فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۴،
دوره چهاردهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۰

ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

فاطمه نیک‌فر دستکی[۱]

چکیده

پژوهش حاضر باهدف ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران صورت گرفت. پژوهش حاضر ازنظر هدف یک پژوهش کاربردی، ازنظر امکان کنترل متغیرها غیرآزمایشی، ازنظر شیوه گردآوری داده‌ها میدانی، ازلحاظ شیوه تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران تشکیل داده‌اند. در این پژوهش با تکیه‌بر فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۹۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار این پژوهش، پرسشنامه استاندارد ارزیابی سیپ استافل بیم است. این پرسشنامه دارای ٤ بعد مؤلفه زمینه، درون داد، فرایند و برون داد است. در این پژوهش برای بررسی روایی ازنظرات خبرگان سازمانی و دانشگاهی بهره گرفته شد. همچنین بررسی پایایی نشان داد ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰,۹۲۵ است که بیشتر از ۰,۷ است. درنتیجه می‌توان به پایایی ابزار پژوهش اعتماد کرد. در این پژوهش برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (آزمون تی تک نمونه) در نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شد. نتایج نشان داد دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران در هر ٤ مؤلفه زمینه، درون داد، فرایند و برون داد اثربخش است.

واژگان کلیدی: آموزش، آموزش ضمن خدمت، اثربخشی آموزش

[۱] کارشناس ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، ایران (نویسنده مسئول)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۴،
دوره چهاردهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۰

مقدمه

امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات روزافزون هستند که شاید از پدیده جهانی‌شدن و عدم قطعیت‌های محیطی و یا پیشرفت فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی نشأت گرفته است. سازمان‌ها برای بقای خود باید هم‌زمان با این تغییر و تحولات تغییر کنند. به عبارت بهتر می‌توان عنوان کرد که با توسعه دانش، فناوری اطلاعات و ارتباطات، چالش‌های زیادی سازمان‌ها را به خود مشغول کرده است و در این اثناء، پارادایم‌های جدیدی ظاهرشده که بقاء را برای بسیاری از سازمان‌ها مشکل ساخته است. در چنین محیطی طبیعی است که امتیازهای رقابتی در جریان یادگیری و آموزش در سطح کارکنان و سازمان مطرح شود. به عبارتی، محوریت پارادایم‌های جدید، یادگیری است و بنابراین، سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند و این یادگیری و آموخته‌ها را در فرایندهای کاری خود نشان دهند (دیکسون[1]، ۲۰۲۰). درواقع انفجار تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات درواقع جهانی را ایجاد کرده که ردوبدل شدن اطلاعات خیلی سریع و در یک‌هزارم ثانیه صورت می‌پذیرد و اخبار سریعاً منتقل می‌شوند. در این نظم جهانی مسئولیت مدیران ایجاب می‌کند که یک سازمان یادگیرنده خلق کنند. در حال حاضر، در بسیاری از صنایع، اعضا و کارکنان سازمان نسبت به کارکنان سازمان در حال طرح‌ریزی مجدد هستند و می‌خواهند سازمان خود را به‌صورت سازمان یادگیرنده درآورند (کالهون و داگلاس[2]، ۲۰۲۳).

در همین راستا، در سال‌های اخیر سازمان‌های مختلف، تسهیم و به‌کارگیری دانش و اطلاعات را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی، مانند: کاردانشی، دانشکار (دانشگر)، مدیریت دانش، و سازمان‌های دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند. پیتر دراکر، با به‌کارگیری این واژگان، خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آنجا به‌جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه، در آینده جوامعی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت را داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. بدین ترتیب برخورداری از منابع طبیعی نمی‌تواند به‌اندازه دانش، مهم باشد. سازمان دانشی به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد. این‌گونه سازمان‌ها با چالش‌های نوینی روبه‌رو هستند (پارا[3]، ۲۰۱۸).

در این میان از میان انواع آموزش‌ها، آموزش ضمن خدمت یکی از مناسب‌ترین و سهل‌الوصول‌ترین روش‌هایی است که می‌توان برای بهبود و تجهیز نیروی انسانی به دانش و مهارت‌های لازم توسعه بکار گرفت. کارکنان از طریق آموزش ضمن خدمت، مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش‌ها و نگرش‌هایی کسب می‌کنند که به آن‌ها در انجام اثربخش شغلشان، چه در زمان حال و چه در زمان آینده، کمک می‌کند (دات و همکاران[4]، ۲۰۲٤). آموزش ضمن خدمت از گذشته‌های دور تابه‌حال موردتوجه نظریه‌پردازان علم مدیریت بوده است. چنانچه آموزش کارکنان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اصول مدیریت آموزشی در نظریه‌های کلاسیک و روابط انسانی مدیریت مطرح‌شده است. در نظریه‌ی سیستمی نیز آموزش کارکنان یکی از عناصر اصلی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود (قاسمی جامی ابدال آبادی و همکاران، ۱٤۰۲). کارکنان برای بهتر شدن در یک شرکت نیاز به کارهایی دارند که می‌تواند عملکرد یک کارمند را بهبود بخشد، که

[1] Dixon
[2] Calhoun & Douglas
[3] Parra
[4] Dutt et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۴،
دوره چهاردهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۰

توانمندسازی کارکنان یا توانمندسازی کارمندان می‌باشد. ازآنجاکه توانمندسازی کارکنان تلاشی است برای تشویق و توانائی دادن افراد به مسئولیت شخصی در قبال تلاش‌هایشان برای بهبود روش‌های خود و اتصال به دستیابی به اهداف سازمانی، بنابراین اغلب راهی که شرکت‌ها برای بهبود عملکرد، انگیزه، تعهد و بهره‌وری کارکنان طی می‌کنند از طریق توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی کارکنان که توسط شرکت برای کارمندان خود انجام می‌شود می‌تواند باعث افزایش خلاقیت، انگیزه و قدرت ابتکاری هر کارمند در انجام وظایف و مسئولیت‌های خود شود بالدوین[1]، ۲۰۲۰). اثربخشی افراد از طریق شرکت در آموزش‌های ضمن خدمت افزایش می‌یابد و به‌این‌ترتیب آموزش‌های ارائه‌شده اگر از کارایی و اثربخشی لازم برخوردار باشند، بی‌شک بر بهبود عملکرد کارکنان پس از بازگشت از دوره به محل کارشان تأثیر به سزایی خواهد داشت به‌طوری‌که بتوان امیدوار بود که افراد شرکت‌کننده در آموزش‌های ضمن خدمت مهارت لازم را در شغل خود به دست خواهند آورد (سامادر و همکاران[2]، ۲۰۲۰). بااین‌وجود، مشاهده‌شده که در اغلب سازمان‌های ایرانی، ازجمله معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، باوجود اجرای دوره‌های ضمن خدمت، اما هنوز برخی از کارکنان توانمندی لازم در زمینه اجرای فرایندهای سازمانی را ندارند. بر همین اساس به نظر می‌رسد این آموزش‌های اثربخشی لازم را نداشته باشند. در این راستا در این پژوهش به ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران پرداخته‌شده است. با توجه به الگوی سیپ، ارزیابی اثربخشی در ٤ بعد زمینه، درون داد، فرایند و برون داد موردبررسی قرار می‌گیرد. الگوی سیپ ازجمله الگوهای مبتنی بر مدیریت و به‌منظور تسهیل در تصمیم‌گیری مدیران ارائه و تدوین‌شده است و الگویی است کلی‌نگر و جامع که می‌تواند یک برنامه را به‌صورت سیستماتیک و همه‌جانبه بررسی کند. مدل سیپ از چهار نوع ارزشیابی (زمینه درون داد فراگرد و برون داد) دو نقش (تصمیم‌گیری و پاسخ‌گویی) و سه مرحله (تعیین کردن به دست آوردن و فراهم ساختن) تشکیل‌شده است این مدل از دو معیار اساسی (ارزش و مطلوبیت) استفاده می‌کند. از چهار نوع ارزشیابی‌های بالا می‌توان جهت تصمیم‌گیری – پاسخ‌گویی و یا تصمیم‌گیری و پاسخگویی استفاده نمود. در همین راستا فرضیه‌های پژوهش به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

- ازنظر فراگیران، زمینه آموزش ضمن خدمت در معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثربخش است.
- ازنظر فراگیران، درون داد آموزش ضمن خدمت در معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثربخش است.
- ازنظر فراگیران، فرایند آموزش ضمن خدمت در معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثربخش است.
- ازنظر فراگیران، برون داد آموزش ضمن خدمت در معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثربخش است.

پیشینه پژوهش

[1] Baldwin
[2] Samudre et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۴،
دوره چهاردهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۰

حسین پور و حسین پور (۱٤۰۲) در پژوهش خود به بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان از دیدگاه معلمان شهرستان لامرد پرداختند. نتایج حاصل برای هر سؤال نشان داد که ۱- بعد نیازسنجی در آموزش‌های ضمن خدمت از دیدگاه فرهنگیان شهرستان لامرد اثربخش بود و بالاتر از حد متوسط ارزیابی شد. ۲- بعد اهداف و محتوا در آموزش‌های ضمن خدمت از دیدگاه فرهنگیان شهرستان لامرد اثربخش بود و بالاتر از حد متوسط ارزیابی شد. ۳- بعد یاددهی- یادگیری در آموزش‌های ضمن خدمت از دیدگاه فرهنگیان شهرستان لامرد اثربخش بود و بالاتر از حد متوسط ارزیابی شد. ٤- بعد شرایط و امکانات آموزشی و رفاهی در آموزش‌های ضمن خدمت از دیدگاه فرهنگیان شهرستان لامرد اثربخش بود و بالاتر از حد متوسط ارزیابی شد. ٥- بعد شیوه‌های ارزشیابی در آموزش‌های ضمن خدمت از دیدگاه فرهنگیان شهرستان لامرد اثربخش بود و بالاتر از حد متوسط ارزیابی شد. درنهایت نتایج آزمون فریدمن نشان داد که بعد شرایط و امکانات آموزشی و رفاهی در اولویت رتبه‌بندی قرار دارد. کریمی (۱٤۰۲) در پژوهش خود به مقایسه اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت حضوری و مجازی بر اساس مدل لوی: موردمطالعه دبیران آموزش زبان انگلیسی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که بین اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت حضوری و مجازی دبیران آموزش زبان انگلیسی در سازه ارزشمندی و رضایتمندی تفاوت وجود دارد. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت استفاده از رویکردهای ترکیبی در دوره‌های ضمن خدمت منجر به استفاده از مزایای هر دو رویکرد شده و معایب رویکردهای حضوری و مجازی صرف را به حداقل می‌رساند. یوسفی و همکاران (۱٤۰۲) در پژوهش خود به تعیین اولویت ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پرداختند. در راستای تحقق هدف تحقیق، اقدامات انجام‌شده شامل مصاحبه با صاحب‌نظران، تحلیل محتوای مطالب از طریق کدگذاری، توزیع پرسشنامه و تحلیل داده‌ها با کمک آزمون فریدمن که درنهایت اولویت ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های استخراج‌شده مشخص گردید. مقدار میانگین رتبه با بیشترین اولویت بعد مسئولیت‌پذیری به‌جای احساس وظیفه ٤,۳۲ و مؤلفه جلوگیری از انزوای شغلی ٤,۳۱ می‌باشد. صابری (۱٤۰۰) در پژوهش خود به مقایسه اثربخشی دانش پایه‌ای دوره ضمن خدمت آموزش معلمان از دیدگاه معلمان انگلیسی زن باتجربه و تازه‌کار ایرانی پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که از میان هفت مؤلفه استخراج‌شده از پرسشنامه، بر اساس دیدگاه معلمان زن دوره ضمن خدمت، شاخص‌های پساروش و مفاهیم زبانی بیشترین و کمترین مسائل مفید را تشکیل می‌دهند. معلمان تازه‌کار و باتجربه نیز به‌منظور یافتن دیدگاه‌هایشان از اثربخشی حوزه‌های دانش پایه‌ای مقایسه شدند. نتایج نشان داد که تفاوت معنی‌داری در دیدگاه‌های آن‌ها نسبت به مسائلی مانند مهارت‌های پژوهش و شاخص‌های پسا روش وجود دارد.نوری افشار و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان: از اثربخشی تا کارآمدی پرداختند. نتایج حاصل از ارتباط مثبت و معنی‌دار عوامل محتوا، مدرسین و سازمان‌دهی با اثربخشی و کارآمدی دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان کمیجان حکایت دارد. در این میان، شاخص سازمان‌دهی از بیشترین ضریب تعیین برخوردار می‌باشد. شاخص کیفیت مدرسین و محتوای دوره‌ها نیز در رتبه‌های بعدی اثربخشی و کارآمدی دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان قرار دارند.

روش‌شناسی

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۴،
دوره چهاردهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۰

پژوهش حاضر ازنظر هدف یک پژوهش کاربردی، ازنظر امکان کنترل متغیرها غیرآزمایشی، ازنظر شیوه گردآوری داده‌ها میدانی، ازلحاظ شیوه تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران تشکیل داده‌اند. در این پژوهش با تکیه‌بر فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۹۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. بر اساس نتایج حاصل از بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی، ۷۳ درصد از افراد را زنان و ۲۷ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. همچنین ٥٦ درصد پاسخ‌دهندگان در بازه سنی کمتر از ۳۰، ٢٤ درصد ۳۱ تا ٤٠ سال و ۲۰ درصد در بازه بالای ٤١ سال قرار دارند. همچنین از جنبه تحصیلات ۲۳ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، ۵۲ درصد کارشناسی ارشد و ۲۵ درصد دارای تحصیلات دکتری هستند. ابزار این پژوهش، پرسشنامه استاندارد ارزیابی سیپ استافل بیم است. این پرسشنامه دارای ٤ بعد مؤلفه (۱۲ گویه)، درون داد (۸ گویه)، فرایند (۸ گویه) و برون داد (۱۱ گویه) است. در این پژوهش برای بررسی روایی ازنظرات خبرگان سازمانی و دانشگاهی بهره گرفته شد. همچنین بررسی پایایی نشان داد ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰,۹۲۵ است که بیشتر از ۰,۷ است. درنتیجه می‌توان به پایایی ابزار پژوهش اعتماد کرد. در این پژوهش برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (آزمون تی تک نمونه) در نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شد.

یافته‌ها

در ابتدا به بررسی آمار توصیفی متغیرها پرداخته شد. بر اساس نتایج حاصل از جدول ۲، تمامی متغیرها میانگینی بالای ۳ کسب کردند.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرها

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
زمینه	۳,۲۳	۰,۷۱۰	-۰,۲٦٥	۰,۳۹٥
درون داد	۳,۳٦	۰,٦۷٦	-۰,۸۱	-۰,۱۱٥
فرایند	۳,٥۸	۱,۰٤٦	-۰,۱۸	۰,۱۸٥
برون داد	۳,٦٦	۱,۳۳۸	۰,۳۳۲	-۰,۲۳٥

اطلاعات جدول مشخصه‌های آماری همچون میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. بر اساس نتایج، تمامی متغیرها دارای میانگین بالای ۳ هستند. همچنین نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف موردبررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر منعکس‌شده است.

جدول ۲: خلاصه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

مؤلفه	معناداری
زمینه	۰,۱۲۲
درون داد	۰,٥۲٤
فرایند	۰,٦۱۲
برون داد	۰,۲٥٤

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۴،
دوره چهاردهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۰

چنانکه در اطلاعات جدول بالا مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری آماره‌ی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای همه متغیرها بیشتر از ۰,۰۵ است، لذا فرض صفر (نرمال بودن داده‌ها) تائید می‌شود. یعنی، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. درنتیجه باید از آزمون‌های پارامتریک برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها استفاده کرد.

در ادامه برای بررسی فرضیه‌ها از آمار استنباطی و آزمون تی تک نمونه بهره گرفته می‌شود.

فرضیه اول: ازنظر فراگیران، زمینه آموزش ضمن خدمت در معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثربخش است.

همان‌گونه که بیان شد برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون تی تک نمونه بهره گرفته شد. نتایج آزمون برای فرضیه اول به شرح جدول زیر است:

جدول ۳: آزمون تی تک نمونه برای بررسی فرضیه اول

مؤلفه	میانگین	میانگین حد مطلوب	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار تی	معناداری
زمینه	۳,۲۳	۳	۰,۷۱۰	۸۶	۷۸,۹۹	۰,۰۰۰

بر اساس نتایج، آماره t محاسبه‌شده (۷۸,۹۹) در سطح ۰,۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین مؤلفه زمینه (۳,۲۳) با میانگین مورد انتظار (۳) نشان می‌دهد که مؤلفه زمینه ازنظر کارکنان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تائید قرارگرفته است. با توجه به اینکه معناداری کمتری از ۰,۰۵ است، می‌توان گفت فرضیه حاضر تائید می‌شود. براین اساس می‌توان گفت ازنظر کارکنان معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران؛ آموزش ضمن خدمت از بعد زمینه اثربخشی لازم را داراست.

فرضیه دوم: ازنظر فراگیران، درون داد آموزش ضمن خدمت در معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثربخش است.

نتایج آزمون برای فرضیه دوم به شرح جدول زیر است:

جدول ٤: آزمون تی تک نمونه برای بررسی فرضیه دوم

مؤلفه	میانگین	میانگین حد مطلوب	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار تی	معناداری
درون داد	۳,۳٦	۳	۰,٦۷٦	۸٦	۸٦,۳۱	۰,۰۰۰

بر اساس نتایج، آماره t محاسبه‌شده (۸٦,۳۱) در سطح ۰,۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین مؤلفه درون داد (۳,۳٦) با میانگین مورد انتظار (۳) نشان می‌دهد که مؤلفه درون داد ازنظر کارکنان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تائید قرارگرفته است. با توجه به اینکه معناداری کمتری از ۰,۰۵ است، می‌توان گفت فرضیه حاضر تائید می‌شود. براین اساس می‌توان گفت ازنظر کارکنان معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران؛ آموزش ضمن خدمت از بعد درون داد اثربخشی لازم را داراست.

فرضیه سوم: ازنظر فراگیران، فرایند آموزش ضمن خدمت در معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثربخش است.

نتایج آزمون برای فرضیه سوم به شرح جدول زیر است:

جدول ٥: آزمون تی تک نمونه برای بررسی فرضیه سوم

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۴،
دوره چهاردهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۰

مؤلفه	میانگین	میانگین حد مطلوب	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار تی	معناداری
فرایند	۳,۵۸	۳	۱,۰٤٦	۸٦	۵۹,۲۸	۰,۰۰۰

بر اساس نتایج، آماره t محاسبه‌شده (۵۹,۲۸) در سطح ۰,۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین مؤلفه فرایند (۳,۵۸) با میانگین مورد انتظار (۳) نشان می‌دهد که مؤلفه فرایند ازنظر کارکنان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تائید قرارگرفته است. با توجه به اینکه معناداری کمتری از ۰,۰۵ است، می‌توان گفت فرضیه حاضر تائید می‌شود. براین اساس می‌توان گفت ازنظر کارکنان معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران؛ آموزش ضمن خدمت از بعد فرایند اثربخشی لازم را داراست.

فرضیه چهارم: ازنظر فراگیران، برون داد آموزش ضمن خدمت در معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثربخش است.

نتایج آزمون برای فرضیه چهارم به شرح جدول زیر است:

جدول ۵: آزمون تی تک نمونه برای بررسی فرضیه چهارم

مؤلفه	میانگین	میانگین حد مطلوب	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار تی	معناداری
برون داد	۳,٦٦	۳	۱,۳۳۸	۸٦	۸,٦۲	۰,۰۰۰

بر اساس نتایج، آماره t محاسبه‌شده (۵۹,۲۸) در سطح ۰,۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین مؤلفه برون داد (۳,۵۸) با میانگین مورد انتظار (۳) نشان می‌دهد که مؤلفه برون داد ازنظر کارکنان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تائید قرارگرفته است. با توجه به اینکه معناداری کمتری از ۰,۰۵ است، می‌توان گفت فرضیه حاضر تائید می‌شود. براین اساس می‌توان گفت ازنظر کارکنان معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران؛ آموزش ضمن خدمت از بعد برون داد اثربخشی لازم را داراست.

نتیجه‌گیری

همان‌گونه که ملاحظه شد، در این پژوهش به ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران پرداخته شد. آموزش‌های ضمن خدمت برای سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردارند. این آموزش‌ها کارایی کارمندان را بهبود می‌دهند و باعث افزایش بهره‌وری و کیفیت محصولات و خدمات می‌شوند. با تغییرات سریع در تکنولوژی و روش‌های کار، سازمان‌ها باید اطمینان حاصل کنند که کارمندان آن‌ها با آخرین دانش و مهارت‌های لازم مجهز هستند. آموزش‌های ضمن خدمت نشان می‌دهد که سازمان به رشد و توسعه فردی کارمندان اهمیت می‌دهد، و این می‌تواند انگیزه و وفاداری کارمندان را افزایش دهد. با ارائه آموزش‌های ضمن خدمت، سازمان‌ها می‌توانند هزینه‌های مربوط به آموزش و توسعه را کنترل کنند و به‌طور مؤثری منابع خود را به خرج دهند. با تغییرات در ساختار سازمان، کارمندان ممکن است نقش‌های جدیدی را به عهده بگیرند. آموزش‌های ضمن خدمت می‌تواند آن‌ها را برای این نقش‌ها آماده کند. با آموزش دادن به کارمندان، سازمان می‌تواند تضمین کند که دانش و مهارت‌های ضروری برای فعالیت‌های روزمره حفظ خواهد شد، حتی در صورت تغییرات در نیروی کار. در این پژوهش برای ارزیابی اثربخشی آموزش از مدل سیپ استفاده شد که دارای ٤ مؤلفه زمینه، درون داد، فرایند و برون داد است. ارزشیابی از زمینه یعنی تعیین کردن نیازها برای تصمیم‌گیری در مورد هدف‌های برنامه و تشخیص

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۴،
دوره چهاردهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۰

مسائلی که یک مبنای اساسی برای تدوین اهدافی به‌دست‌آمده می‌دهد که تحقق آن‌ها موجب بهبود برنامه می‌شود. هدف اصلی این ارزشیابی تدوین برنامه‌ای برای ایجاد تغییرات آموزشی و دست یافتن به اهداف تعیین‌شده، در مرحله ارزشیابی از موقعیت می‌باشد. در این ارزشیابی تمام عوامل مؤثر برای رسیدن به هدف‌های برنامه بررسی می‌شود تا از میان آن‌ها، برنامه‌ای که بهترین اهداف تعیین‌شده در ارزشیابی زمینه را متحقق می‌سازد، انتخاب یا تدوین شود. پس از طراحی برنامه چگونگی اجرای برنامه مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. در این ارزشیابی کوشش می‌شود تا پاسخ پرسش‌هایی نظیر این‌ها تعیین شود: آیا برنامه آموزشی به‌خوبی انجام می‌شود؟ چه موانعی بر سر راه موفقیت آن وجود دارد؟چه تغییراتی ضروری می‌باشند؟ پاسخ این پرسش‌ها به کنترل و هدایت شیوه‌های اجرایی کمک می‌کند. در این مرحله نتایج حاصل از اجرای برنامه موردسنجش قرار می‌گیرند. سپس نتایج به‌دست‌آمده با اهداف برنامه مقایسه می‌شوند و رابطه بین انتظارات و نتایج واقعی مشخص می‌شود. نتایج نشان داد آموزش‌های ضمن خدمت در معاونت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، در هر ٤ مؤلفه از اثربخشی لازم برخوردار است.

منابع

حسن‌پور، نادر و حسن‌پور، ناصر (۱٤۰۲). بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان از دیدگاه معلمان شهرستان لامرد، *فصلنامه تحقیقات راهبردی در تعلیم و آموزش‌وپرورش*، ٦(۱۷).

صابری، لیلا (۱٤۰۰). مقایسه اثربخشی دانش پایه‌ای دوره ضمن خدمت آموزش معلمان از دیدگاه معلمان انگلیسی زن باتجربه و تازه‌کار ایرانی، *فصلنامه زن و جامعه*، ۱۲(٤۸).

قاسمی جامی ابدال آبادی، علی و علیجانی ثانی ابدال آبادی، رضا و محمودی کاریزنویی، احسان (۱٤۰۲). بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کوتاه‌مدت فرهنگیان از دیدگاه معلمان، اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت، تعلیم و تربیت در آموزش‌وپرورش، تهران.

کریمی، فهیمه (۱٤۰۲). مقایسه اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت حضوری و مجازی بر اساس مدل لوی: موردمطالعه دبیران آموزش زبان انگلیسی، اولین همایش ملی پیوند آموزش با جامعه، سازمان‌ها و صنایع (چالش‌ها و راهکارها)، تربت‌حیدریه.

نوری افشار، مهریار و حق وردی، مجید و کمیجانی، علی (۱۳۹۹). آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان: از اثربخشی تا کارآمدی، *مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۱(٤۱).

یوسفی، زهرا و ایمانی، محمدنقی و جاهد، حسینعلی (۱٤۰۲). تعیین اولویت ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، *فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان*، ۱٤(٤).

Baldwin, M. (2020). *Social work, critical reflection and the learning organization*. Routledge.

Calhoun, J., & Douglas, A. (2019). An analysis of hospitality and tourism research: Learning organization's (LO) influence on sustainability practices. In *Sustainable Tourism: Breakthroughs in Research and Practice* (pp. 23-47). IGI Global.

Dixon, N. M. (2017). *The organizational learning cycle: How we can learn collectively*. Routledge.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۴،
دوره چهاردهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۰

Dutt, A., Chen, M. & Nair, R. (2024). Training In-service Teachers in Functional Behavior Assessment and Function-Based Interventions: A Scoping Review. *J Behav Educ*.

Parra, R. B. (2018). Folil Mapudungun: organization basis of communicative method for mapuche language teaching and learning.

Samudre, M. D., Ackerman, K. B., & Allday, R. A. (2020). A systematic review of general educator training with functional behavior assessments. *Journal of Disability Policy Studies*, *31*(1), 3–14.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Evaluating the Effectiveness of In-Service Training Courses for the Employees of the Deputy Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic Of Iran

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۴،
دوره چهاردهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۳
صص ۱-۱۰

Fatemeh Nikfar Dastaki[1]

Abstract

The present study was conducted with the aim of evaluating the effectiveness of in-service training courses for the employees of the Deputy Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran. In terms of the purpose of an applied research, in terms of the possibility of controlling non-experimental variables, in terms of the method of collecting field data, in terms of the method of data analysis, it is a descriptive-survey type. The statistical population of this research is made up of all the employees of the Deputy Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran. In this research, relying on Cochran's formula and simple random sampling method, 95 people were selected as a sample. The tool of this research is the standard Sip Staffel BIM evaluation questionnaire. This questionnaire has 4 dimensions of context, input, process and output. In this research, the opinions of organizational and academic experts were used to check validity. Also, the reliability check showed that Cronbach's alpha coefficient for this questionnaire is 0.925, which is more than 0.7. As a result, the reliability of the research tool can be trusted. In this research, descriptive statistics (mean, standard deviation) and inferential (one-sample t-test) were used in SPSS software to analyze the data. The results showed that the in-service training courses for the employees of the Deputy Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran are effective in all 4 components of context, input, process and output.

Keywords: Training, In-Service Training, Training Effectiveness

[1] Senior Research Expert in Social Sciences, Tehran Central Azad University, Iran (Responsible Author)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]