

ارزیابی اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته ای اطلاعات بر کارکرد پایوران سپاه امام رضا (ع)

علی اکبر رمضانزاده^۱

جواد قاصد نظامیان^۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۹/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۰/۲۰

چکیده

پژوهش حاضر با عنوان ((میزان اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته اطلاعات بر افزایش کارکرد پایوران آموزش دیده برای این منظور می باشد. در این پژوهش برای نشان دادن تاثیر متقابل متغیرها پنج پرسش تدوین شده است. به منظور پاسخ دهی به پرسش های تحقیق از روش توصیفی- تحلیلی (پیمایشی) استفاده شد. جامعه آماری تحقیق تمامی کارکنان پایور سازمان اطلاعات سپاه امام رضا (ع) می باشند که دوره های آموزش عالی رسته اطلاعات را از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۳ طی نموده اند، در این پژوهش، متغیر مستقل، آموزش های دروس عالی رسته ای اطلاعات و متغیر وابسته، میزان اثر بخشی دوره عالی رسته ای اطلاعات است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول های مربوط به تحقیقات پیمایشی و علمی - مقایسه ای بهره گرفته شد. در مجموع ۲۱۰ عدد پرسشنامه توزیع شد و تعداد ۲۰۰ نفر از فراگیران دوره به آن پاسخ دادند. پس از جمع آوری پاسخ های فراگیران، داده های میدانی، به بسته نرم افزاری SPSS وارد شد و سپس داده ها، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند، که از آماره های توصیفی شامل شاخص های تمایل به مرکز (میانگین، میانه و نما) شاخص های پراکندگی (انحراف معیار، دامنه تغییرات، حداقل و حداکثر) درصدها و نمودارها و همچنین از آماره های تحلیل برای آزمون فرضیه های تحقیق شامل آماره های کلموگروف اسمیرنوف آزمون تی - استیودنت یک متغیره و آزمون دو جمله ای (نسبت) استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که شاخص های ارزیابی آموزشی در این پژوهش شامل کیفیت استاد، امکانات آموزشی، مساعدت و پشتیبانی فرماندهی مدت و زمان دوره، علاقه مندی و نیاز و نگرش فراگیران نقش بسزایی در ارزیابی اثر بخشی این دوره ها داشته است.

کلیدواژه‌ها: آموزش، آموزش اثربخش، دوره عالی رسته ای اطلاعات، اثربخشی، کارآیی.

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه جامع امام حسین(ع)؛

۲. کارشناسی ارشد مطالعات دفاعی راهبردی.

مقدمه

در هر جامعه ای تمامی آحاد جامعه و به خصوص کارگزاران دولتی رسالتی بس عظیم در برآورده کردن احتیاجات مادی و معنوی مردم جامعه خود را بر عهده دارند و یکی از نیازهای مردم آموزش بوده که با سرعت بسیار زیادی در حال پیشرفت می باشد و در دنیایی که با سرعت زیاد در حال تغییر و تحول است، آموزش نیز خود را ناگزیر به همسو کردن با این تغییر و تحولات می بیند. امروزه بیشتر سازمان ها دوره های آموزشی متعددی را برای بالا بردن سطح آگاهی و دانش کارکنان خود برگزار می کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه گذاری هنگفت و صرف زمان زیادی است. بنابراین بیشتر مراکز آموزشی و سازمان ها بیش از پیش توجه خود را به اثر بخشی دوره های آموزشی معطوف داشته و برای تبیین جایگاه واقعی آموزش در مسیر توسعه، رسالتی بزرگ بر عهده خود احساس می کنند. تقویت و غنی سازی دانش و مهارت کارکنان بسیار مفید بوده و عامل ایجاد انگیزه برای آنان می باشد.

با عنایت به این که قدرت های بزرگ جهانی با تمام قوا و نیرو در برابر کشورهای اسلامی به ویژه ایران اسلامی صف آرایی کرده و هر روز در حال طرح ریزی توطئه های خطرناکی برای براندازی آن هستند، لازم است کارکنان و پاسداران انقلاب در مسیر کسب علم و دانش افزایشی بر مبنای فرهنگ غنی اسلام و تلاش در جهت دستیابی به اهداف و آرمان های انقلاب اسلامی حرکت نموده و خود را به دانش های روز مجهز نمایند.

مرکز آموزش عالی امام حسین (ع) با هدف آموزش عالی و تربیت نیروی انسانی متخصص، انجام پژوهش های علمی مورد نیاز سپاه و کشور در سال ۱۳۶۵ توسط شورای گسترش وزارت علوم و تحقیقات فناوری مورد تأیید و تصویب قرار گرفت. این مرکز در سال ۱۳۶۶ به عنوان یک دانشگاه جامع متشکل ازدانشکده های علوم پایه، فنی و مهندسی، علوم پزشکی و علوم انسانی و مراکز دانشگاه امام حسین (علیه السلام) استان ها، در سیستم آموزش عالی کشور به رسمیت شناخته شد.

در این راستا برگزاری آموزش های عالی رسته ای در این مراکز و غنا بخشیدن به آن ها یکی از

راهکارهای آموزشی جهت گسترش و توسعه آگاهی‌های کارکنان می‌باشد که نقش مهمی در پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی را ایفا می‌کنند. این امر محقق نخواهد شد، مگر با اثر بخش نمودن این آموزش‌ها، زیرا آموزش علاوه بر بهینه‌سازی نیروی انسانی، بهبود نحوه انجام مأموریت‌ها، ایجاد نگرش و بینش همگون، همفکری و هم‌جهتی در سطوح مختلف سازمان و افراد را موجب می‌شود. آموزشی که پایه‌های خود را بر روی شالوده‌های غنی فکری استوار کرده و دارای پشتوانه علمی باشد، آموزش کاربردی است. این نوع آموزش بازدهی مطلوبی داشته و بهره‌وری را در پی خواهد آورد. (فصلنامه مطهر، پیش شماره ۳، ص ۳، پاییز ۸۳)

سخن آخر این که یکی از جنبه‌های مهم جریان آموزش و یادگیری، فعالیت‌های گسترده‌ای است که هدف آن ارزشیابی از اثربخش بودن فعالیت‌ها و یادگیری فراگیران و هدایت جریان یادگیری آنان است.

بیان مسأله

امروزه در باب نقش و جایگاه بی‌بدیل آموزش در بهبود و رشد و توسعه سازمان و همچنین ایجاد توانمندی در کارکنان مباحث گسترده و با ارزشی در جوامع مختلف مطرح شده است. بی‌تردید آموزش در زندگی بشر از اهمیت ویژه و استثنایی برخوردار است چرا که باعث رشد و تعالی انسان می‌گردد. آموزش باعث ایجاد بینش و بصیرت عمیق‌تر، معرفت بالاتر و درک بهتر کارکنان در سازمان‌ها برای اجرای وظایف محوله شده و موجب می‌شود سازمان را در جهت انجام مأموریت و تحقق اهداف پیش‌بینی شده بهتر یاری نماید.

مطابق اصل یکصد و پنجاه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اساسنامه سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، پاسداری از انقلاب اسلامی، حفظ دستاوردها و ارزش‌های آن، مقابله با دشمنان داخلی و خارجی و تداوم حاکمیت الهی به سپاه پاسداران محول گردیده است. برای تحقق چنین رسالت و مأموریت عظیمی نیروی انسانی مومن و کارآمد به عنوان عامل استراتژیک در سازمان سپاه نقش حیاتی ایفا می‌نماید و کسانی که افتخار عضویت در نهاد سپاه پاسداران را کسب می‌نمایند باید مجهز به دو بال علم و تقوا باشند و آن را در طول دوران خدمت و حتی بعد از آن

تداوم بخشند

از آنجایی که هدف اساسی آموزش مدیران در هر سازمان، تأمین مهارت‌های مختلف آنها به منظور افزایش کارایی، اثر بخشی و بهره‌وری آن سازمان می‌باشد. در این پژوهش بر آنیم تا آموزش‌های دوره عالی رسته اطلاعات را در مرکز دانشگاهی امام حسین (علیه السلام) مرکز خراسان، مورد بررسی قرار داده و کارکرد فارغ التحصیلان دوره مزبور را ارزیابی نماییم. یکی از مأموریت‌های کلان و اصلی سپاه در طرح تحول مأموریت امنیتی می‌باشد و تأکید شده تا الزامات آموزشی، تربیتی و پژوهشی استخراج و به نحوی در دوره‌ها پیش‌بینی گردیده تا قابلیت‌های لازم را در پاسداران ایجاد نماید.

نقش دانشگاه امام حسین (ع) به عنوان صافی‌ترین رده سازمانی در امر آموزش، نقشی اساسی است.

از طرف دیگر دوره آموزش عالی اطلاعات با استناد به ماده ۴۴ قانون استخدامی سپاه و ضوابط تعیین شده در آیین‌نامه آموزشی دوره‌های عالی رسته‌ای برای فارغ التحصیلان دوره‌های کاردانی و کارشناسی که دوره مقدماتی را گذرانده‌اند با هدف آموزش افسران مدیر و کارشناس در امور برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل و ... رسته اطلاعات آموزش داده می‌شود.

با عنایت به این که چندین سال است که این دوره‌ها در دانشگاه امام حسین (علیه السلام) در مرکز خراسان جهت کارکنان پایور سپاه امام رضا (ع)، برگزار می‌گردد، تا کنون هیچ ارزیابی دقیق و روشنی از اثربخشی این دوره‌ها بر روی فراگیران به عمل نیامده است. می‌توان گفت عدم واکاوی سیر آموزش در این دوره‌ها ما را از دسترسی به اهداف مورد نظر دور نگاه داشته است. بنابراین لازم است با طرح یک موضوع تحقیقی در این راستا مشکلات فراوی مسئله اثربخشی این دوره‌های آموزشی را در یابیم.

کسانی مورد هدف این پژوهش هستند که دوره آموزشی عالی رسته اطلاعات را طی نموده و در سازمان اطلاعات مشغول خدمت هستند. متغیرهایی مانند کیفیت استاد و مربی، امکانات آموزشی، مدت و زمان دوره، علاقه مندی و انگیزش فراگیران، مساعدت و پشتیبانی فرماندهی می

توانند در میزان اثربخشی این دوره مورد ارزیابی قرار گیرد.

این تحقیق در دوره های آموزشی شکل گرفته از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۳ و در مرکز دانشگاهی امام حسین(ع) مشهد مورد بررسی قرار می گیرد. بنابراین برای این منظور مسأله اساسی این تحقیق عبارت است از: آیا آموزش دروس عالی رسته اطلاعات، بر کارکرد فارغ التحصیلان مورد نظر مؤثر بوده است یا خیر؟

اهداف تحقیق

هدف اصلی

۱- بررسی میزان اثربخشی آموزش های دوره عالی رسته اطلاعات بر افزایش کارکرد پایوران آموزش دیده برای این منظور.

اهداف فرعی

- ۱- بررسی کیفیت استاد و مربی در میزان اثربخشی آموزش های دوره عالی رسته ای؛
- ۲- بررسی فضا و مکان برگزاری کلاس ها(امکانات آموزشی)، در میزان اثربخشی آموزش های دوره عالی رسته ای اطلاعات؛
- ۳- بررسی نیاز سازمان و پشتیبانی فرماندهی، در میزان اثربخشی آموزش های دوره عالی رسته ای اطلاعات؛
- ۴- بررسی مدت دوره و زمان برگزاری، در میزان اثربخشی آموزش های دوره عالی رسته ای اطلاعات؛
- ۵- بررسی میزان علاقه مندی، نگرش و نیاز فراگیران، در میزان اثربخشی آموزش های دوره عالی رسته ای اطلاعات.

پرسش های تحقیق

پرسش اصلی تحقیق

۱- آیا آموزش های دوره عالی رسته ای اطلاعات بر کارکرد پایوران آموزش دیده، برای این منظور اثربخش بوده است؟

پرسش‌های فرعی تحقیق

- ۱- آیا کیفیت استاد و مربی در بالا بردن میزان اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای اطلاعات، مؤثر بوده است؟
- ۲- آیا فضا و مکان برگزاری کلاس‌ها (امکانات آموزشی)، در بالا بردن میزان اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای اطلاعات، مؤثر بوده است؟
- ۳- آیا نیاز سازمان و پشتیبانی فرماندهی، در بالا بردن میزان اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای اطلاعات، مؤثر بوده است؟
- ۴- آیا مدت دوره و زمان برگزاری، در بالا بردن میزان اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای اطلاعات، مؤثر بوده است؟
- ۵- آیا نیاز و علاقه مندی فراگیران و نگرش آنان، در بالا بردن میزان اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای اطلاعات، مؤثر بوده است؟

نوع و روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است و روش آن، به لحاظ روش توصیفی-تحلیلی، به لحاظ گردآوری داده‌ها پیمایشی است.

ابزار و روش گردآوری اطلاعات

در این پژوهش از طریق روش کتابخانه‌ای به فیش‌برداری و جمع‌آوری اسناد و اطلاعات لازم به‌منظور گویه‌سازی متغیرها اقدام شده است و برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز و پاسخ‌گویی به پرسش‌های تحقیق، با توجه به لزوم دسترسی به داده‌های واقعی در مورد تعیین و اولویت‌بندی عوامل و شاخص‌های ارزیابی دوره آموزش عالی رسته‌ای اطلاعات در مرکز دانشگاهی امام حسین (علیه السلام) مشهد، در جامعه آماری مورد مطالعه، گویه‌های حاصله را از طریق میدانی و با ابزار پرسش‌نامه به دریافت نظر خبرگان و صاحب‌نظران خواهیم پرداخت.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

در اینجا جامعه آماری شامل کارکنان پایور سپاه امام رضا (ع) است، که دوره آموزش‌های عالی

رسته اطلاعات را در مرکز دانشگاهی خراسان از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۳ گذرانده‌اند که در مقطع کنونی حدود ۲۰۰ نفر را شامل می‌شود.

در این پژوهش از شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شده است بدین شکل که گروه‌های همگن را در یک دسته قرار داده و به صورت تصادفی از بین آن‌ها انتخاب لازم را انجام داده و سپس از بین این گروه‌ها دسته‌های کوچک‌تر را به طور تصادفی انتخاب کردیم تا این که جامعه نمونه انتخاب شود.

ابزار اندازه‌گیری و شیوه‌های گردآوری اطلاعات

برای سنجش متغیرهایی که مربوط به گرایش‌ها، اعتقادات، ارزشیابی‌های و ترجیحات می‌باشند، معمولاً از طیف‌هایی استفاده می‌شود که به آن‌ها روش‌های مقیاس بندی می‌گویند.

همچنین مقیاس لیکرت امکان اندازه‌گیری تفاوت‌ها، میزان و شدت یک خصیصه را فراهم می‌کند (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۵، ۱۵۶).

در واقع با استفاده از این روش گرایش‌های افراد در سطح تربیتی مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرند. متغیر وابسته این تحقیق میزان کارایی و اثربخشی دروس عالی رسته‌ای اطلاعات بوده است. بنابراین برای سنجش آن پاسخ‌گو میزان موافقت یا مخالفت خود را با انتخاب یکی از پنج گزینه ترتیبی اتخاذ کرده است و جمع نمره‌هایی که فرد از مجموعه گویه‌ها گرفته است، بیانگر جهت گرایش او بر روی پیوستاری از گرایش‌ها بوده است. برای انتخاب گویه‌های مناسب روش زیر مورد توجه محقق قرار گرفته است: در یک روش از طریق انجام تحقیق مقیاس لیکرت امکان اندازه‌گیری فراهم گردید و در هنگام استخراج و تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری به حذف گویه‌های نامناسب منجر گردید (رفیع پور، ۱۳۶۸: ۲۴۲).

در این پژوهش گردآوری اطلاعات با توجه به اهمیت موضوع به دو شیوه اسنادی و میدانی انجام گرفت. در شیوه گردآوری اطلاعات به شیوه اسنادی با مطالعه کتب، مجلات و نشریات، پایان‌نامه‌ها، بخش نامه‌ها و دستورالعمل‌های ستادی در جهت تدوین مبانی نظری در زمینه‌هایی چون ادبیات، سابقه پژوهش و پرسش‌نامه استفاده گردید.

در مرحله دوم جهت گرفتن نظر فراگیران شرکت کننده در دوره‌های آموزش عالی رسته ای مرکز دانشگاهی خراسان، از پرسش نامه‌ای ۳۸ سؤالی با طیف لیکرت استفاده شد.

ادبیات و مبانی نظری تحقیق

۱- مفهوم آموزش

آموزش عبارت است از: فراگیری نظم دار مهارت‌ها، دانش و نگرشی که دارای قابلیت کاربردی خاص در یک محیط شغلی باشد (زارعی، ۱۳۷۹: ۱۱۸).

ویلیام جیمز^۱ از دانشگاه هاروارد، نشان داده است که کارکنان، تنها با ۲۰ تا ۳۰ درصد از توانایی خود کار می‌کنند. تحقیق وی نشان داد که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طور شایسته بر انگیزه شوند، ۸۰ تا ۹۰ درصد از توانایی‌ها و صلاحیت‌های خود را بروز می‌دهند (جمعی از اساتید، ۱۳۷۹: ۱۱۴). در راستای ضرورت آموزش سازمان اداری و استخدامی کشور قانونی در باب تنظیم و اجرای برنامه‌های آموزشی به تصویب رسانده و کلیه وزارت خانه‌ها و سازمان‌های دولتی را مکلف کرده است، تا با رعایت مقررات این قانون، نسبت به آموزش کارکنان خود اقدام کنند. در برنامه پنج ساله توسعه اقتصادی اجتماعی کشور آمده است که نظام ارتقای کارکنان و استفاده از مزایای مادی و معنوی باید موقوف به گذراندن دوره‌های آموزشی کاربردی برای مشاغل اداری و تخصصی گردد (جمعی از اساتید، ۱۳۷۹).

همچنین در آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح ماده ۴۵ تصریح دارد: «هر یک از پرسنل نیروهای مسلح بایستی برای بالا بردن دانش تخصص شغلی خود تلاش نمایند». در ماده ۶۳ این آیین نامه در خصوص وظایف عمومی فرماندهان، رؤسا و مدیران آورده شده: «فرماندهان، رؤسا و مدیران، مسئول آموزش یگان یا سازمان و پیشرفت دانش نظامی، تخصصی کارکنان مربوط به خود می‌باشند و باید در زمینه رشد فرهنگ اسلامی همکاری لازم را با عقیدتی سیاسی یگان بنمایند».

اهداف آموزشی کارکنان را می‌توان به شرح زیر بر شمرد:

۱- به هنگام سازی دانش و توانایی نیروی انسانی در سازمان؛

۲- افزایش رضایت شغلی و بهبود وجه کارکنان؛

- ۳- هماهنگی و همسو نمودن کارکنان با سازمان؛
 - ۴- کاهش حوادث و ضایعات کاری؛
 - ۵- کمک و تسهیل در تغییرات سازمانی؛
 - ۶- انطباق با شرایط اوضاع و احوال اجتماعی؛
 - ۷- تقویت روحیه همدلی و همکاری؛
 - ۸- افزایش تولید و بهره برداری در سازمان (زارع، ماهنامه توسعه و مدیریت، سال ۸۱، شماره ۴۴).
- هدف نهایی آموزش و بهسازی تضمین بقا و ارتقای (حفظ و توسعه) سازمان به روش‌های زیر است:

- ۱- هماهنگی بین تغییرات و تحولات مختلف درون و برون سازمانی و نیازهای ناشی از آن؛
 - ۲- بهبود و ارتقای سطح کیفی عملکرد فردی و سازمانی و ارتقای سطح بهره‌وری؛
 - ۳- شناسایی و پرورش استعداد های نهفته کارکنان؛
 - ۴- افزایش اثر بخشی و کارآیی نیروی انسانی؛
 - ۵- افزایش رضایت شغلی؛
 - ۶- افزایش قابلیت انعطاف پذیری کارکنان (عباس زادگان و ترک زاده، ۷۹: ۳۵).
- ارزشیابی برنامه‌های آموزشی یعنی مشخص کردن، تعریف کردن، جمع آوری، تجزیه و تحلیل اطلاعات درباره جنبه‌های مختلف یک برنامه آموزشی و به کار بردن اطلاعات برای رسیدن به قضاوت‌هایی درباره برنامه آموزشی، روش برنامه، اصلاح برنامه و پایان آموزشی ارزشیابی یعنی مقایسه مستمر بین آنچه که هست و آنچه که مطلوب است. همچنین سنجش کمی و کیفی میزان پیشرفت در موضوع مورد نظر، به منظور کسب اطمینان و ایجاد انگیزه لازم برای اجرا و یا ادامه برنامه (بابا رضا، ۱۳۷۰: ۱۳۷).
- اثر بخشی به معنی: انطباق یک عمل با معیاری معین تعریف شده است (اسمیت، ۱۹۹۰-۷).
واژه اثربخشی از ریشه لاتین EFFECT مشتق شده و فرهنگ رندوم هاوس (۱۹۷۵، ۶۵) آن را به معنی آنچه برای تحقق مقصود کفایت کند، دستیابی به نتایج مورد انتظار علمی و کارآمد آورده

است. اما به عنوان اصطلاح علمی این واژه گستره مفهومی بسیار وسیع یافته است به گونه‌ای که تنوع برداشت‌ها و کاربردهای آن در حوزه‌های گوناگون به دشواری تعریف و مطالعه آن را دوچندان نموده است.

اتزیونی در سال ۱۹۷۰ در بحث اثربخشی اهداف سازمان را عبارت از حالات مطلوب به اموری می‌داند که سازمان در صدد کسب آن‌هاست، به اعتقاد اتزیونی سازمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده آن مساوی با اهداف یا بیشتر از آن باشد (فیدلر، ۱۹۶۷: ۶۲).

منظور از اثر بخشی و کارآیی دستیابی به نیازها، اهداف و مقاصد فردی و سازمانی است که با نوعی رضایت فردی و سازمانی همراه است، بنابراین علاوه بر افزایش تولید بازدهی و بهره‌وری سازمان روحیه و احساس مسئولیت فرد را بالا برده و باعث می‌شود آنان از کار و سازمان خود احساس رضایت خشنودی و خوشبختی کنند (میرکمالی، ۱۳۷۵: ۴۵).

در جهت اثربخشی بهتر آموزش، رعایت عوامل هفت گانه زیر مورد تأکید قرار گرفته است:

الف) تمرکز آموزش بر واحدهای صف

مسئولیت اصلی پرورش و بهره‌گیری از منابع - به ویژه منابع انسانی - کسب و برداشت از این منابع به عهده مدیران صف است. در هر تشکیلاتی که ساخت سازمانی عمودی دارد، اجرای خط مشی یا برنامه مدیریت فقط بر عهده افرادی که در سطوح هم سطح یا پایین تر از مدیران صاحب اختیار قرار گرفته‌اند، قرار داده می‌شود و مسئولیت مدیران صاحب اختیار تنها رسیدگی و نظارت بر حسن و اجرای برنامه است. بنابراین هر اقدام آموزشی وقتی تأثیر مثبت خواهد داشت که در سطح مدیران صف یا در سطوح پایین تر از آن اجرا گردد و مدیر صف باید کاملاً به این مسأله واقف باشد که آموزش و پرورش افراد، جزئی از کار سرپرستی اوست.

در واقع باید قبول کرد که مهم‌ترین وظیفه یک مدیر با هر نوع تخصص در هر سطح از سطوح سلسله مراتب اداری، این است که بنای یک رهبری صحیح مؤثر را برای اداره گروه کارکنان واحد سازمانی خود پی‌ریزی کرده و آن را حفظ و حراست کند.

ب) داشتن مهارت و دانش کافی مربیان

اساتید و مربیان می‌بایست معلومات و مهارت‌های خاص در آموزش و پرورش فکری زیردستان خود را داشته باشند. کار آموزش و پرورش فکری کارکنان، کاری است حرفه‌ای و تخصصی، کاری است با طبیعت استثنایی که دارای رموز و فنون کاملاً پنهانی می‌باشد. با مطالعه دقیق آشکار می‌شود که بروز مشکلات اصلی در رشته‌های تخصصی به این دلیل است که اصول اساسی این امر نادیده گرفته شده و آموزش تأثیر مطلوب خود را بر مربی نداشته است

ج) برآورد صحیح نیازهای آموزشی

در امر آموزش کارکنان می‌بایست شناخت کافی از نیازهای مهم و اصلی آموزش فرد اعضای سازمان و درجه‌بندی و طبقه‌بندی این نیازها و تدوین یک برنامه آموزشی جامع، آینده‌نگر و کامل، مطابق با آن نیازها را در نظر گیرد. در این مرحله از دانستنی‌های کارشناسان آموزش سازمان به بهترین وجهی می‌تواند استفاده برد و کارشناس آموزش باید در این کار با محصول صف مشورت کند و موافقت او را جلب نماید.

اطلاعات گردآوری شده باید مفید و قابل تبدیل و ترجمه به نیازهای آموزشی دستگاه باشد و هم نیاز آموزشی که شناخته شده باید عملی باشد. یعنی نیازها چنان باشند که عقلاً و منطقاً بتوان با روش‌ها و فنون خاص آموزشی - متناسب با مقتضیات سازمان - آن‌ها را تأمین کرد و از آن دسته نیازهای نباشند که فقط با تجدید نظر در خط مشی‌ها و تشکیلات، یا تجدیدنظر در تقسیم کار و یا از راه تغییر روش‌های مدیریت و مسائلی نظیر آن قابل تأمین باشند.

د) توجه به جایگاه موضوع انتخاب

نباید چنین پنداشت که آموزش می‌تواند قابلیت‌ها و استعدادها را که در فرد وجود ندارد، بیافریند و پرورش دهد، یا می‌تواند سجایای اخلاقی عادی و متعارف را به منصفه ظهور برساند. یا مهارت‌هایی را در جایی ایجاد کند که استعداد کسب آن وجود ندارد.

با اطمینان می‌توان گفت که کوشش‌های هدایت نشده‌اید که به منظور استفاده از آموزش - هر قدر هم با روش تازه اداره و اجرا شود - به جای انتخاب صحیح، یا برای رفع اشتباهات مرتکب

شده در انتخاب به عمل آید، به ناکامی منتج خواهد شد، زیرا ایجاد التزام به آموزش برای فردی که از لحاظ استعداد، گرایش‌ها و تمایزهای شخصی، کمبود و نارسایی دارد، غیرمنطقی و بی‌تدبیری است و زیان‌ها و هزینه‌های زیادی را برای سازمان تحمیل خواهد کرد.

ه) بهره‌گیری از بینش صحیح و روش مناسب در امر آموزش

هر کاری که باید انجام شود، فی‌نفسه و در ماهیت خود، وسایل و فنونی را که باید به کار برده شود، تعیین می‌سازد. با این همه چه بسا مدیرانی که از وسایل و امکانات کافی (کنفرانس‌های آزاد، دستگاه‌های ضبط صوت، فیلم و...) برخوردار هستند، اما آن قوه بینش و قدرت فکر لازم را برای استفاده در ایجاد رابطه بین وسایل و هدف‌ها را ندارند. بنابراین اول باید تعیین کنید که با آموزش چه هدف‌ها و مقاصدی را دنبال می‌کنید؟ تا چه درجه رشد فکری اعضای سازمان را می‌خواهیم بالا ببرید، نیل به چه نتایجی (که ترجیحاً قابل اندازه‌گیری باشد) مورد نظر است و آنگاه روش‌های متناسب و درخور این هدف‌ها را انتخاب کنید.

و) تداوم در امر آموزش

قصود در تداوم اقدامات آموزشی و عدم استمرار آن که ما در طبیعت واقعی خود اثری باز دارنده بر یادگیری دارد. تداوم در امر آموزش باعث می‌شود به رغم فشارهای بازدارنده، نوسان‌های اقتصادی و نظایر آن، مدیر بتواند برای برنامه آموزشی هدف تعیین کند و آن را ادامه دهد و دنبال کند تا به مقاصد آموزشی نایل شود.

ز) فراهم آوردن مقدمات لازم و محیط مناسب برای کاربرد علمی آموزش:

مدیریت آموزشی می‌بایست یقین حاصل کند که محیط عادی فعالیت کارآموز برای استفاده و کاربرد آموخته‌ها مساعد است و کارآموزان از دانش و مهارت‌های کسب شده با عنایت به تدوین سیستم‌ها، خط‌مشی‌ها و برنامه‌های سازمان در شغل خود استفاده مؤثر می‌نمایند (جمعی از اساتید، ۱۳۷۹: ۱۱۵).

بنابراین آموزش مؤثر نیاز به برنامه ریزی هوشمندانه، دقیق و صحیح دارد که مدیران باید طبق وظیفه به آن عمل کنند.

- در یک حالت کلی اثربخشی آموزش را می‌توان به صورت موارد زیر بیان کرد:
- * موجب بهبود منافع و یا برخورد مثبت تری نسبت به سودگرایی می‌شود.
 - * دانش کاری و مهارت‌ها را در تمام سطوح سازمان بهبود می‌بخشد.
 - * روحیه نیروی کار را بهتر می‌کند.
 - * به افراد کمک می‌کند تا خود را با اهداف سازمان هم سو کنند.
 - * به ایجاد یک تصور بهتر از سازمان کمک می‌کند.
 - * اعتبار، صداقت و اعتماد را در سازمان رواج می‌دهد.
 - * روابط بین فرد زیردست را بهبود می‌بخشد.
 - * به توسعه سازمانی کمک می‌کند.
 - * از کارآموزان نیز می‌آموزد.
 - * به تهیه دستورالعمل‌های کاری کمک می‌کند.
 - * به درک اجرای سیاست‌های سازمان یاری می‌دهد.
 - * درباره نیازهای آتی سازمان در تمام زمینه‌ها اطلاعات لازم را فراهم می‌کند.
 - * برای حل مشکل واحد، تصمیم به گونه‌ای اثربخش تر در سازمان شکل می‌گیرد.
 - * به ارتقای سازمان از درون کمک می‌کند.
 - * به توسعه مهارت‌های رهبری، انگیزش، وفاداری و تعلق خاطر، سلوک بهتر و سایر زمینه‌هایی که در موفقیت کارکنان و مدیران مؤثر است، یاری می‌دهد.
 - * به افزایش کارآیی و یا بهبود شرایط کاری کمک می‌کند.
 - * به کاهش هزینه‌ها در بسیاری از زمینه‌ها کمک می‌کند.
 - * احساس مسئولیت سازمانی در افراد را در زمینه‌های کارآمدی و کسب دانش به وجود می‌آورد.
 - * روابط کاری را بهبود می‌بخشد.
 - * هزینه‌های مشاوره برون‌سازمانی را کاهش می‌دهد.

* رفتارهای ناسالم را کاهش می‌دهد.

* فضای مناسب برای رشد و ارتباطات را به وجود می‌آورد.

* به کاهش تضادها و فشارهای عصبی کمک می‌کند.

سوابق تحقیق

تحقیقات داخلی

شرح چکیده نمونه‌هایی از تحقیقاتی که بیشترین ارتباط را با این پایان‌نامه دارند، به شرح زیر می‌باشد:

یک - بررسی میزان اثربخشی آموزش عالی رسته ای، مقاومت از دیدگاه مدیران ستاد نیروی مقاومت بسیج که توسط سید حسن مرتضوی (۱۳۸۴)، استاد راهنما: دکتر سیاوش نصرت پناه و استاد مشاور: احمد کلاه‌دوزی جهت پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه امام حسین (علیه‌السلام) صورت گرفته است.

این پژوهش با هدف بررسی برخی عوامل مرتبط با اثربخشی دوره آموزشی عالی رسته ای از دیدگاه مدیران ستاد نیروی مقاومت صورت گرفته است. این تحقیق در سطح ستاد نیروی مقاومت بسیج اجرا شده و جامعه آماری این تحقیق مدیران و کارشناسان ارشد و عالی در رده‌های مختلف نیروی مقاومت بسیج می‌باشد.

با استفاده از فرمول گرجسی - مورگان برای تعیین تعداد نمونه مورد مطالعه اقدامات آماری مورد نیاز انجام گرفت و در نهایت برای انجام این تحقیق تعداد ۹۰ نفر انتخاب گردیدند.

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است و پرسش‌نامه به وسیله آنان تکمیل شده است. با توجه به پرسش‌های این تحقیق، پرسش‌نامه ۳۸ سؤالی طرح گردیده و با کمک روش‌های آماری تحلیل رگرسیون و آزمون کای اسکوئر (خی دو) و با بهره‌گیری نرم‌افزار SPSS داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج به‌دست آمده بر اساس فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

۱. فرضیه اول مبنی بر رابطه بین آموزش عالی رسته ای مقاومت و افزایش توانایی اجرای وظایف

مدیریتی تأیید می‌شود.

۲. فرضیه دوم مبنی بر رابطه بین آموزش عالی رسته ای مقاومت و افزایش مهارت‌های مدیریتی تأیید می‌شود.

۳. فرضیه سوم مبنی بر رابطه بین دوره عالی رسته ای مقاومت و افزایش نظم‌پذیری و انضباط در فارغ‌التحصیلان پذیرفته می‌شود.

۴. چهارمین فرضیه مبنی بر رابطه بین آموزش عالی رسته ای مقاومت و بهبود رفتارهای سازمانی مطرود و فارغ‌التحصیلان تأیید می‌گردد.

دو - بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت اداری بر عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت ایران توسط حسین گل کار (۱۳۷۴) استاد راهنما: دکتر سیدحسین ابطحی جهت پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی صورت گرفته است .

فرضیه‌ها

آموزش‌های ضمن خدمت اداری موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌گردد.

آموزش‌های ضمن خدمت اداری موجب اصلاح تفکر و رفتار کارکنان خواهد شد.

آموزش‌های ضمن خدمت اداری موجب افزایش کارایی کارکنان از لحاظ مادی و معنوی خواهد شد.

نتیجه

الف - هرچه تعداد دوره‌های آموزش کارکنان افزایش یابد کارایی آنان از لحاظ مادی و معنوی افزایش خواهد یافت.

ب- هرچه تعداد دوره‌های آموزش کارکنان افزایش یابد، شرکت توانست تفکر و رفتار کارکنان را اصلاح نمود و آن را با رفتار سازمان مطابق سازد.

سه- بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش عالی مجتمع کوثر دانشگاه علوم انتظامی استاد راهنما: دکتر سیاوش نصرت پناه و دانشجو: زهرا سرجان (۱۳۸۵) جهت پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه امام حسین (ع) صورت گرفته است.

پژوهش فوق به منظور بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش عالی مجتمع آموزشی کوثر از دید فرماندهان و رؤسای کلانتری ناجا می‌باشد.

این تحقیق کاربردی بود و از نوع پیمایشی است و جامعه آماری این تحقیق تمامی رؤسای کلانتری تهران بزرگ و فرماندهی انتظامی تهران بزرگ می‌باشند که فارغ‌التحصیلان زن رشته‌های انتظامی و کشف جرایم به ترتیب در آنجا مشغول به کار هستند. از آنجایی که تعداد این مرکز ۴۰ مورد در تهران می‌باشد. بنابراین پرسش نامه توسط چهل نفر جامعه نمونه تحقیق که با جامعه آماری مساوی می‌باشند، تکمیل شده است. با توجه به فرضیه‌های تحقیق پرسش‌نامه‌ای با ۳۸ سوال طراحی گردید و سپس نظرات با استفاده از مقیاس لیکرت جمع‌آوری شد. با استفاده از آزمون آماری کای اسکوئر (خی دو) داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

نتایج به دست آمده بر اساس فرضیه تحقیق به شرح زیر است:

بین دوره‌های آموزش عالی مجتمع کوثر و توانایی فارغ‌التحصیلان در تشکیل پرونده، توانایی مصاحبه و بازجویی، کنترل اجتماعات، توانایی دستگیری و بازداشت متهمان، توانایی تشخیص هویت متهمان و توانایی مدیریتی رابطه وجود دارد.

چهار- بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ایران خودرو بر اساس مدل کرک پاتریک که توسط عبدالحسین عباسیان (۱۳۸۳) استاد راهنما: دکتر علیرضا کیا منش جهت پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم صورت گرفته است.

در رابطه با اجرای دوره‌های آموزشی شرکت ایران خودرو این سؤال پیش می‌آید که آن آموزش‌های ارائه شده که مبالغ هنگفتی نیز هزینه می‌شود در تحقق اهداف سازمان موفق و اثربخش بوده‌اند یا خیر؟ در این تحقیق اثربخشی دوره آموزشی جوشکاری مقاومتی بدنه خودرو ۲۰۶ شرکت ایران خودرو را بررسی شده است.

برای تعیین ارزش دوره‌های آموزشی مدل‌ها و الگوهای متعددی وجود دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها برای ارزشیابی آموزشی مدل ارزشیابی کرک پاتریک می‌باشد که در آن چهار شاخص برای ارزشیابی آموزشی پیشنهاد شده است.

نتیجه: محقق با تدوین چهار فرضیه به بررسی اثر بخشی دوره های آموزشی جوشکاری مقاومتی بدنی خودروی پژوهی ۲۰۶ شرکت ایران خودرو پرداخته که نتیجه آن این است که آموزش ها بر تحقق اهداف سازمانی رابطه مستقیم دارد.

۵- ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت بر عملکرد کارمندان وزارت معادن و فلزات و ارائه پیشنهاد مناسب توسط حمیدرضا زاده گلی (۱۳۷۵) استاد راهنما دکتر علی تقی پور ظهیر در دانشگاه علامه طباطبایی صورت گرفت

در این تحقیق به بررسی نظرات دو گروه کارمندان و سرپرستان، در رابطه با اثر بخشی آموزش های ضمن خدمت پرداخت شده است، نتایج این تحقیق مشخص می کند که اولاً: آموزش های ضمن خدمت این وزارتخانه تا چه حد مؤثر بوده است. آیا لازم است که این روند ادامه یابد یا نه و همچنین به منظور ارتقا سطح این آموزش ها چه تغییراتی باید صورت گیرد. جامعه آماری به طور تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. برای انجام این تحقیق دو پرسش نامه که یکی توسط کارمندان و دیگری توسط سرپرستان مستقیم آنان تکمیل گردید. به منظور تجزیه و تحلیل از دو روش استفاده شد:

۱- مجموع نمرات افراد در پاسخ به پرسش های مرتبط با هر یک از فرضیات محاسبه و با استفاده از شاخص آماری و همچنین آزمون معنی داری $t=Z$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۲- هر یک از پرسش ها با توجه به فراوانی پاسخ های داده شده در رابطه با دو نسبت زیاد، خیلی زیاد و خیلی کم در هر پرسش بررسی و با آزمون خی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. به طور خلاصه یافته های تحقیق به شرح ذیل می باشند:

۱- آموزش های ضمن خدمت براساس نیازسنجی از مشاغل طراحی و موجب ارتقای شغلی و ایجاد علاقه بیشتر کارمندان نسبت به مشاغل خود می شود.

۲- شرکت کارمندان در دوره های آموزش ضمن خدمت، موجب کسب دانش بیشتر آنان می شود.

۳- شرکت کارمندان در دوره های آموزش ضمن خدمت، موجب افزایش مهارت و توانایی آنان

- در به کارگیری ابزار و وسایل مورد نیاز شغلی خود می‌شود.
- ۴- شرکت کارمندان در دوره‌های آموزش ضمن خدمت، موجب افزایش نظم، انضباط، دقت، همکاری و روحیه تعاون در بین آنان می‌شود.
- ۵- شرکت کارمندان در دوره‌های آموزش ضمن خدمت، موجب کاهش ضایعات در ابزار، مواد اولیه و ... می‌شود.
- ۶- شرکت کارمندان در دوره‌های آموزش ضمن خدمت، موجب افزایش توان تولید و بازده کاری می‌شود.
- نتایج حاصل نشان می‌دهد آموزش‌های ضمن خدمت بسیار مفید هستند، اما نسبت به نوع آموزش‌ها اختلاف نظر وجود دارد.
- شش- بررسی میزان اثربخشی در دوره‌های فنی و حرفه‌ای رسمی وزارت جهاد سازندگی که توسط علی اصغر هدایت نژاد (۱۳۷۸ - ۱۳۷۷)، استاد راهنما: دکتر فرید آل آقا، استاد مشاور: دکتر میر کمالی جهت پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران صورت گرفته است.
- در این پژوهش اثربخشی دوره‌ها با توجه به هدف‌های آموزشی دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در سه زمینه افزایش سطح شناخت، مهارت و تغییر نگرش فراگیران بررسی می‌شود. به منظور دستیابی به اهداف مورد نظر شش پرسش پژوهشی عنوان شده که عبارت‌اند از:
۱. آیا اثربخشی دوره‌های آموزشی با ویژگی‌های فراگیران (جنس، معدل سوم راهنمایی، سابقه عملی، رشته تحصیلی) ارتباط دارد؟
 ۲. آیا اثربخشی دوره‌های آموزشی با ویژگی‌های مربیان (تسلط بر موضوع، ارائه مطالب جدید، طرح مطالب کاربردی، تجربه عملی، قدرت بیان مطالب) ارتباط دارد؟
 ۳. آیا اثربخشی دوره‌های آموزشی با ویژگی‌های محتوای ارتباط دارد؟
 ۴. آیا شرکت فراگیران در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای اطلاعات و آگاهی‌های آن‌ها را بالا برد.
 ۵. آیا گذراندن دوره آموزش فنی و حرفه‌ای در فراگیران این دوره‌ها نگرش مثبت ایجاد

کرده است؟

۶. آیا شرکت در دوره‌های فنی و حرفه‌ای مهارت و توانایی فراگیران را افزایش داده است؟
روش تحقیق توصیفی و علی - مقایسه‌ای است جامعه آماری این پژوهش فراگیران دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای رسمی وزارت جهاد سازندگی در سال ۷۶ - ۷۳ می‌باشد که از روش نمونه‌گیری طبقه تصادفی ساده، استفاده، تعداد نمونه ۱۲۶ نفر اطلاعات به صورت میدانی و اسنادی از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری برای تحلیل انحراف معیار، نمودار استفاده شده است که عمده نظرات به شرح زیر می‌باشد:

- ۱ - حدود ۵۷/۱ در صد افراد مورد مطالعه را زنان و ۴۲/۹ در صد مردان تشکیل می‌دهد.
- ۲ - میان جنسیت، رشته تحصیلی فراگیران، مطالب کاربردی توسط آموزشگر و جذابیت مطالب روز با اثر بخشی دوره آموزشی در سطح ۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳ - میان سابقه کار علمی فراگیر، قدرت بیان، طرح کاربردی و تجربه عملی آموزشگر، کاربردی بودن مطالب دوره و انطباق مطالب و نیازهای فراگیران و اثربخشی دوره‌های آموزشی در سطح ۵ درصد رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴ - میان سابقه کار عملی فراگیر، تسلط آموزشگر، ارائه مطالب جدید، قدرت بیان طرح مطالب کاربردی، تجربه عملی آموزشگر جذابیت مطالب دوره، کاربردی بودن مطالب، انطباق مطالب با نیازهای فراگیر و اثربخشی دوره‌های آموزشی در سطح ۵ درصد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

هفت - بررسی نظرات مدیران، برنامه‌ریزان و مخاطبین درباره اثربخشی طرح ولایت دانشجویی توسط محمد علی هرمزی زاده (۱۳۸۳) در سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج صورت گرفته است.

این تحقیق در پی پاسخ‌گویی به اهداف زیر می‌باشد:

- ۱ - تحکیم و تقویت مبانی اسلامی دانشجویان بسیجی؛
- ۲ - ارتقای بینش فکری، عقیدتی و سیاسی دانشجویان بسیجی؛
- ۳ - تقویت و گسترش تفکر و فرهنگ بسیجی و اشاعه هرچه بیشتر آن؛

- ۴ - ایجاد آمادگی لازم در دانشجویان بسیجی جهت مقابله با شبهات القا شده در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی؛
- ۵ - ایجاد حساسیت و تربیت غیرت دینی به ارزش‌ها، مسائل سیاسی و انقلابی در اعضای بسیج به منظور دفاع از نظام؛
- ۶ - رشد و پرورش فکر اعضای بسیج به گونه‌ای که مبلغ و پیرو افکار حضرت امام(ره) فرهنگ عاشورایی و ولایت‌پذیری در عرصه‌های مختلف جامعه باشد.
- نتایج نشان می‌دهد که میزان استقبال دانشجویان از طرح در حد بسیار بالایی بوده است بیشتر دانشجویان شرکت‌کننده در طرح ولایت دانشجویی گفته‌اند که از طریق پایگاه‌های مقاومت و دوستان از برگزاری طرح ولایت مطلع شدند. نحو تدریس اساتید دوره از عمده‌ترین نقاط قوت دوره از نظر مسئولان و دانشجویان بوده است. پاسخ به شبهات و پرسش‌های دانشجویان از اهداف مهم طرح بوده است که دانشجویان در این زمینه نظرات مثبتی داشتند برنامه‌های اجرا شده در طرح در حد ضروری با روحیات نسل جوان مطابقت داشته است و اجرای دوره از نظر دانشجویان در حد بسیار زیادی ضروری و پراهمیت است.
- هشت - تحقیق بعدی که بیان می‌گردد بررسی میزان اثربخشی طرح ولایت اساتید توسط ابراهیم نیک‌نام (۱۳۸۵) ناظر دکتر محمدباقر حبی در سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج صورت گرفته می‌باشد.
- پژوهشگران این تحقیق در پی پاسخ‌گویی به اهداف زیر صورت گرفته است:
- ۱- تعیین میزان تأثیر دوره طرح ولایت بر رفع مسائل سیاسی دانشگاه‌ها؛
 - ۲ - شناخت میزان تأثیر طرح ولایت بر ایجاد زمینه لازم و ارائه راهکارهای مناسب جهت هم‌صدایی اساتید دانشگاه؛
 - ۳ - شناخت میزان تأثیر طرح ولایت بر ایجاد زمینه لازم جهت جریان شناسیک و دشمن‌شناسی و ارائه راهکارهای علمی و عملی آن؛
 - ۴ - بررسی میزان تأثیر دوره طرح ولایت در جهت تحویل واحد اساتید در مواجهه با مشکلات

سیاسی در ابعاد داخلی و بین‌المللی؛

۵- بررسی میزان تأثیر سازماندهی اساتید بسیجی دانشگاه‌های کشور در گروه‌های تخصصی و علمی و ارتقای بینش سیاسی و مکتبی آن‌ه.

تحقیقات خارجی

۱- بورس و همکارانش (۲۰۰۸) ارتباط بین اثربخشی آموزش‌های دریافت‌شده و نگرش مدیران را بررسی کرده‌اند.

در این تحقیق پاسخ‌های ۱۳۴ نفر از کارکنان و مدیران سطح پایین بعد از اتمام برنامه آموزش مورد بررسی قرار گرفت. براساس یافته‌های این تحقیق مشخص شد که هم‌بستگی معناداری بین آموزش‌های دریافت‌شده و تعهد، رضایت و نگرش کارکنان وجود دارد.

۲- یگیت (۲۰۰۸) پژوهشی تحت عنوان ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ارتباط با کاربرد فناوری‌های آموزشی انجام داد. به این در این مطالعه اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را که برای معلمان مدارس ابتدایی ترازون ترکیه پیش‌بینی شده بود مورد بررسی قرار داد. این دوره در ارتباط با استفاده از فناوری‌های آموزشی بوده که به مدت دو هفته توسط متخصصان آن دوره به معلمان ارائه شد. در شروع دوره آموزشی یک پیش‌آزمون به عمل آمد و سپس عملکرد معلمان در دوره آموزشی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. سپس دوره آموزشی به مدت دو هفته توسط اساتید دانشگاه اجرا شد. در پایان دوره سپس آزمون به عمل آمد. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون وجود دارد. داده‌های کیفی نشان می‌دهد که بیشتر معلمان نگرشی مثبت در جهت استفاده از فناوری‌های آموزشی داشته‌اند و عقیده داشتند که استفاده از این تکنولوژی‌ها در کلاس درس باعث افزایش یادگیری دانش‌آموزان می‌گردد. همچنین این مطالعه بیان می‌کند که آمادگی معلمان قبل از اجرای دوره آموزشی تأثیر بسیار زیادی روی موفقیت دوره داشته است.

۳- اکر و همکارانش (۲۰۰۶) پژوهشی تحت عنوان بررسی اثرات آموزشی ضمن خدمت برای بهبود تدریس در سوازیلند انجام دادند. این مطالعه یافته‌های را از ارزشیابی قابلیت آموزش ضمن

خدمت در بهبود آموزش در سوازیلند ارائه می‌دهد. تأثیرات بلندمدت و کوتاه مدت آموزش ضمن خدمت بر حسب تغییرات در فرایندهای کلاسی مورد ارزیابی قرار گرفت. بعد از ارائه آموزش ضمن خدمت رویکرد تدریس معلمان مورد ارزیابی قرار گرفت و این مهم بررسی شد که آیا بعد از اجرای دوره تغییرات لازم صورت گرفته است یا نه؟ این پژوهش در ارتباط با تغییرات شواهدی را ارائه داده است. نتایج این مطالعه نشان داد که ارائه آموزش‌های ضمن خدمت برای بهبود آموزش تأثیری داشته و باعث ایجاد تغییرات مورد انتظار شده است.

۴- نوی و اشمیت (۲۰۰۶) تأثیر نگرش کارکنان را بر اثر بخشی برنامه‌های آموزشی مورد بررسی قرار داده‌اند. هدف تحقیق آن‌ها بررسی تأثیر متغیرهای کار راه شغلی کارکنان و نگرش‌های شغلی کارکنان بر برون دادهای آموزشی (یادگیری، تغییرات رفتاری، بهبود عملکرد) را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی کار راه و پیچیدگی‌های شغلی (درگیری‌های شغلی) مقدم بر یادگیری و تغییرات رفتاری هستند.

۵- دیدیس (۲۰۰۴) در یک تحقیق با مشارکت ۳۰۰ نفر و با استفاده از مدل رفتاری در آموزش، به بررسی افزایش مهارت‌های رایانه‌ای در اثر برگزاری دوره‌های آموزشی پرداختند. نتایج این تحقیق بیان‌کننده این موضوع است که آموزش با تغییر ساختار دانش‌یادگیرندگان در بهبود مهارت‌های آنان مؤثر است.

۶- در پژوهشی که در سال ۲۰۰۰ در آمریکا در مورد بررسی شرکت‌هایی که با استفاده از روش کرک پاتریک دوره‌های آموزشی را ارزیابی کردند مشخص شد که ۸۴ درصد این شرکت‌ها ستاده‌های سطح واکنش را برای ارزشیابی آموزش‌های شرکت مورد استفاده قرار داده‌اند. ۲۹ درصد شناختی (یادگیری)، ۱۵ درصد ستاده‌های رفتاری و ۲ درصد ستاده‌های نتایج را جهت ارزشیابی آموزشی مورد استفاده قرار داده‌اند (پور صادق، ۱۳۸۴: ۴۵).

۷- یکی از مشهورترین مطالعات درباره آموزش در راستای تسهیل سرپرستی در شرکت بین‌المللی هارستر توسط فلشمن و همکارانش انجام شده که به موارد زیر پرداختند:

- در این پژوهش به مدیران آموزش داده شده تا به روش ملاحظه‌کارتر رفتار نماید. در این

مطالعه آموزش بر پایه معیارهای درونی نتیجه ای پایدار به دست نداد؛ اما در معیارهای بیرونی مثل عیب، کاهش حوادث، شکایات و چرخش مشاغل و ارزیابی فرادستان نتایج مثبتی داشته است (به نقل از ابطحی و پیدایی، ۱۳۸۲).

– ولج (۱۹۷۰) طی مطالعات خود درباره تأثیر آموزش بر مشاغل در آمریکا دریافت که ۱۰٪ افزایش در آموزش کشاورزی باعث شد سه در صد تا پنج در صد افزایش بهره دهی ایجاد شود. این درحالی است که سرمایه‌گذاری در زمین با کودهای شیمیایی یا استفاده از ماشین‌آلات باعث یک در صد تا ۲ در صد افزایش بهره دهی خواهد شد. (راجرز و راجلین، ۱۳۷۰، ترجمه حسینیون)

– ترپنل (۱۹۸۴) نیز در تحقیقی که انجام داده است به این نتیجه رسیده است که آموزش ضمن خدمت باعث کاهش هزینه‌های گوناگون سازمان، افزایش تولید، کاهش استعفا و ترک خدمت کارکنان، کاهش میزان غیبت، کاهش حوادث و سوانح حین کار و به طور کلی افزایش بهره‌وری شده است. (به نقل از احمد بیگی، ۱۳۸۴، ۷۰)

– کاسیسه، یوراستون (۱۹۹۸) و کرازبی (۱۹۷۴ و ۱۹۸۴) در تحقیق تحت عنوان سیستم ارزیابی برای برنامه‌های آموزشی، مطالعه موردی با استفاده از یک رویکرد چهار مرحله‌ای به این نتیجه رسیدند که یاد دهی و آموزش شغلی باید به عنوان کلیدی در حمایت از رشد و پیشرفت سازمانی برای فرآیندهای در حال اجرا در نظر گرفته شود. همچنین باید میزگردی برای تبادل استراتژی‌های جدید سازمانی، ارزش‌های جدید، ابزار جدید و روش‌های جدید در جهت بهینه کردن مشاغل باشد. نکته مورد تأکید این محققان این است که آموزش با اهداف و بینش سازمانی مرتبط و برخاسته از نیازهای پرسنل در جهت توسعه مشاغل باشد (لینگهام، ریچلی و رضانیا، ۲۰۰۶، ۳۵۳).

– تحقیق دیگری که توسط تامسون (۱۹۹۰) انجام شد به این نتیجه رسید که آزمون ضمن خدمت فرآیندی است که کارآیی و اثربخشی کمی و کیفی کارکنان و به تبع آن سازمان را افزایش می‌دهد. به نظر بین آموزش ضمن خدمت هم باعث بهسازی و توسعه منابع انسانی می‌شود و هم

عاملی برای رضایت شغلی و روحیه بهتر تلقی می‌شود که در نهایت به عملکرد بهتر کارکنان منجر می‌شود (به نقل از نور علی‌زاده، ۱۳۸۳).

– بدینگهام (۱۹۹۷) در پژوهشی تحت عنوان ارتباط اثربخشی آموزش در بریتانیا و آمریکا به این نتیجه رسید که آموزش ضمن خدمت می‌تواند مدیران را از نقاط ضعف و قوت عملکردشان مطلع سازد. در این تخته پی برد که ۵۰ درصد از مدیران تنها کمی بالاتر از فروشندگان از نتایج عملکردشان مطلع هستند و به خوبی شغل و رفتار خود را نمی‌شناسند و حتی در بعضی مواقع نمی‌داند از کجا شروع کنند. برای رفع این مشکل، ارزشیابی آموزش‌های ضمن خدمت تحت یک رشته موقعیت‌ها و امکان اجرای آن به صورت متوالی توسط پرسش‌نامه‌ها و سایر ابزار استاندارد، امکان کمک به این بحران را فراهم می‌کند.

– داربی (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان ارزشیابی دوره‌های آموزشی، یک فعالیت با جذابیت اجتماعی به این نتیجه رسید که گذراندن دوره‌های آموزشی و ارزشیابی از این فعالیت‌ها بهترین عامل است که منجر به بهبود عملکرد مشاغل و نتایج بهتری می‌گردد. یکی از ابزارهای مهم را برای این کار پرسش‌نامه‌های استاندارد باز می‌دارد.

– برینکو هدف (۲۰۰۶) در پژوهش تحت عنوان «افزایش تسهیل سرمایه‌گذاری در آموزش استراتژی ارزشیابی برای ایجاد ظرفیت یادگیری سازمانی» تأثیر آموزش را به عنوان سرمایه‌سازمانی مهم دانسته است. به عنوان مثال آموزش می‌تواند مهارت مدیریتی دانش مرتبط با ظرفیت را که منجر به مربیگری خوب و حل کشمکش‌ها شود افزایش دهد؛ اما این کار تنها شامل ارزش‌ها و نتایج شغل سازمانی نیست. از نظر سرمایه‌گذاری نیز آموزش می‌تواند عاملی برای بازگرداندن سرمایه‌های صرف شده پرسنل باشد. این پژوهشگر معتقد است که عواملی مثل هدایت، بازخورد، متحرک‌ها، پارامترها، کمک‌ها و ابزار شاغل به عنوان زنجیره اصلی ارتقای عملکرد محسوب می‌شوند و چنانچه یکی از این عوامل با بقیه فاکتورها همسو نباشد عملکرد کارکنان به پایین‌ترین سطح توانایی آن‌ها منجر می‌شود که متأسفانه این همان انتظاری است که در اکثر آموزش‌ها اتفاق می‌افتد. به طوری که برآورد اکثر محققان چنین است که تنها ۱۵ درصد از افراد از آموزش‌های

ضمن خدمت طوری استفاده می‌کنند که منجر به نتایج و عملکرد ارزشمندی شود.

روند آموزشی دوره آموزش عالی رسته اطلاعات:

یکی از مأموریت‌های کلان و اصلی سپاه در طرح تحول مأموریت امنیتی می‌باشد و تأکید گردیده تا الزامات آموزشی، تربیتی و پژوهشی استخراج و به نحوی در دوره‌ها پیش‌بینی گردد، تا قابلیت‌های لازم در پاسداران ایجاد گردد. دوره عالی رسته ای نیز هر چند از قبل مصوب و ابلاغی بوده است؛ اما به منظور پویایی و به روز نگه داشتن دوره با نیازهای مأموریتی حال حاضر سپاه و ایجاد توانای‌های بالقوه انجام مأموریت‌های آینده مورد بازنگری قرار گرفته است که به شرح زیر تدوین و تنظیم شده است.

دوره آموزش عالی اطلاعات با استناد به ماده ۴۴ قانون استخدامی سپاه و ضوابط تعیین شده در آیین‌نامه آموزشی دوره‌های عالی رسته ای برای فارغ‌التحصیلان دوره‌های کاردانی و کارشناسی که دوره مقدماتی را گذرانده‌اند با هدف آموزش افسران مدیر و کارشناس در امور برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل و ... رسته اطلاعات آموزش داده می‌شود.

حفظ و افزایش مستمر توان رزم و قدرت امنیتی سپاه و ایجاد توانایی دفاع از مناطق حیاتی محوله، مقابله با بحران‌ها به صورت بالفعل و کاربردی خود. ثانیاً نیازمند وجود اطلاعات قوی و مناسب می‌باشد و همین امر تأکیدی بر راه‌اندازی چنین دوره‌ای در مجموعه رسته اطلاعات می‌باشد.

فارغ‌التحصیلان این دوره به عنوان افسر ارشد در یکی از رشته‌های شغلی حوزه‌های تخصصی بررسی و اطلاعات راهبردی، جمع‌آوری و بازجویی، ارتباطات و مناسبت‌های خارجی، عملیات اطلاعاتی، فنی و پوشش و عکس‌هوایی و نقشه‌بکارگیری می‌شود.

اهم‌توانمندی‌های فارغ‌التحصیلان دوره عالی رسته ای عبارت است از:

الف) مدیریت و هدایت و کنترل اجرایی کلیه تلاش‌های اطلاعاتی در حوزه مأموریتی؛

ب) مدیریت و هدایت و کنترل اجرایی کلیه تلاش‌های اطلاعاتی جمع‌آوری، عملیات ویژه و

پنهان و ارائه مشاوره و راهنمایی به فرماندهان؛

ج) تهیه طرح و خط مشی های تخصصی اطلاعات؛

د) هدایت و سازماندهی طرح ها و دستورالعمل های تاکتیکی امنیتی اطلاعاتی.

دوره به صورت نظام ساعتی و شرح زیر اجرا می گردد:

عنوان گروه درسی	عقیدتی - سیاسی	موسسه تخصصی	فوق برنامه	جمع ساعت	جمع کل دوره بدون احتساب مرخصی
ساعت	۱۹۸	۳۴۵	۲۷۸	۲۰	۸۴۱
					۲۵ هفته
					۶/۵ ماه

ضوابط و شرایط پذیرش

الف - داشتن حداقل درجه ستوانیکمی؛

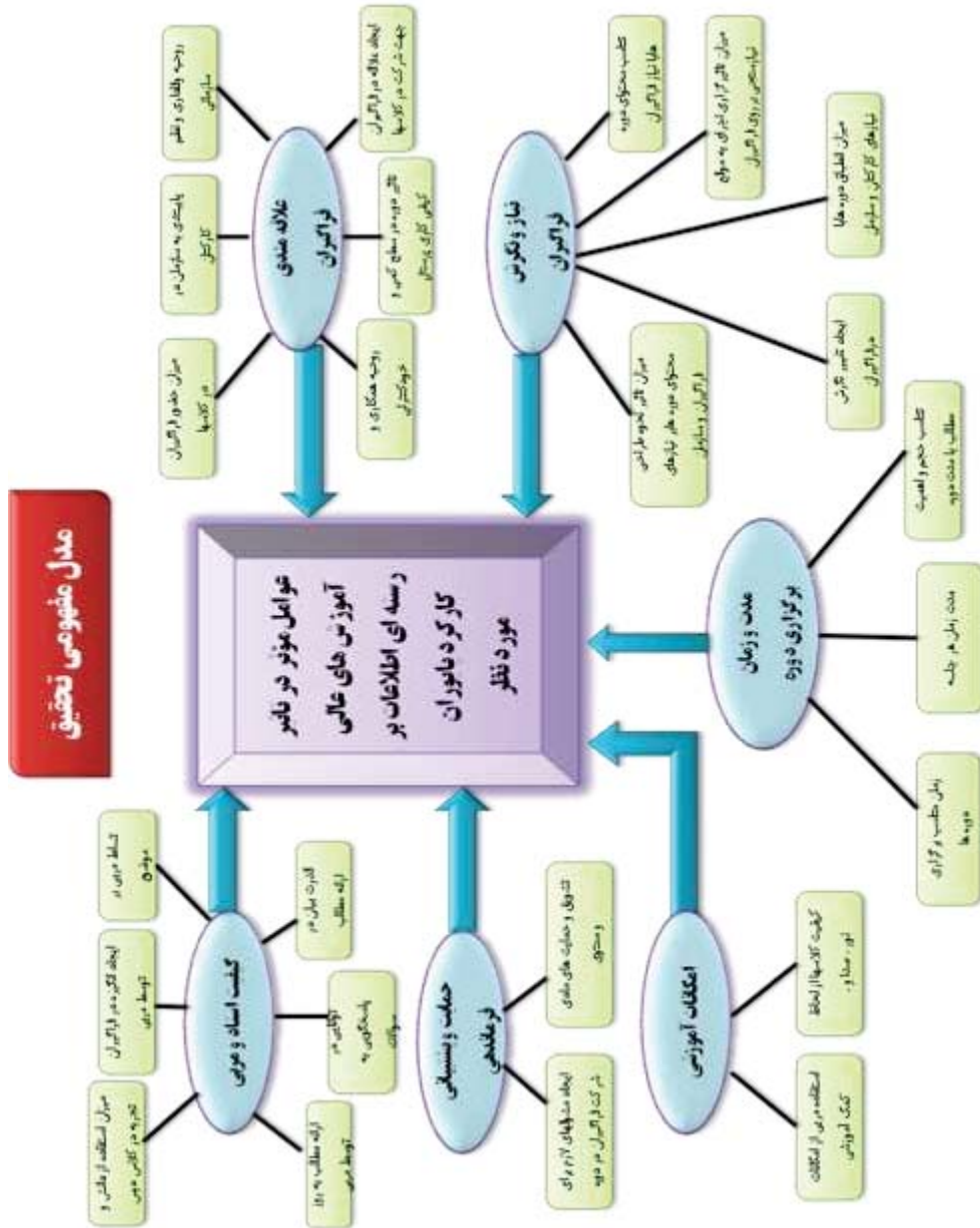
ب - گذراندن دوره مقدماتی رسته ای اطلاعات؛

ج - از آموزش قبلی حداقل ۴ سال گذشته باشد.

توضیحات

۱. آموزش در هر هفته ۳۴ ساعت می باشد.
۲. مرخصی آموزشی طول دوره ۴۵ روز یک هفته می باشد که زمان و نحوه اعطاء توسط مرکز آموزش مربوطه مشخص می گردد.
۳. به فارغ التحصیلان دوره بر اساس ضوابط مندرج در دستورالعمل صدور گواهینامه پایان دوره های آموزشی، گواهینامه پایان دوره عالی رسته ای اعطاء می گردد.
۴. ساعت مربوط به فوق برنامه همان موضوعات مربوط به فرماندهی و ... می باشد.
(برنامه تفصیلی دوره آموزش عالی رسته ای اطلاعات ، ۱۳۸۹ : ۵)

مدل مفهومی تحقیق :



نتایج تحقیق در خصوص پاسخ‌دهندگان

۱ - سن پاسخ‌گویان

۶۰ درصد پاسخ‌دهندگان را افرادی تشکیل می‌دهند که بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند. نتایج حاصل نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخ‌گویان در این رده سنی قرار داشت و از تجربه کافی برای پاسخ‌گویی برخوردار می‌باشند.

۲ - تاریخ ورود به سپاه

۵۶ درصد پاسخ‌گویان بین سال‌های ۷۱ تا ۸۰ به سپاه وارد شده‌اند. لذا این دسته از پاسخ‌گویان بیشترین درصد پاسخ‌دهندگان به پرسش‌ها را تشکیل داده که دارای تجربه مناسب و کافی می‌باشند.

۳ - عضویت پاسخ‌گویان

۹۵ درصد پاسخ‌گویان دارای عضویت نظامی بودند و مابقی پاسخ‌گویان را کارمندان تشکیل داده‌اند.

۴ - تحصیلات پاسخ‌گویان

۵۴ درصد پاسخ‌گویان دارای تحصیلات لیسانس بودند که از لحاظ تحصیلات در سطح بالایی قرار داشته و برای پاسخ‌گویی به پرسش‌ها مناسب می‌باشند.

۵ - درجه پاسخ‌گویان

۶۳ درصد پاسخ‌گویان از نظر درجه، دارای درجه افسری می‌باشند از این لحاظ در سطح خوبی قرار دارند و از تجربه کافی برای پاسخ‌گویی به پرسش‌ها برخوردار می‌باشند.

۶ - جایگاه خدمتی پاسخ‌گویان

۶۵ درصد از پاسخ‌گویان دارای جایگاه خدمتی افسری می‌باشند که در سطح مناسبی برای پاسخ‌گویی قرار داشته‌اند.

یافته‌های فوق نشان می‌دهد که اکثر پاسخ‌گویان در سطح مناسب و خوبی برای پاسخ‌گویی به پرسش‌ها قرار داشته و از تجربه کافی و سطح سواد خوبی برخوردار بوده‌اند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

پرسش اول: آیه کیفیت استاد و مربی در بالا بردن میزان اثربخشی دوره های عالی رسته اطلاعات، مؤثر بوده است؟

نتایج حاصل از گویه های مربوط به متغیر کیفیت استاد و مربی براساس جدول ۱۵-۴ نشان می‌دهد که میانگین این متغیر برابر ۳/۲۴ بوده از میانگین متوسط یعنی ۳ بالاتر بوده و از نظر سطح دانش و سواد، تجربه، قدرت بیان، تسلط بر موضوع و ... در سطح بالاتر از متوسط بوده است. بنابراین آموزش‌های دوره عالی رسته اطلاعات، از لحاظ این مقیاس دارای اثر بخشی می‌باشند.

تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

علی اصغر هدایت نژاد در سال ۱۳۷۸ در پژوهشی تحت عنوان بررسی میزان اثربخشی دوره های فنی و حرفه‌ای رسمی وزارت جهاد سازندگی به این نتیجه رسید که: بین رشته تحصیلی فراگیران و مطالب کاربردی ارائه شده توسط مربی و قدرت بیان مربی و کاربردی بودن مطالب و انطباق مطالب با نیازهای فراگیران و بین تسلط مربی بر مطالب و ارائه مطالب جدید، جذابیت مطالب و انطباق آن با نیازهای فراگیران رابطه معناداری وجود دارد.

محمد علی هرمزی زاده در سال ۱۳۸۳ در پژوهشی تحت عنوان بررسی نظارت مدیران، برنامه‌ریزان و مخاطبین درباره اثربخشی طرح ولایت دانشجویی به این نتیجه رسید که: میزان استقبال دانشجویان از طرح در حد بسیار بالایی بود، نحوه تدریس اساتید از نقاط قوت طرح بوده و اجرای طرح بسیار ضروری بوده است.

پرسش دوم: آیا فضا و مکان برگزاری کلاس‌ها و وسایل کمک آموزشی در بالا بردن میزان اثربخشی دوره عالی رسته اطلاعات، مؤثر بوده است؟

نتایج حاصل از گویه‌های فضا و مکان براساس جدول ۱۶-۴ نشان می‌دهند که میانگین مربوط به متغیر فضا و مکان ۲/۸ بوده که از میانگین متوسط پایین‌تر می‌باشد؛ لذا تفاوت معنی دار بوده است و این دوره‌ها در این بعد دارای عدم اثربخشی بوده‌اند.

یگیت در سال ۲۰۰۸ م در تحقیقی تحت عنوان ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن

خدمت در ارتباط با کاربرد فناوری‌های آموزشی به این نتیجه رسیده است که: دوره آموزشی ضمن خدمت روی اطلاعات و توانایی معلمان تأثیر مثبت داشته است و استفاده از فناوری آموزشی باعث افزایش یادگیری می‌شود.

پرسش سوم: آیا مساعدت و پشتیبانی فرماندهی سپاه امام رضا(ع)، در بالا بردن میزان اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته اطلاعات، مؤثر بوده است؟

نتایج حاصل از گویه‌های مربوط به مساعدت فرماندهی جدول ۱۷-۴ بیانگر این است که میانگین مربوط به این متغیر ۲/۷۵ بوده است که از میانگین متوسط سه پایین تر بود و کمتر از متوسط می‌باشد و در اینجا تفاوت معنی دار بوده و دوره‌ها از نظر پاسخ‌گویان اثربخش نمی‌باشند.

حمیدرضا زاده گلی در ۱۳۷۵ در پژوهشی تحت عنوان ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت بر عملکرد کارمندان وزارت معادن و فلزات و ارائه پیشنهاد مناسب به این نتیجه رسیده است که: آموزش‌های ضمن خدمت موجب ارتقای شغلی و ایجاد علاقه در کارکنان نسبت به شغل، کسب دانش بیشتر، افزایش نظم و انضباط سازمانی، افزایش توان تولید و کاهش ضایعات در سازمان شده است.

پرسش چهارم: آیا مدت و زمان برگزاری کلاس‌ها در بالا بردن میزان اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته اطلاعات، مؤثر بوده است؟

آنچه از گویه‌های مربوط به متغیر مدت و زمان جدول ۱۸-۴ به دست آمده است نشان می‌دهد که میانگین به دست آمده برای این گویه‌ها ۳/۰۴ بوده که از میانگین متوسط بالاتر می‌باشد و این بدین معنی است که مدت و زمان برگزاری کلاس‌ها مناسب است در اینجا نیز تفاوت معنی دار است.

پرسش پنجم: آیا نیازها، نگرش و علاقه مندی فراگیران در بالا بردن میزان اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته اطلاعات، مؤثر بوده است؟

نتایج حاصل از گویه‌های مربوط به متغیر علاقه مندی فراگیران جدول ۱۹-۴ نشانگر اینست که میانگین مربوط به این متغیر ۲/۹ بوده که از میانگین متوسط سه پایین تر می‌باشد. در اینجا تفاوت

معنی دار نیست و لذا اثربخشی این مقیاس در حد متوسط می‌باشد.

محمدعلی هرمزی زاده در سال ۱۳۸۳ در پژوهشی تحت عنوان بررسی نظارت مدیران، برنامه‌ریزان و مخاطبین درباره اثربخشی طرح ولایت دانشجویی به این نتیجه رسید که: میزان استقبال دانشجویان از طرح در حد بسیار بالایی بود، نحوه تدریس اساتید از نقاط قوت طرح بود و اجرایی طرح بسیار ضروری بوده است.

همچنین، علی اصغر هدایت نژاد در سال ۱۳۷۸ در پژوهشی تحت عنوان بررسی میزان اثربخشی دوره‌های فنی و حرفه‌ای رسمی وزارت جهاد سازندگی به نتیجه رسید که: بین رشته تحصیلی فراگیران و مطالب کاربردی ارائه شده توسط مربی و قدرت بیان مربی و کاربردی بودن مطالب و انطباق مطالب با نیازهای فراگیران و بین تسلط مربی بر مطالب و ارائه مطالب جدید، جذابیت مطالب و انطباق آن با نیازهای فراگیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کتابنامه :

۱. ابطحی، حسین و پیدایی، میر سجیل (۱۳۸۲) شیوه‌های نوین ارزشیابی دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها. مدیریت و توسعه. شماره ۱۸، ۵۲-۴۰
۲. احمد بیگی، علی (۱۳۸۴) ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت جهت شرکت پارس الکترونیک بر عملکرد کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه علامه طباطبایی
۳. اسدی، مجید (۱۳۸۰) شناسایی نیازهای آموزشی مدیران ارشد فرهنگی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. پژوهشکده علوم انسانی دانشگاه امام حسین (علیه السلام)
۴. ال دفت، ریچارد (۱۳۷۷) تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی. تهران
۵. بازرگان، عباس (۱۳۷۵) مقدمه‌ای بر ارزیابی آموزشی و درسی مقطع کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی. تهران

۶. بازرگان، عباس (۱۳۸۰) مقدمه‌ای بر ارزیابی آموزشی و الگوهای آن. چاپ دوم. دانشگاه بوعلی سینا همدان
۷. بازرگان، عباس (۱۳۸۰) ارزیابی آموزشی (مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی). سمت. تهران
۸. باقری زاده، سید محمد (۱۳۷۸) مدیریت سنجیده. مؤسسه خدمات فرهنگی رسا. تهران
۹. پور صادق، ناصر (۱۳۸۴) رویکردهای ارزشیابی اثربخشی آموزشی. مجله تدبیر. شماره ۱۶۰. شهریور
۱۰. ترک زاده، عباس (۱۳۷۸) الگویی برای مدرسه اثربخش. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. شماره ۲۰
۱۱. جمعی از اساتید (۱۳۷۹) آموزش کارکنان. جلد اول. مرکز آموزش مدیریت دولتی. تهران
۱۲. رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۶) مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی. مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی. تهران
۱۳. رمی زفسکی، ای. جی (۱۳۷۹). طراحی نظام‌های آموزشی. ترجمه هاشم فرد دانش. سمت تهران
۱۴. سجادی (۱۳۸۰). طراحی الگوی برنامه ریزی استراتژیک (سیستمی). دانشگاه تربیت مدرس. تهران
۱۵. سرایی، حسن (۱۳۷۲). مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق. سمت. تهران
۱۶. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶) مدیریت منابع انسانی. چاپ دوازدهم. سمت. تهران
۱۷. سلمانی، عباسعلی (۱۳۷۹). بررسی دوره فرماندهی و ستاد دریایی در افزایش کارایی فرماندهان ندسا پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده فرماندهی و ستاد
۱۸. سیف، علی اکبر (۱۳۸۰) روش‌های اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. آگاه. تهران
۱۹. سیف، علی اکبر (۱۳۷۶) اندازه‌گیری و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی. انتشارات آگاه. تهران

۲۰. عباس زادگان و ترک زاده، سیدمحمد و جعفر (۱۳۷۹) نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. انتشارات شرکت سهامی انتشار. تهران
۲۱. فتحی و آجارگاه، کورش (۱۳۸۱) طراحی الگوی نیازسنجی در برنامه درسی. انتشارات دانشگاه تربیت مدرس. تهران
۲۲. فتحی و آجارگاه، کورش (۱۳۷۵) نیازسنجی در برنامه‌ریزی آموزشی و درسی (روش‌ها و فنون) اداره کل تربیت معلم و آموزش نیروی انسانی. تهران
۲۳. فروغی ابری و همکاران (۱۳۸۶). مدیریت آموزشی با نگرش نوین. دانشگاه آزاد. تهران
۲۴. قهرمانی، محمد (۱۳۸۰) ارزیابی اثربخشی دوره‌های کارشناسی ارشد مدیریت پروژه و مدیریت عملیات و بهره‌برداری. فصلنامه مدیریت و توسعه. شماره ۱۱. ص ۵
۲۵. کافمن، راجر. هرمن، جری (۱۳۷۴) برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی. ترجمه فریده مشایخ و عباس بازرگان. چاپ سوم. انتشارات مدرسه. تهران
۲۶. گروه مشاوران یونسکو (۱۳۸۴). فرایند برنامه‌ریزی آموزشی. ترجمه فریده مشایخ. چاپ شانزدهم. انتشارات مدرسه. تهران
۲۷. گروه مشاوران یونسکو (۱۳۷۷). فرایند برنامه‌ریزی آموزشی. ترجمه فریده مشایخ. انتشارات مدرسه. تهران
۲۸. ملکی، حسن (۱۳۸۶) برنامه‌ریزی درسی (راهنمای عمل). چاپ هشتم. پیام اندیشه. تهران
۲۹. میچل، ترنس آر (۱۳۷۷) مردم در سازمان‌ها. مترجم حسین شکن شکن. چاپ دوم. پشت. تهران
۳۰. میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۵). رهبری و مدیریت. رامین تهران
۳۱. ناصرزاده، هوشنگ (۱۳۷۹). مجموعه قوانین نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران انتشارات خورشید. تهران
۳۲. نائینی، علی محمد (۱۳۸۵). مدیریت و تعویض نیروی انسانی. ستاد مشترک سپاه. معاونت آموزش. تهران

۳۳. مهر علی‌زاده، رحمان (۱۳۸۳). ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت سایا بر عملکرد کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه علامه طباطبایی. تهران
۳۴. وتن، دیوید ای - کمرون، کیم اس (۱۳۸۰). پرورش مهارت‌های مدیریت. مترجم مهدی ایران نژاد پاریسی. مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. تهران
۳۵. یعقوبی، جعفر (۱۳۸۱). کتاب آموزش سپاه. جلد اول. اداره آموزش ستاد مشترک سپاه