

Development of a model for measuring the effectiveness of short and medium term training courses in Mazandaran University of Medical Sciences

Abstract

This study is to present a model for measuring the effectiveness of short and medium term training courses in Mazandaran University of Medical Sciences. The research method is combined (quantitative, qualitative). The statistical population includes specialists and university administrators and employees of Mazandaran Province Medical Sciences Organization. In the qualitative stage, the purposive sampling method was used, and in the quantitative phase, the proportional stratified sampling method was used, and the method (field interview, researcher-made questionnaire) was used to collect information. The collected responses were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (correlation and independent t-groups) using SPSS and Lisrel software. The findings showed that the main components of short- and medium-term university courses include (effectiveness and efficiency, job satisfaction, motivation and morale, planning and goal setting, managerial skills, institutionalizing organizational goals, managerial communication skills, and Finally, the emphasis is on education and development. The results also showed that between the views of institutional and operational levels in ranking the dimensions of short-term and medium-term university courses, respectively (effectiveness and efficiency, job satisfaction, motivation and morale, planning and goal setting, managerial skills, institutionalizing organizational goals , Managerial communication skills, and finally the emphasis on education and development are the most important and the least important in short and medium term university courses, respectively.

Keywords: effectiveness of training courses, short and medium term, managerial skills

توسعه مدل سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت در جامعه دانشگاهی علوم پزشکی

حسن حسین پور^۱

مجتبی طبری^۲

محمدرضا باقرزاده^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۳/۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۱۳

چکیده

مقدمه: این پژوهش، ارائه مدل سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت در دانشگاه علوم پزشکی مازندران است.

روش پژوهش: روش تحقیق ترکیبی (کمی، کیفی) است. جامعه آماری شامل متخصصین و مدیران دانشگاهی و کارکنان سازمان علوم پزشکی استان مازندران می‌باشد. در مرحله کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند و در فاز کمی از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب و برای گردآوری اطلاعات از روش (میدانی مصاحبه، پرسشنامه محقق ساخته) استفاده شده است. پاسخ‌های جمع‌آوری شده با استفاده از فنون آمار توصیفی (از فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد) و استنباطی (همبستگی و تی گروه‌های مستقل) با استفاده نرم افزار SPSS و Lisrel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** یافته‌های مقاله نشان داد مؤلفه‌های اصلی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی شامل (اثربخشی و کارایی، رضایمندی شغلی، انگیزش و روحیه، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی، نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت‌های ارتباطی مدیریتی، و در نهایت تأکید بر آموزش و توسعه) است.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که بین نظرات سطوح نهادی و عملیاتی در رتبه‌بندی ابعاد دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی به ترتیب (اثربخشی و کارایی، رضایمندی شغلی، انگیزش و روحیه، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی، نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت‌های ارتباطی مدیریتی، و در نهایت تأکید بر آموزش و توسعه) به ترتیب بیشترین اهمیت و کمترین اهمیت را در دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی دارند.

کلیدواژه‌ها: اثربخشی دوره‌های آموزشی، کوتاه مدت و میان مدت، مهارت‌های ارتباطی مدیریتی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران Emshasan@yahoo.com
دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران، نویسنده مسئول: Mo_tabari@yahoo.com
استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران Dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

منابع انسانی ارزشمندترین سرمایه سازمانی به شمار می رود. زیرا انسان محور اصلی تحول در سازمان هاست برای ارتقای منابع انسانی تمهیدات گسترده ای در سازمان‌ها پیشرو فراهم می شود. آموزش، پژوهش و زمینه‌سازی برای خلاقیت و نوآوری ابزار عمده ارتقای منابع انسانی هستند (بخشنده و همکاران، ۱۳۹۲). آموزش منابع انسانی محرکی برای ایجاد تحول اجتماعی است و افراد را برای تحرک شغلی و شکوفایی استعدادهایشان آماده می سازد و باعث ایجاد حوزه ای وسیع از اندیشه ها و مهارت های لازم برای ایجاد جامعه نوین و توسعه یافته می شود (دماوندی و همکاران، ۲۰۱۳). به عبارتی دیگر تغییرات مکرر و جهان بی ثبات امروز، داشتن یک نیروی کار توانا و آموزش دیده برای رشد و کامیابی هر سازمان را حیاتی می سازد. سازمان‌ها برای سازگاری با محیط نیازمند تغییرات درونی اند. جهت اجرای هر گونه تغییری در سازمان، مدیریت باید به فکر آموزش و آگاه کردن کارکنان خود باشد (چنگ و همکاران^۱، ۲۰۰۷).

در باب اهمیت آموزش می توان گفت که آموزش عاملی مؤثر در توسعه سیاست های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می باشد زیرا که زیربنای توسعه سیاسی و اقتصادی، در دانشگاهها و مؤسسات آموزشی بنا می شود (کلایمنت و کابریلانا^۲، ۲۰۱۲). تحقیقات نشان میدهد که آموزش بر نگرش (سپیندیس و بوریس^۳، ۲۰۰۸)، عملکرد کارکنان (چنگ و همکاران، ۲۰۰۷)، خلاقیت و نوآوری آنان (بریدی^۴، ۲۰۰۵) بهره وری و عملکرد کارکنان (فیتزگرا^۵، ۱۹۹۲) تأثیر می گذارد. بنابراین آموزش اثربخش می تواند موجب برتری عملکرد سازمانی و همچنین زمینه ساز رشد کارکنان باشد. در این میان آموزش ضمن خدمت (کوتاه مدت و میان مدت) یکی از مهمترین آموزش های سازمانی به شمار می رود زیرا که نیازهای شغلی و شرایط محیطی دائم در حال تغییر است و این آموزش می تواند به افراد برای سازگاری با تغییرات محیطی کمک کند در واقع هدف اصلی آموزش ضمن خدمت هماهنگ کردن نیازها و علایق افراد با نیازها و اهداف سازمان می باشد تا از طریق کسب مداوم دانش، مهارت ها و نگرش های مطلوب، بهبود عملکرد افراد را در محیط کار فراهم سازد (شجاع و همکاران، ۱۳۹۶).

به عبارتی شکست اغلب سازمان‌ها ناشی از عدم آموزش و توسعه کارکنان است و هدف اصلی آموزش بهبود عملکرد فردی و سازمانی است (ایسیاکا^۶، ۲۰۱۱). البته صرفاً آموزش و اجرای دوره های آموزشی نمی تواند به سازمان در راه رسیدن به اهداف خویش کمک کند. «یک ارزشیابی جامع و کامل می تواند ما را از اثربخش بودن نتایج آموزش ها آگاه کند ارزشیابی بازخوردی را ایجاد می کند که می توان با توجه به آن فهمید آموزش های ارائه شده در رسیدن به اهداف مورد نظر اثربخش بوده اند یا خیر (عباسیان، ۱۳۸۵). پژوهش ها در مورد اثربخشی آموزش نشان می دهند که تشویق و برنامه های آموزشی منجر به افزایش میزان خلاقیت و ارتقاء مهارت های کارکنان می شود و از آنجا که پتانسیل خلاقیت در میان همه افراد وجود دارد، آموزش نقش اساسی در شناسایی و پرورش خلاقیت و ارتقاء کارکنان دارد (شجاع و همکاران، ۱۳۹۶). ایسیرای ارزشیابی را به عنوان یک گام پایانی

¹ Cheng et al

² Climent & Cabrillana

³ Sahinidis & Bouriss

⁴ Baridi

⁵ Fitzgerald

⁶ Isiaka

در فرایند آموزش، با هدف بهبود آموزش و یا قضاوت کردن درباره ارزش و اثربخشی برنامه های آموزشی تعریف می کند (ایسیرای^۷، ۲۰۰۲).

برای ارزشیابی اثربخشی آموزشی مدل های مختلفی وجود دارد، که از جمله مدل های معروف و پر استفاده در ارزشیابی اثربخشی آموزش، می توان به مدل های: کرک پاتریک، مدل فیلیپس، مدل سالیوان، مدل مدرسه کسب و کار لندن، مدل مبتنی بر قابلیت ها، الگوی آموزش بر مبنای ارزیابی عملکرد، اشاره کرد (خاک تاریک و عظیمی، ۱۳۸۶). اما رایج ترین و عمومی ترین مدل مورد استفاده در طبقه بندی ارزشیابی آموزش مدل چهار سطحی کرک پاتریک است (کولینز^۸، ۲۰۰۸). از جمله تحقیقات انجام شده در زمینه ارزشیابی اثربخشی آموزشی بر اساس مدل کرک پاتریک می توان به پژوهش های: قهرمانی (۱۳۸۰)، بهمنی (۱۳۷۵)، محمودی عمر آبادی (۱۳۸۸)، عباسیان و همکاران (۱۳۸۷)، عنایتی (۱۳۸۸)، کومر^۹ (۲۰۰۲)، کرزنر (۲۰۰۶)، وینکل^{۱۰} (۲۰۰۲)، حسین و ریورا^{۱۱} (۲۰۰۱) و ریورا و پارایس^{۱۲} (۲۰۰۶) اشاره نمود.

در پایان سال ۱۹۵۰ در دانشگاه ویسکانسین آمریکا، دونالد کرک پاتریک الگوی پیشنهادی خود را در قالب چهار مقاله به نام «تکنیک هایی برای ارزیابی برنامه های آموزشی» در مجله آموزش و توسعه منتشر نمود. توجه پاتریک برای ارائه و توسعه این الگو، مبهم بودن اصطلاح ارزشیابی بود. الگوی پاتریک مراحل، ملاکها و الگوهای مختلف ارزیابی را که در طول سالها تراکم یافته بود را با هم ترکیب نمود (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2007). مدل کرک پاتریک از سازگاری مناسبی برای ارزشیابی محصولات ارتباطی فنی و خدمات در سازمانها برخوردار است (Bucur, Moica & Radulescu, 2015) مانند ارزیابی از نتایج یادگیری در آموزش عالی (Praslova, 2010). این مدل معمولاً برای آموزش حرفه ای و ارزشیابی آموزش دوره های کوتاه مدت بکار می رود (Cioca et al., 2011). همچنین مدلی مناسب برای بررسی نتایج آموزش های نوآورانه و ارزشیابی میزان یادگیری در سازمان ها می باشد (Moldovan, 2015). این الگو ارزشیابی به صورت پیش رونده به سمت بالا؛ یعنی حرکت از سطح واکنش به سطح نتایج مشکل تر می شود. به عبارتی دیگر پیچیدگی ارزیابی در سطوح بالاتر سخت تر و نیاز به زمان بیشتری دارد (Moldovan, 2016). به علاوه، سطوح بالاتر این مدل اطلاعات با ارزش تری را فراهم می کند. دو سطح اولیه ارزشیابی در درون محیط آموزشی صورت می گیرد، در حالی که دو سطح پایانی در محل کار کارکنان اندازه گیری می شود. کرک پاتریک ارزشیابی را به عنوان تعیین اثربخشی در یک برنامه آموزش تعریف کرده و فرایند ارزشیابی را به چهار سطح یا گام (واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج) تقسیم می کند.

تنودورینو (۲۰۱۳)، می پنداشت که دستیابی به پایداری نیازمند دگرگونی در شیوه اندیشیدن و رفتار مردمان یک جامعه است و در نتیجه، نیازمند گذار به الگوهای سبک زندگی، مصرف و تولید پایدار است. آموزش و یادگیری در همه سطوح و در همه زمینه های اجتماعی می توانند این دگرگونی اساسی را به ارمغان بیاورند. بوکوا مدیر کل یونسکو بیان می کند: هیچ قدرتی قوی تر و فراتر از آموزش برای تغییر و ارتقای حقوق و شأن انسانی، ریشه کنی فقر و توسعه پایداری، ایجاد آینده ای بهتر، برابری و عدالت اجتماعی، احترام به تنوع فرهنگی و همبستگی بین

⁷ Eserye

⁸ Collins

⁹ Commer

¹⁰ Winkel

¹¹ Hossein & Rivera

¹² Rivera & Paradise

المللی و مسئولیت پذیری مشترک وجود ندارد و آموزش باید راهی برای پاسخگویی به چنین چالش هایی بیابد. هدف آموزش در جامعه ای همواره در حال تغییر، نیاز است با توجه به تغییر دیدگاه های موجود در زمینه توسعه اجتماعی و انسانی پایدار بازنگری شود. این دیدگاه جدید پایداری باید ابعاد اقتصادی، محیطی و اجتماعی توسعه انسانی و چگونگی ارتباط آنها با آموزش را در نظر بگیرند. به پنداشت استرلینگ (۲۰۰۳)، برای دستیابی به این هدف، نیاز است سیاست های آموزشی از نوساخته شوند و بین اندیشه های نظام مند و زیست بومی همگرایی و یکپارچگی ایجاد کرد. همچنین به پنداشت او نیاز است از سطح آموزش کنونی به سوی روش های آموزشی آینده حرکت کنیم که همان آموزش پایدار است (Grecu and Ipina, 2014).

از این رو آموزش پایدار تنها برای کمک به رسیدگی به چالش های اجتماعی، محیط زیستی و اقتصادی با نوآوری های پیاپی در یادگیری پی نهاده شده است و در حقیقت، به دنبال راهی برای پاسخگویی به چالش های امروز است. بنابراین، با توجه به اهمیت آموزش پایدار و ضرورت طراحی الگوی آموزش پایدار در کشور، همچنین با توجه به اینکه دانشگاه علوم پزشکی مازندران سال هاست دغدغه دستیابی به پایداری را دارد واز آنجایی که بخشی از دوره های آموزشی که در دانشگاه علوم پزشکی مازندران برای کارکنان اجرا می شود فاقدکارآمدی بوده و در حال تکرار شدن می باشد و دانشگاه برای سنجش اثربخشی دوره های آموزشی از یک مدل مناسب استفاده نمی کند در تلاش است که بستر مناسبی را برای ارائه آموزش های نوین در راستای اهداف پایداری به طور عام و دستیابی به آموزش پایدار به طور خاص، فراهم کند، این پژوهش با تکیه بر سپهر اندیشگی پایداری در صدد است تا با تدوین و ارائه الگوی مناسب توسعه مدل سنجش اثربخشی دوره های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت با توجه به آموزش پایدار، چارچوبی برای مدیریت فعالیت های مربوط به پایداری در این دانشگاه ارائه دهد؛ برای دستیابی به این هدف، نیاز است که ابتدا ابعاد اساسی آموزش پایدار شناسایی شود، ابعاد و مؤلفه های آموزش پایدار اولویت بندی شود، الگویی مناسب برای آموزش پایدار طراحی شود، تا بر اساس آن بتوان به فعالیت های مربوط به پی نهادن آموزش پایدار در نهادهای دولتی و خصوصی به طور عام و دانشگاه علوم پزشکی مازندران به طور خاص جهت داد. و می خواهیم ببینیم که این مدل جدید آیا می تواند اثربخشی دوره های آموزشی را در دانشگاه علوم پزشکی به طور دقیق سنجش کند یا خیر .

آموزش پایدار^{۱۳} بسان کنشی توانمند برای یادگیری و آموزش در سده بیست و یکم ایفای نقش می کند. آموزش پایدار «تمامیت سیستمی پژوهشی^{۱۴}» است که بهترین شیوه های کنونی یادگیری و آموزش و یادگیری را با محتوا، مهارت های اصلی و عادت های ذهنی موردنیاز دانشجویان در هم می آمیزد تا آنها به گونه ای پویا در پی نهادن آینده ای پایدار سهیم باشند. همچنین می تواند بسان فرایند یادگیری همکنشانه ای مفهوم سازی شود که تمامی ذی نفعان یک آموزشگاه یا دانشگاه را با دانش و روش های اندیشه ورزی ای آشنا سازد که جامعه برای رسیدن به پایداری و شهروندی مسئولیت پذیر نیاز دارد (Cloud, 2016). به سخنی دیگر، آموزش پایدار فرایند یادگیری ای است که ظرفیت و توانایی بازکای، گفت و گو، پیشنهاد راه حل های گوناگون برای مسأله و توانایی برگزیدن راه حل درست را در یادگیرندگان توسعه می دهد (Merck and Beermann, 2015). بر پایه برخی مطالعات و اسناد ملی و بین المللی، برجسته ترین ویژگی های آموزش پایدار عبارت اند از: یادگیری میان رشته ای و کل نگر؛ اندیشه ورزی نقادانه و آفرینشگر؛ استفاده از روش های گوناگون در آموزش؛ تصمیم گیری مشارکتی و

¹³ Sustainable Education

¹⁴ Whole System of Inquiry

اطلاعات مناسب بومی (Javdani and Meyli, monfared, 2014:725). در پژوهشی، ویژگی های آموزش پایدار را چنین برشمردند: برنامه درسی میان و فرا رشته ای، پرورش سواد محیط زیستی، پرورش مهارت های تفکر انتقادی و تفکر سیستمی، استفاده از رویکردهای یاددهی-یادگیری اکتشافی، مشارکتی (2013 Amaral ; Martins and Gouveia)، در پژوهشی با تحلیل محتوای گزارش پایداری چندین دانشگاه بیان داشتند که بعد آموزش، با وجود اهمیت آن در سیستم دانشگاهی، به میزان کافی مورد بررسی و پژوهش قرار نگرفته است. به همین دلیل، ابزارهای خاصی برای ارزیابی آموزش پایداری در برنامه های درسی دانشگاه توسعه داده شد (AISHE 15^{۱۵} و STAUNCH^{۱۶}). بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که: « توسعه مدل سنجش اثربخشی دوره های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت در دانشگاه علوم پزشکی مازندران است؟»

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف توصیفی بوده ولی از نظر خانواده تحقیق، ترکیبی بوده که با روش کیفی و کمی انجام شده است. در طرح های اکتشافی معمولاً از طریق پژوهش کیفی به تدوین یک ابزار اندازه گیری پرداخته می شود. برای این منظور، با گردآوری و تحلیل داده های کیفی به تعیین مؤلفه های اصلی پدیده ی مورد بررسی پرداخته شد. این مؤلفه ها به عنوان ابعاد مورد نظر برای تدوین ابزار گردآوری داده ها منظور گردید. بنابراین برای طراحی مدل استفاده از اثربخشی دوره های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت در دانشگاه مازندران بر اساس طرح اکتشافی (کمی و کیفی) مراحل زیر طی شد ۱- ابتدا تعدادی از صاحب نظران و خبرگان حوزه پژوهش (از جمله استادان راهنما و مشاور) که آشنا به استفاده از دوره های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت بودند، انتخاب شدند. همکاری و همفکری این افراد معیارها و مؤلفه های مدل مناسب، شناسایی و انتخاب شد. ۲. از مدل های مختلف دوره های آموزشی، بخصوص استفاده از دوره های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت که در تحقیقات قبلی خارجی جهت اداره و مدیریت سازمان های آموزش به کار رفته اند مورد بررسی قرار گرفت و نقاط قوت و ضعف آنها شناسایی شد. با توجه به معیارها و مؤلفه های انتخاب شده، یک مدل یا مدل تلفیقی جهت استفاده از دوره های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت در دانشگاه مازندران ارائه شد. ۳. عوامل و مؤلفه های انتخاب شده دسته بندی و گروه بندی شدند. الزم به ذکر است که هر یک از مراحل فوق خود در چندین مرحله انجام گرفت و برای رسیدن به یک تصمیم ممکن است از روش های مصاحبه، تماتیک استفاده شد.

جامعه آماری در بعد کیفی

جامعه آماری در بعد کیفی این پژوهش شامل متخصصین و مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران (۲۰ نفر) بودند و برای گردآوری داده های کیفی از روش میدانی (مصاحبه و پرسشنامه) استفاده شده است. به عبارتی پس از مصاحبه با تعدادی از متخصصان، عامل هایی توسط آنان مطرح و با استفاده از روش تحلیل تماتیک (کدگذاری) این عامل ها انجام شد. پس از جمع آوری و استخراج کدهای مصاحبه به صورت (کدگذاری باز، کدگزینی و کد محوری) مؤلفه ها و متغیرها مشخص شدند.

جامعه آماری کمی

این تحقیق شامل اعضای کلیه کارکنان سازمان علوم پزشکی استان مازندران که تعداد آنها برابر ۷۹۰ نفر بودند که از این جامعه با استفاده از جدول کرجیسی مورگان تعداد ۲۸۹ نفر بعنوان نمونه انتخاب شدند. همچنین از نظر

¹⁵ Auditing Instrument for Sustainability in Higher Education

¹⁶ Sustainability Tool for Auditing Curricula in Higher Education

نحوه گردآوری داده‌ها، موضوع مورد بررسی، از منظر اهداف، در زمره تحقیقات ترکیبی قرار می‌گیرد. در این پژوهش از طرح تلفیقی اکتشافی استفاده شده است. ابتدا داده‌های کیفی و سپس داده‌های کمی گردآوری شده است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی (از فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی و تی گروه‌های مستقل) از طریق نرم افزار SPSS و Lisrel استفاده شد.

یافته‌ها

الف. بخش کیفی

در بخش کیفی ابتدا مؤلفه‌های دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت با استفاده از روش تحلیل مضمون مستخرج شدند قالب مضامین نهایی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت ارائه شد شامل ۸ مضمون سازمان دهنده و ۶۱ مضمون پایه ارائه شد که به شرح زیر می‌باشد.

- اثربخشی و کارایی: ۷ مضمون پایه.
- رضایمندی شغلی: ۶ مضمون پایه.
- انگیزش و روحیه: ۸ مضمون پایه.
- برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری: ۱۰ مضمون پایه.
- مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی: ۶ مضمون پایه.
- نهادینه کردن اهداف سازمانی: ۱۰ مضمون پایه.
- مهارت‌های ارتباطی مدیریتی: ۶ مضمون پایه.
- تأکید بر آموزش و توسعه: ۸ مضمون پایه.

جدول ۱. مضمون، سازمان دهنده و پایه دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت

مضمون	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	
اثربخشی و کارایی	۱	تغییر در رفتار فرد در خصوص نوع خدمت	
	۲	همسو بودن فعالیت با اهداف تعیین شده	
	۳	تغییر در رفتار کارکنان و سازمان	
	۴	ایجاد تغییر در رفتار کارکنان و سازمان	
	۵	تاثیر دوره آموزشی در کیفیت کار	
	۶	فعالیت‌های ما با هدف‌های تعیین شده هم سو باشد	
لثربخشی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت	۱	رضایت بخشی در سازمان	
	۲	رضایت شغلی	
	۳	خود انگیزه و پتانسیل عمل می‌کند و کارکنان	
	۴	اثر گذاری رفتار و عملکرد کارکنان	
	۵	احساس رضایت	
	۶	محتوای آموزشی تا حد امکان مختصر و مفید	
		۱	اعتماد به نفس پرسنل

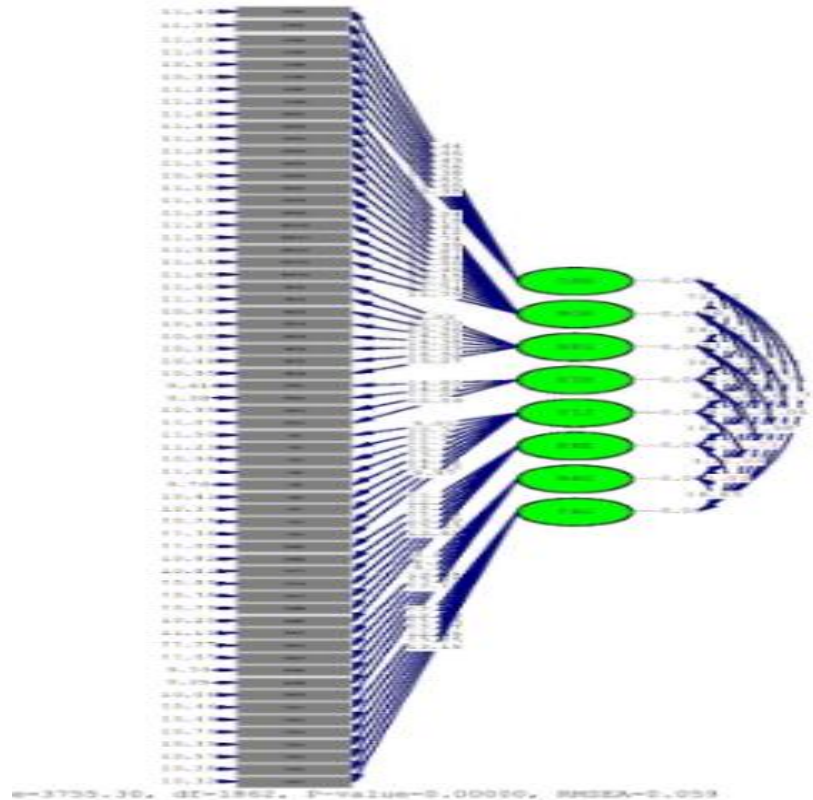
۲	ایجاد انگیزه	
۳	شرکت در کلاس های آموزشی	
۴	اثر بخشی دارد زیرا اکثر دوره ها به صورت آزمون	
۵	محتوا متناسب با رشته شغلی	انگیزش و روحیه
۶	سیستم الکترونیکی مجهزی نداشته باشیم مثل قطعی اینترنت	
۷	برگزاری کارگاه ها توسط متخصصین امر در هر حوزه تخصصی (استفاده از مدرسان برتر کشوری) که انگیزه پرسنل برای شرکت در دوره ها افزایش دهد	
۸	برگزاری کارگاه های آموزشی (به صورت کارشناسی محور و فعال و پویا) بجای کلاسهای آموزشی یا در اختیار قرار دادن جزوه	
۱	اعتماد به نفس بالاتر- انگیزه بالاتر- افزایش مهارت در کار	
۲	شکوفایی استعدادهای خود و کارکنانش	
۳	آموزشها بعد مدتی اثربخشی	برنامه ریزی و هدف گذاری
۴	پیگیری واقعی برای بررسی سطح یادگیری کارکنان	
۵	برگزاری کلاسها	
۶	استفاده از سیستم تشویق کارکنان با عناوین مختلف با توجه به فضای موجود در آن محیط کار	
۷	ایجاد انگیزه واقعی در کارکنان	
۸	عدم وجود سیستم تشویق	
۹	عدم پیگیری مناسب بر برابند آموزشها در کارکنان	
۱	افزایش رضایت مندی ارباب رجوع	
۲	چشم انداز مشارکتی دارد و افکارش را با کارکنان	
۳	ارتقا سلامت روانی جسمانی و اجتماعی و حتی معنوی سازمان و مردم اندیشه های خوب آنان برای ارتقای سازمان	مهارت های انجام وظیفه مدیریتی
۴	نحوه برگزاری آموزشها و استفاده از سیستم پاداش و تشویق در برنامه آموزشی	
۵	برگزاری دوره های ضمن خدمت و استفاده از ظرفیت دانشگاه ها و مدرسین در فصل تابستان برای کارکنان و افزایش توانمندی آنان	
۶	ایجاد فضای کاری آموزشی و مستمر بودن آموزشها در هر مکانی در محیط کار	
۱	آموزشی به صورت غیر حضوری	

آموزشهای مجازی کمتر	۲	نهادینه کردن اهداف سازمانی
آموزشهای حضوری بیشتر	۳	
کارکنان تخصصی دوره های آموزشی حضوری و عملی	۴	
نوع آموزش باید از کارکنان نظر سنجی	۵	
محتوای آموزشی بسیار مفصل و طولانی و یا غیر مرتبط با رشته شغلی فرد	۶	
برگزاری دوره های آموزشی کوتاه و محدود (حداکثر یک هفته تا دو هفته تا یکماه)	۷	
استفاده از اساتید های مجرب تر	۸	
برنامه ریزی بهتری در خصوص زمان	۹	
عدم انگیزه کارکنان برای جدی گرفتن کلاسها	۱۰	
پرسنل بعد از آف شب کاری در آموزش شرکت ننماید.	۱	
هر دوره تکرار دوباه هر دوره	۲	
اطلاع رسانی تقویم آموزشی شود.	۳	
تعداد آموزشهای عملی	۴	
باید از کارکنان در خصوص دوره های آموزشی نظر	۵	
پایش پرسنل از راههای غیر مستقیم (بصورت نحوه انجام کار و مهارت در اداره شرایط بحرانی در محیط کار)	۶	
مطلب کوتاه‌های نیز در ذهن بماند قطعا باعث افزایش آگاهی می شود	۱	تأکید بر آموزش و توسعه
ماندگاری آموزش	۲	
محتواها کوتاه و مختصر و مفید باشد و بستر الکترونیکی مناسب	۳	
کاستن از حجم کاری پرسنل و اختصاصی کردن فعالیتها	۴	
تعیین زمان و اختصاص فضای مناسب به کلاسها	۵	
کل افزایش سطح کمی و کیفی کلاسها	۶	
استفاده از مدرسان برتر کشوری و بالابردن کیفیت کلاسها	۷	
برگزاری کارگاههای آموزشی بجای کلاسهای آموزشی یکطرفه	۸	

ب. بخش کمی

نتایج حاصل از اجرای پرسش‌نامه در میان کارکنان سازمان علوم پزشکی استان مازندران

مورد تحلیل عاملی سلسله مراتبی قرار گرفت. نتایج حاصل حاکی از این است که بر اساس دیدگاه شامل اعضای کارکنان سازمان علوم پزشکی استان مازندران دوره های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت از ۸ مؤلفه اصلی تشکیل شده است که مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های حاصل در نمودار زیر نشان داده شده است.



نمودار ۱ تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای متغیر(اتریخشی و کارایی، رضایمندی شغلی، انگیزش و روحیه، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی، نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت‌های ارتباطی مدیریتی، و در نهایت تأکید بر آموزش و توسعه)

نمودار ۱ تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای متغیر(اتریخشی و کارایی، رضایمندی شغلی، انگیزش و روحیه، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی، نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت‌های ارتباطی مدیریتی، و در نهایت تأکید بر آموزش و توسعه) را در حالت تخمین آزمون تی نشان می‌دهد. همچنین شاخص‌های نیکویی برازش در جدول ۳ آورده شده است. نتایج تخمین حاکی از مناسب بودن مدل است

جدول ۲ شاخص‌های نیکویی برازش برای مقادیر مدل

ردیف	معیارهای برازش	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
۱	کای دو نسبی	χ^2/df	۲/۰۱	۳<	برازش خوب
۲	ریشه‌ی میانگین مجذورات تقریباً	RMSEA	۰/۰۵۹	۰/۱<	بسیار خوب

۳	ریشه مجذورات مانده‌ها	PMR	۰/۰۷۵	حدود صفر	بسیار خوب
۴	شاخص بزارش هنجار شده	NFI	۰/۹۴	۰/۹۰>	بسیار خوب
۵	شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۷	حدود یک	بسیار خوب
۶	شاخص بزارش تطبیقی	CFI	۰/۹۷	۰/۹۰>	بسیار خوب
۷	شاخص براز نسبی	RFI	۰/۹۴	۰/۹۰>	بسیار خوب
۸	شاخص بزارش اضافی	IFI	۰/۹۷	۰/۹۰>	بسیار خوب
۹	شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۱	۰/۹۰>	بسیار خوب
۱۰	برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۸	۰/۹۰>	بسیار خوب

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این قسمت فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون محاسبه می‌شود. صورت آزمون‌های همبستگی: بین ابعاد دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت (اثربخشی و کارایی، رضایمندی شغلی، انگیزش و روحیه، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی، نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت‌های ارتباطی مدیریتی، و در نهایت تأکید بر آموزش و توسعه) از دیدگاه اعضای کارکنان سازمان علوم پزشکی استان مازندران رابطه معناداری دارند.

برای این منظور نتایج آزمون معنی‌داری ضریب همبستگی پیرسون در جدول (۲) آورده شده است.

جدول ۳ ماتریس همبستگی پیرسون بین ابعاد دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت

نام متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
اثربخشی و کارایی	۱	-	-	-	-	-	-	-
رضایمندی شغلی	**۰/۸۶۱*	۱	-	-	-	-	-	-
انگیزش و روحیه	**۰/۶۲۴*	**۰/۷۳۱*	۱	-	-	-	-	-
برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	**۰/۶۲۳*	**۰/۷۰۳*	**۰/۷۱۹*	۱	-	-	-	-
مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی	**۰/۵۰۲*	**۰/۴۷۱*	**۰/۲۵۱*	**۰/۳۷۸*	۱	-	-	-
نهادینه کردن اهداف سازمانی	**۰/۶۴۸*	**۰/۶۱۷*	**۰/۴۲۳*	**۰/۴۶۰*	**۰/۶۰۴*	۱	-	-
تأکید بر آموزش و توسعه	**۰/۲۴۵*	**۰/۲۳۶*	**۰/۱۵۳*	۰/۱۰۰	**۰/۲۱۳*	**۰/۲۴۲*	۱	-
مهارت‌های ارتباطی مدیریتی	۰/۱۰۳	**۰/۱۲۲*	**۰/۱۱۴*	۰/۰۸۹	۰/۰۶۵	۰/۱۰۰	۰/۶۱۱	-

**معناداری در سطح ۰/۰۱ (آزمون دو دامنه)

*معناداری در سطح ۰/۰۵ (آزمون دو دامنه)

مطابق با جدول بالا، از آن جایی که سطح معناداری در تمامی روابط کمتر از میزان خطا (۰.۰۵) شده است در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض‌های صفر رد شده و فرض‌های یک تأیید می‌شود. یعنی بین ابعاد دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت (اثربخشی و کارایی، رضایمندی شغلی، انگیزش و روحیه، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی، نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت‌های ارتباطی مدیریتی، و در نهایت تأکید بر آموزش و توسعه) از دیدگاه اعضای کارکنان دانشگاه‌های مازندران مورد مطالعه رابطه معنی‌دار می‌باشد. علامت مثبت ضرایب همبستگی در جدول بالا نیز نشان‌دهنده رابطه مستقیم میان متغیرها است. در این بخش علاوه بر همبستگی، برای تعیین تفاوت‌ها و رتبه‌بندی متغیرها بر یکدیگر نیز توسط آزمون تی استفاده شده است. برای این منظور نتایج آزمون تی در مورد فرضیه‌های تحقیق در جدول (۳) آورده شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون تی ابعاد دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت

رتبه	ضریب استاندارد	T - Value	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نتیجه آزمون
اول	۰/۹۵	۱۱/۹۰	اثربخشی و کارایی	دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت	H_0 رد
دوم	۰/۹۹	۱۱/۰۶	رضایمندی شغلی	دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت	H_0 رد
سوم	۰/۸۷	۱۰/۶۸	انگیزش و روحیه	دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت	H_0 رد
چهارم	۰/۸۱	۹/۳۱	برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت	H_0 رد
پنجم	۰/۸۰	۸/۳۹	مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی	دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت	H_0 رد
ششم	۰/۵۵	۶/۵۵	نهادینه کردن اهداف سازمانی	دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت	H_0 رد
هفتم	۰/۴۲	۳/۴۲	تأکید بر آموزش و توسعه	دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت	H_0 رد
هشتم	۰/۱۷	۲/۱۷	مهارت‌های ارتباطی مدیریتی	دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت	H_0 رد

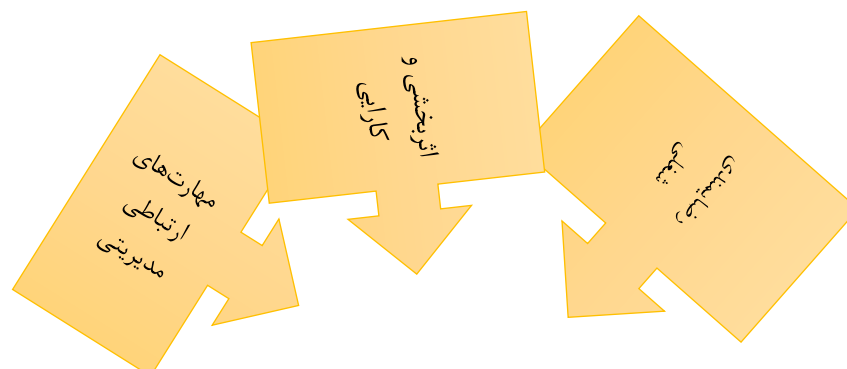
ماهنامه علمی مقاله علمی پژوهشی (پایه علمی)

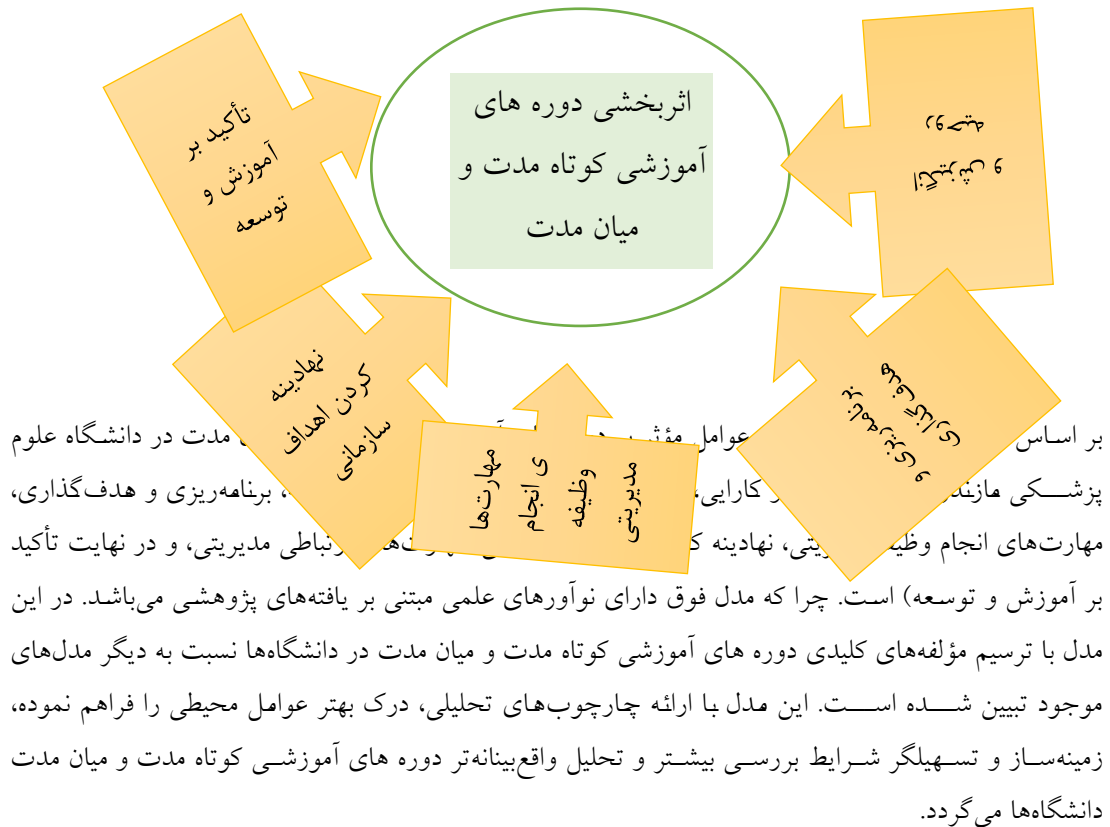
مطابق با جدول بالا، از آن جایی که سطح معناداری در تمامی آزمون‌ها کمتر از میزان خطا (۰.۰۵) شده است در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض‌های صفر رد شده و فرض‌های یک تأیید می‌شود. یعنی ابعاد دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت (اثربخشی و کارایی، رضایمندی شغلی، انگیزش و روحیه، برنامه‌ریزی و

هدف‌گذاری، مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی، نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت‌های ارتباطی مدیریتی، و در نهایت تأکید بر آموزش و توسعه) باهم دیگر تفاوت معناداری دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

تمامی تلاش‌هایی که در روند انجام یک کار پژوهشی صورت می‌گیرد، در واقع برای دستیابی به نتایج مطلوب و پیشنهادهایی برای تحقیق است. چرا که هدف از انجام تحقیق، یافتن راه‌حل برای مشکلاتی است که وجود دارد و دغدغه پژوهشگر بوده و باعث انجام تحقیق شده است. گاهی این مشکلات هر چند در ظاهر کوچک و ناچیز بوده ولی هزینه و انرژی زیادی در جامعه هدر داده و کارایی و اثربخشی را کاهش می‌دهند و مانع رسیدن به نتایج مورد نظر و ارزشمند می‌گردند. از طریق تحقیق می‌توان این مشکلات و راه‌حل‌های رفع آن‌ها را پیش‌بینی و مهیا کرد و اقدامات مناسب را انجام داد تا در نهایت کارایی و نتایج مثبت افزایش یابد. لذا این پژوهش با توجه به اهمیت موضوع، ارائه مدلی جهت استفاده از مدل اثربخشی دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت در دانشگاه علوم پزشکی مازندران را مورد بررسی قرار داد، که در ادامه بر اساس یافته‌های پژوهش به بحث و نتیجه‌گیری می‌پردازیم: در آزمون فرضیه اول با استفاده از مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه اول معنادار است و با توجه به اینکه ضرایب معناداری میان اثربخشی و کارایی و دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت برابر با ۱۱/۹۰ می‌باشد. فرضیه دوم رضایمندی شغلی به عنوان متغیری اثرگذار بر دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی می‌باشد. آزمون فرضیه سوم انگیزش و روحیه به عنوان متغیری اثرگذار بر دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی می‌باشد. فرضیه چهارم برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری متغیری اثرگذار بر متغیری اثرگذار بر دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی می‌باشد. آزمون فرضیه پنجم مهارت‌های انجام وظیفه مدیریتی متغیری اثرگذار بر متغیری اثرگذار بر دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی می‌باشد. آزمون فرضیه ششم نهادینه کردن اهداف سازمانی متغیری اثرگذار بر دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی می‌باشد. آزمون فرضیه هفتم تأکید بر آموزش و توسعه متغیری اثرگذار بر متغیری اثرگذار بر دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت دانشگاهی می‌باشد. با توجه به تبیین یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان از مدل طراحی شده این تحقیق در دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت در دانشگاهی استفاده کرد.





قدر دانی:

بدینوسیله از کلیه مدیران دانشگاهی و کارکنان سازمان علوم پزشکی استان مازندران به دلیل پشتیبانی در راستای جمع‌آوری داده‌ها، در زمینه دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و میان مدت در دانشگاه علوم پزشکی مازندران و به دلیل ایجاد هماهنگی‌های لازم و از کلیه افراد شرکت‌کننده در مطالعه به دلیل همکاری در جهت انجام این پژوهش تشکر و قدردانی می‌گردد.

References:

- Amaral P, Martins, N & Gouveia, J, Quest for a Sustainable University: A Review. *International, Journal of Sustainability in Higher Education*, 2015; 16(2): 155-172.
- Bakhshandeh H, Ahmadi H, Behnam M & Hamidi M, Evaluating the Effectiveness of Coaching and Refereeing Courses from University Students' Viewpoints Based on Kirk Partric's Model, *Journal of Sport Management*, 2014; 5(4): 161-178. [In Persian]
- Baridi T, Transfer of Training: A Review and Direction for future Research. *Personnel psychology Journal*, 2005; 3(1): 63-105.
- Bucur M, A Study on Business Communication on Corporate Social Responsibility in Romania. *Procardia Technology*, 2015; 5(19): 996-1003.
- Cheng M, Dainty A & Moore D, Implementing a new performance management system within a project- based organization a case study. *International journal performance management*, 2007; 56(1): 60-75.
- Cioca M, Cioca L & Duta L, Web technologies and multi-criterion analysis used in enterprise integration. *Studies in Informatics and Control*, 2011; 20(2): 129-134.
- Climent A, & Cabrillana A, The role of educational quality and quantity in the process of economic development. *Journal of Economics of Education Review*, 2012; 31(4): 391-409.
- Clioud J, Education for a Sustainable Future: Benchmarks for Individual and Social Learning. *Journal of Sustainability Education*, 2016; 4(12): 324- 349
- Collins M, Evaluating child welfare training in public agencies: Status and prospects. Elsevier in its journal *Evaluation and Program Planning*, 2008; 31(3): 241- 246.
- Comer M, Food Safety for healthy Missouri families: evaluation of program effectiveness, *Journal of Extension*, 2002; 40(4): 1-13.
- Damavandi M & Elzami E, Analyze the relationship between in-service training, work experience and education of teacher empowerment of women, *Journal of Technology Education*, 2013; 7(3): 29-38. [In Persian]
- Fitzgerald W, Training versus development. *Training and development Journal*, 1992; 46(5): 81-84.
- Greco V & Ipina N, The Sustainable University-A Model for the Sustainable Organization. *Management of Sustainable Development Sibiu*, 2014; 6(2): 15-24.
- Hosseini J & Rivera W, Effectiveness of Maryland nutrient management program in reducing crop nutrient use by livestock farmers in Maryland. *Journal of extension systems*, 2001; 17(2): 28-40.
- Isiaka S, Motives for Training and Management. *Development Journal Asian Social Science*, 2011; 7(3): 210-219.

- KhakTarik M & Azimi, M, Evaluating the effectiveness of training courses in the organization with emphasis on the Kirk Patrick model. Iranian Rubber Industry Quarterly, 2007; 12(48): 100-86. [In Persian]
- Kirkpatrick L & Kirkpatrick D, Impalement the four levels a practical guide for effective evaluation of training programs, 2007; Barrett-Koehler and the BK logo.
- Merck J & Beermann M, The Relevance of transdisciplinary teaching and learning for the successful integration of sustainability issues into higher education development, 2015; In: Leal Filho.
- Moldovan L, Training Outcome Evaluation Model. Procardia Technology, 2016; 22(8):1184 -1190.
- Moldovan L, Sustainability Assessment Framework for VET Organizations. Sustainability, 2015; 7(6): 7156-7174.
- Praslova L, 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, 2010; 22(3), 215–225.
- Rivera R & Paradise A, State of the industry in leading enterprises, ASTD annual review of trends in workplace learning and performance. 2006; Alexandria: ASTD press.
- Sahinidis A & Bouriss J, Employee perceived Training effectiveness relationship employee attitudes. journal of European Industrial training, 2008; 32(1): 63-76.
- Shoja K, Karami M, Ahanchian M & Nadi M, Excellent - Evaluating the effectiveness of in-service training programs for Ferdowsi University of Mashhad staff, Quarterly Journal of Human Resources Education and Development, 2017; 4(12):126-105. [In Persian]
- Teodoreanu L, Engineering education for sustainable development: a strategic framework for universities, Fascicle of Management and Technological Engineering, 2013; 1(4): 413-418.
- Winkel R, Busler S, Bowman, S & Manooglan M, Adult volunteer development: addressing the effectiveness of training new4-H leaders: Journal of Extension. 2002; 40 (6): 128-149.