

بررسی تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی دبیران تربیت بدنی

دکتر صدیقه حیدری نژاد^{۱*}، محمد بهرامی^۲، طاهره ازمشا^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۷/۲، تاریخ تصویب: ۱۳۹۱/۸/۲

Abstract

Staff's empowerment is one of the most effective techniques for optimum use of their potentials and abilities to achieving organizational goals. The goal of this research was studying the effect of in-service training courses on empowerment of physical education training. The statistical society of this research was all women and men physical education training in 3 levels of primary, secondary and high school in Ahvaz city (N=398), that statistical sample was determined by using of Morgan table (n=200) This research is descriptive-corrolational type and was conducted by field research. For data collection has used of Naderi empowerment adjustment questionnaire (2007). In addition to, formal and contend verifying of questionnaire that certified by masters of physical education faculty, also, verifying of questionnaire structure has done by using of exploratory factor analysis and varimax gyration (KMO=0.882). The questionnaire stability reported (0.987) in kronbakh alpha method. The data analysis has done by using of kolmogroph-smearof test, Freidman test, multiple regression analysis ($\alpha=0.05$). The result of research shows, generally, there is a positive and significance relation between ($r=0.16$, $sig=0.003$). in-service training courses had the most effect on the dimensions of (Responsibility, competition, choosing strategy and learning) and there is multiple relation between different dimensions of empowerment with in-service training courses. In addition just, research dimension ($p=0.001$, $t=3.39$) is qualified for prediction of on duty training courses of physical education trainers. Also, the amount of empowerment increasing on effect of in-service training courses between women trainers was more than men trainers. Also, results of multiple regression showed among several in service training, especial courses are most predictive for teacher's empowerment.

Keywords: empowerment, in-service training, physical education trainers

چکیده

توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک‌های مؤثر برای استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان جهت دستیابی به اهداف سازمانی است. هدف این پژوهش بررسی تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی دبیران تربیت بدنی شهر اهواز بود. تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده و به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری کلیه دبیران تربیت بدنی زن و مرد در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان شهر اهواز در سال تحصیلی ۱۳۹۰ بودند ($N=398$). نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و به روش تصادفی خوشه‌ای تعیین شد ($n=200$). ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه ویژگی‌های فردی و پرسشنامه تعدیل یافته توانمندسازی نادری (۱۳۸۶) بود. روایی سازه از طریق تحلیل عاملی ($0/88$) و پایایی از طریق آلفا کرونباخ ($0/98$) محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون یومن ویتنی، تحلیل رگرسیون چندگانه) انجام شد ($\alpha=0/05$). نتایج تحقیق نشان داد به طور کلی بین دوره‌های آموزش ضمن خدمت با توانمندسازی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین دیدگاه زنان و مردان در مورد میزان افزایش توانمندسازی بر اثر دوره‌های آموزش ضمن خدمت تفاوت معناداری مشاهده شد که این میزان در میان دبیران زن بیشتر از دبیران مرد بود. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد از میان دوره‌های مختلف آموزش ضمن خدمت، دوره‌های تخصصی پیش‌بینی کننده قویتر برای توانمندسازی دبیران تربیت بدنی می‌باشد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، آموزش ضمن خدمت، دبیران تربیت بدنی

مقدمه

بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه‌ای به کارایی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه بستگی دارد و هر کشوری به استادان و معلمان با انگیزه و توانمند به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد تا بتواند جوانان خود را در قالب نظام تعلیم و تربیت، پرورش داده و برای آینده بهتر آماده کند (عمارزاده، ۱۳۶۹). یکی از راههای رسیدن به این هدف توانمندسازی کارکنان می باشد. توانمندسازی^۱ روش جدیدی است که برای افزایش بهره‌وری از راه افزایش تعهد کارکنان به سازمان و بالعکس مورد استفاده مدیران قرار می‌گیرد. این شیوه ارزشمند بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند. بنابراین می‌توان گفت توانمندسازی راهی متفاوت برای کارکردن افراد با یکدیگر است و هدف اصلی آن تغییر ساختار مدیریت از یک شکل سنتی و هرمی به ساختاری مشارکتی است (سیدعامری، ۱۳۸۸). امروزه سازمان‌ها در رابطه با توانمندسازی کارکنان با چنین چالشی مواجه هستند که چگونه کارکنان خود را توانمند ساخته و آنها را در برخورد با پدیده‌هایی همچون بحران، تعارض، ارضای نیازهای فردی و حفظ انسجام و تقویت آرمان مشترک آماده سازند. کارکنانی که توانایی حل مسائل ضروری و سازمانی را نداشته باشند، تمام فرصت‌های پیشرفت و ترقی خود و سازمان خود را از دست می‌دهند. آنچه مسلم است به منظور غلبه و مواجهه با این وضعیت و شرایط نامطمئن و پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی سازمان و کارکنان از طریق کسب دانش و مهارتی است که به سرعت کهنه و منسوخ می‌شود (جزایری، ۱۳۸۴). بر این اساس مدیران موجب افزایش ظرفیت و توانمندی کارکنان شود. یکی از این اقدامات برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت^۲ است. آموزش‌های ضمن خدمت از لحاظ سازمانی به آن نوع آموزش اطلاق می‌شود که عموماً پس از استخدام فرد در سازمان صورت می‌پذیرد (فتحی، ۱۳۸۴). مسئولیت توانمندسازی کارکنان در درجه اول متوجه مسئولان آموزش هر سازمانی است که از طریق برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی انواع آموزش‌های ضمن خدمت می‌توانند سازمان را با شتاب به سوی توسعه و تغییر سوق دهند. در هنگام برنامه‌ریزی برای اجرای آموزش‌های ضمن خدمت توجه به اهداف توانمندسازی بسیار مهم است و اهداف روشن و چالش برانگیز یکی از عوامل مهم زمینه ساز برای توانمندسازی کارکنان می باشد. کوین و

اسپریترز^۳ (۱۹۹۷) «اولین عامل را در توانمندسازی دانستن چشم‌انداز روشن و چالش بر انگیز می‌دانند» و تن و کمرون^۴ (۱۹۹۸) معتقدند: «برای ایجاد محیطی که کارکنان احساس توانمندی کنند وجود یک چشم‌انداز روشن ضروری است» (Quinn, 1997 و Whetten, 1998).

ظهربایی و همکاران (۱۳۹۰) عنوان کردند بین آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بین آموزش‌های ضمن خدمت و خرده‌های مقیاس‌های کارآیی، آشنایی با وظایف، همکاری گروهی، به روز بودن و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دیده شد (ظهربایی، ۱۳۹۰). شهرآئینی (۱۳۹۰) در تحقیق خود عنوان کرد مدیران مدارس عملکرد دوره‌های آموزش ضمن خدمت برگزار شده را به لحاظ مولفه‌های افزایش دانش، رضایت شغلی، استفاده بهینه از امکانات، مشارکت، تغییر رفتار شغلی را نسبتاً مطلوب ارزیابی کرده و معلمان تربیت بدنی هم با درصدی پایین‌تر از مدیران عملکرد دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را نسبتاً مطلوب ارزیابی کرده اند (شهرآئینی، ۱۳۹۰). نادری و همکاران (۱۳۸۶) تحقیقی با عنوان توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت در شرکت پالایش نفت اصفهان انجام دادند که نتایج تحقیق نشان داد از دیدگاه مدیران افزایش توانمندی‌های کارکنان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت تنها در مولفه‌های مسئولیت‌پذیری، راهبردگزینی، سازگاری، رقابت و یادگاری صورت پذیرفته و در سایر مولفه‌ها این افزایش کمتر از حد متوسط بوده است (نادری، ۱۳۸۶). چوی^۵ (۲۰۱۰) تحقیقی را با عنوان تاثیر برگزاری تحقیقات کاربردی مشارکتی بر برنامه آموزش ضمن خدمت معلمان انجام داد، نتایج نشان داد، اجرای این دوره‌ها در برنامه آموزش ضمن خدمت معلمان، سهم بسزایی در ساختار دانش معلمان دارد و به شیوه‌های مفید تدریس عملی آن‌ها کمک می‌کند و اعتماد به نفس آن‌ها را در تدریس افزایش می‌دهد (Chiou, 2010). لسچینگر و فاین‌گان^۶ (۲۰۰۵) در تحقیقی کاربرد توانمندسازی در ایجاد حس اعتماد و احترام در مکان کاری را بررسی کرد و نتیجه گرفت بین توانمندسازی و رفتار عادلانه رابطه وجود دارد و توانمندسازی باید از طریق رفتارهای عادلانه و منصف بودن در کارها صورت پذیرد (Laschinger, 2005).

ورزش و فعالیت بدنی نقش مهمی در سلامت جامعه ایفا می‌کند که در این راستا آموزش و پرورش یکی از مهمترین سازمان‌های ترویج دهنده ورزش و اثرات آن در جامعه می‌باشد

3. Quinn & Spreitzer
4. Whetten & Comeron
5. Chiou
6. Laschinger & finegan

1. Empowerment
2. In-service training

اطلاعات بخش آمار و نیروی انسانی اداره کل آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۰ شامل ۳۹۸ نفر بود. با توجه به حجم جامعه آماری از طریق جدول کرجسی مورگان و به روش تصادفی خوشه‌ای ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. لازم به ذکر است که در نهایت ۱۶۰ پرسشنامه قابل استفاده (معادل ۸۰ درصد) جمع آوری شد. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته شامل دو بخش ویژگی‌های فردی (جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، مقطع تدریس و وضعیت استخدامی) و پرسشنامه تعدیل شده توانمندسازی (با توجه به ماهیت درس تربیت بدنی) بر اساس پرسشنامه توانمندسازی نادری (۱۳۸۶) شامل ۵۴ سوال (ابعاد ده گانه) با مقیاس پنج ارزشی لیکرت بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۱۵ تن از اساتید دانشکده تربیت بدنی دانشگاه شهید چمران اهواز بررسی و تأیید شد. روایی سازه پرسشنامه با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی و چرخش واریماکس (۰/۸۸) و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۸) محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (کلموگروف- اسمیرنوف، همبستگی اسپیرمن، یومن ویتنی، و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام) استفاده شد. آزمون فرضیه‌ها در سطح معنی‌داری $p < 0/05$ انجام شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و آزمون فرضیه‌های تحقیق ارائه می‌شوند. ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

و معلمان ورزش در خط مقدم این سازمان مسئولیت این امر خطیر را بر عهده دارند و به عنوان بخشی از این سیستم، نقشی اساسی و کلیدی در رسیدن به این مهم دارند. لذا به نظر می‌رسد سازمان آموزش و پرورش برای بقاء و دوام خود بیش از هر زمان دیگر به توانمندسازی معلمان خود از طریق اجرای روش‌های مناسب آموزشی نیاز دارد. با توجه به اینکه تحقیقات متعدد در رابطه با توانمندسازی در سایر سازمان‌ها انجام شده است، ولی در آموزش و پرورش به خصوص در مورد دبیران تربیت بدنی تحقیقی صورت نگرفته است. در این راستا تحقیق حاضر قصد دارد با بررسی تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی دبیران تربیت بدنی شهر اهواز به این سوال پاسخ دهد که از دیدگاه دبیران تربیت بدنی آموزش‌های ضمن خدمت موجب افزایش توانمندی آنها می‌شود؟ بین دیدگاه دبیران زن و مرد در این خصوص تفاوتی وجود دارد؟ محقق امیدوار است نتایج این تحقیق به وزارت آموزش و پرورش و مراکز تربیت معلم که از طراحان اصلی دوره‌های آموزش ضمن خدمت هستند، به طور اعم و اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان به طور اخص کمک نماید تا بتوانند از طریق بهبود محتوای دوره‌های تخصصی آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی دبیران به ویژه دبیران تربیت بدنی هر چه بیشتر موجبات دستیابی به اهداف سازمانی و در نهایت ارتقاء بهره‌وری سازمان را فراهم آورند.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است و به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه دبیران تربیت بدنی شهر اهواز در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در مدارس دولتی پسرانه و دخترانه بودند که براساس

جدول (۱) یافته‌های توصیفی ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها

ویژگی‌های فردی	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۷۱	۴۴/۴
	زن	۸۹	۵۵/۶
سن	بیشترین: ۲۶-۳۰ سال	۵۰	۳۱/۳٪
	کمترین: ۴۶-۵۰ سال	۳	۱/۹٪
مدرک تحصیلی	تربیت بدنی	۱۵۳	۹۵/۶
	غیر تربیت بدنی	۷	۴/۴
وضعیت استخدام	بیشترین: رسمی	۱۱۸	۷۳/۸
	کمترین: آزمایشی	۶	۳/۸
مقطع تدریس	ابتدایی	۶۵	۴۰/۶
	راهنمایی	۵۳	۳۳/۱
	دبیرستان	۴۲	۲۶/۲

غیرتربیت بدنی تحصیل کرده‌بودند. هم‌چنین، از نظر وضعیت استخدامی اکثریت دبیران (۷۳/۸ درصد) رسمی بودند. از نظر مقطع تدریس ۶۵ نفر در مقطع ابتدایی، ۵۳ نفر در مقطع راهنمایی و ۴۲ نفر در مقطع متوسطه مشغول تدریس بودند. برای اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود ۷۱ نفر دبیران (معادل ۴۴/۴ درصد) مرد و ۸۹ نفر (معادل ۵۵/۶ درصد) زن بودند. از نظر سنی بیشترین فراوانی در دامنه سنی ۲۶-۳۰ سال (معادل ۳۱/۳ درصد) و کمترین فراوانی در دامنه سنی ۴۶-۵۰ سال (معادل ۱/۹ درصد) می‌باشد. اکثریت دبیران (۱۵۳ نفر) در رشته تربیت بدنی و تنها (۷ نفر) در رشته

جدول (۲) نتایج آزمون کلموگراف اسمیرنوف برای توزیع نرمال بودن داده‌ها

متغیر شاخص	ضمن خدمت	مسئولیت پذیری	راهبرد گزینی	سازگاری	رقابت	یادگیری	برقراری ارتباط	کنکاشگری	فرد شناسی	خلاقیت	منصف بودن
N	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰	۱۶۰
Z	۲/۲۳	۱/۳۸	۱/۶۴	۱/۰۵	۱/۴۲	۱/۶۱	۱/۵۲	۱/۲۱	۱/۳۲	۱/۱۱	۱/۴۷
P	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۱۳	۰/۰۰۴	۰/۰۳۷	۰/۰۰۲

دوره‌های آموزش ضمن خدمت و افزایش توانمندسازی دبیران از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

با توجه به نتایج جدول ۲ داده‌های گردآوری شده از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند، لذا از آمار ناپارامتریک برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. به منظور بررسی رابطه بین

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن در خصوص رابطه بین آموزش ضمن خدمت و افزایش توانمندی

متغیر شاخص آماری	r	p
توانمندسازی کلی	۰/۲۴	*۰/۰۰۳
مسئولیت‌پذیری	۰/۱۶	*۰/۰۰۴
راهبرد گزینی	۰/۲۳	*۰/۰۰۴
سازگاری	۰/۲۹	*۰/۰۰۱
رقابت	۰/۲۳	*۰/۰۰۳
یادگیری	۰/۲۲	*۰/۰۰۶
برقراری ارتباط	۰/۲۷	*۰/۰۰۱
کنکاشگری	۰/۳۰	*۰/۰۰۱
فردشناسی	۰/۱۱	۰/۱۵
قوه خلاقیت	۰/۲۲	*۰/۰۰۷
منصف بودن	۰/۱۶	*۰/۰۰۴

* سطح معناداری ۰/۰۵

معناداری به دست آمده برای هر خرده مقیاس می‌توان گفت بین ابعاد مختلف دوره‌های آموزش ضمن خدمت (به جز بعد فرد شناسی) رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. برای مقایسه

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود به طور کلی بین دوره‌های آموزش ضمن خدمت و افزایش توانمندسازی دبیران رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنین، با توجه به سطح

دیدگاه دبیران تربیت بدنی زن و مرد در خصوص با تاثیر آزمون یومن ویتنی استفاده شد. دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر افزایش توانمند سازی از

جدول (۴) مقایسه دیدگاه دبیران زن و مرد در رابطه با تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر توانمند سازی

شاخص های آماری	جنسیت	X	Z	U	p
نمره کل توانمندسازی	زن	۹۵/۶۳	۴/۶۲۸	۱۸۱۲/۵۰۰	۰/۰۰۱
	مرد	۶۱/۵۳			

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود با توجه به آماره آزمون یومن ویتنی و سطح معنی‌داری بین دیدگاه دبیران تربیت بدنی زن و مرد در رابطه با تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی آنها تفاوت وجود دارد و دبیران زن با میانگین رتبه ۹۵/۶۳ نسبت به میانگین رتبه دبیران مرد

۶۱/۵۳ از توانمندسازی بالاتری برخوردار هستند. به منظور بررسی رابطه چندگانه بین ابعاد مختلف دوره‌های آموزش ضمن خدمت با توانمندسازی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام (Stepwise) استفاده شد.

جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین ابعاد مختلف دوره های آموزش ضمن خدمت با توانمندسازی (روش گام به گام)

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	p	R	R ²
رگرسیون	۲۳۳۸۱۲۷/۶۳	۱	۲۳۳۸۱۲۷/۶۳	۴/۷۸	۰/۰۳۲	۰/۲۵	۰/۰۶
باقیمانده	۳/۰۲	۱۴۹	۲۰۲۹۵۰/۱۳				
کل	۳/۲۵	۱۵۰					

جدول (۶) ضرایب رگرسیون چندگانه به روش گام به گام بین ابعاد مختلف دوره‌های آموزش ضمن خدمت با توانمندسازی

منابع	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		مقدار t	p
	بتا	خطای استاندارد	بتا	استاندارد		
ثابت	۳/۵۴	۰/۱۰			۳۲/۹۷	۰/۰۰۱
دوره های تخصصی	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲		۲/۱۸	۰/۰۳۲

همان‌گونه که نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام در جداول ۵ و ۶ نشان می‌دهد از میان ابعاد مختلف دوره‌های آموزش ضمن خدمت تنها "دوره‌های تخصصی" ($p=0/001$ و $t=2/18$) معنی دار و با متغیر ملاک رابطه خطی دارد و واجد شرایط پیش بینی توانمندسازی دبیران تربیت بدنی می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

سازمان‌ها به عنوان یک سیستم باز در تعامل با محیط پیرامون خود و برای تداوم حیات نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیط هستند. از آنجا که منابع انسانی مهمترین

عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شود، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه ای برخوردار است و کلیه سازمانها با هر نوع ماموریتی باید

بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (آقایار، ۱۳۸۲). پس از ده‌ها سال

تجربه، دنیا به این نتیجه رسید که اگر سازمان بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب

نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه برخوردار باشد. منابع انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره وری در

نتایج تحقیق نشان داد بین آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش بعد سازگاری آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته از تحقیق با نتایج تحقیق نادری و همکاران (۱۳۸۶) و شهرآئینی (۱۳۹۰) همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیق مصطفوی پور (۱۳۸۷) در خصوص تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر کارکنان شرکت گاز ناهمخوان می‌باشد. احتمال دارد علت این ناهمخوانی در تفاوت جامعه آماری و فرهنگ آنها و همچنین محتوای دوره‌های آموزشی در این تحقیقات باشد. بطور کلی باید گفت تغییر رفتار شغلی در دبیران، به نوعی سازگاری در برابر تغییرات به وجود آمده می‌باشد. در پاره‌ای از اوقات این سازگاری در برابر تغییرات بوجود آمده در آنها در اثر کسب آموزش‌های جدید می‌باشد.

با توجه به یافته‌های تحقیق از دیدگاه دبیران تربیت بدنی بین آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش بعد رقابت در آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته از تحقیق با نتایج تحقیق نادری و همکاران (۱۳۸۶) همخوانی دارد و با نتایج تحقیق مصطفوی پور (۱۳۸۷) ناهمخوان می‌باشد. احتمال دارد علت این ناهمخوانی در تفاوت جامعه آماری و فرهنگ آنها و همچنین محتوای دوره‌های آموزشی در این تحقیقات باشد. یافته‌های تحقیق نشان داد بین آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش بعد یادگیری آنها رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته از تحقیق با نتایج تحقیق چوی (۲۰۱۰)، نادری و همکاران (۱۳۸۶) و شهرآئینی (۱۳۹۰) همخوانی دارد و با نتایج تحقیق مصطفوی پور (۱۳۸۷) ناهمخوان می‌باشد. احتمال دارد علت این ناهمخوانی تفاوت در محتوای دوره‌های آموزشی در این تحقیقات باشد. نتایج نشان داد از دیدگاه دبیران تربیت بدنی بین آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش توانمندی برقراری ارتباط آنها رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق نادری و همکاران (۱۳۸۶) همخوانی دارد. برای کسانی که در فرآیند آموزش دخیل هستند داشتن چنین برقراری ارتباط موجب می‌شود تا حد امکان به بهترین نحو اطلاعات خود را منتقل کنند و آموزش موثری را انجام دهند. یکی از مهمترین وظایف دبیران تربیت بدنی در قبال دانش آموزان، آموزش می‌باشد. موثر بودن این آموزش در بسیاری از مواقع در گرو داشتن توانایی برقراری ارتباط است. با توجه به یافته‌های تحقیق از دیدگاه دبیران تربیت بدنی بین آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش بعد توانمندی کنکاشگری آنها رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق نادری و همکاران (۱۳۸۶) همخوانی دارد.

نتایج نشان داد بین دوره‌های آموزش ضمن خدمت و افزایش توانمندی فردشناسی ارتباط وجود ندارد. این یافته از تحقیق با نتایج تحقیق نادری و همکاران (۱۳۸۶) ناهمخوانی دارد.

سازمان‌ها رابطه مستقیم وجود دارد. بسیاری از سازمان‌ها راه‌حل توانمندسازی کارکنان خود را اجرای برنامه‌های آموزش ضمن خدمت تشخیص داده‌اند.

یافته‌های تحقیق نشان داد از دیدگاه دبیران تربیت بدنی به طور کلی بین آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش توانمندی آنها رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق ظهراپی و همکاران (۱۳۹۰)، شهرآئینی (۱۳۹۰)، نادری و همکاران (۱۳۸۶)، فراهانی و همکاران (۱۳۸۶)، زارع (۱۳۸۵) همخوان می‌باشد. در این زمینه کاناگو (۱۹۸۸) توانمندسازی را فرایند افزایش احساس خودکارآمدی در افراد از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی کارکنان شده است، می‌داند. توانمند بودن به ایجاد شرایطی برای افزایش انگیزش انجام وظایف محوله از طریق تقویت احساس خودکارآمدی شخص اشاره دارد (به نقل از عبدالهی و همکاران، ۱۳۸۵). همچنین، در تحلیل رگرسیون چندگانه دوره‌های تخصصی آموزش ضمن خدمت پیش بینی کننده قوی برای افزایش توانمندسازی بودند. در تبیین این یافته می‌توان اشاره نمود با توجه به یافته‌های توصیفی تحقیق که بیشترین انگیزه دبیران تربیت بدنی جهت شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت مربوط به مولفه "افزایش دانش در حوزه تخصصی" و همچنین بیشترین میزان حضور دبیران تربیت‌بدنی در دوره‌های آموزش ضمن خدمت مربوط به "دوره‌های تخصصی" بوده است، لذا وجود این رابطه منطقی به نظر می‌رسد.

با توجه به یافته‌های تحقیق از دیدگاه دبیران تربیت بدنی بین آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش بعد مسئولیت‌پذیری آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته از تحقیق با نتایج تحقیق نادری و همکاران (۱۳۸۶) همخوانی دارد. ساعات درس تربیت بدنی در مدارس با توجه به ماهیت این درس تفاوت عمده‌ای با سایر دروس در مدرسه دارد و مسئولیت مضاعفی بر عهده دبیران تربیت بدنی است که در مقایسه با سایر دبیران از حساسیت بیشتری برخوردارند؛ از آن جمله می‌توان به حفظ سلامت و امنیت جسمانی، روانی و عاطفی دانش آموزان اشاره کرد. بدون شک این مسئولیت بیشتر در دبیران تربیت بدنی، حس مسئولیت‌پذیری در آنها را دست خوش تحولات بسیار عمیقی قرار گرفته است. این امر موجب شده است تا متولیان دوره‌های آموزش ضمن خدمت توجه بیشتری نسبت به این نیاز دبیران تربیت بدنی مبذول دارند. یکی دیگر از یافته‌های تحقیق نشان داد بین آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش راهبرد گزینی آنها رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این یافته از تحقیق با نتایج تحقیق نادری و همکاران (۱۳۸۶) همخوانی دارد.

ضمن خدمت را بازنگری نموده و از طریق توانمندسازی دبیران تربیت بدنی به بهبود ورزش مدارس و در نهایت توسعه و تعمیم ورزش در سطح جامعه کمک نمایند.

منابع

۱. عمادزاده، مصطفی (۱۳۶۹). "مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش". اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی.
۲. سیدعامری، میرحسن و محرمزاده، مهرداد و محمد قلیزاد، لیدا (۱۳۸۸). "وضعیت شاخص‌های توانمندسازی و ارتباط آن با عوامل فردی در بین مربیان اداره کل تربیت بدنی شهر ارومیه". مدیریت ورزشی، شماره ۲، صص ۳۴-۲۱.
۳. بزاز جزایری، اکبر (۱۳۸۴). "مدیریت بر مبنای توانمندسازی منابع انسانی". تهران: مجله تدبیر، شماره ۱۷.
۴. فتحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۸۶). "برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان". تهران انتشارات سمت. چاپ چهارم.
5. Quinn, R.E & Spreitzer, G. (1997). "The road to empowerment: seven Question every leader should consider organizational Dynamic". v26, 2, pp37-51.
6. Whetten .P.A. & Kim, S. C. (1998). "Developing management skills". New York: Addison-wesley, wheelan.
۷. ظهراپی، هاشم و سهلاپی، جواد و سلمان، زهرا و باقری، مهدی (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.
۸. شهرآئینی، زهرا (۱۳۹۰). "بررسی مقایسه‌ای نظر مدیران مدارس و معلمان تربیت بدنی در باره عملکرد دوره های آموزشی ضمن خدمت". پایان نامه کارشناسی ارشد، برنامه ریزی آموزشی: دانشگاه تهران.
۹. نادری، ناهید و جمشیدیان، عبدالرسول و سلیمی، قربانعلی (۱۳۸۶). "توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش های ضمن خدمت شرکت پالایش نفت اصفهان". پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی ویژه مدیریت: سال هفتم شماره ۲۷.
10. Chiou-hui Choua (2010). Investigating the effects of incorporating collaborative action research into an in-service teacher training program. A Department of English Instruction. National Hsinchu University of Education, Taiwan.
11. Laschinger, K. S. finegan . J. (2005). Using empowerment to build trust and Respect in the workplace. Nosecone. Vol 23. N 1. PP 6-13.
۱۲. آقاییار، سیروس (۱۳۸۲). توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی، ماهنامه تدبیر. ۱۳۵، صص ۲۸.

لازم به ذکر است توانایی فردشناسی موجب می شود که انسان به راه و روش کار هر فرد، ابراز انگیزش، اندیشه‌ها و راه برقراری ارتباط با وی ببیند. توانایی فردشناسی در دبیران تربیت بدنی از اهمیت والایی برخوردار است. دبیرانی که از چنین توانایی برخوردارند به خوبی واقفند که چگونه به آموزش موثر دانش آموزان متفاوت بپردازند و نیازهای مختلف آنها را دریابند. این زمینه از توانمندسازی موجب می‌گردد تا دبیران در تشکیل تیم‌ها و یا در به کارگیری دانش آموزان در فرآیند تدریس، از هرکسی با توجه به توانایی هایش در بهترین موقعیت استفاده کنند. همچنین نتایج تحقیق نشان داد بین آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش بعد توانمندی خلاقیت رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته از تحقیق با نتایج تحقیق امیری (۱۳۹۰)، نادری و همکاران (۱۳۸۶) همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیق مصطفوی پور (۱۳۸۷) ناهمخوان می‌باشد. احتمال دارد علت این ناهمخوانی در تفاوت جامعه آماری و فرهنگ آنها و همچنین محتوای دوره‌های آموزشی در این تحقیقات باشد. برخورداری از یک ذهن خلاق موجب رهایی دبیران از وضعیت های قالبی و کلیشه ای شده و به آنها کمک می کند جهت فائق آمدن در هنگام مواجهه با مسائل و مشکلات از تفکر خلاق خود بهره مند شوند. همچنین در طرح شیوه های جدید در تدریس و ارزشیابی موثر و توانمند واقع شوند. نتایج نشان داد بین آموزشهای ضمن خدمت و افزایش بعد توانمندی منصف بودن در آنها رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته از تحقیق با نتایج تحقیق نادری و همکاران (۱۳۸۶)، لسچینگر و فاینگان (۲۰۰۵) همخوانی دارد. دبیران تربیت بدنی موظفند در برابر دانش آموزان و تفاوت های فردیشان منصفانه رفتار کنند. رفتار منصفانه موجب می شود فضایی بوجود آید تا همگی برای نشان دادن توانایی ها و ارزش های خود با تمام توان تلاش کنند. یافته های تحقیق نشان داد از دیدگاه دبیران زن تربیت بدنی تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر افزایش توانمند سازی آنان بیشتر از مردان بوده است. این یافته از تحقیق با نتایج تحقیق شهرآئینی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در این زمینه می‌توان اشاره نمود که در عین حالی که زنان نسبت به مردان از حساسیت و ظرافت بالاتری برخوردار هستند، وجود حس رقابت در آنان بیشتر از مردان می باشد.

در پایان با توجه به یافته های تحقیق حاضر و همچنین مبانی نظری تحقیق می توان چنین نتیجه گرفت که توانمندی های دبیران تربیت بدنی از طریق آموزش های ضمن خدمت افزایش می یابد. بنابراین توصیه می شود مسئولین و برنامه ریزان در وزارت آموزش و پرورش و مراکز تربیت معلم با توجه به نیازهای (نظری و عملی دبیران تربیت بدنی) و هم چنین با توجه به تفاوت های جنسیتی دبیران دوره های آموزش

۱۳. فراهانی، ابوالفضل و فلاحتی، مهدی (۱۳۸۶). "بررسی ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه ها". پژوهش در علوم ورزشی، شماره پانزدهم، ص ۶۹-۷۹.
۱۴. زارع، قاسم (۱۳۸۵). "ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمان تربیت بدنی کشور". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی؛ دانشگاه تهران.
۱۵. دسترنج، حکمت ا.... (۱۳۸۳). "توانمندسازی و فناوری اطلاعات". ماهنامه تدبیر، ۱۴۵، ص ۸۳..
۱۶. عبدالهی، بیژن. نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). "توانمندسازی کارکنان: کلیدطلایی مدیریت منابع انسانی". تهران: ویرایش.
۱۷. مصطفوی پور، منیره (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین آموزش های ضمن خدمت و عوامل موثر بین نیروهای انسانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت گاز استان قم)". پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی؛ دانشگاه تهران.
۱۸. فتحی واجارگاه، کوروش (۱۳۸۴). نیازسنجی آموزشی (الگوها و فنون). چاپ سوم، تهران: سمت.
۱۹. امیری، مهدی (۱۳۹۰). "بررسی مقایسه ای نظرات کارکنان ستادی شرکت کننده در دوره های ضمن خدمت «مبانی کارآفرینی» و «آموزش سازمان کارآفرینی» شرکت ملی گاز ایران درباره تاثیر دوره های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان". پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی؛ دانشگاه تهران.