

بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر انتقال یادگیری (مطالعه موردی: معلمان ناحیه ۴ مشهد)

زینب امینی مقدم^۱

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی مشهد، دانشکده مدیریت، مشهد، ایران

چکیده

همواره آموزش ضمن خدمت یکی از راه کارهای ارتقای سطح علمی معلمان بوده، با توسعه تکنولوژی و استفاده از فضای مجازی این مهم از اهمیت زیادی در آموزش برخوردار شده است. این تحقیق با هدف بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر انتقال یادگیری در بین معلمان ناحیه ۴ مشهد به انجام رسیده است. روش پژوهش از نوع توصیفی-مقطعی است. همچنین جامعه آماری شامل تمامی معلمان شاغل در ناحیه ۴ مشهد که در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ در دوره های آموزشی تخصصی ضمن خدمت شرکت داشته اند می باشد. روش نمونه گیری پژوهش از نوع تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کرکان تعداد ۳۰۰ نفر از معلمان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش پرسشنامه ی سیستم انتقال یادگیری مبتنی بر مدل هالتون بود که پس از محاسبه روایی و پایایی، بین نمونه های مطالعه توزیع گردید. با استفاده از روش های آمار استنباطی در نرم افزار SPSS ۲۴ داده ها تحلیل شدند. نتایج تحقیق نشان می دهد که میانگین و انحراف معیار عوامل فردی بین ۰,۸۴ تا ۲,۷۵ عوامل سازمانی بین ۰,۶۳ تا ۲,۵۴ و عوامل آموزشی بین ۱,۵۵ تا ۲,۸۴ می باشد همچنین عوامل فردی، سازمانی و آموزشی موثر بر انتقال یادگیری دوره های آموزش ضمن خدمت به محیط کار از دیدگاه معلمان از سطح مطلوبی برخوردار بوده و تمایل معلمان به شرکت در دوره های آموزشی مجازی بیشتر از دوره های حضوری است.

واژه های کلیدی: انتقال یادگیری، آموزش ضمن خدمت، مدل هالتون، آموزش مجازی

۱. مقدمه

امروزه جهان به سرعت در حال تغییر و تحول است. در عصر حاضر کم تر روزی را می توان یافت که بدون نوآوری در جهان اقتصاد، تغییر در تولید یا وضعیت خدمات باشد [۱]. این رشد مستمر و مداوم، تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفت های شگرف و عمیق در علوم و فنون، ساختارهای سازمانی را پیچیده و تخصصی نموده است [۲]. تغییر مهم ترین خصیصه ای است که سازمان ها به عنوان ارکان اصلی جامعه کنونی با آن روبرو هستند. از دیدگاه سازمانی تغییر به مفهوم دگرگونی و تحول در سازمان، موجب استمرار فعالیت یا بقای آن با توجه به شرایط محیطی می شود. [۳]

در چنین شرایطی بیشتر سازمان ها به دنبال راه حلی برای این مشکل هستند. راه حلی که توسط بیشتر صاحب نظران عنوان شده، آموزش و بهسازی منابع انسانی است [۴]. امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی یکی از راهبردهای اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با شرایط تغییر است و از همین رو جایگاه و اهمیت راهبردی آن در بقاء و توسعه سازمان ها غیر قابل انکار است [۲]. به عقیده صاحب نظران علم مدیریت سازمان باید برای وفق با تغییرات محیطی و رشد و توسعه، بطور مداوم و مستمر اقدام به توسعه و بهسازی در خصوص چهار متغیر نیروی انسانی، تجهیزات و تکنولوژی، قوانین و مقررات و جو سازمانی نماید، مهمترین فعالیت بهسازی و توسعه نیروی انسانی از طریق آموزش کارکنان میسر می شود. عبارت دیگر برای اینکه کارکنان بتوانند از عهده خواسته های جدید و مسائل و دشواری های تازه بر آیند، مدیران باید امکانات لازم برای آموزش کارکنان خود را فراهم آورند تا آنان بتوانند با استفاده از فرصت های آموزشی ایجاد شده از تمام استعدادهای خود بهره گرفته و در مقابل مسائل و مشکلات واکنشی مناسب از خود بروز دهند. از آنجایی که هزینه های آموزشی بالا بوده و مقدار گزافی از بودجه سازمان برای این دوره های آموزشی در نظر گرفته می شود، این هزینه ها خود دلیل موجهی بر لزوم ارزشیابی عملکرد این دوره های آموزشی می باشد. بطور معمول ارائه یک دوره آموزشی جدید کار آسانی است، ولی اگر این اقدام مورد ارزیابی قرار نگیرد امکان دارد بتوان هر گونه برنامه آموزشی را اثر بخش دانست و هزینه هنگفتی را برای آن در نظر گرفت ولی ممکن است برنامه های آموزشی، اثر بخشی و کارایی لازم را نداشته باشند. همچنین هیچگاه نمی توان بدون ارزیابی برنامه ها و دوره های آموزشی ادعا نمود که آموزش های ارائه شده برای فراگیران ثمر بخش بوده و باعث بهبود دانش، مهارت و نگرش در زمینه شغلی و حرفه ای شده است یا خیر؟ [۷]

آموزش و پرورش در زندگی بشر از تقدس بالایی برخوردار است. چرا که آموزش، سازندگی، بهبود و تعالی را به همراه دارد و از وظایف انبیا و اولیاء و بزرگان عالم بشریت بوده است [۶].

بنابراین آموزش کارکنان، فرآیندی است که انطباق و سازگاری کارکنان را با محیط متحول سازمان و انطباق بهتر سازمان را با محیط پیرامون فراهم می آورد. بدین جهت سازمان به منظور رسیدن به حد مطلوب اقتصادی و صنعتی، بایستی آموزش نیروی انسانی را در صدر اولویت های خود قرار داده و در زمینه تربیت مغزهای متفکر و مبتکر سرمایه گذاری کند. از این رو برنامه ریزی های بزرگ و فراگیر را باید بر پایه اندیشه های نو، آفریننده، پویا، پر توان و نگرش های سازنده، دیدگاه های تازه و تعهد و دلبستگی ژرف منابع انسانی در سازمانها بنا نهاد. برای تحقق منظور فوق می بایست همواره این نیروی پر توان را در پر تو آموزش و پرورش مناسب و سازگار قرار داد. پس به منظور استفاده صحیح از تکنولوژی نوین، وهماهنگ نمودن کارکنان با پیشرفت های علمی، ضرورت آموزش مداوم آشکار می گردد و به همین دلیل است که سازمان ها سالانه مبالغ زیادی را صرف آموزش و بهسازی نیروی انسانی خود می کنند. بنابراین ضرورت بررسی این موضوع که آیا آموزش کارکنان با توجه به هزینه های آن باعث بهبود عملکرد نیروی انسانی می شود یا نه؟ کاملاً واضح و روشن می نماید [۵]. حال با توجه به مسائل مطرح شده، و با توجه به این موضوع که سازمان آموزش و پرورش خود متولی آموزش می باشد. تا چه اندازه ای دوره های آموزش ضمن خدمت این سازمان در راستای اهداف قدم بر داشته است. پژوهش حاضر در پی آن است که تأثیر آموزش های ضمن خدمت را بر عملکرد معلمان ناحیه ۴ اداره آموزش و پرورش مشهد مورد بررسی قرار دهد و همچنین مسائل و مشکلات این طرح را نقد نماید. ضمناً پیشنهادهایی برای رفع مسائل و مشکلات با ارائه الگوی مناسب تری در این زمینه بپردازد.

بر همین اساس مسأله اصلی تحقیق آن است که بدانیم آیا شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت بر روی عملکرد معلمان ناحیه ۴ اداره آموزش و پرورش در شهر مشهد تأثیر دارد؟

۲. آموزش ضمن خدمت

آموزش های ضمن خدمت به افرادی ارائه می گردد که در استخدام دولت یا سازمان ها در آمده باشند. به عبارت دیگر شرط اساسی برخورداری از این نوع آموزش ها آن است که فرد رسماً در اختیار سازمان باشد. مقصود اصلی آموزش ضمن خدمت پر کردن خلاء مربوط به اطلاعات شغلی کارکنان و افزایش اطلاعات، معلومات، تخصص ها و بهبود روابط اداری کارکنان است [۸]. آموزش ضمن خدمت نیز دارای انواع مختلفی می باشد. در گزارش یونسکو در ارتباط با انواع آموزش های ضمن خدمت، حداقل آموزش های زیر را می توان استنباط کرد:

۱) آموزش بدو خدمت یا توجیهی^۱

این نوع آموزش ها مخصوص افرادی است که جدیداً به استخدام سازمان در آمده اند. هدف کلی این نوع آموزش آشنا ساختن کارکنان جدید با سازمان، وظایف محوله و قوانین و مقررات سازمانی می باشد. معمولاً با توجه به ضرورتی که سازمان و مدیریت احساس می کند مطالب و مباحث این نوع آموزش بریک یا چند جنبه از جنبه های زیر متمرکز خواهد بود:

- ارائه مطالب نظری و عنداللزوم تمرین های عملی برای افزایش مهارت ها و توانایی های شغلی و حرفه ای.
 - آشنایی با محیط کار.
 - تشریح سیاست کلی سازمان مربوطه و ارتباط آن با سازمان های دیگر.
 - تشکیلات و وظایف سازمان و واحد سازمانی که کارمند در آن مشغول خدمت خواهد شد، تشریح خواهد می شود.
 - ساعات کاری سازمان یا موسسه، طرز حضور و غیاب، پرداخت حقوق، میزان و نحوه استفاده از مرخصی ها، ترفیعات، اضافات و مقررات استخدامی تشریح می شود.
 - مقررات مربوط به شکایات و سلسله مراتبی که در این مورد باید رعایت شود.
 - تسهیلات و خدمات رفاهی که کارمندان از آن بهره مند می شوند از قبیل خدمات درمانی، بهداشتی، بانکی، آشنایی با کارکنانی که در پست جدیدی استخدام می شوند نیز باید مد نظر قرار گیرد.
- در اوایل کار وقتی که کارکنان شروع می کنند به درک این که مسؤولیت داشته باشند، طرز تلقی آن ها این است که، " این کار من نیست"، اداره کردن این مقاومت ها در برابر تغییر یکی از وظایف آموزش است [۹].

۲) آموزش های بازآموزی

نوع دیگر آموزش های ضمن خدمت مربوط به بازآموزی می باشد. این آموزش ها جنبه یاد آوری و تکرار دانسته ها را دارد. معمولاً از این نوع آموزش ها در نظام های مختلف استقبال چندانی نمی شود، زیرا باعث رشد و دانش افزایی نشده و توجه صرف به بازآموزی مطالب دارد [۸].

^۱ - Orientation

۳) آموزش های تکمیلی یا جبرانی

بسیاری از کارکنان به دلیل این که تحت آموزش های پیش از خدمت قرار نگرفته اند یا آموزش ها کافی نبوده اند، نیازمند آموزش های تکمیلی جبرانی هستند.

۴) آموزش های ارتقاء

این آموزش ها درصدد آن هستند که کارکنان را در کوران جدید ترین اطلاعات و پیشرفته ترین دانش ها قرار دهند. این نوع آموزش ها به کارکنان کمک می کنند تا مدارک عالی را در موضوعات و رشته های مختلف دریافت کنند.

۵) آموزش های ویژه

این نوع آموزش ها فرصت های کارآموزی را در زمینه هایی بر عهده دارند که دوره های پیش از خدمت به اندازه کافی پوشش نداده اند [۱۰].

۳. روش های آموزش

موفقیت هر برنامه آموزشی تا حد زیادی بستگی به روش یا روش هایی دارد که برای ارائه محتوای تعیین شده انتخاب می شود. روش ها و فنون آموزش ممکن است به عنوان ابزاری که توسط آن شرکت کنندگان در دوره های آموزشی به سمت اهداف آموزشی هدایت و برانگیخته نمود در نظر گرفته شود و مورد استفاده قرار گیرد. روش ها و فنون آموزش و بهسازی نیروی انسانی فعالیت ها یا راه های ایجاد و ارتقای میزان دانش، بینش، مهارت و تغییرات رفتاری متناسب با اهداف برنامه ریزی است [۱۱].

روش ها و فنون مختلف آموزش و بهسازی منابع انسانی را می توان به شرح زیر آورد:

- ۱- آموزش از طریق سخنرانی^۲.
- ۲- آموزش با استفاده از بحث گروهی^۳.
- ۳- روش کنفرانس^۴.
- ۴- روش سمینار^۵.
- ۵- آموزش از طریق استفاده از سمپوزیوم^۶.
- ۶- بازدید های علمی^۷.
- ۷- بررسی موردی^۸.
- ۸- تحرک مغزی یا ذهن انگیزی^۹.
- ۹- شبیه سازی^{۱۰}.
- ۱۰- آموزش جواری یا دهلیزی^{۱۱}.
- ۱۱- آموزش حساسیت.
- ۱۲- آموزش از طریق استفاده از میز گرد^{۱۲}.

^۲ -Lecture Method

^۳ -Group Discussion

^۴ -Conference Method

^۵ -Seminar Method

^۶ -Symposium Method

^۷ -Field Trip

^۸ -Case study

^۹ -Brain Storming

^{۱۰} -Simulation

^{۱۱} - Vestibule Training

- ۱۳- روش سندیکا^{۱۳}.
- ۱۴- گروه مجادله^{۱۴}.
- ۱۵- گروه کار^{۱۵}.
- ۱۶- روش نمایش و تشریح^{۱۶}.
- ۱۷- روش نمایش و ارائه^{۱۷}.
- ۱۸- آموزش استاد شاگردی.
- ۱۹- گردش شغل.
- ۲۰- آموزش مکاتبه ای.
- ۲۱- کارآموزی با ماشین های آموزش.
- ۲۲- خودآموزی^{۱۸}.
- ۲۳- آموزش های مبتنی بر رایانه
- ۲۴- تکالیف چرخشی [۱۴]، [۱۳].

۴. اصول آموزش کارکنان

- بهره برداری صحیح از مزایای آموزش کارکنان و تحقق اهداف سازمان مستلزم توجه به اصول زیر است:
- ۱- آموزش باید در مراحل متفاوت شغلی کارکنان و مناسب با هر مرحله ارائه شود.
 - ۲- آموزش نه بصورت انفعالی، بلکه به شیوه های فعال و یا بهره گیری از روش های نیازسنجی همراه با دوراندیشی صورت گیرد و با نیازهای فردی و شغلی کارکنان مناسب باشد.
 - ۳- با این فرض که سواد نیز تاریخ مصرف دارد باید فرصت های آموزشی را به طور مداوم در اختیار کارکنان قرار داد.
 - ۴- آموزش کارکنان باید نظام مند باشد و با استفاده از آخرین روش ها و رعایت اصول مربوط، مراحل سه گانه برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی را در بر گیرد.
 - ۵- لازم است از طریق ارجاع مسؤولیت و بررسی میزان تغییرات حاصله در رفتار و نحوه عمل کارکنان، اثربخشی آموزش آنان مورد نظارت و ارزیابی قرار گیرد.
 - ۶- اصول یادگیری در حین عمل و عمل در حین یادگیری را باید اساس فلسفه آموزش کارکنان قرار داد.
 - ۷- آموزش کارکنان باید هدفمند باشد (شناختی، نگرشی، مهارتی) باشد.
 - ۸- آموزش کارکنان را نباید هزینه دانست، بلکه باید آن را سرمایه گذاری محسوب کرد [۲۲].

۵. فرضیه های تحقیق

- الف) فرضیه اصلی:
- آموزش ضمن خدمت بر انتقال یادگیری معلمان ناحیه ۴ مشهد تأثیر دارد.
- ب) فرضیه های فرعی:
- ۱- آموزش ضمن خدمت بر عوامل فردی یادگیری تأثیر دارد.

^{۲۲} - Round Table Training
^{۳۳} - Syndicate
^{۴۴} - Buzz Group
^{۵۵} - Task Force
^{۶۶} - Demonstration
^{۷۷} - Exhibit Method
^{۸۸} - Self learning

۲- آموزش ضمن خدمت بر عوامل سازمانی یادگیری تأثیر دارد.

۳- آموزش ضمن خدمت بر عوامل آموزشی یادگیری تأثیر دارد.

۶. روش پژوهش

مجموعه ای از افراد؛ اشیاء یا نمودهایی که در یک یا چند صفت اشتراک دارند را می توان عنوان جامعه آماری داد [۱۸]. در این پژوهش از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به اندازه گیری نمونه پرداخته ایم. زیرا نمونه آماری شامل معلمان سازمان آموزش و پرورش شهر مشهد در ناحیه ۴ (زن و مرد) است. که حجم نمونه آماری بر اساس فرمول جامعه محدود حدود ۳۰۰ نفر برآورده شده است. همچنین تعداد مدارس آن نسبت به سایر مناطق شهر تهران از پراکندگی جمعیتی و جغرافیایی مناسب تری برخوردار است و تعداد مدارس آن متوسط رو به بالا است این منطقه به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی و پیمایشی است. اساس کار در این تحقیق جمع آوری اطلاعات بر اساس شاخص های مشخص شده در مدل تحقیق است که از طریق پرسشنامه بعمل خواهد آمد و اطلاعات مورد نظر از کارشناسان سازمان که آموزش دیده اند جمع آوری خواهد شد. پرسشنامه مذکور در بین کارکنان سازمان توزیع گردید . نظرات مذکور معمولاً هنگام توزیع و جمع آوری پرسش نامه گرد آوری شده است . سؤالات پرسش نامه در این پژوهش ۷۶ سؤال استاندارد از طریق مدل هالتون به انجام رسیده است. مبانی نظری تحقیق با استفاده از مطالعات کتابخانه ای و جستجوی کامپیوتری در خصوص جدیدترین مقالات نوشته شده در زمینه تحقیق گرد آوری گردید و از پرسشنامه جهت تأیید و یا رد فرضیه ها استفاده شده است.

روایی (اعتبار) : مقصود از روایی آن است که آیا ابزار اندازه گیری می تواند خصیصه و ویژگی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه گیری کند یا خیر؟ [۱۵]. به منظور بالا بردن روایی پرسشنامه ها ابتدا چشم انداز مورد نظر ابتدا به جمع آوری مبانی نظری گسترده پرداخته شد سپس براساس مبانی نظری سوال های پرسشنامه برای هر متغیر تهیه گردید در انتها پس از چندین مرحله بازنگری و اخذ نقطه نظرات کارشناسان فن پرسشنامه تکمیل شده و روایی آن به وسیله تحلیل بارعاملی مطابق جدول شماره ۱ تأیید قرار گرفت.

جدول ۱: تحلیل بارعاملی موافه های تحقیق

عملکرد (مؤلفه ها)	میزان اعتبار
عوامل فردی یادگیری	۰,۸۴۰
عوامل سازمانی یادگیری	۰,۷۹۹
عوامل آموزشی یادگیری	۰,۸۱۵
مجموع	۰,۸۱۸

پایایی (اعتمادپذیری): عبارت از این است که اگر ابزار اندازه گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شده در شرایط مشابه در زمان و یا مکان دیگر مورد استفاده قرار گیرد نتایج مشابهی از آن حاصل شود [۱۸]. مقصود از پایایی آن است که اگر ابزار اندازه گیری را در یک فاصله زمانی کوتاه چندن بار و به گروه واحدی از افراد بدهیم نتایج حاصل نزدیک به هم باشد. برای اندازه گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می کنیم و اندازه آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می کند. ضریب پایایی صفر عدم پایایی و ضریب یک، معرف پایایی کامل است [۱۹]. از آنجا که ابزار گردآوری اطلاعات در طول زمان میباید ثابت و پایداری خود را حفظ کند و شرایط یکسان نتایج یکسانی را نشان دهد بررسی ضریب پایایی اهمیت می یابد. پایایی آزمون به دقت اندازه گیری و ثبات و پایایی آن مربوط می شود در واقع منظور از پایایی، رسیدن به نتایج یکسان در آزمون های مکرر است. بنابراین اعتبار روش تحقیق به دقت و توافق مربوط می شود. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش، برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کند به کار می رود. گفته می شود اگر ضریب آلفا بیشتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبول برخوردار است. نتایج نشان می دهد عوامل فردی یادگیری دارای اعتباری برابر با ۰/۸۴۰ می باشد که این میزان نشان دهنده مناسب و مطلوب بودن سؤال های مربوط به این متغیر است همچنین مولفه عوامل سازمانی یادگیری دارای اعتبار ۰/۷۹۹ و عوامل آموزشی یادگیری دارای اعتبار ۰/۸۱۵ و مولفه کارایی دارای اعتبار ۰/۸۱۸ می باشد در واقع همه مولفه ها دارای اعتبار کافی و مطلوب می باشند.

۷. نتایج پژوهش

فرضیه اول: آموزش ضمن خدمت بر عوامل فردی یادگیری تأثیر دارد.

H₀: آموزش ضمن خدمت بر عوامل فردی یادگیری تأثیر ندارد.

H₁: آموزش ضمن خدمت بر عوامل فردی یادگیری تأثیر دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون دو جمله ای در خصوص تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عوامل فردی یادگیری

سطح معنی دار (Sig)	احتمال خطا (α)	احتمال مشاهده شده	تعداد	گروه بندی	
۰,۰۰۰	۰,۰۵	۰,۱۷	۲۹	≤ 3	گروه ۱
		۰,۸۳	۱۴۶	> 3	گروه ۲
		۱,۰۰	۱۷۵		جمع

سطح معنی داری آزمون دو جمله ای (Sig) کمتر از $\alpha = ۰,۰۵$ می باشد. در نتیجه فرض H₀ رد می شود و فرضیه تحقیق تائید می گردد. که بیانگر تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عوامل فردی یادگیری می باشد.

فرضیه دوم: آموزش ضمن خدمت بر عوامل سازمانی یادگیری تأثیر دارد .

H₀: آموزش ضمن خدمت بر عوامل سازمانی یادگیری تأثیر ندارد.

H₁: آموزش ضمن خدمت بر عوامل سازمانی یادگیری تأثیر دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون دو جمله ای در خصوص تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عوامل سازمانی یادگیری

گروه بندی	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال خطا (α)	سطح معنی داری (Sig)
گروه ۱	۱۱۱	۰,۶۳	۰,۰۵	۰,۰۰۰
گروه ۲	۶۴	۰,۳۷		
جمع	۱۷۵	۱,۰۰		

سطح معنی داری آزمون دو جمله ای (Sig) کمتر از $\alpha = ۰,۰۵$ می باشد. در نتیجه فرضیه H₀ رد می شود و فرضیه تحقیق تأیید می گردد. که بیانگر تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عوامل سازمانی یادگیری می باشد .

فرضیه سوم: آموزش ضمن خدمت بر عوامل آموزشی یادگیری تأثیر دارد.

H₀: آموزش ضمن خدمت بر رفتار عوامل آموزشی یادگیری تأثیر ندارد.

H₁: آموزش ضمن خدمت بر رفتار عوامل آموزشی یادگیری تأثیر دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون دو جمله ای در خصوص تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عوامل آموزشی یادگیری

گروه بندی	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال خطا (α)	سطح معنی داری (Sig)
گروه ۱	۸۲	۰,۴۷	۰,۰۵	۰,۰۰۰
گروه ۲	۹۳	۰,۵۳		
جمع	۱۷۵	۱,۰۰		

سطح معنی داری آزمون دو جمله ای (Sig) بیشتر از $\alpha = ۰,۰۵$ می باشد. در نتیجه فرضیه H₀ رد می شود. و فرضیه تحقیق تأیید می گردد. که بیانگر تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عوامل آموزشی یادگیری می باشد.

فرضیه اصلی: آموزش ضمن خدمت بر انتقال یادگیری معلمان تأثیر دارد.

H: آموزش ضمن خدمت بر انتقال یادگیری معلمان تأثیر ندارد.

H_۱: آموزش ضمن خدمت بر انتقال یادگیری معلمان تأثیر دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون دو جمله ای در خصوص تأثیر آموزش ضمن خدمت بر انتقال یادگیری معلمان

گروه بندی	تعداد	احتمال مشاهده	احتمال خطا (α)	سطح معنی داری (Sig)
گروه ۱	۱۱۱	۰,۶۳	۰,۵۰	۰,۰۰۰
گروه ۲	۶۴	۰,۳۷		
جمع	۱۷۵	۱,۰۰		

سطح معنی داری آزمون دو جمله ای (Sig) کمتر از $\alpha = ۰,۰۵$ می باشد. در نتیجه فرضیه H رد می شود و فرضیه تحقیق تأیید می گردد. که بیانگر تأثیر آموزش ضمن خدمت بر انتقال یادگیری معلمان می باشد.

رتبه بندی متغیرهای عملکرد بر اساس آزمون فریدمن

جدول ۶: نتایج تحلیلی آزمون فریدمن

۱۲۳,۵۳	آماره کای دو
۳	درجه آزادی (df)
۰,۰۰۰	سطح معنی داری (sig)

آنچه مشخص است تفاوت معنی داری بین مؤلفه های عوامل فردی، سازمانی و آموزشی وجود دارد. با توجه به جدول ۷ تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عوامل فردی در الویت اول قرار دارد و عوامل آموزشی در الویت دوم قرار دارد. و تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عوامل سازمانی در الویت آخر قرار دارد.

جدول ۷: نتایج میانگین رتبه آزمون فریدمن جهت رتبه بندی مؤلفه های عملکرد

مؤلفه های عملکرد	میانگین رتبه	اولویت مؤلفه ها
عوامل فردی	۳,۲۱	۱
عوامل سازمانی	۱,۹۷	۳
عوامل آموزشی	۲,۰۴	۲

۸. نتیجه گیری

به منظور تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش در بخش آمار استنباطی از آزمون دوجمله ای و برای رتبه بندی مؤلفه های تحقیق از آزمون فرید من استفاده شده است. که نتایج کلی را در جدول شماره ۸ قابل رویت و بررسی است.

نتیجه آزمون	سطح احتمال خطا (α)	سطح معنی داری (Sig)	شرح فرضیه	شماره فرضیه
تایید	۰,۰۵	۰,۰۰	آموزش ضمن خدمت بر عوامل فردی یادگیری تأثیر دارد.	فرضیه اول
تایید	۰,۰۵	۰,۰۰	آموزش ضمن خدمت بر عوامل سازمانی یادگیری تأثیر دارد.	فرضیه دوم
تایید	۰,۰۵	۰,۰۰	آموزش ضمن خدمت بر عوامل آموزشی یادگیری تأثیر دارد.	فرضیه سوم
تایید	۰,۰۵	۰,۰۰	آموزش ضمن خدمت بر انتقال یادگیری معلمان تأثیر دارد.	فرضیه اصلی

عصر حاضر را عصر دانایی نامیده اند و علت آن سرعت رشد علم و دانش است که خود را در پیشرفت های تکنولوژیکی بشری نمایان می سازد. به تبع این امر، چشم انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران نیز دانایی بیان شده است یکی از مهمترین عوامل ایجاد، تقویت و توسعه دانایی، آموزش است و این امر در زمینه آموزش کارکنان تحت عنوان (طرح تحول اداری) مورد توجه قرار گرفته است. که آموزش و بهسازی نیروی انسانی جز مرحله ی پنجم از مراحل هفتگانه تحول اداری می باشد. سازمان هایی که در مسیر افزایش دانایی منابع انسانی خود حرکت می کنند و مشارکت و همفکری آنها را در امور سازمانی می طلبند به مراتب از موفقیت بیشتری نسبت به سایر سازمان ها برخوردارند. با توجه به یافته های تحقیق می توان برخی پیشنهادات را به صورت زیر ارائه داد:

با توجه به تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عوامل فردی است، پیشنهادها زیر ارائه می شود:

- به روز در آوردن علم دبیران با برگزاری نشست ها و گروه های علمی، جهت افزایش توان علمی دبیران.
- به آموزش نیروی انسانی به عنوان رکن اساسی توسعه توجه جدی شود.
- توسعه امکانات آموزش دبیران چه از نظر کمی و چه از نظر کیفی پیش بینی گردد.
- تناسب آموزش با پست و تخصص، بعضاً بعضی از دوره ها هیچ تناسبی با پست و تخصص افراد نداشته و هزینه ی را به سازمان تحمیل کرده است.
- برنامه های آموزشی متناسب با سطح توانایی های بالقوه فردی دبیران طراحی شود که زمینه رشد و خلاقیت افراد را فراهم آورد.
- در طراحی دوره توجه به سطح ارتقای دانش و آگاهی های کارکنان شود.

- همچنین با توجه به نتایج تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عوامل آموزشی، پیشنهادها زیر ارائه می شود:
- دوره با توجه به مهارت های شغلی کارکنان طراحی شود.
- دوره با توجه به استقلال رأی و خلاقیت و نوآوری در حیطه شغلی کارکنان طراحی شود.
- استفاده از اساتید مجرب و علاقه مند در جهت ارتقاء مهارت ، خلاقیت و نوآوری .
- در نهایت با توجه به نتایج تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عوامل سازمانی است، پیشنهادها زیر ارائه می شود:
- دوره های آموزش ضمن خدمت به گونه ای برگزار شود. که احساس رضایت و انگیزه را در فرد برای حضور ایجاد نماید.
- موافقت مدیران برای ترخیص دبیران خود جهت شرکت در کلاسهای آموزشی .
- رعایت عدالت در برگزاری دوره آموزشی – خصوصاً به هنگام تعیین اسامی افراد جهت شرکت افراد در دوره های آموزشی خاص. شرایط یکسانی برای حضور افراد در دوره فراهم آورند و ضوابط را به جای روابط ملاک عمل انتخاب افراد شرکت کننده قرار دهند.

۹. پیشنهادها برای محققین آتی:

- پیشنهاد می شود که در مناطق دیگر سازمان آموزش و پرورش شهر مشهد و همچنین در کل کشور این تحقیق بررسی شود. پیشنهاد می شود که برای این تحقیق از مدل های دیگر نیز استفاده شود.
- پیشنهاد می شود که این تحقیق روی معلمان دیگر مقاطع سازمان آموزش و پرورش نیز بررسی گردد.
- پیشنهاد می شود از نظرات مدرسین دوره ها نیز برای جمع آوری اطلاعات لازم برای تحقیق نیز استفاده شود.

۱۰. منابع و مراجع

- [۱] ابیطی، حسین، آموزش و بهسازی سرمایه های انسانی، ویرایش ۳، تهران؛ انتشارات پیوند، ۱۳۸۳.
- [۲] Coffey, Robert E. et al.; Behavior in Organizations : A Multidimensional View ; ۲ nd ed., Englewood Ciffs , New Jersey : Prentice – Hall Inc., ۵۵۵۵.
- [۳] Eillen B. Stewart and et al (۳۳۳۳). Essentials of management human resource. ۲nd ed. Australia: Thomas, Neson. P : ۲۲۲ .
- [۴] ابیلی، خدایار، آموزش و بهسازی نیروی انسانی، مدیریت در آموزش و پرورش، ۱۳۷۲.
- [۵] الحسینی، حسین؛ تئوری مهندسی مداوم سازمان. C. E. O. (تبیین اصالت تغییر دائمی در نهاد سازمان ها به عنوان عرصه بالندگی فرد و جامعه). بندر عباس؛ دانشگاه هرمزگان، ۱۳۷۹.
- [۶] Kirk Patrick, Donald. L. (۸۸۸۸) Evaluating Training programs he four Levels. Second Edition. California: (bk) . p: ۹۹-۹۹۹
- [۷] Luthans, F. & R. Kreitner ; Organizational Behavior Modification and Beyond ; IU.: Scott Foresman , ۵۵۵۵.

- [۸] السون، متیواچ و بی آر هرگنهان؛ مقدمه‌ای بر نظریه‌های یادگیری، ترجمه؛ علی اکبر سیف، چاپ پانزدهم، تهران، نشر دوران، ۱۳۸۹.
- [۹] بازرگان، عباس، ارزیابی آموزش و کاربرد آن در سواد آموزی تابعی، تهران؛ مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۶۲.
- [۱۰] بتوئی، اکبر، بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت به کارایی کارکنان، نیروی هوایی ف پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- [۱۱] Jabonsky, S.F & D.L.Devries ; “ Operant Conditioning Principles Extrapolates to the Theory of Management “,Organizational Behavior and Human PERFORMANCE ; ۷(۲۲۲۲),PP.۰۰۰-۸۸۸.
- [۱۲] Moorhead , Gregory & Ricky W.Griffin;Organizational Behavior; ۲ nd ed., Boston: Houghton Mifflich Co.; ۹۹۹۹.
- [۱۳] تایلر، رالف « اصول اساسی برنامه ریزی درسی و آموزشی » ترجمه تقی پور ظهیر، انتشارات آگاه، تهران، ۱۳۶۹.
- [۱۴] تقی پور ظهیر، علی، « مقدمه‌ای بر برنامه ریزی درسی و آموزشی » انتشارات آگاه، تهران، ۱۳۷۰.
- [۱۵] حاجی کریمی، عباسعلی، رنگریز، حسن، مدیریت منابع انسانی، تهران؛ بی نا، ۱۳۷۹.
- [۱۶] زاهدی، شمس السادات؛ روابط صنعتی (نظام روابط کار)، چاپ دهم، تهران، مرکز دانشگاهی، ۱۳۸۳.
- [۱۷] سام خانیان، محمد ربیع، برنامه ریزی آموزش منابع انسانی (مبانی و فرآیند ها) تهران؛ مهر برنا، ۱۳۸۴.
- [۱۸] سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ هفتم، تهران؛ انتشارات نگاه، ۱۳۸۳.
- [۱۹] سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت، ۱۳۸۳.
- [۲۰] سکاران، اوما، روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت و برنامه ریزی، جلد دوم، ۱۳۸۱.
- [۲۱] Gilbert , N ., Petra Ahrweiler and Andreas Pyka,(۷۷۷۷) “ Learning in innovation networks : Some simulation experiments “, Physica A, No.۸۸۸, pp ۰۰۰-۹۹۹.
- [۲۲] سید جوادین، سیدرضا، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: انتشارات نگاه دانش، ۱۳۸۱.
- [۲۳] Abbasian , A. (۷۷۷۷). Effectiveness of training (Kirkpatrick model) , Monthly Tadbir , N ۰۰۰: ۲۲-۵۵ (Persian).