

آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه اعضای هیئت علمی بر اساس الگوی ۳C

محدثه فرهادی^۱

اباصلت خراسانی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه اعضای هیئت علمی بر اساس الگوی ۳C (محتوا، زمینه و ساختار) انجام شد. جامعه آماری ۱۹۶ اعضای هیئت علمی رشته های علوم انسانی و مهندسی در دانشگاه شهید بهشتی مشغول بودند. ۱۰۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی بود. با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته الگوی ۳C، داده ها جمع آوری و با آزمون T مستقل و ANOVA تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران Email: mohadesefarhadi@yahoo.com

۲. استادیار دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

داد که آسیب شناسی دوره های ضمن خدمت در عوامل ساختاری نسبت به عوامل زمینه ای و محتوایی ضعیف تر می باشد. همچنین در عوامل ساختاری بین دیدگاه های اعضای هیئت علمی بر حسب رشته تخصصی و سنوات خدمت تفاوت معناداری وجود داشت و در عوامل زمینه ای هم بین دیدگاه های اعضای هیئت علمی زن و مرد تفاوت معناداری وجود داشت. نتایج پژوهش شواهدی را پیشنهاد می کند که سنوات خدمت، رشته تخصصی و جنسیت دیدگاه های اعضای هیئت علمی در مورد آسیب شناسی دوره های ضمن خدمت را تحت تاثیر قرار می دهد. لذا به منظور بهبود دوره های آموزش ضمن خدمت اعضای هیئت علمی پیشنهاد می شود به ساختارهای سازمانی، آموزشی، فنی و تکنولوژیکی و اهداف و خط مشی این دوره ها بیشتر توجه شود.

واژگان کلیدی: اعضای هیئت علمی، آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت، الگوی

مقدمه

هر سازمانی اعم از دولتی یا خصوصی، با توجه به تغییراتی که در اهداف، فرایندها و الگوها صورت می‌گیرد، نیاز به تغییر و تحول دارد. البته تحول نیازمند ابزار است و هنگامی که این تحول صورت می‌گیرد که در ابعاد ساختاری و نیز ابعاد رفتاری، تغییراتی مثبت ایجاد شود. آموزش کارکنان راهی مطمئن برای استقرار و پیاده کردن اهداف کلی و راهبردهای سازمان است. تغییرات سریع فناوری و بهبود مداوم محصولات و رقابت بی‌پایان ایجاب می‌کند که سازمان‌ها پی در پی سطح توانایی‌های منابع انسانی خود را ارتقا بخشند (صباغیان و اکبری، ۱۳۸۹). اگرچه، آموزش، کارکنان را در اجرای مشاغل فعلی شان یاری می‌دهد لیکن مزایای آموزش در تمام برنامه‌های شغلی موثر بوده و به توسعه‌ی فرد در مسئولیت‌های آتی اش نیز کمک می‌کند (جزنی، ۱۳۹۲، ص ۲۷۸). تاکید بر داشتن کارکنان ماهر رمز موفقیت بسیاری از سازمان‌هاست (بالدوین، ۱۹۹۹). بدین منظور بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را طراحی و اجرا کرده‌اند. اگرچه آموزش ضمن خدمت اغلب در ارتباط با کارکنان جدید بکار می‌رود، اما برای به روز کردن یا

گسترش مهارت های کارکنان فعلی به هنگام ارائه روش ها و رویه های کاری جدید نیز مورد استفاده قرار می گیرد (برناردین، ۱، ۲۰۰۳).

آموزش ضمن خدمت^۲ یک فعالیت عملی برای توسعه دانش و مهارت های حرفه ای است که به واسطه فرآیند آموزش تحقق می پذیرد (ویجیت، ۲۰۰۸). به بیان دیگر آموزش های ضمن خدمت در برگیرنده آموزش هایی می باشد که برای بهبود عملکرد پرسنل و در نتیجه افزایش کارایی سازمان ارائه می شود (نادری، جمشیدیان و سلیمی، ۱۳۸۶). آموزش ضمن خدمت اساتید در دانشگاه ها ضرورتی اجتناب ناپذیر برای بهبود کیفیت علمی دانشگاه ها در جهان پر رقابت امروز می باشد (ری مرز، ۳، ۲۰۰۳). کاتاکایام^۴ (۲۰۱۰) معتقد است که برنامه های آموزش ضمن خدمت موثر برای اساتید دانشگاه ها باید دارای ویژگی های زیر باشند:

- ۱- ترغیب به مطالعه مجلات تخصصی و دوره ای مناسب اساتید
- ۲- شرکت در سخنرانی ها، کارگاه های آموزشی و کنفرانس ها
- ۳- استفاده از نوارهای ویدیویی در زمینه روش های تدریس و سبک های یادگیری
- ۴- استفاده موثر از اینترنت
- ۵- خودارزیابی های منظم از اثربخشی آموزشی اساتید
- ۶- فرصت برای مشارکت دادن منظم تجارب و ایده های اعضای هیئت علمی بصورت رسمی و

غیررسمی

اما این نکته قابل توجه است که صرفاً آموزش و اجرای دوره های آموزشی نمی تواند به سازمان در راه رسیدن به اهداف خویش کمک کند. آموزش ها باید با توجه به اصول و روش های علمی بنا گذلشته شوند تا نتیجه به دست آمده نیازهای موجود را برطرف سازد (عباسیان، ۱۳۸۵ ص ۱۷۰). بدین منظور باید ضعف ها و آسیب های وارد بر این دوره ها شناسایی و مرتفع شوند تا باعث هدر دادن سرمایه های سازمان نشوند. در زمینه آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت در ایران، کمتر از هر زمینه دیگری تحقیقات جامع انجام شده است. یکی از دلایل کم توجهی به این امر این است که ارزشیابی از برنامه های آموزشی مورد توجه دقیق و صحیح قرار نگرفته است. انجام ارزشیابی های ناکافی و نادرست با فلسفه اصلاح مداوم و بهبود برنامه آموزشی در تناقض است؛ زیرا تنها از طریق ارزشیابی آموزشی می توان نقاط ضعف و معایب را شناسایی کرد و در راستای بهبود آنها گام

1. Bernardin
 2 . in- service training
 3. Reimers
 4 . Kattakayam

برداشت (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۶ ص ۲۸۷). اگر برنامه های آموزشی ارزیابی نشود، این احتمال وجود دارد که هر برنامه آموزشی کارکنان اثربخش تشخیص داده شود (دسنزو و رابینز^۱، ۲۰۰۲، ص ۲۲۷). منظور از آسیب شناسی^۲، شناسایی علل و ریشه عواملی است که در بروز بحران در پدیده های مختلف نقش دارند و این عوامل می توانند روند بالندگی و کارآمدی پدیده ها را مختل سازند. هدف آسیب شناسی یافتن علت یا علل رکود یا بحران در روند طبیعی پدیده ها و فعالیت هاست. آسیب شناسی فرآیندی است نظام مند از جمع آوری داده ها به منظور تعامل اثربخش و سودمند در راستای حل مشکلات، چالش ها، فشارها و محدودیت های محیطی در سازمان می باشد (مانزینی اندرو^۳، ۲۰۰۵). اسماعیلی (۱۳۸۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که کمی نبودن آموزش ضمن خدمت کارکنان، عدم نگرش برنامه ریزی شده نسبت به طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه های آموزش ضمن خدمت، استاندارد نبودن آموزش های غیرحضور، روشن نبودن جایگاه تحقیقات در نظام آموزش ضمن خدمت، نبود ارتباط نظام دار میان سازمان ها و موسسات آموزشی، عدم پایگاه اطلاعاتی منسجم، اداره واحدهای آموزش توسط روسای غیر متخصص، عدم تربیت کارکنان متخصص در امر آموزش کارکنان، نبود انجمن یا نشریه حرفه ای مناسب، عدم جذب اعضای هیئت علمی برای آموزش کارکنان سازمانی و حاکمیت محفوظات از عوامل و شرایط آسیب زا در این دوره ها می باشند.

نتایج پژوهش سعیدی رضوانی و بینقی (۱۳۸۷) در نظرسنجی از شرکت کنندگان در یک دوره آموزش ضمن خدمت به این نتیجه رسیدند که مسائل و موضوعات زیر در مطلوب نبودن این دوره نقش دارند:

۱- آموزش ها فاقد عمق و محتوای کافی بودند (۳۶ درصد)؛

۲- اکثر شرکت کنندگان قبلا اطلاعات ارائه شده را می دانستند (۳۳ درصد)؛

۳- ضعف علمی مربیان (۲۳ درصد)

۴- ۶۲ درصد از همه کارمندان پاسخ دهنده احساس می کردند که نظر آنها در مورد پیشرفت

محتوای آموزش های ضمن خدمت اعمال نمی شود.

در بحث آسیب شناسی آموزشی استفاده از الگوها، علاوه بر مزیت ذاتی و ماهیتی الگوها، یک کارکرد مهم فنی برای آسیب شناسی نیز دارد و آن مورد این است که الگوهای موجود از رخ دادن

1. De cenzo & Robbins

2. pathology

3. Manzini andro

خطا در مطالعات آسیب شناسی جلوگیری می نماید (پیدایی و نوری، ۱۳۸۹ ص ۲۰). الگوی ۳C^۱ یکی از الگوهایی است که سعی می کند با بررسی مسائل در حوزه های محتوایی، زمینه ای و ساختاری به شناسایی آسیب های موجود در زمینه مدیریت و برنامه ریزی آموزش و بهسازی منابع انسانی در سازمان ها بپردازد. در حوزه عوامل محتوایی می توان به فرآیندهای اصلی آموزش، سیستم های مدیریت کیفیت و برنامه ریزی آموزش و... اشاره نمود. عوامل زمینه ای عوامل پشتیبانی کننده فرآیندهای آموزش و بهسازی منابع انسانی هستند که می توانند گلوگاه های حساسی برای آموزش باشند. فرهنگ سازمانی، پیمانکاران، مشاوران و... که موارد مذکور جزو عوامل زمینه ای می باشند. در عوامل ساختاری به بررسی آسیب های ناشی از ساختار سازمانی، ساختار سازمانی آموزش، ساختار فنی و تکنولوژیکی و... پرداخته می شود (پیدایی و نوری، ۱۳۸۹). پیدایی (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسید که آسیب های ناشی از عوامل محتوایی دوره های آموزش ضمن خدمت در زمینه عوامل انسانی، رفتاری و فرهنگی می باشند به طور کلی فقدان نگرش مثبت به امر آموزش از سوی برخی از مدیران ارشد، ضعف کارشناسان و پرسنل آموزش از نظر مهارت، دانش و تجربه، تلقی آموزش به عنوان ابزاری جهت ارتقاء، ضعف اساتید از نظر انتقال مطالب عملی، تغییرات بی رویه مدیریتی و عدم تمرکز برنامه های آموزش کارکنان از جمله عوامل محتوایی هستند که دوره های آموزش ضمن خدمت را با مشکل مواجهه می سازند. آسیب های ناشی از عوامل ساختاری ضعف در ساختار سازمانی، مقررات، فرآیندها و محدودیت های سیستمی است که جدایی آموزش از منابع انسانی، متزلزل بودن جایگاه واحد آموزش در سازمان ها، ضعف سیستم نیازسنجی (تکیه بر نظر سنجی صرف)، عدم استفاده مناسب از آموزش الکترونیکی، ارزیابی سطحی برنامه ها و عدم ارائه بازخورد و بهبود فرآیندها، عدم سنجش مناسب میزان اثربخشی دوره ها و انعکاس آن به مدیران ارشد، مستند نبودن فرآیندها و عدم حفظ تجارب سازمانی فقدان نظام جامع آموزشی و تدوین اهداف و خط و مشی های آموزشی را در بر می گیرد. همچنین آسیب های ناشی از عوامل زمینه ای، شاخص هایی در زمینه عوامل محیطی درون سازمانی و برون سازمانی می باشند که ضعف برخی موسسات آموزشی، عدم وجود آمارهای مناسب در زمینه سرمایه گذاری های آموزشی، عدم وجود سیاست های مشخص در سطح کلان، الگوبرداری کورکورانه از سیستم های کیفیت و فقدان یک نظام کیفی بومی متناسب با شرایط سازمان مواردی از آن می باشند. لذا در پژوهش حاضر با هدف مطالعه آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت اعضای هیئت علمی دانشگاه ها به بررسی این سئوالات پژوهشی پرداخته شد:

- آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت (عوامل محتوایی، عوامل زمینه ای و عوامل ساختاری) از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی چگونه می باشد؟
- آیا بین عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت اعضای هیئت علمی رشته های علوم انسانی و فنی - مهندسی تفاوت وجود دارد؟
- آیا بین عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت اعضای هیئت علمی زن و مرد تفاوت وجود دارد؟
- آیا بین عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت اعضای هیئت علمی بر اساس سنوات خدمت آنان تفاوت وجود دارد؟

روش

در این پژوهش جامعه آماری شامل ۱۹۶ نفر از اعضای هیئت علمی رشته های علوم انسانی و مهندسی بودند که در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۳ در دانشگاه شهید بهشتی مشغول به خدمت بودند. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی بود. پس از تعیین نمونه پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از الگوی ۳۰ به آزمودنی ها داده شد و ضمن توضیح در مورد اهداف پژوهش، از آنان خواسته شد که صادقانه به سئوالات پاسخ دهند. بعد از تکمیل پرسشنامه ها جمع آوری شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از الگوی آسیب شناسی دوره های ضمن خدمت ۳۰ (محتوا، زمینه و ساختار) استفاده شد. پژوهشگر ابتدا منابع علمی و پژوهشی مرتبط با این الگو را با دقت و تحت نظر چند نفر از صاحب نظران در این زمینه مورد مطالعه قرار داد و سپس یک پرسشنامه مقدماتی بر اساس عوامل این الگو تنظیم نمود و به منظور به دست آوردن روایی محتوایی، این پرسشنامه به سه صاحب نظر در این زمینه داده شد و از آنان خواسته شد که نظرات خودشان را در خصوص هدف سئوالات، روشن بودن مفهوم سئوالات، تعداد سئوالات، عوامل و گزینه ها ارائه نمایند. پس از جمع آوری اظهار نظر این صاحب نظران تغییرات لازم اعمال گردید و پرسشنامه نهایی آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت تدوین گردید.

یافته ها

داده های جمع آوری شده با استفاده از شاخص های میانگین، انحراف استاندارد، آزمون های t استودنت و تجزیه و تحلیل واریانس یک راهه و به کمک نرم افزار آماری Spss تحلیل شدند که در جداول زیر نشان داده شده اند.

جدول ۱ شاخص های توصیفی

برای عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین نمره	بیشترین نمره
عوامل محتوایی	۱۰۰	۱۶/۳۵	۲/۵۰	۸	۲۱
عوامل ساختاری	۱۰۰	۲۶/۵۶	۳/۷۶	۱۸	۳۸
عوامل زمینه ای	۱۰۰	۱۴/۰۸	۲/۰۷	۱۰	۱۸

در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار مربوط به عوامل محتوایی، ساختاری و زمینه ای گزارش شده است که نشان می دهد آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت در عوامل ساختاری بالاتر از عوامل محتوایی و زمینه ای می باشد.

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار

عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت بر اساس رشته تحصیلی اساتید

متغیر	رشته تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عوامل محتوایی	علوم انسانی	۴۴	۱۶/۰۴	۲/۸۱
	فنی- مهندسی	۵۶	۱۶/۵۸	۲/۲۳
عوامل ساختاری	علوم انسانی	۴۴	۲۵/۳۱	۳/۷۱
	فنی- مهندسی	۵۶	۲۷/۵۳	۳/۵۴
عوامل زمینه ای	علوم انسانی	۴۴	۱۳/۸۴	۲/۴۲
	فنی- مهندسی	۵۶	۱۴/۲۶	۱/۷۵

در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار مربوط به عوامل محتوایی، ساختاری و زمینه ای با توجه به رشته تحصیلی اساتید گزارش شده است. به منظور مقایسه عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت اساتید علوم انسانی و فنی- مهندسی از آزمون T استودنت استفاده شد که خلاصه نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳ خلاصه نتایج آزمون t

برای مقایسه عوامل آسیب شناسی دوره های ضمن خدمت بین اساتید رشته های علوم انسانی و فنی مهندسی

آزمون t				آزمون لوین برای یکسانی واریانس ها			
خطای استاندارد میانگین ها	تفاوت میانگین ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t	سطح معناداری	F	متغیر
۰/۵۰	-۰/۵۴	۰/۲۸	۹۸	-۱/۰۷	۰/۳۲	۰/۹۹	عامل محتوا
۰/۷۲	-۲/۲۱	۰/۰۰۳	۹۸	-۳/۰۴	۰/۵۱	۰/۴۱	عامل ساختار
۰/۴۱	-۰/۴۲	۰/۳۰	۹۸	-۱/۰۲	۰/۲	۱۲/۴۰	عامل زمینه

بر اساس یافته های جدول ۳ می توان نتیجه گرفت که مفروضه یکسانی واریانس برای عوامل محتوایی، ساختاری و زمینه ای برقرار می باشد. بنابراین با برقراری مفروضه همگنی واریانس داده ها، با استفاده از آزمون T استودنت به مقایسه عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت پرداخته شد.

همانطور که مندرجات جدول ۳ نشان می دهد در عوامل ساختاری دوره های آموزش ضمن خدمت بین دیدگاه های اعضای هیئت علمی رشته های علوم انسانی و فنی-مهندسی تفاوت معناداری وجود دارد [T(98) = -3/04, p < 0/05]. و در عوامل زمینه و محتوای دوره های آموزش ضمن خدمت بین دیدگاه های اعضای هیئت علمی رشته های علوم انسانی و فنی-مهندسی تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۴ میانگین و انحراف معیار

عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت بر اساس جنسیت اساتید

متغیر	رشته تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عوامل محتوایی	زن	۲۳	۱۶/۰۴	۳/۱۶
	مرد	۷۷	۱۶/۴۴	۲/۲۹
عوامل ساختاری	زن	۲۳	۲۵/۸۶	۵/۴۷
	مرد	۷۷	۲۶/۷۶	۳/۱۰
عوامل زمینه ای	زن	۲۳	۱۲/۶۹	۳/۳۶
	مرد	۷۷	۱۴/۴۹	۱/۷۹

در جدول ۴ میانگین و انحراف معیار مربوط به عوامل محتوایی، ساختاری و زمینه ای با توجه به جنسیت اساتید گزارش شده است. به منظور مقایسه عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت بین اساتید زن و مرد از آزمون T استودنت استفاده شد که خلاصه نتایج در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵ خلاصه نتایج آزمون t

برای مقایسه نمرات عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت اسانید زن و مرد

t آزمون				آزمون لوین برای یکسانی واریانس ها			
خطای استاندارد میانگین ها	تفاوت میانگین ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t	سطح معناداری	F	متغیر
۰/۵۹	-۰/۳۹	۰/۵۰	۹۸	-۰/۶۶	۰/۱۲	۲/۳۶	عامل محتوا
۰/۸۹	-۰/۸۹	۰/۳۱	۹۸	-۱/۰۰	۰/۲	۱۱/۱۰	عامل ساختار
۰/۴۶	-۱/۷۹	۰/۰۰۱	۹۸	-۳/۹۰	۰/۱۴	۶/۲۰	عامل زمینه

بر اساس یافته های جدول ۵ می توان نتیجه گرفت که مفروضه یکسانی واریانس برای عوامل محتوایی، ساختاری و زمینه ای برقرار می باشد. بنابراین با برقراری مفروضه همگنی واریانس داده ها، با استفاده از آزمون T استودنت به مقایسه عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت بین اساتید زن و مرد پرداخته شد. همانطور که مندرجات جدول ۵ نشان می دهد در عوامل زمینه ای دوره های آموزش ضمن خدمت بین دیدگاه های اعضای هیئت علمی زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد [T(98) = -3/۹ ، p < ۰/۰۱]. و در عوامل ساختاری و محتوایی دوره های آموزش ضمن خدمت بین دیدگاه های اعضای هیئت علمی زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۶ میانگین و انحراف معیار

عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت بر اساس سنوات خدمت اساتید

متغیر	سنوات خدمت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
عوامل محتوایی	زیر ۵ سال	۳۶	۱۶/۰۵	۲/۹۰
	۱۰-۶ سال	۳۵	۱۶/۹۱	۲/۱۷
	۱۵-۱۱ سال	۱۷	۱۵/۹۴	۲/۵۱
	۲۰-۱۶ سال	۲	۱۵	۰
	۲۵-۲۱ سال	۵	۱۷	۲/۷۳
	۲۶سال به بالا	۵	۱۵/۸۰	۱/۶۴
عوامل ساختاری	زیر ۵ سال	۳۶	۲۶/۰۵	۳/۴
	۱۰-۶ سال	۳۵	۲۶/۷۱	۲/۹۷
	۱۵-۱۱ سال	۱۷	۲۵/۵۲	۲/۴۲
	۲۰-۱۶ سال	۲	۳۰	۰
	۲۵-۲۱ سال	۵	۳۴/۴	۴/۹۲
	۲۶سال به بالا	۵	۲۳/۴	۴/۹۲
عوامل زمینه ای	زیر ۵ سال	۳۶	۱۴/۴۱	۲/۰۸
	۱۰-۶ سال	۳۵	۱۴	۱/۷۹
	۱۵-۱۱ سال	۱۷	۱۳/۲۹	۲/۴۹
	۲۰-۱۶ سال	۲	۱۶	۰
	۲۵-۲۱ سال	۵	۱۶	۰
	۲۶سال به بالا	۵	۱۲/۲	۱/۰۹

در جدول ۶ میانگین و انحراف معیار مربوط به عوامل محتوایی، ساختاری و زمینه ای با توجه به سنوات خدمت اساتید گزارش شده است. قبل از تحلیل های آماری و به منظور تعیین برقراری مفروضه های آزمون F همگونی گروه ها در این متغیر مورد بررسی قرار گرفت که خلاصه نتایج در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷ خلاصه نتایج آزمون لوین

برای بررسی مفروضه یکسانی واریانس نمرات عوامل آسیب شناسی بر حسب سنوات خدمت اساتید

متغیرها	آزمون لون	df _۱	df _۲	سطح معناداری
محتوا	۱/۲۷	۵	۹۴	۰/۲۸۱
ساختار	۲/۸۸	۵	۹۴	۰/۱۸
زمینه	۴/۱۸	۵	۹۴	۰/۲

بر اساس یافته های جدول ۷ می توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی داری بین عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت اعضای هیئت علمی بر حسب سنوات خدمت آنان وجود ندارد. بنابراین با برقراری مفروضه همگنی واریانس داده ها، با استفاده از آزمون تجزیه و تحلیل واریانس یک راهه به بررسی مقایسه عوامل آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت اعضای هیئت علمی بر حسب سنوات خدمت آنان پرداخته شد که خلاصه نتایج آن در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸ خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل واریانس یک راهه

برای مقایسه عوامل آسیب شناسی دوره های ضمن خدمت بر حسب سنوات خدمت اساتید

متغیر	منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	سطح معناداری F
محتوا	بین گروهی	۲۴/۳۷	۵	۴/۸۷	۰/۵۷۷
	درون گروهی کل	۵۹۸/۳۷ ۶۲۲/۷۵	۹۴ ۹۹	۶/۳۶	
ساختار	بین گروهی	۴۰۸/۹۷	۵	۸۱/۷۹	۰/۰۰۱
	درون گروهی کل	۹۹۵/۶۶ ۱۴۰۴/۶۴	۹۴ ۹۹	۱۰/۵۹	
زمینه	بین گروهی	۵۸/۲۸	۵	۱۱/۶۵	۰/۰۱۵
	درون گروهی کل	۳۶۷/۰۷ ۴۲۵/۳۶	۹۴ ۹۹	۳/۹۰	

همانطور که مندرجات جدول ۸ نشان می دهد از نظر عوامل ساختاری آسیب شناسی دوره های ضمن خدمت بین اعضای هیئت علمی بر حسب سنوات خدمت شان تفاوت معناداری وجود دارد [F(۵ و ۹۴) = ۷/۷۲ ، p < ۰/۰۱]. و در عوامل محتوایی و زمینه ای دوره های آموزش ضمن خدمت بین اعضای هیئت علمی بر اساس سنوات خدمت آنان تفاوت معناداری مشاهده نشد.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه عوامل ساختاری آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت نسبت به عوامل محتوایی و زمینه ای بیشتر می باشد. یعنی بیشترین نقاط ضعف دوره های آموزش ضمن خدمت در عوامل ساختاری می باشد که این نتیجه با نتایج پژوهش حاتمی (۱۳۸۸) همسو بود. نتایج این پژوهش نشان داد که دوره های آموزش ضمن خدمت چنانچه متناسب با نیاز سازمان و منابع انسانی آن سازمان طراحی شود و به درستی اجرا گردد اثربخشی سازمان را نیز تقویت خواهد نمود و موجب افزایش کارایی آنان می شود. و همچنین این یافته با نتایج پژوهش های دانایی و آجیلی (۱۳۹۱) مطابقت داشت. نتایج پژوهش های آنان نشان داد که بین اثربخشی دوره آموزش ضمن خدمت طرح تکفا با روشن بودن اهداف و سرفصل های آموزشی دوره برای فراگیران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت به عبارت دیگر هرچه اهداف و سرفصل های دوره ها برای فراگیران روشن تر و واضح تر باشد آموزش آنها اثربخش تر خواهد بود. و همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین اثربخشی دوره آموزش ضمن خدمت طرح تکفا با رضایت فراگیران از روش ها و وسایل کمک آموزشی متنوع و متناسب با محتوای دوره رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. به عبارت دیگر بکارگیری روش ها و وسایل کمک آموزشی متنوع، مناسب و متناسب با محتوا، با انتقال بهتر پیام، موجب تسهیل در امر یادگیری می شوند. اما پژوهش عبدالملکی (۱۳۸۲) رابطه معنی داری را بین متغیر روش های آموزشی با میزان رضایت مندی فراگیران نشان نداد.

بنابراین منطقی به نظر می رسد که با توجه به متناسب نبودن دوره های آموزش ضمن خدمت با منابع انسانی، طراحی نکردن یک سیستم نیازسنجی موثر و کارآمد، ارزیابی نکردن این دوره ها به طور نظام دار، استفاده نکردن از روش ها و وسایل کمک آموزشی متنوع و متناسب با محتوا، و روشن نبودن یک نظام جامع و اهداف و خط مشی های آموزشی باعث ایجاد آسیب ها و نقاط ضعف بیشتری در عوامل ساختاری نسبت به عوامل زمینه ای و محتوایی دوره های آموزش ضمن خدمت می گردد.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که از نظر عوامل ساختاری دوره های آموزش ضمن خدمت بین دیدگاه های اعضای هیئت علمی رشته های علوم انسانی و فنی-مهندسی تفاوت معناداری وجود دارد. یعنی از نظر اعضای هیئت علمی رشته های فنی - مهندسی عوامل ساختاری دوره های آموزش ضمن خدمت دارای نقاط ضعف بیشتری بود. این نتیجه با نتایج پژوهش حداد نیا و شهیدی (۱۳۸۹) همسو بود. نتایج این پژوهش نشان داد که بین دیدگاه های اعضای هیئت علمی گروه فنی-مهندسی با اعضای هیئت علمی گروه های علوم انسانی، علوم پایه، علوم پزشکی، هنر و کشاورزی تفاوت وجود دارد. در تبیین این نتیجه می توان گفت که چون اعضای هیئت علمی رشته های فنی - مهندسی بیشتر با آموزش و یادگیری های عینی و ابزاری سر و کار دارند انتظار دارند که دوره های آموزش ضمن خدمت با بکارگیری شیوه های یاد دهی و یادگیری بتوانند جنبه ی کاربردی و عملی بالایی برای آنان داشته باشد. از آنجایی که دوره های آموزش ضمن خدمت برای اعضای هیئت علمی عمدتاً به صورت سخنرانی و نظری انجام می شوند، نمی توانند از جهت کاربردی به اعضای هیئت علمی رشته های فنی-مهندسی کمک کنند. همچنین دوره های آموزش ضمن خدمت اعضای هیئت علمی از نظر اهداف و خط مشی با حوزه ی تخصصی آنان متناسب نیست و معمولاً بر اساس نیازسنجی اعضای هیئت علمی انجام نمی شود و به تجارب شرکت کنندگان توجهی نمی شود. بنابراین منطقی به نظر می رسد که از نظر اعضای هیئت علمی رشته های فنی-مهندسی که بیشتر به دنبال یادگیری های عملی و عینی می باشند، بر این عقیده اند که دوره های آموزش ضمن خدمت اعضای هیئت علمی دارای نقاط ضعف بیشتری می باشند.

از دیگر نتایج این پژوهش وجود تفاوت معناداری در عوامل زمینه ای دوره های آموزش ضمن خدمت بین اعضای هیئت علمی زن و مرد بود. یعنی اعضای هیئت علمی مرد در عوامل زمینه ای دوره های آموزش ضمن خدمت نقاط ضعف بیشتری را نسبت به اعضای هیئت علمی زن گزارش کردند. این یافته با نتایج پژوهش پورصادق (۱۳۸۲) مطابقت داشت. عوامل زمینه ای دوره های آموزش ضمن خدمت شامل عوامل بیرونی مرتبط با نظام اداری، شیوه های مدیریتی سازمان ها و مسایل کلان مانند فرهنگ و دولت می باشد، که دوره های آموزش ضمن خدمت اعضای هیئت علمی را تحت تاثیر قرار می دهند و موجب می شوند که متناسب با شرایط و نیازهای اعضای هیئت علمی نباشد. به نظر می رسد که اعضای هیئت علمی زن با مسائل عوامل زمینه ای رفتارهای سازش یافته تری داشته باشند. بر این اساس نسبت به مردان دیدگاه مثبت تری به عوامل زمینه ای، دوره های آموزش ضمن خدمت دارند. افزون بر این چون مردان معمولاً با دید انتقادی به دوره های آموزش ضمن خدمت نگاه می کنند با عوامل زمینه ای چالش بیشتری پیدا می کنند. در مورد عوامل

ساختاری دوره های آموزش ضمن خدمت هم نتیجه گرفته شد که در عوامل ساختاری دوره های آموزش ضمن خدمت بین اعضای هیئت علمی بر حسب سنوات خدمت آنان تفاوت معناداری وجود دارد. که این نتیجه با نتایج پژوهش های توسلی، پزشکی راد و چیدری (۱۳۸۶)، حداد نیا و شهیدی (۱۳۸۹) و دانایی و آجیلی (۱۳۹۱) مطابقت داشت. نتایج این پژوهش ها نشان داد که با افزایش سن و سنوات خدمت دانش فنی و تکنولوژی مانند استفاده از رایانه در افراد کاهش می یابد. اعضای هیئت علمی دارای سابقه تدریس بیش از ۲۰ سال نگرش منفی نسبت به دوره های آموزش ضمن خدمت دارند و اثربخشی این دوره ها را در ارتقاء سطح دانش اعضای هیئت علمی معنادار نمی دانند. اعضای هیئت علمی دارای سابقه خدمت بالا با توجه به تجارب شان، دلایل ناکارآمدی دوره های آموزش ضمن خدمت را ناشی از ناهماهنگی این دوره ها با اهداف و خط مشی های آموزشی، عدم استفاده از تجارب علمی و آموزشی اساتید با تجربه، تکراری بودن دوره های آموزش ضمن خدمت و بی انگیزگی شرکت کنندگان در این دوره ها برای بکارگیری یادگیری می دانند. بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده پیشنهاد می شود که قبل از برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت برای اعضای هیئت علمی دانشگاه ها، نیازسنجی آموزشی از آنان به عمل آید و برحسب تحصیلات، نوع شغل و تجربه کاری نسبت به برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت برای آنان اقدام شود. با توجه به احساس عدم تناسب مطالب دوره ها برای اعضای هیئت علمی با سابقه بالا، با تشکیل کارگروه های تخصصی و استفاده از صاحب نظران و نیازسنجی آموزشی، سعی در رفع این مسئله داشته و با تدوین مطالب و دوره های متناسب با نیازهای این دسته از اعضای هیئت علمی، انگیزه آنان را برای شرکت در این دوره ها افزایش دهید. از آن جایی که آموزش ضمن خدمت فرآیندی نظام دار است از این رو باید به آن به طور نظام دار توجه شود و باید روش معینی برای طراحی برنامه و اجرای آنها اتخاذ شود و سرانجام ارزشیابی به طور نظام دار و نتایج حاصل از آن به واحدهای اجرا، برنامه ریزی و سایر واحدهای ذیربط ارائه شود. لذا به منظور مطلوب ساختن دوره های آموزش ضمن خدمت پیشنهاد می شود به عوامل ساختاری دوره های آموزش ضمن خدمت بیشتر توجه شود.

منابع

- اسماعیلی، بابک. (۱۳۸۵). آسیب شناسی آموزش ضمن خدمت کارکنان سازمان ها در ایران. مجله مدیریت: توسعه مدیریت، شماره ۷۱، ۴۲-۴۷.
- آزادواری، حسین. (۱۳۷۷). بررسی اثربخشی محتوای برنامه آموزش عالی رشته ترویج و آموزش کشاورزی؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

- پورصادق، ناصر. (۱۳۸۲). آسیب شناسی نظام آموزش کارکنان دولت و طراحی الگوی ارتباط آن با اثربخشی نظام اداری جمهوری اسلامی ایران، رساله دکتری. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- پیدایی، میر مهرداد و نوری، فیروز. (۱۳۸۹). آسیب شناسی آموزش کارکنان در سازمان ها، تهران: انتشارات آیش.
- پیدایی، میر مهرداد. (۱۳۸۸). آسیب شناسی آموزش کارکنان با تاکید بر اثربخشی آن در سازمانهای ایرانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر ری.
- توسلی، بهاره؛ پزشکی راد، غلامرضا؛ چیدری، محمد. (۱۳۸۶). اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت بانک کشاورزی در افزایش دانش فنی کارشناسان کشاورزی بانک. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، شماره ۲، ۳۴-۴۳.
- جزنی، نسرين. (۱۳۹۲). مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر نی، چاپ نهم.
- حاتمی، حسین. (۱۳۸۸). ارزیابی و سنجش اثربخشی آموزش های ضمن خدمت دفتر مطالعات نیروی انسانی در ارتقای عملکرد مدیران، هیئت علمی و کارکنان واحدهای دانشگاهی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم شماره پنجم، ۷۷-۱۰۰.
- حدادنیا، سیروس و شهیدی، نیما. (۱۳۸۹). بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در مورد تاثیر آموزش های ضمن خدمت آنان بر کیفیت آموزشی دانشگاه ها. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال چهارم، شماره ۴، ۲۳-۵۴.
- دانایی، میترا و آجیلی، عبدالعظیم. (۱۳۹۱). ارزشیابی آموزش ضمن خدمت طرح تکفا (مهارت ویژه پردازی) از دیدگاه کارکنان. مجله مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۹، ۱۵-۲۶.
- رئوفی، فیروزه. (۱۳۸۰). بررسی میزان تاثیر آموزش های مرکز آموزش مدیریت دولتی بر کارایی مدیران فارغ التحصیل کارشناسی ارشد این مرکز در استان یزد از دیدگاه فرادستان و زیردستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.

- سعیدی رضوانی، محمود و بینقی، تقی. (۱۳۸۷). بررسی میزان اثربخشی آموزش های ضمن خدمت کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی. دو ماهنامه دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، سال پانزدهم، شماره ۲۹، ۵۴-۶۴.
- شاهانی، اسد. (۱۳۷۷). ارزشیابی دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان ترویج سازمان کشاورزی استان مازندران بین سال های ۱۳۷۶-۱۳۷۴. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
- صباغیان، زهرا و اکبری، سهیلا. (۱۳۸۹). آموزش جامع سازمانی (با رویکرد آموزش بزرگسالان). تهران: انتشارات سمت.
- عباسیان، عبدالحسین. (۱۳۸۵). اثربخشی دوره های آموزشی (مدل کرک پاتریک)، مجله تدبیر، شماره ۱۷۰، ۲۳-۲۵.
- عبدالملکی، محمد. (۱۳۸۲). ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی- ترویجی مرتع داران در حفاظت از مراتع: مطالعه موردی شهرستان تویسرکان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- فتحی واجارگاه، کورش. (۱۳۸۶). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: انتشارات سمت.
- مانزینی، آندورا. (۱۳۸۵). آسیب شناسی سازمانی با رویکردی کاربردی به حل مشکل و بالندگی در سازمان. ترجمه علی عطافر؛ مرضیه قبادی پور؛ سعید آنالویی، موسسه علمی دانش پژوهان برین.
- نادری، ناهید؛ جمشیدیان عبدالرسول؛ سلیمی، قربانعلی. (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش های ضمن خدمت. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ویژه مدیریت، شماره ۲۷.
- Baldwin, J; Gray, T; & Johnson, J. (1999). Advanced technology and training in Canadian manufacturing. Canadian business economics, 13, 78-83.
- Bernardin, H. J. (2003). Human resource management. United state: megraw Hill.

- De cenzo, D. A & Robbins, S. P. (2002). Human resource management, John Wiley& sons inc.
- Kattakayam, J. J. (2010). Powerful staff development approach a potent strategy for professional improvement. University of Kerala, Trivandrum.
- Reimers, E. (2003). Teacher professional development: an international review of literature, unesw publication.

Yigit, N. (2008). A study on evaluation of effectiveness of an in-service training(inset) course about the use of instructional technologies and material development. world applied sciences journal, 3, 324-330.