

بررسی میزان اثربخشی آموزش های ضمن خدمت (تخصصی) بر عملکرد شغلی از دیدگاه کارکنان فنی مهندسی شهرداری شیراز

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۳۰

کد مقاله: ۷۵۶۴۶

رضوان بذرگر^۱، اصغر شهریاری^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی میزان اثربخشی آموزش های ضمن خدمت (تخصصی) بر عملکرد شغلی از دیدگاه کارکنان فنی - مهندسی شهرداری شیراز بود. روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان فنی-مهندسی شهرداری شیراز بود که تعداد کل آنها برابر با ۲۰۰ نفر بوده است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۳۲ نفر انتخاب گردیدند. برای گردآوری داده های مورد نیاز از پرسشنامه عملکرد شغلی که توسط ادبی (۱۳۸۳) تهیه گردیده، استفاده شد. برای سنجش روایی این ابزار از روایی صوری محتوا استفاده شده است و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰/۰۷۵ برآورد گردید. داده های حاصل با استفاده از جداول توزیع فراوانی و آزمون مجذور خی دو مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته های حاصل از این مطالعه نشان داد که دوره های آموزش ضمن خدمت (تخصصی) در شهرداری شیراز بر عملکرد شغلی کارکنان فنی - مهندسی در ابعاد علاقه و رضایت شغلی، کارایی، همکاری و مشارکت گروهی، افزایش سطح اطلاعات و استفاده از تکنولوژی های نوین اطلاعاتی تاثیر مثبت داشته است.

واژگان کلیدی: آموزش های ضمن خدمت، عملکرد شغلی، شهرداری شیراز

۱- کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد مرودشت. (نویسنده مسئول)

rezvanbazrgar@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قشم.

امروزه اولین شرط لازم برای پویا ماندن فعالیت های موجود در اجتماع، تحت آموزش قرار گرفتن افرادی است که قرار است آن فعالیت را به انجام برسانند. آموزش بعنوان رکن اصلی اجرای امور در صدر نیاز های اجتماعی جای دارد. از آنجا که گذر زمان به نوعی رکود و فراموشی تخصص ها را برای افرادی که در حال انجام فعالیت های اجتماعی هستند بوجود می آورد لذا واضح است که ابعاد آموزش به دو دسته قبل از شروع به کار (بدو خدمت) و در حین انجام کار (ضمن خدمت) گسترش می یابد. قرن حاضر قرن اختراعات، اکتشافات و پیشرفت های سریع در زمینه های مختلف صنعت و تکنولوژی است. امروزه با توجه به تغییرات تکنولوژیکی فراوانی که در جوامع بشری صورت پذیرفته است، مشاغل موجود در سازمان ها نیز تحول یافته اند و انسان های مورد نیاز این مشاغل افرادی نیستند که تنها در یک موضوع شغلی مهارت و دانش داشته باشند، بلکه جوامع نوین به انسان های متخصصی نیاز دارند که بتوانند با بینش مناسب، مجموعه ای از مهارت های مختلف را در مشاغل متعدد به کار گیرند. انسان هایی که با خلاقیت، ابتکار، دانش، و مهارت گسترده، ضمن انجام دادن بهینه مأموریت های شغلی، به تحقق اهداف سازمانی خود کمک کنند (معصومی، ۱۳۸۰، ۱۰).

زندگی در دنیای فعلی با شرایط و ویژگی های خاصی همراه است، از جمله ویژگی های دنیای امروز، سرعت بالای افزایش یا اصلاح علوم، دانش ها، تخصص ها، آگاهی ها و دستورات عملی ها است. این امر طبعاً نیاز انسان به تعلیم و تعلم مداوم را توجیه می نماید. از طرف دیگر هر چه انجام خدمات اجتماعی در جوامع به تخصص بیشتری نیازمند باشد، فرایند آموزش (چه در بدو خدمت و چه در حین خدمت) در صدر مسائل قرار خواهد گرفت. چرا که ناتوانی و یا عقب ماندن از دانش و آگاهی در جایگاهی که امور به شکل تخصصی صورت می پذیرد قطعاً از بازده مفید کاری آن نهاد اجتماعی خواهد کاست و این روال پس از چندی تبدیل به ضعف و نهایتاً نابودی خواهد شد. حیات سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت ها و آگاهی های عمومی و تخصصی نیروی انسانی آن دارد. هرچه این زمینه ها به روز و بهینه باشد، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می شود. لذا آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش و مهارت ویژه در کارکنان نقش به سزایی دارد، بلکه باعث می شود تا افراد در ارتقاء سطح کارایی و اثر بخشی سازمان مشارکت بیشتری نمایند و خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند (شاهانی، ۱۳۷۷).

شهرداری شیراز هم برای تحقق اهداف خود از طریق واحد آموزش، هر ساله در سطح وسیعی اقدام به برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت ضمن خدمت می نماید. این آموزشها به دو صورت دوره ها و سمینارهای آموزشی در داخل سازمان و دوره هایی که از طریق انعقاد قرارداد با مؤسسات آموزشی خصوصی و مراکز آموزشی عالی معتبر انجام می پذیرد، برگزار میشود. با توجه به این موضوع که برگزاری هر گونه دوره آموزشی ضمن خدمت مستلزم برنامه ریزی، بودجه گذاری، هدف بندی و اجرای مناسب میباشد، توجه و دقت نظر بر این امر ضروری بنظر میرسد که تا چه میزان این برنامه ریزی ها و بودجه گذاری ها در نهایت به افزایش یا کاهش کارایی و همچنین بهبود عملکرد شغلی کارکنان شهرداری شیراز منجر می گردد.

این تحقیق قصد دارد تا میزان اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت را بر روی کارکنان شهرداری شیراز بررسی نماید. روشن است چنانچه بررسی های لازم در خصوص ارزشیابی این دوره های آموزشی در شهرداری شیراز صورت نپذیرد، این نهاد با نوعی هدررفت منابع (فیزیکی، مالی، انسانی) مواجه خواهد شد که این مسئله با تحقیقاتی از این دست قابل تشخیص خواهد بود. بطور قطع دستاوردهایی که از این پژوهش ها منتج میگردد می تواند به حل اینگونه مسائل و همچنین به بهینه سازی دوره های آموزشی مدنظر منجر گردد.

۲- پیشینه پژوهش

مطالعات متعدد و متنوعی در رابطه با آموزش های ضمن خدمت و عملکرد نیرو های انسانی در سازمان ها صورت گرفته است که هر یک ابعاد مختلفی از این موضوع را مورد توجه قرار داده اند. در این رابطه رضایی (۱۳۷۵) در پژوهش خود با موضوع "تاثیر آموزش ضمن خدمت بر افزایش کارائی کارکنان در اداره دارایی استان اصفهان بین سالهای ۱۳۷۳-۱۳۶۹" خاطرنشان می سازد که آموزش ضمن خدمت عامل افزایش کارائی، مهارت و رضایت شغلی کارکنان در اداره دارایی استان اصفهان بوده و این تاثیر با ۹۵٪ درجه اطمینان به تایید رسیده است. همچنین اورنگی تحقیقی را در سال (۱۳۷۶) تحت عنوان "بررسی و ارزیابی تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان سازمان جهاد سازندگی استان چهار محال و بختیاری" انجام داده است. نتایج حاصله مبین این است که: آموزش های کوتاه مدت ضمن خدمت کارکنان در سازمان جهاد سازندگی در سال های ۷۴-۷۱ موجب افزایش مهارت فنی در شغل و حرفه آنان، تامین نیروی انسانی متخصص و کارآمد و ایجاد انگیزه در کارکنان شده است. در تایید نتایج حاصل از پژوهش های انجام شده کازاماکی و ملاتندر (۱۹۹۹) در پژوهشی با عنوان "تاثیر دوره های آموزشی ضمن خدمت بر روی شرکت های سوئدی" خاطر نشان میسازند که این دوره ها هزینه های تولید و حوادث کاری را به طور قابل توجهی کاهش داده اند. تاثیر مثبت دوره های آموزش ضمن خدمت را می توان در پژوهش های (بورقانی فراهانی، ۱۳۸۲) نیز مشاهده نمود. بر مبنای نتایج حاصل از این پژوهش، آموزش های کوتاه مدت تخصصی ضمن خدمت موجب افزایش مهارت شغلی کارکنان، افزایش نظم و دقت، تقویت روحیه همکاری در بین کارکنان، ایجاد جاذبه و علاقه مندی کارکنان نسبت به مشاغل خود، رفع مشکلات کاری

کارکنان در مشاغل خود می شود. ظهراپی (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان "بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر بهبود عملکرد کارکنان اداره راه و ترابری استان هرمزگان" پس از تجزیه و تحلیل داده ها به این نتیجه رسید که بین آموزش ضمن خدمت و بهبود عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد و همچنین تفاوت معنی داری بین کارکنانی که آموزش ضمن خدمت را گذرانده اند و کارکنانی که آموزش ندیده اند مشاهده شد. ضمن اینکه کارکنانی که آموزش ضمن خدمت را گذرانده بودند در مولفه های عملکرد (کارایی، همکاری، آشنایی با دستاوردهای علمی و تکنولوژی) از عملکرد بهتری برخوردار بودند. رضایی (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان "ارزشیابی تاثیر دوره های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان بیمه ایران" پس از بررسی این موضوع بر روی کارکنان مرکز آموزش بیمه ایران به این نتیجه رسید که دوره های آموزشی کارکنان، در رسیدن به اهداف مورد نظر مرکز آموزش بیمه ایران در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز شرکت و ارتقاء سطح دانش و مهارت ها و نگرش های شغلی کارکنان و همچنین ارتقاء و بهبود عملکرد افراد شاغل در شرکت تا حدود زیادی موفق بوده است. در تحقیقی توسط استیون اشمیت (۲۰۰۷)، رابطه بین آموزش ضمن خدمت و رضایت شغلی سنجیده شد. ارتباط بین رضایت شغلی و آموزش ضمن خدمت به صورت کلی بود. آموزش های شغلی، از جمله مدت زمان صرف شده در آموزش، روش آموزش، و محتوی تاثیر بیشتری بر این رضایت داشتند. حسینیان و طباطبایی (۱۳۸۸) از زوایای دیگر موضوع را مورد بررسی قرار داده و اظهار داشته اند، آموزش های ضمن خدمت بر خشنودی از شغل؛ ارتقای شغل، مدیریت و سرپرستی، همکاران، اطلاعات و توانایی های حرفه ای دبیران و مربیان فنی و حرفه ای مدارس استثنائی تأثیر مثبت داشته است.

البته نتایج معکوسی نیز از تاثیر آموزش های ضمن خدمت گزارش شده است. به عنوان مثال اورنگی و دیگران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه ای معلمان شهر شیراز" به این نتیجه رسیدند که دوره های آموزش ضمن خدمت، روشها و فنون تدریس، مدیریت کلاس، سنجش و اندازه گیری، تاثیری بر عملکرد حرفه ای معلمان در تدریس کلاسی، کلاس داری، ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش آموزان ندارد. همچنین مشیرطالش (۱۳۷۷) در تحقیق خود با عنوان "بررسی کیفیت آموزش های تخصصی ضمن خدمت کارکنان سازمان کشاورزی گیلان از دیدگاه کارکنان شرکت کننده در دوره های سال ۱۳۷۵" نتیجه می گیرد که دوره های تخصصی باعث افزایش آگاهی های کارکنان شده است، ولی مجموعه نیازهای شرکت کنندگان را مرتفع نساخته است.

۳- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان فنی-مهندسی شهرداری شیراز بوده اند که تعداد آنها برابر با ۲۰۰ نفر بوده است.

۳-۱- حجم نمونه و روش نمونه گیری

تعداد حجم نمونه آماری در تحقیق حاضر برابر با ۱۳۲ نفر از پرسنل فنی-مهندسی بوده که با استفاده از فرمول نمونه گیری کارکنان برای پرسنل فنی - مهندسی شهرداری شیراز به شرح زیر محاسبه شده:

$$n = \frac{NZ^2_{\alpha/2}pq}{Nd^2 + Z^2_{\alpha/2}pq}$$

برآورد نمونه پرسنل:
N= ۲۰۰
p=q = ۰/۵
Z= ۱/۹۶
d= ۰,۰۵

$$n = \frac{200 \times 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{200 \times 0/05^2 + 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5} = 132$$

روش نمونه گیری بصورت نمونه گیری تصادفی ساده بوده که برای انتخاب افراد نمونه بر اساس گزینش آنها بصورت تصادفی از روی لیست کامل پرسنل فنی-مهندسی که در دوره های آموزشی شرکت کرده بودند انتخاب شده است.

۳-۲- ابزار اندازه گیری

ابزار اندازه گیری در این تحقیق پرسشنامه عملکرد شغلی بوده است که توسط ادبی (۱۳۸۳) تهیه گردیده است. سئوالات این پرسشنامه دارای ۵ گزینه (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) بر اساس طیف لیکرت می باشد و دارای ۵ مولفه است که سئوالات ۴،۳،۲،۱ بعد سطح علاقه و رضایت شغلی، سئوالات ۸،۷،۶،۵ بعد کارایی، سئوالات ۱۲،۱۱،۱۰،۹ بعد همکاری و مشارکت گروهی، سئوالات ۱۳،۱۴،۱۵،۱۶ بعد سطح اطلاعات و سئوالات ۱۷،۱۸،۱۹،۲۰ بعد آشنایی با دستاوردهای علمی و تکنولوژی های جدید را می سنجد.

۳-۳- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی نظیر جداول توزیع فراوانی، درصدگیری و... و همچنین آمار استنباطی نظیر آزمون مجذور خی دو استفاده شده است. برای قبول و تایید فرضیه های مدنظر، سطح معنی داری برای داده ها در نظر گرفته شده است که میزان قابل قبول آن ۵٪ می باشد.

۴- یافته های تحقیق

در این بخش به بیان یافته های پژوهش پرداخته می شود. بدین منظور یافته های تحقیق را در بخش استنباطی مورد تحلیل قرار می دهیم.

فرضیه اول: دوره های آموزش ضمن خدمت موجب ایجاد علاقه بیشتر در کارکنان فنی- مهندسی شهرداری شیراز نسبت به مشاغل خود شده است.

برای پاسخ به این فرضیه با توجه به سطح اندازه گیری متغیرها از آزمون χ^2 (مجذور خی دو) استفاده گردید که نتیجه آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۱- مقایسه فراوانی های مشاهده شده و مورد انتظار برای فرضیه ایجاد علاقه و رضایت شغلی

باقیمانده	تعداد مورد انتظار	تعداد مشاهده شده	سطوح ۵ گانه
-28.0	33.0	5	2.00
-20.0	33.0	13	3.00
60.0	33.0	93	4.00
-12.0	33.0	21	5.00
		132	مجموع

علاقه به شغل	
مجذور خی	149.333a
درجه آزادی	3
مقدار معناداری	.000

با توجه به سطح معنی داری مشاهده شده از جدول شماره ۱ برای فرضیه اول (۰,۰۰۰)، مشاهده می شود که کمتر از ۰,۰۵ است و در نتیجه، فرض صفر (دوره های آموزش ضمن خدمت موجب ایجاد علاقه بیشتر در کارکنان فنی-مهندسی شهرداری شیراز نسبت به مشاغل خود نشده است)، رد می شود و فرضیه پژوهشی پذیرفته میشود. بنابر این می پذیریم که دوره های آموزش ضمن خدمت موجب ایجاد علاقه بیشتر در کارکنان فنی-مهندسی شهرداری شیراز نسبت به مشاغل خود شده است.

فرضیه دوم: دوره های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش کارایی کارکنان فنی - مهندسی شهرداری شیراز شده است. برای پاسخ به این فرضیه با توجه به سطح اندازه گیری متغیرها از آزمون χ^2 (مجذور خی دو) استفاده گردید که نتیجه آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۲- مقایسه فراوانی های مشاهده شده و مورد انتظار برای فرضیه افزایش سطح کارایی

باقیمانده	تعداد مورد انتظار	تعداد مشاهده شده	سطوح ۵ گانه
-25.0	44.0	19	3.00
33.0	44.0	77	4.00
-8.0	44.0	36	5.00
		132	مجموع

کارایی	
مجذور خی	40.409b
درجه آزادی	2
مقدار معناداری	.000

با توجه به سطح معنی داری مشاهده شده از جدول شماره ۲ برای فرضیه دوم (۰,۰۰۰)، مشاهده می شود که کمتر از ۰,۰۵ است و در نتیجه، فرض صفر (دوره های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش کارایی کارکنان فنی-مهندسی شهرداری شیراز نشده است).

است.) رد میشود و فرضیه پژوهشی پذیرفته می شود. بنابر این می پذیریم که دوره های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش کارایی کارکنان فنی-مهندسی شهرداری شیراز شده است.

فرضیه سوم: دوره های آموزش ضمن خدمت در ایجاد روحیه همکاری و مشارکت کارکنان فنی - مهندسی شهرداری شیراز برای انجام کارها و فعالیت های سازمان موثر بوده است.

برای پاسخ به این فرضیه با توجه به سطح اندازه گیری متغیرها از آزمون χ^2 (مجذور خی دو) استفاده گردید که نتیجه آن در جدول زیر آمده است :

جدول ۳: مقایسه فراوانی های مشاهده شده و مورد انتظار برای فرضیه ایجاد روحیه همکاری و مشارکت گروهی

باقیمانده	تعداد مورد انتظار	تعداد مشاهده شده	سطوح ۵ گانه
-31.0	33.0	-31.0	2.00
-2.0	33.0	-2.0	3.00
33.0	33.0	33.0	4.00
.0	33.0	.0	5.00
		132	مجموع

روحیه همکاری	
مجذور خی	62.242 ^a
درجه آزادی	3
مقدار معناداری	.000

با توجه به سطح معنی داری مشاهده شده از جدول شماره ۳ برای فرضیه سوم (۰,۰۰۰)، مشاهده می شود که کمتر از ۰,۰۵ است و در نتیجه، فرض صفر (دوره های آموزش ضمن خدمت در ایجاد روحیه همکاری و مشارکت کارکنان فنی - مهندسی شهرداری شیراز برای انجام کارها و فعالیت های سازمان موثر نبوده است.) رد می شود و فرضیه پژوهشی پذیرفته می شود. بنابر این می پذیریم که دوره های آموزش ضمن خدمت در ایجاد روحیه همکاری و مشارکت کارکنان فنی - مهندسی شهرداری شیراز برای انجام کارها و فعالیت های سازمان موثر بوده است.

فرضیه چهارم: دوره های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش سطح اطلاعات کارکنان فنی - مهندسی شهرداری شیراز نسبت به مشاغل خود شده است.

برای پاسخ به این فرضیه با توجه به سطح اندازه گیری متغیرها از آزمون χ^2 (مجذور خی دو) استفاده گردید که نتیجه آن در جدول زیر آمده است :

جدول ۴: مقایسه فراوانی های مشاهده شده و مورد انتظار برای فرضیه افزایش سطح اطلاعات

باقیمانده	تعداد مورد انتظار	تعداد مشاهده شده	سطوح ۵ گانه
-32.0	33.0	1	2.00
-9.0	33.0	24	3.00
45.0	33.0	78	4.00
-4.0	33.0	29	5.00
		132	مجموع

سطح اطلاعات	
مجذور خی	95.333a
درجه آزادی	3
مقدار معناداری	.000

با توجه به سطح معنی داری مشاهده شده از جدول شماره ۴ برای فرضیه چهارم (۰,۰۰۰)، مشاهده می شود که کمتر از ۰,۰۵ است و در نتیجه، فرض صفر (دوره های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش سطح اطلاعات کارکنان فنی - مهندسی شهرداری شیراز نسبت به مشاغل خود نشده است.) رد می شود و فرضیه پژوهشی پذیرفته میشود. بنابر این می پذیریم که دوره های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش سطح اطلاعات کارکنان فنی - مهندسی شهرداری شیراز نسبت به مشاغل خود شده است.

فرضیه پنجم: دوره های آموزش ضمن خدمت موجب استفاده بیشتر کارکنان فنی - مهندسی شهرداری شیراز از تکنولوژی های نوین اطلاعاتی شده است.
برای پاسخ به این فرضیه با توجه به سطح اندازه گیری متغیرها از آزمون χ^2 استفاده گردید که نتیجه آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۵: مقایسه فراوانی های مشاهده شده و مورد انتظار برای فرضیه میزان استفاده از تکنولوژی های نوین اطلاعاتی

باقیمانده	تعداد مورد انتظار	تعداد مشاهده شده	سطوح ۵ گانه
-26.0	33.0	7	2.00
5.0	33.0	38	3.00
38.0	33.0	71	4.00
-17.0	33.0	16	5.00
		132	مجموع

استفاده از تکنولوژی های نوین اطلاعاتی	
مجذور خی	73.758a
درجه آزادی	3
مقدار معناداری	.000

با توجه به سطح معنی داری مشاهده شده از جدول شماره (۴-۱۰) برای فرضیه پنجم (۰,۰۰۰)، مشاهده می شود که کمتر از ۰,۰۵ است و در نتیجه، فرض صفر (دوره های آموزش ضمن خدمت موجب استفاده بیشتر کارکنان فنی-مهندسی شهرداری شیراز از تکنولوژی های نوین اطلاعاتی نشده است.) رد میشود و فرضیه پژوهشی پذیرفته میشود. بنابر این می پذیریم که دوره های آموزش ضمن خدمت موجب استفاده بیشتر کارکنان فنی - مهندسی شهرداری شیراز از تکنولوژی های نوین اطلاعاتی شده است.

۵- بحث و نتیجه گیری

در این بخش، سؤالات و فرضیه های پژوهشی با توجه به یافته ها، مورد بحث قرار گرفته و نتایج بدست آمده در جهت تبیین یافته ها با تحقیقات پیشین مقایسه میگردد.

فرضیه اول پژوهش: دوره های آموزش ضمن خدمت موجب ایجاد علاقه و انگیزه بیشتر در کارکنان فنی مهندسی شهرداری شیراز نسبت به مشاغل خود شده است.

این فرضیه با توجه به تحلیل های بدست آمده در فصل چهارم مورد تایید قرار گرفت و با نتایج تحقیقات شیبانی (۱۳۷۴) که به "بررسی نقش دوره های آموزشی ضمن خدمت و تاثیر آن بر کارایی کارکنان جهاد دانشگاهی" پرداخته و در نهایت به این نتیجه رسیده که از محاسن دوره های آموزش ضمن خدمت ایجاد اعتقاد و احساس تازه نسبت به کار، علاقه به آموزش و درک اهمیت آن در افزایش توانایی شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی گردیده است همچنین با نتایج پژوهش رضایی (۱۳۷۵) که آموزش ضمن خدمت را عامل افزایش مهارت و رضایت شغلی کارکنان می داند و همچنین تاثیر مثبت دوره های آموزش ضمن خدمت را می توان در پژوهش های (بورقانی فراهانی، ۱۳۸۲) نیز مشاهده نمود که بر مبنای نتایج حاصل از این پژوهش، آموزش های کوتاه مدت تخصصی ضمن خدمت موجب ایجاد جاذبه و علاقه مندی کارکنان نسبت به مشاغل خود و رفع مشکلات کاری کارکنان در مشاغل خود می شود همسویی دارد.

فرضیه دوم پژوهش: دوره های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش کارایی کارکنان فنی مهندسی شهرداری شیراز شده است. این فرضیه با توجه به تحلیل های بدست آمده در فصل چهارم مورد تایید قرار گرفت و با نتایج تحقیقات رضایی (۱۳۷۵) که در پژوهش خود با موضوع "تاثیر آموزش ضمن خدمت بر افزایش کارایی کارکنان در اداره دارایی استان اصفهان بین سالهای ۱۳۶۹-۱۳۷۳" خاطرنشان می سازد، آموزش ضمن خدمت عامل افزایش کارایی کارکنان نسبت به مشاغل خود می باشد و همچنین با نتایج تحقیق ناصری (۱۳۷۹) که در پژوهشی به بررسی "تاثیر آموزش ضمن خدمت کارکنان و مدیران بر موفقیت کاری و رضایت شغلی و بهره وری و کارایی کارکنان و مدیران در سازمان جهاد کشاورزی فارس" پرداخته و به این نتیجه رسید که ۹۶ درصد کارکنان بعد از گذراندن دوره های آموزشی لازم، افزایش کارایی داشته اند و مهارت های فردی آنان افزایش یافته است همچنین با نتیجه پژوهش ظهراپی (۱۳۸۸) که پس از تجزیه و تحلیل داده ها به این نتیجه رسید که آموزش های ضمن خدمت بر کارایی کارکنان نسبت به مشاغل خود تاثیر مثبت داشته است و همچنین با تحقیق ناصری (۱۳۸۰) که به این نتیجه رسید که شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت از نظر مدیران اجرایی و میانی بر عملکرد کارکنان در زمینه افزایش کارایی بطور معنی داری تاثیر دارد همسویی دارد.

فرضیه سوم پژوهش: دوره های آموزش ضمن خدمت در ایجاد روحیه همکاری و مشارکت کارکنان فنی مهندسی شهرداری شیراز برای انجام کارها و فعالیت های سازمان مؤثر بوده است.

این فرضیه با توجه به تحلیل های بدست آمده در فصل چهارم مورد تایید قرار گرفت و با نتایج تحقیقات (بورقانی فراهانی، ۱۳۸۲) که بر مبنای نتایج حاصل از این پژوهش، آموزش های کوتاه مدت تخصصی ضمن خدمت موجب افزایش و تقویت روحیه همکاری در بین کارکنان نسبت به مشاغل خود می شود همچنین با نتایج تحقیق ظهراپی (۱۳۸۸) که پس از تجزیه و تحلیل داده ها به این نتیجه رسید که آموزش های ضمن خدمت بر افزایش روحیه همکاری و مشارکت گروهی کارکنان تاثیر مثبت داشته است و همچنین با نتایج تحقیق ناصری (۱۳۷۹) که در پژوهشی به بررسی "تاثیر آموزش ضمن خدمت کارکنان و مدیران بر موفقیت کاری و رضایت شغلی و بهره وری و کارایی کارکنان و مدیران در سازمان جهاد کشاورزی فارس" پرداخته و به این نتیجه رسید که ۹۳ درصد از کارکنان معتقد بودند که آموزش های ضمن خدمت منجر به افزایش و بهبود روحیه گروهی و نیز موجب سازگاری آنان با محیط شده است و همچنین با تحقیق باقری (۱۳۸۳) تحت عنوان "بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر بهره وری کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی اسلام آباد غرب" که یافته های این پژوهش نشان میدهد کارکنانی که در دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت کرده بودند از لحاظ روحیه همکاری گروهی و مشارکت نسبت به کارکنانی که در این دوره شرکت نکرده اند از وضعیت بهتری برخوردار بودند همسویی دارد.

فرضیه چهارم پژوهش: دوره های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش سطح اطلاعات کارکنان فنی مهندسی شهرداری شیراز نسبت به مشاغل خود شده است.

این فرضیه با توجه به تحلیل های بدست آمده در فصل چهارم مورد تایید قرار گرفت و با نتایج تحقیقات تیغ زاده (۱۳۷۲) که با توجه به تحلیل های برآمده از تحقیقش به این نتیجه رسید که آموزش فرصت های مناسبی برای ارتقاء آگاهی و توانمندی شخصی کارکنان ایجاد می کند و آنان را در کسب دانش و مهارت های مختلف شغلی و مدیریتی آماده می کند همچنین با نتیجه پژوهش دمکری دیزجی (۱۳۷۶) که در پژوهش خود به این نتیجه رسید که آموزش حین خدمت موجب پرورش دانش شغلی و افزایش بهره وری کارکنان در سازمان می شود و با نتیجه تحقیق مشیرطالش (۱۳۷۷) که در تحقیق خود با عنوان "بررسی کیفیت آموزش های تخصصی ضمن خدمت کارکنان سازمان کشاورزی گیلان از دیدگاه کارکنان شرکت کننده در دوره های سال ۱۳۷۵" نتیجه می گیرد که دوره های تخصصی باعث افزایش آگاهیهای کارکنان شده است و همچنین با پژوهش کرمی مقدم (۱۳۸۰) که با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیقش آموزش ضمن خدمت را موجب افزایش اطلاعات تخصصی کارکنان سازمان آب و برق شیراز می داند همسویی دارد.

فرضیه پنجم پژوهش: دوره های آموزش ضمن خدمت موجب استفاده بیشتر کارکنان فنی مهندسی شهرداری شیراز از تکنولوژی های نوین اطلاعاتی شده است.

این فرضیه با توجه به تحلیل های بدست آمده در فصل چهارم مورد تایید قرار گرفت و با نتایج تحقیقات ظهراپی (۱۳۸۸) که پس از تجزیه و تحلیل داده ها به این نتیجه رسید که آموزش های ضمن خدمت بر افزایش آشنایی کارکنان اداره راه و ترابری استان هرمزگان با تکنولوژی های نوین اطلاعاتی تاثیر مثبت داشته است همچنین با نتایج پژوهش توکلی (۱۳۸۹) که پس از بررسی داده ها به این نتیجه رسید که با توجه به اینکه در اجرای آموزش مجازی، اینترنت نقش اساسی دارد، یکی از مهارتهای کلیدی که کارکنان سازمانها به ویژه کارشناسان آموزش ضمن خدمت باید داشته باشند، مهارت کار با اینترنت است و همچنین با نتیجه پژوهش ویلهم (۲۰۰۳) با عنوان "یادگیر مجازی در آموزش ضمن خدمت از دیدگاه دانشجویان دانشگاه ایالات لوا" که نتایج تحقیقات او نشان داد اکثر دانشجویان از کلاسهای مجازی تجربه مثبت داشته و بیان کرده اند که در کلاسهای مجازی بیشتر از کلاسهای چهره به چهره، مطالب یاد گرفته اند تقریباً همسویی دارد.

در کل نتایج بدست آمده از این پژوهش به شرح ذیل می باشد:

- ۱) بر اساس اطلاعات بدست آمده و سطح معنی داری داده ها پنج فرضیه مدنظر این پژوهش مورد تایید واقع شدند.
- ۲) پژوهش حاضر نشان داد که آموزش های ضمن خدمت تخصصی برگزار شده در بین کارکنان فنی، مهندسی شهرداری شیراز باعث افزایش عملکرد شغلی آنها در ابعاد مختلفی همچون علاقه و رضایت شغلی، کارایی، همکاری و مشارکت گروهی، سطح اطلاعات کارکنان و استفاده از تکنولوژی های نوین اطلاعاتی شده است.
- ۳) تحقیق حاضر نشان داد که، هر چه آموزش های ارائه شده به کارکنان با نیاز های ایشان بیشتر مطابقت داشته باشد می تواند در ایجاد تغییرات مثبت در عملکرد شغلی آنان مثرتر واقع شود.

منابع

- اورنگی، عبدالمجید، قلتاش، عباس، شهامت، نادر، یوسلیانی، غلامعلی (۱۳۹۰). بررسی تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه ای معلمان شهر شیراز. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال دوم. شماره ۵. ص ۹۵-۱۱۴.
- توکلی، آروین (۱۳۸۹). کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش ضمن خدمت، رجوع شود به سایت: <http://tedu.blogfa.com/post۴.aspx>
- رضایی، اکبر (۱۳۷۵). تاثیر آموزش ضمن خدمت بر افزایش کارآئی کارکنان در اداره دارایی استان اصفهان بین سالهای ۱۳۶۹-۱۳۷۳. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- رضایی، اکبر (۱۳۸۳). ارزشیابی تاثیر دوره های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد شغلی. فصلنامه صنعت بیمه. سال نوزدهم. شماره ۴. ص ۸۱-۱۰۰.
- شاهانی، اسد (۱۳۷۷). ارزشیابی دوره های آموزش ضمن خدمت. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده کشاورزی.
- ظهراپی، حکمت (۱۳۸۸). بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر بهبود عملکرد کارکنان اداره راه و ترابری استان هرمزگان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- مشیرطالش، اسماعیل (۱۳۷۷). بررسی کیفیت آموزش های تخصصی ضمن خدمت کارکنان سازمان کشاورزی گیلان از دیدگاه کارکنان شرکت کننده در دوره های سال ۱۳۷۵. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- Baraghanifarahani, J. (2003). Effect of Questions during the teaching of students. Retrieved from <http://novelschoomangement.Com>
- Kazamaki, & mellander. (1999). Evaluating fire training effect on perporment & labour der and Applied. Economic letters. 6, pp431-437.
- Steven W Schmidt.(2007). Human Resource Development Quarterly. San Francisco: Vol. 18(4): 481.
- Willhelm, Iance alan (2003), virtual learning from the Iowa Itigh school student perspective, Doctorate thesis, Iowa state university.