



دانشگاه آزاد اسلامی
دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد علوم تربیتی (M.A)

گرایش: برنامه ریزی درسی

عنوان:

تأثیر دوره های ضمن خدمت بر عملکرد شغلی دبیران متوسطه شهر مرودشت

استاد راهنما

دکتر حجت اله فانی

استاد مشاور

دکتر عباس قلتاش

نگارش

امراه سلیمی

تابستان ۹۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



(صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A))

نام و نام خانوادگی دانشجو: امراله سلیمی تاریخ: ۱۳۹۱/۰۶/۱۱ رشته: علوم تربیتی گرایش برنامه ریزی

درسی از پایان نامه خود با عنوان: تاثیر دوره های ضمن خدمت بر عملکرد شغلی دبیران متوسطه شهر

مرودشت با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱- دکتر حجت اله فانی استاد راهنما

۲- دکتر عباس قلتاش استاد مشاور

۳- دکتر احمدرضا اوجی نژاد استاد داور

۴- دکترمژگان امیریان زاده استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

لَا شَرَفَ كَالْعِلْمِ

هیچ شرافتی و ارزشی بالاتر از علم نیست. امام علی (ع)

خداوند متعال را سپاس گزارم که بر این بنده حقیر منت نهاد و توفیق تحصیلی علم را به من عطا فرمود، باشد که به شکرانه این موهبت الهی بتوانم حق بندگی خالق و خدمت به مخلوق را ادا کنم. تحقیق حاضر نتیجه تلاش و همکاری عزیزانی میباشد که در طول انجام تحقیق راهنما و همراه این جانب بودند. در این جا لازم می دانم تشکر صمیمانه و قلبی خود را از استاد ارجمند جناب آقای دکتر فانی استاد راهنما که همواره با راهنمایی های خود راه گشای این جانب بودند کمال تشکر و قدردانی می نمایم و همچنین از راهنمایی های دلسوزانه و ارزنده جناب آقای قلتاش کمال تشکر را دارم و تمامی عزیزانی که راهنمایی ها و پیشنهادات ارزنده خود موجب غنای این پژوهش شده اند، از صمیم قلب تشکر و قدردانی می نمایم.

با سپاس از یگانه معبود مقدس

تقدیم به شکیبایی

همسر و فرزندانم

که در طول تحصیل با صبر و تحمل و دعای خیر مرا همراهی کردند

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر آموزش دوره های ضمن خدمت بر عملکرد شغلی دبیران متوسطه شهر مرودشت بوده است. پژوهش حاضر شبه تجربی با طرح پیش آزمون و پس آزمون و گروه کنترل بوده است جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی دبیران متوسطه شهر مرودشت به تعداد ۵۰۰ نفر شامل ۲۳۷ زن و ۲۶۳ مرد بوده است. با توجه به جامعه آماری نمونه گیری در این تحقیق در طی دو مرحله انجام گرفت که در مرحله اول با توجه به جدول مورگان ۲۱۷ نفر از دبیران به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب و در مرحله دوم افراد در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند که حجم نمونه تحقیق برابر است با ۸۰ نفر که ۴۰ نفر در گروه آزمایش و ۴۰ نفر در گروه کنترل قرار گرفتند. ابزار اندازه گیری در این پژوهش پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون است. به منظور آزمون فرضیه ها از تیست افتراقی استفاده شد و نتایج حاکی از آن بود که عملکرد دبیران برخوردار از آموزش ضمن خدمت بالاتر از دبیران آموزش ندیده بود، بین عملکرد زنان و مردان تفاوت معنادار بود به علاوه سطح تحصیلات و سابقه خدمت تاثیر در عملکرد افراد نداشت.

کلید واژه ها : آموزش ضمن خدمت ، عملکرد شغلی کارکنان ، دبیران متوسطه

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول - طرح تحقیق

1.....	مقدمه
3.....	عناصیر مساله
5.....	اهمیت و ضرورت تحقیق
7.....	اهداف
7.....	فرضیه های تحقیق
7.....	تعاریف مفهومی و عملیاتی
فصل دوم- پیشینه تحقیق	
9.....	الف (مبای نظری
9.....	عملکرد شغلی
10.....	ارتباط عملکرد با متغیرهای دیگر
11.....	انگیزش و عملکرد
11.....	ویژگی های شخصیتی و عملکرد
12.....	جایگاه مهارت و عملکرد
13.....	سن و عملکرد
14.....	شرایط محیطی و عملکرد شغلی
16.....	آموزش چیست ؟
18.....	اهمیت و خواص آموزش کارکنان
20.....	تأثیر آموزش بر کارآیی و اثربخشی سازمانی
21.....	آموزش و بهسازی کارکنان
22.....	مراحل برنامه ریزی آموزشی در سازمانها
22.....	تعیین نیازهای آموزشی کارکنان
25.....	تاریخچه آموزش ضمن خدمت

.....27	ضرورت و اهداف کلی برنامه:
.....27	اهداف آموزش رهروی انسانی را می توان بطور اجمالی اینگونه دسته بندی کرد:
.....30	اهداف عمومی بهسازی کارکنان
.....31	ضرورت آموزش ضمن خدمت
.....32	-اهداف آموزش ضمن خدمت
.....33	خط مشی ها و مسئولیت آموزش :
.....34	آموزش و بهسازی کارکنان اجرایی :
.....36	روشهای تعیین نیازهای آموزشی کارکنان در سازمان
.....39	تعیین محتوای دروس دوره های آموزشی
.....40	مشخص نمودن طول دوره های آموزشی
.....41	ارزشیابی دوره ها و برنامه های آموزشی
.....44	(ب) پیشینه تحقیق
.....61	جمع بندی
	فصل سوم - روش تحقیق
.....63	روش تحقیق
.....63	جامعه آماری
.....63	نمونه و روش نمونه گیری
.....65	ابزار اندازه گیری
.....66	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:
.....66	ملاحظات اخلاقی
	فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها
.....67	آمار توصیفی
.....71	آمار استنباطی
	فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری
.....76	خلاصه پژوهش
.....76	بحث و نتیجه گیری

.....82.....

.....82.....

.....84.....

پیشنهادهای تحقیقی

محدودت‌های تحقیقی

منابع و مآخذ

فهرست جداول

صفحه	عنوان
64	جدول ۳-۱: بررسی نمونه آماری بر اساس جنسیت
64	جدول ۳-۲: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس تحصیلات
65	جدول ۳-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سابقه کار
67	جدول ۴-۱: میانگین و انحراف استاندارد نمرات عملکرد شغلی به تفکیک گروه کنترل و آزمایشی
68	جدول ۴-۲: میانگین و انحراف استاندارد نمرات عملکرد شغلی به تفکیک گروه کنترل و آزمایشی با توجه به تحصیلات
69	جدول ۴-۳: میانگین و انحراف استاندارد نمرات عملکرد شغلی به تفکیک گروه کنترل و آزمایشی با توجه به جنسیت
70	جدول ۴-۴: میانگین و انحراف استاندارد نمرات عملکرد شغلی به تفکیک گروه کنترل و آزمایشی با توجه به سابقه کار
71	جدول ۴-۵: تعیین برابری واریانس نمرات عملکرد شغلی
72	جدول ۴-۶: بررسی تفاوت نمرات عملکرد شغلی به تفکیک گروه ها
73	جدول ۴-۷: بررسی تفاوت نمرات عملکرد شغلی به تفکیک جنسیت
74	جدول ۴-۸: بررسی تفاوت نمرات عملکرد شغلی به تفکیک تحصیلات
75	جدول ۴-۹: بررسی تفاوت نمرات عملکرد شغلی به تفکیک سنوات خدمت

آموزش کارکنان یکی از اساسیترین و پایدارترین طرق رشد و ترقی فرد و سازمان است. آموزش نیروی انسانی علاوه بر آنکه استعدادهای افراد را پرورش می دهد، روش ها و فنون انجام دادن کار را بهبود می بخشد، موجب کسب دانش و افزایش مهارت های شغلی می گردد و از ا تلاف هزینه ها جلوگیری می کند.

آموزش کارکنان به عنوان وسیله ای مطمئن جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات سازمان مد نظر بوده و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمانی می باشد. با گسترش روزافزون علوم و تکنولوژی و پیچیده تر شدن شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، جامعه این ضرورت بیش از پیش احساس می شود که معلمان نیز برای برخورد با مسائل و مشکلات آموزشی و تلاش برای حل آن ها، با استفاده از روش های جدید و بهره برداری از حداکثر توانایی های علمی، شیوه های آموزش خود را تکامل و توسعه بخشند. در این راستا، دوره های آموزشی ضمن خدمت یکی از سریعترین و مفیدترین اقدامات آموزشی است که می تواند عهده دار ارتقاء سطح علمی- کاربردی و کیفی معلمان باشد. همگام با استخدام فرد در سازمان؛ ماهیت مشاغل، وظایفی که فرد باید در شغل مورد تصدی انجام دهد، ابزارها و وسایل ضروری برای اجرای کار و روشهای انجام امور، مستلزم آن است که فرد درباره نحوه اجرای وظایف محوله، آموزش های ویژه ای را دریافت نماید.

رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، بطور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. بنابراین آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است (دودابی نژاد، ۱۳۷۲).

واقعیت این است که در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است، نیروی انسانی است، به طوری که اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه ها را متراکم

می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه ملی را پیش می‌برند. کشوری که نتواند مهارتها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد(طالقانی،۱۳۷۲).

آموزش همواره به‌عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می‌دهد. بدین جهت به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره‌گیری هر چه مؤثرتر از این نیرو، بی‌شک آموزش یکی از مهمترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان بشمار می‌رود. لازم به تذکر است که آموزش یک وظیفه اساسی در سازمانها و یک فرآیند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام شدنی نمی‌باشد. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا مشاغل پیچیده - مدیر یا زیردست - محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارتهای جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روشها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند و مضافاً اینکه هر وقت شغل کارکنان تغییر پیدا کند، لازم است اطلاعات و مهارتهای جدیدی برای ابقای موفقیت آمیز وظایف شغل مربوطه را فرا بگیرد(ادبی،۱۳۸۳).

برنامه‌های آموزش کارکنان در یک سازمان می‌تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز رفع کند و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشد. بنابراین چنانچه کارکنان یک سازمان خوب آموزش ببینند بهتر می‌توانند در ارتقاء سطح کارایی سازمان سهیم باشند و سرپرستان و مدیران به نظارت زیاد در مورد زیردستان خود نیاز نخواهند داشت و در عین حال می‌توانند آنها را برای احراز مشاغل بالاتر و پرمسئولیت آماده سازند، زیرا کارکنان در پرتو آموزش صحیح است که می‌توانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند(کافمن^۱، ۱۹۸۹).

¹ - Kaufman

با توجه به تحولات سریع در ابعاد گوناگون زندگی اجتماعی، انسان های امروز دیگر نمی توانند به اندوخته ها و اطلاعات حاصل از نظام آموزشی رسمی قناعت کرده و به کمک آن به انتظارات و مسئولیت های فردی و شغلی پاسخ دهند. از اینرو به منظور تعادل بین روش های انجام کارها از یک طرف، و یافته ها و اطلاعات جدید در صحنه وسیعتر اجتماع از طرف دیگر، اکثر نهادها کارکنان را به عنوان جزء جدایی ناپذیری از دنیای سازمانی خود پذیرفته اند.

در عصر حاضر اهداف آموزش و پرورش پیچیده تر گشته و آموزش دادن بخشی از دانش و مهارتها امری کافی به نظر نمی رسد. در این رابطه از معلمان انتظار می رود تا به عنوان افراد مسئول، ضمن توسعه راهبردهای صحیح آموزشی جوابگوی نیازهای گوناگون دانش آموزان در زمینه نگرش ها، دانش ها و مهارتهایی که در برنامه درسی بر آنها تاکید شده، باشند. راهبردهایی که از طریق آنان دانش آموزان بتوانند بسیاری از مفاهیم اساسی را جستجو، مشاهده، آزمایش و کشف نموده و به سطوح بالاتری از اهداف حیطة شناختی مانند توانایی حل مساله، خلاقیت، یادگیری مشارکتی، توانایی برقراری ارتباط بین یافته های علمی و مهمتر از همه مهارتهای مرتبط با چگونگی یادگیری دانش جدید و کاربرد آن در موقعیت های جدید می باشند.

بیان مساله

آموزش همواره به عنوان وسیله ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می دهد. بدین جهت به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره گیری هر چه مؤثرتر از این نیرو، بی شک آموزش نیروی انسانی یکی از مهمترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود عملکرد شغلی در امور سازمان بشمار می رود.

عملکرد شغلی^۱ به عنوان یکی از نگرشهای مهمی است که در مطالعات رفتار سازمانی از جایگاه بسیار بالایی برخوردار بوده است. مقصود از عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله به علاوه بعضی از داده های شخصی نظیر حادثه آفرینی، تغییر و کندی در کار (اسنزو و رابینز ۱۹۸۸، به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴).

در حال حاضر یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمانها پایین بودن میزان عملکرد شغلی و به تبع آن بعضا ترک خدمت کارکنان و به ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است. مدیران و محققان کناره گیری از کار را پر هزینه، مشکل آفرین و از عوامل تهدیدکننده کارایی سازمان میدانند. بدین جهت سازمانهایی که بتوانند متغیرهای موثر و مرتبط با عملکرد شغلی را شناخته و درک نمایند، می توانند با به کارگیری اطلاعات صحیح و با پیش بینی های لازم و به موقع، قبل از منزوی شدن کارکنان و حضور بیهوده آنان در درون سازمان، با آگاهی از میزان تمایلات و با استفاده از روشهای مطمئن، مدیریت موثری را در فرایند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارا به کار گیرند (مصباحی، ۱۳۷۵).

نیروی انسانی کارآمد و متخصص به عنوان یکی از منابع از عوامل مهم و مؤثر در توسعه همه جانبه هر کشوری محسوب میشود و آموزش و تجهیز نیروی انسانی به تخصصها و مهارتهای مورد نیاز از مهم ترین راه های رسیدن به اهداف توسعه به حساب میآید (کریمزاده، ۱۳۷۲).

امروزه نقش آموزشهای ضمن خدمت کارکنان در سازمانها به منظور باز آموزی و روزآمد کردن تواناییها و استعدادهای آنان بیش از هر زمان دیگری احساس میشود این مسأله در سالهای اخیر به عنوان بخشی از برنامه ریزیهای سازمانهای مختلف در آمده است. چرا که هزینههای مصرف شده برای اینگونه آموزشها و فواید و نتایج آنها میتواند بر میزان کارایی و اثربخشی وظایف و عملیات سازمانی پرسنل بیافزایند (بهرنگی، ۱۳۷۱).

¹ Job performance

نقش آموزش در باروری و تبلور اندیشه‌ها عامل تعیین کننده و اساسی است و هیچ تفکری از قوه به فعل در نمی‌آید، مگر با ابزاری که نحوه و چگونگی استفاده از آنها را فراگرفته باشد. به وسیله آموزش فناوری پیچیده امروز که همان اندیشه دیروز است، انتقال مییابد (ابطحی، ۱۳۸۴).

از مهم ترین نقش و مأموریت کنونی آموزش آماده کردن نسل جوان کنونی برای پذیرش تغییرات و به عبارتی آماده شدن برای فرداست و امروز صحبت از آموزش برای ایجاد تغییر است، تغییر در نگرشها و رفتارها و آموزشی موفق ارزیابی می‌گردد که این تغییرات را به همراه داشته باشد (فتحی، ۱۳۷۶).

لذا با توجه به مطالب ارائه شده محقق در پی پاسخ به این سؤال است که آیا آموزشهای ضمن خدمت می تواند بر عملکرد شغلی دبیران تاثیر داشته باشد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

سازمان های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمانها کشورهای دیگر تامین می کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می توان گفت مهمترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است. مطالعات نشان داده است عوامل متعددی وجود دارند که می توانن د در افزایش عملکرد شغلی کارکنان و نیز پایبندی کارکنان به سازمان اثر گذار باشند. عواملی که اگر به آنها در سازمان توجه شود نه تنها منجر به عملکرد بهتر کارکنان می شود بلکه بر روی دیگر امور مربوط به سازمان و نیز کیفیت و بهره وری اثر خواهد گذاشت. آموزش و دوره های ضمن خدمت به عنوان یک عامل موثر در عملکرد شغلی افراد در سازمانها محسوب می گردد.

عصر کنونی آموزش به عنوان اصلی ترین و مهم ترین عامل توسعه و پیشرفت اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی به شمار میرود و بهترین راه برای نیل به اهداف توسعه انتخاب شیوههای صحیح و اصولی آموزش با استفاده از کلیه امکانات می باشد و همچنین با توجه به اینکه نیروی انسانی به عنوان مهمترین و اصلی ترین عامل در جهت

توسعه جامعه و سازمان میباید و با توجه به سرعت پیشرفت علوم در دوران کنونی لزوم آموزش و بازآموزی نیروی انسانی در هر زمان و مکان مورد توجه مدیران و برنامه ریزان اجتماعی و آموزشی سازمانها قرار گرفته است، فعالیتهایی که در گذشته به وسیله چند نفر و طی مدت طولانی انجام میشد، امروز در اثر پیشرفت علم و تکنولوژی با نیروی کمتر ولی با تخصص بالاتر در مدت زمان بسیار کوتاهتر و با دقت خیلی بیشتر انجام میگردد و این مسیر نیست مگر با مجهز شدن توان نیروی انسانی به علوم روز از طریق فراگیری آموزشهای ضمن خدمت و مستمر شغلی و حرفه ای شاید در بدو امر مدیران سازمان آموزش کارکنان را با توجه به اینکه احتمال دارد در کوتاه مدت در روند اجرای فعالیت آن بخش رکودی حاصل شود، مغایر اهداف سازمان تشخیصی دهند ولی با اندک توجه در مییابند که نه تنها آموزش با اهداف سازمان در تضاد نیست بلکه در نهایت یکی از اهرم های مؤثر در جهت پیشبرد اهداف میباشد. هدف دیگر آموزش خارج کردن سازمان از یکنواختی و پویا کردن طرز تفکر و اندیشه کارکنان میباشد. زیرا که تغییرات فکری در کارکنان در نهایت به ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری در سازمان منجر خواهد شد که این موضوع حرکتی مثبت در زمینه افزایشی توان مؤسسه یا سازمان می-باشد (پیترز^۱، ۱۹۹۷). لذا با عنایت به اینکه این آموزش تنها به صورت یک فرایند پویا دنبال میگردد، و یکی از ارکان مهم فرایند نیز ارزیابی این دورههاست، بنابراین تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور بیانگر این مهم است که آموزش و دوره های ضمن خدمت بر عملکرد، رضایت، توانمندی و ... تاثیر دارد بنا به اهمیت این موضوع ضروری به نظر می رسد که این تحقیق با موضوع تأثیر آموزشهای ضمن خدمت بر بهبود عملکرد شغلی مورد مطالعه و ارزیابی قرار گیرد. و نتایج آن در اختیار متخصصان و پژوهشگران قرار گیرد.

هدف کلی

- مطالعه تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر عملکرد شغلی دبیران متوسطه شهر مرودشت .

اهداف جزئی

¹ - Peters

- مطالعه تاثیر آموزش ضمن خدمت بر حسب جنسیت دبیران .
- مطالعه تاثیر آموزش ضمن خدمت بر حسب سطح تحصیلات دبیران .
- مطالعه تاثیر آموزش ضمن خدمت بر حسب سنوات خدمت دبیران .

فرضیه کلی

- دوره های ضمن خدمت بر عملکرد شغلی دبیران موثر است .

فرضیه های جزئی

- بین میزان تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر اساس جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین میزان تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر اساس تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین میزان تاثیر آموزشهای ضمن خدمت بر اساس سنوات خدمت تفاوت معناداری وجود دارد.

تعاریف مفهومی و عملیاتی

تعاریف مفهومی

آموزش ضمن خدمت

فعالیتی نظامدار و تابع شرایط سازمانی که در هر سازمان یا موسسه منجر به رشد و تغییرات اساسی در میزان مهارتهای علمی و دانش و مهارتهای علمی و فنی و تکامل نیروی انسانی می گردد به طوری که تاثیرات آن در کارایی سازمان موثر واقع می شود(سلیمانپور،۱۳۸۱).

بهبود بخشیدن فعالیتهای و وظایف افراد در رابطه با شغل و حرفه تخصصی آنان که عمدتاً به منظور افزایش دانش و مهارت و تغییر نگرشهای حرفه ایی آنان صورت می پذیرد تا به وسیله آن افراد بتوانند به گونه ایی موثر وظایفشان را به انجام رسانند(فتحی واجارگاه،۱۳۸۳).

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی در واقع به مجموعه رفتارهایی که در ارتباط با شغل افراد از خودشان بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) حاصل می شود می گویند (شکرکن، ۱۳۸۰).

تعاریف عملیاتی

آموزش ضمن خدمت

منظور از آموزشهای ضمن خدمت در این تحقیق آموزشهای کوتاه مدت تخصصی که به منظور آماده سازی دبیران برای اجرای بهینه وظایف و مهارتها و عملکرد شغلی آنان صورت می گیرد. که مدت دوره ها حداقل ۴۰ ساعت بوده است.

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی در این تحقیق میزان نمره ایست که فرد از پرسشنامه ی پاترسون^۱ ۱۹۹۰،۱ بدست می آورد که حداقل نمره کسب شده ۱۵ و حداکثر نمره ۶۰ می باشد.

¹ Patersoun

در این فصل پس از بیان نظری پژوهش به بررسی پیشینه پژوهش و در نهایت به ارائه جمع بندی پرداخته ایم .

مبانی نظری

الف) عملکرد شغلی

برای اینکه سازمان به اهدافش دست پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارهایی انجام

دهند این مسأله برای سازمان های دولتی که عملکرد ضعیفشان به زمینه را برای شکست در انجام خدمات

عمومی و نیز برای شرکتهای خصوصی که عملکرد ضعیف آنها زمینه ورشکستگی را آنها را فراهم می آورد امری

حیاتی و ضروری است

از دیدگاه اجتماعی جالبترین نکته برای سازمانها این است که کارکنانی داشته باشند که کارهایشان را به خوبی

انجام دهند. عملکرد خوب، بهره وری سازمان را بالا می برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می

شود(جلیلی، ۱۳۸۸).

عملکرد یک سازه ترکیبی است که در مجموعه ای از رفتارها، مشخص می شوند. بنابراین عملکرد شغلی یک ملاک

چندگانه و گسترده است که در آن مجموع رفتارهایی که به دقت تعریف شده اند برای بیان آن مورد استفاده قرار

می گیرد.

چارچوب های عملکرد شغلی

مردم زمانی می توانند کارهایشان را به خوبی انجام دهند که توانایی و انگیزش لازم را داشته باشند. شرایط

سازمانی می تواند این ویژگی شخصی را افزایش دهد و یا ایجاد موانع و گرفتاری های ممکن عملکرد شغلی

مطلوب را پایین آورد(جلیلی، ۱۳۸۸).

ارتباط عملکرد با متغیرهای دیگر

در رابطه با عملکرد شغلی متغیرهای همچون توانایی، انگیزش، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت، سن، شرایط محیطی، ویژگی‌های شغل، نظام‌های تشویقی موثر هستند که در زیر به توضیح هر کدام از متغیرها پرداخته می‌شود.

توانایی و عملکرد

بیشتر تلاش‌های روانشناسان صنعتی و سازمانی در امر گزینش کارکنان و تعیین توانایی‌های لازم برای مشاغل معین و یافتن افرادی که چنین توانایی‌هایی را دارا هستند متمرکز است. برای این منظور در ابتدا روش‌های تحلیل شغل کار روش‌های تحلیل شغل کارکنان محور (دانش، مهارت‌ها، توانایی و ویژگی‌های دیگر شخصی) برای یک شغل مورد استفاده قرار می‌گیرد. وقتی که روشها مشخص می‌شوند، گام بعدی از روش‌های گزینش برای یافتن افرادی که ویژگی‌های مناسب را دارا هستند استفاده می‌شود (جلیلی، ۱۳۸۸).

بیشتر طرح‌های گزینش برای ارزیابی توانایی‌ها شکل گرفته‌اند. سرانجام، علاوه بر آن ویژگی‌هایی که کارکنان با خود می‌آورند، دانش و مهارت اضافی و مورد نیاز از طریق آموزش انجام می‌گیرد. اگر سازمانی بخواهد نیروی کار برخوردار از توانایی‌های لازم برای عملکرد شغلی خوب داشته باشد باید از هر سه مرحله تبعیت کند. (مهرداد، ۱۳۸۵).

به خوبی ثابت شده که حیطه‌های متفاوتی از توانایی با عملکرد شغلی مرتبط هستند. همانطور که می‌توان انتظار داشت، ماهیت شغل تعیین‌کننده حداکثر توانایی‌های لازم ویژه است (نعامی، ۱۳۷۳)

به عنوان مثال، کانتنبرگ، آروی، ازبورن و جینرت^۱، نشان داده‌اند که توانایی شناختی، عملکرد را بیشتر مشاغل پیش‌بینی می‌کند. با وجود این، هرچه شغل نیازمند توانایی بالاتری باشد، ارتباط بین توانایی شغلی و عملکرد