

رابطه بین دوره های آموزش ضمن خدمت و کارائی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی استان لرستان

مرضیه آسترکی^۱

تاریخ وصول: ۹۳/۱۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۸/۲۰

چکیده

هدف اصلی این پژوهش آگاهی از میزان تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت و نقش آن در افزایش کارائی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان است. روش پژوهش، همبستگی از نوع پیش بینی است. جامعه آماری مورد بررسی این پژوهش را کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه های آزاد استان لرستان در سال ۱۳۹۴ تشکیل داده اند که طبق استعلام صورت گرفته از واحدهای دانشگاهی تعداد آنان ۵۸۸ نفر می باشد که از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۳۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل گردید. نتایج نشان می دهد که بین آموزش ضمن خدمت و توانمندی سازی فردی، توانمندی سازی سازمانی، تحقق اهداف سازمانی، کارائی کارکنان و نیازهای آموزشی کارکنان در میان کارکنان واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: آموزش، ضمن خدمت، کارایی، دانشگاه آزاد اسلامی، لرستان

^۱ - گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، دودرود، ایران.

مقدمه

سازمان های امروزی از ارکان مهمی از قبیل سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل یافته اند که به زعم بسیاری از صاحب نظران، نیروی انسانی مهم ترین رکن در این بین است. زیرا کارایی سازمانها منوط به انجام وظایف درست و صحیح این نیروها در دایره صفی و ستادی است. از آنجایی که هفتاد درصد از منابع و سرمایه سازمان ها را منابع انسانی تشکیل می دهند، لذا تأمین این سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیت های آموزشی منظم در تمامی سطوح سازمانی است (عباسیان، ۱۳۸۵: ۱۷۰).

برخی بر این باورند که توانمندسازی، دادن قدرت به کارکنان است، برخی دیگر این مفهوم را رد کرده و معتقدند با توجه به اینکه کارکنان، سرمایه ای از دانش و انگیزه هستند، بنابراین به خودی خود، قدرت انجام کار به نحو عالی را دارا می باشند و بر این اساس توانمندسازی را فراهم کردن زمینه، در جهت آزاد کردن این قدرت بالقوه تعریف می نمایند (کونزاک^۱، ۲۰۰۰: ۳۰۱).

تحولات فزآینده در زمینه دانش تکنولوژی، نیازهای آموزشی جدیدی را برای مشاغل مختلف به وجود می آورد که تحصیلات رسمی و دانشگاهی به تنهایی پاسخگو نبوده و در نتیجه، به انواع دیگر آموزش از جمله آموزش های ضمن خدمت نیاز است. آموزش ضمن خدمت در حقیقت دانش جدیدی را در سبد آموزش های قبلی دانش آموختگان قرار می دهد و آنان را به همراه پیشرفت علوم و فنون پیش می برد. لذا توسعه این آموزش ها در بهبود کارآمدی و کیفیت نظام خدمت رسانی، اثرمطلوبی به جا می گذارد. (ربیعی و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۶).

البته لازم به ذکر است که مدیران نیز بایستی قابلیت و توانایی فعلی کارکنان را شناخته و جهت توسعه و تکامل آنها گام بردارند. در دنیای متحول و متغیر کنونی، افزایش دانش و بهبود مهارت های فردی و سازمانی کارکنان اجتناب ناپذیر است، سازمان هایی که در زمینه بالابردن و بهبود مهارت های فردی و سازمانی کارکنان خود برنامه ریزی نکنند با دشواری مواجه خواهند شد. هر چه کارگران و کارکنان یک شرکت یا سازمان ماهرتر و آگاه تر باشند تلاش های مدیریت برای بهبود عملکرد و بهره وری کارکنان ثمره بیشتری خواهد داشت و بهبود در عملکرد مدیران و کارکنان به ارزش افزوده اقتصادی بیشتری منجر می شود. (حسین زاده و برزگر، ۱۳۸۳: ۲).

تحولات ناشی از پیشرفت های فناوری و تأثیر آن بر عملکرد فردی و سازمانی افراد، ضرورت همگام شدن با این تحولات را دو چندان کرده است. در جهان امروز سازمانی می تواند ادعای رقابت با سایر سازمان ها را داشته باشد که نیروی انسانی آن ضرورت تغییر و تحول را درک نموده و برای بقاء سازمان خود تلاش کند. در گذر از فعالیت های سازمانی سنتی به فعالیت های مبتنی بر فناوری، سازمان ها را وادار کرده است تا بیش از هر زمانی به آموزش کارکنان خود همت گماشته و آنان را برای انجام بهینه امور آماده سازند. همین امر نشان می دهد که دوره های آموزش ضمن خدمت تاچه اندازه می تواند قابلیت های دانش و مهارتی را در کارکنان پرورش دهد. در این تحقیق نیز هدف بررسی رابطه بین دوره های آموزش ضمن خدمت و تأثیرات بر کارایی کارکنان دانشگاه آزاد است تا براساس آن ضمن شناخت چگونگی

این تأثیرات، به دنبال پاسخ برای این سؤال نیز باشیم که آیا این دوره ها توانسته بر افزایش کارائی کارکنان تأثیر داشته باشد؟

مبانی نظری

انتقال آموزش مفهوم جدیدی در ادبیات یادگیری و آموزش محسوب نمی شود. این مفهوم به خوبی در آثار مربوط تعریف شده است (بالدوین و فورد^۱، ۲۰۰۰). منابع انسانی عنصر کلیدی سازمان ها به شمار می روند که از طریق برنامه ریزی، هماهنگی، سازماندهی و استفاده از سایر منابع دیگر، سازمان را جهت دستیابی به اهداف آن هموار می سازند. بنابراین برای سازمان سطح بهره وری به سطح شایستگی کارکنان آن بستگی دارد. از این رو نیاز به آموزش و بازآموزی به توسعه توانایی آن در جهت عملکرد مؤثر و کارآمد کمک می کند. آموزش یک ابزار ضروری برای افراد و توسعه ملی است و به همین دلیل نیز یک نوع سرمایه گذاری ارزشمند برای بهره وری بیشتر در سازمان محسوب می شود (اویتسو^۲، ۲۰۱۲).

با توجه به آنکه در دنیای معاصر، بیش از هر زمان دیگر، بقاء و دوام سازمان ها در گرو تعادل بین روش های اجرای کار در سازمان با تغییر و تحولات و نوآوری های فراسازمانی است و این امر به ویژه در صنایع و سازمان های تجاری معنا و مصداق بارزی می یابد؛ لذا استفاده نکردن از فناوری به معنای از دست دادن بازار کار، مشتریان و در نتیجه اضمحلال و نابودی سازمان خواهد بود. در این میان شاید از جمله مسائلی که اکثر صاحب نظران مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در خصوص آن توافق دارند نهفته بودن کلید اصلی این تعادل در استفاده از ساز و کار مؤثر آموزش ضمن خدمت کارکنان است. اهمیت و ضرورت این تعادل و همسویی و نیز درک ضرورت آموزش کارکنان و نقش آن در بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف، منجر به آن شده است که امروزه کمتر سازمان یا نهادی را می توان یافت که دارای بخش ویژه ای تحت عنوان "آموزش ضمن خدمت کارکنان" نباشد و در آن برنامه ریزی آموزش کارکنان به یکی از دل مشغولی های مهم مدیریت تبدیل نشده باشد. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴: ۳).

آموزش مداوم کارکنان برای ارتقاء دانش و مهارت ضروری است تا توانایی آنان را برای رقابت افزایش دهد. برای رقابت لازم است که هر سازمانی نیروهای با قابلیت بالا در بخش های مختلف داشته باشد. آموزش تأثیر عمده ای در بهبود عملکرد افراد دارد. هدف از آموزش آن است که توانایی کارکنان متناسب با نیازهای آتی سازمان و دستیابی به آن افزایش یابد (سیلا^۳، ۲۰۱۴: ۹۶).

سالانه در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان دوره های آموزشی ضمن خدمت متعددی به منظور افزایش توانمندی فردی و سازمانی کارکنان صورت می گیرد و متضمن بار مالی برای هر یک از واحدهای دانشگاهی به منظور برگزاری چنین دوره هایی است. به همین دلیل نیز ضرورت ایجاد می کند با انجام چنین پژوهش هایی از میزان تأثیر این دوره ها بر عملکرد فردی و سازمانی کارکنان آگاهی یافت تا در صورت لزوم نحوه برگزاری یا روال اجرایی آن به گونه ای صورت پذیرد که بیش از گذشته دارای پیامدهای مفید و ارزشمند برای کارکنان و همچنین واحدهای دانشگاهی باشد. با توجه به آنچه گفته شد این پژوهش قصد پاسخگویی به این سؤال را دارد که: آیا برگزاری دوره های ضمن خدمت تأثیری بر میزان کارایی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان دارد؟

1. Baldwin & Ford

2. Oytso

3. Sila

تعهد و پایبندی به توسعه توانایی های فردی در یک سازمان بدون فراهم آوردن زمینه های مناسب برای آن، یعنی ایجاد افقی مشترک و مدل ذهنی هماهنگ در کارکنان از طرف رهبران سازمان، کاری بیهوده است و توقع موفقیت در این راه بدون رعایت پیش نیازها، بسیار ساده لوحانه است (سنگه، ۱۳۸۶: ۱۸۵-۱۷۷).

کیمیل وایلز^۱ آموزش ضمن خدمت را کوششی برای ارتقاء شایستگی کارکنان از طریق دوره های آموزش کلاس های بازآموزی، نشست ها و گروه های تحقیق، بازدیدها، سخنرانی ها و اصلاح وضع کارکنان تعریف می کند. پروفیسور شانی چراومتانی، آموزش ضمن خدمت را کاراترین و با انعطاف ترین وسیله برای توسعه مهارت های کارکنان به حساب می آورد و سبب بالا رفتن کیفیت، اعمال کنترل صحیح و هماهنگی بین بخش های گوناگون می شود. از تعاریف فوق چنین برمی آید که دوره های آموزش ضمن خدمت به هر صورت که اجرا گردد در صورتی که مبتنی بر نیازها و پیش داشته های کارکنان باشد به کسب دانش، مهارت و نگرش بالاتر و رشد فکری، حرفه ای و شخصیتی کارکنان منجر خواهد شد (مظفری، ۱۳۸۳: ۹).

آموزش عبارتست از هرگونه فعالیت با تدبیر از پیش طرح ریزی شده ای که هدف آن ایجاد یادگیری در فراگیران است. (سیف، ۱۳۸۲: ۱۰) یا به عبارتی آموزش عبارتست از مجموعه ای از فعالیت های نیازسنجی و برنامه ریزی به منظور اصلاح و بالا بردن دانش، مهارت ها، نگرش ها و رفتارهای اعضای سازمان برای انجام دادن وظایف خاص محوله سازمان. (میرکمالی، ۱۳۷۹: ۱۴). سالاس^۲ و همکاران (۲۰۰۶) انتقال آموزش را به عنوان به کارگیری مستمر و اثربخش دانش و مهارت های کسب شده طی دوره آموزش در قالب شغل فرد تعریف می کنند.

به طور خلاصه و با توجه به تعاریف فوق پی خواهیم برد که آموزش کارکنان معنی وسیع و گسترده ای پیدا می کند و تنها مفهوم کارآموزی، کارورزی یا تمرین عملی در یک زمینه به خصوص را در بر نمی گیرد. بلکه دامنه آن به قدری وسیع و گسترده می شود که از فراگیری یک حرفه و یا فن ساده شروع شده و با احاطه کامل بر علوم و فنون بسیار پیچیده، ورزیدگی در امر سرپرستی و مدیریت در سازمان های دولتی، صنعتی و بازرگانی و همچنین به چگونگی رفتار و برخورد های مناسب در مقابل مسائل انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشیده می شود (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹: ۳۴).

نسبت بازده واقعی به دست آمده به بازدهی استاندارد و تعیین شده (مورد انتظار) کارایی یا راندمان است. یا در واقع نسبت مقداری که انجام می شود به مقدار کاری که باید انجام گیرد. برای مثال اگر بازده کارگری ۱۲۰ قطعه در ساعت باشد و میزان تولید تعیین شده پس از بررسی های مهندسی روش ها و کارسنجی ۱۸۰ قطعه در ساعت تعیین شده باشد کارایی این کارگر برابر ۰/۶۶۷ خواهد بود (نوبخت و بختیاری، ۱۳۸۷: ۷۸)

در جایی دیگر کارائی رانسبت بین خروجی به ورودی دانسته و معتقدند که نسبت در مواردی به شرح ذیل مطرح می گردد: (۱) سرمایه: سرمایه ثابت مانند هزینه نوع ماشین آلات خریداری شده و سرمایه جاری که سرمایه در گردش است و سهم مهمی در نوع عملکرد مدیریت دارد. (۲) نیروی انسانی: حداقل نیروی انسانی مورد نیاز که در سطح و کیفیت تولید نقش اساسی دارند (۳) سایر خدمات: نظیر برق، آب، تلفن و غیره می باشد (صدریان، ۱۳۸۶: ۱۱).

¹-wails

²-Salas et al

همچنین کارایی به معنای آگاهی به چگونگی انجام کار و انجام صحیح آن هنگامی بهبود می یابد که به ازای هر واحد ورودی، خروجی مفید بیشتری تولید شود. در واقع کارایی نسبتی است که برخی جنبه های عملکرد واحد را با هزینه هایی که برای انجام آن عملکرد متحمل شده، مقایسه می کند (کاظمی، ۱۳۸۱: ۱۴).

در رابطه با مسئله پژوهش در داخل و خارج از کشور پژوهش هایی صورت گرفته است که در ادامه بر نتایج برخی از این پژوهش ها اشاره می شود.

در پژوهش های صورت گرفته در خارج از کشور نیز نتایج پژوهش چوی^۱ (۲۰۱۰) حاکی از آن است که اجرای دوره های آموزشی ضمن خدمت سهم به سزایی در ساختار دانش معلمان دارد. در پژوهشی دیگر شینگر و فینگال^۲ (۲۰۰۵) نشان دادند که توانمندسازی در ایجاد حس اعتماد و احترام افراد تأثیر مثبت دارد. لسچینگر و فاین گال در پژوهشی به این نتیجه دست یافته اند که بین توانمندسازی و رفتار عادلانه رابطه وجود دارد و توانمندسازی باید از طریق رفتارهای عادلانه و منصف بودن در کارها صورت پذیرد.

در پژوهشی دیگر نتایج حاصل از پژوهش حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی دبیران تربیت بدنی نشان می دهد که به طور کلی بین دوره های آموزش ضمن خدمت با توانمندسازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

خراسانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر انتقال آموزش در آموزش های ضمن خدمت کارکنان غیرهیات علمی دانشگاه تهران با استفاده از مدل هولتون پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که در بین کارکنان دانشگاه تهران عوامل فردی مؤثر بر انتقال آموزش با کسب میانگین ۶۸/۲ به عنوان مانع معمولی در برابر انتقال آموزش، عوامل سازمانی با میانگین ۴۷/۳ مانع معمولی و عوامل آموزشی با میانگین ۰۷/۳ نیز مانع معمولی انتقال محسوب می شوند. اسلامی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه دست یافته اند که از نظر کارکنان، آموزش های ضمن خدمت در توسعه ابعاد توانمندسازی کارکنان نقش دارد.

ظهراپی و همکارانش (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی رابطه مثبت و معنادار بین آموزش های ضمن خدمت و عملکرد معلمان را مورد تأیید قرار داده اند.

رضازاده بهادران و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی تاثیر آموزش دوره های ضمن خدمت بر کارایی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آنان نشان داد که بر اساس مدل کرک پاتریک دوره های آموزش ضمن خدمت تأثیر بالایی بر کارایی کارکنان دارد (رضازاده بهادران و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱).

محمدی نایینی (۱۳۸۶) در پژوهشی تأثیر آموزش های ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان سازمان های اداری شهر اراک را مورد مطالعه قرار داده است. نتایج پژوهش وی نشان داده است که: ۱. آموزش های ضمن خدمت موجب افزایش تعداد کارکنان فنی- تخصصی در سازمان های اداری شهر اراک شده است ۲. بین آموزش های ضمن خدمت و بهبود عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد ۳. بین آموزش های ضمن خدمت و ارتقاء کیفیت آموزش ها رابطه معناداری وجود ندارد ۴. بین آموزش های ضمن خدمت با نیازهای شغلی و ارتقاء سطح دانش فنی- تخصصی افراد تطابق وجود ندارد.

¹-Ghiou

²-Laschinger & Finegan

فرضیه های فرعی

- ۱- بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و توانمندی سازی فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد لرستان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و توانمندی سازی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد لرستان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و کارایی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد لرستان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و تحقق اهداف سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد لرستان رابطه وجود دارد.
- ۵- بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و نیازهای آموزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد لرستان رابطه وجود دارد.

روش شناسی

روش پژوهش حاضر همبستگی از نوع پیش بینی است. پرسشنامه محقق ساخته شده براساس ادبیات پژوهشی و با توجه به ابعاد آموزش ضمن خدمت و کارایی در سازمان تدوین گردیده است. سپس با استفاده از روش های آماری مناسب، داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و در نهایت رابطه بین دوره های آموزش ضمن خدمت و کارایی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی استان لرستان مورد ارزیابی قرار گرفته است. جامعه آماری مورد بررسی این پژوهش کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه های آزاد استان لرستان در سال ۱۳۹۴ می باشند که طبق آمار ۵۸۸ نفر می باشند. در این پژوهش از فرمول کوکران جهت برآورد حجم نمونه استفاده شده است. حجم نمونه آماری ۲۳۳ برآورد و پرسش نامه ها بین آنان توزیع گردید که از تعداد ۲۳۳ پرسش نامه توزیع شده ۲۲۰ پرسشنامه به صورت تکمیل شده دریافت گردید که داده های همین تعداد پرسش نامه استخراج و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS20 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

بحث و یافته ها

چنانچه در جدول شماره ۶ مشاهده می شود، از مجموع ۲۲۰ نفر پاسخگو، تعداد دوره های آموزشی که پاسخگویان شرکت داشته اند، ۳ نفر (۱/۴ درصد) ۱۰-۵ دوره، ۱۷ نفر (۷/۷ درصد) ۱۵ دوره، ۲۰۰ نفر (۹۰/۹ درصد) بالاتر از ۱۵ دوره شرکت کرده اند.

آزمون اولین فرضیه پژوهش

جدول ۱: ضریب همبستگی بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و توانمندی سازی فردی کارکنان

توانمندی سازی فردی کارکنان

متغیرها

۰/۰۹۵	شدت	
۰/۱۶۲	معنی داری	دوره های آموزشی ضمن خدمت
۲۲۰	تعداد	

تجزیه و تحلیل داده ها جدول ۱ نشان می دهد که ضریب همبستگی آزمون پیرسون بین دو متغیر دوره های آموزشی ضمن خدمت و توانمندی سازی فردی کارکنان برابر ۰/۰۹۵ و با مقدار p - (معنی داری) برابر ۰/۱۶۲ و بزرگتر از سطح معناداری $\alpha = 0/05$ است، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و توانمندی سازی فردی کارکنان در میان کارکنان در واحدهای دانشگاهی استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون دومین فرضیه پژوهش

جدول ۲: ضریب همبستگی بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و توانمندی سازی کارکنان

متغیرها	توانمندی سازی سازمانی	
	شدت	۰/۰۱۹
دوره های آموزشی ضمن خدمت	معنی داری	۰/۰۵
	تعداد	۲۲۰

تجزیه و تحلیل داده های جدول ۲ نشان می دهد که ضریب همبستگی آزمون پیرسون بین دو متغیر دوره های آموزشی ضمن خدمت و توانمندی سازی سازمانی کارکنان برابر ۱۹۰/۰ و با مقدار p - (معنی داری) برابر ۰/۰۵ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = 0/05$ است، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و توانمندی سازی سازمانی کارکنان در میان کارکنان در واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون سومین فرضیه پژوهش

جدول ۳: ضریب همبستگی بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و کارائی کارکنان

متغیرها	کارائی کارکنان	
	شدت	۰/۲۴
دوره های آموزشی ضمن خدمت	معنی داری	۰/۰۰۴
	تعداد	۲۲۰

تجزیه و تحلیل داده های جدول ۳ نشان می دهد که ضریب همبستگی آزمون پیرسون بین دو متغیر دوره های آموزشی ضمن خدمت و کارائی کارکنان برابر ۰/۲۴ و با مقدار p - (معناداری) برابر ۰/۰۰۴ و کوچکتر از سطح معناداری $\alpha = ۰/۰۵$ است، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و کارائی کارکنان در میان کارکنان در واحدهای دانشگاهی آزاداسلامی استان لرستان رابطه معناداری وجود دارد.

آزمون چهارمین فرضیه پژوهش

جدول ۴: ضریب همبستگی بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و تحقق اهداف سازمانی کارکنان

متغیرها	تحقق اهداف سازمانی
	شدت
دوره های آموزشی ضمن خدمت	معنی داری
	تعداد

تجزیه و تحلیل داده های جدول شماره ۱۰ نشان می دهد که ضریب همبستگی آزمون پیرسون بین دو متغیر دوره های آموزشی ضمن خدمت و تحقق اهداف سازمانی کارکنان برابر ۰/۳۶ و با مقدار p - (معنی داری) برابر ۰/۰۰۳ و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha = ۰/۰۵$ است، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و تحقق اهداف سازمانی کارکنان در میان کارکنان در واحدهای دانشگاهی آزاد اسلامی استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون پنجمین فرضیه پژوهش

جدول ۵: ضریب همبستگی بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و نیازهای آموزشی کارکنان

متغیرها	نیازهای آموزشی
	شدت
دوره های آموزشی ضمن خدمت	معنی داری
	تعداد

تجزیه و تحلیل داده های جدول ۵ نشان می دهد که ضریب همبستگی آزمون پیرسون بین دو متغیر دوره های آموزشی ضمن خدمت و نیازهای آموزشی کارکنان برابر ۰/۰۱۰ و با مقدار p - (معنی داری) برابر ۰/۸۷۹ و بزرگتر از سطح معنی داری $\alpha = ۰/۰۵$ است، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد نمی شود و در نتیجه بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و نیازهای آموزشی کارکنان در میان کارکنان در واحدهای دانشگاهی آزاد اسلامی استان لرستان رابطه معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در جهان امروز و با توجه به تحولات فراوانی که در بحث مدیریت منابع انسانی صورت می گیرد، توجه به خواسته های کارکنان و همراه و همگام ساختن آنان با این تحولات یکی از مهم ترین راهکار های افزایش کارایی نیروی انسانی به شمار می رود؛ به عبارت بهتر، نیروی انسانی زمانی بهتر می تواند در خدمت سازمان خود باشد که آمادگی لازم برای مواجهه با شرایط جدید را داشته باشد. بر این اساس، این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین دوره های آموزش ضمن خدمت و کارائی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی استان لرستان به انجام رسیده است. در این پژوهش پنج فرضیه صادر و مورد آزمون قرار گرفت که در ادامه به طور خلاصه به نتایج این آزمون ها اشاره می شود.

اولین فرضیه پژوهش پیرامون رابطه بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و توانمندی سازی فردی کارکنان شاغل در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان مورد آزمون قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها براساس ضریب همبستگی آزمون پیرسون نشان داد که بین آموزش ضمن خدمت و توانمندی سازی فردی کارکنان در میان کارکنان واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه معنی داری وجود ندارد. نتیجه آزمون این فرضیه با نتایج حاصل پژوهش اسلامی و همکاران (۱۳۹۰) که برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت را در توسعه ابعاد توانمندسازی کارکنان مؤثر دانسته اند همخوانی دارد.

دومین فرضیه پژوهش پیرامون رابطه بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و توانمندی سازی سازمانی کارکنان شاغل در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان مورد آزمون قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها براساس ضریب همبستگی آزمون پیرسون نشان داد که بین آموزش ضمن خدمت و توانمندی سازی سازمانی کارکنان در میان کارکنان واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد. نتیجه آزمون این فرضیه به طور کل با نتایج پژوهش های صورت گرفته که در متن مقاله بدان ها اشاره رفت همخوانی دارد زیرا انتظار این است که با افزایش دانش فردی افراد، فعالیت های سازمانی نیز به شکل مطلوب تر انجام پذیرد.

سومین فرضیه پژوهش پیرامون رابطه بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و کارائی کارکنان شاغل در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان مورد آزمون قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها براساس ضریب همبستگی آزمون پیرسون نشان داد که بین آموزش ضمن خدمت و کارائی کارکنان در میان کارکنان واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد. نتیجه آزمون این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

چهارمین فرضیه پژوهش پیرامون رابطه بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و تحقق اهداف سازمانی کارکنان شاغل در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان مورد آزمون قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها براساس ضریب همبستگی آزمون پیرسون نشان داد که، بین آموزش ضمن خدمت و تحقق اهداف سازمانی کارکنان در میان کارکنان واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد. نتیجه آزمون این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش ظهراپی و همکارانش (۱۳۹۰) همخوانی دارد.

پنجمین فرضیه پژوهش پیرامون رابطه بین برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و نیازهای آموزشی کارکنان شاغل در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان مورد آزمون قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها براساس ضریب

همبستگی آزمون پیرسون نشان داد که بین آموزش ضمن خدمت و نیازهای آموزشی کارکنان در میان کارکنان واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد. نتیجه آزمون این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش های چوی (۲۰۱۰)، حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۱) و ظهراپی و همکارانش (۱۳۹۰) همخوانی دارد.

به طور کلی و با توجه به یافته های پژوهش می توان گفت که برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان با برنامه های مشخص و از پیش تعیین شده می تواند بر افزایش کارایی کارکنان تاثیر مثبت داشته باشد و به همین دلیل نیز ضرورت ایجاد می کند تا مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان یک سازمان کارآمد و توانمند این مهم را بیش از هر زمان دیگر مورد توجه قرار دهند.

منابع

فارسی

- اسلامی، ی؛ نوروزی، ط؛ بدیعی، ح. (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت بر میزان توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۴، ص ۹.
- حسین زاده، د؛ و برزگر، ن. (۱۳۸۳)، **فرایند آموزش در سازمان ها**، دانشگاه آزاد اسلامی ساوه، چاپ اول
- حیدری نژاد، ص؛ بهرامی، م؛ ازمشا، ط. (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی دبیران تربیت بدنی، فصلنامه پژوهش های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش، شماره ۲، ص ۸۱.
- خراسانی، ا؛ عباس پور، ع؛ وفایی زاده، م. (۱۳۹۴)، بررسی عوامل مؤثر بر انتقال آموزش در آموزش های ضمن خدمت کارکنان هیئت علمی دانشگاه تهران با استفاده از مدل هولتون، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۵، ۱-۲۵.
- ربیعی، ف. و جمعی از نویسندگان. (۱۳۹۰)، تأثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر کارایی نیروی انسانی از دیدگاه کارشناسان ستادی دانشگاه، فصلنامه راهبردی آموزش، شماره ۲.
- رضازاده بهادران {...} و دیگران (۱۳۹۰)، تأثیر آموزش دوره های ضمن خدمت بر کارایی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب بر اساس مدل کرک پاتریک، سال دوم، شماره اول.
- سنگه، پ. (۱۳۸۶). **پنجمین فرمان: خلق سازمان یادگیرنده**، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- سیف، ع. ا. (۱۳۸۲)، **اندازه گیری، سنجش و ارزیابی آموزشی**، انتشارات دوران، چاپ سوم
- صدریان، م. (۱۳۸۶)، **اصول ارزیابی کاروزمان (بهبود کارائی)**، دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول
- ظهراپی، هاشم {...} و دیگران (۱۳۹۰)، رابطه بین آموزش های ضمن خدمت و عملکرد معلمان تربیت بدنی استان فارس، ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، پژوهشکده تربیت بدنی تهران، ص ۱۱.
- عباس زادگان، س. م. و ترک زاده، جعفر (۱۳۷۹)، نیازسنجی آموزش در سازمان ها، انتشارات شرکت سهامی انتشار، چاپ اول.
- عباسیان، ع. (۱۳۸۵)، اثربخشی دوره های آموزشی (مدل کرک پاریک)، تدبیر شماره، ۱۷۰

- فتحی واجارگاه، ک. (۱۳۷۳)، آشنایی با آموزش ضمن خدمت، انتشارات وزارت آموزش و پرورش، چاپ اول
- فتحی واجارگاه، ک. (۱۳۸۴)، برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، انتشارات سمت، چاپ دوم
- کاظمی، س.ع. (۱۳۸۱)، بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، انتشارات سمت، چاپ اول.
- محمدی نایینی، م. (۱۳۸۶)، بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان سازمان های اداری شهر اراک، فصلنامه پژوهش های تربیتی، شماره دهم.
- مظفری، م. (۱۳۸۳)، بررسی نیازهای آموزش دبیران حرفه و فن استان اصفهان به منظور طراحی برنامه های دوره های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت، شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان
- میرکمالی، س.م. (۱۳۷۹)، رهبری و مدیریت آموزش، انتشارات سیطرون، چاپ ششم.
- نوبخت، م.ب، بختیاری، ح. (۱۳۸۷)، روش های ارتقاء بهره وری منابع انسانی در چشم انداز بیست ساله، دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول

انگلیسی

- Chou, C. H. (2010). **Investigating the effects of incorporating collaborative action research into an in-service teacher training program.** *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 2728-2734.
- Laschinger, H. K. S., & Finegan, J. (2005). **Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage.** *Nursing economics*, 23(1), 6.
- Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L. (2000). **Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument.** *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 301-313.
- Oyitso, M., & Olomukoro, C. O. (2012). Training and Retraining Nigeria Workers to Enhance Task Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 69-78
- Sila, A. K. (2014). Relationship between training and performance: a case study of Kenyan women finance trust eastern Nyanza region, *Kenya. Eur. J. Bus. Soc. Sci*, 3(1), 95-117.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.