



## بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر تحلیل رفتگی شغلی و عملکرد کارکنان اداره کل زندان‌های استان سمنان

دکتر مسعود حقیقی<sup>۱\*</sup>، حسین گونه‌پی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>- استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی، مشاوره، مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

\* نویسنده مسئول [m.haghighi@riau.ac.ir](mailto:m.haghighi@riau.ac.ir)

<sup>۲</sup>- کارشناس ارشد، مدیرعامل بنیاد تعاون زندانیان [hgonehpey@yahoo.com](mailto:hgonehpey@yahoo.com)

### چکیده

هدف از انجام این تحقیق تعیین تاثیر آموزش ضمن خدمت بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان اداره کل زندان‌های استان سمنان می‌باشد. روش تحقیق از نوع تجربی (آزمایشی) می‌باشد، که جامعه آماری آن را کلیه کارکنان اداره کل زندان‌های استان سمنان تشکیل می‌دهند و تعداد آنها ۹۵۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه ۵۲ نفر که به دو گروه ۲۶ نفری گواه (شاهد) و آزمایش تقسیم شدند. که با روش نمونه گیری تصادفی ساده از جامعه انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اصلاح شده فرسودگی شغلی (MBI) مسلش (۱۹۸۱) استفاده گردید که شامل دو خرده مقیاس تحلیل رفتگی شغلی، عملکرد شغلی می‌باشد و نیز در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد درجه‌بندی شده است. با توجه به استاندارد بودن ابزار برای تعیین روایی آن، از روایی صوری و محتوایی استفاده گردیده است. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه نیز، آن را بطور آزمایشی روی نمونه‌ای با حجم ۲۰ نفر اجرا و پایایی آن‌ها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برآورد شده است. به طوری که پایایی آن ۰/۸۷ بدست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شده است که در بخش استنباطی از روش‌هایی چون آزمون کالموگروف- اسمیرنوف، آزمون t برای دو گروه مستقل استفاده شده است. نتایج نشان داد که آموزش ضمن خدمت بر هر دو مولفه فرسودگی شغلی و عملکرد تاثیر داشته و موجب کاهش فرسودگی شغلی و افزایش عملکرد می‌شود.

واژه‌های کلیدی: آموزش ضمن خدمت، فرسودگی شغلی، عملکرد شغلی.

### مقدمه:

نیروی انسانی هر سازمانی منبع گرانبه‌ای آن سازمان است که می‌تواند آن را در راستای نیل به اهدافش یاری نماید. سازمان در این مورد به افراد متخصص، ماهر، با وفا، دارای انگیزه قوی که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت می‌پردازند، نیازمند است.

با پیچیده‌تر شدن مشاغل، براهمیت آموزش در سازمان‌ها نیز افزوده شده است. دوره‌ای که مشاغل ساده به آسانی فرا گرفته می‌شدند و دگرگونی‌های فنی تاثیر اندکی در آن‌ها داشت، کارکنان نیاز به افزایش یا تغییر مهارت‌های خود نداشتند. اما دگرگونی‌های پرشتابی که در دهه‌های اخیر در جوامع پیچیده روی داده است، فشار روز افزونی به سازمان‌ها وارد آورده تا پس از تولید محصولات و ارائه خدمات، چگونگی تولید و عرضه‌شان، نوع مشاغل مورد نیاز و نوع مهارت‌های لازم برای انجام این مشاغل را با وضعیت موجود وفق دهند. از این‌رو می‌توان گفت آموزش برای کمک به افراد در انجام بهتر فعالیت‌هایشان می‌باشد.

آموزش ضمن خدمت به معنای تغییر دادن دانسته‌های کارکنان، کارآمدترین وسیله برای توسعه مهارت کارکنان، چگونه انجام دادن کار، تغییر نگرش آن‌ها نسبت به کار، تغییر نگرش آن‌ها نسبت به همکاران و سرپرستان، بالا رفتن کیفیت، اعمال کنترل صحیح و هماهنگی بین بخش‌های گوناگون می‌باشد. یا به عبارت دیگر بهبود نظامدار و پیوسته استخدام شدگان از نظر دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی که به رفاه آنان و سازمان محل خدمت‌شان کمک می‌کند. به این ترتیب هدف از آموزش ضمن خدمت می‌تواند ایجاد توانایی بیشتر تولید، افزایش کارایی در شغل کنونی و کسب شرایط بهتر برای دست یافتن به مقامات بالاتر باشد (مظفری، ۱۳۸۳). آموزش ضمن خدمت موثرترین وسیله برای تربیت و تجهیز نیروی انسانی و تامین تخصص‌های مورد نیاز بخش دولتی است (محمدی، ۱۳۸۷).

یکی دیگر از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان صنعتی سازمانی را به خود معطوف ساخته است، از پا درآمدن، از رمق افتادن، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً به آن «تحلیل رفتگی شغلی» گفته می‌شود و به نظر می‌رسد نوعی پاسخ فردی به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار باشد که باعث ایجاد تغییراتی در نگرش‌ها و رفتار فرد می‌شود (ساعتچی، ۱۳۷۶). پيامی به نقل از هربرت فردنبرگر (۱۹۷۵) فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی یا ناکامی می‌داند که به علت از خود