اگرچه این ابزار برای پاداش یا تشویق بکار نرفته است، ولی بسیار توسعه دهنده است و کارکنان را آماده میکند که بتوانند در محیطی رها از ترس و استرس رشد یابند.

فرضیه فرعی سوم: آموزش های ضمن خدمت در بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد

برای آزمون رابطه بین دو متغیر آموزش‌های ضمن خدمت در بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته‌های تحقیق در زمینه (آموزش‌های ضمن خدمت در بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان) حاکی از آن است، میزان ضریب همبستگی ۰/۴۷۶ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌داری بین دو متغیر آموزش‌های ضمن خدمت با بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. آموزش‌های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود ۰/۲۲۲ از تغییرات بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی (۷/۱۲۰) آموزش‌های ضمن خدمت بر بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی تاثیر دارد.

در بخش تحلیل عاملی تاییدی؛ مقدار آماره آزمون معنی دار بودن ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت ۷,۲۰۷ و سطح معنی داری مربوط به آن ۰,۰۰۰ به دست آمده است که از ۰,۰۰۵ کوچکتر است لذا نتیجه می‌شود که آموزش‌های ضمن خدمت در بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. همچنین، مقدار ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت ۰,۸۹۱ برآورد شده است که مقداری مثبت است و نشان می‌دهد که اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر بعد احساس شایستگی توانمندسازی روانشناختی تاثیر مستقیم و معنی داری دارد. در حقیقت آموزش ضمن خدمت یکی از مؤثرترین ابزارهای مدیران برای مقابله با تغییرات محیطی بوده و ضامن ارایه مناسب خدمات می‌باشد؛ چنان که منظم و هدفمند و در راستای نیازهای واقعی کارکنان تدوین و اجراء شود، نه تنها عملکرد کارکنان و سازمان را بالا میبرد، بلکه بهبود مهارت‌های مدیران و افزایش رضایت کارکنان و ارباب رجوع را نیز در پی خواهد داشت؛ اما بعد مهمتر آموزش ضمن خدمت آن است که اجرای این آموزشها باعث اثربخشی و افزایش بهره‌وری شده، کارایی را بالا برده و

سطح توانایی کارکنان را افزایش میدهد در نهایت با تعلیم مهارتهای ضروری به کارکنان، مدیران قادر خواهند بود میزان بهره-وری کار را افزایش دهند.

فرضیه فرعی چهارم: آموزش های ضمن خدمت در بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد

برای آزمون رابطه بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت در بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته های تحقیق در زمینه (آموزش های ضمن خدمت در بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان) حاکی از آن است، میزان ضریب همبستگی $0/488$ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می باشد. می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95% رابطه معنی داری بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. آموزش های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود $0/234$ از تغییرات بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی ($7/351$) آموزش های ضمن خدمت بر بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی تاثیر دارد.

در بخش تحلیل عاملی تاییدی؛ مقدار آماره آزمون معنی دار بودن ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت $6,635$ و سطح معنی داری مربوط به آن $0,000$ به دست آمده است که از $0,05$ کوچکتر است لذا نتیجه می شود که آموزش های ضمن خدمت در بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. همچنین، مقدار ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت $0,740$ برآورد شده است که مقداری مثبت است و نشان می دهد که اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر بعد حق انتخاب توانمندسازی روانشناختی تاثیر مستقیم و معنی داری دارد. همچنین همانگونه که نتایج تحقیق پرموز (1392) نشان داد به روز نمودن دانش به موجب آموزش ضمن خدمت بیشترین اهمیت و انگیزه را به کارمند در رسیدن به دانش جدید جهت رفع مشکلات می هد و استقرار نشام آموزش ضمن خدمتم مجازی به میزان زیادی با این نیاز ها در زمینه دانش، نگرش و مهارت انطباق دارد. بنابر این آموزش ضمن خدمت مجازی موجب تقویت مهارت های گوناگون کارکنان متناسب با نیازهای شغلی آن ها می شود.

فرضیه فرعی پنجم: آموزش های ضمن خدمت در بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد

برای آزمون رابطه بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت در بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته های تحقیق در زمینه (آموزش های ضمن خدمت در بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان) حاکی از آن است، میزان ضریب همبستگی $0/488$ بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می باشد. می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95% رابطه معنی داری بین دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. آموزش های ضمن خدمت در مجموع قادر به پیش بینی حدود $0/295$ از تغییرات بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان هستند و براساس آماره تی ($8/597$) آموزش های ضمن خدمت بر بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی تاثیر دارد.

در بخش تحلیل عاملی تاییدی؛ مقدار آماره آزمون معنی دار بودن ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت $6,695$ و سطح معنی داری مربوط به آن $0,000$ به دست آمده است که از $0,05$ کوچکتر است لذا نتیجه می شود که آموزش های ضمن خدمت در بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نقش دارد. همچنین، مقدار ضریب متغیر اثربخشی آموزش ضمن خدمت $0,753$ برآورد شده است که مقداری مثبت است و نشان می دهد که اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر بعد احساس اعتماد به نفس توانمندسازی روانشناختی تاثیر مستقیم و معنی داری دارد. در این بخش پس از بررسی کلی متغیرهای پژوهش در قسمت توصیفی به بررسی رابطه خطی بین اثربخشی آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام و ابعاد آن با استفاده از مدل رگرسیون پرداخته شد. نتایج حاکی از این موضوع بود که اثربخشی آموزش ضمن خدمت رابطه مستقیم و معنی داری با توانمندسازی روانشناختی و

همه ابعاد آن داشته است. در این بخش پس از بررسی کلی متغیرهای پژوهش در قسمت توصیفی به بررسی رابطه خطی بین اثربخشی آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی روانشناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام و ابعاد آن با استفاده از مدل رگرسیون پرداخته شد. نتایج حاکی از این موضوع بود که اثربخشی آموزش ضمن خدمت رابطه مستقیم و معنی داری با توانمندسازی روانشناختی و همه ابعاد آن داشته است. در تبیین نتایج یافته های این پژوهش می توان این گونه بیان داشت که یک سازمان موفق مجموعه ای است مرکب از انسانهایی با فکر و اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روز افزون سازمان در اختیار قرار می دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان وظیفه ای که انجام می دهد احساس مالکیت خواهد داشت. استفاده از توانی های بالقوه مناسب هر سازمانی مزیتی بزرگ بشمار می رود. آموزش و توانمند سازی کارکنان یکی از اهداف سازمانها می باشد و همیشه براین باور و بر این تبلیغات استوار است که بهره وری در گرو کارکنان تحصیل کرده و توانمند می باشد. همانگونه که دورنر (۲۰۱۱) نیز در تحقیق خود مشخص ساخت هدایت آموزش و توسعه مهارت های فن آوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان یک فاکتور کلیدی در موفقیت فرآیند آموزشی ضمن خدمت و افزایش بهره وری آنان در سازمان مؤثر است. با نگاهی به موقعیت فعلی کشورهای پیشرفته مشخص می شود که فناوری اطاعات و تکنولوژی ارتباطات در پیشرفت و توسعه همه جانبه آنان مدخلیت تام داشته است. از سویی دیگر، با توجه به ارتباط مستقیم و تنگاتنگ موجود میان توسعه و بهره وری می توان به روشنی اهمیت اطاعات و فناوری اطاعات را در مباحث حوزه بهره وری جستجو نمود. در این راستا خلخالی و همکارانش (۱۳۹۰) نشان دادند که کاربرد فن آوری اطلاعات و ارتباطات بر رشد حرفه ای و بهره وری در طول خدمت تأثیر مثبت دارد. آموزش به شیوه مجازی همچون کلیدی برای رشد دانش و فناوری، تصمیم گیری و مدیریت، تحقیق و توسعه، تولید و اشتغال، آموزش و پرورش، برنامه ریزی و قانون گذاری و سرانجام ساختن جهانی نو که در آن حداکثر بهره وری در استفاده از نیروهای بالقوه مادی و انسانی لحاظ شده است، می باشد. در این خصوص چیسرالو (۲۰۰۵) در پژوهش خود نشان داد که آموزش و بهسازی منابع انسانی یکی از راهکارهای اساسی و مؤثر در امر نگهداری و بهره وری نیروی انسانی محسوب می شود. بخصوص آموزش در محل کار، اطلاعاتی را به کارکنان ارائه می دهد و به آنها در ایجاد حفظ و امنیت محیط کار کمک می کند. بدیهی است با در اختیار داشتن فن آوری روز در آموزش بویژه آموزش مجازی نیروی انسانی و استفاده از این فناوری در زمان مناسب می تواند ضمن امکان افزایش صرفه جویی و جلوگیری از اتلاف منابع و دوباره کاری های غیرضروری و ایجاد زمانبندی مناسب تحت اختیار آموزش گیرنده (استفاده از آموزش ضمن خدمت در تمامی مکانها) باعث افزایش بهره وری در سازمان شود.

منابع

- ابطحی، حسین و عابسی، سعید (۱۳۹۱) توانمندسازی کارکنان، چاپ اول، تهران: مؤسسه [تحقیقات و آموزش مدیریت.
- امین، فرشته؛ رضانی، علی (۱۳۸۵) توانمندسازی راهبرد مدیریت بر مدیریت ناپذیرها، تهران، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- اورعی یزدانی، حمید. (۱۳۹۵) نگرش بر توانمندسازی. تهران: مطالعات بازرگانی
- بهرنگی، محمدرضا (۱۳۸۸). مدیریت آموزشی و آموزشگاهی- کاربرد نظریه های مدیریت در برنامه ریزی و نظارت، چاپ اول، تهران: نشر مؤدب.
- دسلر، گری. (۱۳۹۲) مبانی مدیریت منابع انسانی، علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.

- دلاور، علی. (۱۳۷۸). روش های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: انتشارات پیام نور. دی فاش، جیمز و جیمز هووئه. (۱۹۶۹). مدیریت مدارس - معانی و تئوری ها، ترجمه محمدعلی نائلی، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید مران
- سلیمان پور، جواد (۱۳۸۱) برنامه ریزی درسی آموزش ضمن خدمت در سازمانها، تهران انتشارات احسن.
- عبد الهی، بیژن ؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر ویرایش، چاپ اول.
- عبد الهی، بیژن (۱۳۸۴). توانمندسازی روانشناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۳۶، بهار و تابستان
- فتحی، کورش (1376) درآمدی بر برنامه ریزی آموزشی ضمن خدمت کارکنان، تهران انتشارات سرآمد کاوش بهار
- محمدی مقدم، یوسف و الوانی، سیدمهدی و حبیبی بدر آبادی، محبوبه (۱۳۹۱). الگوی جامع دانش آفرینی در سازمان های پلیسی. فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی، ۷(۴)، ۴۷۹-۵۰۰. پ
- محمدی، محمد (۱۳۹۰) برنامه های توانمندسازی کارکنان: رویکردها و فرایندها. فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره ۳۵ و ۳۶
- محمدی، محمد (۱۳۹۰) توانمندسازی کارکنان: رویکردها و فرایندها. فصلنامه مطالعات مدیریت شماره ۳۳ و ۳۴
- محمدی، داود (1383) برنامه ریزی آموزشهای ضمن خدمت کارکنان، انتشارات پیوند
- مفیدی، همیلتون؛ سنیمان، ردا (۱۳۸۴). کاربرد اینترنت به عنوان یک ابزار مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی. ترجمه مریم صراف زاده. ..نما مجله الکترونیکی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران. دوره پنجم، ۲، بهمن ۸۴.
- نادری، عزت اله. و سیف نراقی، مریم. (۱۳۸۳). روش های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. تهران: انتشارات بدر.
- نوروزیان، میثم (1384) کاربرد مدیریت دانش در بخش دولتی، نشریه تدبیر اردیبهشت ۸۴، شماره ۵۶
- هرسی، پ. بلانچارد، ک. (۱۳۸۷) مدیریت رفتار سازمانی (ترجمه قاسم کبیری). انتشارات: جهاد دانشگاهی خاندانعلیزاده، رفیه؛ کردنائیچ، اسدالله؛ فانی، علی اصغر؛ مشبکی، اصغر (۱۳۸۹) رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول؛ سال دوم، شماره ۳.
- Vogt, j. F., Murrel. K. L. (1990). Empowerment In Organization How To Spark Exceptional Performance University Associates. San Diego, CA..
- Menon, S.T.(2010).Empowerment, stress and satisfaction: an exploratory study of a call centre. leadership & organization development journal. Vol.24.No.3.P.131.
- Harley, B. (2015). The myth of Empowerment: Work Organization Hierarchy& Employee Autonomy in Contemporary Australian Work Places. The University of Melbourne, Australia.
- Ashforth, M(2009) Empowerment & Organizational Change. International Journal of Contemporary Hospitality Management 9(7): 325-333.

- Ai Noi & Youyan, G.M. (2014). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No 5.
- Nonaka, I. and H. Takeuchi (1995). "The knowledge – creating company: how Japanese companies create and dynamics of innovation?" New York: Oxford university press.
- Gold, A., Malhotra, A. and Segars, A. (2001). "Knowledge management: an organizational capabilities perspective". *Journal of management information systems* (18:1), PP: 185-214.
- Darroch, Jenny (2005). "Knowledge management, innovation and firm performance". *Journal of knowledge management*, Vol. 9, No. 3, PP: 101-115.
- Bose, R., Sugumaran, V. (2003) "Application of knowledge management technology in customer relationship management" *knowledge & process management*, 10(1), pp. 3-17. Davenport, T., Harris, J., Kohil, A. (2001) "How do they know their customers so well?" *MIT Sloan management review*, winter.