

Study of the effect of skill-based training on increasing the effectiveness of police staff (Case study: Staff of the Disciplinary Command of Province)

Received: ۲۰۲۱/۰۶/۲۰
Accepted: ۲۰۲۱/۰۷/۲۵
Article type: Reaserch Article
p.p = ۱۰۰-۱۲۳
DOI: ۱۰.۲۲۰۳۴/MAPE.۲۰۲۱.۹۷۸۴۴

Alireza Heydarnajhad
Assistant (Professor and
Faculty Member of NAJA
Institute of Law Enforcement
and Social Studies
(Corresponding Author)
alirezahaydarnejad@gmail.com

Esmail Hassanvand
Faculty member of NAJA
Institute of Law Enforcement
Sciences and Studie
esmail.hasanvand@gmail.com

Gholamhossein Dinarvand
(Faculty member of Amin
University of Law Enforcement
Sciences)

gholamhosein.dinarvand@gmail.com



Abstract

Background and Aim: Various training courses are held annually in NAJA. These courses are held in order to improve the general and specialized knowledge of NAJA staff. One of these courses is specialized-supplementary courses that were implemented in the Disciplinary Command of South Khorasan Province and we need to evaluate its effectiveness. The purpose of this study is to evaluate the effectiveness of the specialized-supplementary course among the employees of the Disciplinary Command of Province.

Methodology: This research is of applied type and in terms of nature and method, descriptive-survey. The statistical population of this study includes all line staff and staff participating in specialized-supplementary training courses, as well as managers and commanders of the first and second layers of the Police Command in ۱۳۹۹. The sample size was determined using Morgan table people, of which employees and managers and commanders were included and the sampling method was random. The data collection tool is a questionnaire. Cronbach's alpha coefficient was used to evaluate the reliability of the questionnaire. The study of Cronbach's alpha coefficients for each of the variables was acceptable (above ۰.۷). SPSS software was used to analyze the data. We also used descriptive and inferential statistics to analyze the data

Findings: Exploratory analysis of the four levels of reaction, learning, job behavior and quality of education of learners to hold specialized-supplementary training courses in terms of desirability is moderate (۳ and above). Also, according to managers and commanders, the average of variables of communication, technical-executive and perceptual ability before and after the implementation of specialized-supplementary training courses is more than the average soft (with an average of ۳.۵ out of five).

Results: The quality of the planning process of specialized-supplementary training courses in this command is desirable and holding specialized-supplementary training courses has been effective in improving staff learning and performance.

Keywords: Effectiveness, Training Courses, Learning Level, Kirk Patrick Model, Police Officers

Citation (APA):

Heydarnejhad, A. Hassanvand, E. Dinarvand, G (۲۰۲۱) Study of the effect of skill-based training on increasing the effectiveness of police staff (Case study: Staff of the Disciplinary Command of Province)

Quarterly Management on Police Training, ۱۴(۵۴), ۱۰۰-۱۲۳. www.SID.ir

تأثیر آموزش مهارت محور بر ارتقای اثربخشی کارکنان پلیس (مطالعه موردی: فرماندهی انتظامی یکی از استان‌ها)

چکیده

زمینه و هدف: دوره‌های تخصصی - تکمیلی از جمله دوره‌هایی است که به صورت سالانه و با هدف ارتقای دانش عمومی و تخصصی کارکنان ناجا در تمام رده‌ها و استان‌ها برگزار می‌شود. سنجش اثربخشی و ارزیابی این دوره‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. سالانه دوره‌هایی در فرماندهی انتظامی یکی از استان به اجرا در آمد و هدف این پژوهش نیز ارزیابی اثربخشی دوره تخصصی - تکمیلی برگزار شده در بین کارکنان فرماندهی انتظامی این استان است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان صفی و ستادی شرکت کننده در دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی و همچنین مدیران و فرماندهان لایه‌های اول و دوم فرماندهی انتظامی استان مورد نظر در سال ۱۳۹۹ می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعیین شده که از کارکنان، مدیران و فرماندهان را شامل شده و شیوه نمونه‌گیری به صورت تصادفی بوده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه می‌باشد. برای بررسی پایایی متغیرها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج نشان داد میزان آن در حد قابل قبولی (بالتر از ۰/۷) بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است و برای تحلیل داده‌ها نیز از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

یافته‌ها: تحلیل اکتشافی سطوح چهارگانه واکنش، یادگیری، رفتار شغلی و کیفیت آموزش فراگیران نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی از نظر مطلوبیت در حد متوسط (۳ به بالا) قرار دارد. همچنین بر اساس دیدگاه مدیران و فرماندهان میانگین متغیرهای قابلیت ارتباطی، فنی - اجرایی و قابلیت ادراکی قبل و بعد از اجرای دوره‌های آموزش تخصصی - تکمیلی بیش از نرم متوسط (با میانگین ۳/۵۰ از پنج) است.

نتایج: کیفیت فرآیند برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی در این فرماندهی مطلوب بوده و برگزاری دوره‌های تخصصی - تکمیلی در بهبود یادگیری و عملکرد کارکنان، مؤثر بوده است.

کلیدواژه‌ها: اثربخشی، دوره‌های آموزشی، سطح یادگیری، مدل کرک پاتریک، کارکنان پلیس

دریافت: ۱۴۰۰/۴/۳۰

پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۴

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۰۰-۷۳

شناسه دیجیتال:

۱۰,۲۲۰۳۴/MAPE.۲۰۲۱,۹۷۸۴۴

علیرضا حیدرنژاد

استادیار و عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا (نویسنده مسئول)
alirezahaydarnejad@gmail.com

اسماعیل حسنوند

عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا
esmail.hasanvand@gmail.com

غلامحسین دیناروند

عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین
gholamhosein.dinarvand@gmail.com

استناد (APA): حیدرنژاد، علیرضا؛ حسنوند، اسماعیل. دیناروند، غلامحسین. (۱۴۰۰). تأثیر آموزش مهارت محور بر ارتقای اثربخشی کارکنان پلیس (مطالعه موردی: فرماندهی انتظامی یکی از استان‌ها)
مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۱۴ (۵۴)، ۷۳-۱۰۰

مقدمه

بی‌گمان در دوران معاصر، آموزش و به‌سازی منابع انسانی یکی از مهم‌ترین دل‌مشغولی‌های مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌های اثربخشی را تشکیل می‌دهد. درک فزاینده از اهمیت و نقشی که آموزش می‌تواند در بهبود عملکرد نیروها و بهبود بازده سازمانی ایفا نماید سبب شده است تا منابع مالی، مادی و انسانی گسترده‌ای صرف این آموزش‌ها شود، به این امید که منافع و دستاوردهای ملموسی عاید سازمان‌ها گردد. در عوض مدیران و دست‌اندرکاران آموزش همواره با این پرسش مواجه بوده‌اند که آیا مدیریت دوره‌های آموزشی مهارت‌محور از اثربخشی واقعی برخوردارند و چگونه می‌توان اثربخشی دوره‌های آموزشی را ارزشیابی کرد؟ آموزش به یک دغدغه تمام‌عیار واحدهای آموزشی مبدل شده است، چه آن‌که مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌ها در قبال هزینه‌ها و منابع صرف‌شده، خواهان گزارش‌های عملی و عینی درباره‌ی اثرگذاری واقعی دوره‌های آموزشی هستند (فتحی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳).

آموزش و توسعه منابع انسانی از طریق افزایش احساس مسئولیت، اعتماد به نفس، رضایت شغلی، رشد کارکنان و کاهش تضادها و فشارهای عصبی می‌تواند بر سطح دانش و نگرش کارکنان تاثیر گذارده و رفتار فردی و اجتماعی آنان را بهبود بخشد. بی‌شک پیاده‌سازی و اجرای انواع دوره‌های آموزشی طولی و عرضی مستمر و کارآمد می‌تواند زمینه ارتقای سطح اطلاعات، دانش و مهارت کارکنان را فراهم آورده و با ایجاد تغییرات مثبت در نگرش و ارتقای سطح ادراکی اعضای پلیس از اهداف فردی، شغلی و سازمانی موجب بهبود کیفیت خدمات انتظامی شود. به اعتقاد دیوید دونال، کیفیت آموزش نیروی انسانی تعیین‌کننده شناخت کامل یا ناقص از وظایفی است که یک سازمان باید به انجام برساند (ابطحی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۲۲). نکته قابل توجه این است که، اهمیت پیاده‌سازی و اجرای انواع دوره‌های آموزشی نباید متولیان و مدیران ارشد سازمان پلیس را از ارزشیابی اجرای دوره‌های آموزشی باز دارد چرا که، اجرای این دوره‌ها باید برای سازمان ارزش لازم را ایجاد نماید در غیر این‌صورت منابع مالی و انسانی سازمان به هدر می‌رود. بنابراین، فرآیند ارزشیابی یکی از مهم‌ترین مراحل برنامه‌ریزی آموزشی خواهد بود که انجام صحیح آن، اطلاعات بسیار مفیدی را درباره

چگونگی طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی در اختیار متولیان این حوزه قرار داده و مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی مهیا می‌سازد.

علی‌رغم اهمیت فوق‌العاده ارزشیابی آموزشی، شواهد موجود نشان می‌دهد که وظیفه حساس برنامه‌ریزی آموزشی در اغلب سازمان‌ها مورد بی‌مهری و مسامحه قرار گرفته و برخوردهای ظاهری و کلیشه‌ای با آن موجب عدم تحقق انتظارات آموزشی می‌شود. برخی از علل بروز این امر ممکن است ناشی از عوامل ساختاری، عوامل فرآیندی و یا عوامل مدیریتی باشد. از سوی دیگر، عدم تخصیص زمان کافی، فقدان ابزار و روش‌های ارزشیابی آموزشی، فقدان متخصصان آموزشی و یا حتی پیچیدگی فرآیند ارزشیابی می‌تواند زمینه بروز مسامحه در ارزشیابی آموزشی را پدید آورد. ارزشیابی آموزشی را می‌توان فرآیند جمع‌آوری ستاده‌های مورد نیاز برای تعیین میزان اثربخشی آموزشی تعریف نمود. اثربخشی آموزشی ماحصل فوایدی است که سازمان و فراگیران از آموزش دریافت می‌کنند. فواید آموزشی برای فراگیران شامل یادگیری مهارت‌ها و یا رفتارهای جدید است و این امر برای سازمان می‌تواند شامل کاهش ضایعات کاری، کاهش غیبت، افزایش ضریب ایمنی محیط کار، جلب رضایت ارباب رجوع و یا پاسخ‌گویی مناسب به کلیه نیازهای ذی‌نفعان سازمانی باشد. از طریق ارزشیابی آموزشی امکان شناسایی چالش‌ها و آسیب‌های فراروی فرآیند آموزش در بخش‌های مختلف پلیس میسر خواهد شد. لذا، انتظار می‌رود این پژوهش بتواند با ارزیابی واکنش فراگیران و سنجش دیدگاه مدیران و فرماندهان در خصوص کیفیت آموزشی‌های تخصصی-تکمیلی، تاثیر این دوره‌ها بر دانش، نگرش، رفتار فردی و اجتماعی فراگیران را تعیین نموده و با آسیب‌شناسی آن، راه‌های بهینه‌سازی و افزایش اثربخشی دوره‌ها را فراهم نماید.

نیروی انسانی مهم‌ترین و راهبردی‌ترین منبع یک سازمان به حساب می‌آید (ابطحی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶). یک سازمان حتی به فرض دارا بودن مجهزترین تجهیزات، تسهیلات و برخورداری از پیشرفته‌ترین فناوری‌ها، بدون بهره‌گیری از نیروی کار متخصص و تعلیم‌دیده توفیق کامل نخواهد داشت (سعادت مند و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۳). به اعتقاد برخی از صاحب‌نظران حدود ۷۰ درصد از منابع سازمان‌ها را سرمایه انسانی تشکیل می‌دهد؛ لذا تأمین این سرمایه مستلزم انجام فعالیت‌های آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی است. پرورش انسان‌های زبده و توانمند که از آن

به‌عنوان توسعه منابع انسانی یاد می‌شود ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است که سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت در جهان پر تغییر و تحول امروزی سخت بدان نیازمندند. با این وجود نکته قابل توجه این است که، صرف برگزاری و اجرای دوره‌های آموزشی سنتی نمی‌تواند ضامن تحقق اهداف سازمانی شود؛ زیرا برنامه‌های آموزشی باید با توجه به اصول و روش‌های علمی بنا نهاده شوند تا نتایج به‌دست آمده نیازهای موجود را برطرف سازد در غیر این صورت آموزش‌ها بی‌فایده و حتی در مواردی باعث هدر دادن سرمایه‌های سازمانی خواهند شد. حال این سؤال پیش می‌آید که چگونه می‌توان پی برد نتایج به‌دست آمده از اجرای دوره‌های آموزشی در جهت تحقق اهداف سازمان بوده است؟ جواب این سوال را پیش‌تر صاحب‌نظران به صراحت داده‌اند. یک ارزشیابی جامع و کامل می‌تواند ما را از اثربخش بودن نتایج آموزش‌ها آگاه کند. ارزشیابی، بازخوردی را ایجاد می‌کند که از طریق آن می‌توان فهمید که آیا آموزش‌های ارائه شده در رسیدن به اهداف مورد نظر اثربخش بوده‌اند یا خیر؟ ارزشیابی آموزشی اگر به‌صورت منسجم بعد از اجرای برنامه‌های آموزشی انجام پذیرد می‌تواند ابزار مهمی در بهبود کیفیت برنامه‌های آموزشی باشد. دست‌اندرکاران برنامه آموزشی زمانی بیشترین استفاده را از فرآیند ارزشیابی به عمل می‌آورند که نقش یک تصمیم‌گیرنده را بازی نمایند.

با توجه به اینکه مشاغل پلیسی در ارتباط مستقیم با مردم بوده و مأموریت‌های انجام شده برای مردم و رسانه‌ها مشهود و امکان هرگونه سوء استفاده سیاسی از سوی دشمنان بسیار محتمل می‌باشد، لازم است تا آموزش‌ها به نحو احسن صورت پذیرد. با عنایت به اینکه ارزشیابی اثربخشی از مهم‌ترین فاکتورهای اجرا و مراحل برنامه‌ریزی آموزشی است که انجام صحیح آن اطلاعات بسیار مفیدی را درباره چگونگی طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی در اختیار می‌گذارد و مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی به‌دست می‌دهد و با توجه به زحماتی که از سوی کارکنان این معاونت در اجرای دوره‌ها کشیده می‌شود، دانستن میزان اثربخشی و کارایی دوره‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. بر همین اساس بر آن شدیم تا با انجام این پژوهش به نقاط ضعف و قوت پی برده و دوره‌های آینده را با کیفیت بهتری انجام دهیم. لذا در این تحقیق به دنبال پاسخ‌گویی به‌دنبال ارزیابی دوره‌های تخصصی- تکمیلی کارکنان فرماندهی انتظامی یکی از استان‌ها هستیم.

پیشینه و مبانی نظری تحقیق

پیشینه تحقیق

پژوهشی توسط خواجه امیری و همکاران در سال ۱۳۹۹ با عنوان ارزیابی و تحلیل عوامل موثر بر انتقال آموزش در دوره تخصصی کوتاه مدت بازآموزی خودامدادی و دگرامدادی در نیروی انتظامی (ناجا) انجام گرفت. پژوهش حاضر در دو فاز کمی و کیفی انجام شد. نتایج در بخش کمی تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل سازمانی (۲/۸۰) و پس از آن عوامل آموزشی (۲/۷۶) و عوامل فردی (۲/۴۲) به ترتیب در انتقال آموزش تأثیر داشت. در تحلیل داده‌های کیفی سه محور اصلی شامل موارد مرتبط با مدیریت، تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی، موارد مرتبط با فراگیران و پرسنل سازمان و موارد مرتبط با سیستم آموزشی در حال اجرا و مدرسین شناسایی شدند.

پژوهشی توسط منظمی تبار در سال ۱۳۹۸ با عنوان مقایسه اثربخشی روش‌های کمی و کیفی ارزشیابی اساتید دانشگاه علوم انتظامی بر مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموختگان انجام گرفت. روش تحقیق از نوع علی مقایسه‌ای می‌باشد. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه محقق‌ساخته از دانش‌آموختگان جمع‌آوری شد. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهند که ارزشیابی عملکردی تأثیر بیشتری نسبت به ارزشیابی نمره‌ای بر میزان کارگروهی و همکاری و کاهش رقابت و همچنین افزایش مشارکت آنها در بحث و گفتگوهای دانشجویی دارد.

پژوهشی توسط پناهی و همکاران در سال ۱۳۹۷ با عنوان ارزیابی اثربخشی دوره عمومی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین انجام گرفت. این تحقیق از نظر نوع، توصیفی و از نظر هدف، کاربردی است و داده‌های آن به شیوه پیمایشی جمع‌آوری شده است. نتایج به دست آمده بیانگر این است که میزان رضایت دانشجویان از آموزش‌ها مثبت است. نمره سنجش میزان یادگیری ۱۶/۵۹ است. همچنین میزان تغییرات رفتاری از نظر دانشجویان مثبت و از نظر فرماندهان منفی است. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد اثربخشی میزان رضایت و یادگیری در حد زیاد بوده است. در سطح سوم (تغییرات رفتاری) اثربخشی از نظر دانشجویان زیاد، ولی از منظر فرماندهان در سطح متوسط ارزیابی شده است.

سمیعی زفرقندی (۱۳۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که از جمله نارسایی‌های دوره‌های آموزش ضمن خدمت برگزار شده عبارت‌اند از: ضعف محتوایی از لحاظ کاربردی بودن؛ روزآمد نبودن؛ عدم تناسب محتوا با نیازهای آموزشی کارکنان، عدم توجه به مباحث بنیادی روش‌های تدریس در دوره‌های ضمن خدمت، استفاده از روش‌های سنتی تدریس در دوره‌های آموزشی.

در تحقیقی که کمپ و تپرور^۱ (۲۰۱۵) در زمینه ارزشیابی تحصیلی فراگیران با استفاده از پوشه کار در انگلستان انجام دادند. این نتیجه به دست آمده که استفاده از پوشه کار یادگیرنده را فعال و مستقل بار می‌آورد، انگیزه درونی برای یادگیرندگان ایجاد می‌کند و دستاوردها را بهبود می‌بخشد، مهارت‌های برقراری ارتباط و روابط اجتماعی را توسعه می‌دهد، فرصتی برای مکالمه و گفتگو میان استاد یا مربی و یادگیرنده به دست می‌دهد، یک ابزار و روش مناسب برای نشان دادن یادگیری است، در کلاس‌های نامتجانس و ناهمگن، امکان‌سنجی تک‌تک افراد را فراهم می‌آورد.

دروود و هارتفیلد^۲ (۲۰۰۴) در گزارش تحقیقاتی خود، در پاسخ به این پرسش که «آیا آموزش‌های ضمن خدمت موجب تفاوت در عملکرد مراقبتی پرستاران می‌شود؟» نشان می‌دهند؛ با برنامه‌ریزی در آموزش‌های ضمن خدمت تغییر در رفتار حرفه‌ای کارکنان رخ داده و افزایش معنی‌داری را نشان داده است به طوری که ۷۰ تا ۷۵ درصد از شرکت‌کنندگان در برنامه‌های آموزشی و ۵۰ درصد بعد از شش ماه اتمام برنامه‌های آموزشی، این تغییرات را گزارش کرده بودند. یکی از تفاوت‌های این مقاله با مطالعات پیشین این است که این مقاله به صورت تخصصی به دنبال ارزیابی دوره تکمیلی - تخصصی برگزار شده در بین کارکنان فرماندهی انتظامی یکی از استان‌ها است. هیچ‌یک از مقالات پیشین به مطالعه ارزیابی این دوره در این فرماندهی نپرداخته‌اند.

مبانی نظری

چارچوب نظری این تحقیق مبتنی بر مدل کرک پاتریک است. این مدل مانند ارزیابی از نتایج یادگیری در آموزش عالی است (پراسلوا^۳، ۲۰۱۰: ۷۸). این مدل معمولاً برای آموزش حرفه‌ای و ارزشیابی آموزش دوره‌های کوتاه مدت به کار می‌رود (سیوکا و

^۱ Camp and Teper

^۲ Derwood and Hartfield

^۳ Praslova

همکاران^۱، ۲۰۱۱: ۱۴۲). همچنین این مدل، برای بررسی نتایج آموزش‌های نوآورانه و ارزشیابی میزان یادگیری در سازمان‌ها می‌باشد (مولداوی^۲، ۲۰۱۵: ۶۷). این مدل دوره‌های آموزشی را با چهار سؤال روبه‌رو می‌سازد که انجام ارزشیابی هر سطح به هر کدام از این سوال‌ها پاسخ می‌دهد که در ادامه به تشریح آن می‌پردازیم:

واکنش^۳: آیا فراگیران دوره آموزشی، واکنش مطلوبی نسبت به دوره برگزارشده نشان داده‌اند؟ منظور از واکنش میزان واکنشی است که فراگیران به تمامی عوامل مؤثر در اجرای یک دوره آموزش، از خود نشان می‌دهند. واکنش، چگونگی احساس شرکت‌کنندگان را در مورد برنامه آموزش، اندازه‌گیری می‌کند. این پیمایش به‌دنبال دریافت نظرات شرکت‌کنندگان، نسبت به آموزش، برنامه درسی، تکالیف درسی، مواد و تجهیزات آموزشی، کلاس یا وسایل و محتوای دوره‌های آموزشی ... است. واکنش، پاسخ فیزیکی یا احساسی شخص نسبت به یک محصول یا خدمت است. برای مثال، میزان واکنش مشتری، رضایت یا روحیه کارکنان (قلیچ‌لی، ۱۳۹۶: ۱۰۲) که کرک پاتریک آن را همان واکنشی تعریف می‌کند که شرکت‌کنندگان در یک برنامه از خود نشان می‌دهند که این را از طریق پرسش‌نامه، مصاحبه و... می‌توان به‌دست آورد (پاتریک^۴، ۱۹۹۸: ۱۹). پرسش اساسی در این سطح ارزشیابی آن است که فراگیران در دوره چه واکنشی نسبت به برنامه آموزش ضمن خدمت از خود نشان می‌دهند؟ (اسمیت^۵، ۲۰۰۴: ۲۳۳)، در واقع متداول‌ترین نوع ارزشیابی در سازمان‌ها عبارت است از بررسی عکس‌العمل‌ها و واکنش‌های فراگیران بلافاصله پس از پایان دوره آموزشی است. این ارزشیابی که از آن تحت عنوان ارزشیابی سطح اول نام برده می‌شود، عمدتاً با استفاده از پیمایش به‌دنبال آن است تا نظرات کارآموزان را در خصوص کیفیت دوره آموزشی به تصویر بکشد و در عین حال پیشنهادهای آنها را برای بهبود دوره ذی‌ربط مشخص نماید. ارزشیابی واکنش‌ها یا عکس‌العمل دارای این ارزش است که می‌تواند بازخورد فوری برای عملکرد مدرس دوره و برنامه آموزشی فراهم سازد. گرچه ابزارهای متعددی برای سنجش واکنش افراد شرکت‌کننده در دوره‌ها وجود دارد، پرکاربردترین آنها اجرای

^۱ Cioca et al

^۲ Moldovan

^۳ reaction

^۴ - Patrick

^۵ Smith

پرسش‌نامه‌های نظرخواهی از شرکت‌کنندگان است (فتحی وهمکاران، ۱۳۹۰: ۱۳). ارزشیابی عکس‌العمل عمدتاً توسط پرسش‌نامه‌هایی که در پایان دوره توزیع می‌شود، صورت می‌پذیرد. علاوه بر پرسش‌نامه، شیوه‌های دیگری نظیر برگزاری جلسات و نیز مصاحبه می‌تواند در دستور کار قرار گیرد. در صورتی که در پایان دوره، ارزشیابی به‌صورت تشکیل جلسه ویژه‌ای با شرکت‌فراگیران و متخصص ارزشیابی انجام شود، واحد آموزش می‌تواند نقطه نظرات و دیدگاه‌های شرکت‌کنندگان را درباره اثربخشی دوره‌ها با عمق بیشتری بررسی کند و نتایج حاصل از این بحث و گفتگو، در طراحی دوره‌های آموزشی جدید، انتخاب روش آموزش و مانند آن استفاده کنند. مسائل و مشکلات مصاحبه‌های شفاهی سبب شده است تا واحدهای آموزش از روش‌های سیستماتیک‌تر و نظام‌مندتری برای ارزشیابی اثربخشی در سطح واکنش استفاده کنند تا در آن کلیه افراد شرکت‌کننده فرصت اظهار نظر را داشته باشند و دیدگاه دو یا چند نفر که از انگیزه بالایی برای مخالفت یا موافقت با دوره برخوردارند، بر ارزشیابی اثربخشی از دوره تاثیر نگذارد. بنابراین پرسش‌نامه‌های نظرخواهی یکی از کامل‌ترین و بهترین ابزارها در ارزشیابی اثربخشی در سطح واکنش شناخته شده است و از لحاظ تجربه نیز مشاهده می‌شود که در اکثر سازمان‌ها از کاربرد گسترده‌ای برخوردار است (فتحی واجارگاه، ۱۳۹۰: ۱۳-۱۶).

یادگیری: آیا دوره آموزشی برگزار شده توانسته است افزایش مطلوبی در دانش فراگیران ایجاد نماید؟ یادگیری عبارت از تعیین میزان فراگیری مهارت‌ها، تکنیک‌ها و حقایق است که در دوره آموزشی، به شرکت‌کنندگان آموخته و برای آنان روشن شده است و می‌توان از راه آموزش‌های پیشین، ضمن و بعد از شرکت در دوره‌های آموزشی به آنها پی برد. در این سطح، دانش، اصول، مفاهیم، مطالب، حقایق و مهارت‌هایی که شرکت‌کنندگان طی دوره فراگرفته‌اند، مورد سنجش قرار می‌گیرد و اگر یادگیری را تغییر و افزایش دانش، نگرش و مهارت فرد در نتیجه شرکت در دوره آموزشی بدانیم، میزان آگاهی، اشراف و تسلط فرد آموزش‌دیده به اصول، مفاهیم، مهارت‌ها و فعالیت ارائه‌شده در طی دوره، نشان‌دهنده میزان یادگیری او می‌باشد (قش ۲، ۲۰۱۲). این ارزشیابی معمولاً بلافاصله پس از پایان دوره توسط مدرس از فراگیران انجام می‌شود.

۱. learning
۲. Ghosh

امتحانات پایان دوره، معرف ارزشیابی اثربخشی در این سح می‌باشد (آتیا و هونی کات^۱، ۲۰۱۲). چنانچه سطح یادگیری در سطح دانش باشد با آزمون‌های پیشرفت تحصیلی می‌توان میزان یادگیری را سنجید، چنانچه در سطح مهارت باشد، آزمون‌های عملکردی و چنانچه در سطح نگرش باشد، با پرسش‌نامه‌های نگرش سنجش می‌توان میزان یادگیری را سنجید. اخذ پیش‌آزمون و پس‌آزمون به منظور مشخص‌نمودن آنچه فرد از طریق دوره آموزشی آموخته است نیز روش دیگری در این زمینه می‌باشد (رفیق^۲، ۲۰۱۵).

رفتار^۳: سطح رفتار به تغییر رفتار در انتقال دانش، مهارت، و نگرش به محیط شغلی کارکنان اشاره دارد، این سطح بعد از آموزش اندازه‌گیری می‌شود (جسی کنگ^۴، ۲۰۰۹). تغییر رفتار نتیجه شرکت در آموزش را اندازه‌گیری می‌کند و اینکه چگونه شرکت‌کنندگان یادگیری را در محیط کاری به کار می‌برند، این داده‌ها در طول زمان از طریق مشاهده فردی جمع‌آوری می‌شود (وستلی^۵، ۲۰۰۵). در واقع سطح تغییر رفتار میزان یادگیری در کار را اندازه‌گیری می‌کند (مولدوان^۶، ۲۰۱۵). چهار عامل سازمانی و محیطی پس از آموزش برای تسهیل در تغییر رفتار عبارت اند از: ۱- دسترسی به منابع مورد نیاز، حمایت فرهنگ و جو سازمانی، ۲- فرصت‌هایی برای به‌کارگیری آنچه فراگیران آموخته اند ۳- حمایت، راهنمایی، مربی‌گری، تنظیم اهداف، پاداش بیرونی توسط مدیران و ناظران ۴- فراهم‌کردن بازخورد دوره‌ها، تقویت حمایت همکاران و تعهد سازمانی نسبت به موفقیت برنامه‌ها توسط مدیران (ریزر و دمپسی^۷، ۲۰۰۷).

این مرحله به دنبال این است که آیا دوره آموزشی برگزار شده توانسته است تغییر مطلوبی در رفتار فراگیران ایجاد نماید؟ منظور از رفتار، چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت‌کنندگان در اثر شرکت در دوره‌های آموزشی حاصل می‌شود و آن را می‌توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت. این سطح نسبت به سطوح پیشین بسیار چالش‌برانگیزتر است، چرا که:

۱. Attia & Honeycutt
 ۲. Rafiq
 ۳. behavior
 ۴. Jessie Kong
 ۵. Westley
 ۶. Moldovan
 ۷. Reiser & Dempsey

- نخست، شرکت‌کنندگان باید فرصتی را بر تغییر در رفتار شان به دست آورند.
- دوم، زمان تغییر در رفتار را به صورت واقعی نمی‌توان پیش‌بینی کرد.
- سوم، جو سازمانی است که می‌تواند بر تغییر کردن یا نکردن رفتار در حین کار تأثیر داشته باشد.

نتیجه^۱: آیا دوره آموزشی برگزار شده توانسته است مشکل موجود را رفع و اهداف سازمانی را محقق کند؟ منظور از نتایج میزان تحقق هدف‌هایی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. اندازه‌گیری این سطح بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج، از قبیل کاهش هزینه‌ها، دوباره کاری‌ها، افزایش کیفیت تولیدات، سود و فروش بررسی می‌شود. به دلیل سادگی ظاهری چنین الگویی، مدرسان بدون در نظر گرفتن نیازها و منابع یا تعیین چگونگی کاربرد الگو و نتایج آن، در استفاده از این الگو پیشگام می‌شوند. طبیعتاً، بسیاری از سازمان‌ها، حالت سطح یادگیری را نیز مورد توجه قرار می‌دهند. الگوی پاتریک در سطوح اول و دوم ساده و در سطوح سوم و چهارم پیچیده تر می‌شود و این شاید دلیل کاربری زیاد در سطح اول و دوم الگوی یاد شده باشد (حیدرنژاد، ۱۳۹۵: ۸۱).

شایان توجه است که کاربرست الگوی پاتریک در سطوح اول و دوم ساده نسبتاً بوده؛ ولی در سطوح سوم و چهارم پیچیده تر می‌شود و این شاید دلیل کاربری زیاد سطح اول و دوم این الگو است. از سوی دیگر، به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران علوم روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مدیریت، یادگیری یک مفهوم و فرآیند چند بعدی است که ابعاد آن وابسته به یکدیگر بوده و تحقق این مفهوم در قالب یک فراگیر آموزشی مستلزم بروز تغییرات رفتاری است.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های این تحقیق در چهار سطح نگرش، دانش، رفتار فردی و اجتماعی، ارزیابی کیفیت دوره‌های آموزش به شرح زیر طرح شده است:

سطح اول: ارزیابی واکنش (نگرش)

۱- واکنش فراگیران نسبت به اجرای دوره‌های تخصصی و تکمیلی در فرماندهی انتظامی یکی از استان‌ها مطلوب است.

۱. results

سطح دوم: ارزیابی یادگیری (دانش)

۱- از نظر فراگیران آموزشی، مهارت‌های ارتباطی آنان پس از شرکت در دوره‌های تخصصی - تکمیلی افزایش یافته است.

۲- از نظر فراگیران آموزشی، مهارت‌های فنی - اجرایی آنان پس از شرکت در دوره‌های تخصصی - تکمیلی افزایش یافته است.

۳- از نظر فراگیران آموزشی، مهارت‌های ادراکی آنان پس از شرکت در دوره‌های تخصصی - تکمیلی در فرماندهی انتظامی استان بیرجند افزایش یافته است.

سطح سوم: ارزیابی رفتار شغلی (رفتار فردی و اجتماعی)

۱- از نظر مدیران و فرماندهان، قابلیت‌های ارتباطی کارکنان شرکت کننده در دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی در محیط کار، نسبت به قبل از آموزش افزایش یافته است.

۲- از نظر مدیران و فرماندهان، قابلیت‌های فنی - اجرایی کارکنان شرکت کننده در دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی در محیط کار، نسبت به قبل از آموزش افزایش یافته است.

۳- از نظر مدیران و فرماندهان، قابلیت‌های ادراکی کارکنان شرکت کننده در دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی در محیط کار، نسبت به قبل از آموزش افزایش یافته است.

سطح چهارم: ارزیابی کیفیت دوره‌های آموزشی

۱- از نظر مدیران و فرماندهان، کیفیت برنامه‌ریزی دوره‌های تخصصی - تکمیلی مطلوب است.

۲- از نظر مدیران و فرماندهان، کیفیت اجرای دوره‌های تخصصی - تکمیلی مطلوب است.

۳- از نظر مدیران و فرماندهان، کیفیت ارزیابی دوره‌های تخصصی - تکمیلی مطلوب است.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر روش، تحقیق پیمایشی و از نظر هدف توصیفی - پیمایشی است. با توجه به ماهیت پژوهش، مبنای اساسی در سنجش دوره‌های تخصصی - تکمیلی، استفاده از الگوی کرک پاتریک است. بر این اساس دوره‌های تخصصی - تکمیلی را با استفاده از چهار عامل مهم شامل: ارزشیابی واکنش، ارزشیابی یادگیری، ارزشیابی رفتار و ارزشیابی نتایج مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه محقق ساخته است.

جدول ۱: معرفی جامعه آماری و حجم نمونه

ردیف	گروه‌ها	ویژگی جامعه آماری	روش نمونه‌گیری	جامعه آماری	حجم نمونه
۱	فراگیران آموزشی	کلیه کارکنانی که در سال ۱۳۹۹ در دوره‌های تخصصی- تکمیلی شرکت نموده و از خدمات آموزشی آن بهره‌مند گردیده‌اند.	تصادفی بر اساس جدول مورگان	----	----
۲	مدیران و فرماندهان ناحیه انتظامی استان	کلیه مدیران و فرماندهان انتظامی که در سال ۱۳۹۹ در لایه‌های اول و دوم مدیریتی فعالیت داشته و از خدمات شغلی و حرفه‌ای کارکنان شرکت کننده در دوره‌های آموزشی تخصصی- تکمیلی استفاده نموده‌اند.	تصادفی بر اساس جدول مورگان	----	----
۳	حجم جامعه و نمونه آماری				----

جدول شماره ۲: میزان ضرایب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها

ردیف	سطوح	شماره پرسش‌نامه	تعداد ابعاد	میزان ضریب آلفای کرونباخ
۱	واکنش	پرسش‌نامه اول	پنج بعد	۰/۹۶۶
۲	یادگیری (قبل از دوره)	پرسش‌نامه دوم	سه بعد	۰/۹۴۸
۳	یادگیری (بعد از دوره)	پرسش‌نامه دوم	سه بعد	۰/۹۵۰
۴	رفتار (قبل از دوره)	پرسش‌نامه سوم	سه بعد	۰/۹۶۴
۵	رفتار (بعد از دوره)	پرسش‌نامه سوم	سه بعد	۰/۹۴۶
۶	کیفیت آموزش	پرسش‌نامه چهارم	سه بعد	۰/۹۷۳

برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. جدول شماره ۲ میزان ضرایب آلفای کرونباخ برای هر از یک از متغیرها که در حد قابل قبولی محاسبه گردیده است را نشان می‌دهد. برای سنجش نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شده است. به‌منظور آزمون فرضیات از آزمون t تک نمونه‌ای و آزمون t با دو نمونه جفتی او آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

با توجه به اینکه سطح معناداری این آزمون بالاتر از (۰/۰۵) است می‌توان داده‌ها را با اطمینان بالایی نرمال فرض کرد.

در ادامه پس از بیان هر یک از فرضیات، نتایج به‌دست آمده از آزمون‌های آماری را مورد بررسی قرار می‌دهیم

فرضیه اول: واکنش فراگیران نسبت به اجرای دوره تخصصی - تکمیلی در فرماندهی انتظامی یکی از استان‌ها مطلوب است.

جدول شماره ۳ نتایج آزمون استنباطی را ارائه می‌کند. با توجه به این که این آزمون از نوع آزمون یک دنباله راست (t تک‌نمونه‌ای) است ($H_1: \mu > 3$)، مقادیر معنی‌داری (Sig) دو دنباله را باید بر عدد دو تقسیم کنیم تا به یک دنباله تبدیل شود. نتیجه انجام عملیات در (جدول ۳) نشان داده شده است.

جدول (۳): معنی‌داری تک نمونه‌ای

Test Value = .						متغیرها
فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین	معنی‌داری (Sig)	درجه آزادی	آماره t	
حد بالا	حد پایین					
۳/۱۱	۲/۷۷	۲/۹۴	۰/۰۰۰	۷۹	۳۳/۷۶۵	دوره آموزشی
۳/۳۶	۲/۹۷	۳/۱۷	۰/۰۰۰	۷۹	۳۲/۳۵۱	ارزیابی مدرس
۳/۳۴	۲/۹۴	۳/۱۴	۰/۰۰۰	۷۹	۳۱/۶۲۱	بازخوردگیری
۲/۹۱	۲/۵۴	۲/۷۳	۰/۰۰۰	۷۹	۲۹/۴۳۴	تجهیزات
۳/۲۹	۲/۹۰	۳/۱۰	۰/۰۰۰	۷۹	۳۱/۰۰۰	اثربخشی کلی

با توجه به این که مقادیر معنی‌داری t تک‌نمونه‌ای برای تمامی متغیرها، کمتر از ۵ درصد است می‌توان چنین استنباط نمود که میانگین هر یک از این متغیرها با عدد ۳ اختلاف معنی‌داری وجود دارد. با مراجعه به ستون t و در نظر گرفتن علامت آن‌ها در می‌یابیم که میانگین تمامی متغیرها از عدد ۳ کوچک‌تر است، پس می‌توان گفت که فرض H_0 تحقیق مبنی بر عدم تفاوت دو میانگین واقعی و مفروض رد شده و در مقابل، فرض H_1 مبنی بر تفاوت این دو میانگین مورد پذیرش قرار می‌گیرد. دو ستون آخر حد پایین و بالای فاصله اطمینان ۹۵ درصدی را برای میانگین هر متغیر نشان می‌دهد. با توجه به این که حد پایین و حد بالای تمام متغیرها مثبت است، بنابراین میانگین

تمامی متغیرها می‌تواند معادل ۳ باشد. با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت واکنش فراگیران نسبت به ارزیابی مدرسان مطلوب و نسبت به برگزاری دوره آموزشی، بازخوردگیری، تجهیزات، شرایط کلاسی و همچنین دیدگاه کلی نسبت به آموزش‌های تخصصی - تکمیلی در حد متوسطی قرار دارد.

فرضیه دوم: از نظر فراگیران آموزشی، مهارت‌های ارتباطاتی آنان پس از شرکت در دوره‌های تخصصی - تکمیلی افزایش یافته است.

جدول ۴: مقدار ضریب همبستگی و معناداری ارزیابی سطح دانش و مهارت‌های ارتباطی فراگیران

نوع آزمون	سطح	یادگیری قبل و بعد از آموزش (دانش و مهارت‌های ارتباطی)
ضریب همبستگی پیرسون		۰/۴۹۷
معنی داری		۰/۰۰۰

جدول بالا نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر جفتی و معناداری (Sig) را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج آزمون چون مقدار Sig (۰/۰۰۰) کمتر از ۵٪ است، فرضیه H_0 رد می‌شود و در نتیجه تفاوت معنی‌داری در ارائه آموزش‌های تخصصی - تکمیلی فراگیران وجود دارد. بنابراین ($H_0: \mu = d_0$) رد و ($H_1: \mu \neq d_0$) پذیرفته می‌شود. به تعبیر دیگر تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین میانگین مهارت‌های ارتباطی قبل و بعد از آموزش‌های تخصصی - تکمیلی فراگیران در سطح خطای ۵ درصد وجود دارد، لذا مهارت‌های ارتباطاتی فراگیران پس از شرکت در دوره‌های آموزشی با میانگین ۳/۸۴ نسبت به قبل از آموزش با میانگین ۳/۵۲ افزایش یافته است.

فرضیه سوم: از نظر فراگیران آموزشی، مهارت‌های فنی - اجرایی آنان پس از شرکت در دوره‌های تخصصی - تکمیلی افزایش یافته است.

جدول ۵: مقدار ضریب همبستگی و معناداری ارزیابی سطح دانش و مهارت‌های فنی - اجرایی فراگیران

نوع آزمون	سطح	یادگیری قبل و بعد از آموزش (دانش و مهارت‌های فنی - اجرایی)
ضریب همبستگی پیرسون		۰/۵۶۸
معنی داری		۰/۰۰۰

جدول بالا نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر جفتی و معناداری (Sig) را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج آزمون چون مقدار Sig (۰/۰۰۰) کمتر از ۵٪ است، فرضیه H_0 رد می‌شود و در نتیجه تفاوت معنی‌داری بین مهارت‌های فنی - اجرایی قبل و بعد از ارائه آموزش‌های تخصصی - تکمیلی فراگیران وجود دارد؛ بنابراین ($H_0: \mu = d_0$)

رد و ($H1: \mu \neq \mu_0$) پذیرفته می‌شود. به تعبیر دیگر تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین میانگین مهارت‌های فنی-اجرایی قبل و بعد از آموزش‌های تخصصی-تکمیلی فراگیران وجود دارد، لذا مهارت‌های فنی-اجرایی فراگیران پس از شرکت در دوره‌های آموزشی با میانگین ۳/۸۰ نسبت به قبل از آموزش با میانگین ۳/۴۳ افزایش یافته است.

فرضیه چهارم: از نظر فراگیران آموزشی، مهارت‌های ادراکی آنان پس از شرکت در دوره‌های تخصصی-تکمیلی در فرماندهی انتظامی استان مورد نظر افزایش یافته است.

جدول ۶: مقدار ضریب همبستگی و معناداری ارزیابی سطح دانش و مهارت‌های ادراکی فراگیران

نوع آزمون	سطح	یادگیری قبل و بعد از آموزش (دانش و مهارت‌های ادراکی)
ضریب همبستگی پیرسون		۰/۶۴۹
معنی داری		۰/۰۰۰

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر جفتی و معناداری (Sig) را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج آزمون آمون T با دو نمونه جفتی چون مقدار Sig (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است، فرضیه $H0$ رد می‌شود و در نتیجه تفاوت معنی‌داری بین مهارت‌های ادراکی قبل و بعد از ارائه آموزش‌های تخصصی-تکمیلی فراگیران وجود دارد. بنابراین ($H0: \mu = \mu_0$) رد و ($H1: \mu \neq \mu_0$) پذیرفته می‌شود. به تعبیر دیگر تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین میانگین مهارت‌های ادراکی قبل و بعد از آموزش‌های تخصصی-تکمیلی فراگیران در سطح خطای ۵ درصد وجود دارد، لذا مهارت‌های ادراکی فراگیران پس از شرکت در دوره‌های آموزشی با میانگین ۳/۸۷ نسبت به قبل از آموزش با میانگین ۳/۵۶ افزایش یافته است.

فرضیه پنجم: از نظر مدیران و فرماندهان، قابلیت‌های ارتباطی کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی تخصصی-تکمیلی در محیط کار، نسبت به قبل از آموزش افزایش یافته است.

جدول ۷: نتیجه بررسی فرضیه‌های آماری رفتار شغلی فراگیران

متغیرهای رفتار شغلی فراگیران	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	معنی داری
قابلیت‌های ارتباطی قبل و بعد از آموزش فراگیران	۲۲۶	۰/۶۱۷	۰/۰۰۰
قابلیت‌های فنی-اجرایی قبل و بعد از آموزش فراگیران	۲۲۶	۰/۵۹۳	۰/۰۰۰
قابلیت‌های ادراکی قبل و بعد از آموزش فراگیران	۲۲۶	۰/۵۷۴	۰/۰۰۰

مطابق نتایج خروجی جدول شماره ۷ ضریب همبستگی برای ۴۰ داده زوجی برابر ۶۱۷٪ می‌باشد. با توجه به مقدار Sig (۰/۰۰۰)، فرضیه H_0 رد می‌شود. در نتیجه بین این دو متغیر همبستگی معنی داری وجود دارد.

جدول ۸: نتیجه بررسی نتایج آزمون سطح سوم پرسش‌نامه

معنی داری	آماره t	Paired Differences				رفتار شغلی فراگیران	
		فاصله اطمینان ۹۵٪		خطای معیار میانگین	انحراف معیار		
		حد بالا	حد پایین				
۰/۰۰۰	-۸/۲۴۷	۰/۳۵۸	-۰/۵۹۱	۰/۰۵۷۴	۰/۳۶۳	-۰/۴۷۵	قابلیت ارتباطی قبل و بعد
۰/۰۰۰	-۸/۴۸۲	۰/۴۹۲	-۰/۸۰۰	۰/۰۷۶۲	۰/۴۸۲	-۰/۶۴۶	قابلیت فنی قبل و بعد
۰/۰۰۰	-۵/۳۲۶	۰/۲۹۶	-۰/۶۶۰	۰/۰۸۹۸	۰/۵۶۸	-۰/۴۷۸	قابلیت ادراکی قبل و بعد

در جدول شماره ۸ نتایج آزمون سطح سوم پرسش‌نامه (رفتار شغلی فراگیران) ارائه شده است. نتایج آزمون t این جدول نشان می‌دهد، Sig آزمون کوچک‌تر از ۵٪ است بنابراین ($H_0: \mu = d_0$) رد و ($H_1: \mu \neq d_0$) پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین میانگین قابلیت‌های ارتباطی قبل و بعد از آموزش‌های تخصصی-تکمیلی فراگیران در سطح خطای ۵ درصد وجود دارد. فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف میانگین قابلیت ارتباطی فعلی و میانگین قابلیت ارتباطی اولیه فراگیران به صورت زیر است:

$$-0/591 \leq \mu \leq 0/358$$

چون حد پایین منفی و حد بالا مثبت هستند لذا، میانگین قابلیت ارتباطی فعلی از میانگین قابلیت ارتباطی اولیه فراگیران بیشتر است.

فرضیه ششم: از نظر مدیران و فرماندهان، قابلیت‌های فنی-اجرایی کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی تخصصی-تکمیلی در محیط کار، نسبت به قبل از آموزش افزایش یافته است.

مطابق نتایج خروجی جدول شماره ۷ ضریب همبستگی برای ۴۰ داده زوجی برابر ۵۹۳٪ می‌باشد. با توجه به مقدار Sig (۰/۰۰۰)، فرضیه H_0 رد می‌شود. در نتیجه بین این دو متغیر قابلیت‌های فنی-اجرایی اولیه و فعلی فراگیران همبستگی معنی داری وجود دارد.

نتایج آزمون t (جدول شماره ۸) نشان می‌دهد، Sig آزمون کوچک‌تر از ۰/۵٪ است بنابراین ($H0: \mu = \mu_0$) رد و ($H1: \mu \neq \mu_0$) پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین قابلیت‌های فنی-اجرایی اولیه و فعلی فراگیران در سطح خطای ۵ درصد وجود دارد. فاصله اطمینان ۰/۹۵٪ برای اختلاف میانگین قابلیت فنی-اجرایی فعلی و میانگین قابلیت فنی-اجرایی اولیه فراگیران به صورت زیر است: $0/800 \leq \mu - \mu_0 \leq 0/492$ چون حد پایین و حد بالا هر دو منفی هستند لذا، میانگین قابلیت فنی-اجرایی فعلی از میانگین قابلیت فنی-اجرایی اولیه فراگیران بیشتر است. فرضیه هفتم: از نظر مدیران و فرماندهان، قابلیت‌های ادراکی کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی تخصصی-تکمیلی در محیط کار، نسبت به قبل از آموزش افزایش یافته است.

مطابق نتایج خروجی جدول شماره ۷ ضریب همبستگی برای ۴۰ داده زوجی برابر ۰/۵۷۴ می‌باشد. با توجه به مقدار Sig (۰/۰۰۰)، فرضیه $H0$ رد می‌شود. در نتیجه بین این دو متغیر قابلیت‌های ادراکی اولیه و فعلی فراگیران همبستگی معنی‌داری وجود دارد. نتایج آزمون t (جدول شماره ۸) نشان می‌دهد، Sig آزمون کوچک‌تر از ۰/۵٪ است، بنابراین ($H0: \mu = \mu_0$) رد و ($H1: \mu \neq \mu_0$) پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین قابلیت‌های ادراکی اولیه و فعلی فراگیران در سطح خطای ۵ درصد وجود دارد. فاصله اطمینان ۰/۹۵٪ برای اختلاف میانگین قابلیت ادراکی فعلی و میانگین قابلیت ادراکی اولیه فراگیران به صورت زیر است:

$0/660 \leq \mu - \mu_0 \leq 0/296$ چون حد پایین و حد بالا هر دو منفی هستند لذا، میانگین قابلیت ادراکی فعلی از میانگین قابلیت ادراکی اولیه فراگیران بیشتر است. فرضیه هشتم: از نظر مدیران و فرماندهان، کیفیت برنامه ریزی دوره‌های تخصصی-تکمیلی مطلوب است.

جدول شماره ۹ نتایج آزمون استنباطی را ارائه می‌کند. با توجه به اینکه این آزمون از نوع یک دنباله راست است ($H1: \mu > \mu_0$)، مقادیر معنی‌داری (Sig) دو دنباله را باید بر عدد دو تقسیم کنیم تا به یک دنباله تبدیل شود. نتیجه انجام این عمل در جدول مذکور منعکس گردیده است.

جدول ۹: نتایج آزمون معنی داری کیفیت برنامه ریزی دوره‌های آموزش تخصصی - تکمیلی

Test Value =					آماره t	Sig دو دنباله	Sig یک دنباله	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪		برنامه ریزی دوره‌های آموزشی
حد بالا	حد پایین										
۳/۰۰	۲/۴۷	۲/۷۳۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۲۰/۹۸۴					برنامه ریزی دوره ها	

نتایج آزمون t در جدول بالا نشان می‌دهد، سطح معناداری (Sig) آزمون کوچک‌تر از ۵٪ است، بنابراین $(H_0: \mu = d_0)$ رد و $(H_1: \mu \neq d_0)$ پذیرفته می‌شود. با توجه به این که مقادیر معنی داری یک دنباله برای متغیر برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی، کمتر از ۵ درصد است می‌توان چنین استنباط نمود که بین میانگین این متغیر با عدد ۲ اختلاف معنی داری وجود دارد. همچنین با مراجعه به ستون t و در نظر گرفتن علامت آن در می‌یابیم که میانگین این متغیر از عدد ۳ کوچک‌تر است. دو ستون آخر حد پایین و بالای فاصله اطمینان ۹۵ درصدی را برای میانگین متغیر فوق نشان می‌دهد. با توجه به اینکه مقدار حد پایین و حد بالای آن هر دو مثبت است، بنابراین میانگین این متغیر می‌تواند معادل ۳ باشد. نتایج این دو ستون نیز موید تفسیر قبلی است. در تفسیر نتایج حاصله می‌توان گفت، مدیران و فرماندهان ناحیه انتظامی مورد مطالعه، کیفیت فرآیند برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی در این فرماندهی را نسبتاً مطلوب می‌دانند. فرضیه نهم: از نظر مدیران و فرماندهان، کیفیت اجرای دوره‌های تخصصی - تکمیلی مطلوب است.

جدول ۱۰: معنی داری دو دنباله کیفیت مهارت‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی

Test Value =					آماره t	Sig دو دنباله	Sig یک دنباله	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪		اجرای مهارت آموزشی
حد بالا	حد پایین										
۲/۸۷	۲/۳۲	۲/۵۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۱۹/۰۴					اجرای مهارت‌ها	

با توجه به اینکه مقادیر معنی داری یک دنباله برای متغیر اجرای دوره‌های آموزشی، کمتر از ۵ درصد است می‌توان چنین استنباط نمود که بین میانگین این متغیر با عدد ۲ اختلاف معنی داری وجود دارد. با مراجعه به ستون t و در نظر گرفتن علامت آن در می‌یابیم که میانگین این متغیر از عدد ۲ بزرگ‌تر است. دو ستون آخر نیز حد پایین و بالای فاصله اطمینان ۹۵ درصدی را برای میانگین متغیر مذکور نشان می‌دهد. همچنین مثبت بودن حدود بالا و پایین متغیر اجرای نظام آموزشی به معنای بزرگ‌تر بودن میانگین

این متغیر از عدد ۲ است. نتایج این دو ستون نیز مؤید تفسیر قبلی است. در تفسیر نتایج حاصله می‌توان گفت، مدیران و فرماندهان ناحیه انتظامی مورد مطالعه، نظر مطلوبی نسبت به شیوه و فرآیند اجرایی دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی دارند. فرضیه دهم: از نظر مدیران و فرماندهان، کیفیت ارزیابی دوره‌های تخصصی - تکمیلی مطلوب است.

جدول ۱۱: معنی داری دو دنباله کیفیت دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی

Test Value = .						ارزیابی دوره‌های آموزشی
فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین	Sig یک دنباله	Sig دو دنباله	آماره t	
حد بالا	حد پایین					ارزیابی دوره‌ها
۲/۹۵	۲/۳۹	۲/۶۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۱۹/۴۳۵	

با توجه به اینکه مقادیر معنی‌داری برای متغیر ارزیابی دوره‌های آموزشی، کمتر از ۵ درصد است می‌توان چنین استنباط نمود که بین میانگین این متغیر با عدد ۲ اختلاف معنی‌داری وجود دارد. همچنین با مراجعه به ستون t و در نظر گرفتن علامت آن در می‌بایم که میانگین این متغیر از عدد ۳ کوچکتر است. دو ستون آخر حد پایین و بالای فاصله اطمینان ۹۵ درصدی را برای میانگین متغیر فوق نشان می‌دهد. با توجه به این که مقدار حد پایین و حد بالای آن هر دو مثبت است، بنابراین میانگین این متغیر می‌تواند معادل ۲ باشد. نتایج این دو ستون نیز مؤید تفسیر قبلی است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، توجه به امر آموزش در راستای افزایش توانمندی کارکنان نیروی انتظامی اهمیتی حیاتی یافته است. فرضیه واکنش فراگیران نسبت به برگزاری دوره آموزشی، بازخوردگیری، تجهیزات، شرایط کلاسی و همچنین دیدگاه کلی آنان نسبت به آموزش‌های تخصصی - تکمیلی در حد نسبتاً مطلوبی قرار دارد هر چند با توجه به امکانات قابل توجه سازمانی تا کسب جایگاه مطلوب و دستیابی به شرایط ایده‌آل آموزشی فاصله وجود دارد. با توجه به نتایج تحلیل استنباطی ارایه شده (فرضیه دوم: افزایش مهارت‌های ارتباطی)، تفاوت نسبتاً قابل توجهی بین میانگین مهارت‌های ارتباطی قبل و بعد از آموزش‌های تخصصی - تکمیلی فراگیران وجود دارد، لذا مهارت‌های ارتباطی فراگیران پس از شرکت در دوره‌های آموزشی نسبت به قبل از آموزش افزایش یافته است. این فرضیه در پژوهش حاضر هم‌راستا با پژوهش‌های

آندروود و هارتفیلد^۱ (۲۰۰۴) و خواجه امیری و همکاران (۱۳۹۹) می‌باشد که نتایج تحقیقات آنان تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت و دوره‌های تخصصی- تکمیلی بر رفتار شغلی کارکنان را مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل استنباطی در خصوص فرضیه افزایش مهارت فنی- اجرایی فراگیران پس از شرکت در دوره‌های تخصصی- تکمیلی نیز نشان می‌دهد تفاوت نسبتاً قابل توجهی بین میانگین مهارت فنی- اجرایی قبل و بعد از آموزش‌های تخصصی- تکمیلی فراگیران وجود دارد، لذا می‌توان گفت دوره‌های آموزشی تخصصی- تکمیلی موجب افزایش مهارت فنی- اجرایی فراگیران شده است. بنابراین به اعتقاد فراگیران برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی- تکمیلی توانسته است تا حد قابل قبولی در استفاده از روش‌های جدید در انجام مسئولیت‌ها، بهره‌برداری مطلوب از امکانات سازمانی، شناخت نقش‌ها و وظایف شغلی، ارتقای سطح دانش انتظامی، توانایی هدایت مجموعه تحت امر و مهارت انضباطی در انجام وظایف شغلی آنان مؤثر واقع شود. نتایج تحلیل استنباطی فرضیه افزایش مهارت ادراکی نیز نشان داد تفاوت نسبتاً قابل توجهی بین میانگین مهارت ادراکی قبل و بعد از آموزش‌های تخصصی- تکمیلی فراگیران وجود دارد، لذا می‌توان گفت دوره‌های آموزشی تخصصی- تکمیلی موجب افزایش مهارت ادراکی فراگیران شده است. بنابراین به اعتقاد فراگیران برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی- تکمیلی در حد نسبتاً قابل قبولی توانسته است بر قدرت تشخیص به موقع مسائل کاری، مهارت حل مسائل و مشکلات شغلی و سازمانی، قاطعیت در انجام کار و وظایف محوله، توان برنامه‌ریزی در امور جاری، پیگیری تصمیمات اتخاذ شده تا مرحله اجرا و افزایش توان نظارتی آنان تأثیر مثبت ایجاد نماید. این فرضیه در پژوهش حاضر هم‌راستا با پژوهش‌های اسمیت و همکاران (۱۹۹۹) و تحقیق سمیعی زرفرندی (۱۳۹۰) هم‌خوانی دارد و نتایج این مطالعات نشان داد که شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی موجب کسب دانش بیشتر آنان گردیده و مهارت و توانایی آنان در کاربرد ابزار و وسایل مورد نیاز شغلی افزایش یافته است. از سوی دیگر، دوره‌های آموزشی موجب افزایش نظم، انضباط، دقت و روحیه همکاری و تعاون را در میان آنان پدید آورده است.

^۱ Andoood&Hartfeld

فرضیه افزایش قابلیت ارتباطی، قابلیت فنی - اجرایی و ادراکی کارکنان در محیط کار از نظر مدیران و فرماندهان پس از شرکت در دوره های تخصصی - تکمیلی نیز اثبات شد و نتایج این فرضیات با گواهی بر اثربخشی دوره‌های تخصصی - تکمیلی در ایجاد تغییرات مطلوب رفتار شغلی در بعد قابلیت ارتباطی، قابلیت فنی - اجرایی ادراکی فراگیران است. این پژوهش حاضر هم‌راستا با پژوهش‌های پناهی و همکاران (۱۳۹۷) و منظمی تبار (۱۳۹۷) هم‌خوانی دارد.

فرضیه کیفیت برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی دوره های تخصصی - تکمیلی از نظر مدیران و فرماندهان مطلوب است، نیز اثبات شد و بنابراین از نظر مدیران و فرماندهان، توجه به اثربخشی محتوای برنامه‌های آموزشی، بررسی نقاط قوت و ضعف دوره‌ها، توجه به معیارهای موفقیت دوره‌های آموزشی، ارزیابی و نظارت بر اجرای برنامه‌ها، اصلاح شکاف مرتبط با اهداف برنامه‌ریزی شده و نتایج حاصله و توجه به ارزیابی عملکرد برنامه‌های آموزش های تخصصی - تکمیلی، نسبتاً مطلوب است هر چند تا دستیابی به سطح ایده‌آل فاصله زیادی وجود دارد. پس اولاً: کاربست تحقیق عملی در شرایط کلاس آموزشی جهت افزایش میزان انطباق‌پذیری محیط آموزشی با شرایط واقعی محیط کار بسیار حائز اهمیت است و ثانیاً: ایجاد تغییر در مدیریت تدریس با هدف تقویت تفکر انتقادی فراگیران در کلاس آموزشی منطبق با محیط شغلی و ماموریتی آنان ضرورت دارد زیرا، این شیوه می‌تواند جذابیت محیط آموزشی را افزایش دهد.

پیشنهادها

۱- ضمن ضرورت توجه به آموزش مهارت های ارتباطی و ادراکی به فراگیران، پیشنهاد می‌شود جایگاه درس فنی - اجرایی در برنامه های آموزش تخصصی - تکمیلی برجسته تر گردد. زیرا با توجه به نحوی توزیع درجات و نسبت قابل توجه افسران جزء در میان پایوران فرماندهی انتظامی خراسان جنوبی، نقش و جایگاه آنان در حوزه‌های فنی - اجرایی به ویژه در واحدهای صفی برجسته‌تر خواهد بود. بنابراین توجه ویژه به سیاست‌گذاری های آموزشی در جهت ارتقای سطح قابلیت های فنی - اجرایی این قبیل کارکنان می‌تواند زمینه بهبود رفتار شغلی آنان را پدید آورد و اثربخشی دوره های آموزشی را ارتقا بخشد.

۲- نسبت قابل توجه سهم دارندگان مدرک دیپلم با مقدار ۵۰٪ گویای این مطلب است که نمی‌توان با مدیریتی ثابت نسبت به برنامه‌ریزی، تدوین و اجرای دوره‌های آموزشی تخصصی- تکمیلی اقدام نمود. پیشنهاد می‌شود برای ارتقای سطح اثربخشی این دوره‌ها با شناسایی، درجه بندی و تفکیک نیازهای شغلی و علمی فراگیران که در تناسب با سطح دانش و مهارت آنان باشد میزان تاثیر آن را افزایش داد.

۳- نظر به نتیجه بی‌تفاوتی تاثیر دوره‌های تخصصی- تکمیلی بر رفتار شغلی کارکنان از دیدگاه مدیران و فرماندهان، پیشنهاد می‌شود به طور مستمر و با استفاده از روش‌های مختلف مانند: تشکیل اتاق فکر، زمینه مشارکت جویی و استفاده از نظرات آنان جهت برنامه‌ریزی و اجرای مناسب دوره‌های آموزشی فراهم گردد. این تدبیر زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که بدانیم، برابر سیاست‌های معاونت آموزش ناجا بسیاری از مدیران و فرماندهان، بارها خود تجربه حضور در دوره‌های تخصصی- تکمیلی را کسب نموده‌اند، بنابراین اتکاء به اظهارات مدیران و فرماندهان می‌تواند ضمن تاثیرگذاری بر فرآیند برنامه‌ریزی و اجرای مناسب دوره‌های آموزشی، نیازهای شغلی و مهارتی مورد نیاز کارکنان را نیز مشخص نماید.

۴- با توجه به اینکه از نظر مدیران و فرماندهان، تولید بسته‌های آموزشی مناسب، ارایه امکانات و تجهیزات کمک آموزشی، به کارگیری اساتید مجرب و توانمند، ایجاد فضای مناسب آموزشی و منعطف نمودن شرایط دوره‌های آموزشی همگام با تحولات و تغییرات محیطی در شرایط مطلوبی قرار ندارد لذا پیشنهاد می‌شود:

- نسبت به بازنگری، اصلاح و بازتولید متون و سرفصل‌های آموزش دوره‌های تخصصی- تکمیلی به‌ویژه در حوزه ماموریت‌های صفی اقدام گردد.
- از تدوین مباحث نظری بی‌محتوا و غیرمرتبط با مهارت‌های مورد نیاز شغلی پرهیز شود.
- آموزش‌های عینی، عملی و کاربردی در دستور کار قرار گیرد. این قبیل آموزش‌ها باید حتی در زمینه‌های امور ستادی نیز کاربردی شوند. مانند بودجه‌نویسی.
- به‌کارگیری و استفاده از اساتید متبحر و دارای صلاحیت علمی لازم.
- جایگزین نمودن مدیریت‌های نوین آموزشی به‌منظور تقویت قدرت خلاقیت و نوآوری کارکنان.

• علی‌رغم وجود سیاست‌های تمرکزی در حوزه نظام آموزشی سازمان ناجا پیشنهاد می‌شود با استفاده از ظرفیت و توانمندی‌های استانی نسبت به انعطاف‌پذیری دوره‌های آموزشی به‌ویژه تطبیق‌پذیر نمودن مباحث آموزشی با تحولات محیط بیرونی استان.

۵- به‌منظور ارتقای سطح اثربخشی آموزش در قالب دوره‌های تخصصی- تکمیلی، پیشنهاد می‌شود برگزاری و تشکیل آن دسته از مباحثی که از ظرفیت لازم برخوردارند به‌صورت کارگاهی اجرا شود.

۶- افزایش درصد استفاده از آموزش‌های مهارت‌محور نسبت به آموزش‌های سنتی توسط معاونت تربیت و آموزش در جهت ارتقای اثربخشی کارکنان

۷- تهیه سرفصل‌های آموزشی جدید با هدف افزایش اثربخشی کارکنان با بهره‌گیری از انواع آموزش‌های مهارت‌محور مانند آموزش دستگیری و بدرقه متهمین، تیراندازی به اهداف متحرک، دفاع شخصی و مانند این‌ها

۸- تغییر دستورالعمل‌ها و سرفصل‌های آموزشی ابلاغی از معاونت تربیت و آموزش ناجا با جهت‌گیری مثبت به سمت آموزش‌های مهارت‌محور

۹- یکی از نکات بسیار پراهمیت در امر آموزش، تشویق فراگیران مستعد و پر تلاش است. لذا برای ایجاد انگیزه در فراگیران جهت مشارکت فعال در کلاس‌های درس و انگیزه یادگیری، می‌توان علاوه بر انگیزه‌های غیر مادی از امتیازات شغلی، افزایش حقوق و مزایا، امکانات و تحصیلات مراکز آموزشی به عنوان انگیزه‌های مادی نیز به‌ره‌گرفت. البته باید توجه داشت که اعطای امتیازات مادی منوط به موفقیت در دوره باشد و نه صرف حضور در دوره.

۱۰- در تحلیل نتایج سطوح مختلف مشاهده گردید که دوره‌های آموزشی تخصصی- تکمیلی در فرماندهی انتظامی یکی از استان‌ها برخی زمینه‌ها، در شرایط نسبتاً مطلوبی قرار داشت؛ ولی تا دستیابی به شرایط آرمانی و ایده‌آل فاصله زیادی وجود دارد بنابراین پیشنهاد می‌شود ارزیابی و سنجش مستمر فرآیندهای آموزشی منطبق با شرایط ذی‌نفعان سازمانی در دستور کار جدی قرار بگیرد.

۱۱- پیشنهاد می‌شود با توجه به ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی به‌عنوان یک برنامه عملیاتی به‌صورت ادواری در دستور کار معاونت آموزش فرماندهی انتظامی استان مورد مطالعه قرار گیرد.

۱۲- برای افزایش میزان قابلیت نتایج ارزشیابی آموزشی، لازم است قبل از آغاز هر دوره آموزشی سوالاتی به صورت پیش‌آزمون که متناسب با سطوح فراگیران باشد، با در نظر گرفتن عناوین کتب آموزشی و سرفصل دروس، طراحی و به اجراء گزارده شود تا از طریق مقایسه نتایج (نمرات) آزمون‌های قبل و بعد از اجرای هر دوره، میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی تخصصی - تکمیلی به صورت موثرتری فراهم گردد.

قدردانی

از کلیه همکاران و دوستانی که در انجام این تحقیق ما را یاری نمودند و مخصوصاً همکاری فرماندهی انتظامی استان مورد مطالعه تشکر و قدردانی می‌نماییم.

منابع

ابطحی، حسین؛ پیدایی، میرشجیل (۱۳۹۶). شیوه‌های نوین ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها، فصلنامه مدیریت و توسعه، دوره ۴، شماره ۱۸: ۱۴۰-۱۰۵. ابطحی، حسین (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی، چاپ پنجم، کرج، نشر: مؤسسه آموزش و تحقیقات مدیریت.

پناهی، منصوره؛ محبی، علی و کریمی خویگانی، روح‌الله (۱۳۹۷). ارزیابی اثربخشی دوره عمومی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین. پژوهش نامه نظم و امنیت انتظامی، سال ۱۲، شماره اول: ۸۶-۶۱. بازیابی از:

http://osra.jrl.police.ir/article_۲۰۱۱۱.html

حیدرنژاد، علیرضا (۱۳۹۵). بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی تخصصی-تکمیلی بر سطح یادگیری کارکنان. طرح تحقیقاتی خراسان رضوی، مشهد، دفتر تحقیقات کاربردی.

خواج‌امیری، علیرضا و نجفی‌سمنانی، علی (۱۳۹۹). عنوان ارزیابی و تحلیل عوامل موثر بر انتقال آموزش در دوره تخصصی کوتاه مدت بازآموزی خودامدادی و دگرامدادی در نیروی انتظامی (ناجا). مجله طب انتظامی، دوره ۱۰، شماره ۲: ۷۱-۸۲. بازیابی از:

<https://www.magiran.com/volume/۱۷۰۲۷۸> :

رابینز، استیفن. (۱۹۹۸). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۷۸). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- سعادت‌مند، زهره، سینایی‌فر، ایوب (۱۳۹۲). نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت دبیران ادبیات فارسی از دیدگاه مدیران کارشناسان و دبیران دوره‌ی راهنمایی شهرستان ایزده، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۲، تابستان: ۹۰-۴۰. بازیابی از:

<https://iranjournals.nlai.ir/handle/۳۸۶۷۶۵/۱۲۳۴۵۶۷۸۹>

سمیعی زفرقندی، مرتضی (۱۳۹۰). روش‌های تکمیل و بهبود نظام ضمن خدمت معلمان، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی. شماره ۳۹، سال دهم: ۴۲-۱۶. بازیابی از:

<http://noavaryedu.oerp.ir/article۷۸۹۵۷>.

فتری و اجارگاه، کوروش، دیبا و اجاری، طلعت (۱۳۹۰). ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی. تهران: انتشارات آبیژ.

قلیچلی، بهروز (۱۳۹۶). تعالی منابع انسانی: ارزیابی، برنامه ریزی و بهبود. تهران: مؤسسه بهره وری و منابع انسانی.

منظمی تبار، جواد (۱۳۹۸). مقایسه اثربخشی روش های کمی و کیفی ارزشیابی اساتید دانشگاه علوم انتظامی بر مهارت های اجتماعی دانش آموختگان، فصلنامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال ۱۲، شماره ۴۸: ۲۴-۱۲، بازیابی از:

http://mape.jrl.police.ir/article_۹۲۳۲۶.

Attia, A. M., Honeycutt Jr, E. D. (۹۲۰۹). Measuring sales training effectiveness at the behavior and results levels using self-and supervisor evaluations. *Marketing Intelligence*

Aommar, Gh. (۲۰۱۰). Needs assessment, staff training and education departments KhorasanRazavi, Unpublished MS Dissertation, Training Center for Public Management, Tehran.

Cioca, M., Cioca, L. I., & Duta, L. (۲۰۱۱). Web technologies and multi-criterion analysis used in enterprise integration. *Studies in Informatics and Control*, ۲۰(۲), ۱۲۹-۱۳۴

Cheston, E. (۲۰۰۵). "Sprituality of Encouragement". *The Journal of Individual Psychology*. Vol. ۵۶. No. ۳.

Camp, V. Teper, S. (۲۰۱۵). the interactive role of negative affectivity and job characteristics: Are high-NA Employees destined to be unhappy at work? *Journal of Applied Social Psychology*. Vol. ۲۹, pp. ۲۱۸ - ۲۲۲.

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (۲۰۰۵). Revised NEO Personality inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor inventory (NEO-FFI) Professional manual. Odessa, FL, psychological Assessment Resources.

Derwood, R. M & Hartfield (۲۰۰۴). Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctors. *British Journal of Psychology*. Vol. ۸۷, pp. ۳-۲۹.

Eastburg, M. Williamson, M. Gorsuch, R & Ridley, C. (۲۰۰۴). Social support, personality and job satisfaction in nurses. *Journal of Applied Social Psychology*. Vol. ۳۴, pp. ۱۲۳ - ۱۲۵.

- Ghosh, P., Satyawadi, R., Prasad Joshi, J., Ranjan, R., Singh, P. (۲۰۰۹). Towards more effective training programmes: a study of trainer attributes. *Industrial and commercial training*, ۳۳(۳), ۰۲۳-
- Haseymeto, H. (۲۰۱۰). The impact of individual and job characteristics on 'Burnout' among civil engineers in Australia and the implications for employee Turnover. *Construction Management and Economics*. Vol ۲۱, pp. ۷۹ – ۸۰.
- Kemp, J., & Toperoff, D. (۲۰۱۵). Guidelines for portfolio assessment in teaching English. Retrieved ۲۲, ۲۰۱۵, from English Inspectorate, Ministry of Education
- Moldovan, L. (۲۰۱۵). Sustainability Assessment Framework for VET Organizations *Sustainability*, ۷(۶), ۷۱۵۶-۷۱۷۴. Planning, ۴۲(۴), ۴۹۳-۴۴۲.
- Cioca, L. I., & Duta, L. (۲۰۱۱). Web technologies and multi-criterion analysis used in enterprise integration. *Studies in Informatics and Control*, ۲۰(۲), ۱۲۹-۱۳۴.
- Rafiq, M. (۱۹۲۰۲). Training Evaluation in an Organization using Kirkpatrick Model: A Case Study of PIA. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*
- Praslova, L. (۲۰۱۰). Adaptation of Kirkpatrick's four level model of training criteria to assessment of learning outcomes and program evaluation in higher education. *Educ Assess Eval Account*, ۲۲(۳), ۲۱۵-۲۲۶
- Smith, P.C & Kendall, M & Hulin, C. L. (۲۰۰۶). *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Jessie Kong, M. A. (۲۰۰۹). A comparison of the practices used by human resource development professionals to evaluate web-based and classroom-based training programs within seven Korean companies' dissertation, The Ohio State University.
- Westley, C. R. (۲۰۰۵). Exploring the effectiveness of leadership training on adult learners: an evaluation of the leadership and communications workshop for natural resource professionals, For the Degree of Master of education in adult Education. The University of Alaska Anchorage.
- Moldovan, L. (۲۰۱۵). Sustainability Assessment Framework for VET Organizations. *Sustainability*, ۷(۶), ۷۱۵۶-۷۱۷۴.
- Reiser, A. R., & Dempsey, J. V. (۲۰۰۷). *Trends and issues in instructional design and technology, person Education*. New Jersey .Inc