

ارائه مدل مفهومی نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی در سازمان نظارتی مبتنی بر نظریه داده بنیاد^۱

معصومه باقری^۲

فردین باتمانی*^۳

فردین عبداللهی^۴

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۴)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل مفهومی نظام جامع آموزش برای مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی انجام شد. از نظر نوع داده‌ها کیفی و روش پژوهش نیز سیستماتیک برخاسته از داده‌های استراوس و کوربین بود. مشارکت‌کنندگان بالقوه پژوهش را کلیه کارشناسان، نخبگان و اساتید مجرب در مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی تشکیل می‌دادند. برای نمونه‌گیری از نوع هدفمند نظری استفاده شد. جامعه مشارکت‌کنندگان به تعداد ۳۳ نفر است که با آن‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شده است و افرادی انتخاب شدند که بیشترین اطلاعات و داده را برای پاسخ به سؤالات فراهم نمودند و مصاحبه‌ها تا رسیدن به نقطه اشباع و حداکثر اطلاعات ادامه یافت. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش کدگذاری باز، محوری و گزینشی با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد: مدل مفهومی به دست آمده دارای ۶۷۳ مفهوم، ۱۲۶ مؤلفه و ۱۸ مقوله است و مقولات آن شامل: مقوله محوری؛ تدوین نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی براساس استانداردها و مدل‌های تعالی آموزش، شرایط علی (پایش و مانیتورینگ فرآیندهای آموزش، ضرورت توجه به توسعه همه-جانبه ذی‌نفعان، اولویت دادن به اهداف کمی، کافی نبودن کیفیت آموزش، نیاز به بازنگری در شناسنامه آموزشی موجود مشاغل اختصاصی)، شرایط زمینه‌ای (فرهنگ سازمانی، فرهنگ یادگیری و عوامل فراسازمانی؛ مسائل مالی فراگیران)، شرایط مداخله‌گر (سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی و توجه به قوانین و اسناد بالادستی)، راهبردها (نظارت و ارزیابی مؤثر، نیازسنجی دقیق، رعایت استانداردهای آموزشی در محتوا، توسعه شایستگی فراگیران و حرفه‌ای‌گرایی) و پیامدها (طراحی هوشمند فرآیند آموزش و ایجاد انگیزش در فراگیران) است.

کلیدواژه‌ها: مدل‌سازی، مدل مفهومی، نظام جامع آموزش، نظریه داده بنیاد.

^۱ مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول می‌باشد.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. (مسئول مکاتبات)

(fbatmani@hotmail.com)

^۴ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

مقدمه

بحث مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی سازمان‌ها و کارکنان از جمله موضوعات مهمی است که در سال‌های اخیر موضوع مطالعات بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران از جمله: دونای، ورونیکاام و کریستال‌تی^۱ (۱)، ریچارد^۲ (۲)، دارویل^۳ (۳)، ون‌دراس‌تین، ون‌توایست و فریزن^۴ (۴)، پاشیکو و فرانزیس^۵ (۵)، کناسمولر و ویت^۶ (۶) و لوچان^۷ (۷) قرار گرفته‌است.

در گزارش کمیسیون بین‌المللی با عنوان یادگیری گنج درون، آموزش برای قرن بیست و یکم، بیان شده‌است که یادگیری حیات انسان را در چهار جنبه؛ یادگیری برای دانستن، یادگیری برای انجام دادن، یادگیری برای بودن و یادگیری برای باهم زیستن را شامل می‌شود (۸)؛ بنابراین آموزش کارکنان یکی از وظایف اصلی و حیاتی در هر سازمانی است و باتوجه‌به اینکه افراد در ابتدای ورود به سازمان با تمام موارد و مسائل کاری در شغل خود، آشنایی ندارند برگزاری دوره‌های آموزش با مربیان مجرب، کاهش زمان یادگیری و افزایش بازده کارکنان را به همراه خواهد داشت (۹).

البته آموزش‌ها بنا بر ضرورت باید علاوه بر افراد تازه‌وارد شامل کارکنان باسابقه و باتجربه نیز شود و از آنجاکه داشتن کارکنان ماهر از عوامل مؤثر در افزایش کارایی و کارآمدی سازمان محسوب می‌شود، آموزش مستمر و مداوم برای کارکنان در طول زمان خدمت و در سمت‌های خاص آن‌ها می‌تواند کارایی و اثربخشی بیشتری را به همراه داشته باشد. ایجاد تفکر صحیح نسبت به کار و سازمان از اهداف اولیه در هر دوره آموزش است و از شرکت‌کنندگان در پایان هر دوره آموزش انتظار می‌رود که تغییر در بینش و نگرش آن‌ها به وجود آمده باشد طوری که رفتار آن‌ها موجب تغییر جهت مطلوب سازمان و حمایت آن‌ها از اهداف سازمان شود. افراد زیادی به‌عنوان نیروی کار در بخش‌های مختلف صنعتی، دولتی و بازرگانی برای انجام امور مربوط به کشور در کارهای متنوع و گوناگونی اشتغال دارند و در جهت تحقق اهداف، وظایف و مسئولیت‌های مهمی را در سازمان انجام می‌دهند. این افراد که باهم از نظر سوابق کار متفاوت هستند، علاوه بر دانش و آگاهی، به مهارت‌های موردنیاز و نوع رفتار لازم در انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود به‌شکل صحیح، همچنین ارتقای سطح کمی و کیفی کار خود به آموزش نیاز دارند. امروزه باینکه بیشتر افرادی که جذب محیط کار می‌شوند، دوره‌های تحصیلی و دانشگاهی را گذرانده‌اند، در برخی از مواقع مشاهده می‌شود که این افراد نمی‌توانند به ساده‌ترین

^۱ . Donna E, Veronica M & Crystal T

^۲ . Richard

^۳ . Darville

^۴ . Van der Steen, Van Twist & Frissen

^۵ . Pacheco & Franzese

^۶ . Knassmüller & Veit

^۷ . Lochan

وظایف شغلی خود پردازند و آن را به‌طور مؤثر، مفید و مطابق با استانداردهای تعریف‌شده، انجام دهند و این مسئله اهداف جدیدی را ایجاد می‌کند و در نتیجه برای گسترش سازمان و تحقق اهداف آن، نیاز به آموزش ضرورت دارد (۸). با توجه به این که سازمان‌ها در هر اندازه‌ای، برای رسیدن به اهداف خود به کادر اداری با نیروهای لایق و کارآمد نیاز دارند و البته افرادی که به استخدام سازمان در می‌آورند باید علاوه بر معلومات اولیه برای آغاز خدمت، از آموزش تخصصی و حرفه‌ای بیشتری بهره‌مند شوند تا دانش فنی و حمایت‌های لازم برای انجام شایسته وظایف محول و ایفای نقشی فعال‌تر و مؤثرتر در تحقق اهداف سازمان را کسب کنند. در همین زمینه می‌توان گفت آموزش کارکنان علاوه بر حل مشکلات کلیدی و کاهش شکایت و نارضایتی، در تأمین نیروی انسانی مورد نیاز سازمان مؤثر است و داشتن مهارت‌های ویژه و مفید برای کارکنان، توجه بیشتر مسؤولان به این کارکنان را به همراه دارد که می‌تواند به ارتقای کارکنان، امنیت شغلی آنها و تصدی پست‌های بالاتر و مشاغل مهم‌تر بیانجامد (۱۰). بر همین اساس از آن جا که نیروی انسانی اصلی‌ترین سرمایه در هر سازمان می‌باشد، ضرورت شناسایی و پرورش توان و استعدادها نهفته آن در راستای تحقق اهداف سازمان وجود دارد که از طریق برنامه ریزی برای نیروی انسانی میسر خواهد شد. این برنامه ریزی برای رفع نیازهای آتی در سازمان با هدف توسعه و رشد توانایی‌های بالقوه افراد و آموزش آنها برای قبول مسئولیت‌های بیشتر است (۱۱).

در همین راستا با توجه به گستردگی وظایف و نیز تنوع و پیچیدگی در تعامل با جامعه، سازمان نظارتی نیازمند نظام آموزشی اثربخش کارشناسان و مدیران صف و ستاد است، به گونه‌ای که علاوه بر درک صحیح این پیچیدگی، با رویکردی عقلایی و کارآمد نسبت به تغییرات محیطی واکنش نشان داده و کارآیی، مقبولیت و مشروعیت سازمانی و سپس مقبولیت و مشروعیت فراسازمانی و حاکمیتی را تقویت نمایند. از این رو آموزش نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل تقویت و توسعه سرمایه دانشی در این سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. نکته قابل توجه در ارائه آموزش‌ها این است که در ارائه آموزش‌های سازمانی به نظامی جامع و مدون نیاز داریم؛ زیرا آموزش کارآمد می‌تواند منجر به بهره‌وری بیشتر، بهبود کیفیت کاری، افزایش انگیزش و تعهد، روحیه عالی و کار گروهی، خطای کمتر و به اوج رساندن مزایای رقابتی بیشتر شود (۱۲). همچنین این نظام آموزشی پویا و پیوسته در حال تحول است و مجموعه‌ای پیچیده است که هدف‌های از پیش تعیین شده را با تعامل مداوم محقق می‌سازد (۱۳).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

از موضوعات سال‌های پایانی قرن بیستم، پرداختن به برنامه‌ریزی آموزشی استراتژیک به معنای تعریف آینده بهتر و کوشش در به‌وجود آمدن آن، بود. برنامه‌ریزی استراتژیک به‌عنوان یک فرآیند پویا از طریق

آینده‌نگری و دورنگری نسبت به واقعیات و موقعیت‌های موجود، امکان ارائه راهبردها و تاکتیک‌های مؤثر برای رسیدن به فردای بهتر سازمان و جامعه را به‌وجود می‌آورد. در این نوع برنامه‌ریزی ابتدا آینده مطلوب، تعریف می‌شود. سپس با شناخت از وضعیت موجود، نیازها مشخص شده و برای رفع آن‌ها اقدام فراکنشی^۱ انجام می‌شود. داشتن تفکر استراتژیک از ضروریات برنامه‌ریزی استراتژیک بیان شده است که به معنای ژرف‌نگری بخردانه در سطوح فرا کلان (جهان)، کلان (جامعه) و خرد (نهاد یا سازمان) است و در نهایت اعمال تفکر استراتژیک در هر یک از سطوح، به تفکر و اندیشه در جامعه خواهد رسید. مشارکت همه افراد ذی‌نفع، مرتبط و علاقه‌مند، مبنا و اساس بازاندیشی، بازسازی ساختارها و بازآفرینی در نظام آموزشی است که در این نوع برنامه‌ریزی مشاهده می‌شود. بازاندیشی از مقصدها و نتایج نظام آموزشی آغاز می‌شود و مبنای آن اطلاعات حاصل از دورنگری و گردآوری داده‌ها است. همچنین در بازسازی ساختار نظام آموزشی، به برنامه‌ریزی و ارائه الگو نیاز است و بر اثر تعامل و اجرای سه زمینه دورنگری، گردآوری داده‌ها و برنامه‌ریزی، بازآفرینی در نظام آموزشی ایجاد می‌شود (۱۴).

هال و فگن^۲ یک نظام را مجموعه‌ای از اشیاء دانسته که در کنار یکدیگر قرار دارند و دارای روابط و خصوصیات خود هستند. روابط بین یک نظام و محیط اطراف آن دارای اهمیت خاصی است و نظام برای حفظ بقای خود به تعامل با محیط اصلی و فرعی خود و دیگر بخش‌های نظام برتر خود نیاز دارد (۱۵). این فرآیندها باعث تغییر در نظام و محیط آن خواهد شد و بعد از چند دوره تعامل در یک نظام، خود نظام و محیط اطراف آن در برخی جنبه‌ها، بازتاب یکدیگر خواهند شد. ساختار برای یک نظام بسیار مهم است، این ساختار در تعیین خرده نظام‌های آن نقش بسیار مؤثری دارد. کورتس، پرزورسکی و اسپرگ^۳ (۱۶) در مورد نقش ساختار نظام بیان کرده‌اند: مجموعه‌ای منظم از عملیات به‌هم‌پیوسته که از طریق عناصر در یک نظام انجام شود. فرآیند نظام‌مند: از عناصر اساسی برای یادگیری و کاربردی کردن آن، پیروی از یک فرآیند نظام‌مند آموزشی است. بر اساس بررسی‌های انجام‌شده تمام روش‌ها، طراحی و اجرای آموزش در سه عنصر زیر مشترک هستند (۱۷).

- ۱- نیازسنجی آموزشی در جهت مشخص کردن محتوای دوره‌های آموزشی یادگیرندگان
- ۲- طراحی و اجرای برنامه باهدف کسب اطمینان از یادگیری صحیح و کاربردی کردن مفاهیم
- ۳- ارزیابی به‌منظور مشخص کردن اثربخشی آموزش، چگونگی و توسعه و تداوم آن

¹. Proactive

². Hall & Fagen

³. Cortes & Prezeworski & Sprague

جدول شماره ۱- پیشینه پژوهش با موضوع الگوی آموزشی

پژوهشگر و سال	عنوان و یافته های پژوهش
کوپ، کینکل، اسکافر، کیسلینگر و براون ^۱ ۲۰۲۰	سنجش تأثیر یادگیری در محل کار بر عملکرد سازمانی: نظریه تحول هویت حرفه‌ای چارچوب نظری مناسبی را برای دستیابی به بینش جدید در ابعاد مختلف یادگیری در محل کار فراهم می‌نماید و در صورتی که تجزیه و تحلیل یادگیری محل کار با رویکردهای کلاسیک مدیریت عملکرد، ترکیب شود، تأثیر آن در کل سازمان مشاهده خواهد شد (۱۸).
قاسم زاده علیشاهی، رزاقی و معصومی کیا ۲۰۲۰	نقش یادگیری و جو آموزش سازمانی در عملکرد شغلی: علاوه بر رابطه مستقیم یادگیری سازمانی و جو آموزش سازمانی در عملکرد شغلی، ظرفیت یادگیری سازمانی اثر میانجی و غیر مستقیم بر عملکرد شغلی دارد (۱۹).
وهابی، یآوری، حسن مرادی و نجفی ۲۰۱۹	طراحی الگوی نظام جامع آموزش حین خدمت پلیس حرفه ای بر اساس قانون استخدامی: در تمامی سطوح مختلف، فاصله (بین وضعیت موجود و مطلوب) وجود دارد و لزوم مداخلات با تأکید بر اجرای آموزش ها به صورت عملی و مهارت محور ضروری است (۲۰).
کلانتری، بهارستان و نادی ۲۰۱۹	تحلیل داده بنیاد مؤلفه های رفتار مدیریتی برای ارائه مدل نظام آموزش عالی ایران: ایجاد یک جریان طبیعی و سالم از تئوری، تحقیق و عمل در ارتباط با مفاهیم و مقوله های رفتار مدیریتی در بازاریابی، بازاریابی و بازاریابی مجدد این مؤلفه ها به مدیران برای افزایش بازده فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی کمک می نماید (۲۱).
سلیمانی، امین بیدختی، نجفی و کرمی ۲۰۱۹	تدوین الگوی شکل گیری انتقال یادگیری به محیط کار در برنامه های توسعه منابع انسانی: مقولات کلی شامل شرایط علی، مداخله ای، زمینه ای، استراتژی و پیامدها در نظر گرفته شده است (۲۲).
مائو و هو ^۲ ۲۰۱۹	مطالعه شیوه ها و نوآوری در مدل آموزش های کاربردی کارکنان در مؤسسات خصوصی آموزش عالی: این مدل متمرکز بر برنامه های کاربردی، معطوف به بازار و پیش بینی توانایی ها در مؤسسات مذکور است و از طریق همکاری بین نهادها و نوآوری مداوم به طور کامل از توابع مهم مدل استفاده می شود (۲۳).
کوری و دویدام ^۳ ۲۰۱۹	مدلی شش وجهی و یکپارچه از آموزش کارکنان: این مدل ساختار، ابتکارات و توسعه کارکنان را در سازمان و یادگیری در دامنه مستقر در یک برش توسعه عمومی قرار می دهد (۲۴).
کریس نیی ^۴ ۲۰۱۹	اثر بخشی آموزش در محیط سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی: انگیزه انتقال رابط بین حمایت و سرپرست انتقال آموزش است و تأثیر مثبت دارد (۲۵).
دمیرچی، حسینی و	طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان بانک سپه بر اساس یادگیری های سازمانی:

^۱ Kopp, Kinkel, Schäfer, Kieslinger, Brown

^۲ Mao & Hu

^۳ Corey & David M

^۴ Chris Niyi

توانمندسازی کارکنان با توجه به یادگیری سازمانی تحت تأثیر عواملی مانند هدف‌گذاری، ارزیابی عملکرد، تفکر سیستمی، عوامل مربوط آموزش، محیط قاندرساز، عوامل ساختاری، نهادینه‌سازی، مدیریت دانش و همسویی با تغییرات است و روابط یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان، از جمله مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و پیامدهای توانمندسازی براساس یادگیری سازمانی است که موجب افزایش بهره‌وری و شایسته‌سالاری اعلام شده است (۲۶).	اولادیان ۲۰۱۹
الگوی جامعی برای کاربرد فن آوری معلمان آینده نگر: باورهای سازنده گرایانه شرکت کنندگان در آموزش و یادگیری، نگرش آن‌ها برای استفاده از فن‌آوری آموزشی پیش بینی می‌شود و اعتقادات آن‌ها در مورد خود مرتبط به طور مثبت و غیر منتظره ای بردانش و نگرش های سازنده آن‌ها را پیش بینی می‌کند (۲۷).	ارالپ، ارهان و موتلو تحسین ^۱ ۲۰۱۸
شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش به‌منظور ارائه یک مدل مفهومی: وضعیت موجود برنامه‌های بهسازی منابع انسانی در ابعاد بهسازی اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی و فردی از میزان رضایت نسبی و ابعاد سازمانی، حرفه‌ای و آموزشی پایین‌تر از حد متوسط اعلام شده است. مدل نهایی در چهار بخش فلسفه و اهداف، مؤلفه‌ها، فرآیند اجرایی و برون‌داد طراحی شده است (۲۸).	بیگدلی، داوودی، کمالی و انتصار فومنی ۲۰۱۸
ارزیابی اثربخشی کارگاه‌های آموزش جامع عمومی برای کارمندان دولت: آموزش‌ها تأثیر معناداری بر دانش و نگرش شرکت‌کنندگان و بیشتر در جهت هدف سازمان، بوده است (۲۹).	پالیا و گریگور ^۲ ۲۰۱۶
بررسی نظام آموزش و توسعه کارکنان در سازمان‌های ایرانی (مطالعه وضعیت موجود): در ارزیابی فرآیندهای آموزشی برترین فرآیندها: طراحی، برنامه‌ریزی، مدیریت اجرا و نیازسنجی آموزشی و پایین‌ترین آن‌ها: شاخص‌های ارزیابی فرهنگ یادگیری و توسعه، ارزشیابی و پایش آموزش، نتایج و دستاوردهای سازمانی است (۳۰).	عموزاد، قهرمانی، خراسانی و فراست‌خواه ۲۰۱۵
در پیشینه پژوهش مباحثی درباره ابعاد مختلف یادگیری در محل کار، توانمندسازی کارکنان، مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی، تأثیر معنادار آموزش کارکنان، مطالعه وضعیت موجود آموزش، سنجش یادگیری در محل کار، مطرح شد. آنچه که به نظر پژوهشگر مغفول مانده است و می‌توان آن را مسئله اصلی پژوهش حاضر مطرح نمود این است که هیچ یک از پژوهش‌ها به ارائه مدلی جامع برای نظام جامع آموزش کارکنان در سازمان نظارتی نپرداخته‌اند؛ بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به سؤالات ذیل است:	
۱- چه مدل مفهومی را می‌توان برای نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی برای سازمان نظارتی ارائه نمود؟	
۲- نتایج و پیامدهای مدل مفهومی در سازمان نظارتی چگونه خواهد بود؟	

^۱ . Eralp, Erhan & Mutlu Tahsin

^۲ . Pallai & Gregor

روش پژوهش

پژوهش‌های کیفی، داده‌هایی که واقعیت‌های مورد مطالعه به صورت کلامی، تصویری یا امثال آن است را مورد تحلیل قرار می‌دهند. به عبارتی در این روش، پژوهشگران پدیده‌های مورد مطالعه را در شرایط طبیعی آن‌ها بررسی کرده و معنایی که افراد ذی‌ربط به پدیده نسبت می‌دهند را کشف می‌کنند. این پژوهش شامل: مجموعه‌ای از شواهد تجربی و شیوه‌های گردآوری داده‌ها از جمله داده‌های مصاحبه مانند تجربه‌های شخصی، زندگینامه، مشاهده مستقیم، اسناد تاریخی، متون تصویری که به لحظه‌های زندگی افراد معنا داده، می‌شود. به‌طور کلی پژوهش کیفی فرایند جستجوی منظم باهدف پی‌بردن به یک موقعیت نامعین اجتماعی یا انسانی است (۳۱).

این پژوهش از نظر نوع داده‌ها، کیفی و از شیوه سیستماتیک (منظم) که از شیوه‌های انجام پژوهش به روش نظریه‌برخاسته از داده‌های استراوس و کوربین^۱ (۳۲) و شامل سه مرحله کدگذاری باز^۲، کدگذاری محوری^۳ و کدگذاری گزینشی^۴ است. مشارکت‌کنندگان بالقوه پژوهش را کلیه کارشناسان، نخبگان و اساتید مجرب در مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی تشکیل می‌دادند. برای نمونه‌گیری از نوع هدفمند نظری و مطلوب استفاده شد. تعداد مشارکت‌کنندگان ۳۳ نفر است که با آن‌ها مصاحبه از نوع نیمه‌ساختاریافته که در گردآوری داده‌ها به دلیل انعطاف‌پذیری در تنظیم سؤال‌ها بر اساس پاسخ‌های آزمودنی، انجام شده است و افرادی انتخاب شدند که بیشترین اطلاعات و داده را برای پاسخ به سؤالات فراهم نمودند و مصاحبه‌ها تا رسیدن به نقطه اشباع و حداکثر اطلاعات ادامه یافت. تجزیه و تحلیل کیفی در این پژوهش به این صورت انجام شد که ابتدا مفاهیم معنایی حاصل مصاحبه عمیق با مشارکت‌کنندگان، تایپ، ویرایش املائی و سپس وارد نرم‌افزار مکس کیودا ۲، ۲۰۱۸ گردید و به ترتیب ذیل سه مرحله کدگذاری روی آن‌ها پیاده‌سازی شد.

مرحله اول: کدگذاری باز

پژوهشگر از طریق جزء‌جزء کردن اطلاعات به شکل طبقه‌های اطلاعات پدیده مورد مطالعه را بررسی می‌کند. در این مرحله داده‌های گردآوری شده از مصاحبه‌ها، طبقه‌های اصلی و فرعی مشخص می‌شود. کدگذاری اولیه اعمال برچسب مفهومی به واحدهای معنادار برآمده از مصاحبه‌های انجام گرفته، است. در این پژوهش ۶۷۳ مفهوم اولیه حاصل شد.

مرحله دوم: کدگذاری محوری

^۱ Strauss & Corbin

^۲ Open coding

^۳ Axial coding

^۴ Selective coding

پژوهشگر یک مقوله کدگذاری باز را انتخاب و سپس آن را به عنوان مقوله یا پدیده اصلی در مرکز فرآیند مورد بررسی قرار داده و رابطه سایر مقوله‌ها را با آن مشخص می‌کند. مقوله‌های جدا از هم در چهارچوبی معنادار در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند و روابط میان آن‌ها، به‌ویژه رابطه مقوله محوری با سایر مقوله‌ها، مشخص می‌شود. از بین کدهای باز تعداد ۱۲۶ مؤلفه ایجاد گردید.

مرحله سوم: کدگذاری گزینشی

پژوهشگر تکوین نظریه درباره ارتباط بین مقوله‌های به دست آمده در الگوی کدگذاری محوری را مورد بررسی قرار می‌دهد (۳۱). در پژوهش حاضر تعداد ۱۸ مقوله تعیین شد.

در حقیقت انباشت دانش و شهود محقق، تقلیل همپوشانی در نرم‌افزار، نظر اساتید مجرب و ابزار آماری جدید بر اساس مقیاس کدها، در فرآیند کدگذاری انتخابی به محقق کمک نموده است. در انتهای مرحله کدگذاری انتخابی با توجه به نتایج گام‌های قبلی کدگذاری، مقوله‌ی اصلی انتخاب و به شکلی نظام‌مند به سایر مقوله‌ها مرتبط شد. ارتباطات اعتبار بخشیده شده و مقوله‌هایی که نیاز به تصفیه و توسعه‌ی بیشتر داشتند، بهبود یافتند. لازم به ذکر است که گام‌های فوق در فرایندی رفت و برگشتی انجام شده‌اند. بنابراین گام‌های کدگذاری انتخابی به شکل واضحی از یکدیگر مجزا نیستند و از طریق یک فرایند تعاملی، همراه با کدگذاری باز و محوری انجام می‌شود. در این مرحله یک‌بار دیگر از تعدادی از افراد مجرب مشارکت‌کننده در این پژوهش خواسته شد که در مورد فرایند تدوین مدل و مدل نهایی نظرات خود را ارائه دهند که بیشتر آن‌ها مدل به دست آمده را تأیید و بعضی از آن‌ها نیز نظرات اصلاحی داشتند که در فرایندی رفت و برگشتی، اصلاحات اعمال و در نهایت مدل مفهومی تأیید شد.

جدول شماره ۲- آمار توصیفی مشارکت‌کنندگان

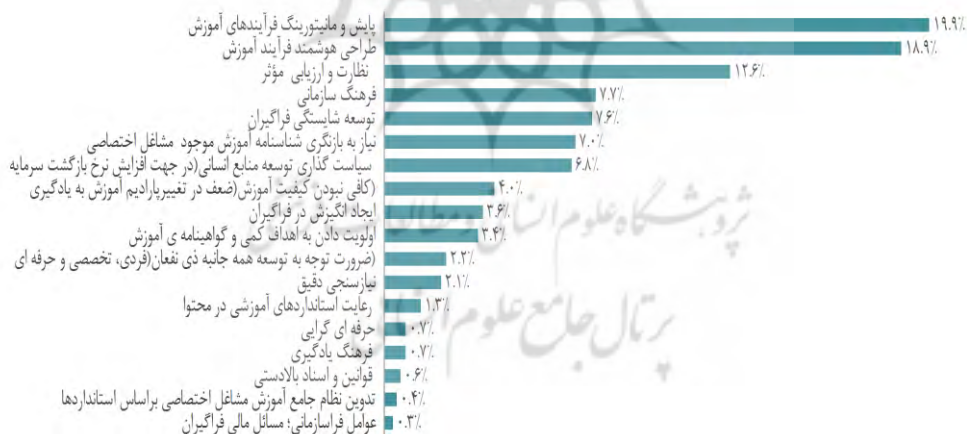
فراوانی	جنسیت		مدرک تحصیلی	
	مرد	زن	فوق لیسانس	دکتری
تعداد	۲۶	۷	۲۴	۵
درصد	۷۹/۷۸	۲۱/۲۱	۷۲/۷۳	۱۵/۱۵
	۱۰۰	۱۰۰	۱۲/۱۲	۱۰۰

یافته‌های پژوهش

برای یکپارچه سازی و ارائه مدل نهایی نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی پس از شناسایی مقوله محوری و ربط دادن سایر مقوله‌ها در قالب پارادایم سیستماتیک نظریه برخاسته از داده‌ها، به پالایش الگوی طراحی شده و پروراندن عوامل اصلی اقدام شد و مدل نهایی پژوهش به شکل یک، به دست آمد و پس از رعایت مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی، رسیدن به کفایت و اشباع نظری به دست نمی‌آید؛ بلکه پژوهشگر در حین گردآوری و تحلیل داده‌ها متوجه می‌شود که داده‌های جدید متفاوت با

داده‌های قبل نیست و آن‌ها تکرار یافته‌های قبلی هستند و نکته مبهمی هم در خصوص مقوله‌ها و ارتباط آن‌ها باهم وجود ندارد، در این مرحله محقق به اشباع نظری رسیده است (۳۳). در پژوهش حاضر نیز در مصاحبه سی‌ام داده‌ها تکرار شدند و کد اولیه‌ای ایجاد نشده است. ولی برای اطمینان محقق ۳ مصاحبه دیگر نیز انجام داد. نتیجه این که مصاحبه سی و سوم این پژوهش، نمونه به نقطه اشباع تئوریکال یا اشباع نظری رسانیده است و جمع‌آوری مصاحبه به اتمام رسید. نتایج حاصل از داده‌های کیفی گردآوری شده با استفاده از ابزار مصاحبه، از نکات کلیدی کدگذاری باز، مفاهیم انتزاعی و سپس مقولات انتزاعی‌تر ساخته می‌شوند. از طریق روش استقرایی و رسیدن از جزء به کل، تعداد ۱۲۶ کد باز از میان ۶۷۳ مفهوم شناسایی شده است. نتایج حاصل از کدگذاری محوری ۱۲۶ کد اولیه در قالب ۱۸ مقوله دسته‌بندی شده‌است. هر کدام از مقولات، از یک یا چند مفهوم تشکیل شده‌اند که آن مفاهیم در واقع بیانگر ویژگی‌ها، شرایط و یا وضعیت موجود و یا مطلوب مقوله مورد نظر می‌باشند. پس از شناسایی مقولات توسط کدگذاری محوری با استفاده از فراوانی کدهای داده شده به مقولات، اهمیت آن‌ها مشخص شد. کدگذاری انتخابی، فرایند یکپارچه سازی و تصفیه‌ی نظریه است (۳۲). در نهایت مجدداً از اساتید مجرب در خصوص تدوین مدل و مقولات آن اعلام نظر گردید و اصلاحات لازم انجام شد. خروجی نرم‌افزار در زمینه فراوانی کدهای داده شده به مقولات به تفکیک در نمودار ذیل و در جدول شماره پنج آورده شده است.

مدل نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی



نمودار شماره ۱- فراوانی کدگذاری مقولات مدل نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی

طبق نمودار یک، مقوله پایش و مانیتورینگ فرآیندهای آموزش با تعداد ۱۳۴ تکرار کد و ۱۹/۹٪ در رتبه اول است طراحی هوشمند برنامه‌ریزی آموزش با تعداد کد ۱۲۷ و ۱۸/۹٪ در رتبه دوم است و مقوله نظارت و ارزیابی مؤثر با ۸۵ کد و ۱۲/۶٪ در رتبه سوم قرار دارد.

پایایی مدل

به‌منظور سنجش پایایی مدل طراحی شده از شاخص کاپا^۱ استفاده شده است (۳۴). بدین طریق که شخص دیگری (از نخبگان این رشته) بدون اطلاع از نحوه ادغام کدها و مفاهیم ایجاد شده توسط محقق، اقدام به دسته‌بندی کدها در مفاهیم کرده است. سپس مفاهیم ارائه شده توسط محقق با مفاهیم ارائه شده توسط این فرد مقایسه شده است. در نهایت با توجه به تعداد مفاهیم ایجاد شده مشابه و مفاهیم ایجاد شده متفاوت، شاخص کاپا محاسبه شده است. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، محقق ۱۸ مفهوم و فرد دیگر ۱۵ مفهوم ایجاد کرده‌اند که از این تعداد ۱۴ مفهوم مشترک هستند.

جدول شماره ۳- وضعیت تبدیل کدها به مفاهیم توسط محقق و فرد دیگر

		نظر محقق		
		بله	خیر	مجموع
نظر فرد دیگر	بله	A=۱۴	B=۱	۱۵
	خیر	C=۴	D=۰	۴
مجموع		۱۸	۱	۱۹

جدول شماره ۴- وضعیت شاخص کاپا

وضعیت توافق	مقدار عددی شاخص کاپا
ضعیف	کمتر از صفر
بی‌اهمیت	۰-۰/۲
متوسط	۰/۲۱-۰/۴۰
مناسب	۰/۴۱-۰/۶۰
معتبر	۰/۶۱-۰/۸۰
عالی	۰/۸۱- ۱/۰۰

^۱. kappa

$$\begin{aligned} \text{مشاهده شده} &= \frac{A+D}{N} = \frac{14}{19} = 0.736 \\ \text{توافقات شانسی} &= \frac{A+B}{N} \times \frac{A+C}{N} \times \frac{C+D}{N} \times \frac{B+D}{N} = \frac{15}{19} \times \frac{18}{19} \times \frac{4}{19} \times \frac{1}{19} = 0.0081 \\ K &= \frac{\text{توافقات مشاهده شده} - \text{توافقات شانسی}}{\text{توافقات شانسی} - 1} = \frac{0.736 - 0.0081}{1 - 0.0081} = 0.733 \end{aligned}$$

همان‌طور که دیده می‌شود مقدار شاخص کاپا برابر با ۰/۷۳۳ محاسبه شد که با توجه به جدول شماره ۴ در سطح توافق معتبر قرار گرفته است. در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش مبنی بر ارائه مدل مفهومی برای نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی، پس از شناسایی مقوله محوری و ربط دادن سایر مقوله‌ها در قالب پارادایم سیستماتیک نظریه برخاسته از داده‌ها، به پالایش الگوی طراحی شده و پروراندن عوامل اصلی اقدام و مدل نهایی پژوهش به شرح ذیل و در شکل یک، به دست آمد: در این پژوهش، مقوله اصلی و پدیده اصلی هسته فرآیند مورد مطالعه مدل جامع نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی بر اساس استانداردها و مدل‌های تعالی آموزش است. مقوله محوری، همان پدیده اصلی مورد نظر این پژوهش که اساس و محور فرایندی است که تمام مقوله‌های اصلی دیگر به آن ربط داده شده‌اند و با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان از عوامل تأثیرگذار بر این پدیده و راهبردهایی برآمده از آن و در ادامه پیامدهای و نتایج حاصل از این راهبردها سخن گفت.

شرایط علی، شامل مواردی از مقولات است که مستقیماً بر پدیده محوری تأثیرگذار است یا به‌گونه‌ای ایجادکننده و توسعه‌دهنده این پدیده هستند که اغلب می‌توان با نگاهی منظم به داده‌ها و بازبینی حوادث آن‌ها را پیدا کرد. در این پژوهش بر روی بعد پایش و مانیتورینگ فرآیندهای آموزش، ضرورت توجه به توسعه همه جانبه ذی‌نفعان (فردی، تخصصی و حرفه‌ای)، اولویت دادن به اهداف کمی و گواهینامه‌ی آموزش، کافی نبودن کیفیت آموزش (ضعف در تغییر پارادایم آموزش به یادگیری) و نیاز به بازنگری شناسنامه آموزش موجود مشاغل اختصاصی، تأکید شده است. تعدادی از مشارکت‌کنندگان، توجه به وضعیت کمی را اولویت سازمان دانسته‌اند و ضرورت بازنگری در وضعیت موجود آموزش اعم از کمیت، کیفیت، شناسنامه موجود آموزشی برای ارتقای سطح یادگیری بیان داشته‌اند.

شرایط زمینه‌ای، به‌طور کلی عوامل خاصی هستند که سازمان‌ها نمی‌توانند آن‌ها را کنترل کنند اما راهبردهای ما از آن بستر متأثر هستند. در رابطه با این عوامل طی مصاحبه‌های انجام‌شده اکثریت قریب اتفاق به فرهنگ سازمانی، فرهنگ یادگیری در سازمان و عوامل فراسازمانی؛ مسائل مالی فراگیران اشاره کردند و از آن جمله می‌توان به اعتقاد و نگرش اکثریت مشارکت‌کنندگان به تأثیر آموزش بر کار،

فرهنگ سازی آموزش در سازمان و تمایل به تغییر شغل را بیان نمود که نشان می‌دهد چگونه این عوامل راهبردهای اتخاذ شده ما را تسهیل می‌کنند.

راهبردها همان اقداماتی هستند که در پاسخ به مقوله یا پدیده محوری ارائه می‌شوند، به شکل هدفمندی انتخاب شده و با استفاده از آن‌ها می‌توان به پدیده محوری جامه عمل پوشاند. در این پژوهش مشارکت‌کنندگان به بعد توسعه شایستگی، نظارت و ارزیابی مؤثر، نیازسنجی دقیق، رعایت استانداردهای آموزشی در محتوا و حرفه‌ای‌گرایی، به عنوان راهبردها بیش از سایر مقولات اشاره نمودند. شرایط مداخله‌گر که به تعدیل شرایط علی می‌پردازد و بر راهبردها تأثیر می‌گذارد، طی مصاحبه‌های انجام شده، بر سیاست گذاری توسعه منابع انسانی (در جهت افزایش نرخ بازگشت سرمایه در آموزش) و قوانین و اسناد بالادستی تأکید شده است.

پیامدها و نتایج، از اتخاذ راهبردهایی نشأت می‌گیرد که در حالت موفقیت‌آمیز، تحقق آن‌ها موجب تحقق مقوله محوری می‌شود. به‌عنوان نتیجه مصاحبه‌شوندگان این پژوهش، بر طراحی هوشمند فرآیند آموزش و ایجاد انگیزش در فراگیران اشاره کرده‌اند.

جدول شماره ۵ - فراوانی کدگذاری‌ها

تکرار	کدهای باز	مقوله	تکرار	کدهای باز	مقوله
۱	مشکلات اجرایی آموزش	پایش و مانیتورینگ فرآیندهای آموزش	۱	افت آموزش بصورت کلی	ضرورت توجه به توسعه همه جانبه ذی- نفعان(فردی)، تخصصی، حرفه‌ای)
۴	بیشتر در قسمت اجرا مشکل دارد		۱۴	ضعیف بودن آموزش موجود	
۴	کم توجهی به سطوح مشاغل	پایش و مانیتورینگ فرآیندهای آموزش	۱۱	وضعیت آموزش از نظر کمی بدنیست.	اولویت دادن به اهداف کمی و گواهینامه آموزشی
۱	به روزنبو دن روش‌ها		۱۲	پرکردن ساعات آموزشی بعنوان هدف	
۶	ضعف در آموزش‌ها ی غیر حضوری		۱	کیفیت لازم را ندارد	کافی نبودن کیفیت آموزش(ضعف در تغییر پارادیم
۹	مجرب نبودن اساتید		۷	کیفی نیست	
۹	جالب نبودن موضوع آموزش		۴	تخصصی نیست	

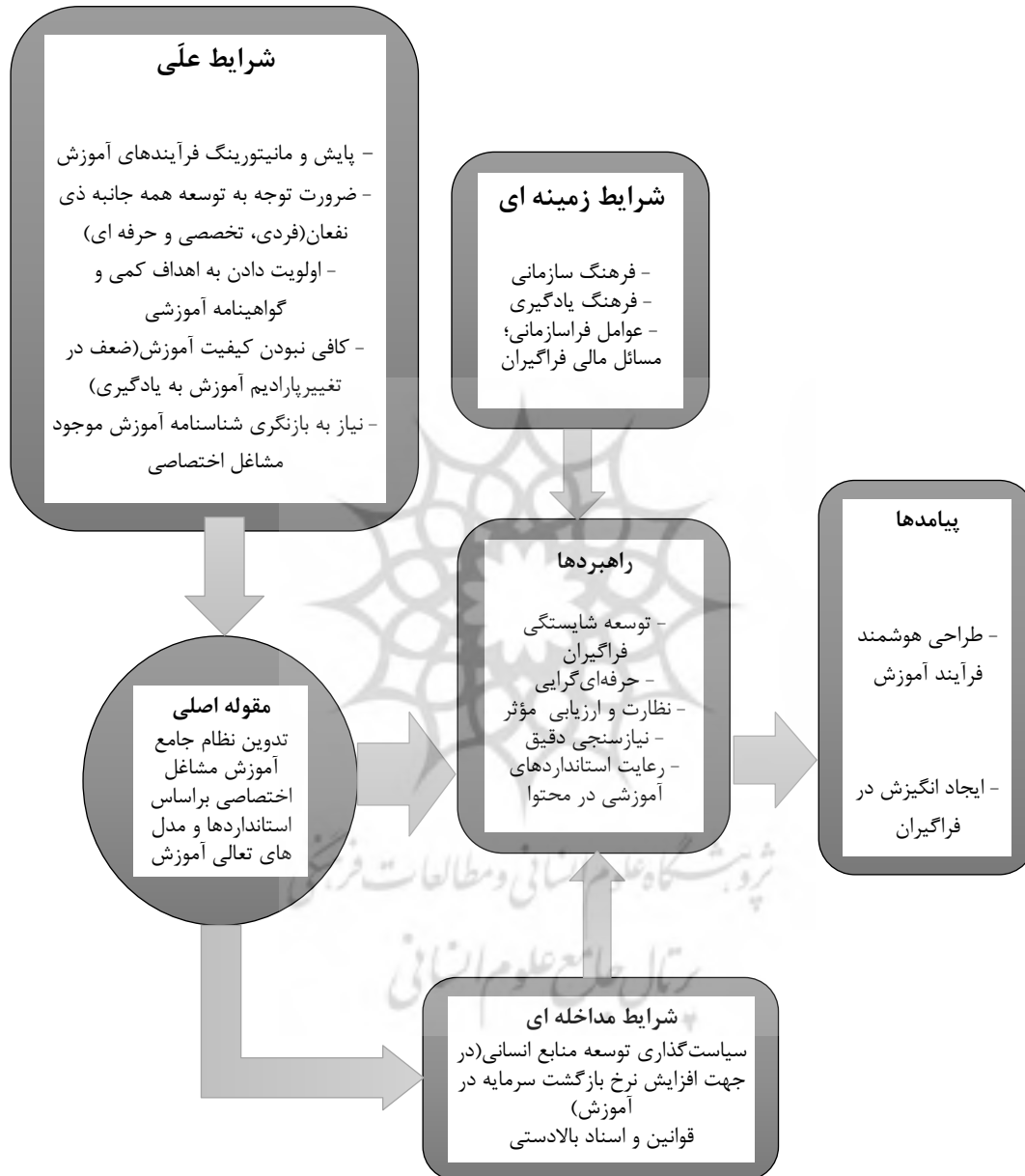
۳	نبود ارتباط بین آموزش با تحصیلات		۱۵	کاربردی نیست	آموزش به یادگیری
۱۴	مشارکت کم در ساعت غیراداری		۳	تعیین شرح وظایف	حرفه‌ای-گرایی
۳	فاصله میان برنامه و اجرا		۲	شفاف شدن شرح وظایف	
۲	اعتبار اندک		۱	واقعی تر شدن نیازسنجی	نیازسنجی دقیق
۴	برنامه ابلاغی از ستاد واضح نیست		۵	هدفمند شدن نیازسنجی آموزش	
۳	نیاز به مهارت در انجام وظایف		۵	برگزاری آموزش بر مبنای نیاز	
۱	کافی نبودن آگاهی و شناخت لازم		۳	نیازسنجی بر اساس وظایف سازمان	
۱۱	کافی نبودن اطلاعات		۱	در محتوای آموزش نقد است	رعایت استانداردهای
۱	مشکلات ساختاری		۸	آموزش‌ها کارشناسی شده نیست	آموزشی در محتوا
۵	تاثیری در ارتقا ندارد		۱	تغییر عناوین شناسنامه آموزش	نیاز به بازنگری شناسنامه آموزش
۵	متناسب با ساختار سازمان نیست		۹	نیاز به بازنگری است	موجود مشاغل اختصاصی
۲	کم تجربگی مدیران		۶	تفکیک برای نیروهای درون سازمان و بیرون از سازمان	
۷	سازمان با توسعه جامعه توسعه نیافته است		۶	برخی دوره‌ها نیاز امروز نیست	
۲	سازمان هیچ وقت بر اساس عرضه و تقاضا نرفته است		۳	فقط تئوری نباشد	
۱	به کارگیری نیروهای برون سازمانی		۴	مبنا شرح وظایف اصلی باشد	
۱	مشکلات نیروی انسانی		۳	در فرایند زمانی قرار گیرند	
۷	پایین بودن انگیزه آموزش در کارکنان		۷	نیاز مشاغل نیست	
۵	نداشتن نیروی متخصص		۶	عناوین دانشگاهی است	

۲	کم بودن تعهد به تشکیلات اداری		۲	مشاغل زیر مجموعه تفکیک شود	
۱	مشکلات آموزشی وظایف		۱	سیاست های کلان نیاز است	سیاست- گذاری
۸	مشکلات آموزشی کارکنان در انجام وظیفه		۸	برگزاری آموزش در ساعت اداری	توسعه منابع انسانی (در جهت نرخ بازگشت سرمایه در بخش آموزش)
۱	تجربیات سینه به سینه منتقل شده است		۲	توجه به دوره های حضوری	
۱۱	تاثیر نداشتن آموزش در انجام وظایف		۳	اجباری شدن آموزش- های تخصصی	
۴	ایجاد انگیزه در نیروی انسانی		۴	استخدام کارمند مناسب کار	
۳	ارتقا از طریق آموزش		۸	اهمیت به نیروهای انسانی سازمان	
۱	شایسته‌گزینی در پست ها	ایجاد انگیزش در فراگیران	۶	هزینه‌کردن برای آموزش	توسعه شایستگی فراگیران
۳	تخصصی شدن انتصاب‌ها		۸	جذب نیرو های متخصص از ابتدا	
۹	سلسله مراتبی شدن پست‌ها		۳	مرتبط بودن پیشینه نیرو قبل از آموزش	
۴	انتصاب نیروهای سازمانی در پست‌ها		۲	جانشین پروری در سازمان	
۱	تمایل به تغییر در شغل	فرهنگ یادگیری	۱	فراخوان برای پست‌ها	
۴	فرهنگ‌سازی آموزش		۱	تناسب آموزش با اهداف سازمان	توسعه شایستگی فراگیران
۱	مسایل مالی کارمند	عوامل فراسازمانی؛ فراگیران؛ مسائل مالی	۶	به درد مجموعه بخورد	
۱	وضعیت اقتصادی فراگیران		۱	تناسب آموزش با افراد در مشاغل	
۱	ارزیابی دوره‌های آموزش	نظارت و ارزیابی	۷	تناسب آموزش با مشاغل اختصاصی	

۶	انجام آسیب شناسی	مؤثر آموزش	۱۱	تناسب آموزش با عملکرد	
۳	بازخورد سازمان از آموزش		۲۰	تناسب آموزش با شغل فرد	
۲۰	ارزیابی دوره‌های آموزش نامناسب در محیط کار		۵	تناسب آموزش با سطوح	
۱۶	ارزیابی دوره‌های آموزشی مناسب در محیط کار		۱	راهبردهای آموزش مؤثر	طراحی هدفمند فرآیند آموزش
۱	ارزشیابی فردی		۸	اهمیت به برنامه‌ریزی در آموزش	
۶	تاثیر کمی آموزش در ارزشیابی فردی		۱۱	استفاده از اساتید مجرب و آشنا به سازمان	
۲	رفع مشکلات کنترل و نظارت وظایف شغلی		۴	استفاده از روش‌های عملی در آموزش	
۳	آموزش منابع انسانی برای نظارت		۷	کاربردی بودن آموزش	
۵	نیاز به وحدت‌رویه از ستاد برای نظارت		۲۱	تخصصی شدن آموزش	
۶	انجام نظارت از ستاد		۲	استفاده از خدمات الکترونیکی در آموزش	
۸	تعیین شاخص نظارت		۱	مناسب بودن زمان و شرایط در آموزش	
۴	نیاز به منابع انسانی متخصص		۷	جدید شدن موضوعات در آموزش	
۴	استفاده از ابزار علمی برای نظارت		۶	استمرار و تداوم آموزش	
۱	تدوین نظام جامع آموزش	۸	باید کیفی محور باشد		
۲	نظام محور بودن در نظام آموزشی	نظام جامع آموزش براساس استانداردها و مدل‌های تعالی آموزش	۴	توجه به دوره‌های مهارتی	
۱	آموزش مهم و ضروری است	فرهنگ سازمانی	۸	توجه به آموزش در کنار تجربه	
۳۰	آموزش برای انجام وظیفه بهتر		۶	توجه به مخاطب در هر	

		آموزش	
۲۱	ضرورت حضور کارکنان در دوره‌های آموزشی	۳	متون آموزشی استاندارد باشند
۱	توجه به قانون سقف آموزش برای کارمندان	۳	تناسب آموزش در هر سطح با مخاطبان
۳	رعایت ساعت تعیین شده آموزش برای کارمندان	۱	توجه به مطالبات سطوح متفاوت
۱۸ مقوله		۱	ارتقای سطح دانش و تخصص
۱۲۶ مؤلفه		۱۹	برگزاری آموزش و کارگاه
۶۷۳ مفهوم		۴	مدیریت دانش
		۲	برگزاری جلسات توجیهی
		در مجموع	





شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش به شیوه سیستماتیک استراوس و کوربین منبع: (یافته‌های نگارندگان)

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش، نتایج و پیامدهای مدل مفهومی در سازمان نظارتی چگونه خواهد بود؟ با توجه به بررسی‌های به‌عمل‌آمده در مدل مفهومی پژوهش، ۲ مقوله مربوط به پیامدها و نتایج به شرح ذیل می‌باشند:

مقوله طراحی هوشمند فرآیند آموزش: بر اساس نتایج شامل ۲۱ کدباز می‌باشد. شاخص‌های تخصصی شدن آموزش و برگزاری آموزش و کارگاه با ۱۶ کد تخصیص یافته بیشترین تکرار را در میان سایر شاخص‌های این مقوله دارا است (جدول ۶).

مقوله ایجاد انگیزش در فراگیران: همان‌طور که در جدول زیر دیده می‌شود شامل ۶ کدباز است. همچنین مشاهده می‌شود شاخص سلسله مراتبی شدن پست‌ها با ۷ کد تخصیص یافته بیشترین تکرار را در میان سایر شاخص‌های این مقوله دارا است (جدول ۶).

جدول ۶ شماره - فراوانی کدگذاری مقولات پیامدها و نتایج مدل نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی

سازمان نظارتی: طراحی هوشمند فرآیند آموزش و ایجاد انگیزش در فراگیران

Code System	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
مدل نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی																										
طراحی هوشمند فرآیند آموزش																										
راهبردهای آموزش موثر																										
اهمیت به برنامه ریزی در آموزش																										
استفاده از اسناد مجرب و آشنا به سازمان																										
استفاده از روش‌های عملی در آموزش																										
کاربردی بودن آموزش																										
تخصصی شدن آموزش																										
استفاده از خدمات الکترونیکی در آموزش																										
مناسب بودن زمان و شرایط در آموزش																										
جدید شدن موضوعات در آموزش																										
استمرار و تداوم آموزش																										
باید کیفی محور باشد																										
توجه به دوره‌های مهارتی																										
توجه به آموزش در کنار تجربه																										
توجه به مخاطب در هر آموزش																										
متون آموزشی استاندارد باشند																										
تناسب آموزش در هر سطح با مخاطبان																										
توجه به مطالبات سطوح متفاوت																										
ارتقای سطح دانش و تخصص																										
برگزاری آموزش و کارگاه																										
مدیریت دانش																										
برگزاری جلسات توجیهی																										
ایجاد انگیزش در فراگیران																										
ایجاد انگیزه در نیروی انسانی																										
ارتقا از طریق آموزش																										
شایسته‌گزینی در پست‌ها																										
تخصصی شدن انتصاب‌ها																										
سلسله مراتبی شدن پست‌ها																										
انتصاب نیروهای سازمانی در پست‌ها																										
SUM																										

در همین زمینه می‌توان با توجه به بررسی‌های انجام شده در بین نظریه‌های مرتبط با این موضوع، به دیدگاه تخصصی کافمن و هرمن (۱۴) اشاره کرد. آن‌ها در تعریف برنامه‌ریزی آموزشی استراتژیک، آینده بهتر و تلاش در به‌وجود آوردن آن را بیان کرده

- و سه زمینه برای آن در نظر گرفته‌اند که با توجه به مطالعات انجام‌شده، مقولات حاصل از مدل مفهومی پژوهش با هر یک از زمینه‌ها به شرح ذیل آورده شده است.
- بازاندیشی نظام آموزشی: این زمینه شامل: دورنگری، تعیین سطح، برنامه‌ریزی و نتایج، گردآوری داده‌ها، شناسایی باورها، پنداره‌ها، مأموریت‌ها و نیازسنجی است و مقولات در این زمینه: پایش و مانیتورینگ فرآیند آموزش، نیازسنجی دقیق، فرهنگ‌سازمانی و فرهنگ‌یادگیری است.
 - بازسازی ساختارهای نظام آموزشی: این زمینه شامل: برنامه‌ریزی توافق جمعی، سیاست‌گذاری و شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها است و مقولات مرتبط با آن؛ توسعه شایستگی، حرفه‌ای‌گرایی، نیازسنجی دقیق، توسعه منابع انسانی (در جهت افزایش بازگشت نرخ سرمایه به بخش آموزش)، می‌باشد.
 - بازآفرینی نظام آموزشی: در این زمینه اجرا و ارزشیابی، مدیریت استراتژیک، ارزیابی تکوینی و ارزیابی پایانی قرار دارد و مقولات مرتبط با آن شامل مقوله: طراحی هوشمند فرآیند آموزش و ایجاد انگیزش در فراگیران می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های گروسمن و سالاس^۱ (۳۵) مبنی بر ضروری دانستن نظامی جامع و مدون برای آموزش‌های سازمانی، می‌باشد و بیان کرده‌اند: کارکنان سازمان که از آموزش لازم برخوردار نباشند، موجب بروز اشتباهات، خسارات و آسیب‌هایی می‌شوند که برای سازمان بسیار پرهزینه است. لذا برای جلوگیری از اشتباهات جبران‌ناپذیر طرح جامع آموزش موردنیاز است. بر همین اساس در پژوهش حاضر باهدف ارائه مدل نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی برای سازمان نظارتی، تلاش شد تا مدل مفهومی مناسبی متأثر از عوامل مؤثر بر نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی ارائه شود. مدل مفهومی حاصل از پژوهش کیفی و براساس روش نظریه برخاسته از داده‌های استراوس و کوربین در سال ۱۹۹۰ بوده و در آن مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی، انجام و شامل ۶۷۳ مفهوم، ۱۲۶ مؤلفه و ۱۸ مقوله است.

نتایج کدگذاری مصاحبه‌ها و تجزیه و تحلیل یافته‌های بخش کیفی حاکی از آن است که مقولات علی در مدل مفهومی نظام جامع آموزش برای مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی، شامل: پایش و مانیتورینگ فرآیند آموزش، توجه به توسعه همه جانبه ذینفعان (فردی، تخصصی و حرفه‌ای)، اولویت داشتن اهداف

^۱. Grossman & Salas

کمی و گواهینامه های آموزشی، کافی نبودن کیفیت آموزش و نیاز به بازنگری در شناسنامه آموزشی مشاغل اختصاصی کارکنان سازمان است که با برنامه ریزی و مدیریت آموزشی دوره های آموزشی، روند آموزش کارکنان بهبود خواهد یافت. البته شرایط زمینه ای با مقولات: فرهنگ سازمانی، فرهنگ یادگیری و عوامل فراسازمانی، مسائل مالی فراگیران نیز در شرایط موجود تأثیرگذار هستند. اذعان به ضرورت برگزاری آموزش برای کارکنان، همچنین میزان اعتبارات در نظر گرفته شده برای برگزاری آموزش ها، انتقال آموزش و به ویژه عوامل فرهنگی آموزش پذیری کارکنان از موارد زمینه ای مؤثر در این مدل مفهومی است. مقولات در شرایط مداخله گر شامل: سیاست گذاری توسعه منابع انسانی در جهت افزایش بازگشت سرمایه در بخش آموزش و حرفه ای گرایی فراگیران است و سیاست گذاری در نحوه ارتقای دانشی کارکنان و بازنگری در شرح وظایف برخی مشاغل در سازمان بر پدیده محوری که همان ارائه مدل مفهومی است تأثیر می گذارد. مقولات راهبردها در این مدل مفهومی شامل: نظارت و ارزیابی مؤثر، نیازسنجی دقیق، رعایت استانداردها در محتوای آموزشی و توسعه شایستگی فراگیران است. این مقولات در این مدل انجام نظارت و ارزشیابی تدریجی و تکمیلی از دوره های آموزشی، دقت در انجام نیازسنجی با توجه به شرایط کارکنان و تخصصی بودن مشاغل آن ها و توسعه شایستگی فراگیران با در نظر گرفتن اهداف توسعه فردی و سازمانی آن ها همچنین تهیه محتوای علمی و کاربردی برای دوره های آموزشی را شامل می شود. در نهایت پیامدهای این مدل شامل مقولات: ایجاد انگیزش در فراگیران و طراحی هوشمند فرآیند آموزش هستند. تدوین نظام جامع آموزشی برای کارکنان که چشم انداز روشنی را برای سازمان به همراه خواهد داشت در ارتقای سطح یادگیری فردی و سازمانی فراگیران با ایجاد انگیزه های آموزشی (مالی و معنوی) در بین کارکنان و داشتن برنامه ریزی هدفمند برای توسعه سازمان از پیامدهای مهم این مدل محسوب شود (شکل ۱). در بررسی های انجام شده و مقایسه مدل ارائه شده با سایر مدل های آموزشی، سه مقوله نیازسنجی، اجرا و ارزشیابی مشترک می باشند؛ اما مقولات توسعه شایستگی، حرفه ای گرایی و تدوین نظام جامع آموزش براساس استانداردها و مدل های تعالی آموزش، از موارد مهم مقولات مدل مفهومی پژوهش و متمایز با پژوهش های دیگر است. سایر مقولات حاصل نیز در برخی مدل های آموزشی مشترک می باشند. در نتیجه مدل مفهومی ارائه شده، می تواند در سازمان نظارتی مورد توجه قرار گیرد و در پویایی و توسعه منابع انسانی سازمان مؤثر واقع شود.

همچنین در پاسخ به سؤال دوم: نتایج و پیامدهای مدل مفهومی در سازمان نظارتی چگونه خواهد بود؟ نتایج پژوهش حاکی از آن است که طراحی هوشمند فرآیند آموزش و ایجاد انگیزش در فراگیران به عنوان نتایج و پیامدها در مدل مفهومی بیان شده است. به عبارتی در طراحی هوشمند فرآیند آموزش، شامل: تخصصی شدن آموزش، برگزاری کارگاه، استفاده از اساتید مجرب، استفاده از روش های عملی و متون استاندارد، برنامه ریزی علمی و ... می باشد. همچنین ایجاد انگیزش در فراگیران، با

استفاده از آموزش در جهت ارتقای آن‌ها برای رشد فردی، سازمانی و توسعه همه جانبه فراگیران و شاغلان سازمان نظارتی پیامد و نتیجه مدل مفهومی است.

منابع

1. Donna E E, Veronica M B, Crystal T T. Comprehensive Assessment for Teaching and Learning Centres: A Field-Tested Planning Model. *International Journal for Academic Development*. 2020; 25(4): 337-349.
2. Richard S. Graded Assessment Models for Competency-Based Training in Vocational Education and Training. *World Journal of Education*. 2020; 10(3): 106-112.
3. Darville R. Comparative Study of Strategies, Policies and Constraints. *Adult Education Quarterly*. 2018;68(4):348-72.
4. vanderSteen M, Twist mV, Frissen P. Learning from experience. 2016;35(1):105-25.
5. Pacheco R, Franzese C. Executive programs for Brazilian mid-career public managers Pitfalls and challenges. *Teaching Public Administration*. 2017;35(1):38-49.
6. Knassmüller M. Culture matters – the training of senior civil servants in Austria, Germany, the Netherlands and Switzerland. *Teaching Public Administration*. 2015;34(9):120-49.
7. Lochan D. Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment *Tourism Management*. 2015;46(1):419-30.
8. Mashayekh F. *New perspectives on educational planning*. Tehran: Samat.; 2015.
9. Saadat E. *Human resources management*. Tehran: Samat; 2007.
10. Abtahi H. *Training and improvement of human capital*. Tehran: Paivand; 2004.
11. Alwani M. *Public Management*. Tehran: Ney; 2009.
12. Salas E, Wilson K, Priest M, Guthrie J. *Design, Delivery, and Evaluation of Training system* 2006.
13. Mashayekh F. *UNESCO Advisory Group Educational planning process*. Tehran: School; 2008.
14. Kaufman R, Herman J. *Strategic plan in the educational system*. Tehran: Madrasa; 2006.
15. Hall A, Fagen R. *General systems theory and human communication*: Hayden Book company. Inc.; 1975.
16. Cortes F, Prezeworski A, Sprague J. *Systems analysis for social scientists*: New York: John Wiley & Sons; 1974.
17. Goldstein I, Ford J. *Training in organization*. rded, editor. New York: Mc Graw Hill; 2004.

18. Kopp T, Kinkel S, Schäfer T, Kieslinger B, Brown A. Measuring the impact of learning at the workplace on organizational performance. *International Journal of productivity and performance management*, emerald geoup publishing. 2020;69(7):1455-74.
19. Gasmzadeh Alishahi A, Razaghi M, Masoumi Kia F. The role of learning and organizational training atmosphere in job performance. *Quarterly Journal of Management on Organization Training*. 2020; 9 (1): 174-147.
20. Wahhabi F, Hossein Yavari H, Hassan Moradi H, Najafi A. Designing a comprehensive system of in-service training of professional police based on the law of employment of the police force of the Islamic Republic of Iran in the field of public order and security. *Quarterly Journal of Education in Law Enforcement Sciences*. 2019; 6 (22): 131-152.
21. Kalantari M, Baharestan J, Nadi M. Data analysis of the components of managerial behavior components in order to provide a model for the Iranian higher education system. *Quarterly Journal of Management on Organization Training*. 2019; 8 (1): 13-38.
22. Soleimani E, Amin Beidakhti A, Najafi M, Karami M. Develop a model for the formation of learning transfer to the workplace in human resource development programs. *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*. 2019; 13 (44): 37-51.
23. Mao C, Hu J. Study of Practices and Innovation of the Applied Personnel Training Model at Private Institutions of Higher Education. *Chinese Education & Society*. 2019; 52(1-2): 90-98.
24. Corey S, David M R. An Integrative Six-Domain Model of Employee Training and Development. *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*. 2019; 31(3): 25-46.
25. Chris Niyi A. Training Effectiveness in an Enterprise Resource Planning System Environment. *European Journal of Training and Development*. 2019; 43(5-6): 476-489.
26. Demirchi M, Hosseini R, Oladian M. Designing a model for empowering Sepah Bank employees based on organizational learning. *Journal of Human Resources Education and Development*. 2019:1-25.
27. Eralp B, Erhan G, Mutlu Tahsin U. A Comprehensive Model Covering Prospective Teachers' Technology Use: The Relationships among Self, Teaching and Learning Conceptions and Attitudes. *Technology, Pedagogy and Education*. 2018; 27(4): 399-416.
28. Bigdeli M, Davoodi R, Kamali N, Entesar Foumani G. Identify the dimensions and components of human resource improvement in education in order to provide a conceptual model. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*. 2018:75-101.
29. Pallai K, Gregor A. Assessment of effectiveness of public integrity training workshops for civil servants – A case study. *Teaching Public Administration*. 2016;34(3):247-269.
30. Amouzad M, Ghahremani M, Khorasani A, Faraskhah M. Study of staff training and development system in Iranian organizations (study of the current situation). *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*. 2015;7(1):25-73.
31. A B. Introduction to qualitative and mixed research methods. Tehran: Didar; 2015.

32. Strauss N, Corbin J. Principles of Qualitative Research Methodology: Basic Theory of Procedures and Methods. Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies; 1990 2014.
33. Azkia M, Jajarmi HI, Miandehi ZF. Applied research methods; Application of fundamental theory. Tehran: Kayhan Publishing Company; 2011.
34. L G. Epidemiology Tehran: Arjmand; 2014.
35. Grossman R, Salas E. The transfer of training: What really matters. International Journal of training and development. 2011;15(2):103-20.

