

Determining the Priority of Dimensions, Components and Indicators to Improve the Effectiveness of in-Service Training Courses for Staff of the Central Headquarters of the Ministry of Health, Treatment and Medical Education¹

Yousefi Z², Imani MN³, Jahed HA⁴

Abstract

Introduction: The current situation of in-service training in the Ministry of Health is that the training is based on traditional patterns and the content of these courses is not aligned with the training needs of the staff. The purpose of the present research is to determine the priority of the dimensions, components and indicators of improving the effectiveness of the training courses while serving the staff of the central headquarters of the Ministry of Health, Treatment and Medical Education.

Methods: Descriptive survey research method is a mixed exploratory research in terms of practical purpose and in terms of data collection method. In the qualitative section, semi-structured interviews were conducted with 10 university experts who were selected through available sampling. The validity and reliability of the interviews were confirmed by experts and the data were analyzed through text coding. In the quantitative part, a questionnaire was designed and distributed among 351 selected staff by simple random sampling method and the data was analyzed with SPSS24 software.

Results: In order to achieve the goal and determine the priority of dimensions, components and indicators, the data was analyzed by Friedman test, and the average value of the rank with the highest priority of the dimension is 4.3269 and the component is 4.3153.

Conclusion: The findings of the research show that among the extracted dimensions and components, there was the most attention to the dimension of responsibility instead of the sense of duty and to the component of preventing occupational isolation.

Keywords: Determining priority, in-service training, training effectiveness.

1- **Cite this article:** Yousefi, Zahra; Imani, Mohammad Naghi; Jahed, Hossein Ali (1402). Determining the Priority of Dimensions, Components and Indicators to Improve the Effectiveness of in-Service Training Courses for Staff of the Central Headquarters of the Ministry of Health, Treatment and Medical Education. *Health Management*, 14(49): 35-50. DOI: 10.30495/JHM.2023.74752.11152

2- Ph.D. Student of Educational Management, Tehran West Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

3- Associate Prof. of Educational Management, Roudhan Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, (Corresponding Author), E-mail: imani1348mn@gmail.com

4- Assistant Prof. of Educational Management, Tehran West Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

تعیین اولویت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی^۱

چکیده

زهرا یوسفی^۲ / محمدتقی ایمانی^۳ / حسینی جاهد^۴

مقدمه: وضع موجود آموزش ضمن خدمت در وزارت بهداشت این که آموزش‌ها مبتنی بر الگوهای سنتی بوده و محتوای این دوره‌ها با نیازهای آموزشی کارکنان همسویی ندارد. هدف پژوهش حاضر، تعیین اولویت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

روش پژوهش: روش تحقیق، توصیفی پیمایشی، از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها جزو تحقیق آمیخته اکتشافی است. در بخش کیفی، با ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی که به شیوه نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته انجام شد. روایی و پایایی مصاحبه‌ها توسط مصاحب‌شوندگان تایید و داده‌ها از طریق کدگذاری متن تحلیل شد. در بخش کمی، بعد از استخراج ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های موردنظر، پرسشنامه‌ای طراحی و بین ۳۵۱ نفر از کارکنان ستاد مرکزی انتخاب‌شده به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع و داده‌ها با نرم‌افزار SPSS24 تحلیل شد.

یافته‌ها: در راستای تحقق هدف تحقیق، اقدامات انجام شده شامل مصاحبه با صاحب‌نظران، تحلیل محتوای مطالب از طریق کدگذاری، توزیع پرسشنامه و تحلیل داده‌ها با کمک آزمون فریدمن که در نهایت اولویت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های استخراج‌شده مشخص گردید. مقدار میانگین رتبه با بیشترین اولویت بعد مسئولیت‌پذیری به جای احساس وظیفه ۴/۳۲۶۹ و مولفه جلوگیری از انزوای شغلی ۴/۳۱۵۳ می‌باشد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های تحقیق این که از بین ابعاد و مولفه‌های استخراج‌شده، به بعد مسئولیت‌پذیری به جای احساس وظیفه و به مولفه جلوگیری از انزوای شغلی بیشترین توجه وجود داشت.

کلید واژه‌ها: تعیین اولویت، آموزش ضمن خدمت، اثربخشی آموزش.

۱- استناد به این مقاله: یوسفی، زهرا؛ ایمانی، محمدتقی؛ جاهد، حسینی (۱۴۰۲). تعیین اولویت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. مدیریت بهداشت و درمان، ۱۴(۴۹): ۳۵-۵۰. DOI: 10.30495/JHM.2023.74752.11152

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۳- دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: imani1348mn@gmail.com
۴- استادیار مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

بهبودی نیروی انسانی، پایه و اساس بهسازی سازمانی (که به نام‌های دیگری همچون توسعه و بالندگی سازمانی نیز شناخته می‌شود) می‌باشد که این بهسازی به صورت‌های مختلف (آموزش قبل از خدمت و ضمن خدمت) در سازمان‌ها اجرا می‌شود [۱]. دورانی که به نیروی کار با نگاه ابزاری نگریسته می‌شد، سپری شده است و انسان‌های کارآ و مجرب ارزش خود را بازیافته‌اند و مدیران فهمیدند که برای جذب و نگهداری آن‌ها باید تلاش فراوانی به عمل آورند. روشها و فرآیندهای رایج مدیریت، دیگر پاسخگو نیستند، سازمان‌های پیشرفته امروز همگام با رشد و پیشرفت تکنولوژی، سیستمها و ابزارهای جدید مدیریتی را بکار گرفته‌اند [۲]. مدیریت منابع انسانی تخصص ویژه‌ای است که برای رضایت کارکنان و تأمین هدفهای سازمانی، برنامه‌ریزی و کوشش می‌کند. در عصر حاضر، مدیران رده بالای سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که در صورت فقدان مدیر منابع انسانی مؤثر و کارآمد، در سازمان امکان رسیدن به اهداف سازمانی مشکل است؛ ضمن این که، تحقیقات انجام‌شده نشان‌دهنده این واقعیت است که رابطه‌ای بسیار قوی بین انجام وظایف و مسئولیت‌های اجتماعی یک سازمان، از یک طرف و عملکرد واحد مدیریت منابع انسانی آن از طرف دیگر، وجود دارد [۳]. یکی از وظایف اصلی و کلیدی مدیران منابع انسانی، آموزش است که با توجه به تغییر و تحولات سریع در محیط و تکنولوژی‌های مورد استفاده لازم و ضروری می‌نماید [۴]. آموزش نوعی سرمایه‌گذاری مفید و یک عامل اصلی در توسعه به حساب می‌آید که چنانکه به درستی برنامه‌ریزی و اجرا شود، می‌تواند بازده اقتصادی قابل توجهی داشته باشد. لازمه ارائه آموزش و برنامه‌های آموزشی اثربخش، تفکر، مدل‌ها، رویکرد، ابزار و مکانیزم‌های جدید می‌باشد [۵]. افزایش کارایی سازمان‌ها در گرو افزایش کارایی منابع انسانی است و افزایش کارایی منابع انسانی در گرو آموزش و توسعه دانش و مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب برای انجام موفقیت‌آمیز مشاغل

است. البته آموزش‌هایی می‌توانند باعث ایجاد و افزایش کارایی شوند که هدفدار، مداوم و پرمحتوا و به وسیله کارشناسان، اساتید و مربیان مجرب در امور آموزشی، برنامه‌ریزی و اجرا شوند؛ لذا این آموزش‌ها می‌توانند نیروهای انسانی یک سازمان را همگام با پیشرفت‌های علم و تکنولوژی به حرکت درآورده و در ارتقای کیفیت و کمیت کارهای آنان مؤثر باشند [۶]. بررسی مسیر شکل‌گیری و تغییرات سازمان‌ها نشان می‌دهد که در گذشته به علت پیچیده‌نبودن جوامع و وجود فناوری محدود، ساختار سازمان‌ها و کارکردهای آنان نیز معمولاً ساده و ابتدایی بوده است به همین دلیل فرد می‌توانست طی مدت زمان کوتاهی از طریق کارآموزی و یا آموزش‌های استاد شاگردی برای وظایف ویژه آماده شود. با این همه به علت تغییر و تحول تدریجی در بخش‌های مختلف زندگی بشری مخصوصاً بعد از انقلاب صنعتی که جلوه خاصی به مشاغل و حرفه‌ها داد، آموزش استاد شاگردی دیگر قادر به آماده‌سازی افراد جهت مشاغل مختلف نبود [۷]. با گسترش و تغییرات سریع علم و فناوری در سازمان‌ها، ساختارهای سازمانی متفاوت نسبت به گذشته شکل گرفت و هر سازمانی برای این که با این تغییرات سریع و رو به رشد هماهنگ شود، کانال‌ها و مسیرهای ارتباطی درون سازمانی خود را متناسب با این تحولات تغییر داد. در چنین شرایطی، سازمانی موفق است که دانش روزافزون پیشرفته خود را به سوی پیشرفت و ترقی هدایت نماید. برای این کار لازم است فعالیت‌های آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی انجام شود [۸]. بنابراین، تجربه گذشته گوشزد می‌کند که تغییر در مسیر حرفه‌ای مشاغل و روش‌های انجام کار اجتناب‌ناپذیر است و توجه به آموزش و توسعه منابع انسانی در مسیر این تغییرات و تحولات، تنها پلی است که می‌تواند ما را از دنیای امروز به دنیای پر تغییر و تحول فردا رهنمون باشد. بنابراین، لزوم آموزش‌های مداوم، هدفدار، برنامه‌ریزی‌شده و همگام با پیشرفت‌های علم و تکنولوژی باید به طور جدی در فرآیند مدیریت مورد توجه خاص قرار گیرد [۹].

رایانه و استفاده از اینترنت وجود دارد، اما همچنان استفاده از آنها در مناطق مختلف یک مشکل حل نشده باقی مانده است [۱۲]. لگس و همکاران (۲۰۲۰) نیز در تحقیق خود به "ارزیابی برنامه آموزش ضمن خدمت متخصصان آزمایشگاهی در مؤسسه بهداشت عمومی آمهارا شعبه دسی، شمال شرقی اتیوپی" پرداختند و از ۱۰۷ پرسنل آزمایشگاه مصاحبه صورت گرفت که ۹۳/۱ درصد از شرکت کنندگان پس از حضور در آموزش، ارتقای دانش و مهارت خود را اعلام کردند [۱۳]. همچنین پاسکال لاتوچه و گاسکویگنه (۲۰۱۹) در پژوهش خود به ارزیابی "آموزش ضمن خدمت برای افزایش دانش و خودکارآمدی اختلال کمبود توجه بیش فعالی معلمان" پرداختند. نتایج آنها نشان می‌دهد که یک کارگاه آموزشی مختصر می‌تواند دانش و خودکارآمدی اختلال کمبود توجه بیش فعالی معلمان مدارس ابتدایی را افزایش دهد [۱۴]. حبیبی آذر و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیق خود به "پدیدارشناسی تجربیات زیسته معلمان در مورد چالش‌های برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت آموزش و پرورش" می‌پردازد. یافته‌ها نشان دادند که چالش‌های برگزاری این دوره‌ها را می‌توان در چهار چالش اصلی طبقه‌بندی و ارائه نمود. این چالش‌ها عبارتند از: ۱) انگیزه معلمان برای حضور فعال و هدفمند در دوره‌ها (شامل زیرمقوله‌های چالش‌های درونی و چالش‌های بیرونی) ۲) چگونگی و نحوه برگزاری دوره‌ها (شامل زیرمقوله‌های عدم توجه به ماهیت موضوعی دوره‌ها، و عدم توجه به زیرساخت موردنیاز) ۳) استمرار (موضوعی و زمانی) در برگزاری دوره‌ها (شامل زیرمقوله‌های عدم پیوستگی سلسله مراتب موضوعی، و عدم استمرار زمانی در برگزاری دوره‌ها) و ۴) انطباق محتوای دوره‌ها با نیازهای معلمان (شامل نیازم‌محور نبودن دوره‌ها، عدم توجه به تناسب دانش پیش‌نیاز معلمان برای مشارکت در دوره‌ها، و تخصصی نبودن دوره‌ها) [۹]. هیسائو و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیق خود به بررسی "شیوه‌های مبتنی بر شواهد ارائه‌شده در آموزش معلمان و برنامه‌های آموزش ضمن خدمت برای معلمان آموزش

وسترکمپ و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود به "ارزیابی اثربخشی آموزش ضمن خدمت به همراه استراتژی بهبود مشارکتی بر کیفیت داده‌های معمول نظارت بر مالاریا در اوگاندا" می‌پردازند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت برای معلمان باعث می‌شود تا شاهد آن باشیم که مهارت مالاریا در این ادارات با سرعت بیشتر و بهتری انجام می‌شود. گرگیوس و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به "ارزیابی تأثیر آموزش ضمن خدمت از طریق گروه فیس‌بوک (شبکه مشارکتی معلمان تربیت‌بدنی)" پرداختند؛ هدف از این مطالعه ارزیابی یک برنامه آموزش ضمن خدمت معلم، به نام "PE.T.Co.N." در یک جامعه آنلاین تمرین از طریق گروه‌های فیس‌بوک بود. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که "PE.T.Co.N." یک رویکرد نوآورانه و امیدوارکننده برای تربیت معلم است [۳]. رحیمی (۱۴۰۱) در تحقیق خود به بررسی "رابطه رضایت از آموزش ضمن خدمت معلمان و عملکرد شغلی با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان منطقه بهارستان" می‌پردازد. نتایج پژوهش: ۱) وجود رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با عملکرد شغلی معلمان ۲) وجود رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت با توسعه حرفه‌ای معلمان ۳) نقش میانجیگرانه توسعه حرفه‌ای در رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان ۴) نقش میانجیگرانه مولفه مدیریت کلاس‌داری از بین مولفه‌های توسعه حرفه‌ای، در رابطه بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان و نداشتن نقش میانجیگرانه سایر مولفه‌ها (برنامه‌ریزی درسی، توانایی برقراری ارتباط با دانش‌آموزان) ۵) وجود رابطه با میانجیگری توسعه حرفه‌ای معلمان بین رضایت از آموزش ضمن خدمت و عملکرد شغلی معلمان [۱۱]. اسفیجانی و زمانی (۲۰۲۰) در پژوهشی به "بررسی عوامل موثر بر استفاده معلمان از فناوری اطلاعات و ارتباطات: نقش دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و دسترسی" پرداختند. نتایج آنها حاکی از آن است که اگرچه تمایل به دستیابی به

از چنین گزینه آموزشی (۳) تعیین‌کننده بودن کیفیت واحدهای یادگیری آنلاین برای پذیرش فرصت‌های یادگیری الکترونیکی (۴) یکپارچه‌سازی تحقیقات تطبیقی بین‌المللی در مورد آموزش معلمان با استفاده از فرمت‌های یادگیری الکترونیکی [۷].

مسائل و مشکلات موجود

با توجه به مطالب بیان شده این نکته قابل تأمل است که صرفاً آموزش و اجرای دوره‌های آموزشی نمی‌تواند به سازمان در راه رسیدن به اهداف خویش کمک کند، چرا که آموزش‌ها باید با توجه به اصول و روش‌های علمی بنا گذاشته شوند تا نتیجه به دست‌آمده نیازهای موجود را برطرف سازد. در خصوص وضع موجود آموزش ضمن خدمت در میان کارمندان ستاد مرکزی وزارت بهداشت باید گفت که آموزش‌های موجود در این وزارتخانه مبتنی بر الگوهای سنتی می‌باشد و با توجه به تعدد موضوعات جدید و همچنین شیوه‌های جدید و کارآمدتر آموزش ضمن خدمت ضروری است که بازنگری‌هایی چند در این ساختار رخ دهد [۱۶].

در حال حاضر از جمله اساسی‌ترین مشکلات و نارسایی‌ها در حوزه آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت را می‌توان در مواردی نظیر ناکارآمدی دوره‌های آموزشی، غیبت بسیاری از کارمندان، جدی نگرفتن موضوع آموزش، عدم شرکت همراه با توجه و دقت در دوره‌ها، بی‌تأثیری دوره و یادگیری مبانی نظری در ارزیابی کارمندان، آزمون دادن کارمندان به جای یکدیگر و عدم همسویی و همراهی محتوای دوره‌های آموزشی با نیازهای آموزشی کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت دانست. در واقع زمانی که محتوای آموزشی با نیازهای عملیاتی کارکنان همسو نباشد شاهد آن خواهیم بود که نه کارمندان محتوای آموزشی را جدی می‌گیرند و نه آنچه در این دوره‌ها تدریس می‌شود به کار کارمندان می‌آید. با توجه به آنچه گفته شد هدف از این پژوهش تعیین اولویت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

ویژه دانش‌آموزان دارای اختلالات طیف اوتیسم" می‌پردازد. به طور کلی، حدود ۶۰ درصد از شرکت‌کنندگان گزارش دادند که شیوه‌های مبتنی بر شواهد شناسایی‌شده یا از طریق آموزش مستقیم، آموزش داده شده‌اند یا در برنامه‌های آموزش معلمان و توسعه حرفه‌ای حین خدمت مورد بحث قرار گرفته‌اند [۱۵]. دهقان‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود به "ارائه مدلی کیفی ارزیابی تاثیر اثربخشی دوره‌های مجازی آموزش‌های ضمن خدمت بر رفتار کارکنان در بانک تجارت" می‌پردازد. در پایان مرحله اول، برای مدل کیفی چهار بُعد ارائه شد که عبارتند از: تدریس اثربخش مدرسان در دوره‌های مجازی، کیفیت خدمات آموزشی ارائه‌شده در آموزش مجازی، نقش فناوری اطلاعات در آموزش‌های مجازی و روش‌های آموزش الکترونیکی [۱۶]. طاهرخانی و حمیدی (۱۳۹۹) در تحقیق خود به "ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در افزایش توانمندی کارکنان اداره ثبت اسناد و املاک استان قزوین" می‌پردازد. یافته‌های تحقیق: (۱) موثر نبودن اجرای آموزش ضمن خدمت در سطح واکنش بر توانمندسازی کارکنان (۲) موثر نبودن اجرای آموزش ضمن خدمت در سطوح یادگیری (۰/۴۲) و رفتار (۰/۳۳) بر توانمندسازی کارکنان که میزان این اثرگذاری در سطح یادگیری بیشتر بوده است (۳) موثر نبودن دموگرافی نیروی انسانی اداره ثبت اسناد و املاک استان قزوین از نظر جنسیت، پست سازمانی، سابقه کاری و میزان تحصیلات در اثربخشی آموزش بر توانمندسازی کارکنان [۱۷]. هوفمسیتر و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود به "استفاده از آموزش الکترونیکی برای ارائه آموزش ضمن خدمت معلم در بخش آموزش حرفه‌ای: درک و پذیرش در لهستان، ایتالیا و آلمان" می‌پردازند. برای معلمان در آموزش و پرورش حرفه‌ای، یادگیری مادام‌العمر و آموزش‌های بیشتر مرتبط برای پاسخگویی به تقاضاهای رو به رشد حرفه معلمی مهم است. نتایج یک پرسشنامه آنلاین نشان می‌دهد: (۱) ابزار علاقه زیاد درخصوص رویکرد یادگیری آنلاین به‌عنوان شکلی از آموزش معلمان از سوی معلمان آموزش و پرورش حرفه‌ای (۲) درک مثبت

روش پژوهش

از آنجا که پژوهش حاضر به دنبال تعیین اولویت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است در حیطه تحقیقات کاربردی طبقه‌بندی می‌شود. روش تحقیق پژوهش حاضر، توصیفی پیمایشی می‌باشد. از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، جزو تحقیق آمیخته (تلفیقی یا ترکیبی) اکتشافی و برحسب نوع داده‌ها کیفی-کمی می‌باشد. داده‌های کیفی و کمی موردنیاز از طریق کتابخانه‌ای شامل مطالعه متون چاپی و غیرچاپی برخط مرتبط با موضوع پژوهش (منابعی که بیشترین اطلاعات را در زمینه موضوع پژوهش دارا باشند) و میدانی جمع‌آوری شدند. جامعه آماری تحقیق حاضر، کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (حدود ۴۵۰۰ نفر) است.

در بخش کیفی، جهت بدست آوردن داده و اطلاعات با صاحب‌نظران و خبرگان دانشگاهی دارای مدرک دکترای تخصصی و کارشناسی ارشد در زمینه‌های تخصصی مختلف (علوم پزشکی، علوم کامپیوتر، طب ایرانی، علوم انسانی) و سابقه کاری بالای ۱۵ سال مشغول در دانشگاهها و موسسات آموزشی که از موضوع شناخت کافی داشته و به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند، مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد.

جمع‌آوری اطلاعات تا زمان به اشباع رسیدن داده‌ها ادامه پیدا کرد که در این پژوهش بعد از انجام ۱۰ مصاحبه، اشباع نظری حاصل شد. جهت تحلیل داده‌ها نیز از روش کدگذاری متن بهره گرفته شد به این ترتیب که پس از مرور و مطالعه دوباره ادبیات پژوهش و مشخص شدن هدف از تحلیل مصاحبه‌ها برای محقق، مطالب بیان‌شده در مصاحبه‌ها، مجدداً توسط محقق با دقت بیشتری مرور و بازخوانی شد. نکاتی که از نظر محقق قابل بررسی بود توسط علامت ستاره (*) مشخص شد. پس از علامت‌گذاری بر روی جمله‌های با اهمیت، به هر یک از آنها یک کد اختصاص داده و

یک دسته مفهومی برای آن در نظر گرفته شده است که در نهایت ۵ بُعد، ۱۶ مولفه و شاخص‌های مربوطه استخراج و تکمیل گردید

برای بررسی روایی و پایایی مصاحبه‌ها، گردآوری داده در طول مصاحبه‌ها و تحلیل مداوم داده‌ها انجام شد، علاوه بر این برای اطمینان از درستی کدگذاری مصاحبه‌ها و سلیقه‌ای نبودن درک محقق از مضمون مصاحبه‌ها، توسط فرد دیگری نحوه کدگذاری مصاحبه‌ها بررسی شد. همچنین محقق پس از پایان توضیحات مصاحبه‌شوندگان در طول مصاحبه، برداشت خود از صحبت‌ها و گفته‌های مصاحبه‌شونده را بیان می‌کرد تا با تأیید مصاحبه‌شونده از صحت مطالب بیان‌شده اطمینان یابد.

لازم به ذکر است، قبل از انجام مصاحبه‌ها مطالب مربوط به تحقیق شامل فایل پروپوزال و اطلاعات جمع‌آوری‌شده از طریق ایمیل جهت بررسی و مطالعه ارسال گردید. در شروع مصاحبه ضمن توضیح درخصوص موضوع و هدف پژوهش، از صاحب‌نظران سؤال شد که چه موضوعاتی را آموزش می‌دهند و از چه روش‌های آموزشی استفاده می‌کنند. درخواست شد که اطلاعات خودشان را درخصوص دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بیان نمایند. به‌طور غیرمستقیم از عوامل تأثیرگذار بر واکنش کارکنان در این دوره‌ها، سؤال شد. در نهایت، از صاحب‌نظران درخواست شد با توجه به تجربه و سابقه‌ای که در امر آموزش به ویژه آموزش ضمن خدمت دارند، عوامل مدنظر خودشان را درخصوص موضوع تحقیق ذکر نمایند.

در این پژوهش بعد از استخراج ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مربوط به ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، در بخش کمی پرسشنامه‌ای طراحی و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و طبق جدول مورگان، حجم نمونه برابر ۳۵۱ نفر انتخاب و پرسشنامه بین کارکنان انتخاب‌شده توزیع شد. پایایی و روایی سوالات پرسشنامه از طریق

آزمودنی‌ها ۴۰ سال و بیشتر سن داشتند؛ حداقل سن شرکت‌کنندگان کمتر از ۲۵ سال و حداکثر سن ۴۰ سال و بیشتر، میانگین و انحراف معیار سن به ترتیب ۲/۸۷۴۶ و ۰/۹۴۱۸ می‌باشد. در نهایت در گروه مورد بررسی ۴۶/۴ درصد لیسانس، ۳۴/۸ درصد فوق لیسانس و ۱۸/۸ درصد دارای مدرک دکتری بودند.

تعیین نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون

کولموگروف - اسمیرنوف

برای بکارگیری روش‌های آمار استنباطی، قبل از انجام هر کار باید از نرمال بودن متغیرها (ابعاد و مولفه‌های استخراج‌شده) اطمینان حاصل شود. به همین دلیل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است. سطح معناداری (P-value) از ۰/۰۵ بیشتر، متغیرها نرمال و در غیراین صورت داده‌ها غیرنرمال می‌باشند.

با توجه به داده‌های جدول ۳، تمامی متغیرها غیرنرمال می‌باشند.

تعیین اولویت ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های

استخراج‌شده

در این پژوهش از آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی اهمیت متغیرهای پژوهش (ابعاد و مولفه‌ها) استفاده شد. با توجه به جدول ۴، چون سطح معناداری (sig) بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت که این عوامل

(ابعاد) تفاوت معناداری با یکدیگر دارند و رتبه (اولویت) آنها یکسان نیست. هر چقدر میانگین رتبه‌ها بزرگتر باشد، اهمیت آن متغیر (بُعد) بیشتر است.

براساس جدول ۵ و نمودار ۱، بُعد مسئولیت‌پذیری به جای احساس وظیفه دارای رتبه بهتر و بُعد مسئولیت‌های اجتماعی سازمانی دارای کمترین اهمیت می‌باشد.

براساس (جدول ۴، بدلیل این که سطح معناداری (sig) بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت که این عوامل (مولفه‌ها) تفاوت معناداری با یکدیگر دارند و رتبه (اولویت) آنها یکسان نیست. هر

ضریب آلفای کرونباخ، معیار پایایی ترکیبی (CR) و روایی همگرا (AVE) و روایی از دید خبرگان (ارائه پرسشنامه به صاحب‌نظران و خبرگان مصاحبه‌شده جهت اعلام نظر) بررسی شد. داده‌های حاصل از این پرسشنامه‌ها، با استفاده از آزمونهای نرم‌افزار SPSS24 تحت تحلیل قرار گرفتند.

با توجه به نتایج جدول ۱ و این که حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص روایی محتوایی (CVI) برابر با ۱/۲ و برای نسبت روایی محتوایی (CVR) سوالات بالاتر از ۱/۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که روایی پرسشنامه مورد تایید خبرگان می‌باشد.

در این تحقیق برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، از روایی همگرا استفاده شد که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای سنجش روایی همگرا در نظر گرفته می‌شود.

با توجه به جدول ۲ ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش (ابعاد و مولفه‌های استخراج‌شده) از ۰/۷ بیشتر است، که نشان‌دهنده پایایی مناسب متغیرهای پژوهش می‌باشد، هم‌چنین نتایج نشان می‌دهد که ضرایب AVE متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۵ می‌باشد که از روایی همگرا مناسب متغیرهای پژوهش حکایت می‌کند.

یافته‌ها

ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های تکمیل و استخراج‌شده بخش کیفی در شکل ۱ آورده شده است.

در بخش کمی، ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان شامل جنسیت، سن، تحصیلات از طریق تکنیک‌های آمار توصیفی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که ۵۳/۸ درصد (۱۸۹ نفر) زن و ۴۶/۲ درصد (۱۶۲ نفر) مرد هستند. هم‌چنین ۹/۱ درصد آزمودنی‌ها کمتر از ۲۵ سال، ۲۳/۹ درصد آزمودنی‌ها بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۳۷/۳ درصد آزمودنی‌ها بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۲۹/۶ درصد

ارتقای سطح مهارتی و همچنین درگیر ساختن ذهنی و کاری کارمندان با محتوای کار [۲۰]. بنابراین به نظر می‌رسد که اصلی‌ترین مساله‌ای که در حوزه آموزش ضمن خدمت باید در نظر گرفته شود این است که این دوره‌ها تبدیل به عرصه‌ای برای درونی‌سازی مسئولیت‌ها و همچنین ارزش‌های فرهنگی سازمان شود.

➤ **احساس معنی‌داری:** در واقع احساس معنی‌داری مساله‌ای است که باید در دوره‌های آموزش ضمن خدمت وجود داشته باشد. برای بسیاری از کارمندان حضور در دوره‌های آموزش ضمن خدمت بی‌معنی است چرا که بی‌فایده است و صرفاً برای رفع تکلیف است [۲۱]. پس اگر در ستاد مرکزی قرار است اثربخشی این دوره‌ها افزایش یابد باید معنی‌داری به این دوره‌ها اضافه شود؛ این افزودن معنی‌داری را می‌توان از طریق راهکارهای مختلفی مانند اثرگذاری آن‌ها در ارتقای شغلی و مزیت‌های مالی کارمندان اعمال کرد [۲۲].

➤ **عشق به کار:** دوره‌های آموزش ضمن خدمت بهترین فرصت برای ایجاد احساسی هستند که آن عشق به کار است. در سال‌های اخیر شاهد شکل‌گیری وضعیتی هستیم که افراد بر اثر بحران‌های اقتصادی و اجتماعی و همچنین مشکلات مربوط به پرداخت‌های مالی توان تامین نیازهای خود از طریق شغل اول را ندارند و به شغل دوم روی می‌آورند [۲۳]. به همین دلیل ارتباط عاطفی افراد با سازمان از بین می‌رود و فرد توان برقراری ارتباط عاطفی و حسی با سازمان را ندارد. در این حالت دوره‌های آموزش ضمن خدمت بهترین فرصت برای ارتباط مجدد حسی با سازمان و جلوگیری از پدیده بی‌حسی سازمانی است.

➤ **مسئولیت‌های اجتماعی سازمانی:** نگاه به بیرون، تلاش سازمان در راستای رسیدن به مولفه‌هایی است که در درون سازمان وجود ندارد اما می‌تواند وجه خارجی سازمان و کارمندان را ارتقا ببخشد. سازمان‌ها امروزه باید بتوانند از طریق ارتقای سطح آگاهی و کلاس رفتاری کارمندان خود به این مهم دست یابند و

چقدر میانگین رتبه‌ها بزرگتر باشد، اهمیت آن متغیر (مولفه) بیشتر است.

بر طبق جدول ۷ و نمودار ۲، مولفه جلوگیری از انزوای شغلی دارای رتبه بالاتر و مولفه حساسیت‌های زیست محیطی دارای کمترین اهمیت می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، تعیین اولویت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد و یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که در راستای ارتقای اثربخشی این دوره‌ها نیازمند به کارگیری مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و تلاش‌ها هستیم که عبارتند از:

➤ **پرهیز از بیگانگی شغلی:** در واقع این مولفه نشان می‌دهد که همه تلاش‌ها در دوره‌های آموزش ضمن خدمت باید در راستای کاهش بیگانگی شغلی باشد. بحث مهم و بسیار ضروری در سازمان‌های امروزی این است که کارمندان پس از طی یک دوره کوتاه بر اثر عواملی همچون عدم همخوانی محتوای شغل با توانایی‌ها و یا عدم داشتن احساس ارزشمندی، دچار احساس بیگانگی از کار می‌شوند [۱۸]. اکثر سازمان‌ها نیز پس از مدتی دچار خواب گهواره‌ای می‌شوند و رشد و خود توسعه‌ای در سطح فردی و سازمانی از بین می‌رود. بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت باید بستری ایجاد نماید که در آن افراد بتوانند این یکنواختی را بر هم بزنند و محیط کار را به عرصه‌ای برای یادگیری و آموزش تبدیل کنند [۱۹].

➤ **مسئولیت‌پذیری به جای احساس وظیفه:** باید در حوزه سازمانی رخ دهد و این مساله این است که آموزش ضمن خدمت باید بتواند احساس مسئولیت‌پذیری را در وجود کارمندان ستاد مرکزی نهادینه‌سازی کند و این مساله زمانی محقق می‌شود که سازمان از طریق دوره‌های ضمن خدمت احساس مسئولیت که امری درونی است را در افراد ایجاد کند. درونی‌سازی مسئولیت‌ها در واقع تلاشی است برای

کلاس‌های آموزش ضمن خدمت فضایی تعاملی و فعال داشته باشد و از شکل‌گیری فضاهای کلاسیک و خسته‌کننده پرهیز شود [۲۴]. در این رابطه پیشنهاد می‌شود در دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، مسائل روزمره کاری تبدیل به موضوعات مورد بحث شود. اساتیدی که در دوره‌های آموزش ضمن خدمت ستاد مرکزی همکاری می‌کنند، ترجیحاً افرادی باشند که دارای سوابق پژوهشی و عملیاتی در این حوزه هستند. برای بسط بهتر مسائل در زمینه کاری آموزش ضمن خدمت کارکنان وزارتخانه، در این دوره‌ها مدیران میانی و ترجیحاً ارشد نیز در صورت امکان حاضر باشند. نقاط قوت این تحقیق را می‌توان در محتوای تحقیق جستجو کرد که به دنبال تعیین اولویت ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت است که تاکنون چنین پژوهشی انجام نشده است. دیگر این که این تحقیق مربوط به جامعه آماری شامل کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است که این جامعه نیز تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین این تحقیق یک تحقیق کاربردی است به عبارت دیگر مدیران ستاد مرکزی وزارت بهداشت، سایر سازمانهای مشابه، دانشگاه‌ها و حتی دانشجویان می‌توانند از یافته‌های این تحقیق در پژوهش‌های خود استفاده نمایند

در این تحقیق با محدودیتهایی متعددی مواجه بودیم، به واسطه شرایط خاص ناشی از کرونا تعامل بیشتر با مشارکت‌کنندگان تحقیق امکان‌پذیر نبود که تلاش شد از طریق طراحی ساده و قابل فهم پرسشنامه این معضل مرتفع شود. محدودیت دیگر مربوط به عدم انطباق پژوهش‌های انجام شده با بستر پژوهش یعنی ایران می‌باشد. چراکه عموم تلاش‌های صورت گرفته در حوزه آموزش ضمن خدمت مربوط به کشورهای است که به لحاظ فرهنگی با کشور ما دارای تفاوت هستند در نتیجه امکان استفاده مستقیم از یافته‌های این پژوهشگران ممکن نبود با این حال تلاش شد تا

ضمن رعایت ملاحظات زیست محیطی و اخلاق زیست محیطی در جهت توسعه پایدار گام بردارند.

براساس مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با تحقیقات انجام‌شده در این خصوص می‌توان اظهار کرد یافته‌های حاصل از این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های گریگوس و همکاران (۲۰۲۰)، لگس و همکاران (۲۰۲۰)، لاتوچه و گاسکویگنه (۲۰۱۹) و طاهرخانی و حمیدی (۱۳۹۹) همسو می‌باشد.

- با توجه به نتایج بخش کیفی، ۵ بُعد و ۱۶ مولفه و شاخص‌های مربوطه استخراج گردید.

- برطبق نتایج به‌دست آمده از آمار توصیفی بخش کمی، در گروه مورد بررسی حداقل سن شرکت‌کنندگان کمتر از ۲۵ سال و حداکثر سن ۴۰ سال و بیشتر، میانگین و انحراف معیار سن به ترتیب ۲/۸۷۴۶ و ۰/۹۴۱۸ می‌باشد.

- براساس نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، تمام متغیرها (ابعاد و مولفه‌های استخراج‌شده) غیرنرمال می‌باشند.

- با توجه به نتایج مربوط به پایایی و روایی متغیرهای پژوهش (ابعاد و مولفه‌های استخراج‌شده)، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش از ۰/۷ بیشتر بوده، که نشان‌دهنده پایایی مناسب متغیرهای پژوهش می‌باشد، همچنین نتایج نشان می‌دهد که ضرایب AVE متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۵ می‌باشد که حاکی از روایی همگرا مناسب متغیرهای پژوهش است.

- یافته‌های تحقیق درخصوص اولویت‌بندی ابعاد و مولفه‌های استخراج‌شده نشان‌دهنده آن است که از بین ابعاد و مولفه‌های استخراج‌شده، به بُعد مسئولیت‌پذیری به جای احساس وظیفه و به مولفه جلوگیری از انزوای شغلی بیشترین توجه وجود داشت.

پیشنهادات

با توجه به یافته‌های پژوهش توصیه می‌شود که عملکرد کاری کارمندان در دوره‌های ضمن خدمت مبنایی برای ارتقای شغلی و همچنین حقوقی باشد؛

واحد تهران غرب با عنوان: **ارائه مدل ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کد پایان نامه:**

۲۴۰۲۵۹۸۰۱۸۱۶۲۵۹۸۰۲۵۹۳۷۳۱۵۶۷۰۰۲۲۸۳۴۸۰۲ سامانه جامع مدیریت امور پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی (پژوهشیار) می‌باشد. در پایان لازم است از تمام اساتید و بزرگوارانی که در این پژوهش همکاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی را داشته باشیم.

با استفاده از رویکرد کیفی به بومی‌سازی شاخص‌ها پردازیم. همچنین نبود منابع مشابه با این تحقیق برای مقایسه نتایج از جمله دیگر محدودیت‌های این تحقیق است که البته این محدودیت به نوعی تاییدکننده نوآوری تحقیق حاضر نیز می‌باشد.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از رساله خانم زهرا یوسفی دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی از دانشگاه آزاد اسلامی

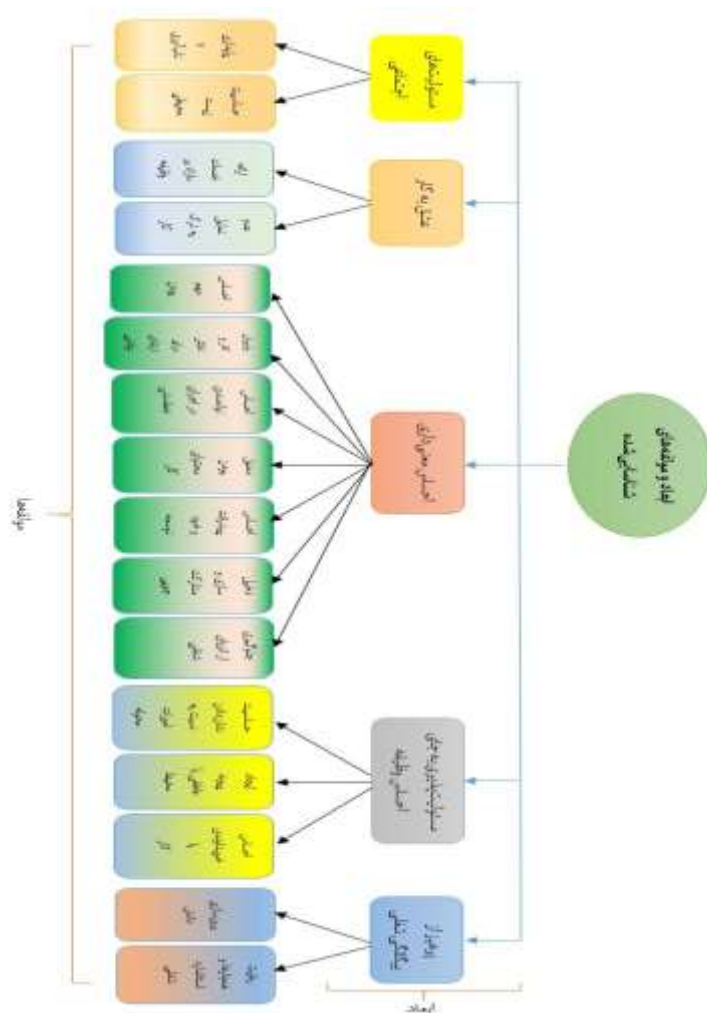
جدول ۱ - CVI و CVR - تحقیق از نظر خبرگان (n= ۱۰)

CVI	CVR	ابعاد
۱/۲	۲/۵	پرهیز از بیگانگی شغلی
۱/۴	۴	مسئولیت‌پذیری به جای احساس وظیفه
۱/۹	۲/۹	احساس معنی‌داری
۱/۷	۲/۷	عشق به کار
۱/۵	۲/۶	مسئولیت‌های اجتماعی سازمانی

جدول ۲ - پایایی و روایی متغیرهای پژوهش (ابعاد و مولفه‌های استخراج شده)

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	AVE
اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت	۰/۹۶۰	۰/۹۶۱	۰/۶۰۸
پرهیز از بیگانگی شغلی	۰/۹۰۵	۰/۹۰۶	۰/۶۷۳
رعایت هنجارها و استانداردهای شغلی	۰/۹۵۵	۰/۹۵۶	۰/۶۲۶
بروزسازی دانش	۰/۹۲۹	۰/۹۳۰	۰/۶۱۹
مسئولیت‌پذیری به جای احساس وظیفه	۰/۹۵۴	۰/۹۵۹	۰/۶۸۵
احساس خویشتاوندی با کار	۰/۷۷۹	۰/۷۸۰	۰/۶۱۸
ایجاد پیوندهای عاطفی با محیط	۰/۹۴۵	۰/۹۴۷	۰/۶۰۰
حساسیت نشان دادن نسبت به امورات محوله	۰/۷۰۴	۰/۷۰۷	۰/۶۰۸
احساس معنی‌داری	۰/۹۰۶	۰/۹۰۸	۰/۶۶۴
جلوگیری از انزوای شغلی	۰/۸۳۳	۰/۸۳۵	۰/۶۶۱
دخیل‌سازی و مشارکت‌جویی	۰/۸۱۸	۰/۸۲۰	۰/۶۲۳
احساس پیشرفت و خودتوسعه‌ای	۰/۹۲۲	۰/۹۲۴	۰/۶۰۹
معقول بودن محتوای کار	۰/۹۱۶	۰/۹۱۸	۰/۶۲۸

۰/۶۷۴	۰/۷۷۸	۰/۷۷۶	احساس توانمندی در اجرای خطمشی‌ها
۰/۶۱۰	۰/۷۲۵	۰/۷۲۳	پذیرش کار و تلاش برای ارتقای توانایی‌ها
۰/۵۹۸	۰/۷۸۳	۰/۷۸۰	احساس مهم بودن
۰/۶۰۱	۰/۸۶۰	۰/۸۵۹	عشق به کار
۰/۶۶۷	۰/۷۹۲	۰/۷۹۰	عدم تمایل به ترک کار
۰/۶۱۹	۰/۸۱۷	۰/۸۱۴	ارائه خدمات مزاد بر وظیفه
۰/۶۱۲	۰/۹۰۶	۰/۹۰۴	مسئولیت‌های اجتماعی سازمانی
۰/۵۹۰	۰/۸۰۰	۰/۷۹۸	حساسیت‌های زیست محیطی
۰/۶۶۷	۰/۸۸۵	۰/۸۸۳	تاب‌آوری و پایداری



شکل ۱ - ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های هر مولفه

جدول ۳ - نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرها

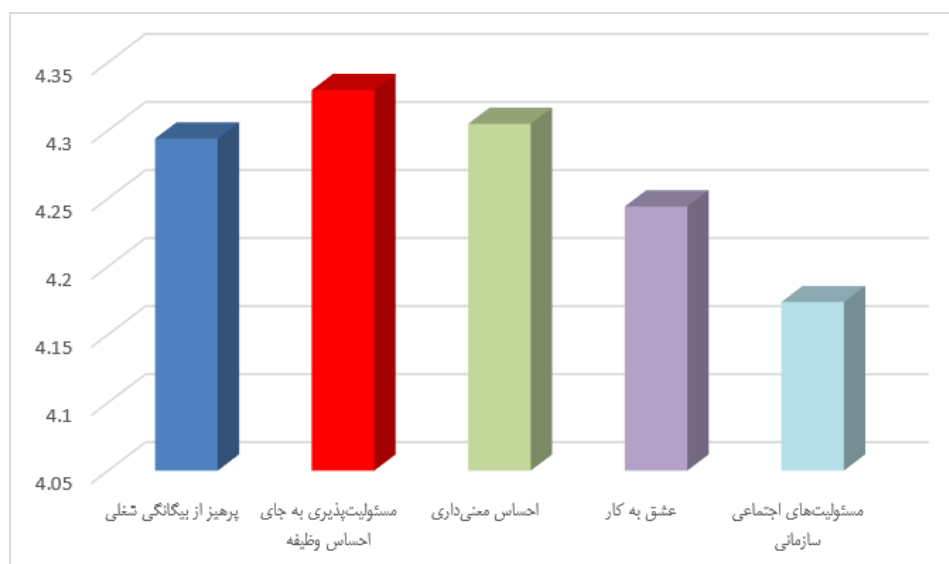
متغیرها	حجم نمونه	آماره آزمون	P-value
اثر بخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت	۳۵۱	۰/۰۸۸	۰,۰۰۰
پرهیز از بیگانگی شغلی	۳۵۱	۰/۱۶۲	۰,۰۰۰
رعایت هنجارها و استانداردهای شغلی	۳۵۱	۰/۱۷۷	۰,۰۰۰
بروزسازی دانش	۳۵۱	۰/۲۰۹	۰,۰۰۰
مسئولیت‌پذیری به جای احساس وظیفه	۳۵۱	۰/۲۳۹	۰,۰۰۰
احساس خویشاوندی با کار	۳۵۱	۰/۲۰۳	۰,۰۰۰
ایجاد پیوندهای عاطفی با محیط	۳۵۱	۰/۲۲۶	۰,۰۰۰
حساسیت نشان دادن نسبت به امورات محوله	۳۵۱	۰/۲۵۵	۰,۰۰۰
احساس معنی‌داری	۳۵۱	۰/۱۷۰	۰,۰۰۰
جلوگیری از انزوای شغلی	۳۵۱	۰/۲۲۱	۰,۰۰۰
دخیل‌سازی و مشارکت‌جویی	۳۵۱	۰/۲۲۴	۰,۰۰۰
احساس پیشرفت و خودتوسعه‌ای	۳۵۱	۰/۱۹۱	۰,۰۰۰
معقول بودن محتوای کار	۳۵۱	۰/۲۴۰	۰,۰۰۰
احساس توانمندی در اجرای خطمشی‌ها	۳۵۱	۰/۱۶۱	۰,۰۰۰
پذیرش کار و تلاش برای ارتقای توانایی‌ها	۳۵۱	۰/۱۹۵	۰,۰۰۰
احساس مهم بودن	۳۵۱	۰/۲۱۲	۰,۰۰۰
عشق به کار	۳۵۱	۰/۲۰۳	۰,۰۰۰
عدم تمایل به ترک کار	۳۵۱	۰/۱۶۶	۰,۰۰۰
ارائه خدمات مازاد بر وظیفه	۳۵۱	۰/۱۳۲	۰,۰۰۰
مسئولیت‌های اجتماعی سازمانی	۳۵۱	۰/۲۱۰	۰,۰۰۰
حساسیت‌های زیست محیطی	۳۵۱	۰/۱۳۹	۰,۰۰۰
تاب‌آوری و پایداری	۳۵۱	۰/۱۰۳	۰,۰۰۰

جدول ۴ - معنی‌داری آزمون فریدمن برای ابعاد

شاخص‌های آماری	مقادیر محاسبه شده
تعداد پاسخ‌دهندگان	۳۵۱
آماره کای دو	۵۷/۱۲۰
درجه آزادی	۴
Sig (سطح معناداری)	۰/۰۰۰

جدول ۵ - اولویت‌بندی ابعاد با استفاده از تحلیل فریدمن

اولویت	ابعاد	میانگین رتبه
۳	پرهیز از بیگانگی شغلی	۴/۲۹۴۰
۱	مسئولیت‌پذیری به جای احساس وظیفه	۴/۳۲۶۹
۲	احساس معنی‌داری	۴/۳۰۴۸
۴	عشق به کار	۴/۲۴۴۱
۵	مسئولیت‌های اجتماعی سازمانی	۴/۱۷۳۸



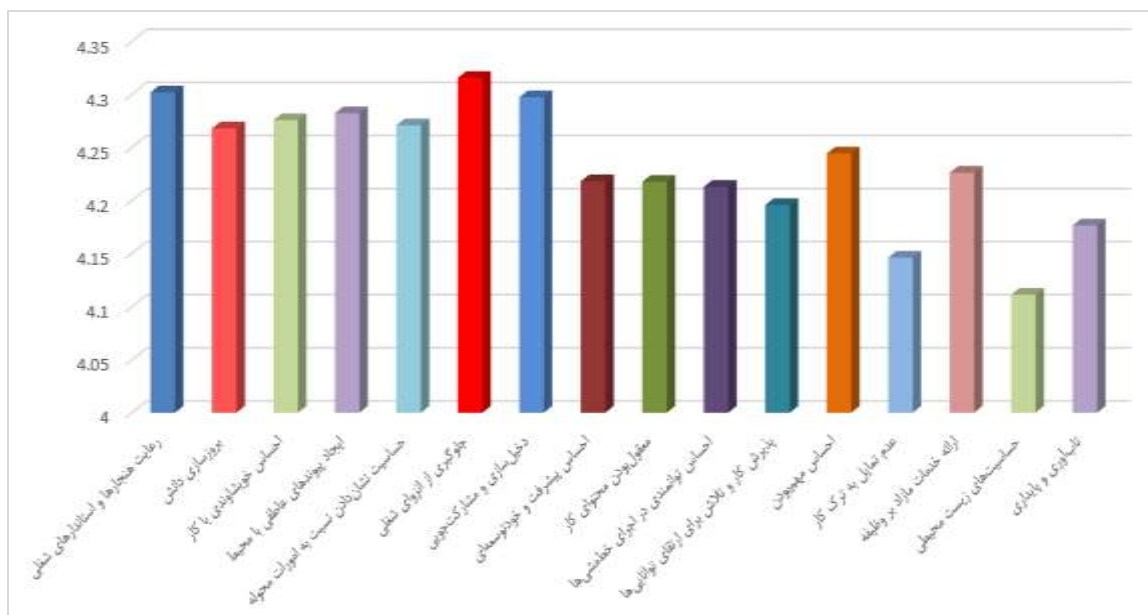
نمودار ۱: - اولویت‌بندی ابعاد با استفاده از تحلیل فریدمن

جدول ۶ - معنی‌داری آزمون فریدمن برای مولفه‌ها

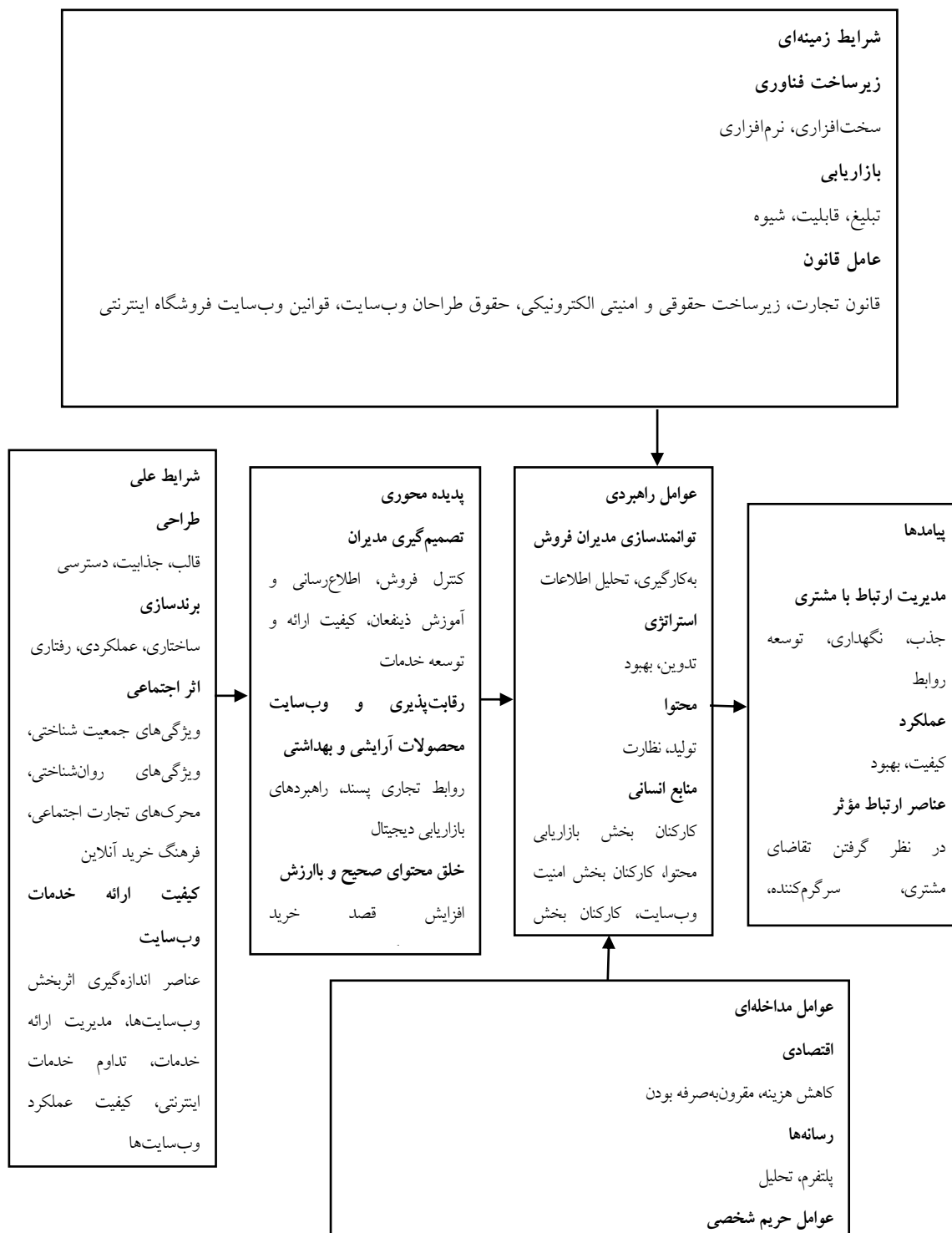
شاخص‌های آماری	مقادیر محاسبه شده
تعداد پاسخ‌دهندگان	۳۵۱
آماره کای دو	۲۱۷/۳۲۸
درجه آزادی	۱۵
Sig (سطح معناداری)	۰/۰۰۰

جدول ۷ - اولویت‌بندی مولفه‌ها با استفاده از تحلیل فریدمن

اولویت	مولفه‌ها	میانگین رتبه
۲	رعایت هنجارها و استانداردهای شغلی	۴/۳۰۱۶
۷	بروزسازی دانش	۴/۲۶۷۸
۵	احساس خویشتن‌اندازی با کار	۴/۲۷۵۵
۴	ایجاد پیوندهای عاطفی با محیط	۴/۲۸۲۱
۶	حساسیت نشان‌دادن نسبت به امورات محوله	۴/۲۷۰۷
۱	جلوگیری از انزوای شغلی	۴/۳۱۵۳
۳	دخیل‌سازی و مشارکت‌جویی	۴/۲۹۷۰
۱۰	احساس پیشرفت و خودتوسعه‌ای	۴/۲۱۸۰
۱۱	معقول‌بودن محتوای کار	۴/۲۱۷۵
۱۲	احساس توانمندی در اجرای خطمشی‌ها	۴/۲۱۲۷
۱۳	پذیرش کار و تلاش برای ارتقای توانایی‌ها	۴/۱۹۵۶
۸	احساس مهم‌بودن	۴/۲۴۴۱
۱۵	عدم تمایل به ترک کار	۴/۱۴۶۰
۹	ارائه خدمات مزاد بر وظیفه	۴/۲۲۶۰
۱۶	حساسیت‌های زیست محیطی	۴/۱۱۱۱
۱۴	تاب‌آوری و پایداری	۴/۱۷۶۳



نمودار ۲ - اولویت‌بندی مولفه‌ها با استفاده از تحلیل فریدمن



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش حاضر

Figure 2 - Conceptual model of the current research

Reference:

- 1- Stylianou P, Zembylas M. Engaging with issues of death, loss, and grief in elementary school: Teachers' perceptions and affective experiences of an in-service training program on death education in Cyprus. *Theory & Research in Social Education*, 2021 Jan 2; 49(1): 54-77.
- 2- Tarazi M, Parsa Moein K, Afkaneh S. Identifying the Affecting Criteria and Components on the Effectiveness of in-service Training Courses for Employees of the Refah Bank. *Career and Organizational Counseling*, 2020 Mar 20; 12(42): 95-120. [Persian]
- 3- Gorozidis GS, Tzioumakis YS, Krommidas C, Papaioannou AG. Facebook group PETCoN (Physical Education Teacher Collaborative Network). An innovative approach to PE teacher in-service training: A self-determination theory perspective. *Teaching and teacher education*, 2020 Nov 1; 96: 103184.
- 4- Attaran E, Rezaizadeh M. A study of the effect of in-service training on the performance of the employees of Iran Khodro Sapco Design and Engineering and Parts Supply Company. *New research approaches in management and accounting*, 2020 Dec 21; 48(4): 114-29. [Persian]
- 5- Vogt K, Tsagari D, Spanoudis G. What do teachers think they want? A comparative study of in-service language teachers' beliefs on LAL training needs. *Language Assessment Quarterly*, 2020 Aug 7; 17(4): 386-409.
- 6- Limaei AR, Sobhani A, Davoodi AH, Zahir AT. Designing a Conceptual Model for Improving the Effectiveness of In-service Training of the Administrative Employees of the Islamic Azad University. *Human Resources*, 2021; 13(1): 225-60. [Persian]
- 7- Hofmeister C, Pilz M. Using e-learning to deliver in-service teacher training in the vocational education sector: Perception and acceptance in Poland, Italy and Germany. *Education Sciences*, 2020 Jul 13; 10(7): 182.
- 8- Hadi Pour A. The Role of In-Service Training Quality in Organizational Citizenship Behavior of Secondary school teachers. *Management and Educational Perspective*, 2019 Nov 22; 1(1): 1-3. [Persian]
- 9- Habibi Azar A, Keyhan J, Talebi B. A Phenomenological study of teachers' lived experiences on the challenges of holding in-service training courses by Ministry of Education. *Technology of Education Journal (TEJ)*. 2021 Sep 23; 15(4): 743-56. [Persian]
- 10- Westercamp N, Staedke SG, Maiteki-Sebuguzi C, Ndyabakira A, Okiring JM, Kigozi SP, Dorsey G, Broughton E, Hutchinson E, Massoud MR, Rowe AK. Effectiveness of in-service training plus the collaborative improvement strategy on the quality of routine malaria surveillance data: results of a pilot study in Kayunga District, Uganda. *Malaria journal*, 2021 Dec; 20(1): 1-2.
- 11- Rahimi F. Relationship between satisfaction with in-service teacher training and job performance Mediated by the professional development of teachers in Baharestan region. *New Approach in Educational Sciences*, 2022 Mar 21; 4(1): 51-62. [Persian]
- 12- Esfijani A, Zamani BE. Factors influencing teachers' utilisation of ICT: The role of in-service training courses and access. *Research in Learning Technology*, 2020 Jun 26; 28.
- 13- Legesse S, Alemu T, Tassew M, Shiferaw B, Amare S, Tadesse Z, Maru M. Evaluation of in-service training program of laboratory professionals in

- Amhara Public Health Institute Dessie Branch, northeast Ethiopia: A concurrent mixed-method study. *PloS one*, 2020 Dec 4; 15(12): e0243141.
- 14- Latouche AP, Gascoigne M. In-service training for increasing teachers' ADHD knowledge and self-efficacy. *Journal of attention disorders*, 2019 Feb; 23(3): 270-81.
- 15- Hsiao YJ, Sorensen Petersen S. Evidence-based practices provided in teacher education and in-service training programs for special education teachers of students with autism spectrum disorders. *Teacher Education and Special Education*, 2019 Aug; 42(3): 193-208.
- 16- Dehghanzadeh A, Doshmen Ziari E, Esfandiari, Moazzami M, Kaousi E. Providing a qualitative model to evaluate the effectiveness of virtual courses of in-service training on the behavior of employees in Tejarat Bank. *Behavioral studies in management*, 2021 Feb 19; 11(24): 19-30. [Persian]
- 17- Taherkhani M, Hamidi N. Evaluating the effectiveness of in-service training courses in increasing the ability of employees. *Development and Transformation Management Quarterly*, 2020 Aug 22; 1399(41): 21-36. [Persian]
- 18- Soffia M, Wood AJ, Burchell B. Alienation is not 'Bullshit': An empirical critique of Graeber's theory of BS jobs. *Work, Employment and Society*, 2022 Oct; 36(5): 816-40.
- 19- Ayvaz-Tuncel Z, Çobanoğlu F. In-service teacher training: Problems of the teachers as learners. *International Journal of Instruction*; 2018.
- 20- Dash SS, Vohra N. The leadership of the school principal: Impact on teachers' job crafting, alienation and commitment. *Management Research Review*; 2018 Nov 19.
- 21- Mulki J, Lassk FG. Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research*, 2019 Jun 1; 99: 46-56.
- 22- Han SH, Oh EG. The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership & Organization Development Journal*, 2020 Apr 28; 41(4): 519-33.
- 23- Atmaca Ç, Rızaoğlu F, Türkdoğan T, Yaylı D. An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 2020 Apr 1; 90: 103025.
- 24- Nguyen TM, Malik A. A two-wave cross-lagged study on AI service quality: The moderating effects of the job level and job role. *British Journal of Management*, 2022 Jul; 33(3): 1221-37.