

Research Paper

Analysis of desirable indicators of a comprehensive education system dedicated jobs in the supervisory organization Using the mixed method

Masoomeh Bagheri¹, Fardin Batmani^{2*}, Fardin Abdollahi³

1. Ph.D Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

2. Assistant Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

3. Assistant Professor of Educational Sciences, Department of Educational Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

Received: 2020/12/26

Accepted: 2021/5/14

PP:17-30

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/JEDU.2022.26621.5318

Keywords:

Indicator

Model

Dedicated jobs

Education system

Optimal condition

Abstract

Introduction: The aim of this study was to investigate the indicators of the optimal status of the private job training system in the educational model of the supervisory organization.

research methodology: The research method used is descriptive and mixed in terms (a combination of qualitative and quantitative methods). The data collection tool is semi-structured in the qualitative part of the interview and 0.956 in the quantitative part of the researcher-made questionnaire with Cronbach's alpha. The statistical population in the qualitative part of professors and experts and in the quantitative part includes all people in the eleven specialized jobs of the supervisory organization with more than ten thousand people and qualitative sampling in a non-probabilistic and purposeful manner, is 33 people with whom Semi-structured interviews were conducted and in quantitative sampling using Morgan table, 369 people completed a questionnaire by cluster sampling in 16 provinces. For data analysis in the qualitative part of open, axial and selective coding and MAXQDA2018 software and for data analysis in the quantitative part, from SPSS22 and Smart PLS3 software and confirmatory factor analysis method, path analysis and structural equation modeling Used.

Findings: Six predictive categories in the desired situation include: organizational culture, development of learners' competence, human resource development policy, motivation of learners, intelligent design of the educational process and development of a comprehensive education system based on standards and models of educational excellence that have a significant correlation with each other

Conclusion: Based on the research findings, six categories have significant correlations and are in good condition.

Citation: Bagheri Masoomeh, Batmani Fardin, Abdollahi Fardin.(2021); Analysis of desirable indicators of a comprehensive education system dedicated jobs in the supervisory organization sing the mixed method. Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(1):17-30

Corresponding author: Fardin Batmani

Address: Assistant Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

Tell: 09188704434

Email: fbatmani@hotmail.com

Extended Abstract

Introduction:

One of the main and vital tasks in any organization is training for employees because of its importance in increasing efficiency, effectiveness and having skilled and capable employees. Therefore, the dynamics of any organization can be related to the growth and excellence of human resources in the organization, and as a result, nurture and strengthen the ability of human resources by creating investment opportunities for human beings. Some also believe that the results of employee empowerment based on learning are factors such as succession, meritocracy, familiarity with upstream documents, organizational innovation, accountability and increased productivity (Demirchi & et, ۲۰۱۹). Research results also indicate that there is a strong relationship between staff training and the quality of services provided by employees (Lochan, ۲۰۱۵). To this end, some organizations, by investing in the training of their employees, as the largest asset, focus on big goals (Banhwa & et, ۲۰۱۴).

Context:

In recent years, the subject of studies of many researchers and experts, due to the importance of improving the organization and staff, has been dedicated to the educational management and educational planning of organizations.

Goal:

The aim of this study was to investigate the indicators of the optimal status of the private job training system in the educational model of the supervisory organization.

Method:

This research is mixed in terms of development goal and method; It is a combination of qualitative and quantitative methods, and in the qualitative part of the systematic (regular) method, which is one of the methods of conducting research by the method of theory arising from the data of Strauss and Corbin in 1990, which uses open coding, axial coding and selective coding. The data collection tool was semi-structured in the qualitative method of interview and a researcher-made questionnaire in the quantitative method with a reliability of 0.95. In qualitative sampling, the theoretical purposeful method was used. The statistical population is professors and experts of specific occupations of the supervisory organization and the sample size is 33 people. In a small part of

the statistical population of the study, all employees working in specific jobs of the regulatory organization with more than 10,000 people. By cluster sampling in 16 provinces and based on Morgan table, 370 people were determined for the sample size. Finally, 369 questionnaires were used. In qualitative analysis, first the semantic concepts obtained from the interview after review and typing were entered into Max Kiuda software and three coding steps were implemented on them, respectively. To analyze the data in quantitative part, after completing and collecting questionnaires to analyze the data from statistical tests including: descriptive statistics such as dispersion and central indices along with graphs corresponding to frequency distribution tables and cumulative frequency in the inferential statistics section for inferential statistics. Hypotheses and obtaining the necessary values for statistical analysis First, the test of skewness and deviation was used to check the normality of the variables and path analysis and confirmatory factor analysis through partial least squares were used. Also, in a small part, SPS and Smart LS software have been used.

Findings:

In the study, the desirable indicators of the comprehensive system of training specific jobs of the supervisory organization include the categories: intelligent design of training process, organizational culture and development of learners' competence in terms of code replication and generality and learning codes are ranked first, second and third, respectively. Other include: human resource development policy, motivating learners and developing a comprehensive education system based on standards and models of educational excellence.

Results:

To determine the optimal status of the comprehensive education system in the specific occupations of the regulatory organization: ۳۱ questions were collected and their scores were divided into five categories: very good, good, average, poor and very poor. The results of the study show a significant correlation between the ۵ categories and their placement in good condition. Among the two categories, the development of a comprehensive education system based on the standards and models of educational excellence and organizational culture are in a very good situation.

مقاله پژوهشی

واکاوی شاخص‌های مطلوب نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی در سازمان نظارتی با بهره‌گیری از روش آمیخته

معصومه باقری^۱، فردین باتمانی^{۲*}، فردین عبداللهی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد سنج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنج، ایران.

۲. استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد سنج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنج، ایران.

۳. استادیار علوم تربیتی، گروه علوم تربیتی، واحد سنج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنج، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر باهدف واکاوی شاخص‌های وضعیت مطلوب نظام آموزش مشاغل اختصاصی در مدل آموزشی سازمان نظارتی انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش: روش تحقیق به کار گرفته شده توصیفی و از نظر نوع آمیخته (ترکیبی از روش‌های کیفی و کمی) است. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته با آلفای کرونباخ ۰/۹۵ است. جامعه آماری در بخش کیفی استادان و کارشناسان و در بخش کمی شامل تمامی افراد در مشاغل اختصاصی یازده‌گانه سازمان نظارتی با بیش از ده هزار نفر است و نمونه‌گیری کیفی به صورت غیر احتمالی و هدفمند، به تعداد ۳۳ نفر است که با آن‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته صورت گرفته است و در نمونه‌گیری کمی با استفاده از جدول مورگان ۳۶۹ نفر به تکمیل پرسشنامه با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای در ۱۶ استان، پرداخته‌اند. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در بخش کیفی از کدگذاری باز، محوری و گزینشی و نرم‌افزار Maxqda2018 و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات در بخش کمی، از دو نرم‌افزار SPSS22 و Smart PLS3 و روش تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها: شش مقوله پیش‌بین در وضعیت مطلوب شامل: فرهنگ‌سازمانی، توسعه شایستگی فراگیران، سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی، ایجاد انگیزش در فراگیران، طراحی هوشمند فرآیند آموزش و تدوین نظام جامع آموزش بر اساس استانداردها و مدل‌های تعالی آموزش است.

بحث و نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش، شش مقوله با یکدیگر همبستگی معنادار داشته و از وضعیت خوبی برخوردار هستند.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۲/۲۴

شماره صفحات: ۱۷-۳۰

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/JEDU.2022.26621.5318

واژه‌های کلیدی:

شاخص

مدل

مشاغل اختصاصی

نظام آموزش

وضعیت مطلوب

استناد: باقری معصومه، باتمانی فردین و عبداللهی فردین، (۱۴۰۱). واکاوی شاخص‌های مطلوب نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی در سازمان نظارتی با بهره‌گیری از روش آمیخته. دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۳ (۱): ۱۷-۳۰.

* نویسنده مسئول: فردین باتمانی

نشانی: استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد سنج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنج، ایران

تلفن: 09188704434

پست الکترونیکی: fbatmani@hotmail.com

مقدمه

در سال‌های اخیر موضوع مطالعات بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران، با توجه به اهمیت ارتقای سازمان و کارکنان، به مدیریت آموزشی و برنامه ریزی آموزشی سازمان‌ها، اختصاص یافته است (TylerG, FlorenceD, HunterW, Denys, MatthewD, Matt J & Rick,2020؛ Rchair, Kim & Kim ,2018؛ Mihardjo, Jermsttiparsert, Ahmed, Chankoson & Iqbal Hussain,2020؛ Chi, Leuty, Bullock Yowell & Dahlen ,۲۰۱۸؛ Hiedemann, Nasi & , 2017؛ Muya,Wekullo & Nafukho, ۲۰۱۸؛ Saporito؛ ۲۰۱۶؛ Van der steev, Van Twist & Frissen , ۲۰۱۴؛ Thomas ,۲۰۱۰؛ Chermark, Bodwell & Glick ,۲۰۱۰؛ Gedro).

در همین مورد (Golabi, 1990) بیان کرده است که از طریق تحقق فرآیند آموزش مستمر در ساخت و بافت درونی سازمان، به‌عنوان سیستمی پویا و پیش‌رونده، روح و جان تازه‌ای در کالبد سازمان دمیده می‌شود و با هماهنگی و تلفیق با سایر فعالیت‌های درونی سازمان مانند برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارگزینی، امور استخدامی، ارزشیابی، طبقه‌بندی مشاغل، حقوق و دستمزد، حفاظت و نگهداری نیروی انسانی و خدمات رفاهی و سایر فعالیت‌ها، موجب افزایش کارایی کمی و کیفی سازمان خواهد شد. آموزش و توسعه منابع انسانی علاوه بر آنکه آنان را در مسیر رشد و ترقی قرار می‌دهد، می‌تواند باعث فراهم شدن زمینه شکوفایی و خود برانگیختگی بیشتر آنان شود. یکی از وظایف اصلی و حیاتی در هر سازمان، آموزش برای کارکنان است چراکه یکی از مهم‌ترین عوامل در افزایش کارایی و کارآمدی سازمان، داشتن کارکنان ماهر و توانمند است که می‌توانند بر خروجی سازمان مؤثر باشند. البته بدیهی است که بی‌توجهی به امر آموزش کارکنان، سرنوشت و بنای سازمان را به خطر می‌اندازد و به پیروی از این مطلب، در کشورهای پیشرفته معمولاً نیروهای انسانی در سال یک‌بار در دوره‌های آموزشی شرکت می‌کنند. بنابراین می‌توان پویایی هر سازمان را در گرو توجه به رشد و تعالی نیروی انسانی سازمان دانست و این توجه به حاکمیت، روح متعالی را بر محیط کاری به وجود می‌آورد و در نتیجه پرورش و تقویت توانایی نیروهای انسانی را با ایجاد زمینه سرمایه‌گذاری روی انسان‌ها فراهم می‌کند. هم‌چنین نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که رابطه‌ای قوی بین آموزش کارکنان و کیفیت خدمات ارائه‌شده توسط کارکنان موردتحقیق وجود دارد (Lochan, 2015).

برخی از پژوهشگران نیز از کارکردهای مهم آموزش کارکنان که باعث تأثیر بر فرد و سازمان در ابعاد مختلف است به مواردی همچون؛ ارتقای در ابعاد فردی و سازمانی، تطبیق با شرایط سازمان، تکمیل آموخته‌های قبلی، ایجاد هماهنگی با شرایط جدید، افزایش قابلیت‌های عمومی، تغییر فرهنگ سازمانی، توسعه و بهسازی کارکنان اشاره کرده اند (Sabbaghian, 1993). هم‌چنین نتیجه آموزش کارکنان را آگاهی علمی، ارتقای سطح اطلاعات و دانش کارکنان، ارتقای قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان و سازمان، ارتقای سطح آگاهی اجتماعی کارکنان سازمان، توسعه مهارت و توانایی‌های انجام کار، بهبود عملکرد، به‌روز کردن اطلاعات کارکنان، ترفیع شغلی، آشنا کردن کارکنان جدید با هدف‌های سازمان، رشد شخصیت ارزش‌ها و اخلاقیات در میان کارکنان دانسته اند (Soltani, 1998). از طرفی (Shen, 2005) هدف آموزش را بهبود مهارت‌ها و رفتار کارکنان در جریان کار می‌داند. بنابراین تأثیر آموزش باید در نحوه انجام کار و نتایج آن مشهود باشد. در این زمینه دستیابی به اهداف مؤسسه و سازمان از نتایج آموزش اعلام شده است (Assadollah, 2005) که بر همین اساس، تلاش تمامی عوامل سازمان برای محقق شدن آن است. هم‌چنین برخی معتقدند از نتایج توانمندسازی کارکنان براساس یادگیری، عواملی مانند: جانشین پروری، شایسته‌سالاری، بهبودمستمر، آشنایی با اسناد بالادستی و کاربرد آن‌ها، مزیت رقابتی، نوآوری سازمانی، پاسخگویی، پویایی، چابکی و افزایش بهره‌وری خواهد بود (Demirchi & et, 2019). در همین راستا با استفاده از رویکرد بررسی چالش‌ها و آسیب‌های آموزشی، بیشترین چالش‌ها، نقاط قوت و فرصت‌های قابل بهبود در مقوله ساختار قرار گرفته و بیشترین انتظارات دست‌اندرکاران بخش آموزش از مراجع بالادست در درون سازمان بیان شده است (Mahmoudi Kouchaksarai, & et, 2015). به همین منظور برخی سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری بر آموزش کارکنان خود، به‌عنوان بزرگ‌ترین سرمایه، اهداف بزرگی را موردتوجه قرار می‌دهند و از این سرمایه‌گذاری به‌عنوان هزینه نام نمی‌برند (Banhwa & et, 2014).

البته به نظر می‌رسد این نوع سرمایه‌گذاری معمولاً کوتاه‌مدت نیست و برای سازمان مفید است. می‌توان بیان داشت ارتباط بین سرمایه‌گذاری بر آموزش با بهره‌وری سازمانی مثبت است (Sabrakesh & et, 2013). دراکر (Drucker, 2000) اثربخشی آموزش را انجام دادن کار درست تعریف کرده است. هم‌چنین استفاده از عبارات کسب موفقیت، اصلاح رویه‌های مدیریت، تولید ایده‌های نو، تقویت ارزش‌ها در سازمان، تفکر گروهی، مشارکت و عباراتی همانند این‌ها، معادل اثربخشی در مدیریت به کار می‌روند. با توجه به مفاهیم مذکور، تعابیری به شرح زیر، برای اثربخشی آموزشی بیان شده است:

1 Doing the right things

- میزان محقق شدن اهداف آموزش و اهداف شغلی کارآموزان پس از گذراندن دوره‌های آموزشی

- تعیین میزان مطابقت رفتار کارآموزان با انتظارات از سوی مدیران و سرپرستان

- تعیین میزان اجرای درست کار موردنظر آموزش

- تعیین میزان مهارت‌های ایجادشده در اثر آموزش‌ها برای دستیابی به اهداف موردنظر (Soltani, 1999).

همچنین سه طریق زیر به‌منظور اثربخشی سازمان از برنامه‌های آموزشی در جهت طراحی و اجرای درست و مناسب، بیان شده است (Tharenou, 2006).

۱. تعهد و انگیزه کارکنان در سازمان با استفاده از آموزش افزایش می‌یابد.
۲. از طریق آموزش کارکنان، وظایف به‌صورت کارآمدتر و اثربخش‌تر انجام می‌شود.
۳. آموزش کارکنان به تحقق اهداف استراتژیک سازمان کمک خواهد کرد.

در مقاله‌ای آسیب‌شناسی نظام آموزش کارکنان دولت موردتوجه قرار گرفته است و مدل سه شاخکی را برای شناسایی آسیب‌های موجود در سه بعد ساختار، رفتار و زمینه به‌کاررفته است. نتایج بررسی این آسیب‌ها نشان داده است که علیرغم تلاش‌های بسیار در تهیه و اجرای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در کشور که به‌ظاهر موفقیت‌آمیز بوده، هزینه و زمان زیادی برای آن صرف شده و حتی موجب ایجاد انگیزه برای شرکت فراگیران در دوره‌های آموزش شده است، از کیفیت پایینی در درونداد و برون‌داد دوره‌ها، برخوردار بوده‌اند (Delavari, 2011). این مسئله حاکی از دریافت ورودی نامناسب و در نتیجه ارائه خروجی‌های ضعیف در جامعه است که تأکیدی بر اهمیت آسیب‌شناسی نظام آموزش کارکنان دارد. همچنین برخی (Pourasad, Ahmadi & Fatemy, 2021) بیان نمودند که مستند نبودن فرایندها، عدم حفظ تجارب سازمانی، عدم سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی، ارزیابی سطحی برنامه‌ها، عدم ارائه بازخورد پس از آموزش، ضعف در سیستم نیازسنجی آموزش کارکنان و در نهایت نبود سازوکاری جهت جانشین پروری در سازمان‌ها به‌عنوان آسیب‌های اصلی کارکرد آموزش کارکنان سازمان‌ها است. کانولی و همکاران (Connolly & et, 2017) نیز به جنبه‌های حکومت‌داری مناسب بر اساس برنامه‌های آموزشی مبتنی بر یک مدل حقوقی (یک پارادیم غربی) نیز اشاره کرده‌اند که بر تأثیر مثبت آموزش در اداره جامعه تأکید می‌کند. برخی برای کارآمدی نظام اداری به‌وسیله آموزش مدیران دولتی، نخست نظام آموزش مدیران دولتی را مورد آسیب‌شناسی قرار داده و سپس ارتباط بین چهار عامل اصلی نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی در نظام آموزش مدیران با اثربخشی سازمان را بررسی کرده‌اند (E Nova & 2005)، بنابراین برای خروجی مطلوب و اثربخشی آموزشی، نیاز به ارائه درونداد باکیفیت بالا و تعامل مناسب همه عناصر با یکدیگر است (E Nova & 2005). از این‌رو این پژوهش در پی آن بود تا شاخص‌های مطلوب نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی در مدل نظام جامع آموزشی سازمان نظارتی را واکاوی نماید. در بررسی‌های انجام‌شده تحقیقاتی با این موضوع و مشابه این موضوع، یافت نشد که می‌تواند حاکی از ضرورت انجام پژوهش باشد.

پیشینه پژوهشی

آدجار، اولآوری و ایمولا (Adejare, Olaore, Udofia & Emola, 2020) در پژوهشی با عنوان ناکارآمدی در بین کارکنان غیردانشگاهی (اداری) در مؤسسات عالی نیجریه؛ نقش آموزش و توسعه، آورده‌اند: تنها راه‌حل عدم کارایی در بین این کارکنان، ادغام آموزش مؤثر در مدیریت شغلی کارکنان و اتخاذ فرایند ارزیابی عملکرد کارمندان است.

مویا، واکولو و نافوخو (Muyia & et, 2018) در پژوهش خود با عنوان: توسعه استعدادها در اقتصادهای نوظهور از طریق ظرفیت‌سازی یادگیری و توسعه، بیان کرده‌اند که چگونه برنامه‌ریزی استراتژیک و ارائه آموزش باکیفیت، بهترین شکل مداخله برای افراد مورد مطالعه است و یادگیری نیاز به برنامه‌های آموزشی و آموزش باکیفیت طراحی شده، دارد.

امبلی و دوالی (Umble & Dooley, 2004) در مقاله‌ای با عنوان: برنامه‌ریزی برای توسعه منابع انسانی و برنامه‌های مداوم آموزش حرفه‌ای که از فن‌آوری‌های آموزشی استفاده می‌کنند؛ صدهایی که باید شنیده شوند، آورده‌اند: بسیاری از برنامه‌های توسعه منابع انسانی و آموزش مداوم حرفه‌ای که از فن‌آوری استفاده می‌کنند، فاقد کیفیت هستند و دلیل آن را ناپایداری طراحی برنامه دانسته‌اند. یافته‌های این مقاله بر این موضوع متمرکز است که مدل‌های برنامه‌ریزی که منافع ذی‌نفعان را پیش‌زمینه و متعادل می‌کنند، از یادگیری پشتیبانی کرده و از اجرا و پایداری پشتیبانی می‌کنند.

نتایج پژوهش سلیمانی، فتحی و اجارگاه، حسینی و حقانی (Soleimani, Fathi vajargah, Hosseini & Haghani, 2021) با عنوان فراترکیب کیفی چالش‌ها و موانع استفاده از گیمیفیکیشن در آموزش و توسعه کارکنان، چالش‌های اصلی شناسایی شده را شامل: پذیرش، پشتیبانی، طراحی، اجرا و نظارت و ارزیابی در جهت کاهش یا رفع چالش‌های شناسایی شده دوره‌های آموزشی بیان کرده‌اند.

شیربگی، نظری و نصیری نیا (Shibegi, Nazari & Nasirinia, 2021)، در مقاله‌ای با عنوان: ارزیابی راهبردهای توسعه منابع انسانی در فضای معماری تغییرات، برای ایجاد یک تغییر کلی در سازمان، به کارگیری فرآیند آن از طریق راهبردهای منابع انسانی را ضروری دانسته‌اند. قیصری، معظمی و سبحانی (Ghaisari, Moazami & Sobhani, 2021)، در مقاله خود با عنوان: شناسایی ابعاد مؤلفه‌ها و عوامل تأثیرگذار بهسازی منابع انسانی با توجه به رویکرد تحول‌گرا در سازمان آموزش و پرورش استان تهران، ۱۱ مؤلفه در ۲ بعد فردی و سازمانی را شامل مواردی همچون ارزیابی عملکرد، سیاست‌های حمایتی و... دانسته‌اند.

اتابکی، ایمانی گله پردردسری و ربیعی (Atabaki & et, 2015) در مقاله خود با عنوان: ارائه چارچوب استراتژیک آموزش و بهسازی سازمانی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، آورده‌اند: نه متغیر پیش‌بین شامل: عوامل قانونی، اقتصادی، ژنتیکی، اجتماعی، استراتژی آموزش، نگرش راهبردی به آموزش، نیازسنجی آموزش، مدیریت اجرایی آموزش، فرهنگ یادگیری و رشد، با متغیر ملاک یعنی آموزش و بهسازی استراتژیک در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، همبستگی معناداری وجود دارد. همچنین در ارائه چارچوب چهار مفهوم: محیط حاکم بر نظام آموزش و بهسازی، میزان ضرورت و نیاز به طراحی مدل استراتژیک آموزش و بهسازی، زیرساخت‌های نظام استراتژیک آموزش و بهسازی و ویژگی‌های نظام آموزش و بهسازی، در وزارت مذکور مورد توجه قرار گرفته است.

در مقاله پورکریمی و قاضی (Pourkarimi & Ghazei, 2012) با عنوان: نظام جامع آموزش: الگویی برای آموزش‌های تخصصی جمعیت هلال‌احمر، آسیب‌های موجود در فرآیند آموزش‌های تخصصی هلال‌احمر شامل: بی‌توجهی به نیازسنجی و نبود الگوی مدون در این زمینه، بی‌توجهی به سازوکارهای طراحی برنامه آموزشی، اجرای نامناسب دوره‌های آموزشی، عدم نظارت و ارزشیابی نظام‌مند دوره‌های آموزشی، بی‌توجهی به مکانیزم‌های انگیزشی در فرآیند آموزش، بیان شده است.

بر اساس آنچه بیان شد، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤالات بود که: چه شاخص‌هایی را می‌توان به‌عنوان شاخص وضعیت مطلوب نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی ارائه نمود؟ وضعیت شاخص‌های مطلوب آموزش در مدل نظام جامع آموزش سازمان نظارتی چگونه است؟

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف توسعه‌ای است و هدف در این پژوهش توسعه یک نظریه است، از روش پژوهش آمیخته که ترکیبی از روش کیفی و کمی است و در کیفی از شیوه سیستماتیک (منظم) که از شیوه‌های انجام تحقیق به روش نظریه برخاسته از داده‌های استراوس و کوربین^۱ در سال ۱۹۹۰ بوده و از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری^۲ و کدگذاری گزینشی^۳ انجام می‌شود، استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، در روش کیفی مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته و در روش کمی پرسشنامه محقق ساخته بوده و برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که پرسشنامه از نظر پایایی ۰/۹۵ بوده که در وضعیت مناسب است (ضریب آلفا بزرگ‌تر از ۰/۷۰ است).

برای نمونه‌گیری در بخش کیفی از روش هدفمند نظری و غیر احتمالی استفاده شد. به عبارتی در این نمونه‌گیری، منابعی 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. جامعه آماری اساتید و کارشناسان مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی و حجم نمونه به تعداد ۳۳ نفر است. ابزار پژوهش مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته است که در گردآوری داده‌ها به دلیل انعطاف‌پذیری در تنظیم سؤال‌ها بر اساس پاسخ‌های آزمودنی، استفاده شده است.

در بخش کمی جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شاغل در مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی با بیش از ۱۰۰۰۰ نفر تشکیل می‌دادند. برای انتخاب نمونه کمی از بین کارمندان مشاغل اختصاصی یازده‌گانه در سازمان نظارتی استفاده و به‌صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای در ۱۶ استان انجام شده است. همچنین حجم نمونه کمی: بر اساس جدول مورگان^۴ تعداد ۳۷۰ نفر برای حجم نمونه تعیین شده است که به تعداد بیش از ۶۰۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۴۰۰ پرسشنامه جمع‌آوری گردید و بعد از بررسی ۳۱ پرسشنامه به دلیل مخدوش بودن و کامل نبودن حذف شد و تعداد ۳۶۹ پرسشنامه به‌عنوان نمونه در بخش کمی مورد استفاده قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل کیفی در این پژوهش به این صورت بوده که ابتدا مفاهیم معنایی حاصل مصاحبه عمیق با مشارکت‌کنندگان، تایپ، ویرایش املائی و سپس وارد نرم‌افزار مکس کیودا گردید و به ترتیب سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی روی آن‌ها پیاده‌سازی شد. در

1 Strauss & Corbin

2 Open coding

3 Axial coding

4 Selective coding

5 Morgan

بخش داده‌های کمی، پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری شامل: آمارهای توصیفی و استنباطی جهت تجزیه و تحلیل نتایج استفاده شد. در قسمت آمارهای توصیفی از شاخص‌های پراکندگی و مرکزی به همراه نمودارهای متناسب با جداول توزیع فراوانی و فراوانی تجمعی و در بخش آمارهای استنباطی نیز جهت برآورد نتایج فرضیات و به دست آوردن مقادیر لازم برای تجزیه و تحلیل‌های آماری ابتدا از آزمون کجی و کشیدگی و انحراف جهت بررسی نرمال بودن متغیرها و از تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تأییدی از طریق حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. همچنین در بخش کمی از نرم‌افزارهای اسپس اس اس^۱ و اسمارت پی ال اس^۲ استفاده شده است.

یافته‌ها

رسیدن به کفایت و اشباع نظری، قطعاً پس از رعایت مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی 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 (Imani Jajarmi, Azkia, Hossein & Farzizadeh Mandaidi, 2011). در پژوهش حاضر نیز در مصاحبه سی‌ام داده‌ها تکرار شدند و کد اولیه‌ای ایجاد نشده است. ولی برای اطمینان محقق، سه 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 کدگذاری وضعیت مطلوب با ۳۰۳ مفهوم (کدگذاری باز)، ۵۱ مؤلفه (کدگذاری محوری) و ۶ مقوله دسته‌بندی شده است (نمودار ۴). در حقیقت انباشت دانش و شهود محقق، تقلیل همپوشانی در نرم‌افزار، نظر استادان مجرب و ابزار آماری جدید بر اساس مقیاس کدها، در فرآیند کدگذاری انتخابی به محقق کمک نموده است. در انتهای مرحله‌ی 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.

سؤال اول پژوهش، چه شاخص‌هایی را می‌توان به‌عنوان شاخص مطلوب نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی ارائه نمود؟ پس از شناسایی مقولات توسط کدگذاری محوری می‌توان با استفاده از فراوانی کدهای داده‌شده به مقولات، اهمیت آن‌ها را مشخص نمود. خروجی نرم‌افزار مربوط به فراوانی کدهای داده‌شده به مقولات به تفکیک هر یک از مصاحبه‌شوندگان در جداول و نمودارهای ذیل آورده شده است.



نمودار ۱- مقولات وضعیت مطلوب مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی



نمودار ۲- درصد فراوانی کدها به تفکیک شناسایی مقولات وضعیت مطلوب

1 SPSS
2 Smart PLS



نمودار ۳- درصد فراوانی سندها به تفکیک شناسایی مقولات وضعیت مطلوب

در بررسی انجام‌شده با توجه به نمودار ۳ مشاهده می‌گردد که از تعداد کل ۳۳ مصاحبه‌شونده، ۳۳ نفر معادل ۱۰۰ درصد به مقوله طراحی هوشمند فرآیند آموزش، اشاره داشته‌اند. همچنین مقوله طراحی هوشمند فرآیند آموزش، علاوه بر این که از نظر عمومیت و فراگیری در پاسخگویان در اولویت اول است در تعداد تکرار کدها (نمودار ۲)، نیز در رتبه اول قرار دارد که نشان از اهمیت این مقوله دارد. فرهنگ‌سازمانی و توسعه شایستگی فراگیران از نظر تکرار کدها، به ترتیب رتبه دوم و سوم را دارند. همچنین مقوله فرهنگ‌سازمانی و توسعه شایستگی فراگیران از نظر عمومیت و فراگیری کدها، به ترتیب، در رتبه دوم و سوم قرار گرفته‌اند. در روش پژوهش آمیخته بعد از انجام بخش کیفی به روش نظریه‌برخاسته از داده‌ها و روش اکتشافی، در بخش کمی، جمع‌آوری پرسشنامه محقق ساخته به تعداد ۳۶۹ نمونه بررسی و تجزیه و تحلیل شد.

سؤال دوم پژوهش: وضعیت شاخص‌های مطلوب آموزش در مدل نظام جامع آموزش سازمان نظارتی چگونه است؟ جهت تعیین وضعیت مطلوب نظام جامع آموزش در مشاغل اختصاصی سازمان، داده‌های ۳۱ سؤال جمع شد و امتیاز آن‌ها در پنج دسته به صورت زیر تقسیم‌بندی گردید.

جدول ۱- توزیع فراوانی وضعیت مطلوب در مدل نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی

وضعیت مطلوب	فراوانی	درصد
بسیار ضعیف	۸	۲/۲
ضعیف	۳۷	۱۰/۰
متوسط	۱۳۵	۳۶/۶
خوب	۱۴۸	۴۰/۱
بسیار خوب	۴۱	۱۱/۱
جمع کل	۳۶۹	۱۰۰

نتایج بررسی، نشان از قرار گرفتن مقولات وضعیت مطلوب، در وضعیت خوب دارد.

جدول ۲- توزیع فراوانی شاخص‌های وضعیت مطلوب مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی

مقوله :	فرهنگ سازمانی	توسعه شایستگی فراگیران	سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی	ایجاد انگیزش در فراگیران	طراحی هوشمند فرآیند آموزش	تدوین نظام جامع آموزش						
وضعیت	بسیار ضعیف	ضعیف	متوسط	خوب	بسیار خوب	جمع کل						
وضعیت	بسیار ضعیف	ضعیف	متوسط	خوب	بسیار خوب	جمع کل						
بسیار ضعیف	۸	۲/۲	۳۶	۹۸	۱۳	۳،۵	۷۷	۲۰/۹	۶	۱،۶	۴	۱/۱
ضعیف	۱۰	۲/۷	۹۵	۲۵،۷	۷۰	۱۹	۱۰۱	۲۷/۴	۲۹	۷،۹	۸	۲/۲
متوسط	۴۹	۱۳/۳	۱۶۸	۴۵،۵	۱۱۱	۳۰	۱۳۶	۳۶/۹	۷۴	۲۰	۵۷	۱۵/۴
خوب	۱۲۸	۳۴/۷	۴۹	۱۳،۳	۱۲۹	۳۵	۳۷	۱۰/۰	۱۴۲	۳۸،۵	۱۳۰	۳۵/۲

بسیار خوب	۱۷۴	۴۷/۲	۲۱	۵,۷	۴۶	۱۲,۵	۱۸	۴/۹	۱۱۸	۳۲	۱۷۰	۴۶/۱
جمع	۳۶۹	۱۰۰	۳۶۹	۱۰۰	۳۶۹	۱۰۰	۳۶۹	۱۰۰	۳۶۹	۱۰۰	۳۶۹	۱۰۰

در همین زمینه شش مقوله: تدوین نظام جامع آموزش بر اساس استانداردها و مدل‌های تعالی آموزش و فرهنگ‌سازمانی در وضعیت بسیار - خوب، سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی و طراحی هوشمند فرآیند آموزش در وضعیت خوب و ایجاد انگیزش در فراگیران و توسعه شایستگی فراگیران در وضعیت متوسط هستند.

جدول ۳- مقادیر پایایی و روایی مقوله‌های مدل نظام جامع مشاغل اختصاصی

ردیف	عنوان مقوله‌ها	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب	R ²	AVE
۱	فرهنگ‌سازمانی	۰/۸۸	۰/۹۲	۱/۰۰	۰/۷۹
۲	توسعه شایستگی فراگیران	۰/۷۰	۰/۸۳	۱/۰۰	۰/۵۲
۳	سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی	۰/۷۸	۰/۸۶	۱/۰۰	۰/۵۰
۴	ایجاد انگیزش در فراگیران	۰/۸۰	۰/۸۸	۱/۰۰	۰/۷۱
۵	طراحی هوشمند فرآیند آموزش	۰/۸۹	۰/۹۱	۱/۰۰	۰/۵۰
۶	تدوین نظام جامع آموزش بر اساس استانداردها و مدل‌های تعالی آموزش	۰/۸۹	۰/۹۳	۱/۰۰	۰/۸۲

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای همه مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۷ می‌باشد. همچنین مقادیر ضریب پایایی مرکب برای مقوله‌ها محاسبه شده و برای همه مقوله‌ها بیشتر از ۰/۸ می‌باشد بنابراین مقوله‌های مدل از پایایی مرکب لازم برخوردارند. همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقدار AVE برای مقوله‌ها بالاتر از ۰/۵ است بنابراین می‌توان گفت روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب می‌باشد. مقادیر ضریب تعیین (R²) نیز برای همه مقوله‌ها در سازمان در سطح بالا است.

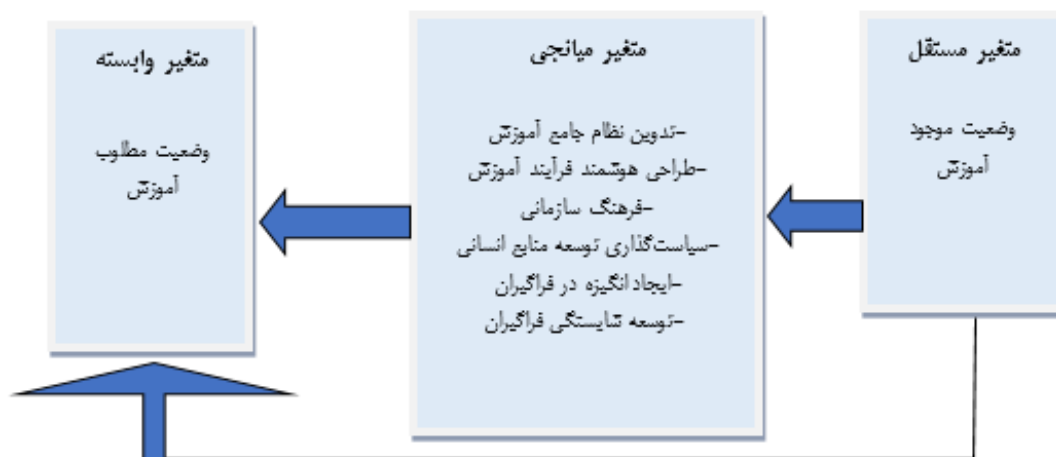
جدول ۴- ارزیابی شاخص‌های کیفیت مدل نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی

ردیف	عنوان مقوله‌ها	شاخص اشتراک	شاخص افزونگی
۱	فرهنگ‌سازمانی	۰/۵۶۵	۰/۱۱۰
۲	توسعه شایستگی فراگیران	۰/۲۴۳	۰/۲۹۸
۳	سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی	۰/۳۰۴	۰/۱۶۸
۴	ایجاد انگیزش در فراگیران	۰/۴۱۱	۰/۲۸۸
۵	طراحی هوشمند فرآیند آموزش	۰/۴۱۴	۰/۱۱۷
۶	تدوین نظام جامع آموزش بر اساس استانداردها و مدل‌های تعالی آموزش	۰/۵۹۵	۰/۱۰۲

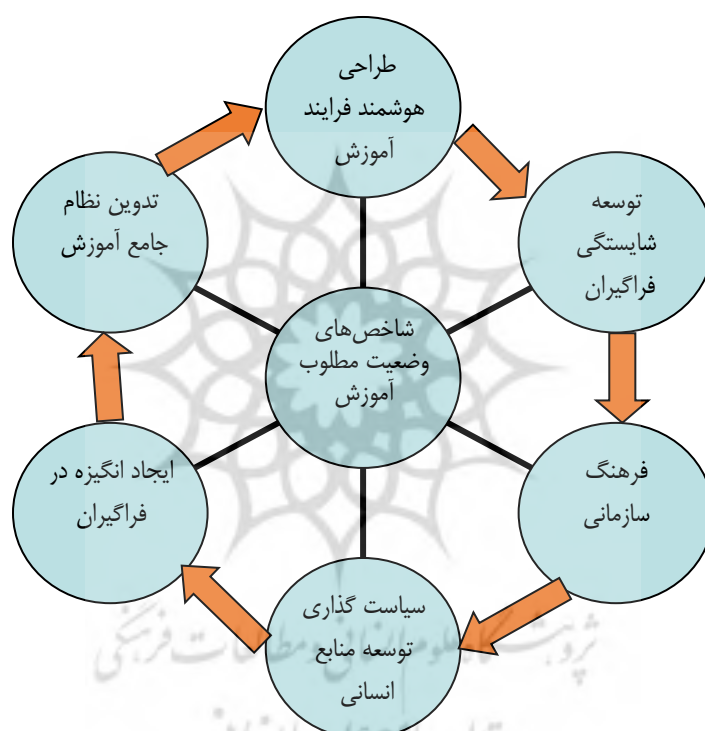
همان‌طور که از مقادیر موجود در جدول ۴، ملاحظه می‌شود، مقولات وضعیت مطلوب، کیفیت مناسب را دارد.

مدل نهایی تحقیق:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده‌های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق



شکل ۲- شاخص‌های وضعیت مطلوب آموزش در سازمان نظارتی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف واکاوی شاخص‌های مطلوب نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی در سازمان نظارتی انجام شد. در این پژوهش تلاش شد تا مقولات وضعیت مطلوب مشاغل اختصاصی در بخش کیفی بر اساس روش نظریه برخاسته از داده‌های Strauss & Corbin در سال ۱۹۹۰ با شش مقوله و ۵۱ مؤلفه از طریق مراحل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی، ایجاد شود و در بخش کمی از طریق تحلیل عاملی تأییدی، شاخص‌های وضعیت مطلوب در وضعیت خوب تأیید شد.

در پاسخ به سؤال اول پژوهش، چه شاخص‌هایی را می‌توان به‌عنوان شاخص وضعیت مطلوب نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی ارائه نمود؟ یافته‌های تحقیق این شاخص‌ها را شامل: شش مقوله فرهنگ‌سازمانی، سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی، ایجاد انگیزش در فراگیران، توسعه شایستگی فراگیران، تدوین نظام جامع آموزش بر اساس استانداردها و مدل‌های تعالی آموزش و طراحی هوشمند فرآیند آموزش بیان کرده است.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

- در همین راستا پیشنهاد می‌گردد، پژوهش دیگری با موضوع واکاوی شاخص‌های وضعیت مطلوب سایر مشاغل در این سازمان انجام شود.
- در طراحی هوشمند فرآیند آموزش برای برگزاری دوره‌های آموزش مشاغل اختصاصی بخش دولتی شاخص‌هایی مانند استمرار، اساتید مجرب، متون استاندارد، استفاده از خدمات الکترونیکی و ... مورد توجه قرار گیرند.
- در توسعه شایستگی فراگیران، اهداف مشاغل اختصاصی در نظر گرفته شوند.
- در سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی در جهت افزایش نرخ بازگشت سرمایه در آموزش، توجه به دوره‌های آموزش حضوری، اجباری شدن آموزش‌های تخصصی در مشاغل اختصاصی مورد توجه قرار گیرد.
- در جهت انسجام و یکپارچه‌سازی مشاغل اختصاصی بخش دولتی، تدوین نظام جامع آموزش بر اساس استانداردها و مدل‌های تعالی آموزش، مدل ارائه‌شده به کاررفته شود.
- در ایجاد انگیزش فراگیران، گذراندن آموزش‌ها در ارتقای کارکنان در ابعاد متفاوت لحاظ شود.
- دوره‌های آموزشی برای مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی به صورت کاربردی و بر اساس توسعه شایستگی فراگیران، برنامه‌ریزی شود.

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق شاخص‌های مطلوب نظام جامع آموزش مشاغل اختصاصی سازمان نظارتی را شامل شش مقوله: فرهنگ‌سازمانی، سیاست‌گذاری توسعه منابع انسانی، ایجاد انگیزش در فراگیران، توسعه شایستگی فراگیران، تدوین نظام جامع آموزش بر اساس استانداردها و مدل‌های تعالی آموزش و طراحی هوشمند فرآیند آموزش دانسته است که داری همبستگی معنادار و در وضعیت خوب می‌باشند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در تمام مراحل انجام تحقیق و تهیه گزارش پژوهش، اصول اخلاقی پژوهش از جمله: رعایت کامل حقوق شرکت‌کنندگان، صداقت امانت‌داری علمی، حقیقت‌جویی و... به طور کامل رعایت شده است.

حامی مالی

این پژوهش حمایت مالی نداشته است.

مشارکت نویسندگان

معصومه باقری، فردین باتمانی (نویسنده مسئول)، فردین عبداللهی

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. AdejareB, O., OlaoreG, O., UdofiaE. E., & EmolaT, B. (2020). Inefficiency Among NonAcademic Staffs in Nigerian Tertiary Institutions: the Role of Training and Development. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13(2), 56-66.
2. Assadollah, H. (2005). Training and its map in human resource development. *Management*, (105-106), ۳۷-۴۱. [in Persian]
3. Atabaki, M., & Imani Galeh Pordardsari, Mohammad Taghi and Rabiee, Ali (2015). Provide a strategic framework for organizational training and improvement in the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, (7), 53-70. [in Persian]
4. Azkia, M., & Imani Jajarmi, H., & Farzizadeh Mandaidi, Z. (2011). *Applied Research Methods; Application of Fundamental Theory*. Tehran: Kayhan Publishing Company. [in Persian]
5. Banhwa, P. F., Chipunza, C., & Chamisa, S. F. (2014). The Influence of organizational employee engagement strategies on organizational citizenship behavior within retail banking. A case of amatole district municipality. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(6), 53.

6. Chai, D., & Kim, S., & Kim., M. (2018). A Work and Learning Dual System Model for Talent Development in South Korea: A Multiple Stakeholder View. Sage journals: Advances in Developing Human Resources. 20(4), 410-427.
7. Chermack, T., Bodwell, W., & Glick, M. (2010). Two Strategies for Leveraging Teams Toward Organizational Effectiveness: Scenario Planning and Organizational Ambidexterity. Sage journals: Advances in Developing Human Resources. 12(1), 137-156.
8. Chi, J., Leuty, M., Bullock-Yowell, E., & Dahlen, E. (2018). Work Value Differentiation and Profile Elevation: What Do They Predict? Journal of Career Assessment, 1-18.
9. Connolly, J., Gifford, A., & Kanol, D. (2017). public affairs to support 'good governance' in the Turkish republic of North Cyprus. Teaching Public Administration, 36(3), 207-221.
10. Delavari, R. E. (2011). Injuries of organizational training in the public sector based on the three-pronged model. The first pathology conference of organizational education, Mashhad. [in Persian]
11. Demirchi, M., Hosseini, S., & Oladian, M. (2019). Designing a model for empowering Sepah Bank employees based on organizational learning. Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources, (20), 1-25. [in Persian]
12. E Nova, D. A. (2005). Staff development. Translated by Nasser Poursadegh and Saeed Ali Mirzaei, Tehran: Sargol Publications. [in Persian]
13. Gedro, J. (2010). Understanding, Designing, and Teaching LGBT Issues. Sage journals: Advances in Developing Human Resources. 12(3), 352-366.
14. Ghaisari, B. E., & Moazami, M. O., & Sobhani. A. B. (2021). Identifying the dimensions of the components and effective factors of human resource improvement according to the transformational approach in the Tehran Education Organization Journal of New Approaches in Educational Administration, 12(1), 54-68. [in Persian]
15. Golabi, S. A. (1990). Organization, management and development of human resources (Sociology of Development of Iran). Tehran: Author. [in Persian]
16. Hiedemann, A., Nasi, G., & Saporito, R. (2017). A public service-dominant logic for the executive education of public managers. Teaching Public Administration, 35(1), 66-87.
17. Lochan, D. (2015). Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment. Tourism Management, (46), 419-430.
18. Mahmoudi Kouchaksarai, A., Farahani, M., & Rasteh Moghadam, A. (2015). Pathology of the staff training system using a three-pronged model. Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources, (5), 27-51. [in Persian]
19. Mihardjo, L., Jermstittiparsert, K., Ahmed, U., Chankoson, T., & Iqbal Hussain, H. (2020). Impact of Key HR Practices (Human Capital, Training and Rewards) on Service Recovery Performance with Mediating Role of Employee Commitment of the Takaful Industry of the Southeast Asian Region. Education & Training. 63(1), 1-21.
20. Muyia, M., Wekullo, C., & Nafukho. F. (2018). Talent Development in Emerging Economies Through Learning and Development Capacity Building. Sage journals: Advances in Developing Human Resources. 20(4), 498-516.
21. Pourasad, M., Ahmadi, K., Fatemy, A. (2021). Pathology of the staff training system in Iranian government organizations. Journal of Managing Education in Organizations, 9(2), 261-290. [in Persian]
22. Pourkarimi, J., & Ghazei, A. (2012). Comprehensive education system: a model for specialized training of the Red Crescent Society. Scientific Journal of Rescue and Relief, 4 (4), 1-16. [in Persian]
23. Sabbaghian, Z. (1993). The effect of in-service training on increasing the success and efficiency of managers. Quarterly Journal of Management in Education, Fourth Year. [in Persian]
24. Sabrakesh, A., Mazinani, H., & Noor Mohammadi, H. (2013). Training and development of human resources in the organization. Quarterly Journal of Management Studies on Disciplinary Education, (4), 107-133. [in Persian]
25. Shen, J. (2005). International training and management development theory and reality. Journal Behavioral sciences, (1), 2385-2389.
26. Shirbegi, N. A., & Nazari, S. A., & Nasiri Nia, S. H. (2021). Evaluation of Human Resources Development Strategies in the Architectural Space Changes in the Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration, 12(2), 128-131. [in Persian]

27. Soleimani, N., Fathivajargah, K., Hosseini, M., & Haghani, M. (2021). A qualitative Meta-Synthesis Study on Challenges of Applying Gamified Organizational Training and Development (GOTD). *Journal of Managing Education in Organizations*, 9(2), 65-95. [in Persian]
28. Soltani, I. (1998). The role of human resource development in improving the productivity of organizations. *Quarterly Journal of Management and Development Process*. (39), 59-68. [in Persian]
29. Soltani, I. (1999). Effectiveness of training in industrial and production organizations. Tehran: *Tadbir Magazine*, (119). [in Persian]
30. Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Principles of Qualitative Research Methodology: The Basic Theory of Procedures and Practices*. Translated by Buick Mohammadi 2014. Tehran: Humanities and Cultural Studies Institute. [in Persian]
31. Tharenou, P. H. (2006). Do organizations Get Positive results from training? The big picture, In p. Holland and H. de lien(Eds.), *contemporary issues in human resource development: An Australian perspective* Melbourne. Australia: Mc Graw Hill. 153-174.
32. Thomas, K. (2014). Workplace Technology and the Creation of Boundaries: The Role of VHRD in a 24/7 Work Environment. *Sage journals: Advances in Developing Human Resources*. 16(3), 281-295.
33. Tyler G, H., Florence D, D., Hunter W,S., Denys, B., Matthew D, N., Matt J, H., & Rick, S. (2020) . Enhancing the training integrity of human service staff using pyramidal behavioral skills training. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 53(1), 449-464.
34. Umble, K. A., & Dooley. L. A. (2004). Planning Human Resource Development and Continuing Professional Education Programs That Use Educational Technologies: Voices That Must be Heard. *Sage journals: Advances in Developing Human Resources*. 6(1), 86-100.
35. Van der Steen, M. A., Van Twist, M.A., & Frissen, P. A. (2016). Learning from experience. *Teaching Public Administration*, 35(1), 105-125.

