

Validation of the assessment model of management of in-service training of employees in universities

Shahram Ranjdoost*¹ | Ruqiyeh Alizadeh Qaylo²

13

Vol. 4
Spring 2023



Research Paper

Received:
14 December 2022
Accepted
10 January 2023
P.P: 142-154

Print ISSN: 2717-4484
Online ISSN: 2717-4492



DOI: 10.22098/ael.2023.12079.1211

Abstract

Implementation of in-service training programs requires having a suitable model. Due to the lack of a native model of in-service training in the university, in line with and appropriate to the society's culture, the main goal of the research is to design and validate the in-service training management measurement model among Urmia University employees. In this research, qualitative method and targeted and snowball sampling were used. At first, semi-structured interviews were conducted with the experts, which continued until reaching theoretical saturation (8 people). Then, the data obtained from the interviews were analyzed using the theme analysis method and using En Vivo 10 software. Fuzzy Delphi technique was used for qualitative validation and consensus among experts regarding the authenticity of identified components and indicators. After the fuzzy Delphi phase, the list of identified dimensions, components and indicators was placed at the disposal of several university professors and doctoral students who were specialized in the field of in-service training, and by making corrections, the correctness and appropriateness of the equivalents and terms were selected. It was ensured for the naming of dimensions, components and indicators. Based on this, the final evaluation model of in-service training management in the university was designed, which included 3 dimensions including individual training, collective training and extracurricular activities, 8 components and 53 indicators.

Keywords: in-service training, measurement, modeling, university.

¹ * **Corresponding author:** Curriculum Planning Department, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran.

² Ph.D. student in Curriculum Planning, Azad University, Marand Branch, Marand-Iran.

اعتبارسنجی مدل سنجش مدیریت آموزش های ضمن خدمت
کارکنان در دانشگاه ها

شهرام رنج دوست^{۱*} | رقیه علیزاده قیلو^۲

۱۳

سال چهارم
بهار ۱۴۰۲



مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۸/۲۳

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱/۱۱/۱۶

صص: ۱۴۲-۱۵۴

شاپا چاپی: ۲۷۱۷-۴۴۸۴

الکترونیکی: ۲۷۱۷-۴۴۹۲



چکیده

اجرای برنامه های آموزش ضمن خدمت، مستلزم داشتن مدل مناسب است. با توجه به نبود الگوی بومی آموزش ضمن خدمت در دانشگاه، همراستا و متناسب با فرهنگ جامعه، هدف اصلی پژوهش، طراحی و اعتبارسنجی مدل سنجش مدیریت آموزش های ضمن خدمت در بین کارکنان دانشگاه ارومیه است. در این پژوهش، از روش کیفی و نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده شد. در ابتدا با خبرگان امر مصاحبه های نیمه ساختاریافته به عمل آمد که تا رسیدن به اشباع نظری (۸ نفر) ادامه پیدا کرد. سپس داده های حاصل از مصاحبه ها به روش تحلیل تم و با استفاده از نرم افزار ان ویوو ۱۰ تحلیل شد. برای اعتبارسنجی کیفی و اجماع بین خبرگان در جهت واقعی بودن مؤلفه ها و شاخص های شناسایی شده از فن دلفی فازی استفاده شد. بعد از مرحله دلفی فازی، فهرست ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های شناسایی شده در اختیار چند نفر از اساتید دانشگاه و دانشجویان دکترا که در حوزه آموزش های ضمن خدمت تخصص داشتند، قرار گرفت که با انجام اصلاحات از صحیح و مناسب بودن معادل و اصطلاحات انتخاب شده برای نام گذاری ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها اطمینان حاصل شد. بر این اساس، مدل نهایی سنجش مدیریت آموزش های ضمن خدمت در دانشگاه طراحی شد که شامل ۳ بعد شامل آموزش های فردی، آموزش های جمعی و فعالیت های فوق برنامه ای، ۸ مؤلفه و ۵۳ شاخص بوده است

واژگان کلیدی: آموزش های ضمن خدمت، سنجش، مدل سازی، دانشگاه

DOI: 10.22098/ael.2023.12079.1211

^{۱*} نویسنده مسئول: دانشیار برنامه ریزی درسی دانشگاه آزاد، واحد مرنده، مرنده- ایران.

^۲ دانشجوی دکتری رشته برنامه ریزی درسی دانشگاه آزاد، واحد مرنده، مرنده- ایران.

مقدمه

در دوره کنونی، حیات بشری با تغییرات و تحولات شگفت انگیزی همراه است و ثابت شده است که پیشرفت و موفقیت یک کشور در زمینه های مختلف فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی منسجم و پویا است و تنها با داشتن چنین نظامی، می تواند با تحولات و پیشرفت های اجتماعی و صنعتی همگام و در میان کشورهای موفق جهان از جایگاه مناسبی برخوردار شود. اگر سازمانی بخواهد در رقابت خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس یک سازمان را تشکیل می دهد و به عبارت دیگر توانمندسازی منابع انسانی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. تغییرات سریع علم و فناوری در همه سازمانها تاثیر بسزایی دارد و غفلت از آن باعث افول سریع سازمان می شود (Gahramini & Mostafavi, 2015).

امروزه متخصصان تعلیم و تربیت بر این باورند که آموزش مقطعی نیست مادام العمر است باید این قاعده را که فقط کلاس درس برای آموزش مناسب است در هم بشکنیم آموزش باید شبانه روزی باشد و هرگز به چهاردیواری کلاس و آموزشگاه محدود نشود هر جا که انسانها آموزش نیز باید باشد یا دهی باید را به یادگیری بسپارد دنیای ما انسانهای فرهیخته تری می خواهد که از ارزش های معنوی و اخلاقی شایسته را در زندگی شخصی خود تجربه کرده باشند باید از مرز سوادآموزی فراتر از روی انسان ها باید تعامل را بیاموزند باید به مردم هر آنچه را که از آن آنان انسان می سازد یاد داد (Golsanamloo, 2010).

در کشور ما فرایند آموزش های ضمن خدمت در دهه های اخیر شاهد تغییرات و تحولات زیادی جهت بهینه سازی آن بوده، اما اقداماتی که توسط دست اندرکاران انجام گرفته، اغلب بدون تحلیل و شناخت مسائل بنیادی آموزش های ضمن خدمت در کشورهای دیگر صورت گرفته و نتیجه آن دوباره کاری و اتلاف وقت و هزینه های بسیار بوده است. هم چنین مدلی جهت سنجش و ارزیابی آموزش های ضمن خدمت در کشور به طور جامع ارائه داده نشده است؛ لذا در این تحقیق طراحی و اعتبارسنجی مدل سنجش آموزش های ضمن خدمت در ناجا هدف اصلی تحقیق می باشد.

نکته مهم دیگر در آموزش های ضمن خدمت تفهیم این اصل برای یادگیرندگان است که آموزش همیشه از طریق تعلیم و تربیت رسمی صورت نمی گیرد بلکه یادگیری مداوم باید در همه شرایط کاری طوری نهادینه شود که هر بزرگسالی به طور اتوماتیک به سوی یادگیری سوق داده شود و همه مسائل زندگی همچون مسافرتها و دیگر رویدادهای زندگی درسی برای آموختن باشد (Aghazaheh, 2001). وضعیت فعلی آموزش های ضمن خدمت در ایران نشان می دهد که شیوه های آموزش در بهبود زندگی مردم تاثیر چندان مطلوبی نداشته است و دارای مایع و نواقصی است که باید برطرف شود. Jafarian (2001) در مطالعه ای نشان داد که آموزش های کوتاه مدت در بهره وری نیروی انسانی اثربخش بوده و بین عوامل جمعیت شناختی با آموزش های کوتاه مدت نیز رابطه وجود دارد. Alipoor (2005) ضمن پژوهشی اثربخشی و کارائی دوره های

آموزشی را در اثربخشی بزرگسالان در حد متوسط به بالا ارزیابی کرده است. همچنین اهداف و، اصول و رهیافت ها، محتوا و روش و آموزشگر از بیشترین میزان کارایی برخوردار بودند. کمترین کارایی به تکنولوژی مربوط بود. همچنین نتایج تحقیقات (2006) Kheyrayi، (2006) Ahmadi، (2013) Monjezi، (2004) Konko، (2006) Daivis، (2006) Inderfoozdar و همکاران (2007)، (2008) Heris، (2008) Ghatam، (2008) Solman و همکاران (2011)، (2012) Batrik و (2011) Sim نیز در ارتباط با اثربخشی دوره های آموزش های ضمن خدمت صورت گرفته است. با این وجود تحقیقی در ارتباط با آموزش های ضمن خدمت در ناجا صورت نگرفته است.

با توجه به آنچه گذشت، می توان به اهمیت و ضرورت تحقیق درباره مدل سنجش آموزش های ضمن خدمت در بین کارکنان ناجا پی برد. در این تحقیق جامعه مورد هدف کارکنان ناجا استان اردبیل است. علت انتخاب این جامعه آماری از این جهت است که اولاً کارکنان ناجا معمولاً کمتر مورد توجه در تحقیقات قرار گرفته اند و دوماً سازمان ناجا تنهائی جایی در بین سازمان های نظامی است که افراد با اعتماد بیشتری جهت همکاری به آنها مراجعه می کنند. از این رو مسئله اصلی پژوهش حاضر طراحی و اعتبارسنجی مدل سنجش آموزش های ضمن خدمت در بین کارکنان ناجا است. بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به سوالات زیر است:

برای سنجش و اندازه گیری آموزش های ضمن خدمت، وجود الگوی مناسب ضروری است. با توجه به فقدان الگوی آموزش ضمن خدمت هم راستا و متناسب با ارزش های ایرانی-اسلامی، آموزش های بومی، رسالت و مأموریت های ناجا، مسئله اصلی پژوهش، این است که نشان دهد، مدل مناسب شناسایی و سنجش آموزش های ضمن خدمت کدام است و چه ابعاد و مؤلفه-هایی در مدل موردنظر تأثیر دارند؟

روش

روش مورد استفاده این پژوهش از نوع آمیخته- اکتشافی بود. جامعه و نمونه آماری پژوهش شامل کارکنان ناجا هستند. پژوهش در دو مرحله انجام شده است. در مرحله اول از نمونه گیری هدفمند و راهبرد تغییرات بیشینه که از روشه ای نمونه گیری غیراحتمالی است، استفاده شده است. در ابتدا آگاهانه، کار از افرادی که خبرگان این حوزه بوده و آموزش های ضمن خدمت را خوب می شناختند و به نظر می رسید در مورد آموزش های ضمن خدمت تجربه، آگاهی و دیدگاه های متفاوتی داشته باشند، شروع شد و ضمن مصاحبه از آنها خواسته شد تا خبره های دیگری را که در این زمینه صاحب نظر هستند، معرفی نمایند که اشاره به نمونه گیری گلوله برفی در پژوهش های کیفی دارد. به این ترتیب، نمونه گیری تا زمانی ادامه پیدا کرد که فرایند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری داده رسید. نمونه ها ۸ نفر بودند.

ابزار گردآوری داده ها، مصاحبه های نیمه ساختاریافته است. با توجه به مبانی نظری پژوهش و اسناد بررسی شده ۱۴ سوال باز پاسخ برای مصاحبه تهیه شد. ابهامات بعضی از سؤالات در جریان مصاحبه های اولیه رفع و اصلاح شد. همچنین ۱۱ سؤال دیگر



در جریان مصاحبه ها شکل گرفت که این سؤالات هم از نفرات بعدی پرسیده می شد که نهایتاً سؤالات مصاحبه به ۲۵ سؤال رسید. برای اعتبارسنجی کیفی مؤلفه ها و شاخص های مدل از پرسشنامه دلفی فازی استفاده شد. بعد از مرحله دلفی فازی، فهرست ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های شناسایی شده در اختیار چند نفر از اساتید دانشگاه و مدیران ارشد ناجا که در حوزه آموزش های ضمن خدمت تخصص داشتند، قرار گرفت که از صحیح و مناسب بودن معادل و اصطلاحات انتخاب شده برای نام گذاری ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها اطمینان حاصل شد.

داده های حاصل از مصاحبه به روش تحلیل تم که شامل کدگذاری، شناسایی تم ها یا الگوهای معانی، طبقه بندی داده ها براساس تم ها و در نهایت تفسیر ساختارهای تماتیک منتج شده براساس شباهت ها، روابط، الگوهای فراگیر، سازه های نظری یا اصول تشریحی است؛ تجزیه و تحلیل شد (Abdollahzadeh, 2010). در نهایت با توجه به تم های شناسایی شده، ابعاد، مؤلفه و شاخص های مدل اولیه پژوهش ترسیم شد.

به منظور افزایش روایی پژوهش سعی شد تا از مشارکت کنندگانی استفاده شود که در حوزه مربوطه، صاحب تخصص و از انگیزه و تمایل کافی برخوردار باشند؛ از دوره های متعددی در اجرای پرسشنامه های دلفی فازی استفاده شد؛ روایی ظاهری سؤالات مصاحبه و پرسشنامه مرحله مقدماتی دلفی به وسیله تعدادی از استادان مدیریت، رفتار سازمانی و علوم تربیتی و اجتماعی بررسی و تأیید شد. همچنین جهت اطمینان از روایی مصاحبه ها، از روشهای بررسی توسط اعضا، مثلث سازی منابع داده ها و بازبینی توسط همکاران استفاده شده است (Nikgozar, 2010). پایایی در مصاحبه در مراحل چون موقعیت مصاحبه، نسخه برداری و تحلیل مطرح می شود. در پژوهش کنونی برای محاسبه پایایی مصاحبه های انجام گرفته، از پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی بین دو کدگذار استفاده شده است.

پایایی در مصاحبه در مراحل چون موقعیت مصاحبه، نسخه برداری و تحلیل مطرح می شود (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۷). در پژوهش کنونی برای محاسبه پایایی مصاحبه های انجام گرفته، از پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی بین دو کدگذار استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها با روش تحلیل تم

سؤال اصلی پژوهش این بود که مدل مناسب شناسایی و سنجش آموزش های ضمن خدمت کدام است و ابعاد و مولفه هایی که در مدل تحقیق اثرگذارند کدامند؟ در جهت پاسخ به این سوال تحقیق پس از انجام هر مصاحبه، داده های گردآوری شده در قالب فایل ورد وارد نرم افزار ان ویوو ۱۰ و برای انجام تحلیل، کدگذاری شد. پس از انجام ۸ مصاحبه کدها به حد اشباع نظری رسید و مصاحبه ها متوقف شد. در متن حاصل از انجام ۸ مصاحبه تعداد ۸۴ کدگذاری صورت گرفت. فرایند شناسایی کدها رفت و برگشتی بود. در متن مصاحبه ها برخی از کدهای شناسایی شده دارای چندین فراوانی بودند؛ عبارت دیگر از بین ۸۵ کدگذاری تعداد ۵۳ کدگذاری انجام شده منحصر به فرد و قابل نتیجه گیری بوده اند. خلاصه ای از منابع مصاحبه در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱): گزارش خلاصه از منابع مصاحبه

تعداد پاراگراف ها	تعداد کدگذاری	تعداد ارجاع ها	مصاحبه شوندهگان
۴	۹	۸	۱
۵	۸	۱۲	۲
۳	۱۲	۷	۳
۲	۱۴	۶	۴
۶	۱۰	۹	۵
۸	۹	۱۰	۶
۴	۱۱	۵	۷
۲	۱۲	۶	۸

گام بعدی پس از کدگذاری متون، تحلیل، ترکیب و تلفیق کدها در قالب مفاهیم است. در این گام کدهای شناسایی شده براساس میزان تشابه مفهومی، دسته بندی و ترکیب شده و ۵۳ مفهوم استخراج شد که در نرم افزار در قالب گره آزاد مشخص می شوند. در نهایت مفاهیم شناسایی شده براساس شهود و درک پژوهشگر از موضوع مورد بررسی و با توجه به وجه اشتراک مفاهیم، در قالب تم ها یا برحسب نیاز در قالب تم های فرعی و سپس تم های اصلی دسته بندی شدند. این فرایند تا زمانی ادامه پیدا کرد که تمامی مفاهیم به تم های مربوطه تخصیص یابند. در پژوهش حاضر پس از تخصیص کلیه مفاهیم به تم های فرعی و سپس دسته بندی تم های فرعی در قالب تم های اصلی، فرایند مذکور چندین بار مورد بازنگری قرار گرفت. در واقع تم های فرعی و تم های اصلی بارها پالایش شده و در مواردی تفکیک، ترکیب، حذف و اضافه شدند. تا در نهایت یک نقشه تماتیک راضی کننده از داده ها به دست آمد. این نقشه تماتیک شامل ۵۳ مفهوم، ۸ تم فرعی و ۵ تم اصلی است.

نتایج دلفی فازی برای اعتبارسنجی الگوی طراحی شده

برای اطمینان از اینکه ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های استخراج شده از مصاحبه ها واقعی بوده و برای رسیدن به اجماع در زمینه مؤلفه ها و شاخص های شناسایی شده و بررسی اعتبار مدل اولیه، از فن دلفی فازی استفاده شد (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۷). فن دلفی فازی هم در سطح مؤلفه ها و هم در سطح شاخص ها مورد فن دلفی فازی استفاده شد. فن دلفی فازی هم در سطح مؤلفه ها و هم در سطح شاخص ها مورد استفاده قرار گرفت که در ادامه مراحل و نتایج دلفی فازی در سطح مؤلفه ها ارائه شده است.

پرسشنامه دلفی فازی با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آنها با مؤلفه های شناسایی شده، طراحی می شود (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۷)، لذا خبرگان از طریق متغیرهای کلامی نظیر: (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) میزان موافقت خود را ابراز نمودند.

اعداد فازی قطعی شده با استفاده از فرمول مینکوسکی به شکل زیر محاسبه شده است:

$$x = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

نظرسنجی مرحله اول مربوط به مؤلفه ها



در این مرحله، مؤلفه های شناسایی شده، در قالب پرسشنامه به خبرگان ارسال و میزان موافقت آنها با مؤلفه ها اخذ شد. با توجه به گزینه های پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده در پرسشنامه میانگین فازی هر کدام از مؤلفه ها محاسبه شده است.

نظرسنجی مرحله دوم مربوط به مؤلفه ها

در این مرحله، پرسشنامه دوم تهیه شد و همراه با نقطه نظر قبلی هر فرد و میزان اختلاف دیدگاه سایر خبرگان، مجدداً به اعضای گروه خبره ارسال شد. خبرگان نیز مجدداً نظراتشان را در مورد مؤلفه ها ارائه کردند. نتایج شمارش پاسخ های ارائه شده در مرحله دوم مورد تحلیل قرار گرفته و در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول (۲): میانگین دیدگاه های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم مربوط به مؤلفه ها

اختلاف مرحله اول و دوم	میانگین فازی زدایی شده	میانگین فازی مثلثی			مؤلفه ها	
		m	α	β		
۰/۰۴۵	۰/۴۵۹۳۱	۰/۱۳۷	۰/۱۳۷	۰/۱۲۵	آموزش به صورت الکترونیکی	۱
۰/۰۱۹	۰/۵۳۱۲۸	۰/۱۴۹	۰/۱۴۰	۰/۱۳۵	برگزاری کنگره ها و سمینارها	۲
۰/۰۳۲	۰/۴۸۷۳۶	۰/۱۵۹	۰/۳	۰/۰۹۸	آموزش های مهارتهای زندگی	۳
۰/۰۲۳	۰/۳۸۴۹۸	۰/۱۶۵	۰/۴۲	۰/۱۲۴	محدودیت های زمانی و مکانی	۴
۰/۰۱۲	۰/۴۱۸۵۹	۰/۱۵۲	۰/۱۱۰	۰/۱۰۹	آموزش های رفتار اجتماعی	۵
۰/۰۶۸	۰/۶۳۳۵۸	۰/۷۴	۰/۳۵۶	۰/۹۵	تکریم خانواده ها	۶
۰/۰۵۱	۰/۴۲۵۸۴	۰/۶۸	۰/۱۸۵	۰/۱۰۶	فرهنگ سازی ارتباطات بین مردم و ناجا	۷
۰/۱	۰/۷۶۳۲۵	۰/۱۵۳	۰/۲۱	۰/۰۸۲	تخصیص بودجه کافی	۸

باتوجه به دیدگاه های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج این مرحله، در صورتی که اختلاف بین دو مرحله کمتر از حد آستانه خیلی کم (۰/۱) باشد، در این صورت، فرایند نظرسنجی متوقف می شود (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۷ به نقل از چنگ و لین، ۲۰۰۲).

همان گونه که جدول ۲ نشان می دهد در ۷ مؤلفه، اعضای گروه خبره به وحدت نظر رسیده اند و میزان اختلاف نظر در مراحل اول و دوم کمتر از حد آستانه خیلی کم (۰/۱) بود، لذا نظرسنجی در خصوص مؤلفه های فوق متوقف شد.

نظرسنجی مرحله سوم مربوط به مؤلفه ها

در این مرحله پرسشنامه سوم تهیه شد و همراه با نقطه نظر قبلی هر فرد و میزان اختلاف آنها با میانگین دیدگاه سایر خبرگان، مجدداً به خبرگان ارسال شد. با این تفاوت که در این مرحله از مؤلفه های موجود در مرحله قبل، ۷ مورد متوقف شد و نظرسنجی در مورد یک مؤلفه باقیمانده صورت گرفته است. باتوجه به میانگین فازی نتایج شمارش داده ها در جدول (۳) آورده شده است.

جدول (۳) میانگین دیدگاه های حاصل از مرحله سوم نظرسنجی مربوط به مؤلفه ها

اختلاف مرحله اول و دوم	میانگین فازی زدایی شده	میانگین فازی مثلثی			مؤلفه ها	
		m	α	β		
۰/۰۲۱	۰/۴۶۵۸۹	۰/۰۹۸	۰/۰۸	۰/۱۶۵	تخصیص بودجه کافی	۱

نتایج دلفی فازی نشان داد در مورد ۸ مورد از مؤلفه های استخراج شده از مصاحبه ها، اجماع وجود داشته است، بنابراین این مؤلفه ها را می توان به عنوان مؤلفه های الگوی نهایی شده آموزش های ضمن خدمت در نظر گرفت. محاسبات دلفی فازی برای ۵۳ شاخص به دست آمده هم انجام شد که با توجه به زیاد بودن تعداد شاخص ها از ذکر محاسبات آنها خودداری می شود. باید اشاره کرد اختلاف میانگین نظرات مرحله دوم و سوم خبرگان برای شاخص های: دیدگاه مردم، قوانین و مقررات و فضای مجازی بالای یک دهم بود که این نتایج حاکی از آن است که این موارد جزء شاخص های آموزش های ضمن خدمت کارکنان ناجا نیستند و از شاخص های مدل حذف شدند. بنابراین، مدل تأیید شده از طریق دلفی فازی شامل ۳ بعد، ۸ مؤلفه و ۵۳ شاخص می باشد.

استانداردسازی ابعاد و مؤلفه ها از طریق متخصصان موضوعی

بعد از مرحله دلفی فازی، فهرست ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های شناسایی شده در اختیار ۷ نفر از خبرگان خارج از سازمان (اساتید دانشگاه) که در دسترس بوده و با مبانی نظری آموزش های ضمن خدمت آشنا بودند، قرار گرفت. اساتید و دانشجویان از دانشگاه های محقق اردبیلی و ارومیه و در رشته های مدیریت و علوم اجتماعی و تربیتی بودند.

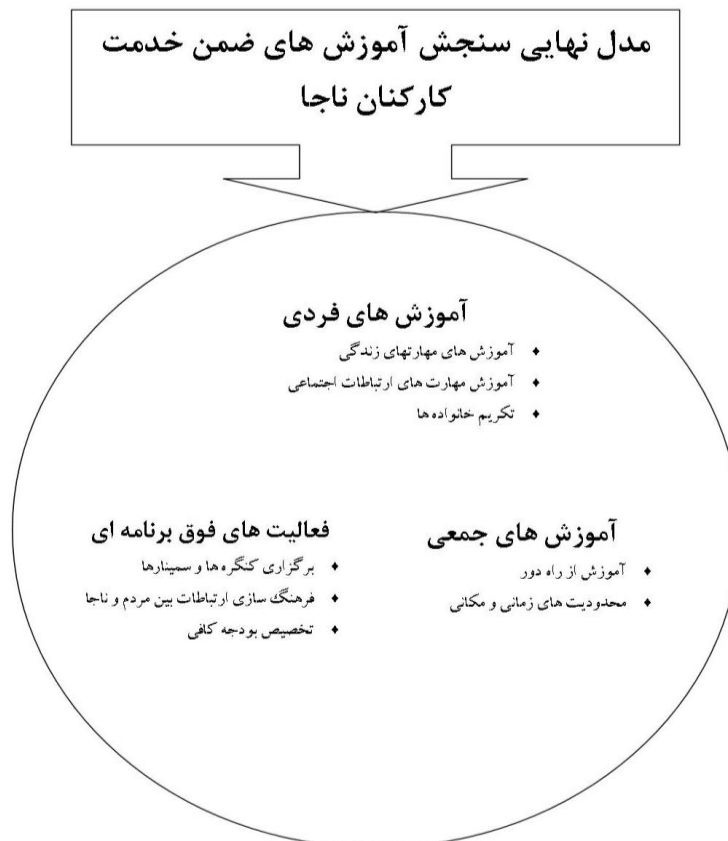
از این تعداد ۵ نفر همکاری کردند و نظراتشان را به پژوهشگر منعکس نمودند؛ که اصلاحات انجام شده به این شرح است: آموزش از راه دور به جای آموزش الکترونیکی؛ آموزش مهارت های ارتباطات اجتماعی به جای آموزش های رفتار اجتماعی.

خبرگان اشاره شده نسبت به نامگذاری ۵۱ مورد باقیمانده از فهرست ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها رضایت داشته و اعلام کردند که اصطلاحات به کار گرفته شده، علمی و مرتبط با ادبیات آموزش های ضمن خدمت است. با اصلاحات انجام گرفته از صحیح و مناسب بودن معادل و اصطلاحات انتخاب شده برای نام گذاری ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های مدل طراحی شده، اطمینان حاصل شد. به این ترتیب مدل نهایی سنجش آموزش های ضمن خدمت کارکنان ناجا در مراکز مشاوره و توانبخشی به شرح جدول (۴) و نمودار (۱) ارائه می شود.

جدول (۴): ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های مدل آموزش های ضمن خدمت در ناجا

ردیف	عنوان ابعاد	عنوان مؤلفه ها	مقادیر استاندارد شده	مقادیر معناداری
۱	آموزش های فردی	آموزش های مهارت های زندگی	۰/۶۵	۸/۶۳
		آموزش مهارت های ارتباطات اجتماعی	۰/۴۹	۶/۵۲
		تکریم خانواده ها	۰/۵۳	۷/۱۱
۲	آموزش های جمعی	آموزش از راه دور	۰/۷۲	۹/۵۹
		محدودیت های زمانی و مکانی	۰/۶۱	۸/۰۲
۳	فعالیت های فوق برنامه ای	برگزاری کنگره ها و سمینارها	۰/۴۴	۶/۸۵
		فرهنگ سازی ارتباطات بین مردم و ناجا	۰/۵۰	۶/۸۹
		تخصیص بودجه کافی	۰/۵۹	۷/۲۵





نمودار (۱): مدل نهایی سنجش آموزش های ضمن خدمت کارکنان ناجا

بحث و نتیجه گیری

برای پاسخ به سؤلهای پژوهش از کنکاش ذهن مدیران و کارکنان ناجا و مراکز تابعه و تحلیل تم مصاحبه های صورت گرفته با آنها استفاده شد. بعد از مرور ادبیات تحقیق، با توجه به دلایل ذکر شده، مدل آموزش های ضمن خدمت به عنوان راهنمای محقق و مدل مفهومی انتخاب شد. با تحلیل مصاحبه ها، ۵۳ مضمون استخراج شد که این مضامین در قالب ۸ تم فرعی طبقه بندی شدند و نهایتاً مؤلفه ها هم در یک دسته بندی کلی تری قرار گرفتند. به این ترتیب، ۳ بعد اصلی شامل آموزش های فردی، آموزش های جمعی و فعالیت های فوق برنامه ای برای مدل سنجش آموزش های ضمن خدمت کارکنان ناجا، شناسایی شد. مؤلفه های هر کدام از ابعاد در جدول (۴) مشاهده می شود. توجه ویژه به آموزش های ضمن خدمت و اداره تخصصی مراکز آموزشی این گروه در جامعه از ویژگیهای جوامع توسعه یافته است لذا امروزه جوامع بشری پیشرفته به اجرای برنامه کاری اکتفا نکرده و برنامه آموزش های ضمن خدمت را مورد توجه قرار داده اند که آموزش شیوه کار قسمتی از آن را تشکیل می دهد. تحقیقات حاکی از تفاوت فاحش شیوه های یادگیری ضمن خدمت و قبل خدمت است. بعلاوه، از آنجاییکه در روند یادگیری نوع

برخورد کارکنان ضمن خدمت همانند قبل از خدمت نیست، در آموزش های ضمن خدمت نمی توان از تکنیک های مورد استفاده در آموزش قبل از خدمت بهره جست و لازم است بیشتر به الگوی عملی به جای الگوهای محتوایی و تئوری بپردازیم (Bastrik, 2012).

ناجا باید عوامل زمینه‌ای، محیطی و علی حاصل از پژوهش حاضر را در نظر داشته باشد و در بازبینی مجدد برنامه‌های پیش رو عوامل به مورد اشاره در برنامه‌ریزی خود توجه کند. نکته قابل توجه این است که سازمان ناجا در سطح خرد و کلان، با عوامل زمینه‌ای، محیطی و علی مورد اشاره پژوهش حاضر روبرو هستند و از طرفی در برنامه‌های جاری خود به صورت جدی بدان توجهی نشده و حتی راهبردهایی که در پژوهش حاضر بدان اشاره شده است نیز تحت تاثیر این عوامل خواهند بود.

References

- Abbaspour, Abbas, Karimi, Abu Bakr, Abdullahi, Hossein, Tagvifard, Mohammad Taghi. (2017). Designing and validating the organizational culture measurement model of the Kurdistan Governorate. *Human Resource Management Research*, 10(2), 125-156.
- Aghazadeh, Ahmed (2012). *Adult Education (Pedagogical Sciences)*, Tehran: Payam Noor University Press.
- Ahmadi, Gholamreza (1384). *Memory and learning: new methods in adult education*, Tehran: Qoqnos Publications.
- Alipoor , H (2005). The effectiveness and efficiency of in-service training staff Literacy Movement , research project, Literacy Movement Country.
- Basturk , R (2012). Investigation Of Elementary School Teacher's Perception And Expectations About In-Service Education. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education. Vol. 42, Pp. 96-107.*
- Conco , Z. P (2005). How effective is in – service Training for teachers in rural school contexts ? MPHIL Dissertation submitted to university of Pretoria.
- Davis. P, (2006). Effectiveness of In-service Training of the Functionality ,Technical Adequacy, Computer Database on Dissertation Abstracts, Southern Illinois university.
- Ghaharani Goluzan, Ali Akbar, Mostafavi, Azam Al Sadat. (2014). Investigating the impact of in-service training on employee empowerment from the perspective of learners in Qazvin Governorate. *Development and Transformation Management Quarterly*, 2014(23), 63-74.
- Gillham, B. (2009). *Research interview*, translated by Mahmoud Abdullahzadeh (1389), Tehran: Cultural Research Office, second edition.
- Gul Sanmelo, Mohammad (2010). *Examining the developments, perspectives and new challenges of adult education in Iran and Germany*, Master's thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University.
- Inder Fozdar, B , Kumar , L , S & Saxena , A 2007 ,In-Service Teacher Training Programmed: An Analysis of Learner Opinion on the Effectiveness of the Programmed Malaysian , *Journal of Distance Education Vol. 9 , No. 2, Pp .65- 87.*
- Jafarian yasar, H (2004). Evaluate the effectiveness of short-term training in labor productivity in Qom province. , research project. Literacy Movement Country.



- Kheraee, K 2005 The effect of training and retraining courses on movement literacy instructors performance, , research project. Literacy Movement Country.
- Kiwi, Raymond and Kampenhude, Luke. And that. (1998). Research method in social sciences (theoretical and practical), fifth edition, translated by Abdul Hossein Nik Gohar (2009), Tehran: Tutia.
- Mogezi, M (2013). Review the appropriateness of educational content inservice training with the educational needs of primary school teachers in Susa city, Master's thesis, science and research University of Alborz.
- Omidian, Frank; Dehghani, Marzieh and Rumsi, Hoda (2016). Investigating the implementation and effect of the in-service adult education course on the performance of elementary school principals in Iran, Jundishapour Education Development, Volume 8, Spring Special, pp. 20-33.