



Investigating the position of in-service training in promoting the administrative health of the staff of the central organization of the Technical and Vocational University

Jaffar Asadi^{2*} , Shaheen Homayoun Aria³ 

² MSc in Financial Management, National University of Skills, Tehran, Iran.

³ Assistant Professor Ministry of Science, Research and Technology, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 09.26.2023

Revised: 12.13.2023

Accepted: 01.03.2024

Keyword:

In-service education of administrative health Technical and Vocational University

*Corresponding Author:

Jaffar Asadi

Email:

sepidehbarani2@gmail.com

ABSTRACT

Statement of Problem: One of the most important resources of any organization is the human resources of that organization which is threatened with corruption because the employees try very hard to meet their financial and material needs.

Target: The aim of this study was to investigate the role of in-service training in promoting administrative health of the staff of the main headquarters of the Technical and Vocational University.

Methods: The statistical population of the present study included all employees of the central organization of the main headquarters of the Technical and Vocational University selected as a statistical sample by simple random sampling method and using Cochran's table. The research instrument was a researcher-made questionnaire based on Likert scale. To determine the validity of the questionnaire, face and content validity was used. For reliability, Cronbach's alpha was calculated to be 0.899 and a one-way T-test was used to test the research hypotheses.

Findings: Research findings showed that in-service training had a great impact on promoting office health. The results also showed that the effectiveness of in-service training on the components of social responsibility and administrative health culture was less than average, but in terms of accountability, transparency and occupational health was above average.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

One of the most important resources of any organization is the human force of that organization, which is threatened by corruption as employees attempt to meet their financial and material needs. One of the central issues that organizations and departments are facing today is the issue of creating and improving administrative health and dealing with administrative corruption. Technical and Vocational University as the only university in charge of technical and vocational higher education in the country and one of the two skill subsystems of the country which are important missions and goals commenced its activities in 2011 with the issuance of its official license from the Ministry of Science, Research and Technology. It provides skills and technical training for students. In the meantime, the Central Organization of Technical and Vocational University, which has the important role of headquarters and support for the schools and colleges under its command, like other institutions, has taken steps towards the establishment of the working group to promote the health of the administrative system and fight against corruption.

The purpose of this study was to investigate the role of in-service training in promoting administrative health amongst the employees of the Central Organization of the Technical and Vocational University.

Methodology

This research was conducted with a quantitative approach. The research method was descriptive and the data collection method a survey questionnaire. A five-point Likert scale was used to measure the questions. The validity of the measurement tool was confirmed by using experts. Reliability was calculated using Cronbach's alpha equal to 0.899, which showed the acceptable reliability of the research tool. The statistical population of this research comprised of the employees of the Central Organization of Technical and Vocational University, whose total number was 130. By using the simple random sampling method and based on Cochran's table, the selected statistical sample size was 97 people. To analyze the data using the SPSS 24 software, the inferential statistics of the Kolmogorov-Smirnov test were used to check the normality of the variables and the one-sample T-test was used to test the hypotheses.

Results and Discussion

In the descriptive section, the frequency distribution of questionnaire respondents based on individual characteristics, including gender, education, work experience are provided. In terms of gender, out of the 97 respondents, 81% were men and 19% were women. 9% of respondents had an associate degree, 33% had a bachelor's degree, and 59% had a master's degree or higher. In terms of work experience, 8% had between 8 to 12 years, 12% had less than 7 years, 17% had between 17 and 22 years, 19% had 22 years and above, and 44% had between 13 and 17 years of service.

In the section of inferential statistics, Kolmogorov Smirnov test was used before performing statistical tests and because of the presumption to use or not use parametric tests. Moreover,

assuming that the research variables had normal distribution, the parametric tests could be used to check the relationships between the research variables and to test the hypotheses of the one-sided T-test.

Question1: Does in-service training have an effective role in promoting administrative health amongst the employees of the Central Organization of Technical and Vocational University? The results of the one-sided T-test demonstrated the impact of in-service training in promoting health and preventing the occurrence of administrative corruption among the employees of the Central Organization of the Technical and Vocational University. Considering that the average of these scores was 3.2106, so a score above 3 illustrated that in-service training had an effective role in promoting health and preventing the occurrence of administrative corruption amongst the employees of the Central Organization of Technical and Vocational University.

Question2: Does in-service training have an effective role in reducing administrative corruption among the employees of the Central Organization of Technical and Vocational University? The results of the one-sided T-test indicated that in-service training courses had an effect in reducing the administrative corruption of the employees of the Central Organization of Technical and Vocational University. Considering that the average of these scores was equal to 3.4138, the average of reaction scores was significantly higher than 3 demonstrating that in-service training had an effective role in reducing administrative corruption among the employees of the Central Organization of Technical and Vocational University.

Question3: Does in-service training have a role in influencing the dimensions of administrative health promotion amongst the employees of the Central Organization of Technical and Vocational University? Based on the results obtained from the one-sided T-test presented in Table (5), the significance level for different dimensions was equal to 0 and lower than 0.05. The findings illustrated that the in-service training courses had an impact on the 5 aspects of improving the administrative health of the employees of the Central Organization of Technical and Vocational University. However, since the average calculated for the two dimensions of social responsibility and administrative health culture was less than 3, the effectiveness of in-service training for the dimensions of social responsibility and administrative health culture was lower than average, but higher than average for the dimensions of accountability, transparency and work health.

Conclusions

Finally, the research findings showed that in-service training had a great impact on improving administrative health. Additionally, effectiveness of in-service training on the components of social responsibility and administrative health culture was less than average, but in terms of accountability and transparency and work health, it was above average.



بررسی جایگاه آموزش ضمن خدمت در ارتقای سلامت اداری کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای

جعفر اسدی^{۲*}، شاهین همایون آریا^۳

۲- کارشناس ارشد مدیریت مالی، دانشگاه ملی مهارت، تهران، ایران

۳- استادیار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تهران، ایران

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان می‌باشد که با فساد تهدید می‌شود زیرا کارکنان تلاش بسیار زیادی می‌کنند که نیازهای مالی و مادی خود را تأمین نمایند. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش آموزش ضمن خدمت در ارتقاء سلامت اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای در نظر گرفته شده که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و استفاده از جدول کوکران تعداد ۹۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه محقق ساخته بر پایه طیف لیکرت بوده که برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی صوری و محتوایی و برای پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر ۰/۸۹۹ محاسبه شد و برای آزمون فرضیات پژوهش از آزمون T-یکطرفه استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که آموزش ضمن خدمت، اثر زیادی در ارتقای سلامت اداری دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر روی مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی و فرهنگ سلامت اداری، کمتر از حد متوسط بوده، اما در بعد پاسخگویی، شفافیت و سلامت کاری بیش از حد متوسط می‌باشد.</p>	<p>دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۰۵ بازنگری مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۱۶ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۳۰</p> <p>کلید واژگان: آموزش ضمن خدمت سلامت اداری دانشگاه فنی و حرفه‌ای</p> <p>*نویسنده مسئول: جعفر اسدی پست الکترونیکی: sepidehbarani2@gmail.com</p>



مقدمه

مهمترین مؤلفه سازمانی که در سازگاری، بقا و توسعه بنگاه‌ها با توجه به تغییرات اقتصاد جهانی می‌تواند مؤثر واقع گردد، سرمایه‌دانشی یا منابع انسانی سازمان‌ها است (عسگرانی، ۲۰۱۹) و به نوعی منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید، مهم‌ترین سرمایه و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید (حسینیان و عیسی آبادی، ۲۰۱۷).

مفهوم منابع انسانی مؤید این مطلب است که کارکنان منابع کمیاب هستند و می‌توانند برای سازمان ارزش افزوده داشته باشند. برخلاف بسیاری از منابع دیگر سازمان که پس از استهلاک و از بین رفتن به راحتی می‌توان آنها را با قطعات، فناوری یا تجهیزات جدید جایگزین کرد، جایگزینی منابع انسانی شایسته چندان راحت نیست و به سهولت انجام نمی‌گیرد. شناخت عوامل مؤثر بر فعالیت کارکنان امری حیاتی است. برخی از این عوامل عبارتند از: توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی و ذاتی او، دانش اساسی و تجربه‌ای که در گذشته به دست آورده و مهمتر از همه، میزان انگیزه او است. رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. از این رو اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، به طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. بنابراین آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده به وسیله مدیریت، برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است (علوی و همکاران، ۲۰۲۱).

بنابراین در جامعه‌ای که به سرعت در حال دگرگونی است آموزش کارکنان نه تنها مطلوب بوده، بلکه فعالیتی است که هر سازمانی باید برای آن منابعی در نظر بگیرد تا همواره منابع انسانی کارآمد و مطلعی در اختیار داشته باشد (دولان و شولر^۱، ۱۳۷۸). البته نوع و میزان آموزش کارکنان سازمان‌ها به میزان اهمیت کیفیت محصولات و خدمات ارائه شده به مشتریان یا ارباب رجوع و همچنین به اهمیت مهارت‌های نیروی کار برای سازمان‌ها بستگی دارد (بلدین و جانسون، ۱۹۹۵)^۲. سازمان‌ها، برای نیل به اهداف خود، باید کادری از نیروهای لایق و کارآمد در اختیار داشته باشند. دبیرستان و دانشگاه برای تربیت و آموزش دانش و معلوماتی است که افراد را برای ورود به اجتماع و خدمت مؤثر آماده می‌سازد. اما افرادی که به استخدام سازمان در می‌آیند، علاوه بر این معلومات، به آموزش تخصصی و حرفه‌ای نیز نیاز دارند تا دانش فنی و مهارت‌های لازم را برای انجام شایسته وظایف محول به دست آورند. این آموزش‌ها به کارکنان کمک می‌کند تا نقش فعال‌تر و مؤثرتری در نیل به اهداف سازمان ایفا کنند (سعادت، ۲۰۱۲). مطالعات هاریسون و مایرز نشان می‌دهد بین شاخص رشد اقتصادی و رشد نیروی انسانی ضریب همبستگی قابل توجهی (۰/۸۸۸) وجود دارد. از این پدیده می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که رشد و توسعه اقتصادی به منابع نیروی انسانی نیازمند است. اهمیت آموزش از قدیم مورد توجه اقتصاددانان بوده است و دانشمندی چون آدام اسمیت و جان استوارت میل به اهمیت و نقش تولیدی آموزش از طریق افزایش بازدهی نیروی کار اشاره کرده‌اند، و آلفرد مارشال یکی دیگر از پیش‌کسوتان اقتصاد می‌گوید: «با ارزش‌ترین نوع سرمایه‌گذاری، سرمایه‌گذاری در انسان‌ها است» (فیوضات، ۱۳۷۶).

همان‌گونه که اشاره شد، آموزش سبب ایجاد تغییراتی در نگرش و رفتار انسان‌ها می‌شود که می‌توان با تکیه بر این ویژگی، نسبت به برنامه‌ریزی آموزش کارکنان در جهت ارتقا و اثربخشی آنان از یک سو و کاهش اثرات تخریبی و سو رفتارهای سازمانی آنها از سویی دیگر اقدام نمود.

به حقیقت نمی‌توان تاریخچه‌ای برای آموزش عنوان کرد چرا که بیشتر از بدو خلقت تاکنون جهت غلبه بر طبیعت و نیازهای خود در حال یادگیری و آموختن است. آموزش نیروی انسانی، سرمایه‌گذاری پر سودی به شمار می‌رود که بازده آن در شکوفایی و گسترش بهینه سازمان و همچنین در اعتلای فرهنگ عمومی جامعه نقش مؤثری را ایفا می‌کند. آموزش یک عامل کلیدی در توسعه محسوب می‌شود و می‌توان آن را یکی از (مهم‌ترین اقدامات برای افزایش کارآمدی

¹ Dolan and Schuler

² Baldwin and Johnson

سازمان دانست. امروزه آموزش‌های متعددی برای نیروی انسانی سازمان‌ها ارائه می‌شود که یکی از این آموزش‌های بسیار مهم و حیاتی آموزش ضمن خدمت می‌باشد آموزش ضمن خدمت آموزشی است که در صحنه واقعی کار و هم‌زمان با انجام دادن وظایف شغلی، به کارکنان ارائه می‌شود، این نوع آموزش به افراد کمک می‌کند تا بر اساس انتظارات سازمانی، اخلاقی و اجتماعی و با توجه به مسائل فردی و سازمانی رفتارهای مناسبی از خود نشان دهند و به‌ویژه از طریق کسب معلومات و مهارت‌های لازم و تلفیق آنها با تجارب شغلی، کارایی بیشتری را برای انجام دادن وظایف موجود یا مسئولیت‌های احتمالی آتی حاصل و شایستگی لازم را برای ارتقای شغلی و تصدی مدارج بالاتر سازمانی احراز کنند (نصیری، ۲۰۱۳).

یکی از بحث‌های محوری که امروز سازمان‌ها و ادارات با آن مواجه هستند بحث ایجاد و ارتقاء سلامت اداری و مقابله با فساد اداری است. سلامت اداری، در نگاه سلزنیکی تا حد زیادی به خصلت یک سازمان بستگی دارد. ویژگی سازمان چیزی فراتر از فرهنگ است و تحت تأثیر ساختار صنعت، مهارت‌های کارکنان یا اعضا و اتحادی که می‌تواند انجام گیرد است. ماروین بروان برای سلامت سازمان پنج بعد معرفی می‌کند: فرهنگی، بین‌فردی، سازمانی، مدنی و طبیعی (امیری و همکاران، ۱۳۹۴ به نقل از حیدری ۱۳۹۷). برای سنجش سلامت اداری بر اساس دو شاخص سلامت بیرونی (شاخص فساد، شاخص شفافیت و شاخص قابلیت پاسخگویی) و سلامت درونی شامل شاخص فرهنگ سلامت (فرهنگ سازمانی و سازمان‌های مبارزه با فساد) و شاخص سلامت کار (حرکت‌های فردی، بودجه بندی و عدالت در انجام کار) تعریف شده است. در مدلی دیگر سلامت جامع را شامل دو بعد فساد (فساد مالی، فساد در کیفیت کار، فساد در دستگاه‌های نظارتی) و سلامت (شفافیت، پاسخگویی، مسئولیت اجتماعی و...) تعریف کرده‌اند (حیدری و همکاران، ۲۰۱۹).

دانشگاه فنی و حرفه‌ای به عنوان تنها دانشگاه متولی آموزش عالی فنی و حرفه‌ای در کشور و یکی از دو زیرنظام مهارتی کشور از سال ۱۳۹۰ با مجوز رسمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری کار خود را آغاز نموده است که مأموریت و هدف مهم مهارت‌آموزی و فن‌آموزی به دانشجویان را دارد. در این بین سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای که نقش مهم ستادی و پشتیبانی از آموزش‌شده‌ها و دانشکده‌های تحت امر خود را دارد مشابه سایر دستگاهها، نسبت به راه‌اندازی کارگروه ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد اقدام نموده است لذا هدف اصلی در این تحقیق این است که به بررسی نقش آموزش ضمن خدمت در ارتقای سلامت اداری و پیشگیری از بروز فساد اداری پرداخته شود تا راهگشایی هر چند کوچک در جهت استراتژی‌های آتی دانشگاه فنی و حرفه‌ای به طور عام و سازمان مرکزی این دانشگاه به عنوان سیاستگذار و تصمیم‌گیر به طور خاص در این زمینه باشد.

پیشینه پژوهش

در خصوص تأثیر آموزش به طور عام و آموزش ضمن خدمت به طور خاص بر سلامت اداری و پیشگیری از فساد اداری پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است که برخی از مهم‌ترین آنها عبارتند از: (منطقی، ۲۰۱۹) در تحقیقی تحت عنوان «پیشگیری از فساد اداری با تأکید بر آموزش ضمن خدمت کارکنان» به بررسی نقش آموزش ضمن خدمت کارکنان در پیشگیری از فساد اداری پرداخته و تلاش نموده تأثیر آموزش‌ها را در پیشگیری از فساد اداری، شناسایی کند. پرسش مهم این پژوهش آنست که آموزش‌های ضمن خدمت با محتوای آموزش ارزش‌ها و اخلاق اسلامی و آموزش مقررات و رویه‌های اداری تا چه حد بر کاهش فساد اداری و ارتقای سلامت اداری، اثرگذار است. این پژوهش با استفاده از روش توصیفی همبستگی و از طریق پرسش‌نامه نسبت به جمع‌آوری داده‌ها اقدام کرده است. داده‌ها مربوط به جامعه آماری کارکنان یک سازمان خدمات شهری است. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده و حجم نمونه آن ۲۱۰ نفر از کارکنان می‌باشد. نتایج نشان داده است، بین مؤلفه‌های آموزش ضمن خدمت (با محتوای آموزش ارزش‌ها و اخلاق اسلامی و آموزش مقررات و رویه‌های اداری) و کاهش فساد اداری همبستگی معنی‌داری وجود

دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق، مدیران سازمان‌ها باید بر تقویت برنامه‌های آموزشی کارکنان در حوزه آموزش‌های اعتقادی و اخلاقی و آموزش‌های اداری تأکید کرده و خود مدیران بهترین عامل به این آموزش‌ها باشند.

(کارگر و همکاران، ۲۰۲۰) در تحقیقی تحت عنوان «طراحی مدل بازدارندهٔ فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه» به طراحی مدل بازدارندگی فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه پرداخته‌اند. روش این تحقیق، کیفی از نوع اکتشافی بوده و برای رسیدن به هدف تحقیق از تحلیل مضمون کتاب نهج‌البلاغه دکتر دلشاد تهرانی استفاده شده است. برای انجام مصاحبه‌ها و همچنین تأیید یافته‌های کیفی نیز به صورت هدفمند از ۱۵ نفر از خبرگان حوزوی بهره گرفته شد. بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل مضمون، تعداد ۴۰۲ تم فرعی با رعایت اصل معناشناسی در سه طبقهٔ تعالی بخشی، پیشگیری و درمان در خصوص بازدارندگی از فساد اداری استخراج شد. درصد فراوانی تم‌های فرعی در طبقهٔ تعالی بخشی: ۱۷،۷ درصد، پیشگیری: ۷۳،۸ درصد و درمان: ۸،۵ درصد بود. سپس با توجه به هم‌پوشانی‌ها، تم‌های فرعی به ۴۰ تم اصلی تلخیص و در نهایت، در هفت محور دسته‌بندی شدند. در نهایت این که در این تحقیق مدل بازدارندگی فساد اداری با اتکا به آموزه‌های نهج‌البلاغه بر اساس تم‌ها طراحی شد.

(درویش و عظیمی زاجکانی، ۲۰۱۶) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین)» به بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی پرداخته‌اند. روش پژوهش، توصیفی و روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی است و برای گردآوری اطلاعات، از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه مورد تأیید و پایایی آن با توجه به آلفای کرونباخ برای تمامی مؤلفه‌ها بیشتر از ۰،۷ است. جامعهٔ آماری این پژوهش، شامل پزشکان و پرستاران واحد ستادی بیمارستان پانزده خرداد ورامین است که حدود ۲۸۰ نفرند. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شد و با پخش تعداد بیشتری پرسش‌نامه، در مجموع، ۱۸۴ پرسش‌نامه تحلیل شد. روش تحلیل اطلاعات، بهره‌گیری از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار لیزرل است. نتایج نشان داد شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است، اما اعتماد بر کاهش فساد اداری در بیمارستان پانزده خرداد ورامین تأثیری ندارد.

(شریعتمداری و همکاران، ۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی چگونگی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور بر بهبود عملکرد آن‌ها» به بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر بهبود عملکرد کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور (طی سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۰) پرداخته است. جامعهٔ پژوهش عبارت بوده از ۵۰۳ نفر از کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور که به صورت غیررسمی (پیمانی و قراردادی) و رسمی در سال ۱۳۹۱ در این سازمان شاغل بودند. نمونهٔ پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به تعداد ۲۴۴ نفر از کارکنان انتخاب شده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد: دوره‌های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش نظم و انضباط و مهارت‌های مورد نیاز در بین کارکنان، افزایش هماهنگی و همسو نمودن کارکنان با سازمان و افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه بین کارکنان، کاهش حوادث و ضایعات کاری کارکنان، به هنگام سازی دانش و توانش نیروی انسانی در بین کارکنان، افزایش کمک به تغییر و تحولات سازمانی، افزایش تقویت روحیهٔ همدلی و همکاری و افزایش توان بازده کاری در بین کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور شده است.

(صالحی امیری و شادالویی، ۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان عوامل تأثیرگذار بر سلامت نظام اداری در تحقق طرح تحول نظام اداری انجام شد، با توجه به نتایج حاصل از تحلیل محتوی می‌توان چنین نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه‌گانهٔ ارزشی، درون سازمانی و برون سازمانی است. همچنین با در نظر داشتن نقش بسزای نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دو بعدی به انسان، ضروری است اولاً با اصلاح نظام حقوق و دستمزد نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت؛ ثانیاً با برنامه‌های آموزشی - تربیتی زمینه تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد.

(آرتور و همکاران، ۲۰۰۳)^۱ در تحقیقی تحت عنوان «اثربخشی آموزش در سازمان‌ها: تجزیه و تحلیل ویژگی‌های طراحی و ارزیابی» با استفاده از روش‌های فراتحلیل به بررسی رابطه بین ویژگی‌های خاص طراحی و ارزیابی آموزش و اثربخشی آموزش در سازمان‌ها پرداختند. نتایج متاآنالیز نشان داد که میزان میانگین اثربخشی آموزش سازمانی برای معیارهای واکنش، یادگیری و رفتاری اندازه تأثیر متوسط تا زیاد را نشان می‌دهد. علاوه بر این، روش آموزش استفاده شده، مهارت یا ویژگی مشخص آموزش دیده و انتخاب معیارهای ارزیابی به تأثیر برنامه‌های آموزشی مربوط بود.

مبانی نظری

توجه: منبع این چند پاراگراف بررسی شود. این جملات نقل قول هستند و منبع همه جملات قیصری و همکاران، ۲۰۱۹ می‌باشد؟

امروزه یکی از مشکلاتی که در سطح جامعه بروز کرده است فساد اداری هست. در پژوهش‌های مختلف موارد گوناگونی مانند عوامل پیشگیری و مبارزه با فساد و عوامل تأثیرگذار بر سلامت نظام اداری تبیین شده است. عواملی مانند ساختار سازمان، فرهنگ سازمانی، توانمندسازی منابع انسانی، شفافیت و پاسخگویی، ارزیابی عملکرد، استفاده از فناوری، نظام مالی و تجهیز منابع که بیشتر ماهیت درون سازمانی دارند و عواملی مانند دستگاه‌های نظارتی، محیطی و فرهنگی که عامل تأثیرگذار بیرونی بر تحقق سلامت نظام اداری در سازمان‌های دولتی نقش هستند (کمالی، ۲۰۱۴ به نقل از قیصری و همکاران، ۲۰۱۹). نظام اداری سالم، زمینه دست‌یابی دولت‌ها به توسعه و بهره‌مند شدن از تأثیرات مثبت آن را با کاستن از هزینه‌های سربار و اضافی به جامعه ممکن می‌سازد، درحالی‌که نظام اداری فاسد با مصرف داشتن منابع مالی مختص به توسعه جامعه، به مثابه باتلاقی عمل می‌کند که منابع را در خودش فرو می‌برد (پوپ، ۲۰۰۰ به نقل از قیصری و همکاران، ۲۰۱۹). نظام اداری ایران، علی‌رغم ظاهر مدرن خود، قادر به ایفای کارکردهای یک نهاد مدرن در جامعه نیست، این ناکارا و ناسالم بودن نظام اداری یک مشکل اجتماعی است، یعنی مدیران، کارکنان و ارباب رجوع به خوبی وضعیت بیمارگونه را حس می‌کنند. شواهدی چون عدم تحقق اهداف سازمانی، پایین بودن بهره‌وری، نارضایتی ارباب رجوع، ناکافی بودن سلامت مالی اداری، رضایت شغلی پایین، کندی فرآیندهای کاری، بی‌نظمی اداری و ... نشان می‌دهند، رگه‌هایی از ناسلامتی و فساد نظام اداری در ایران قابل مشاهده است (قهرمانی و همکاران، ۲۰۱۲ به نقل از قیصری و همکاران، ۲۰۱۹).

به همین دلیل در جمهوری اسلامی ایران تلاش‌های زیادی در زمینه برقراری سلامت نظام اداری و مقابله با فساد اداری از طریق وضع قوانین و مقررات مختلف انجام شده است (الوانی و اسلام پناه، ۲۰۱۷ به نقل از قیصری و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین در این تحقیق به آموزش کارکنان توجه ویژه‌ای شده است. آموزش یکی از راه‌های اصولی و منطقی هدایت تلاش‌های کارکنان در سازمان است و باعث به‌کارگیری استعدادها، تقویت قدرت تخیل و به وجود آمدن حس انعطاف‌پذیری فکری در کارکنان خواهد شد. اکسیر آموزش باعث پیوند اندیشه‌های خلاق و قلب‌های حساس شده و انسان‌ها را به صورت خلقی یک دل و همسو برای سازندگی مرز و بوم‌هایشان به پویایی می‌آورد.

با توجه به این‌که سلامت اداری یکی از خواسته‌ها و آرزوهای دیرینه جوامع مختلف بوده؛ به طوری که نظام اداری یک ابزار توزیع عادلانه خدمت به عموم شهروندان باشد. از ابتدای تشکیل دولت‌ها همواره دولت خوب و حکومت خوب که حافظ منافع عموم باشد، مورد بحث بوده و نظریه‌های زیادی در این رابطه ارائه شده که حاکی از اهمیت آن است. سلامت اداری به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان اشاره دارد. سلامت نظام اداری مجموعه‌ای است از خصایص

¹ Arthur

نسبتاً پایدار که انطباق با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی انسانی، کفایت برای حل مشکلات، سرعت عمل و... را به همراه دارد. به طور کلی، سلامت نظام اداری بر برآیند انجام کار اثربخش تأکید دارد (ربیعی و آصف، ۲۰۱۲).

اگر چه در بیشتر موارد افراد در هنگام ورود به سازمان‌ها، آموزش‌های رسمی و نظام‌داری را از طریق دانشگاه‌ها یا موسسات آموزش عمومی پشت سر گذاشته‌اند، به علت کلی بودن نوع آموزش‌ها و نیز ماهیت مشاغل که نوعاً نیازمند تخصص و خبرگی ویژه‌ای است، در هنگام اشتغال، افراد نیازمند گذراندن آموزش‌های خاصی می‌باشند. به عبارت دیگر همگام با استخدام فرد در سازمان، ماهیت مشاغل، وظایفی که فرد باید در شغل مورد تصدی انجام دهد، ابزارها و وسایل ضروری برای اجرای کار و روش‌های انجام دادن امور، مستلزم آن است که فرد درباره نحوه اجرای وظایف محوله، آموزش‌های ویژه‌ای را دریافت نماید (فتحی و اجارگاه، ۱۹۹۷) که این آموزش‌های ویژه که بعد از استخدام و حین خدمت صورت می‌گیرد به آموزش ضمن خدمت معروف است آموزش ضمن خدمت به منظور بازسازی و نوسازی سریع دانش و اطلاعات و مهارت‌های آنان از جمله عوامل مهم و مؤثر در موفقیت سازمان‌ها در دست‌یابی به اهدافش می‌باشد (هاشمی‌پور پتکونی و همکاران، ۲۰۲۰).

بنابراین آموزش ضمن خدمت از لحاظ سازمانی به آن نوع آموزشی اطلاق می‌شود که عموماً پس از استخدام فرد در سازمان صورت می‌پذیرد. با توجه به این واقعیت، تعاریف مختلفی از آموزش ضمن خدمت کارکنان ارائه شده است که در زیر برخی از آنها را ذکر شده است.

جان اف می در تعریف آموزش ضمن خدمت می‌گوید: آموزش ضمن خدمت عبارت است از بهبود نظام‌مند و مداوم مستخدمین از نظر دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی که به رفاه آنان و سازمان محل خدمتشان کمک نماید. به این ترتیب هدف از آموزش ضمن خدمت ایجاد توانایی بیشتر تولید، افزایش کارایی در شغل فعلی و کسب شرایط بهتر برای احراز مقامات بالاتر می‌باشد (ابطحی، ۱۹۹۴).

پی و گاتر آموزش ضمن خدمت را نوعی کوشش نظام‌دار تلقی می‌کنند که هدف اصلی آن عبارت است از هماهنگ و همسو کردن آرزوها، علائق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارایی که افراد انتظار می‌رود (هس^۱، ۱۹۸۹). گولدستین آموزش ضمن خدمت را فرآیند اکتساب نظام‌دار مهارت‌ها، قوانین، مفاهیم یا نگرش‌هایی می‌داند که منجر به بهبود عملکرد افراد در محیط کار می‌شود (گولدستین^۲، ۱۹۹۳). برخی دیگر آموزش ضمن خدمت را عبارت می‌دانند از بهبود بخشیدن فعالیت و وظایف افراد در رابطه با شغل و حرفه تخصصی آنان که عمدتاً به منظور افزایش دانش و مهارت و تغییر نگرش‌های حرفه‌ای آنان صورت می‌پذیرد تا به وسیله آن افراد بتوانند به گونه‌ای مؤثر وظایفشان را به انجام رسانند (دوکین^۳، ۱۹۸۸).

همان طور که از تعاریف یاد شده می‌توان نتیجه گرفت آموزش ضمن خدمت در حقیقت به آن نوع آموزش اطلاق می‌شود که:

پس از استخدام فرد در مؤسسه یا سازمان صورت می‌پذیرد.

هدف و منظور از این نوع آموزش آماده‌سازی افراد برای اجرای بهینه وظایف و مسئولیت‌های شغلی است. این نوع آموزش‌ها عمدتاً در سه محور اساسی توسعه دانش، بهبود مهارت‌ها و ایجاد یا تغییر نگرش‌ها ارائه می‌شود. جهت‌گیری اصلی این آموزش‌ها، مشاغل و با وظایف مورد تصدی است (فورد^۴، ۱۹۹۹).

همچنین آموزش ضمن خدمت با توجه به ماهیت آموزش‌ها، مدت زمانی که برای آموزش در نظر گرفته می‌شود و نیز هدف و منظور از آموزش، متفاوت است. بر این پایه، آموزش ضمن خدمت به موارد زیر تقسیم می‌شود:

¹ Hes

² Goldstein

³ Dokin

⁴ Ford

- بر پایه زمان: کوتاه مدت - بلندمدت - ترکیبی
- بر پایه هدف: توجیهی - بازآموزی - جبرانی - دانش افزایی
- بر پایه ماهیت: ویژه - تخصصی (فتحتی و اجارگاه، ۱۹۹۷).

محتوای آموزش ضمن خدمت آشنایی با تکنولوژی جدید، افزایش مهارت‌های فنی و دانش افزایی و آشنایی با شیوه‌های جدید است. علاوه بر این محتوای برنامه آموزشی دوره غالباً متکی بر آشنایی با کم و کیف مشاغل بالاتر و توجه به نیازهای سازمانی است (سلطانی، ۲۰۱۴).

روش‌شناسی

این پژوهش با رویکرد کمی انجام گرفته است. روش پژوهش، توصیفی و روش گردآوری اطلاعات، پیمایشی است و برای گردآوری اطلاعات، از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. برای سنجش سؤال‌ها از مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شد که یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری شمرده می‌شود. شکل کلی و امتیازبندی این مقیاس در پژوهش حاضر به پنج سطح «۱. خیلی کم، ۲. کم، ۳. متوسط، ۴. زیاد، ۵. خیلی زیاد» بوده است. روایی ابزار اندازه‌گیری با بهره‌مندی از خبرگان به تأیید رسید. پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹۹ محاسبه شده است، که نشان از پایایی قابل قبول ابزار تحقیق دارد، جامعه آماری این پژوهش، کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای در نظر گرفته شده که تعداد کل آنها ۱۳۰ نفر می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول کوکران حجم نمونه آماری انتخاب شده برابر ۹۷ نفر بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار Spss24 از آمار استنباطی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرها و از آزمون T-تک نمونه‌ای برای آزمون فرضیات استفاده شده است.

یافته‌ها

آمار توصیفی

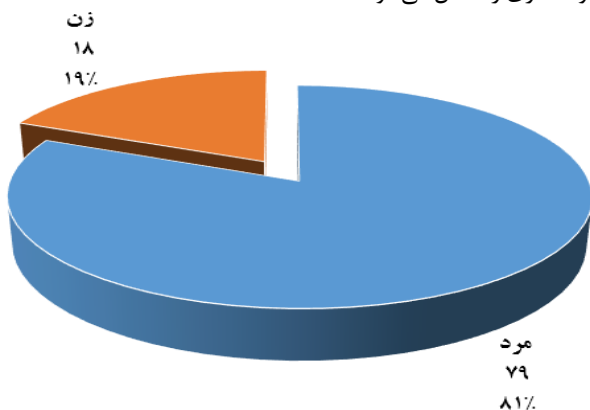
در این بخش مطابق با جدول ۱، توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان پرسش‌نامه بر اساس ویژگی‌های فردی شامل جنسیت، گروه سنی، تحصیلات و سابقه کار آورده شده است.

جدول شماره ۱. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس ویژگی‌های فردی

متغیر	مقولات	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۷۹	۸۱
	زن	۱۸	۱۹
گروه سنی	کمتر از ۳۰ سال	۵	۵
	۳۱ تا ۴۲ سال	۳۵	۳۶
	۴۲ سال به بالا	۵۷	۵۹
تحصیلات	کاردانی	۹	۹
	کارشناسی	۵۶	۵۸
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۲	۳۳
	کمتر از ۷ سال	۱۲	۱۲
سابقه کار	۸ تا ۱۲ سال	۸	۸
	۱۳ تا ۱۷ سال	۴۳	۴۴

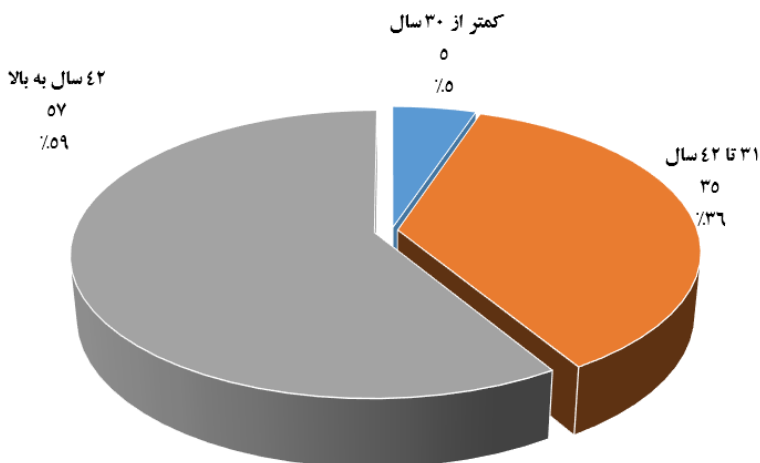
متغیر	مقولات	فراوانی	درصد
	۱۷ تا ۲۲ سال	۱۶	۱۷
	۲۲ سال به بالا	۱۸	۱۹

جنسیت: براساس جدول ۱ و نمودار ۲ این تحقیق، از مجموع ۹۷ فرد پاسخ دهنده، ۷۹ نفر مرد (۸۱ درصد) و ۱۸ نفر زن (۱۹ درصد) از نمونه آماری را شامل می‌شود.



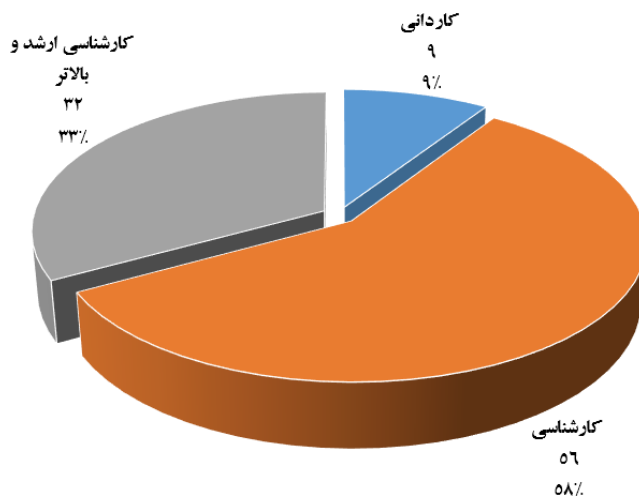
نمودار ۲. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس جنسیت

گروه سنی: براساس جدول ۱ و نمودار ۳ این تحقیق، از مجموع ۹۷ فرد پاسخ دهنده، ۵ نفر کمتر از ۳۰ سال (۵ درصد) و ۳۵ نفر بین ۳۱ تا ۴۲ سال (۳۶ درصد) و ۵۷ نفر (۵۹ درصد) ۴۲ سال به بالا دارند.



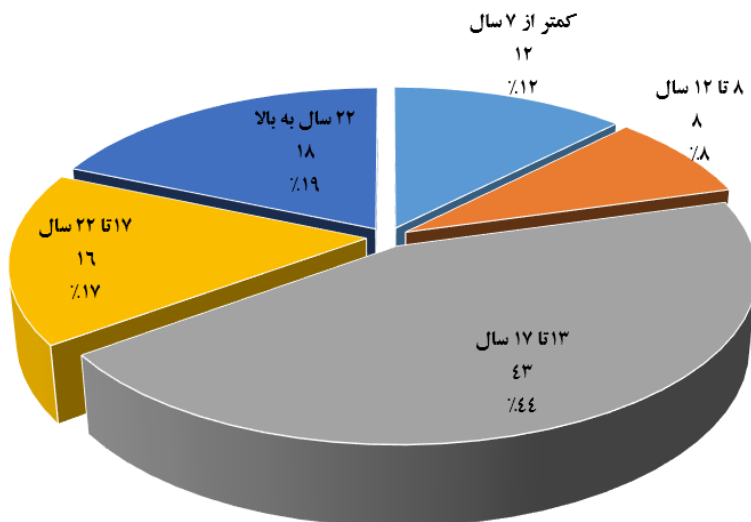
نمودار ۳. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس سن

مقطع تحصیلی: براساس جدول ۱ و نمودار ۴ این تحقیق، از مجموع ۹۷ فرد پاسخ دهنده، ۹ نفر (۹ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۳۲ نفر (۳۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۵۷ نفر (۵۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند.



نمودار ۴. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس تحصیلات

سابقه کار: براساس جدول ۱ و نمودار ۵ این تحقیق، از مجموع ۹۷ فرد پاسخ دهنده، ۸ نفر (۸ درصد) بین ۸ تا ۱۲ سال سابقه کار، ۱۲ نفر (۱۲ درصد) کمتر از ۷ سال سابقه کار، ۱۶ نفر (۱۷ درصد) بین ۱۷ تا ۲۲ سال سابقه کار، ۱۸ نفر (۱۹ درصد) دارای سابقه کار ۲۲ سال به بالا و ۴۳ نفر (۴۴ درصد) بین ۱۳ تا ۱۷ سال سابقه کار داشتند.



نمودار ۵. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس سابقه کار

آمار استنباطی

در این بخش پیش از انجام آزمون‌های آماری و به دلیل پیش فرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمون‌های پارامتریک از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. و با توجه به این که متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار هستند. بنابراین برای بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد، که آزمون پارامتریک مورد استفاده برای آزمون فرضیات از T-یکطرفه می‌باشد.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS)

در تصمیم‌گیری بوسیله داده‌های حاصل از تحلیل به وسیله نرم افزارهای کامپیوتری اگر سطح معنی داری آماره مورد نظر از سطح خطا یعنی 0.05 کوچکتر باشد فرض H_0 در سطح اطمینان 95 درصد رد می‌شود. در این تحقیق برای تعیین نرمال بودن متغیرهای تحقیق از این روش استفاده شده است.

- H_0 : توزیع مشاهدات نرمال است.

- H_1 : توزیع مشاهدات نرمال نیست.

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول ۲ آمده است. همان‌طور که در این جدول ملاحظه می‌شود، با توجه به این که سطح معنی داری بزرگتر از 0.05 می‌باشد، لذا نرمال بودن این متغیر تأیید می‌شود.

جدول ۲. نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	تعداد n	مقدار K-S	مقدار P	نتیجه نرمال / غیر نرمال بودن توزیع
آموزش ضمن خدمت	۹۷	۳/۴۳۵	۰/۳۳	نرمال

آزمون t تک نمونه‌ای

در این آزمون، از آنجا میانگین طیف لیکرت ۱ تا ۵ برابر ۳ بوده بنابراین بالاتر بودن میانگین متغیر از عدد ۳ به منزله آنست که اثرگذاری این متغیر بیش از مقدار میانگین خواهد بود و همچنین کمتر بودن مقدار معنی داری از ۵ درصد به منزله آنست که آزمون معنادار بوده است. بنابراین در این پژوهش فرضیات آماری برای آزمون t یکطرفه عبارتند از:

$$\{H_0: \mu \leq 3$$

$$\{H_1: \mu > 3$$

- سوال ۱: آیا آموزش ضمن خدمت نقش اثرگذاری در ارتقای سلامت اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای دارد؟

$H_0: (\mu \leq 3)$ آموزش ضمن خدمت نقش اثرگذاری در ارتقای سلامت اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای ندارد.

$H_1: (\mu > 3)$ آموزش ضمن خدمت نقش اثرگذاری در ارتقای سلامت اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای دارد.

جدول ۳ نتایج آزمون T-یکطرفه تاثیر آموزش ضمن خدمت در ارتقای سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری نشان می‌دهد. همان‌طور که در این جدول ملاحظه می‌شود، سطح معنی داری برابر با ۰ و کوچکتر از 0.05 است. بنابراین آزمون معنادار بوده و H_0 به نفع H_1 رد می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقاء سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای تأثیر داشته است. با توجه به این که میانگین این نمرات برابر با $3/21.06$ است لذا میانگین نمرات بیشتر از ۳ می‌باشد و نشان می‌دهد که آموزش ضمن

خدمت نقش اثرگذاری در ارتقای سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه ای دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون T-یک طرفه تاثیر آموزش ضمن خدمت در ارتقای سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری

متغیر	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	مقدار t	درجه آزادی	مقدار معناداری
ارتقاء سلامت اداری	۳/۲۱۰۶	۰/۵۱۵۱۹	۰/۰۵۲۳۱	۶۱/۳۷۷	۹۶	۰/۰۰۰

سوال ۲: آیا آموزش ضمن خدمت نقش اثرگذاری در کاهش فساد اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای دارد؟

$H_0: (\mu \leq 3)$ آموزش ضمن خدمت نقش اثرگذاری در کاهش فساد اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای ندارد.

$H_1: (\mu > 3)$ آموزش ضمن خدمت نقش اثرگذاری در کاهش فساد اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای دارد.

جدول ۴ نتایج آزمون T-یک طرفه تاثیر آموزش ضمن خدمت در کاهش فساد اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای را نشان می دهد. همان طور که در این جدول ملاحظه می شود، سطح معنی داری برابر با ۰ و کوچکتر از ۰،۰۵ است. بنابراین آزمون معنادار بوده و H_0 به نفع H_1 رد می شود. پس می توان نتیجه گرفت که دوره‌های آموزش ضمن خدمت در کاهش فساد اداری کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای تأثیر داشته است. با توجه به این که میانگین این نمرات برابر با ۳/۴۱۳۸ است لذا میانگین نمرات واکنش به طور معناداری بیشتر از ۳ می باشد و نشان می دهد که آموزش ضمن خدمت نقش اثرگذاری در کاهش فساد اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه ای دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون T-یک طرفه تاثیر آموزش ضمن خدمت بر کاهش فساد اداری

متغیر	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	مقدار t	درجه آزادی	مقدار معناداری
پیشگیری از بروز فساد اداری	۳،۴۱۳۸	۰/۵۹۹۲۱	۰/۰۶۰۸۴	۵۶،۱۱۲	۹۶	۰/۰۰۰

سوال ۳: آیا آموزش ضمن خدمت نقش اثرگذاری بر ابعاد ارتقای سلامت اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای دارد؟

$H_0: (\mu \leq 3)$ آموزش ضمن خدمت نقش اثرگذاری بر ابعاد ارتقای سلامت اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای ندارد.

$H_1: (\mu > 3)$ آموزش ضمن خدمت نقش اثرگذاری بر ابعاد ارتقای سلامت اداری در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای دارد.

پنج بعد مختلف ارتقای سلامت اداری عبارتند از: مسئولیت اجتماعی، پاسخگویی، شفافیت، فرهنگ سلامت اداری و سلامت کاری. براساس یافته‌های حاصل از آزمون T-یک طرفه مطابق جدول ۵، سطح معنی داری برای ابعاد مختلف برابر با ۰ و کوچکتر از ۰،۰۵ است. بنابراین برای ابعاد مذکور، آزمون معنادار بوده و H_0 به نفع H_1 رد می شود. پس

می‌توان نتیجه گرفت که دوره‌های آموزش ضمن خدمت در بر ابعاد ۵ گانه ارتقای سلامت اداری کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه فنی و حرفه‌ای تأثیر داشته است. اما از آنجا که میانگین محاسبه شده برای ۲ بعد مسئولیت اجتماعی و فرهنگ سلامت اداری کمتر از ۳ بوده است، بنابراین اثربخشی آموزش ضمن خدمت برای ابعاد مسئولیت اجتماعی و فرهنگ سلامت اداری کمتر از حد متوسط بوده اما در بعد پاسخگویی، شفافیت و سلامت کاری بیش از حد متوسط می‌باشد.

جدول ۵. نتایج آزمون T-یک طرفه تأثیر آموزش ضمن خدمت بر ابعاد مختلف ارتقای سلامت اداری

متغیر	شاخص‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	مقدار t	درجه آزادی	مقدار معناداری
مسئولیت اجتماعی		۹۷	۲,۹۹۹۱	۰/۷۶۹۸۸	۰/۰۷۸۱۷	۳۸,۳۶۶	۹۶	۰,۰۰۰
پاسخگویی		۹۷	۳,۶۳۹۲	۰/۶۱۱۷۵	۰/۰۶۲۱۱	۵۸,۵۸۹	۹۶	۰,۰۰۰
شفافیت		۹۷	۳,۲۱۸۲	۰/۷۸۲۲۴	۰/۰۷۹۴۲	۴۰,۵۱۹	۹۶	۰,۰۰۰
فرهنگ سلامت اداری		۹۷	۲,۹۰۷۲	۰/۹۵۷۶۴	۰/۰۹۷۲۳	۲۹,۸۹۹	۹۶	۰,۰۰۰
سلامت کاری		۹۷	۳,۰۸۵۹	۰/۶۰۵۳۰	۰/۰۶۱۴۶	۵۰,۲۱۱	۹۶	۰,۰۰۰

نتیجه‌گیری

یکی از عمده‌ترین موضوعاتی که اثر تخریبی و بازدارنده بر توسعه کشور دارد، فقدان سلامت اداری و وجود بحث انگیز «فساد اداری» بر پیکره دولت و حاکمیت است. همچنان که میرهن است «سلامت اداری» لازمه پیشرفت کشور و از موجبات افزایش راندمان است. هر معضل و مسئله‌ای دارای علل و عوامل پیدا و پنهان می‌باشد. معضل فساد اداری نیز از این مقوله مستثنی نیست. بنابراین یکی از وظایف مهم دولت به معنای اعم آن است که با استفاده از ابزارهای در اختیار، نسبت به حداقل رساندن فساد اداری کوشا باشد و با استفاده از فنون قانونگذاری و مدیریتی و در جهت برخورد قانونی - علمی فرایندی را ترسیم نماید تا ضمن تعبیه ساختار مناسب در بدنه دولت از اهرم‌های تشویق و تنبیه به بهترین وجه بهره‌گیری نماید. تا از قبل این اصول و روش‌ها، شاهد بروز جامعه‌های عاری از فساد اداری بوده و موجبات ارتقای رضایت‌مندی عمومی را بیش از پیش فراهم آورد.

این پژوهش با هدف بررسی نقش آموزش ضمن خدمت کارکنان بر کاهش فساد اداری صورت گرفته است. به همین منظور تأثیر آموزش ضمن خدمت بر ابعاد مختلف ارتقای سلامت اداری شامل مسئولیت اجتماعی، پاسخگویی، شفافیت، فرهنگ سلامت اداری و سلامت کاری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج کلی حاصل از پژوهش نشان داد که آموزش ضمن خدمت در حد متوسطی در ارتقای سلامت و پیشگیری از بروز فساد اداری تأثیر داشته است، بنابراین می‌توان با غنی‌تر نمودن برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت کارکنان، گام‌های مؤثرتری در این زمینه برداشت.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر روی مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی و فرهنگ سلامت اداری، کمتر از حد متوسط بوده، اما در بعد پاسخگویی، شفافیت و سلامت کاری بیش از حد متوسط می‌باشد، بنابراین می‌توان با تمرکز بر افزایش دوره‌های ضمن خدمت کارکنان، نسبت به افزایش ارتقای سلامت اداری به ویژه در ابعاد پاسخگویی، شفافیت و سلامت کاری اقدام نمود.

نتایج حاصل از سوال سوم نشان می‌دهد که آموزش ضمن خدمت در حد زیادی بر پیشگیری از بروز فساد اداری تأثیر داشته است، بنابراین توجه بیش از پیش به امر مطالعه و بررسی زمینه‌های آموزشی مؤثر بر کارکنان را می‌طلبد.

نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق (آرتور و همکاران، ۲۰۰۳) و تحقیق (صالحی امیری و شادالویی، ۲۰۱۳) که به بحث آموزش و برنامه‌های آموزشی- تربیتی به عنوان سرمنشاء و تأثیرگذار در سلامت اداری همخوانی داشته و تأیید کننده نتایج تحقیقات مذکور می‌باشد.

همچنین نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق (شریعتمداری و همکاران، ۲۰۱۴) که به بررسی چگونگی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور بر بهبود عملکرد آنها پرداخته بود همخوانی دارد هر چند این تحقیق به طور مستقیم به بحث تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر سلامت اداری نپرداخته است ولی تأثیر آن بر افزایش نظم و انضباط و مهارت‌های مورد نیاز در بین کارکنان، افزایش هماهنگی و همسو نمودن کارکنان با سازمان و افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه بین کارکنان، کاهش حوادث و ضایعات کاری کارکنان، به هنگام سازی دانش و توانش نیروی انسانی در بین کارکنان، افزایش کمک به تغییر و تحولات سازمانی، افزایش تقویت روحیه همدلی و همکاری و افزایش توان بازده کاری در بین کارکنان به بحث سلامت اداری و کاهش فساد منجر خواهد شد.

تحقیقی که به طور مستقیم به تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر پیشگیری از فساد و به تبع آن سلامت اداری پرداخته است تحقیق (منطقی، ۲۰۱۹) تحت عنوان «پیشگیری از فساد اداری با تأکید بر آموزش ضمن خدمت کارکنان» می‌باشد که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی داشته و نتایج آن، تحقیق (منطقی، ۲۰۱۹) را تأیید می‌نماید.

با توجه به یافته‌های پژوهش و به منظور ارتقای سلامت اداری، پیشگیری از فساد اداری و ارتقای سلامت اداری کارکنان موارد ذیل پیشنهاد می‌شود:

الزام کارکنان به آشنایی با مجموعه قوانین و مقررات رسیدگی به تخلفات اداری و آموزش این قوانین به صورت آموزش‌های ضمن خدمت؛

برگزاری همایش‌های علمی و آموزشی با عنوان آشنایی با قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد اداری به صورت مستمر و شرکت مؤثر مدیران و کارکنان و تبادل نظر با آنها؛

شروع دوره‌های آموزش ویژه ارتقای سلامت اداری با توجه به آیین نامه‌های سازمانی در زمینه:

- آشنایی با قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد و آیین‌نامه پیشگیری و مبارزه با رشوه
- آشنایی با مدل‌های سلامت اداری
- آشنایی با فرآیندهای فساد مالی و اداری و متغیرهای تعیین کننده و تأثیرگذار بر بروز فساد
- آشنایی با انواع فساد اداری رایج و جعل اسناد و راه‌های مقابله با آن

تشکر و قدردانی

در به سامان رساندن این پژوهش از دوستان پژوهشگر خود در رشته آموزش عالی، سپاسگزارم.

References

- Abtahi, S. H. (1994). *Training and improvement of human resources*. Iran Industries Development and Modernization Organization, Educational Studies and Planning Institute, Tehran, Iran. <https://opac.nlai.ir/opac-prod/bibliographic/2375880>
- Alavi, S. A., Hoseeinpour, M., & Mehralizadeh, Y. (2021). Identifying Effective Factors for Improvement In-Service Training of Managers of Health Vocational Education and Training Centers; A Qualitative Study. *Payesh (Health Monitor) Journal*, 20(1), 15-29. <https://doi.org/10.29252/payesh.20.1.15>
- Alvani, S. M., & Eslampanah, M. (2017). Designing a Corruption-Deterrent Administration Model Based on Islamic Teachings. *Resource Management in Police Journal*, 5(19), 25-50. http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_17834.html?lang=en

- Arthur, W., Jr., Bennett, W., Jr., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: a meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234-245. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.234>
- Asgarani, M. (2019). Design and implementation of human resources training based on competency approach. *Journal of Law Enforcement Education*. *Journal of Law Enforcement Education*, 7(26), 54-82. http://tps.jrl.police.ir/article_91908.html?lang=en
- Baldwin, J. R., & Johnson, J. (1995). Human capital development and innovation: the case of training in small and medium-sized firms. *Statistics Canada Working Paper*, 74. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3138>
- Darvish, H., & Azimi Zachevani, F. (2016). The effect on reducing corruption organization Transparency mediated by organizational trust studied Khordad hospital staff Varamin. *Journal of Public Administration*, 8(1), 153-166. <https://doi.org/10.22059/jipa.2016.57511>
- Fathi Vajargah, K. (1997). *An income based on training programs while serving employees*. Saramad Kavosh Publishing Institute, Tehran. <https://opac.nlai.ir/opac-prod/bibliographic/563618>
- Gheisari, F., Salajegheh, S., Bigzade Abbasi, F., & Sheikhy, A. (2019). Understanding the actors in formulating a public policy affecting the implementation of administrative health policies. *Journal of Strategic Management Studies*, 10(38), 175-205. http://www.smsjournal.ir/article_94049.html?lang=en
- Hashemi Pour Patkooei, E., Khorshidi, A., Mohammadkhani, K., Mohamad Davoud, A. H., & Nazem, F. (2020). Providing a model of in-service training effectiveness of hormozgan province elementary education managers [Research]. *The Journal Of Psychological Science*, 19(90), 745-754. <http://psychologicalscience.ir/article-1-629-en.html>
- Heydari, a., Ahmadi, S., & Zareei, M. (2019). The Relationship between Administrative Transparency, Organizational Establishment and Institutional Trust. *Biquarterly Journal of Sociology of Social Institutions*, 5(12), 247-268. <https://doi.org/10.22080/ssi.1970.2139>
- Hosseini, S., & Isaabadi, M. (2017). Dimensions of Human Resources Empowerment Strategy of I.R.I Police Deputy of the Headquarters of Human Resources. *Resource Management in Police Journal of the Management Dept*, 5(19), 99-128. http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_17837.html?lang=en
- Karegar, R., Ghaffari, R., & Ahmadi, M. (2020). Providing A Model for Healthy Organization Against Bureaucratic Corruption According to Nahj Al-Balaghah. *Nahjbalagheh Research*, 19(1), 11-36. http://www.nahjmagz.ir/article_122556.html?lang=en
- Manteghi, M. (2019). Prevention of corruption with emphasis on staff training. *Supervision & Inspection*, 1398(48), 39-54. http://si.jrl.police.ir/article_92955.html?lang=en
- Nasiri, N. (2013). The role of training on human productivity. *Approach Quarterly in Business Management*, 1(2), 30-44. <https://www.sid.ir/paper/269683/en>
- Rabiee, A., & Assef, H. (2012). The Role of Organizational Culture in Preventing from Administrative Corruption. *Journal of Public Administration*, 4(10), 45-58. <https://doi.org/10.22059/jipa.2012.29130>
- Saadat, A. (2012). *Human Resources Management*. Samat Publications, Tehran. <https://opac.nlai.ir/opac-prod/bibliographic/2892987>

- Salehi Amiri, S., & Shadaloeei, N. (2013). The effective factors on the health of bureaucracy in achievement of reform plan of administrative system. *Journal of Cultural Management*, 7(1), 1-11. https://jcm.srbiau.ac.ir/article_3437.html?lang=en
- Shariatmadari, M., Hatami, J., Eskandari, A., & Babamoradi, R. (2014). A Survey on the Impact of In-Service Trainings for the Employees of NOET on Their performance. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 4(5), 175-199. http://jresearch.sanjesh.org/article_14889.html?lang=en
- Soltani, A. (2014). Methods and patterns of needs assessment in organizations. *Management*(105 & 106).