

بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در مورد تأثیر آموزش های ضمن خدمت آنان بر کیفیت آموزشی دانشگاه ها

سیروس حداد نیا^۱، نیما شهیدی^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی دیدگاه های اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در مورد تأثیر آموزش های ضمن خدمت بر کیفیت آموزشی انجام پذیرفت. جامعه آماری پژوهش تمامی اعضای هیئت علمی تمام وقت و پاره وقت واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۲۴۹۱ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۳۵ نفر تعیین و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. نوع مطالعه پیمایشی بود. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه محقق ساخته در طیف چهار درجه ای لیکرت بود. برای تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد)، آزمون t و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید. بر اساس نتایج حاصله از این پژوهش، آموزش های ضمن خدمت در حد زیادی باعث افزایش توانایی های علمی، درک بهتر نیازهای دانشجویان، استفاده بهتر از امکانات و تجهیزات آموزشی، توسعه محتوای علمی مورد نیاز، بهبود انجام وظایف تدریسی و بهبود قابلیت اعتماد به دانشگاه می گردد.

کلید واژه ها: آموزش ضمن خدمت، کیفیت آموزشی، عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی

۱- نویسنده مسئول) s_hadadnia@yahoo.com

۱- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی

۲- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی

مقدمه

امروزه در بررسی منابع و قابلیت‌های سازمان، به انسان‌ها به عنوان مهمترین سرمایه سازمان نگاه می‌شود. زیرا انسان‌ها هستند که بزرگترین و فعال‌ترین ارزش آفرینان موسسه‌ها و سازمان‌ها به حساب می‌آیند. بارزترین نمود سرمایه‌گذاری سازمان‌ها و موسسه‌ها برای کارکنان خود، آموزش نیروی انسانی است. انسان‌های سازمان، از طریق این آموزش‌ها، توانمندی لازم را کسب کرده و قابلیت‌های خود را توسعه می‌دهند و مهارت‌های مورد نیاز را فرا می‌گیرند. (دانش فرد، ۱۳۸۷).

سرعت پیشرفت دانش بشری چنان زیاد است که سازمان‌ها برای بقا نیازمند به بازسازی خود جهت همراهی با تغییرات شتابان محیطی هستند. شرایطی که ویژگی اصلی آن پیچیدگی، تحول سریع و تنوع است. در چنین شرایطی آموزش و بهسازی منابع انسانی سازمان‌ها راهبردی اساسی برای پاسخ به نیاز و تغییرات محیطی است. (خدایی، ۱۳۸۱). آموزش و بهسازی، آموزش مداوم و برنامه‌ریزی شده بوسیله مدیریت جهت بهبود سطوح شایستگی عملکرد سازمان می‌باشد. کارکنان نیز برای غلبه بر مسایل و دشواری‌های ناشی از تغییرات سریع از محیط سازمان باید آموزش‌های لازم را بگذرانند تا بهتر بتوانند از استعداد‌های خود بهره‌گرفته و سازمان را در راه رسیدن به اهدافش کمک نمایند (ری مرز^۱، ۲۰۰۳). یکی از راه‌های انجام چنین آموزش‌هایی، اجرای آموزش‌های ضمن خدمت^۲ می‌باشد که با فراهم آوردن امکان دسترسی کارکنان به آموزش‌های کوتاه مدت سعی در افزایش توانایی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های آنها دارد. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۵). در بنیاد آموزش‌های ضمن خدمت این باور وجود دارد که این نوع آموزش‌ها می‌تواند دانش و مهارت مشارکت‌کننده‌گان را افزایش دهد و نگرش آنها را مثبت گرداند. این نوع آموزش‌ها هنگامی مفید خواهد بود که اعضا بخواهند یاد بگیرند و سرپرستان بخواهند یاد بدهند. (اسلومن، ۲۰۰۳).

جان. اف. می^۳ در تعریف آموزش ضمن خدمت می‌گوید: آموزش ضمن خدمت عبارت است از بهبود نظام دار و مداوم مستخدمین از نظر دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی که به رفاه آنان و

1-Rimerz

2- In service education

3- J.F.may

سازمان محل خدمتشان کمک نماید. (ابطحی، ۱۳۸۱). آموزش ضمن خدمت در مفهوم سنتی که به معنای انتقال مجموعه ای از مهارتها و فنون به شکل استاد- شاگردی است، سابقه ای بسیار طولانی دارد. آنچه موجبات توجه بنیادی به آموزش ضمن خدمت به مفهوم جدید را ایجاد و تسهیل کرد گسترده تغییر و تحولاتی بود که دستاوردهای مهمی بخصوص در قلمرو و فناوری به همراه داشت. (وود هال^۱، ۲۰۰۱).

جرقه اصلی توجه به آموزش نیروی انسانی از زمان موج پیشرفت های عظیم قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم شکل گرفت، که موجب رشد بخش های مختلف اقتصادی و اجتماعی و مدارک تحصیلی بالاتری را شرط ورود به مشاغل قرار دهند. در کشور انگلستان آموزش ضمن خدمت به طور جدی در اواسط قرن بیستم و در کشور آمریکا، از سال ۱۹۴۹ مورد توجه قرار گرفت. به این اعتبار در آموزش و پرورش در دهه ۱۹۶۰ بخش عظیمی از نیروی انسانی تحت پوشش آموزش های ضمن خدمت قرار گرفتند در ژاپن پس از ۱۹۷۴ بر اساس توصیه شورای مرکزی آموزش و پرورش، وزارت آموزش و پرورش تصمیم گرفت دوره های ضمن خدمت را برای بالا بردن صلاحیت علمی و تخصصی کارکنان دایر کند. در ایران نیز از سال ۱۳۷۲ آموزش ضمن خدمت در قلمرو فعالیت های دولت قرار گرفت و وزارتخانه های مختلف دوره ها و برنامه های آموزشی مختلفی را به تناسب نیاز و به صورت موردی به مرحله اجرا گذاشتند. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۶).

از آنجا که سازمان های آموزشی با جامعه و نهادها در تعامل هستند، برای عقب نماندن از تغییر و تحول علمی و تکنولوژیک، دانش و اطلاعات، باید به روز باشند. (رابینز، ۲۰۰۲). پیچیدگی شرایط در محیط آموزش عالی و دانشگاه ها بنا به ویژگی های دانشگاه و نیروی انسانی شاغل در آن بیشتر و حساس تر می باشد. زیرا که دانشگاه ها وظیفه تربیت و پرورش نیروی انسانی متخصص را برای توسعه و پیشرفت کشور بر عهده دارند و از سوی دیگر نیروی انسانی شاغل در دانشگاه ها از ویژگی های خاصی مانند تخصص و مهارت های بالا برخوردار بوده و وظایف آنها از جمله تدریس و پژوهش نیز ویژه و تخصصی است که نیازمند توجه خاص می باشند. بدیهی است که کیفیت نیروی انسانی شاغل در دانشگاه از جمله اعضای هیئت علمی آن تأثیر بسزایی بر کیفیت دانشگاه در تمام جهات به ویژه کیفیت آموزشی دارد. (خدایی، ۱۳۸۱). آموزش ضمن خدمت

استادان در دانشگاه‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای بهبود کیفیت دانشگاه‌ها در جهان پر رقابت امروز می‌باشد. (ری مرز۲۰۰۳). اعضای هیئت علمی به عنوان عناصر کلیدی در نظام آموزشی جهت دسترسی به اهداف خود نیز از آموزش‌های ضمن خدمت بی‌نیاز نیستند. آموزش‌های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی ضمن اینکه مهارت‌ها و نگرش‌های و توانایی آنها را باید افزایش دهد، باید سعی در بهبود کیفیت آموزشی دانشگاه داشته باشد. به عبارت دیگر تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی را باید در کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها بتوان مشاهده کرد. آموزش‌های ضمن خدمت به عنوان زنجیره انتقال آگاهی و مهارت‌ها، موجب افزایش توانایی یادگیرندگان می‌گردند. (پیری، ۱۳۸۲). آموزش‌های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی ضمن اینکه مهارت‌ها و نگرش‌های و توانایی آنها را باید افزایش دهد، باید سعی در بهبود کیفیت آموزشی دانشگاه داشته باشد. به عبارت دیگر تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی را باید در کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها بتوان مشاهده کرد. بدیهی است که انجام تحقیقاتی برای اطمینان از اینکه آموزش‌های ضمن خدمت باعث دسترسی به اهداف موسسات آموزشی می‌شود ضروری به نظر می‌رسد. دانشگاه‌ها نیز برای اطمینان از اینکه آموزش‌های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی، منجر به دستیابی آنان به اهدافشان و از جمله بهبود کیفیت آموزشی می‌شود یا نه نیازمندند که با انجام تحقیقاتی این مسئله را مورد مطالعه قرار دهند. (تلخابی ۱۳۸۴).

قورچیان (۱۳۷۴) معتقد است که کیفیت در آموزش عالی نیز با توجه به مفهوم کیفیت دیدگاه‌های مختلفی را شامل می‌شود مثلاً دیدگاه اعضای هیئت علمی به مسئله کیفیت با دیدگاه دانشجویان یا والدین آنها نسبت به کیفیت متفاوت است.

بهرنگی (۱۳۷۷) معتقد است؛ از طریق آموزش‌های ضمن خدمت می‌توان کیفیت تمام مشاغل جامعه را رشد داد و غفلت از چنین آموزش‌هایی باعث سقوط کیفیت آموزش و پرورش و به ویژه آموزش عالی و بالاخره کاهش کیفیت مشاغل جامعه خواهد شد. اولیا و اسپین‌وال (۱۹۹۶)؛ تلاش دارند که چهارچوبی را برای ابعاد کیفیت آموزشی در آموزش عالی طرح نمایند. آنان ضمن بررسی عوامل و خصوصیات که در شکل دادن به کیفیت آموزشی در آموزش عالی مهم

هستند آنها را در شش بعد دسته بندی می کنند، که شامل امکانات^۱، شایستگی^۲، نگرش^۳، انجام وظایف^۴، قابلیت اعتماد^۵ و محتوا^۶ می باشد. بهشتی (۱۳۸۴)؛ نیز در تحقیقی نشان داد که آموزش های ضمن خدمت باعث افزایش دقت، ارتقای کیفیت فعالیت ها، افزایش دانش و مهارت شغلی کارکنان می شود. رضایی (۱۳۸۵)؛ در تحقیقی با عنوان ارزیابی تناسب دوره های آموزش های ضمن خدمت در واحد های دانشگاهی، به این نتایج دست یافت؛ که دوره های آموزشی برگزار شده، در جهت ترویج فرهنگ کار تیمی و گروهی بوده و نیز استفاده از تکنولوژی جدید مرتبط با کار را به افراد آموزش داده، و به ایجاد روحیه شاد، همکاری، انگیزه ی شغلی، خلاقیت و شکوفا کردن استعدادها توجه زیادی نموده است. شاه محمدی، (۱۳۸۹)؛ نیز اشاره می کند که آنچه در نظام بهسازی سازمان ها به تدریج باید مورد تاکید قرار گیرد، نتایج حاصل از آموزش است و نه صرفاً انجام آموزش و یا آمار ساعات آموزشی، به عبارتی هدف آموزش ها باید، ایجاد سازمان های یادگیرنده و تولید کننده فکر باشد.

کاتا کایام^۷ (۲۰۱۰) معتقد است که آموزش موثر جهت استادان باید شامل موارد زیر باشد:

- ۱- ترغیب به مطالعه مجلات تخصصی و دوره ای مناسب استادان؛
- ۲- شرکت در سخنرانی ها، کارگاه های آموزشی و کنفرانس ها؛
- ۳- استفاده از نوارهای ویدیویی در زمینه های روش های تدریس و سبک های یادگیری؛
- ۴- استفاده موثر از اینترنت؛
- ۵- خود ارزیابی منظم اثربخشی آموزشی استادان؛
- ۶- به اشتراک گذاری منظم از تجارب و ایده های اعضای هیئت علمی بصورت رسمی و غیر رسمی.

حاتمی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان "ارزیابی و سنجش اثربخشی آموزش های ضمن خدمت دفتر مطالعات نیروی انسانی در ارتقای عملکرد اعضای هیئت و کارکنان واحدهای یک دانشگاه

1- Tangibles
 2- Competence
 3 -Attitude
 4 - Delivery
 5- Reliability
 6 -content
 7 - Kattakayam

آزاد اسلامی" نشان داد، آموزش‌های ضمن خدمت موجب افزایش دانش شغلی، تغییر در رفتار و نگرش شغلی، افزایش دقت در کار و ارتقای کیفیت فعالیت‌های می‌شود.

سوپوویتز و تورهر^۱(۲۰۰۰)؛ نیز در تحقیقی نشان دادند که آموزش‌های ضمن خدمت استادان در بهبود مهارت‌ها و انجام وظایف استادان و بهبود فرهنگ یاددهی - یادگیری تاثیر داشته است. فالک^۲(۲۰۰۱)؛ در پژوهشی نیز بر تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت استادان بر بهبود یادگیری دانشجویان، و افزایش کیفیت یادگیری تاکید دارد. دوگلس و کلی^۳(۲۰۰۳) نیز در تحقیق خود نشان دادند استادانی که دوره‌های آموزش ضمن خدمت را گذرانده بودند موفق شده‌اند دانشجویان با موفقیت تحصیلی بسیار بالا تربیت کنند.

تورکتی^۴(۲۰۰۹) نیز بیان می‌کند که، دانش استادان و بهبود رفتارهای آنان باعث بهبود رضایت شغلی، کاهش استرس کاری و بهبود یادگیری دانشجویان شده است.

چرلیر^۵(۲۰۰۹) بیان می‌کند که مهمترین چالش برای کیفیت نظام آموزش عالی، کیفیت استادان دانشگاه‌ها است که به طرز توجهی در بهبود کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها موثر است. پرویز^۶(۲۰۰۹) بیان می‌کند که برای اینکه استادان را همگام با تحولات نوین در آموزش نگهداریم، نیاز به نوسازی مداوم حرفه‌ای استادان در دانش و مهارت‌ها و نگرش‌های آنها داریم و اگر این کار را به خوبی انجام دهیم این استادان می‌توانند به عناصر تغییر بسیار مناسبی در دانشگاه‌ها تبدیل شوند.

لیزوسکی^۷(۲۰۱۰) با مقایسه دیدگاه‌های متمرکز و غیر متمرکز در توسعه حرفه‌ای استادان، نتیجه می‌گیرد در زمینه جدید آموزش عالی که در سال‌های اخیر به وجود آمده است، نیازمند به طراحی دوره‌های توسعه حرفه‌ای فرابخشی بصورت بین رشته‌ای هستیم. وی معتقد است آموزش فرابخشی می‌تواند به توسعه حرفه‌ای استادان در شرایط متحول آموزش عالی در دنیای کنونی کمک شایانی نماید. دانشگاه آزاد اسلامی نیز با توجه به این امر با ایجاد دفاتر مطالعات

1-supovitz & turher

2-falk

3- douglas & kelli

4-Turcotte

5-Cherler

6 - Parvez. M

7 - Lisewski, B

و آموزش نیروی انسانی در واحدهای دانشگاهی، آموزش های ضمن خدمت را برای اعضای هیئت علمی واحدها طراحی و اجرا می نماید. تاثیر آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی که توسط دفاتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی اجرا شده، بر کیفیت آموزشی واحدها با استفاده از دیدگاه های اعضای هیئت علمی مسئله ای است که این تحقیق سعی در بررسی آن دارد. دانشگاه آزاد اسلامی نیز به منظور ارتقاء سطح دانش شغل و مهارت لازم کارکنان و اعضای هیئت علمی در سال ۱۳۷۹ طی بخشنامه ای به شماره ۱۳/۵۶۹۲۰ مورخ ۱۳۷۹/۴/۲۸، دفتري در زیر مجموعه معاونت هماهنگی با عنوان دفتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی جهت انجام دقیق آموزش نیروی انسانی تاسیس نمود، چرا که ماده ۱۱ آئین نامه استخدامی کارکنان، لزوم آموزش نیروی انسانی را متذکر شده بود و باید دفتري مستقل این امر را به عهده می گرفت. (ندای آزاد، ۱۳۸۵). هدف این تحقیق با توجه به اهداف دوره های آموزشی ضمن خدمت دفاتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی و مطابق با ابعاد الگوی کیفیت آموزشی اولیا و اسپین وال (امکانات، شایستگی، نگرش، محتوا، انجام وظایف و قابلیت اعتماد) بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک در مورد تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر کیفیت آموزشی دانشگاه ها است.

سوالات پژوهش

- ۱- آیا آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی باعث افزایش توانایی های علمی آنان می گردد؟
- ۲- آیا آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی باعث درک بهتر نیازهای دانشجویان می گردد؟
- ۳- آیا آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی باعث استفاده بهتر از امکانات و تجهیزات آموزشی دانشگاه می گردد؟
- ۴- آیا آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی باعث توسعه محتوای علمی مورد نیاز آنان می گردد؟
- ۵- آیا آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی باعث بهبود انجام وظایف تدریسی آنان می گردد؟

۶- آیا آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی باعث بهبود قابلیت اعتماد به دانشگاه

می گردد؟

روش

روش انجام تحقیق توصیفی است. برای گرد آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته که بر اساس مقیاس چهاردرجه ای لیکرت ساخته شده استفاده گردید. این پرسشنامه بر اساس اطلاعات به دست آمده از مطالعات کتابخانه ای و پایان نامه های تقریباً مشابه، تقویم آموزشی مرکز مطالعات و نیروی انسانی آیین نامه ها و بخشنامه ها، فرم نظر سنجی در پایان هر دوره آموزش و بهره گیری از تجارب و راهنمایی های برخی از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی که دارای مدارک تحصیلی بالا، مرتبط با موضوع تحقیق می باشد تنظیم گردیده است. در تهیه و تنظیم این پرسشنامه صاحب نظران و اساتید محترم گروه علوم تربیتی مشارکت داشته اند. که این خود دلالت بر بالا بودن میزان روایی آن دارد و پایایی پرسشنامه نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۰/۸۶ می باشد. جامعه آماری این پژوهش تمامی اعضای هیئت علمی تمام وقت و نیمه وقت واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی می باشد که تعداد آنها ۲۴۹۱ نفر (سال ۸۸-۸۹) است. برای تعیین نمونه مورد مطالعه پس از استخراج لیست اعضای هیئت علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی، با مراجعه به دفاتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی مستقر در واحدها و بررسی سوابق دوره های آموزشی ضمن خدمت گذرانده شده توسط اعضای هیئت علمی، کسانی را که حداقل ۶۰ ساعت دوره های آموزشی ضمن خدمت مصوب (دارای شناسه) ویژه اعضای هیئت علمی را گذرانده اند، فهرست کرده و سپس بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی مورگان تعداد ۳۳۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای بوده است. بدین ترتیب که ابتدا به دلیل زیاد بودن حجم جامعه آماری به صورت خوشه ای در بین واحدهای دانشگاهی نمونه گیری انجام شد و سپس در این واحدها برای مشخص نمودن اعضای نمونه به صورت طبقه ای نمونه گیری شد؛ تا سهم اعضای نمونه نسبت به سهم آنها در جامعه آماری رعایت شده باشد. برای تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد)، همچنین برای مقایسه دیدگاه های اعضای هیئت علمی و بررسی متغیرهای

تعدیل کننده از آزمون t برای گروه های مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه و در صورت نیاز از آزمون تعقیبی توکی برای بررسی بهتر متغیرهای تعدیل کننده استفاده شده است.

یافته ها

سؤال اول: آیا آموزش های ضمن خدمت در تقویت توانایی های علمی اعضای

هیات علمی تاثیر داشته است؟

با توجه به اینکه ابزار اندازه گیری از نوع مقیاس سنجش نگرش چهار درجه ای لیکرت بوده و متوسط نمره در آن ۲ می باشد و ۷۷/۶ درصد از پاسخ دهندگان میانگین بالای ۲ داشته و تنها ۲۲/۴ درصد از آنان میانگین کوچکتر یا مساوی ۲ داشته اند، بنابراین بر اساس این نتایج به نظر می رسد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی در حد زیادی باعث افزایش توانایی های علمی آنان می گردد.

جدول ۱. نتایج آزمون t برای بررسی مقایسه نظرات اعضای هیات علمی پیرامون تاثیر آموزش ضمن خدمت بر تقویت توانایی های علمی آنان بر حسب جنسیت و مدرک تحصیلی

عامل	پارامتر	تعداد	میانگین	درجه آزادی	T	سطح معناداری
جنسیت	زن	۱۰۶	۲/۹۴۳۴	۳۳۳	۲/۵۲۷	۰/۰۱۲
	مرد	۲۲۹	۲/۷۳۹۱			
مدرک تحصیلی	فوق لیسانس	۲۱۷	۲/۷۸۲۳	۳۳۳	-۰/۷۶۸	۰/۴۴۳
	دکتری	۱۱۸	۲/۸۴۳۲			

نتایج آزمون های t گروههای مستقل در جدول ۱ نشان می دهد که تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی زن و مرد در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد. مقایسه میانگین نظرات اعضای هیئت علمی زن و مرد نشان از بالاتر بودن میانگین زنان نسبت به مردان دارد. تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی بر حسب مدرک تحصیلی معنادار نیست.

جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه برای مقایسه نظرات اعضا هیات علمی در خصوص تاثیر آموزش ضمن خدمت بر تقویت توانایی های علمی آنان به تفکیک مرتبه علمی، سابقه تدریس و رشته تحصیلی.

عامل	پارامترها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	فراوانی	سطح معناداری
مرتبه علمی	مربی	۲۲۵	۲/۷۸۷۸	۰/۶۸۵۶۴	۱/۸۶۱	۰/۱۳۶
	استادیار	۱۰۱	۲/۸۶۳۹	۰/۷۱۵۸۴		
	دانشیار	۵	۲/۹۰۰۰	۰/۵۷۵۵۴		
	استاد	۴	۲/۰۶۲۵	۰/۳۱۴۵۸		
سابقه تدریس	زیر ۵ سال	۱۴۳	۲/۷۸۸۰	۰/۶۶۵۴۹	۱/۹۰۶	۰/۱۲۸
	۵-۱۰ سال	۱۰۶	۲/۷۵۲۴	۰/۶۶۱۴۳		
	۱۰-۲۰ سال	۵۹	۲/۹۹۵۸	۰/۶۹۷۱۲		
	بالای ۲۰ سال	۲۷	۲/۷۲۲۲	۰/۸۹۹۶۱		
رشته تحصیلی	علوم انسانی	۱۰۶	۲/۸۶۷۹	۰/۶۹۱۱۱	۴/۷۳۱	۰/۰۰۰۱
	علوم پایه	۸۵	۲/۸۶۱۸	۰/۶۷۷۵۶		
	فنی مهندسی	۹۰	۲/۵۲۷۸	۰/۶۳۳۱۷		
	علوم پزشکی	۱۵	۳/۰۸۳۳	۰/۶۰۹۹۴		
	هنر	۱۲	۳/۰۴۱۷	۰/۷۳۷۲۷		
	کشاورزی	۲۷	۳/۰۲۷۸	۰/۷۴۴۶۴		

نتایج آزمون های تحلیل واریانس در جدول ۲ نشان می دهد که تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی بر حسب رشته تحصیلی در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار است. از آزمون تعقیبی توکی برای بررسی این تفاوت در نگرش پاسخ دهندگان استفاده گردید که نشان دهنده وجود تفاوت معنی دار بین میانگین گروه فنی مهندسی با میانگین های گروه های علوم انسانی، علوم پایه، علوم پزشکی و کشاورزی می باشد. میانگین نمرات اعضای هیئت علمی گروه فنی مهندسی از گروه های دیگر پایین تر می باشد. بین نظرات اعضای هیات علمی بر حسب مرتبه علمی و سابقه تدریس تفاوت معناداری وجود ندارد.

سؤال دوم: آیا آموزش های ضمن خدمت باعث درک بهتر نیازهای دانشجویان از سوی اعضای هیئت علمی شده است؟

نتایج نشان داده است که ۸۵/۷ درصد از پاسخ دهندگان میانگین بیشتر از ۲ داشته و تنها ۱۴/۳ درصد از آنان میانگین کوچکتر یا مساوی ۲ داشته اند،، بنابراین بر اساس این نتایج به نظر می رسد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی در حد زیادی باعث درک بهتر نیازهای دانشجویان آنان می گردد.

جدول ۳. نتایج آزمون t برای بررسی مقایسه نظرات اعضای هیات علمی پیرامون تاثیر آموزش ضمن خدمت بر درک بهتر نیازهای دانشجویان از سوی آنان بر حسب جنسیت و مدرک تحصیلی

عامل	پارامتر	تعداد	میانگین	درجه آزادی	T	سطح معناداری
جنسیت	زن	۱۰۶	۲/۸۶۹۸	۳۳۳	۰/۷۳۴	۰/۴۶۴
	مرد	۲۲۹	۲/۸۱۷۵			
مدرک تحصیلی	فوق لیسانس	۲۱۷	۲/۸۰۲۸	۳۳۳	-۱/۲۸۰	۰/۲۰۱
	دکتری	۱۱۸	۲/۸۹۱۵			

نتایج آزمون های t گروههای مستقل در جدول ۵ نشان می دهد که تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی بر حسب جنسیت و مدرک تحصیلی معنادار نیست.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه برای مقایسه نظرات اعضا هیات علمی در خصوص درک بهتر نیازهای دانشجویان از سوی آنان به تفکیک مرتبه علمی، سابقه تدریس و رشته تحصیلی.

عامل	پارامترها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	F	سطح معناداری
مرتبه علمی	مربی	۲۲۵	۲/۸۱۲۴	۰/۵۸۲۳۵	۲/۰۵۷	۰/۱۰۶
	استادیار	۱۰۱	۲/۹۰۶۹	۰/۶۵۰۲۷		
	دانشیار	۵	۲/۸۲۰۰	۰/۵۸۹۹۲		
	استاد	۴	۲/۲۰۰	۰/۵۸۸۷۸		
سابقه تدریس	زیر ۵ سال	۱۴۳	۲/۷۸۴۶	۰/۵۷۶۰۹	۲/۵۵۵	۰/۰۵۵
	۵-۱۰ سال	۱۰۶	۲/۸۳۲۱	۰/۵۷۵۷۹		
	۱۰-۲۰ سال	۵۹	۲/۰۱۶۹	۰/۶۲۳۹۹		
	بالای ۲۰ سال	۲۷	۲/۷۰۳۷	۰/۷۷۵۳۳		
رشته تحصیلی	علوم انسانی	۱۰۶	۲/۸۲۶۴	۰/۵۹۲۰۶	۲/۸۶۱	۰/۰۱۵
	علوم پایه	۸۵	۲/۹۳۴۱	۰/۵۶۱۷۹		
	فنی مهندسی	۹۰	۲/۶۵۵۶	۰/۶۳۵۳۱		
	علوم پزشکی	۱۵	۲/۹۸۶۷	۰/۵۴۲۳۱		
	هنر	۱۲	۲/۰۶۶۷	۰/۶۸۴۰۲		
	کشاورزی	۲۷	۲/۹۵۵۶	۰/۵۹۸۲۹		

نتایج آزمون های تحلیل واریانس در جدول ۴ نشان می دهد که تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی بر حسب رشته تحصیلی در سطح ۰/۰۵ معنادار است. از آزمون تعقیبی توکی برای بررسی این تفاوت در نگرش پاسخ دهندگان استفاده گردید که نشان دهنده وجود تفاوت معنی دار بین میانگین گروه فنی مهندسی با میانگین گروه علوم پایه می باشد.

سؤال سوم: آیا آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی باعث استفاده بهتر از امکانات و تجهیزات آموزشی دانشگاه شده است؟

در پاسخگویی به این سوال ۸۷/۲ درصد از پاسخ دهندگان میانگین بالای ۲ داشته و فقط ۱۲/۸ درصد از آنان میانگین کوچکتر یا مساوی ۲ داشته اند، بنابراین بر اساس این نتایج به نظر می رسد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی در حد زیادی باعث استفاده بهتر از امکانات و تجهیزات آموزشی دانشگاه می گردد.

جدول ۵. نتایج آزمون t برای بررسی مقایسه نظرات اعضای هیات علمی پیرامون تاثیر آموزش ضمن خدمت

بر استفاده بهتر از امکانات و تجهیزات آموزشی بر حسب جنسیت و مدرک تحصیلی

عامل	پارامتر	تعداد	میانگین	درجه آزادی	T	سطح معناداری
جنسیت	زن	۱۰۶	۲/۸۳۱۴	۳۳۳	۰/۱۱۶	۰/۹۰۸
	مرد	۲۲۹	۲/۸۲۱۶			
مدرک تحصیلی	فوق لیسانس	۲۱۷	۲/۸۴۲۶	۳۳۳	۰/۶۱۴	۰/۵۴۰
	دکتری	۱۱۸	۲/۷۶۱۸			

نتایج آزمون های t گروههای مستقل در جدول ۵ نشان می دهد که تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی بر حسب جنسیت و مدرک تحصیلی معنادار نیست.

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه برای مقایسه نظرات اعضا هیات علمی در خصوص تاثیر آموزش ضمن خدمت بر استفاده بهتر از امکانات و تجهیزات آموزشی به تفکیک مرتبه علمی، سابقه تدریس و رشته تحصیلی.

عامل	پارامترها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	F	سطح معناداری
مرتبه علمی	مربی	۲۲۵	۲/۷۶۹۵	۰/۷۶۱۶۳	۱/۱۶۹	۰/۳۲۲
	استادیار	۱۰۱	۲/۸۱۱۳	۰/۶۵۷۶۳		
	دانشیار	۵	۲/۷۳۴۰	۰/۵۳۶۸۷		
	استاد	۴	۲/۱۲۲۵	۰/۳۴۴۸۱		
سابقه تدریس	زیر ۵ سال	۱۴۳	۲/۸۱۶۹	۰/۸۳۷۵۴	۲/۴۹۷	۰/۰۶۰
	۵-۱۰ سال	۱۰۶	۲/۶۶۷۹	۰/۵۹۶۸۶		
	۱۰-۲۰ سال	۵۹	۲/۹۳۹۸	۰/۶۱۸۰۶		
	بالای ۲۰ سال	۲۷	۲/۵۹۸۹	۰/۷۱۹۷۰		
رشته تحصیلی	علوم انسانی	۱۰۶	۲/۷۴۰۴	۰/۵۸۹۰۸	۳/۱۶۸	۰/۰۰۸
	علوم پایه	۸۵	۲/۹۴۸۵	۰/۹۹۰۳۱		
	فنی مهندسی	۹۰	۲/۵۵۹۰	۰/۶۰۶۹۷		
	علوم پزشکی	۱۵	۰/۹۳۳۳	۰/۵۸۷۶۴		
	هنر	۱۲	۲/۹۷۰۰	۰/۵۱۶۸۳		
	کشاورزی	۲۷	۲/۸۹۵۹	۰/۵۹۰۲۰		

نتایج آزمون های تحلیل واریانس در جدول ۶ نشان می دهد که تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی رشته های مختلف تحصیلی در سطح ۰/۰۰۸ معنادار است. از آزمون تعقیبی توکی برای بررسی این تفاوت در نگرش پاسخ دهندگان استفاده گردید که نشان دهنده وجود تفاوت معنادار بین میانگین گروه فنی مهندسی با میانگین گروه علوم پایه می باشد.

سؤال چهارم: آیا آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی باعث توسعه محتوای علمی مورد نیاز آنان شده است؟

در پاسخ گویی به این سوال ۸۶/۶ درصد از پاسخ دهندگان میانگین بالای ۲ داشته و فقط ۱۳/۴ درصد از آنان میانگین کوچکتر یا مساوی ۲ داشته اند ، بنابراین بر اساس این نتایج به نظر می رسد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی آموزشهای ضمن خدمت اعضای هیئت علمی در حد زیادی باعث توسعه محتوای علمی مورد نیاز آنان می گردد..

جدول ۷. نتایج آزمون t برای بررسی مقایسه نظرات اعضای هیات علمی پیرامون تاثیر آموزش ضمن خدمت

بر توسعه محتوای علمی بر حسب جنسیت و مدرک تحصیلی						
عامل	پارامتر	تعداد	میانگین	درجه آزادی	T	سطح معناداری
جنسیت	زن	۱۰۶	۲/۸۶۷۰	۳۳۳	۲/۸۷۷۶	۰/۰۰۶
	مرد	۲۲۹	۲/۶۸۷۰			
مدرک تحصیلی	فوق لیسانس	۲۱۷	۲/۷۳۳۷	۳۳۳	-۰/۴۳۵	۰/۶۶۴
	دکتری	۱۱۸	۲/۷۶۱۶			

نتایج آزمون های t گروه‌های مستقل در جدول ۱ نشان می دهد که تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی زن و مرد در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد. مقایسه میانگین نظرات اعضای هیئت علمی زن و مرد نشان از بالاتر بودن میانگین زنان نسبت به مردان دارد. تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی بر حسب مدرک تحصیلی معنادار نیست.

جدول ۸. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه برای مقایسه نظرات اعضا هیات علمی در خصوص تاثیر آموزش ضمن خدمت بر توسعه محتوای علمی به تفکیک مرتبه علمی، سابقه تدریس و رشته تحصیلی.

عامل	پارامترها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	F	سطح معناداری
مرتبه علمی	مربی	۲۲۵	۲/۷۳۸۸	۰/۵۳۳۷۱	۲/۶۱۷	۰/۰۵۰
	استادیار	۱۰۱	۲/۷۸۵۸	۰/۵۹۶۱۴		
	دانشیار	۵	۲/۷۰۲۰	۰/۷۹۶۹۴		
	استاد	۴	۱/۹۹۷۵	۰/۲۳۵۷۱		
سابقه تدریس	زیر ۵ سال	۱۴۳	۲/۷۸۰۱	۰/۵۰۳۰۲	۲/۷۳۷	۰/۰۴۴
	۵-۱۰ سال	۱۰۶	۲/۶۹۸۲	۰/۵۹۸۲۸		
	۱۰-۲۰ سال	۵۹	۲/۸۴۴۷	۰/۵۴۴۸۲		
	بالای ۲۰ سال	۲۷	۲/۵۰۶۷	۰/۶۵۶۶۶		
رشته تحصیلی	علوم انسانی	۱۰۶	۲/۷۸۱۸	۰/۵۹۲۶۰	۱/۳۴۴	۰/۲۴۶
	علوم پایه	۸۵	۲/۷۷۶۸	۰/۵۶۷۸۹		
	فنی مهندسی	۹۰	۲/۶۲۴۳	۰/۴۶۳۱۲		
	علوم پزشکی	۱۵	۲/۸۱۱۳	۰/۴۲۷۳۰		
	هنر	۱۲	۲/۹۴۵۰	۰/۵۹۱۲۲		
	کشاورزی	۲۷	۲/۷۵۸۹	۰/۶۳۱۶۶		

نتایج آزمون های تحلیل واریانس در جدول فوق نشان می دهد که تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی با مراتب مختلف علمی در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. از آزمون تعقیبی توکی برای

بررسی این تفاوت در نگرش پاسخ دهندگان استفاده گردید که نشان دهنده وجود تفاوت معنادار بین میانگین اعضای هیئت علمی با مرتبه استادی با مربیان و استادیاران می باشد. همچنین تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی با سوابق مختلف تدریس در سطح ۰/۰۴۴ معنادار می باشد. از آزمون تعقیبی توکی برای بررسی این تفاوت در نگرش پاسخ دهندگان استفاده گردید که نشان دهنده وجود تفاوت معنادار بین میانگین اعضای هیئت علمی با سابقه تدریس بیش از ۲۰ سال و میانگین اعضای هیئت علمی با سابقه تدریس بین ۱۰ تا ۲۰ سال می باشد. و تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی رشته های مختلف تحصیلی معنادار نمی باشد.

سؤال پنجم: آیا آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی باعث بهبود انجام وظایف تدریسی آنان شده است؟

تجزیه و تحلیل پاسخ های مربوط به این سوال نشان می دهد که ۷۷/۹ درصد از پاسخ دهندگان میانگین بالای ۲ داشته و تنها ۲۲/۱ درصد از آنان میانگین کوچکتر یا مساوی ۲ داشته اند، بنابراین بر اساس این نتایج به نظر می رسد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی در حد زیادی باعث بهبود انجام وظایف تدریسی آنان می گردد.

جدول ۹. نتایج آزمون t برای بررسی مقایسه نظرات اعضای هیئت علمی پیرامون تاثیر آموزش ضمن خدمت بر بهبود انجام وظایف تدریس بر حسب جنسیت و مدرک تحصیلی

عامل	پارامتر	تعداد	میانگین	درجه آزادی	T	سطح معناداری
جنسیت	زن	۱۰۶	۲/۸۴۳۳	۳۳۳	۱/۰۷۸	۰/۲۸۲
	مرد	۲۲۹	۰/۷۱۵۹			
مدرک تحصیلی	فوق لیسانس	۲۱۷	۲/۷۴۱۹	۳۳۳	-۰/۳۵۲	۰/۷۲
	دکتری	۱۱۸	۲/۷۸۲۵			

نتایج آزمون های t گروههای مستقل در جدول ۹ نشان می دهد که تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی بر حسب جنسیت و مدرک تحصیلی معنادار نیست.

جدول ۱۰. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه برای مقایسه نظرات اعضا هیات علمی در خصوص تاثیر آموزش ضمن خدمت بر بهبود انجام وظایف تدریس به تفکیک مرتبه علمی، سابقه تدریس و رشته تحصیلی.

عامل	پارامترها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	F	سطح معناداری
مرتبه علمی	مربی	۲۲۵	۲/۷۴۳۷	۱/۱۲۵۵۵	۰/۴۵۰	۰/۷۱۸
	استادیار	۱۰۱	۲/۷۹۵۲	۰/۶۸۷۹۳		
	دانشیار	۵	۲/۹۳۴۰	۰/۸۶۳۸۵		
	استاد	۴	۲/۲۵۰۰	۰/۹۱۷۵۳		
سابقه تدریس	زیر ۵ سال	۱۴۳	۲/۶۹۴۶	۰/۶۲۱۵۳	۱/۲۰۹	۰/۳۰۶
	۵-۱۰ سال	۱۰۶	۲/۸۸۹۹	۱/۴۷۹۸۹		
	۱۰-۲۰ سال	۵۹	۲/۷۶۲۷	۰/۷۴۳۳۰		
	بالای ۲۰ سال	۲۷	۲/۵۴۳۳	۰/۸۲۲۴۵		
رشته تحصیلی	علوم انسانی	۱۰۶	۲/۶۸۹۰	۰/۷۳۳۶۰	۱/۸۶۰	۰/۱۰۱
	علوم پایه	۸۵	۲/۹۰۲۰	۱/۶۰۴۰۵		
	فنی مهندسی	۹۰	۲/۵۷۳۷	۰/۵۹۹۷۷		
	علوم پزشکی	۱۵	۳/۰۸۹۳	۰/۶۶۰۷۱		
	هنر	۱۲	۳/۱۹۵۰	۰/۷۰۲۹۱		
	کشاورزی	۲۷	۲/۷۸۹۶	۰/۶۹۳۱۵		

نتایج آزمون های تحلیل واریانس در جدول ۱۰ نشان می دهد که بین میانگین نظرات اعضای هیات علمی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی مرتبه علمی، سابقه تدریس و رشته تحصیلی تفاوت معنی دار وجود ندارد.

سؤال ششم: آیا آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی باعث بهبود قابلیت اعتماد به دانشگاه شده است؟

تحلیل پاسخ های مربوط به این سوال نشان می دهد که ۹۷ درصد از پاسخ دهندگان میانگین بالای ۲ داشته و تنها ۳ درصد از آنان میانگین کوچکتر یا مساوی ۲ داشته اند، بنابراین بر اساس این نتایج به نظر می رسد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی آموزش های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی در حد زیادی باعث بهبود قابلیت اعتماد به دانشگاه می گردد.

جدول ۱۱. نتایج آزمون t برای بررسی مقایسه نظرات اعضای هیات علمی پیرامون تاثیر آموزش ضمن خدمت بر بهبود قابلیت اعتماد به دانشگاه بر حسب جنسیت و مدرک تحصیلی

عامل	پارامتر	تعداد	میانگین	درجه آزادی	T	سطح معناداری
جنسیت	زن	۱۰۶	۳/۰۰۰۰	۳۳۳	-۰/۲۴۴	۰/۸۰۷
	مرد	۲۲۹	۳/۰۱۴۲			
مدرک تحصیلی	فوق لیسانس	۲۱۷	۳/۰۰۶۲	۳۳۳	-۰/۱۷۵	۰/۸۶۱
	دکتری	۱۱۸	۳/۰۱۶۱			

نتایج آزمون های t گروههای مستقل در جدول ۱۱ نشان می دهد که تفاوت میان نظرات اعضای هیئت علمی بر حسب جنسیت و مدرک تحصیلی معنادار نیست.

جدول ۱۲. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه برای مقایسه نظرات اعضا هیات علمی در خصوص تاثیر آموزش ضمن خدمت بر بهبود قابلیت اعتماد به دانشگاه به تفکیک مرتبه علمی، سابقه تدریس و رشته تحصیلی.

عامل	پارامترها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	F	سطح معناداری
مرتبه علمی	مربی	۲۲۵	۳/۰۳۱۶	۰/۵۴۲۰۱	۴/۹۳۳۳	۰/۰۰۲
	استادیار	۱۰۱	۳/۰۵۴۵	۰/۵۸۶۷۸		
	دانشیار	۵	۳/۲۶۰۰	۰/۶۱۸۸۷		
	استاد	۴	۲/۰۰۰۰	۰/۳۷۴۱۷		
سابقه تدریس	زیر ۵ سال	۱۴۳	۲/۹۹۲۳	۰/۴۹۷۶۱	۱/۶۶۹	۰/۱۷۳
	۵-۱۰ سال	۱۰۶	۳/۰۱۳۲	۰/۵۴۳۲۵		
	۱۰-۲۰ سال	۵۹	۳/۱۷۶۳	۰/۵۸۹۶۶		
	بالای ۲۰	۲۷	۲/۹۷۰۴	۰/۸۵۱۶۱		
رشته تحصیلی	علوم انسانی	۱۰۶	۲/۹۴۸۱	۰/۵۲۱۲۱	۱/۳۹۹	۰/۲۲۴
	علوم پایه	۸۵	۳/۰۱۰۶	۰/۵۵۱۶۳		
	فنی مهندسی	۹۰	۳/۰۱۲۲	۰/۴۱۵۱۲		
	علوم پزشکی	۱۵	۳/۲۴۶۷	۰/۵۰۸۳۱		
	هنر	۱۲	۲/۹۵۴۲	۰/۱۲۳۳۲		
	کشاورزی	۲۷	۳/۱۳۳۳	۰/۵۰۰۷۷		

نتایج آزمون های تحلیل واریانس در جدول ۱۲ نشان می دهد که بین میانگین نظرات اعضای هیئت علمی با مراتب مختلف علمی در سطح ۰/۰۰۲ معنادار می باشد. از آزمون تعقیبی توکی برای بررسی این تفاوت در نگرش پاسخ دهندگان استفاده گردید که نشان دهنده وجود تفاوت معنا دار بین میانگین اعضای هیئت علمی با مرتبه استادی با مربیان و استادیاران و دانشیاران می باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی، آموزش‌های ضمن خدمت اعضای هیئت علمی باعث افزایش توانایی‌های علمی آنان، درک بهتر نیازهای دانشجویان، استفاده بهتر از امکانات و تجهیزات آموزشی دانشگاه، توسعه محتوای علمی مورد نیاز آنان، بهبود انجام وظایف تدریسی و بهبود قابلیت اعتماد به دانشگاه می‌گردد. در بعضی موارد عامل جنسیت تأثیر معناداری بر نگرش آنان داشته که با مقایسه میانگین نظرات اعضای هیئت علمی زن و مرد که نشان دهنده بالاتر بودن میانگین زنان نسبت به مردان می‌باشد، به نظر می‌رسد که مشارکت و حضور بیشتر و موثرتر اعضای هیئت علمی زن در دوره‌های آموزش ضمن خدمت موجب بهبود نگرش آنان نسبت به دوره‌های آموزشی گذشته و باعث ایجاد چنین تفاوت معناداری بین نظر آنان و اعضای هیئت علمی مرد گشته است. در چند مورد نیز عامل رشته تحصیلی پاسخ دهندگان نیز تأثیر معناداری بر نگرش اعضای هیئت علمی داشته است. استفاده از آزمون تعقیبی توکی نشان می‌دهد که وجود تفاوت بین دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی گروه فنی مهندسی با اعضای هیئت علمی گروه‌های علوم انسانی، علوم پایه، علوم پزشکی، هنر و کشاورزی می‌باشد. از آنجا که میانگین نمرات اعضای هیئت علمی گروه فنی مهندسی از گروه‌های دیگر پایین‌تر می‌باشد به نظر می‌رسد که عدم مشارکت و حضور موثر آنان در دوره‌ها یا بی‌علاقگی این گروه برای شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت که می‌تواند به دلایل مختلف، از جمله عدم تناسب این دوره‌ها با تخصص‌ها و آموزش‌های مورد نظر آنان یا مشغله کاری زیاد آنان باشد، باعث ایجاد چنین تفاوتی گردیده است. عامل مرتبه علمی پاسخ دهندگان در مورد توسعه محتوای علمی مورد نیاز اعضای هیئت علمی بوسیله آموزش‌های ضمن خدمت، نیز تأثیر معناداری بر نگرش اعضای هیئت علمی داشته است. نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان می‌دهد که وجود تفاوت بین دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی با مرتبه استادی با اعضای هیئت علمی با مرتبه مربی و استادیاری می‌باشد. از آنجا که میانگین نمرات اعضای هیئت علمی با مرتبه استادی از گروه‌های دیگر پایین‌تر می‌باشد به نظر می‌رسد که عدم مشارکت و حضور موثر آنان در دوره‌ها یا بی‌علاقگی این گروه برای شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت که می‌تواند به دلایل مختلف، از جمله مشغله کاری زیاد آنان یا داشتن توانایی بالا در

زمینه آموزش های ارائه شده و احساس عدم نیاز به شرکت در دوره ها، باشد باعث ایجاد چنین تفاوتی گردیده است.

عامل سابقه تدریس نیز در همین مورد، تأثیر معناداری بر نگرش اعضای هیئت علمی داشته است. نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان می دهد که وجود تفاوت بین دیدگاه های اعضای هیئت علمی با سابقه تدریس بیش از ۲۰ سال و اعضای هیئت علمی با سابقه تدریس ۱۰ تا ۲۰ سال می باشد. از آنجا که میانگین نمرات اعضای هیئت علمی با سابقه تدریس بیش از ۲۰ سال کمتر از میانگین اعضای هیئت علمی با سابقه تدریس ۱۰ تا ۲۰ سال می باشد، به نظری می رسد که عدم حضور موثر اعضای هیئت علمی با سابقه تدریس بالاتر از ۲۰ سال در دوره ها یا عدم تناسب مطالب دوره ها برای این افراد، یا احساس عدم نیاز برای شرکت در این دوره ها به علت تجربه بالا و احساس توانایی بالا در زمینه محتوای علمی مورد نیازشان، باعث ایجاد چنین تفاوتی در نظر آنان گشته است.

عامل مرتبه علمی پاسخ دهندگان نیز در موارد توسعه محتوای علمی مورد نیاز اعضای هیئت علمی و بهبود قابلیت اعتماد به دانشگاه، بوسیله آموزش های ضمن خدمت تأثیر معناداری بر نگرش اعضای هیئت علمی داشته است. نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان می دهد که وجود تفاوت بین دیدگاه های اعضای هیئت علمی با مرتبه استادی با اعضای هیئت علمی با مرتبه مربی و استادیاری و دانشیاری می باشد. از آنجا که میانگین نمرات اعضای هیئت علمی با مرتبه استادی از گروه های دیگر پایین تر می باشد به نظر می رسد که عدم مشارکت و حضور موثر آنان در دوره ها یا بی علاقهگی این گروه برای شرکت در دوره های آموزشی ضمن خدمت که می تواند به دلایل مختلف، از جمله مشغله کاری زیاد آنان یا داشتن توانایی بالا در زمینه آموزش های ارائه شده و احساس عدم نیاز به شرکت در دوره ها، باشد باعث ایجاد چنین تفاوتی گردیده است. نتایج این پژوهش با یافته های فالک^۱ (۲۰۰۱)، که دلالت بر تأثیر آموزش های ضمن خدمت استادان بر بهبود یادگیری دانشجویان و یادگیری آنان تأکید دارد. همسو می باشد. و همچنین دوگلس و کلی^۲ (۲۰۰۳) مشابه یافته های فوق، در تحقیق خود نشان دادند استادانی که دوره های آموزش ضمن خدمت را گذرانده بودند موفق شده اند دانشجویانی با موفقیت تحصیلی بسیار بالا

1-falk

2-douglas&kelli

تربیت کنند، که این یافته‌ها یا نتایج پژوهش حاضر مطابقت دارد. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات سوپریتز و تورهر^۱ (۲۰۰۰) که نشان دادند که آموزش‌های ضمن خدمت استادان در بهبود مهارت‌ها و انجام وظایف استادان تاثیر داشته است، همسو می‌باشد.

پیشنهادات

- از آنجا که نتایج پژوهش نشان داده که آموزش‌های ضمن خدمت تأثیر مناسبی در تمامی جنبه‌ها بر اعضای هیئت علمی دارد، لذا پیشنهاد می‌گردد برای بهره‌مندی بیشتر اعضای هیئت علمی مرد از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت شرایط لازم جهت مشارکت و حضور بیشتر و موثرتر اعضای هیئت علمی مرد را در دوره‌های آموزشی فراهم نماییم؛ چرا که این امر به بهبود کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها خواهد انجامید.

- کارگاه‌های آموزشی جهت رشته‌های مختلف اعضای هیئت علمی تخصصی کنیم؛ تا اعضای هیئت علمی رشته‌های مختلف متناسب با تخصص‌های مورد نیاز رشته تحصیلی خود آموزش ببینند.

- با سعی در ایجاد انگیزه و علاقه‌مند کردن اعضای هیئت علمی و گنجاندن مطالب مناسب برای برقراری ارتباط مناسب با دانشجویان و تشخیص انواع نیازهای آنان، شرایط بهتری جهت درک نیازهای دانشجویان از طرف اعضای هیئت علمی فراهم آید؛

- تلاش بیشتری جهت به کارگیری امکانات و تجهیزات آموزشی و آموزش استفاده از آنها به شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی معطوف شود تا با استفاده از این وسایل در عمل و در کلاس‌های دانشگاهی کیفیت آموزشی بهبود یابد.

- با توجه به مشغله کاری اعضای هیئت علمی بویژه اعضای هیئت علمی با مراتب علمی بالا، شرایط لازم جهت حضور این اعضای هیئت علمی را جهت بهره‌مندی از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را فراهم نماییم؛

- با توجه به احساس عدم تناسب مطالب دوره‌ها برای اعضای هیئت علمی با سابقه بالا، با تشکیل کارگروه‌های تخصصی و استفاده از صاحب نظران و نیازسنجی آموزشی، سعی در رفع

این مسئله داشته و با تدوین مطالب و دوره های مناسب با نیازهای این اعضای هیئت علمی ، آنان را برای شرکت در این دوره ها ترغیب نماییم.

منابع

- ابطحی، حسینی،(۱۳۸۱)، **مدیریت منابع انسانی**، تهران: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- اسلومن، مارتین،(۲۰۰۳)، **استراتژی آموزش حرفه‌ای**، ترجمه محمد ضیایی بیگدلی، تهران، نشر سارگل.
- بهرنگی، محمد رضا (۱۳۷۷)؛ **مدیریت آموزشی و آموزشگاهی**، تهران: نشر گلچین، .
- بهشتی، ناهید (۱۳۸۴) " بررسی میزان اثر بخشی آموزش های ضمن خدمت با سازمان مدیریت و برنامه. پایان نامه.
- پیری لله لو، جمال (۱۳۸۲) " بررسی میزان اثر بخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت کوتاه مدت از دیدگاه آموزگاران مقطع ابتدایی " پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه شهید بهشتی تهران .
- تلخانی، محمود،(۱۳۸۴)، **باز اندیشی در فرایند آموزشی**، تهران: انتشارات آبیژ.
- حانمی، حسین،(۱۳۸۸)، **ارزیابی و سنجش اثر بخشی آموزش های ضمن خدمت دفتر مطالعات نیروی انسانی در ارتقای عملکرد اعضای هیئت علمی و کارکنان واحد های دانشگاهی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی.**
- خدایی محمودی ، رضا (۱۳۸۱) " بررسی نقش دوره های آموزش ضمن خدمت در افزایش بهره وری کارکنان دانشگاه تهران " پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه تهران .
- دانش فرد، کرم اله،(۱۳۸۷)، **تقویم آموزش های کوتاه مدت دانشگاه آزاد اسلامی**، دفتر مطالعات.
- رایبیز، استیفن،(۲۰۰۲)، **تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربرد)**. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. تهران : انتشارات صفار، چاپ پنجم.
- شاه محمدی،(۱۳۸۹)، **تقویم آموزش های کوتاه مدت دانشگاه آزاد اسلامی**، تهران : دفتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی.
- رضایی، زهرا(۱۳۸۵). **ارزیابی تناسب دوره های آموزش ضمن خدمت ارائه شده با توجه به نیازهای شغلی کارکنان در واحدهای دانشگاهی استان فارس**، پایان نامه.

- فتحی واجارگاه، کوروش (۱۳۸۵) " برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان " تهران: انتشارات سمت
- فتحی واجارگاه، کوروش، (۱۳۸۶)، **نیازسنجی آموزش الگوها و فنون**، تهران: انتشارات آبیژ.
- قورچیان، نادر قلی، (۱۳۷۴)، **تحلیلی بر مکتب کیفیت در نظام آموزش عالی**، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی شماره ۳ و ۴.
- cherlir,(2009).**Instruction development, wads worth publishing compom.**
- douglas ,h,kelli , (2003) ". Relationships between professional development teacher instructional and practices .**Journal of school science and mathematics.**
- falk ,B.(2001).**Professional learning through assessment "**, New york teachers college press
- kattakayam,jacob john,(2010), **powerful staff development approach – a potent strategy for professional improvement.** University of Kerala, Trivandrum,
- lisewski, B,(2010), **The professional development of new higher education teachers from a communities of practice perspective: the challenge of ‘accounting for change’ in ‘situated pedagogy’**, university of salford press.available at : *orgs.man.ac.u*
- owlia , s and aspinwall, e , (1996).A framework for the dimensions of quality in higher education , **Quality assurance in education**, Vol, No,2, pp:12-20..
- Reimers , E.(2003).**Teacher professional development :an international review of literature "**, unesw publication
- souperyetz&tourhen.(2000).**Education digest:essential reading condensed for quick review**, v12 , n6.p5h-5g.
- turcotte D,(2009) " **Evaluation of in – service training program for child welfare practitioners** "Research on social work practice vole 19no1.Canada: University news, august 10-16, vol. 47, no.32, 2009, p.no.15 to 17.
- woodhall,m,(2001)'**Cost –benefit analysis in education.** i iepd, paris,