

ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی کارکنان (غیرهیأت علمی) پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی براساس ایزو ۱۰۰۱۵

امیرپیام^۱، فرزانه میرشاهولایتی^۲

^۱پژوهشگر پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.

^۲استادیار پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

امیرپیام

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۲

چکیده

مهارت افزایی و ارتقای سطح دانش کارکنان یکی از موضوعات مهم حوزه منابع انسانی است که آموزش حین خدمت می تواند ابزاری در راستای تحقق این مهم باشد. این پژوهش به دنبال ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی کارکنان (غیرهیأت علمی) پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی براساس شاخص های ایزو ۱۰۰۱۵، به روش توصیفی - پیمایشی است. حجم جامعه آماری ۲۷۴ نفر کارکنان غیرهیأت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی است؛ که با روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان ۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته با استفاده از استاندارد آموزشی ایزو ۱۰۰۱۵ با پایایی ۰/۹۷ برای وضع موجود و ۰/۸۰ برای وضع مطلوب بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد که نتایج نشان داد تمامی میانگین ها اعم از نیازسنجی آموزشی، طراحی و برنامه ریزی آموزشی، اجرای آموزشی، ارزشیابی آموزشی و نظارت بر فرآیند آموزشی (در وضعیت موجود) کمتر از میانگین در وضعیت مطلوب است.

واژگان کلیدی: اثربخشی، دوره های آموزشی، ایزو ۱۰۰۱۵.

مقدمه

جهان امروز، جهان تغییر و تحول است. به ندرت روزی بدون نوآوری در جهان اقتصاد، تغییر در تولید یا وضعیت خدمات بگذرد. رشد مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون گوناگون حیات اجتماعی، پیشرفت های شگرف و عمیق در علوم و فنون، ساختارهای سازمانی را پیچیده و تخصصی نموده است. در چنین شرایطی بیشتر سازمان ها به دنبال راهحلی برای این مسئله هستند. یکی از راه حل های پیشنهادی صاحب نظران، آموزش و بهسازی منابع انسانی است. آموزش و بهسازی منابع انسانی یکی از راهبردهای اصلی ارتقای سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با شرایط در حال تغییر به عنوان دو مزیت رقابتی سازمان ها تلقی می شود. [۱] ارزش کنونی و موفقیت آینده هر سازمان بستگی کامل به توانایی ها و مهارت های کارکنان آن دارد. امروزه این کارکنان هستند که منبع اصلی مزیت رقابتی محسوب می شوند نه مواد خام، سرمایه یا تکنولوژی [۲] آموزش کارکنان به عنوان کلید اصلی توسعه هر سازمان، یکی از عوامل اصلی و ارکان مهم هر سازمان است که سازمان را به پویایی و اثربخشی می رساند. [۳] بر همین اساس آموزش ضمن خدمت چیزی نیست، جزء تلاش هایی که در جهت ارتقاء سطح دانش، آگاهی، مهارت فنی و شغلی که فرد را برای انجام بهینه وظایف و مسئولیت های شغلی آماده می سازد. [۴] لذا درک فزاینده، از اهمیت و نقشی که آموزش می تواند در بهبود عملکرد نیروها و بهبود بازده سازمانی ایفا نماید سبب شده است تا منابع مالی، مادی و انسانی صرف این آموزش ها شود، [۵] ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش از یک سوء موجب می گردد تا مدیران و کارکنان سازمان تصویر روشن تری از چگونگی کم و کیف فعالیت های آموزشی بدست آورند و از سوی دیگر برنامه ریزان و کادر آموزشی سازمان را مجهز می سازد تا نسبت به جنبه های مثبت و منفی برنامه آگاهی پیدا کنند. [۶]

بیان مسئله

منابع انسانی با کیفیت یکی از عوامل اصلی رقابت پذیری سازمان ها و آموزش یکی از ارکان اصلی حفظ و ارتقای این کیفیت است. سازمان ها و شرکت های امروزی دریافته اند سرمایه گذاری هوشمندانه در آموزش منابع انسانی، آینده در عملکرد و دستاوردهای سازمانی تبلور خواهد یافت [۷]. نتایج تحقیقات نشان می دهد که آموزش کارکنان بر نگرش ها [۸]، روابط و رفتار سازمانی و به طور کلی بر عملکرد منابع انسانی اثر می گذارد. [۹]

آموزش از دیدگاه استاندارد ایزو ۱۰۰۱۵ به عنوان خطوط راهنمای کلی مدیریت کیفیت سیستم آموزش، به فرآیند ایجاد و توسعه دانش، مهارت ها و رفتارها به منظور برآورده ساختن الزامات آن اطلاق می گردد. [۱۰] آموزش یک فرآیند چهار مرحله ای است که به نیاز سنجی، برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی نتایج آموزشی پرداخته و با فراهم آوردن و توسعه دانش مهارت ها و رفتارها سعی در برآورده ساختن الزامات سیستم مدیریت آموزشی دارد در این روش خروجی هر مرحله به عنوان ورودی مرحله بعدی می باشد. [۱۱]

تلاش صاحب نظران همیشه بر این بوده است که از ابزارهای سنجش معتبر در ارزشیابی بهره بگیرند و با استفاده از نتایج آن به عنوان پایه و مبنای جهت برنامه ریزی برای رفع نواقص و ارتقاء و پیشرفت سازمان بهره برداری کنند. از جمله هدف های ارزشیابی عبارتند از:

- سنجش و تشخیص میزان پیشرفت کارکنان
- جلوگیری از تکرار انحرافات، رفع نقایص و ارائه راه حل های مناسب
- سنجش سودمند بودن روش های آموزش، راه های تعلیم و رفع نقایص آن ها
- کسب اطلاعات بیشتر جهت اتخاذ تصمیمات اداری. [۱۲]

دلیل انجام ارزشیابی، اهمیت و وجود فلسفه و رسالت واحد آموزش، تصمیم گیری برای ادامه برنامه آموزشی و تعیین اثربخشی و بهبود برنامه آموزشی است. [۱۳] زیرا یک برنامه آموزشی زمانی ارزشمند است که با شواهد و مدارک مستند و قابل اطمینان اثرات آموزش را بر تغییر رفتار و عملکرد نشان دهد [۱۴]

اهداف پژوهش

هدف کلی

ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

اهداف ویژه

- ۱- تعیین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نیازسنجی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان
- ۲- تعیین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب طراحی و برنامه ریزی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان
- ۳- تعیین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اجرای آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان
- ۴- تعیین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب ارزشیابی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان
- ۵- تعیین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نظارت بر فرآیند آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان

سؤالات پژوهش

- ۱- تاچه اندازه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نیازسنجی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان تفاوت وجود دارد؟
- ۲- تاچه اندازه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب طراحی و برنامه ریزی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان تفاوت وجود دارد؟
- ۳- تاچه اندازه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اجرای آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان تفاوت وجود دارد؟
- ۴- تا چه اندازه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب ارزشیابی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان تفاوت وجود دارد؟
- ۵- تا چه اندازه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نظارت بر فرآیند آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان تفاوت وجود دارد؟

ادبیات نظری تحقیق

- مفهوم آموزش ضمن خدمت

آموزش ضمن خدمت عبارت است از بهبود سیستماتیک و مستمر پرسنل از نظر دانش ها، مهارت ها و رفتارها که به رفاه حال آن ها و سازمان محل خدمتشان کمک می کند. از این رو تصور می شود که آموزش ضمن خدمت ایجاد توانایی بیشتر، تولید و افزایش کارایی در شغل فعلی و کسب شرایط بهتر برای احراز مقامات بالاتر باشد. [۱۵]

- استاندارد بین المللی ایزو ۱۰۰۱۵

ایزو به معنای مساوی بودن است. هدف ایزو ایجاد سهولت در تجارت بین المللی از طریق بهبود و گسترش استانداردهای جهانی در مورد سیستم ها، تولیدات و خدمات است [۱۶]

ایزو ۱۰۰۱۵ عضوی از خانواده ایزو ۹۰۰۰ می باشد و براهمیت مدیریت منابع انسانی و لزوم آموزش مناسب تأکید دارد. این استاندارد به عنوان یک راهنما جهت آموزش کارکنان در سازمان ها خدمت می کند و تضمین می نماید که کارکنان درون سازمان به خوبی آموزش دیده و صلاحیت انجام تعهدات سازمان در تهیه تولیدات و ارائه خدمات با کیفیت مورد نیاز را دارا باشند. [۱۷]

- چارچوب ایزو ۱۰۰۱۵ براساس اصول زیر مبتنی است:
- تکمیل نظام های مدیریت کلان
- تمرکز بر خود تنظیمی مؤسسه های آموزشی و یادگیری
- دعوت از مشارکت کنندگان ذینفع در اداره آموزش، در سطح خرد و کلان [۱۸]

- مزایای استقرار استاندارد ایزو ۱۰۰۱۵
- ۱- نظام مند شدن فرآیند آموزش
- ۲- تعمیم فرآیند آموزش به کلیه کارکنان
- ۳- پایش، کنترل و بهبود فرآیند آموزش در دوره های زمانی مشخص
- ۴- جلوگیری از فرمایشی و سیلقه ای شدن آموزش
- ۵- تغییر رویکرد آموزش از سنتی به حرفه ای و تخصصی
- ۶- تأکید بر تأثیر آموزش در افزایش بهره وری سازمان [۱۹]

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش در داخل کشور

• موسوی بیدلی و اردشیری (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان "تعیین تأثیر فناوری های اطلاعات و ارتباطات بر کیفیت و اثربخشی آموزش براساس مدل ایزو ۱۰۰۱۵" در اداره آموزش و پرورش شهرستان لردگان ارائه دادند. پژوهش حاضر از نظر روش و ماهیت کار توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی و از نظر زمان مقطعی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۵۹۵ نفر از مدیران، معاونان و معلمان ۱۱۹ مدرسه و مؤسسه آموزشی مقاطع راهنمای، متوسطه و ابتدایی شهرستان لردگان می باشد که از بین آن ها ۲۳۳ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای به صورت متناسب به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. نتایج تحلیل حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون نشان داد، بین بکارگیری فن آوری های اطلاعات و ارتباطات با کیفیت و اثربخشی آموزش همبستگی معنی داری وجود دارد. [۲۰]

• ضیایی و بلندی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان "میزان اثربخشی دوره های آموزشی برای کتابداران کتابخانه های عمومی استان آذربایجان شرقی" ارائه دادند. داده ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته براساس الگوی کرک پاتریک، گردآوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها، افزون بر استفاده از شاخص های آمار توصیفی، از روش های آمار استنباطی (آزمون تی تک نمونه ای و تحلیل واریانس یک راهه) استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت کننده در دوره های آموزشی در کتابخانه های عمومی استان آذربایجان شرقی ۳۳۰ نفر بود. مقایسه میانگین فراگیران نسبت به اثربخشی دوره های آموزشی با در نظر گرفتن متغیر (جنسیت و رشته تحصیلی) نشان داد بین دیدگاه فراگیران تفاوت معناداری وجود داشت. در حالت کلی دوره های آموزشی از دیدگاه فراگیران در ارتباط با ابعاد ارزیابی (واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج) اثر بخش بود. [۲۱]

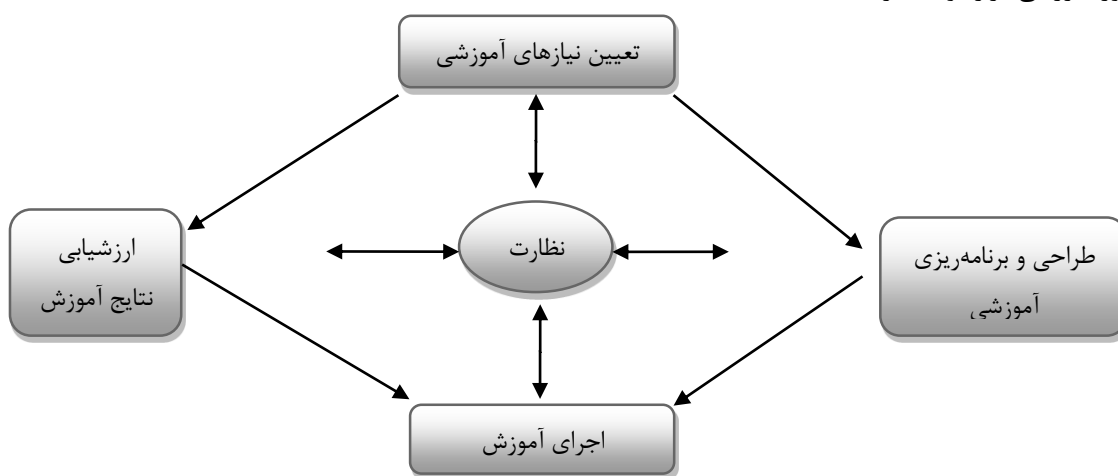
• مرادی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان "ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت ملی گاز ایران بر اساس سه الگوی پاتریک، فیلیپس و مدل ایزو ۱۰۰۱۵" ارائه دادند. جامعه آماری عبارت است از کلیه کارکنان شرکت ملی گاز ایران که در ۶ ماهه نخست سال ۹۰ در دوره های آموزشی کوتاه مدت ضمن خدمت این سازمان، شرکت نموده اند. با توجه به اطلاعات بدست آمده در کل کشور حدود ۱۰۳۵۰ نفر جزو جامعه قرار می گرفتند که طبق نمونه گیری خوشه ای شرکت گاز استان تهران با جامعه ۱۱۹۵ نفری انتخاب شد. نتایج پژوهش حاکی از این است که دوره های آموزشی شرکت ملی گاز ایران در عوامل واکنش، یادگیری، رفتار، نتایج، زمینه، فرایند و برون داد فاقد اثربخشی لازم بوده و فقط در دو عامل درون داد و سودآوری اثربخشی لازم را دارا بوده است. [۲۲]

پیشینه پژوهش در خارج از کشور

- ساهیندیس و بوریس ۱ (۲۰۰۸) در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین اثربخشی آموزش های داده شده با نگرش کارکنان انجام داده اند که هدف آن بررسی و مطالعه رابطه بین اثربخشی آموزش های داده شده به کارمندان و رضایت شغلی، انگیزه و تعهد آن ها بود. نتایج نشان داد که بین اثربخشی آموزش ها و انگیزه تعهد و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد. [۲۳]
- رومن ۲ (۲۰۱۰) پژوهشی با عنوان "آموزش حرفه ای و قابلیت اشتغال: شواهد ارزیابی از رومانی" ارائه دادند. این مطالعه به بررسی تأثیرات مستقیم آموزش های حرفه ای می پردازد که سیاست بازار کار در یک کشور اروپایی در حال توسعه مانند رومانی است. نتایج اصلی نشان می دهد که اندازه گیری های آموزشی تأثیر مثبت و معینی بر قابلیت های اشتغال در رومانی دارد. این برای زنان و افراد ساکن در مناطق شهری بسیار موفق است. اقدامات برای افزایش اثرات برنامه آموزش حرفه ای در رومانی با هدف قرار دادن بهتر و ایجاد پروفایل برای کارآموزان و تنظیم دقیق تر از برنامه به نیازهای خاص بازار کار شناخته شد. [۲۴]
- هانگ ۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان استقرار سیستم ایزو ۱۰۰۱۵ مدل مجوز رسمی برای بهبود عملکرد در سازمان ها به این نتایج دست یافت که آموزش ضمن خدمت کلیدی برای توسعه سازمان ها می باشد و عملکرد ضعیف آموزش باعث افت اقتصادی و همچنین عقب ماندگی سازمان می شود. [۲۵]

چارچوب نظری و مدل مفهومی

این پژوهش به صورت تک متغیری می باشد و متغیر آن آموزش ضمن خدمت کارکنان می باشد که ابعاد آن بنا بر مدل ایزو ۱۰۰۱۵ از نظر نیازسنجی، طراحی و برنامه ریزی آموزشی، اجرای آموزشی، ارزشیابی، نظارت از طریق پرسشنامه محقق ساخته مورد بررسی قرار خواهد گرفت.



روش شناسی تحقیق

جامعه و روش نمونه گیری، حجم جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری، کلیه کارکنان (غیر هیأت علمی) پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی که سال ۹۷ در دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت کرده اند. روش نمونه گیری، براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده از میان جامعه نمونه آماری تعیین می گردد و با استفاده از جدول مورگان ۳۰ نفر بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده است.

¹ -Bouris and sahindis

² - Roman

³ - Hung

حجم جامعه، تعداد ۲۷۴ نفر از کارکنان پژوهشگاه به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده است. نمونه آماری، که با استفاده از جدول مورگان ۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب می شود. برای محاسبه هماهنگی درونی از ابزار اندازه گیری که خصیصه های مختلف را مورد سنجش قرار می دهد، استفاده می شود. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره های هر زیرمجموعه سوال های پرسشنامه و واریانس کل را محاسبه کرد، سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه می کنیم.

$$r_{\alpha} = \frac{J}{J-1} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^n s_j^2}{S^2} \right)$$

که در آن:

تعداد زیر مجموعه های سوال های پرسشنامه یا آزمون = J

واریانس زیر آزمون J ام = S_j^2

واریانس کل پرسشنامه یا آزمون = S^2

جدول (۳-۱): میزان آلفای بدست آمده برای هر یک از شاخص های تحقیق

ضریب آلفای کرونباخ		شاخص
وضعیت مطلوب	وضعیت موجود	
۰/۸۷	۰/۸۲	نیازسنجی
۰/۹۱	۰/۸۶	طراحی و برنامه ریزی
۰/۹۲	۰/۸۴	اجرا
۰/۸۶	۰/۸۵	ارزشیابی
۰/۹۴	۰/۹۳	نظارت
۰/۸۰	۰/۹۷	کل پرسشنامه

همانطور که در جدول فوق مشخص است میزان آلفای کرونباخ بدست آمده برای شاخص های تحقیق بزرگتر از ۰/۷ می باشند و این موضوع نشان دهنده همبستگی درونی بین متغیرها برای سنجش مفاهیم مورد نظر است و بدین ترتیب می توان گفت که تحقیق ما از قابلیت اعتماد و یا پایایی لازم برخوردار است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

روش تجزیه تحلیل داده ها در این تحقیق از دو روش آماری برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده استفاده شده است. پس از جمع آوری پرسشنامه ها برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (میانگین، میانه، انحراف معیار، جدول توزیع فراوانی و نمودارها) استفاده شده است و در آمار استنباطی از t دوگروه همبسته و برای تحلیل داده ها از نرم افزار spss22 استفاده خواهد شد.

تجزیه و تحلیل داده ها

بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده های مربوط به متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف اسمیرنوف ۴ استفاده شد. در صورتی که سطح معنی داری این آزمون بیشتر از ۰/۰۵ باشد، می توان نتیجه گرفت توزیع داده های مربوط به متغیر تفاوت معنی داری با توزیع نرمال ندارد.

جدول ۴-۲: بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	وضعیت موجود		وضعیت مطلوب	
	آماره Z	sig	آماره Z	
نیازسنجی	۰/۹۸۹	۰/۲۸۲	نیازسنجی	۰/۹۸۹
طراحی و برنامه ریزی	۰/۷۵۲	۰/۶۲۴	طراحی و برنامه ریزی	۰/۷۵۲
اجرای آموزشی	۱/۰۹۵	۰/۱۸۱	اجرای آموزشی	۱/۰۹۵
ارزشیابی	۰/۹۱۰	۰/۳۷۸	ارزشیابی	۰/۹۱۰
نظارت	۰/۶۹۸	۰/۷۱۴	نظارت	۰/۶۹۸

سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق در وضعیت موجود بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین می توان گفت داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

همچنین سطح معنی داری کولموگروف-اسمیرنوف برای نیازسنجی، طراحی و برنامه ریزی، اجرای آموزشی بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین می توان گفت نمرات آن ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. گرچه سطح معنی داری آزمون برای شاخص های ارزشیابی و نظارت از ۰/۰۵ کمتر است، طبق قضیه حد مرکزی این دو بعد نیز نرمال در نظر گرفته می شوند. قضیه حد مرکزی بیان می کند تا زمانی که نمونه آماری به اندازه کافی بزرگ باشد ($n \geq 30$) توزیع نمونه گیری میانگین به منحنی نرمال نزدیک و نزدیک تر می شود. حتی اگر توزیع جامعه نرمال نباشد.

سؤال ۱: تاچه اندازه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نیازسنجی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد؟

به منظور آزمون این فرضیه از آزمون t وابسته استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر ارائه می شود:

جدول ۴-۳: مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نیازسنجی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت

متغیر	وضعیت	آماره های توصیفی		آزمون t وابسته برای مقایسه میانگین ها		
		میانگین	انحراف معیار	آماره t	df	Sig
نیازسنجی	موجود	۲/۷۳	۰/۶۵	-۲۸/۶۲	۲۷۳	۰/۰۰۰
	مطلوب	۴/۳۷	۰/۵۳			

نتایج آزمون t وابسته برای مقایسه میانگین نیازسنجی آموزشی دو وضعیت نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین میانگین نیازسنجی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت موجود و وضعیت مطلوب وجود دارد ($t = -28.62$ و $P < 0.05$). به طوری که میانگین نیازسنجی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت موجود (۲/۷۳) کمتر از میانگین نیازسنجی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت مطلوب (۴/۳۷) می باشد.

سؤال ۲: تا چه اندازه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب طراحی و برنامه ریزی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد؟

به منظور آزمون این فرضیه از آزمون t وابسته استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر ارائه می شود:

جدول ۴-۴: مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب طراحی و برنامه ریزی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت

متغیر	وضعیت	آماره های توصیفی		آزمون t وابسته برای مقایسه میانگین ها		
		میانگین	انحراف معیار	آماره t	df	Sig
طراحی و برنامه ریزی آموزشی	موجود	۲/۶۳	۰/۶۶	-۲۷/۸۸	۲۷۳	۰/۰۰۰
	مطلوب	۴/۱۷	۰/۴۹			

نتایج آزمون t وابسته برای مقایسه میانگین طراحی و برنامه ریزی آموزشی دو وضعیت نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین طراحی و برنامه ریزی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت موجود و وضعیت مطلوب وجود دارد ($t = -27/88$ و $P < 0.05$). به طوری که میانگین طراحی و برنامه ریزی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت موجود (۲/۶۳) کمتر از میانگین طراحی و برنامه ریزی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت مطلوب (۴/۱۷) می باشد.

سؤال ۳: تا چه اندازه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اجرای آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد؟

به منظور آزمون این فرضیه از آزمون t وابسته استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر ارائه می شود:

جدول ۴-۵: مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اجرای آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت

متغیر	وضعیت	آماره های توصیفی		آزمون t وابسته برای مقایسه میانگین ها		
		میانگین	انحراف معیار	آماره t	df	Sig
اجرای آموزشی	موجود	۲/۷۵	۰/۵۳	-۳۹/۳۱	۲۷۳	۰/۰۰۰
	مطلوب	۴/۴۵	۰/۴۶			

نتایج آزمون t وابسته برای مقایسه میانگین اجرای آموزشی دو وضعیت نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین میانگین اجرای آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت موجود و وضعیت مطلوب وجود دارد ($t = -39/31$ و $P < 0.05$). به طوری که میانگین اجرای آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت موجود (۲/۷۵) کمتر از میانگین اجرای آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت مطلوب (۴/۴۵) می باشد.

سؤال ۴: تا چه اندازه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب ارزشیابی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه متفاوت وجود دارد؟

به منظور آزمون این فرضیه از آزمون t وابسته استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر ارائه می شود.

جدول ۴-۶: مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب ارزشیابی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت

متغیر	وضعیت	آماره های توصیفی		آزمون t وابسته برای مقایسه میانگین ها		
		میانگین	انحراف معیار	آماره t	df	Sig
ارزشیابی	موجود	۲/۷۲	۰/۷۰	-۲۹/۰۶	۲۷۳	۰/۰۰۰
آموزشی	مطلوب	۴/۳۴	۰/۵۱			

نتایج آزمون t وابسته برای مقایسه میانگین ارزشیابی آموزشی دو وضعیت نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین میانگین ارزشیابی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت موجود و وضعیت مطلوب وجود دارد ($t = -29.06$ و $P < 0.05$). به طوری که میانگین ارزشیابی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت موجود (۲/۷۲) کمتر از میانگین ارزشیابی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت مطلوب (۴/۳۴) می باشد.

سؤال ۵: تا چه اندازه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نظارت بر فرایند آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد؟

به منظور آزمون این فرضیه از آزمون t وابسته استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر ارائه می شود.

جدول ۴-۷: مقایسه وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نظارت بر فرایند آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت

متغیر	وضعیت	آماره های توصیفی		آزمون t وابسته برای مقایسه میانگین ها		
		میانگین	انحراف معیار	آماره t	df	Sig
نظارت بر فرایند	موجود	۲/۹۱	۰/۸۷	-۲۶/۶۹	۲۷۳	۰/۰۰۰
آموزشی	مطلوب	۴/۴۵	۰/۵۲			

نتایج آزمون t وابسته برای مقایسه میانگین نظارت بر فرایند آموزشی دو وضعیت نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین میانگین نظارت بر فرایند آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت موجود و وضعیت مطلوب وجود دارد ($t = -26.69$ و $P < 0.05$). به طوری که میانگین نظارت بر فرایند آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت موجود (۲/۹۱) کمتر از میانگین میانگین نظارت بر فرایند آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه در وضعیت مطلوب (۴/۴۵) می باشد.

نتیجه گیری

در این بخش، یافته های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه می گردد:

نتایج حاصل از توصیف داده ها

بیشتر شرکت کنندگان در این پژوهش را کارکنان مرد تشکیل می دهند.
بیشتر شرکت کنندگان در این پژوهش از نظر میزان تحصیلات دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس می باشند.
بیشتر شرکت کنندگان در این پژوهش، بیش از ۵ سال است که در پژوهشگاه مشغول به کار می باشند.
بررسی گام نیازسنجی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه نشان می دهد که بیشتر کارکنان این شاخص را در حد کم ارزیابی نموده و میانگین شاخص در وضعیت موجود پائین می باشد.
بررسی گام برنامه ریزی و طراحی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه نشان می دهد بیشتر کارکنان این شاخص را در حد کم ارزیابی نموده و میانگین شاخص در وضعیت موجود پائین می باشد.

بررسی گام اجرای دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه نشان می دهد بیشتر کارکنان این شاخص را در حد کم ارزیابی نموده و میانگین شاخص در وضعیت موجود پائین می باشد.

بررسی گام ارزشیابی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه نشان می دهد بیشتر کارکنان این شاخص را در حد کم ارزیابی نموده و میانگین شاخص در وضعیت موجود پائین می باشد.

بررسی گام نظارت دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه نشان می دهد بیشتر کارکنان این شاخص را در حد کم ارزیابی نموده و میانگین شاخص در وضعیت موجود پائین می باشد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نتایج

به منظور آزمون سؤالات پژوهش از آزمون t وابسته استفاده شده است که نتایج آن به قرار زیر است:

یافته مرتبط با سؤال اول: بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نیازسنجی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد. طبق نتایج حاصل از بررسی سؤال اول و تعمیم این نتیجه به کل جامعه آماری از آزمون مقایسه میانگین ها استفاده گردید (جدول ۴-۳)، که نشان می دهد تفاوت معنی داری بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نیازسنجی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه وجود دارد. زیرا سطح معناداری محاسبه شده در این آزمون برابر است با $p=0/000$ که کوچکتر از سطح خطا یعنی $0/05$ می باشد. طبق یافته های بدست آمده، میانگین ارزشیابی وضعیت موجود $2/73$ و کمتر از میانگین ارزشیابی در وضعیت مطلوب $4/37$ می باشد و حاکی از وجود تفاوت بین دو وضعیت موجود و مطلوب است.

یافته مرتبط با سؤال دوم: بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب طراحی و برنامه ریزی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد. طبق نتایج حاصل از بررسی سؤال اول و تعمیم این نتیجه به کل جامعه آماری از آزمون مقایسه میانگین ها استفاده گردید، که نشان می دهد تفاوت معنی داری بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب طراحی و برنامه ریزی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه وجود دارد. زیرا سطح معنادار محاسبه شده در این آزمون برابر است با $p=0/000$ که کوچکتر از سطح خطا یعنی $0/05$ می باشد. طبق یافته های بدست آمده، میانگین ارزشیابی وضعیت موجود $2/63$ و کمتر از میانگین ارزشیابی در وضعیت مطلوب $4/17$ می باشد و حاکی از وجود تفاوت بین دو وضعیت موجود و مطلوب است.

یافته مرتبط با سؤال سوم: بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اجرای آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد. طبق نتایج حاصل از بررسی سؤال اول و تعمیم این نتیجه به کل جامعه آماری از آزمون مقایسه میانگین ها استفاده گردید (جدول ۴-۵)، که نشان می دهد تفاوت معنی داری بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اجرای آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه وجود دارد. زیرا سطح معناداری محاسبه شده در این آزمون برابر است با $p=0/000$ که کوچکتر از سطح خطا یعنی $0/05$ می باشد. طبق یافته های بدست آمده، میانگین ارزشیابی وضعیت موجود $2/75$ و کمتر از میانگین ارزشیابی در وضعیت مطلوب $4/45$ می باشد و حاکی از وجود تفاوت بین دو وضعیت موجود و مطلوب است.

یافته مرتبط با سؤال چهارم: بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب ارزشیابی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد. طبق نتایج حاصل از بررسی سؤال اول و تعمیم این نتیجه به کل جامعه آماری از آزمون مقایسه میانگین ها استفاده گردید (جدول ۴-۶)، که نشان می دهد تفاوت معنی داری بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب ارزشیابی آموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه وجود دارد. زیرا سطح معنادار محاسبه شده در این آزمون برابر است با $p=0/000$ که کوچکتر از سطح خطا یعنی $0/05$ می باشد. طبق یافته های بدست آمده، میانگین ارزشیابی وضعیت موجود $2/72$ و کمتر از میانگین ارزشیابی در وضعیت مطلوب $4/34$ می باشد و حاکی از وجود تفاوت بین دو وضعیت موجود و مطلوب است.

یافته مرتبط با سؤال پنجم: بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نظارت بر فرآیندآموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد. طبق نتایج حاصل از بررسی سؤال اول و تعمیم این نتیجه به کل جامعه آماری از آزمون مقایسه میانگین ها استفاده گردید (جدول ۴-۷)، که نشان می دهد تفاوت معنی داری بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نظارت بر فرآیندآموزشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه وجود دارد. زیرا سطح معناداری محاسبه شده در این آزمون برابر است با $p=0/000$ که کوچکتر از سطح خطا یعنی $0/05$ می باشد. طبق یافته های بدست آمده، میانگین ارزشیابی وضعیت موجود $2/91$ و کمتر از میانگین ارزشیابی در وضعیت مطلوب $4/45$ می باشد و حاکی از وجود تفاوت بین دو وضعیت موجود و مطلوب است.

پیشنهادهای بر اساس یافته های پژوهش

بر اساس سؤال اول مبتنی بر این که بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نیازسنجی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد، پیشنهاد می شود:

۱- مدیران و برنامه ریزان آموزش کارکنان سازمان به این نکته مهم توجه کنند که اهداف فعالیت ها با نیازهای آموزشی کارکنان باید همسو و منطبق باشند.

۲- دوره های آموزشی را متناسب با نیازها و اهداف واحد مربوطه برگزار کنند.

۳- مدیر آموزشی باید بر مبنای یک نیازسنجی اصولی، نیازهای شغلی و شخصی کارکنان را به طور دقیق شناسایی نموده و دوره ها متناسب با نیازهای شغلی و شخصی شرکت کنندگان برگزار شود.

۴- برنامه ریزان آموزشی با توجه به نیازهای شرکت کنندگان محتوای مناسبی را تدوین نمایند.

بر اساس سؤال دوم پژوهش مبنی بر این که بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب طراحی و برنامه ریزی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد، پیشنهاد می شود:

۱- مدیر آموزش باید انسجام و همگونی شرایط شغلی و فردی شرکت کنندگان را در برگزاری دوره های آموزشی مد نظر قرار دهند.

۲- مدیر و کارشناسان آموزش پژوهشگاه باید شرایط و امکانات سازمان را به دقت بررسی و با توجه به آن ها ارزیابی کنند که تاچه اندازه می توان به اهداف تعیین شده دست یافت.

۳- برنامه ریزان باید بتوانند بین زمان برگزاری دوره ها و ویژگی های روانی و شغلی شرکت کنندگان ارتباط مناسب ایجاد نمایند تا شرکت کنندگان امکان و اشتیاق بیشتری برای حضور در کلاس ها را داشته باشند.

۴- برنامه ریزان آموزشی باید در سازماندهی مطالب دوره، میزان زمان مناسب برای آموزش و یادگیری حجم معینی از مطالب را مد نظر قرار دهند.

بر اساس سؤال سوم پژوهش مبنی بر این که بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اجرای دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد، پیشنهاد می شود:

۱- برنامه ریزان آموزشی از تکنولوژی و روش های متنوع و نوین آموزشی و کمک آموزشی جهت ایجاد انگیزه و یادگیری بیشتر شرکت کنندگان استفاده نمایند.

۲- مدیر و برنامه ریزان آموزشی و به خصوص استادان دوره باید با توجه به اهداف، محتوا و ویژگی های شرکت کنندگان در دوره، شیوه و نحوه آموزش مناسب را انتخاب کنند.

۳- در هنگام اجرای دوره باید به این مسئله توجه کنند که مهارت ها و فعالیت های گنجانده شده در دوره باید متناسب با زمان در نظر گرفته شده باشد.

۴- مدیران ارشد باید با بالابردن کیفیت تکنولوژی آموزشی و معرفی منابع جدید آموزشی اطلاعات کارکنان خود را ارتقاء دهند و آنان را به یادگیری و کسب دانش روز و توسعه تفکر شغلی خود ترغیب نمایند.

۵- استادان و برنامه‌ریزان آموزشی باید منابع آموزشی متنوع و به‌روز در اختیار شرکت کنندگان قرار بدهند تا پس از پایان دوره بتوانند با توجه به پیشرفت روز افزون فناوری و تغییر مداوم اهمیت یادگیری آن‌ها را در هنگام کار درک و از مطالب و مهارت‌های آموخته شده استفاده نمایند.

۶- بهره‌گیری از استادان مجرب که از آگاهی، دانش کافی و به‌روز، مهارت‌های لازم و همچنین توانایی انتقال استادان دوره‌های آموزشی می‌تواند در افزایش علاقه شرکت کنندگان مؤثر باشد و فرآیند آموزش اثر بخشی بیشتری را داشته باشد. بر اساس سؤال چهارم پژوهش مبنی بر این که بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب ارزشیابی آموزشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد، پیشنهاد می‌شود:

کارشناسان آموزش سازمان باید با توجه به اهداف دوره‌ها بهترین شیوه ارزشیابی را به کار ببندند تا با توجه به امکانات بتوانند نواقص موجود در برنامه‌ها را شناسایی کنند و برنامه‌ریزان را در تدوین برنامه‌های مناسب یاری رسانند.

۲- برگزاری دوره‌های آموزشی نیازمند طراحی یک سیستم ارزشیابی اصولی است که باید روش‌ها و ابزار ارزشیابی با ویژگی‌های فردی و شغلی شرکت کنندگان و همچنین تجهیزات و امکانات موجود برای ارزشیابی متناسب باشند، تا بتواند گویای میزان یادگیری و توانمندی فرد شرکت کننده پس از اتمام دوره باشد و بازخورد مناسبی ارائه کند.

بر اساس سؤال پنجم پژوهش مبنی بر این که بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب نظارت آموزشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان پژوهشگاه تفاوت وجود دارد، پیشنهاد می‌شود:

۱- کارشناسان آموزش سازمان در طراحی دوره‌های آموزشی باید توجه داشته باشند که آموزش، روش و محتوای آن باید توانایی حل مسئله و تصمیم‌گیری را در شرکت کنندگان ارتقاء دهد تا بتواند در مواجهه با مشکلات راه‌حل‌ها و پیشنهادات جدید در حیطه شغلی خود ارائه کنند که باعث پیشرفت شغلی و نیز ارتقاء سازمان و خدمات آن خواهد شد.

۲- کار روتین، به خودی خود می‌تواند باعث کاهش انگیزش شغلی و فردی و افسردگی کارکنان شود بنابراین باید در برگزاری دوره‌های آموزشی توجه ویژه‌ای به این مسئله مهم گردد.

۳- برنامه‌ریزان با توجه به نیازهای شغلی کارکنان (تحصیلات تکمیلی) پژوهشگاه از جمله ارتباط مستقیم با دانشجویان و استرس شغلی، آموزش‌هایی را ارائه کنند که در افزایش تحمل و سعه صدر کارکنان در برابر مشکلات شغلی مؤثر باشد.

توصیه‌های کاربردی

۱- از آنجایی که اثربخشی آموزش‌های سازمانی مستقیماً و به‌طور جدی در ارتباط با توانایی آموزش در پاسخگویی به نیازهای شغلی کارکنان است، به مسئولین و کارشناسان آموزش توصیه می‌شود، در نظام ارزشیابی توانمندی‌های ذهنی و وضعیت روانی فرد در نظر گرفته شود و دوره‌های آموزشی بر مبنای مهارت‌های فردی کارکنان دسته‌بندی و برای دوره‌های اختصاصی متناسب با وضعیت فعلی آن‌ها طراحی و اجرا شوند.

۲- موفقیت واحد آموزش مبتنی است به وجود نیروهای انسانی متخصص و باتجربه لذا توصیه می‌شود مدیران در تعیین مسئولان و کارشناسان واحد آموزش به این نکته توجه داشته باشند.

۳- از عوامل مهم و مؤثر بر اثربخشی آموزش، محتوا و مواد آموزشی است، بنابراین توصیه می‌شود، کارشناسان و برنامه‌ریزان محتوای دوره را قبل از اجرا مورد توجه قرار دهند و در دوره‌های مستمر محتوا را به صورت دوره‌ای مورد بازنگری قرار دهند.

۴- مجریان و مسئولین آموزش سازمان باید رعایت ضوابط و شرایط شرکت کنندگان در انتخاب و گزینش فراگیران و توجه به همگن بودن آنان را مدنظر داشته باشند.

۵- در هر برنامه آموزشی نقش استاد و مدرس یک نقش کلیدی است، این مهم در خصوص دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و تخصصی دوچندان می‌باشد، بنابراین به مسئولین و مجریان آموزش توصیه می‌شود در انتخاب استادان ملاک‌های تخصص، توانایی انتقال دانش را مدنظر داشته باشند.

۶- به مدیران توصیه می‌شود برای مشارکت‌ها و ایجاد انگیزه، امتیاز و مکانیزم‌های تشویقی هرچند کوچک ولی تأثیرگذار را برای فراگیران و استادان در نظر بگیرند.

۷- مدیر آموزش توجه داشته باشد ارزشیابی عملکرد آموزش، قلب آموزش است و باید با مشارکت، تنوع و براساس الگوهای ارزشیابی استاندارد و مناسب صورت گیرد تا بتواند آموزش را زنده نگهدارند. در این خصوص باید همه عوامل، شرکت فعال داشته باشند و همچنین از روش های جمع آوری اطلاعات مانند پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده و بررسی اسناد و مدارک و گزارش های مناسب داده های با کیفیت بدست آورد و استفاده نمود.

۸- مدیر آموزش برای بالا بردن کاربرد آموزش ها در محل کار باید امکانات و تجهیزات نرم افزاری و سخت افزاری را بررسی، پیش بینی و اعلام کنند تا کارکنان به صورت کاربردی تر توان خود را بالا ببرند.

۹- کارشناسان ارزشیابی باید پس از اتمام هر دوره نسبت به ارزشیابی اثربخشی دوره براساس استانداردهای آموزشی از استادان فراگیران اقدام نمایند و از نتایج آن برای بهبود روند آموزش آتی استفاده نمایند.

۱۰- مدیر آموزش باید به آسیب شناسی دقیق عوامل محدودکننده اثربخشی آموزش سازمان اعتبارسنجی مدل های مختلف و انتخاب بهترین مدل متناسب با سازمان های آموزشی-پژوهشی بردازند و با توجه به ویژگی های خاص سازمان و شناسایی عوامل برائربخشی دوره های آموزشی در سازمان و اولویت بندی آن ها را مدنظر داشته باشند.

۱۱- هم راستا بودن سایر مدیران سازمان با واحد آموزش امری ضروری است، زیرا کارشناسان در واحدهایی که فعالیت دارند اگر مدیر نتواند در چارچوب اهداف آموزش حرکت کند، کارشناسان واحد نمی توانند از دستاوردهای دوره آموزشی در کار خود بهره لازم ببرند.

منابع و مراجع

- [۱] عباس پور، عباس (۱۳۹۲). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران، سمت، چاپ دوم
- [2] Byrne, John, Reinhardt, Andy; Hof, Robert D.(1999). "The Search for the Young and Gifted, Why Talent Counts". Business Week, New York
- [۳] ربیعی، فاطمه. مؤیدی، نورالدین. نادری، زهرا. فراهانی، کبری. شمسی، محسن (۱۳۹۰). تأثیر دوره های آموزشی ضمن خدمت بر کارایی نیروی انسانی از دیدگاه کارشناسان ستادی دانشگاه. ، جلد ۴ شماره ۲ ص ۸۵-۸۹.
- [۴] حاتمی، حمید (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر میزان اثربخشی آموزش کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان کنگان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزش، دانلود/۲۹۹۰۱. شبکه بهداشت و درمان شهرستان کنگان. دانشگاه واحد پردیس هرمزگان.
- [۵] نظامیان پور، زهرا. غفاریان شیرازی، حمیدرضا. قاضی، حسین. مؤمنی نژاد، محسن. محمدی باغ ملائی، مسعود (۱۳۹۰). اثربخشی دوره آموزش با دستگاه الکترو شوک به پرستاران بر اساس مدل پاتریک، ز، نظامیان پور چهارمی، حمید غفاریان، ح، قاعدی، م، مومنی، م، محمدی، ع، عباسی، ب، شریفی. دوره ۱۱، شماره ۸ ص ۸۹۶-۹۰۲.
- [۶] متانی، مهرداد. حسن زاده، رمضان (۱۳۸۷). بررسی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان (دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری) پژوهشنامه تربیتی. دوره ۴، شماره ۱۶، ص ۱۵۹ تا ۱۷۹.
- [7] anson, R.A. and Holton, E.F. (2009) Foundations of Human Resource Development, 2nd Edition, Berrett-Koehler, San Francisco
- [8] Sahinidis, E& Bouris, J, (2018). Employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes, Journal of European Industrial Training, 32(1), 63-76.
- [9] Buckley, R & Caple, J (2007). The theory and practice of training, 5th edition, London: Kogan-Page.
- [۱۰] ابراهیمی قوام، صغری (۱۳۹۰) «مقدمه ای بر استاندارد آموزشی ایزو ۱۰۰۱۵ و راهکارهای اجرای آن در دانشگاه علوم انتظامی»، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ششم، شماره ۲۱، ص ۷۲-۳۵.
- [۱۱] خراسانی، اباصلت، عیدی، اکبر (۱۳۹۴). الزامات استاندارد بین المللی ایزو ۱۰۰۱۵ ویرایش دوم، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی.
- [۱۲] سام خانیان، محمد (۱۳۸۱) خلاقیت و نوآوری در سازمان آموزشی، چاپ اول، تهران، انتشارات رسانه تخصصی
- [13] Smidt, A., Balandin, S., Sigafos, J. and Reed V. A. 2009. The Kirkpatrick model: A useful tool for evaluating training outcomes. Journal of Intellectual & Developmental Disability. 34: 74-266
- [۱۴] اکبری، مریم. کریمی مونقی، حسین. ایزانلو، عذرا. (۱۳۹۰). مقاله برنامه ریزی آموزشی با الگوی بازگشت سرمایه (ROI) در آموزش پزشکی. مجله افق توسعه آموزش پزشکی. شماره ۱. ص ۲۷ تا ۳۱.
- [۱۵] فتحی واجارگاه، کورش (۱۳۹۲). برنامه ریزی درسی آموزش عالی (مقدمه ای بر مفاهیم، دیدگاه ها و الگوها). مؤسسه کتاب مهربان.
- [۱۶] خراسانی، اباصلت (۱۳۸۴). جایگاه آموزش در استانداردهای بین المللی، نشریه روش.
- [۱۷] ملک، مریم. امید، مرجان. (۱۳۸۴) استاندارد بین المللی ایزو ۱۰۰۱۵. ویرایش اول، مدیریت کیفیت خطوط راهنما برای آموزش. ناشر: چهارم.
- [۱۸] ابراهیمی قوام، صغری (۱۳۹۰). مقدمه ای بر استاندارد آموزشی ۱۰۰۱۵ و راهکارهای اجرای آن در دانشگاه علوم انتظامی، نشریه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال ششم، شماره ۲۱، ص ۳۵ تا ۷۲.
- [۱۹] بختیاری، یزدان (۱۳۸۸). مهندسی آموزش (با رویکرد استاندارد ایزو ۱۰۰۱۵)، نشر تهران، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، ص، ۱۳.
- [۲۰] موسوی بیدلی، ابراهیم. اردشیری، مسلم (۱۳۹۶). پژوهش " تعیین تأثیر فناوری های اطلاعات و ارتباطات بر کیفیت و اثربخشی آموزش براساس مدل ایزو ۱۰۰۱۵ در اداره آموزش و پرورش شهرستان لردگان. مجله مطالعات مدیریت و کارآفرینی، دوره سوم، شماره ۱.

- [۲۱] ضیایی، ثریا. بلندی، عزیزه. (۱۳۹۵). پژوهش "میزان اثربخشی دوره های آموزشی برای کتابداران کتابخانه های عمومی استان آذربایجان شرقی". مجله تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، دوره ۲۲ شماره ۱ (پیاپی ۸۴)، ص ۱۷۳ تا ۱۸۷.
- [۲۲] مرادی، مجید. خراسانی، اباضلت. فتحی، کورش. (۱۳۹۳). پژوهش "اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت ملی گاز ایران بر اساس سه الگوی پاتریک، فیلیپس و مدل ایزو ۱۰۰۱۵". فصل نامه آموزش و توسعه منابع انسانی سال ۵ شماره ۱۹، ص ۱۰۳ تا ۱۳۰.
- [23] Sahinidis, E& Bouris, J, (2018). Employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes, Journal of European Industrial Training, 32(1), 63-76.
- [24] M. ROMAN , E. JABA, D. MARIN (2010). Curricula Design Based On Competencies In Romanian Higher Education The 6th International Seminar Quality Management in Higher Education – QMHE2010. <http://ssrn.com>
- [25] Hung, S. Y, et al (2009). Exploring E-learning Effectiveness Based on Activity Theory: An Example of Asynchronous Distance learning, MIS Review, 15 (1), 63-87