



دانشگاه پیام نور

واحد ری

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت ورزشی

عنوان پایان نامه :

ارتباط کارایی دوره های ضمن خدمت با رضایت شغلی معلمان

تربیت بدنی شهر قزوین

عیسی کمندی

استاد راهنما :

دکتر لقمان کشاورز

استاد مشاور :

دکتر حسین پورسلطانی زرنندی

۱۳۹۲/۱۰



اینجانب عیسی کمندی دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۹ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی گواهی می نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده ام . بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می دانم و جوابگوی آن خواهم بود.

دانشجو تأیید می نماید که مطالب مندرج دراین پایان نامه (رساله) نتیجه تحقیقات خودش می باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

اینجانب عیسی کمندی دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۹ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی گواهی می نمایم چنانچه براساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب و غیره نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله ، کتاب و غیره به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.


نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات ، آزمایشات و نو آوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می باشد.

۱۳۹۲/۱۰





تقدیم به حضرت صاب عصر ، صاب زمان ، صاب انسان

تقدیم به آیینه ی تمام نمای حضرت حق

تقدیم به وجود آن نازنین ، که پدر و مادرم و همسر

و این تن و جان ناقابل فدای دل به تنگ آمده اش

در پس پرده غیبت اوست .

تقدیم به او که با او معنا پیدا می کنم

و بی او هیچم .

تقدیر و شکر

سپاس و ستایش مخصوص خداست که هر آنچه در آسمانها و زمین است همه ملک اوست و عالم آخرت نیز، شکر و سپاس مخصوص اوست .

او حکیم و آگاهست و هر چه درون زمین رود و هر چه از زمین به در آید و هر چه از آسمان فرود آید و هر چه بر آسمان بالا رود همه را می داند و اوست که بر بندگان مهربان و بخشاینده است .

(سوره ی سبا آیه ۱ و ۲)

و بعد لازم می دانم از زحمات و راهنماییهای استاد معزز و محترم خود

جناب آقای دکتر لقمان کشاورز که بنده را در تهیه این پژوهش راهنمایی و

هدایت کردند صمیمانه تقدیر و شکر کنم و همچنین از راهنمایی های

جناب آقای دکتر حسین پور سلطانی زرنندی و زحمات داور محترم جناب آقای

دکتر ابوالفضل فراهانی کمال تشکر و قدر دانی را دارم

و توفیقات روز افزونشان را از درگاه خداوند منان خواستارم .

و از الطاف بی دریغ کلیه دوستان و همکارانی که بنده را یاری نمودند

صمیمانه تشکر و سپاس گذاری می نمایم .

امید است ماحصل این رهنمون ها را به مرحله عمل درآورم .

عیسی گمندی (۱۳۹۲) دی ماه سال ۱۳۹۲

چکیده

ارائه نشدن آموزش های مناسب ضمن خدمت و یا کارایی نداشتن این دوره ها موجبات کاهش مهارت های کاری، کم رنگ شدن هویت شغلی و بی معنا شدن کار برای معلمان تربیت بدنی فراهم کرده است. معلمان تربیت بدنی مدارس، مسئولیت های مختلف آموزشی و حرفه ای را به عهده دارند، با گذشت زمان انجام دادن این وظایف و مسئولیت ها تکراری و یکنواخت می شود و آنچه که می تواند روند این مسئولیت پذیری را دگرگون کند، آموزش های ضمن خدمت است. به این دلیل، پژوهش حاضر ارتباط کارایی دوره های ضمن خدمت با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهر قزوین در سال ۱۳۹۲ را بررسی می کند. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای است و ابتدا نسبت آماری مرد و زن در جامعه آماری که ۱۸۰ نفر بود مشخص گردید و به همین نسبت در نمونه آماری مرد و زن به صورت تصادفی از جامعه آماری بر اساس جدول مورگان به تعداد ۱۱۸ (۷۰ نفر مرد و ۴۸ نفر زن) نفر انتخاب شدند. برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش (کارایی دوره های ضمن خدمت و رضایت شغلی) از پرسش نامه آموزش ضمن خدمت محقق ساخته و پرسشنامه توصیف کننده شغل (JDI) اسمیت، کندال و هالین استفاده شد. یافته های حاصل از پژوهش حاکی از آن است که بین کارایی دوره های ضمن خدمت با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی ارتباط معناداری وجود دارد. این همبستگی در سطح $\alpha = 0/01$ با مقدار r (۰/۳۷۱) معنادار است و بین کارایی دوره های ضمن خدمت در بین معلمان زن و مرد اختلاف معناداری وجود ندارد و همچنین نشان می دهد که بین رضایت شغلی در بین معلمان زن و مرد اختلاف معناداری وجود ندارد.

کلید واژه ها :

کارایی دوره های ضمن خدمت، رضایت شغلی و معلمان تربیت بدنی



فصل اول

۱	مقدمه
۴	بیان مسئله
۸	اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۰	اهداف تحقیق
۱۰	هدف کلی
۱۰	اهداف اختصاصی
۱۰	سئوالات پژوهشی
۱۱	فرضیه های تحقیق
۱۱	محدوده تحقیق
۱۱	محدودیت های خارج از کنترل محقق
۱۲	تعریف علمی واژگان و اصطلاحات
۱۳	تعریف عملیاتی واژگان و اصطلاحات

فصل دوم

۱۴	مقدمه
۱۴	تعریف آموزش

۱۴	مفهوم آموزش ضمن خدمت
۱۵	اهمیت آموزش ضمن خدمت
۱۵	ضرورت دوره های آموزش ضمن خدمت
۱۶	اهداف آموزش های ضمن خدمت
۱۷	انواع آموزش های ضمن خدمت
۱۹	روش های آموزش ضمن خدمت
۲۰	انواع برنامه های آموزشی از نظر عنوان
۲۱	انواع برنامه های آموزشی از نظر محتوی
۲۱	انواع برنامه های آموزشی از نظر مدت
۲۲	توانایی شغلی
۲۳	رضایت شغلی
۲۵	اهمیت رضایت شغلی
۲۶	رضایت شغلی
۲۷	میزان در آمد عاملی در انتخاب شغل
۲۸	رابطه شخصیت متناسب با موفقیت شغلی
۲۹	عوامل موثر در رضایت شغلی

۳۲	افزایش رضایت شغلی
۳۲	غنی‌سازی شغلی
۳۳	مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها
۳۳	زمان کاری شناور
۳۴	سابقه تحقیق
۴۶	جمع‌بندی مبانی نظری تحقیق

فصل سوم

۵۰	مقدمه
۵۰	طرح تحقیق
۵۰	جامعه مورد مطالعه
۵۱	حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
۵۱	روش و ابزار گردآوری اطلاعات
۵۲	معرفی ابزار پژوهش
۵۵	روش‌های آماری



فصل چهارم

۵۶	مقدمه
۵۶	شاخص های توصیفی مربوط به متغیر های پژوهش
۶۵	بررسی نرمال بودن داده ها
۶۵	بررسی سئوالات پژوهش
۶۷	فرضیه ۱
۶۹	فرضیه ۲
۷۰	فرضیه ۳

فصل پنجم

۶۹	مقدمه
۶۹	خلاصه تحقیق
۷۱	بحث و نتیجه گیری
۷۶	محدودیت های تحقیق
۷۶	پیشنهادات
۷۷	پیشنهادات برخاسته از تحقیق
۷۹	پیشنهادات تحقیقی برای محققان آینده

پیوست ها

۸۰ پرسش نامه کارایی دوره های ضمن خدمت

۸۳ پرسش نامه رضایت شغلی

۸۶ منابع

فهرست جداول و نمودارها

- ۵۶ جدول شماره ۱
فراوانی و درصد جنسیت، وضعیت تاهل و سن شرکت کننده گان در پژوهش
- ۵۷ جدول شماره ۲
فراوانی و درصد مدرک تحصیلی و سابقه شغلی شرکت کننده گان در پژوهش
- ۵۸ جدول شماره ۳
میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای رضایت شغلی و کارایی ضمن خدمت شرکت کننده گان
- ۶۳ جدول شماره ۴
آزمون کلموگروف اسمیرف برای بررسی نرمال بودن داده ها
- ۶۴ جدول شماره ۵
آزمون تی تک گروهی برای مقایسه میانگین متغیر کارایی ضمن خدمت در نمونه و جامعه
- ۶۴ جدول شماره ۶
آزمون تی تک گروهی برای مقایسه میانگین متغیر رضایت شغلی در نمونه و جامعه
- ۶۵ جدول شماره ۷
ضریب رگرسیون برای پیش بینی رضایت شغلی از روی کارایی دوره های ضمن خدمت
- ۶۷ جدول شماره ۸
آزمون تی مستقل برای کارایی دوره های ضمن خدمت در بین زنان و مردان
- ۶۸ جدول شماره ۹
آزمون تی مستقل برای رضایت شغلی در بین زنان و مردان

فهرست جداول و نمودارها

۵۹	نمودار شماره ۱
	کارایی ضمن خدمت
۵۹	نمودار شماره ۲
	رضایت از کار در شغل فعلی
۶۰	نمودار شماره ۳
	رضایت از همکاران در شغل فعلی
۶۰	نمودار شماره ۴
	رضایت از شرایط پرداخت در شغل فعلی
۶۱	نمودار شماره ۵
	رضایت از شرایط محیط کار در شغل فعلی
۶۱	نمودار شماره ۶
	رضایت از فرصت های ارتقا در شغل فعلی
۶۲	نمودار شماره ۷
	رضایت از سرپرست در شغل فعلی
۶۲	نمودار شماره ۸
	رضایت شغلی کلی
۶۶	نمودار شماره ۹

نمودار پراکندگی رضایت شغلی و کارایی دوره های ضمن خدمت



فصل اول
کلیات تحقیق

۱-۱) مقدمه

به طور کلی بقا و دوام و پیشرفت هر جامع ای به کارایی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه بستگی دارد، هر کشور به استادان و معلمان با انگیزه که از حرفه خود راضی هستند به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد، تا بتواند جوانان خود را در قالب نظام تعلیم و تربیت خود پرورش دهد و برای آینده ای بهتر آماده کند (عماد زاده، ۱۳۶۹). هدف آموزش و پرورش، تعلیم و تربیت افراد بیشتر است و با توجه به ابزاری که در اختیار دارد، سعی می کند دگرگونی های مطلوبی را در افراد ایجاد کرده، استعداد های آنها را شکوفا سازد و انسان را به سر حد کمال برساند (شیار، ۱۳۷۱). به طور خلاصه تربیت بدنی مدارس فرصت خوبی را برای شرکت در فعالیت های بدنی و رشد رفتارهای سالم برای کودکان فراهم می سازد.

دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت عمومی از راه فعالیت های جسمانی و حفظ بهداشت و تندرستی دانش آموزان، وظیفه دشواری است که به عهده معلمان تربیت بدنی و ورزش قرار دارد. بدیهی است که معلمان تربیت بدنی برای نیل به این اهداف، خود نیز باید از سطح مطلوب و مناسبی از آمادگی جسمانی و مهارت های ورزشی و اطلاعات علمی برخوردار باشند. به عبارتی معلمانانی که دانش، مهارت و آمادگی جسمانی مطلوبی نداشته باشند، هرگز قادر نخواهند بود دانش آموزان را در جهت شرکت در فعالیت های ورزشی برانگیزانند (شیار، ۱۳۷۱).

بدون تردید ورزش و تربیت بدنی از مبانی اساسی تعلیم و تربیت هر دانش آموز است و در پناه آن نشاط و طراوت جسم و روح آنها فراهم می شود و به مدیران مدارس در جهت دستیابی به اهداف



آموزش و پرورش کمک می کند. اینجاست که معلمان تعلیم دیده متخصص و دارای توانایی های لازم که از حرفه خود رضایت کامل را دارند برای کسب این دستاوردها می توانند مثمر ثمر واقع شوند

(احسانی، ۱۳۸۱) .

با توجه به نقش تربیت بدنی در تامین سلامت و تندرستی جسمی و روانی فراد جامعه، بازنگری در برنامه های تربیت بدنی مدارس ضروری به نظر می رسد. معلمان در جلب کودکان به فعالیت های بدنی در طول کلاس های تربیت بدنی نقش حیاتی دارند. روشن است دانش آموزانی که دارای معلمان تربیت بدنی هستند، از نظر فیزیکی بسیار فعال تر از دانش آموزانی هستند که توسط معلمانی با رضایت شغلی کمتر آموزش دیده اند.

در این راستا افزایش آگاهی های علمی و عملی معلمان تربیت بدنی و ورزش به عنوان ارکان اصلی تربیت بدنی و ورزش در مدارس اهمیت فراوانی دارد. با توجه به پیشرفت سریع علوم ورزشی، روش های تدریس آن نیز به سرعت دستخوش تغییر و تحول می شود و برای همسویی معلمان تربیت بدنی با تغییرات و پیشرفت های مذکور، باید گام هایی در جهت ارتقای دانش و کارایی آنها برداشته شود (شیار،

۱۳۷۱) .

فرآیند آموزش و بهسازی نقش بسیار مهم و ارزنده ای در ایجاد تعادل در آگاهی ها و مهارت های شغلی و ایجاد تعادل عاطفی و ذهنی در بین معلمان دارد. در مورد معلمان تربیت بدنی نیز با توجه به کمبود معلمان متخصص تربیت بدنی، عدم دقت در زمینه جذب و به کارگیری افراد متخصص و مهم تر



از همه ماهیت پویا و جوان علم تربیت بدنی، اهمیت آموزش و بهسازی و ایجاد انگیزه در آنان را صد چندان می کند (افشار زاده، ۱۳۸۴). روش ها و رویکردهای مختلفی برای آموزش و تقویت معلمان تربیت بدنی به کار گرفته شده که یکی از این روش ها آموزش ضمن خدمت است. آموزش ضمن خدمت معلمان، به ویژه معلمان تربیت بدنی مهارت و صلاحیت آنها را از نظر کمی و کیفی بهبود می بخشد و آنها را برای اجرای هر چه مطلوبتر، در آموزش دانش آموزان آماده می سازد. آموزش ضمن خدمت سبب گسترش دامنه فعالیت معلمان می شود و مهارت ها و ورزیدگی لازم در کار را برای تحقق هدف های تربیتی آموزش و پرورش در آنان به وجود می آورد. مفهوم آموزش ضمن خدمت و اهمیت آن فقط در تجدید آگاهی ها و هماهنگ کردن مهارت های آموزشی و فنی کارکنان با پیشرفت های حاصل در حوزه علوم اداری نیست، بلکه آموزش ضمن خدمت از سویی وسعت بخشیدن به قلمرو جهان بینی معلم و گسترش رابطه او با شرایط محیط پیرامون و تغییراتی است که در حوزه های مختلف این محیط حادث می شود، از سویی دیگر ترمیم ضعف ها و کمبود هایی است که به ویژه در کشور های در حال توسعه بین نظام آموزشی و آگاهی ها و تخصص های آموزشی و فنی و در زمینه شغل آنها وجود دارد. یکی از نتایج بسیار مهم آموزش ضمن خدمت که اثر آن به ویژه در کشورهای در حال توسعه چشمگیرتر است، ایجاد تعادل در آگاهی ها و مهارت های شغلی و همچنین ایجاد تعادل عاطفی و ذهنی بین کارمندان است. آموزش ضمن خدمت از عوامل مهم و ضروری است که موجب استفاده صحیح و مفید از نیروی انسانی شاغل در یک موسسه یا نهاد دولتی می شود (شیار، ۱۳۷۱). مسئله قابل توجهی که در موفقیت یا شکست افراد و به ویژه معلمان تاثیر دارد، رضایت شغلی آنان است که در عملکرد تدریس آنها تاثیر



بسیاری دارد، زیرا که معلمان دارای درجه بالای رضایت شغلی در توانایی های تدریس خود، فرصت های بیشتری را برای عملکرد موفق دانش آموزان به وجود می آورند.

۲-۱) بیان مسئله

آموزش های ضمن خدمت^۱ از لحاظ سازمانی به آموزشی گفته می شود که پس از استخدام فرد در سازمان صورت می پذیرد. در سازمان های توانمند، کارکنان همواره در حال یادگیری هستند، توانایی خود را در تصمیم گیری، برقراری ارتباط، فردشناسی، رقابت، مسئولیت پذیری، خلاقیت، رعایت عدل و انصاف، سازگاری و کنکاش گری توسعه می دهند (جعفری، ۱۳۸۰). به نظر می رسد این عوامل بر رضایت شغلی و انگیزش کارکنان موثرند. به همین دلیل آموزش و پرورش مکلف است سالانه برنامه های آموزشی و کارآموزی کارکنان خود را تهیه، تنظیم و اجرا نمایند. دوره های آموزشی کوتاه مدت به منظور تامین نیازهای آموزشی معلمان و بالا بردن سطح اطلاعات و مهارت های شغلی کارکنان در مدت های کمتر از یک سال تدوین و به مورد اجرا گذارده می شود. معلمان تربیت بدنی هم جزئی از این این گروه هستند که آنها هم دوره های ضمن خدمت مخصوص به خود را می گزرانند.

آموزش ضمن خدمت کارکنان را در موقعیت واقعی کار قرار می دهد و بهره وری آنها را بی درنگ نشان می دهد اینگونه آموزش را می توان « یادگیری از طریق انجام دادن » نامید از این رو برای مشاغلی

۱ - On-the job training

که شبیه سازی آنها دشوار است یا آنکه می توان آنها را با مشاهده کردن و انجام دادن فراگرفت توصیه می شوند .

از جمله اشکالاتی که می توان بر آموزش ضمن خدمت وارد دانست یکی پایین آمدن بهره وری است به هنگامی که کارکنان سرگرم افزایش مهارت‌های خود هستند ، و دیگر خطاهایی است که از آنان هنگام یادگیری سر می زند با این همه ، اگر زیانهای وارده از سوی کارآموزان ناچیز باشد اگر تامین تجهیزات و منابع انسانی مجری آموزش به شیوه های دیگر پرهزینه باشد و اگر برای کارکنان بهتر باشد که در شرایط طبیعی کار ، مطالب و فنون را بیاموزند ، مزایای آموزش ضمن خدمت بر عیوب آن می

چربد (دولان و همکاران، ۱۳۸۱).

در آموزش های ضمن خدمت باید در نظر داشت که به چه طریق آموزش های ضمن خدمت می تواند به بهترین وجه بر اساس شرایط و موقعیت ها به اهداف مورد نظر دست یابند . هدف های سازمان ایجاب می کند قابلیت ها و مهارت هایی که برای انجام وظایف محوله و ایفای نقش ها لازم است به تناسب نیاز و ضرورت تقویت گردد. لذا هر قدر نظام آموزشی بهتر و بیشتر بتواند توانائیهای بالقوه کارکنان را به فعل در آورد نه تنها، انسان در خود احساس رضایتمندی می کند بلکه جامعه نیز بر او ارج بیشتری می نهد و این خود از هر جهت تقویت کننده روح و روان انسان است. هر سازمانی به چنین افراد آموزش دیده و با تجربه که از شغل خود راضی هستند نیاز دارد تا ماموریت خود را به انجام برساند

(دولان و همکاران، ۱۳۸۱) .



بهره وری در سازمان نیاز به تامین شرایط متعددی دارد که مهم ترین آن، عامل انسانی است. نیروی انسانی دارای انگیزه مهم ترین عامل بهره وری است. اما چگونه می توان انگیزش و رضایت در کارکنان ایجاد کرد. تحقیقات نشان می دهد عوامل فردی، اجتماعی، سازمانی و محیطی می توانند در رضایت شغلی افراد اثر داشته باشند. در میان این عوامل آموزش سهم بیشتری در رضایت افراد بازی می کند.

رضایت شغلی یکی از عواملی است که می تواند باعث موفقیت شغلی شود. رضایت شغلی به عواملی گوناگونی بستگی دارد که بسیاری از آنها به خود شخص بر می گردد. نوع نگرش در کارش و احساس مسئولیت داشتن او در قبال کار و همچنین حالات هیجانی مختلفی که هنگام کارکردن به او چیره می شوند، مهمترین عواملی هستند که رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار می دهند (خلیل زاده، ۱۳۷۵).

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 آموزش ها در افزایش توانایی ها و رضایت شغلی انجام گرفته است. برخی مطالعات نشان می دهند که آموزش ضمن خدمت در افزایش دانش و مهارت کارکنان تاثیر جالب توجهی داشته، ولی در زمینه بهبود رضایت شغلی آنها اثربخش نبوده است (فرهمنده، ۱۳۸۱). مطالعات دیگر نشان می دهد که شرکت در دوره های 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 (ایزدی، ۱۳۷۱). برخی مطالعات دیگر نیز دلایل عمده شرکت معلمان در دوره های آموزش ضمن خدمت را رضایت روحی پس از تدریس موفق، آموختن روش های پژوهش در آموزش به