

نقش آموزش و تربیت معلمان در عرصه علوم و معارف دفاع مقدس پرویز شهیدی شهیدانی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۰/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۱/۰۱

چکیده:

پیروزی انقلاب اسلامی و استقرار نظام مقدس جمهوری اسلامی، مهم‌ترین حادثه قرن و دفاع مقدس به‌عنوان مهم‌ترین رویداد بعد از پیروزی انقلاب در رتبه‌بندی حوادث حساس و سرنوشت‌ساز تاریخ پرفرازونشیب عصر حاضر است. با توجه به اهمیت این موضوع در تحقیق به نقش آموزش و تربیت معلمان در عرصه علوم و معارف دفاع مقدس پرداخته شده است. پژوهش جاری از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی، و روش تحقیق آن توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارشناسان ارشد آموزش و پرورش در استان گیلان هستند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق از نوع نمونه‌گیری قضاوتی است و تعداد نمونه‌های مورد مطالعه برابر با ۶۸ نفر هستند. روش گردآوری داده‌ها در این تحقیق میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است. در این مقاله برای اندازه‌گیری روایی از روایی محتوا و همچنین برای اندازه‌گیری پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقادیر آن برای تمامی متغیرهای مدل بالاتر از ۰/۷ به دست آمده است. تمامی تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزارهای اس پی اس انجام شده است. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که آموزش معلمان بر انتقال اطلاعات، نگرش دقیق، آگاهی مناسب و تخصص آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد.

واژگان اصلی:

آموزش و تربیت، نگرش، آگاهی، دفاع مقدس، معلم، استان گیلان.

۱- کارشناسی ارشد، زبان و ادبیات فارسی، گروه ادبیات فارسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران.

۱- مقدمه

آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین سازمان‌هایی که در هر کشور وظیفه اعتلای شهروندان را به عهده دارد. نقش تمامی افرادی که در این سازمان مشغول به کار هستند، دارای اهمیت بسیار زیادی است اما در این میان نقش معلمین از اهمیتی دوچندان برخوردار است (امین بدیختی و صالح‌پور، ۱۳۸۶).

سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف والای خود، یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها، نیازمند برخورداری از معلمان تلاش‌گر، دلسوز و متعهد است. علمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت، وظایف خود را به بهترین شکل انجام می‌دهند و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند. معلمان به‌عنوان نیروهای انسانی از مهم‌ترین عوامل سازمان آموزش و پرورش هستند. این عوامل، چرخ‌های سازمان را به تحرک وامی‌دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد؛ از زوالش جلوگیری شود؛ در جامعه سودمند باشد و شناسنامه عمر سازمانی گویای ابتکارات، خلاقیت‌ها، توسعه و پیشرفت باشد. آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های دولتی است و چنین سازمانی برای اجرای دقیق برنامه‌های توسعه‌ای و پیشرفت به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیشتری در برابر مشاغل و وظایف خود انجام دهند (میر کمالی و غلامزاده، ۱۳۹۱).

در این راستا توجه به آموزش معلمین از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. آموزش به‌عنوان یک امر استراتژیک، گسترده، فراگیر و پرهزینه است. برای به حداکثر رساندن بازده این سرمایه بزرگ، سازمان‌ها باید به طور مؤثری برنامه‌ریزی و اجرا و ارزشیابی نمایند. آموزش همواره به‌عنوان وسیله‌ای مطمئن جهت بهبود عملکرد و حل مشکلات سازمان مدنظر بوده است و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمانی می‌باشد.

یک برنامه فعالیت آموزشی تنها زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تأثیر آموزش بر بهبود رفتار و عملکرد شرکت‌کنندگان و بالطبع منافع سازمانی عرضه کند. این امر به جنبه مهمی از آموزش و ارزشیابی آموزش اشاره دارد که معمولاً از آن با عنوان «اثربخشی آموزش» یا «ارزیابی اثربخشی آموزش» یاد می‌شود. سالانه سازمان‌ها مبالغ هنگفتی را برای آموزش مهارت‌های خاص صرف می‌کنند. بدون این که

اثربخشی آن‌ها به طور مطلوب اندازه‌گیری شود یا سیستم بازخورد مناسبی در سازمان وجود داشته باشد (قارلی و همکاران، ۱۳۹۴).

ضرورت آموزش به صورت یک امر طبیعی درآمده است. پیشرفت و توسعه سازمان‌ها و مؤسسات در گرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است. بر همین اساس، اکثر سازمان‌ها دوره‌های آموزش بسرای کارکنان خود برگزار می‌کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه‌گذاری هنگفت است لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و بازدهی حاصل از آن‌ها برای مدیران بسیار بااهمیت است (مقبل و صانعی، ۱۳۹۲).

در این راستا توجه به آموزش معلمین از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. آموزش به عنوان یک امر استراتژیک، گسترده، فراگیر و پرهزینه است. برای به حداکثر رساندن بازده این سرمایه بزرگ، سازمان‌ها باید به طور مؤثری برنامه‌ریزی و اجرا و ارزشیابی نمایند. آموزش همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن جهت بهبود عملکرد و حل مشکلات سازمان مدنظر بوده است و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمانی می‌باشد. یک برنامه فعالیت آموزشی تنها زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تأثیر آموزش بر بهبود رفتار و عملکرد شرکت‌کنندگان و بالطبع منافع سازمانی عرضه کند. این امر به جنبه مهمی از آموزش و ارزشیابی آموزش اشاره دارد که معمولاً از آن با عنوان «اثربخشی آموزش» یا «ارزشیابی اثربخشی آموزش» یاد می‌شود.

سالانه سازمان‌ها مبالغ هنگفتی را برای آموزش مهارت‌های خاص صرف می‌کنند. بدون این که اثربخشی آن‌ها به طور مطلوب اندازه‌گیری شود یا سیستم بازخورد مناسبی در سازمان وجود داشته باشد (قارلی و همکاران، ۱۳۹۴). ضرورت آموزش به صورت یک امر طبیعی درآمده است. پیشرفت و توسعه سازمان‌ها و مؤسسات در گرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است. بر همین اساس، اکثر سازمان‌ها دوره‌های آموزش بسرای کارکنان خود برگزار می‌کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه‌گذاری هنگفت است لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و بازدهی حاصل از آن‌ها برای مدیران بسیار بااهمیت است (مقبل و صانعی، ۱۳۹۲).

البته این نکته قابل تأمل است که صرفاً آموزش و اجرای دوره‌های آموزشی نمی‌تواند به سازمان در راه رسیدن به اهداف خویش کمک کند. آموزش‌ها باید با توجه به اصول و

روش‌های علمی بنا گذاشته شوند تا نتیجه به‌دست‌آمده نیازهای موجود را برطرف سازد در غیر این صورت آموزش بی‌فایده و حتی در مواردی باعث هدر دادن سرمایه‌های سازمان نیز می‌شوند. ارزشیابی از اهمیت زیادی در سازمان‌ها برخوردار است زیرا باعث اثربخشی آموزش‌های سازمانی می‌شود؛ بنابراین می‌توان گفت ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزش بسیار مهم است چرا که بدون آن، سازمان‌ها به‌خوبی نمی‌دانند که آیا هزینه‌های آموزش عاقلانه خرج شده است یا نه؟ بنابراین آموزش کارکنان زمانی مقرون‌به‌صرفه است که ما را به‌سوی اهداف از پیش تعیین شده پیش برده و نارسایی مهارتی، دانش و نگرش را اصلاح نماید و منجر به بهبود کمی و کیفی عملکرد و بهره‌وری گردد و هیچ‌گاه نمی‌توان بدون ارزشیابی دوره‌های آموزش ادعا کرد که آموزش‌های ارائه شده به فراگیران مثر ثمر بوده است (شجاع و همکاران، ۱۳۹۰).

بسیاری از کارشناسان حوزه منابع انسانی، آموزش را جزء وظایف سازمانی و نوعی سرمایه‌گذاری در سازمان‌ها به‌حساب آورده‌اند (بالکین و ریچل، ۲۰۱۰). آموزش و بهسازی منابع انسانی به‌عنوان یکی از استراتژی‌های اصلی دستیابی به سرمایه انسانی از درون رشد و گسترش فزاینده وظایف و کارکردهای سازمان‌های اداری و صنعتی و تحول در روند نگاه به انسان و منابع انسانی سرچشمه می‌گیرد. آموزش محرکی برای ایجاد تحول اجتماعی است که به‌طور بالقوه موقعیت‌های برابری را برای افراد به وجود می‌آورد، آنان را برای تحرک شغلی و استفاده از استعدادهایشان آماده می‌سازد و در نهایت باعث ایجاد حوزه‌ای وسیع از اندیشه‌ها و مهارت‌های ضروری برای ساختن جامعه‌ای نوین و توسعه‌یافته می‌شود (نقیب‌زاده، ۲۰۰۷). نیروی انسانی کارآمد و آموزش‌دیده از باارزش‌ترین سرمایه‌های هر کشوری برای رشد و توسعه به‌شمار می‌آید، سرمایه انسانی به مهارت‌ها، ظرفیت‌ها و توانایی‌هایی اطلاق می‌گردد که افراد در فرایند آموزش به دست می‌آورند تا موجب بهره‌وری بیشتر فعالیت حرفه‌ای آن‌ها شود. آموزش^۳، مهم‌ترین سرمایه‌گذاری سازمان‌ها در نیروی انسانی است که باهدف افزایش سطح کیفی دانش، نگرش و به‌طورکلی توانمندی نیروی انسانی در ایفای وظایف خود و

-
1. Balkin & Richele
 2. Naghib Zadeh
 3. Education

کامیابی سازمان می‌شود (نوه ابراهیم و مجیدی، ۱۳۹۴).

پیروزی انقلاب اسلامی به رهبری حضرت امام، موجب شکست طرح‌های استکبار جهانی و در رأس آن‌ها آمریکا در منطقه شد، در نتیجه اجرای عملیات نظامی علیه ایران را در دستور کار خود قرارداد و تنها کشوری که هم از لحاظ داشتن مرزهای طولانی و هم از لحاظ قدرت نظامی قادر به اجرای آن تشخیص داده شد، کشور عراق بود. رهبران حزب بعث با طرح‌ریزی کشورهای غربی و کمک دولت‌های عربی و تجهیزات بلوک شرق توان بالایی را مهیا کرده و با آماده‌شدن شرایط بین‌المللی از زمین، هوا و دریا کشور جمهوری اسلامی ایران را مورد تهاجم قراردادند.

جنگ به طور مستقیم یا غیرمستقیم توأن‌های روحی و مادی کشورهای درگیر را در درازمدت تحلیل می‌برد و این امر نیز از جمله اهدافی بود که با تحقق آن ممکن بود که توان انقلاب اسلامی تا حدودی مهار گردد. یکی از مهم‌ترین پیامدهای جنگ رشد نارسایی‌ها و مشکلات اقتصادی بود زیرا با شروع جنگ تحمیلی و بمباران پالایشگاه آبادان و سایر مراکز نفتی، تولید و صدور نفت ایران که مهم‌ترین منبع درآمد ارزی کشور محسوب می‌شد کاهش یافت و در درازمدت با افزایش هزینه‌های ضروری جنگ، مجبور به استفاده از ذخایر ارزی برای جبران هزینه‌های جاری شده و از سوی دیگر در کنار تخریب منابع اقتصادی و عمرانی، هزاران آواره جنگی بالاجبار از چرخه فعالیت‌های اقتصادی خارج شده و تأمین زندگی آن‌ها به عهده دولت گذاشت شد.

باین‌همه در طول جنگ هرچند مردم به طور روزمره با پاره‌ای از مشکلات دست‌وپنجه نرم می‌کردند، اما رفته‌رفته با اجرای سیاست‌های خاص اقتصادی وضعیت به‌گونه‌ای شد که مردم با آن به هماهنگی و سازش رسیدند و هنوز هم وقتی در گوشه‌وکنار صحبت می‌شود مردم از آن روزها به‌خوبی یاد می‌کنند. از این رو این تحقیق به دنبال آموزش و تربیت معلمان در عرصه علوم و معارف دفاع مقدس چه تأثیری بر انتقال اطلاعات، نگرش، آگاهی و تخصص معلمان در حوزه دفاع مقدس دارد؟

۲- مبانی نظری و فرضیه‌های تحقیق

آموزش سازمانی که در قرن بیستم در بسیاری از ممالک توسعه‌یافته شکل گرفت، در نیمه دوم این قرن نهادینه گردید. بر خلاف تعاریف متعددی که از آن شده است مفهومی بحث‌برانگیز

است که در مورد آن توافق نظر وجود ندارد. در واقع در کشورهای مختلف و حتی سازمان‌های مختلف باتوجه به گستره آموزش، تعریف و برداشت متفاوتی از این واژه ارائه می‌شود. آموزش به‌عنوان فرایند برنامه‌ریزی شده برای تغییر نگرش، دانش یا مهارت‌ها از طریق تجارب یادگیری می‌دانند. تا از این رهگذر عملکرد افراد در یک فعالیت یا مجموعه‌ای از فعالیت‌ها به شکل مؤثری تغییر یابد. هدف آن نیز در محیط کار عبارت از توسعه توانایی‌های افراد و نیز برطرف کردن نیازهای حال و آینده سازمان است (فتیحی و اجارگاه و همکاران، ۱۳۹۱).

آموزش‌های تخصصی و ضمن خدمت کارکنان برای بهبود عملکرد آن‌ها ضروری است. یک برنامه آموزشی زمانی مفید است که شواهد قابل اطمینان از تأثیر آموزش بر بهبود رفتار و عملکرد کارکنان و منافع سازمانی داشته باشد. برای اطمینان از این کار لازم است بر اساس شاخص‌های عملکردی، اثربخشی آموزشی اندازه‌گیری شود. برای آموزش تعاریف متعددی ارائه شده است. در یک مفهوم، آموزش گسترش نگرش و دانش، مهارت و الگوهای رفتاری موردنیاز یک فرد برای انجام عملکرد مناسب در یک تکلیف یا شغل معین است. از نظر رایج‌تر آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری تا با تغییرات نسبتاً پایداری که در فرد ایجاد می‌شود او را در انجام کار و بهبود توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی کمک کند؛ بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است (عباسی و رشیدی، ۱۳۹۲). آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به‌منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد، تا او را قادر به انجام کار و بهبودبخشی توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید؛ بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است (سیدجوادین، ۱۳۹۲).

این عامل به درک کارکنان از فرصت‌هایی است که سازمان با در نظر گرفتن برنامه‌های آموزشی در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد (دیهار، ۲۰۱۵). آموزش و بهسازی نیروی انسانی، بینش و بصیرت عمیق‌تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر کارکنان را در سازمان موجب می‌شود (کرمی، ۱۳۸۶). بیشتر سازمان‌ها منابع فراوانی را به آموزش و پیشرفت کارکنان خود اختصاص می‌دهند (سیدجوادین، ۱۳۹۲).

1. Robbins
2. Dhar

بلانچارد و تاکرا^۱ در سال ۲۰۱۰ استدلال کردند که آموزش به‌عنوان یک‌روند برنامه‌ریزی شده در راستای افزایش دانش، مهارت و نگرش‌های مرتبط به کار، از طریق تجربیات باتوجه‌به اثربخشی بیشتر کار تعریف می‌شود. آموزش دارای تأثیر مثبت در انتقال دانش، کسب دانش و مهارت جدید و افزایش توانایی برای استفاده از تاکتیک‌های مختلف و استراتژی‌های لازم در راستای اهداف طراحی شده است. از این‌رو محققین استدلال کردند که انتقال دانش و آموزش منجر به عملکرد شغلی بهتر می‌شود. زومراه و همکاران^۲ در سال ۲۰۱۳ بیان کردند که درک کارکنان از دسترسی به آموزش در محل کار منجر به توانمندی بیشتر می‌شود (زومراه^۳، ۲۰۱۴).

آموزش کارکنان به‌طورکلی مزایایی را در راستای بهبود ارتباطات در سازمان به همراه دارد. آموزش کارکنان منجر به تقویت آگاهی می‌شود. از این‌رو این مؤلفه می‌تواند به افزایش قابلیت‌ها و مهارت‌ها در فرایند کاری و تعاملات می‌شود. در واقع آموزش‌های تخصصی و مهارت‌های حرفه‌ای منجر به کاهش هزینه‌های عملیاتی در سازمان شده و همچنین منجر به کیفیت و سازگاری در زمینه اهداف سازمانی، تعهد و درگیر بودن در شغل و بهبود رفتارهای حرفه‌ای و اخلاقی می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، توسعه توانایی و شکوفایی استعداد و نوآوری بیشتر در سازمان نیز چشم‌انداز مزایای آموزش به‌حساب می‌آید (شینباوم^۴، ۲۰۱۶).

آموزش کارکنان تغییرات سازمانی مثبتی در جهت دستیابی به اهداف سازمان را هموار می‌سازد و منجر به تغییرات و مشارکت در کار می‌شود. ارتباط معناداری بین آموزش کارکنان و عملکرد آن‌ها وجود دارد. برخی از آموزش‌ها به‌عنوان مثال آموزش در حین کار مزایای مناسبی را برای کارمند و کارفرمایان به همراه دارد. آموزش فرصت‌هایی را برای کارمندان فراهم می‌آورد و کارمند با تمرکز بر مهارت و کسب دانش جدید بهره‌وری را در کار بهبود می‌بخشد. کارکنانی که برای آن‌ها زمینه فراگیری آموزش مهیا باشد انگیزه بیشتر و روحیه بالاتری را احساس می‌کنند و توانایی و مهارت‌هایی خود را هم‌راستا با اهداف سازمانی و برنامه‌های مرتبط با کار هماهنگ می‌کنند (جاگیرو^۵، ۲۰۱۲). برنامه‌های آموزشی توسط هر

-
1. Blanchard & Thacker
 2. Zumrah et al
 3. Zumrah
 4. Shinbaum
 5. Jagero

سازمانی به طور متقابل صورت می‌گیرد. برنامه آموزشی مزایای را برای کارمندان و سازمان به همراه دارد، آن‌ها سطوح بالاتری از علاقه را برای شرکت در برنامه‌ها خواهند داشت در نتیجه تمایل بیشتری به مشارکت نشان داده و نتایج بهتری را ارائه خواهند داد. محققینی مانند، فیلیپس و استون^۱ در سال ۲۰۰۲ نشان دادند که موفقیت بیشتر برنامه‌های آموزشی مزایای نامحسوسی دارند و دارای نتایج مثبتی هستند (لاکان دیهار^۲، ۲۰۱۵).

آرمسترانگ در سال ۲۰۰۰ در مورد مزایای آموزش کارکنان بیان کرد که اغلب دیده شده که کارکنان آموزش‌دیده در فعالیت‌های تیمی و گروهی موفق‌تر عمل می‌کنند و دارای اعتمادبه‌نفس بیشتری در عملکرد و تصمیم‌گیری تیم برخوردار هستند. افزون بر این، کارکنان آموزش‌دیده دارای ایده‌های جدید و نو هستند. از این رو در سازگاری با تغییرات سازمانی همگام تر می‌باشند (جاگیرو، ۲۰۱۲).

هدف اصلی از آموزش کارکنان در هر سازمانی را برآوردن نیازهای فردی، آموزشی، شغلی و سازمانی کارکنان ذکر می‌کنند و حیات سازمان را تا حدود زیادی وابسته به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان آن می‌دانند.

آموزش‌های ارائه شده در هر سازمانی باید علاوه بر توجه بردانش نظری بر کاربرد دانش و اطلاعات در زمینه‌های شغلی نیز متمرکز شده باشند. از این‌حیث آموزش کارکنان باعث بینش و بصیرت عمیق‌تر، دانش و معرفت بالاتر و عملکرد و مهارت بیشتر کارکنان برای اجرای وظایف و مسئولیت‌های شغلی در سازمان می‌شود، امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش، بهبود و توسعه یابد (نوه ابراهیم و مجیدی، ۱۳۹۴).

محققین مختلفی در این حوزه به بررسی تحقیق پرداخته‌اند. افشارها و سلاحي تحقیقی را تحت عنوان «بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر اثربخش کارکنان بانک صادرات (مدیریت مرکز تهران)» انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر اثربخشی کارکنان (شعب مدیریت مرکز تهران) تأثیر مثبتی دارد (افشارها و سلاحي، ۱۳۹۴). قارلی و همکاران تحقیقی را تحت عنوان «ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی شهرداری بر اساس مدل کرک پاتریک» انجام دادند. یافته‌های استنباطی: سطح اول، یافته‌های به‌دست‌آمده

-
1. Phillips and Stone
 2. Lochan Dhar

از تجزیه و تحلیل آماری t تک نمونه‌ای از دوره آموزشی نشان داد که: در این دوره مدیران مالی واکنش مطلوبی نسبت به دوره آموزشی برگزار شده نشان داده‌اند. واکنش مدیران مالی در ۳ سطح واکنش نسبت به استاد، محتوا (واکنش مثبت) و تجهیزات (واکنش مثبت نشان ندادند) سنجیده شده است.

در سطح دوم، یعنی یادگیری، این دوره آموزشی بر میزان دانش فراگیران تأثیر نداشته است. در سطح سوم، دوره برگزار شده از دیدگاه شهرداران موجب افزایش مهارت شرکت‌کنندگان شده است. در سطح چهارم، از نظر مدیران مالی سازمان نتوانسته است به اهداف خود نائل شود و از نظر شهرداران از نظر شهرداران نواحی سازمان نتوانسته است به اهداف خود نائل شود. در سطح پنجم، یعنی نرخ بازگشت سرمایه، از منظر مدیران مالی، سازمان به هدف افزایش بازده نرخ بازگشت سرمایه ترسیده است و از نظر شهرداران سازمان نتوانسته است به هدف نرخ بازگشت سرمایه منجر دست یابد (قارلی و همکاران، ۱۳۹۴).

جلالوند و همکاران تحقیقی را تحت عنوان «بررسی سطح اثربخشی آموزش ضمن خدمت و نقش آن در روند عملکرد کارکنان شرکت هلیکوپتر سازی پنها» انجام دادند. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات با استفاده از آزمون‌های تی تک نمونه‌ای، مستقل و وابسته و بر اساس تحلیل‌های حاصل از فرضیه‌های مورد نظر در پژوهش نشان داد که دوره‌های آموزش ضمن خدمت در شرکت هلیکوپتر سازی در چهار سطح مذکور در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشته و اثربخش است. همچنین پس از تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده و تأیید شدن فرضیه‌ها، به تفکیک فرضیات و بر اساس نتایج به دست آمده در سطوح مختلف پرسش‌نامه، گویه‌های مورد نظر اولویت‌بندی و رتبه‌بندی شده و سپس به صورت جداگانه به تجزیه و تحلیل هر یک از سطوح پرداخته شد. بدین ترتیب گویه‌هایی که از نظر پاسخ‌گویان دارای نقاط ضعف بوده و به آن‌ها نمره متوسط و پایین‌تر داده شده بود، شناسایی شده و جهت بهبود آن‌ها پیشنهادها کاربردی ارائه گردید (جلالوند و همکاران، ۱۳۹۴).

محمودی و همکاران تحقیقی را تحت عنوان «بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان قم بر اساس مدل کرک پاتریک» انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از این است که دوره‌های آموزش ضمن خدمت سازمان جهاد کشاورزی استان قم در چهار سطح مدل کرک پاتریک یعنی سطح (واکنش)، (یادگیری)، (سطح رفتار) و

(سطح نتایج) از اثربخش بوده است (محمودی و همکاران، ۱۳۹۳).

پیرویان و همکاران تحقیقی تحت عنوان ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین در سال ۱۳۹۰ بر اساس مدل ارزشیابی کرک پاتریک انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن است که فراگیران شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی در مجموع، میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی را در سطح خوب ارزیابی نموده‌اند. گرچه دوره‌های آموزشی برگزار شده از اثربخشی صددرصد برخوردار نبوده است ولی باتوجه به محاسبات آماری انجام شده می‌توان ادعا نمود که اثربخشی آموزش‌های سازمانی دانشگاه علوم پزشکی قزوین به طور معنی‌دار از میانگین فرضی (۶۰ درصد دوره‌ها اثربخش) بالاتر بوده است (پیرویان و همکاران، ۱۳۹۲). همتی راد و همکاران تحقیقی تحت عنوان «ارزشیابی اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان کوههدشت بر اساس الگوی کرک پاتریک» انجام دادند.

نتایج تحقیق حاکی از این بود که فرهنگیان نسبت به دوره آموزشی برگزار شده از خود واکنش نسبتاً مطلوبی نشان دادند. همچنین دوره آموزش باعث تغییرات نسبتاً مطلوب در سطح دانش و یادگیری فرهنگیان شده است. از نظر تغییرات ایجاد شده در رفتار و مهارت فرهنگیان نظرات مدیران نشان می‌دهد که این تغییرات در سطح نسبتاً مطلوب می‌باشد. در ادامه نیز بر اساس نظر مدیران نتیجه گرفته شد که دوره آموزش نتایج نسبتاً مطلوبی را برای اداره آموزش و پرورش به همراه داشته است (همتی راد و همکاران، ۱۳۹۱). باتوجه به بررسی ادبیات تحقیق فرضیه‌ها به صورت زیر تدوین شده است:

- ۱- آموزش معلمان بر انتقال اطلاعات مرتبط با علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد.
 - ۲- آموزش معلمان بر نگرش دقیق آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد.
 - ۳- آموزش معلمان بر آگاهی مناسب آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد.
 - ۴- آموزش معلمان بر تخصص آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد.
- در راستای فرضیه‌های تحقیق سؤالات تحقیق نیز به این صورت مطرح شده است که:
- ۱- آیا آموزش معلمان بر انتقال اطلاعات مرتبط با علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد؟
 - ۲- آیا آموزش معلمان بر نگرش دقیق آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد؟
 - ۳- آیا آموزش معلمان بر آگاهی مناسب آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد؟
 - ۴- آیا آموزش معلمان بر تخصص آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد؟

۳- روش تحقیق

پژوهش جاری از نظر هدف از نوع کاربردی، و بر اساس روش پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی و ارتباط بین متغیرهای پژوهش، از نوع همبستگی می‌باشد. جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از مطالعات کتابخان‌های و مقالات، و به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل، از پرسش‌نامه استفاده گردیده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کارشناسان ارشد آموزش و پرورش در استان گیلان هستند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق از نوع نمونه‌گیری قضاوتی است و تعداد نمونه‌های مورد مطالعه برابر با ۶۸ نفر هستند. روش گردآوری داده‌ها در این تحقیق میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است. به دلیل احتمال عدم بازگشت برخی از پرسش‌نامه‌های توزیع شده، ۷۵ عدد پرسش‌نامه در بین پاسخ‌دهندگان توزیع گردید که از این میان ۶۸ عدد پرسش‌نامه برگشت داده شد. برای بررسی اعتبار محتوا، پرسش‌نامه پژوهش در اختیار خبرگان و صاحب‌نظران قرار گرفت و در چندین نشست اصلاحات مورد نظر آن‌ها بر ساختار و محتوی پرسش‌نامه اعمال گردید. در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ سازگاری منطقی بین سؤالات پرسش‌نامه را سنجیده شده‌اند و با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۷ به دست آمده است، از این رو پایایی پرسش‌نامه به تأیید رسیده است. در جدول (۱) نتایج محاسبات آلفای کرونباخ برای هر کدام از متغیرهای پرسش‌نامه نشان داده شد که نتایج آن نیز در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی متغیرهای پرسش‌نامه متغیرهای تحقیق

ضریب کرونباخ	متغیرهای تحقیق
۰/۸۹۷	آموزش معلمان
۰/۷۴۵	انتقال اطلاعات
۰/۷۶۲	نگرش دقیق
۰/۸۰۳	آگاهی مناسب
۰/۷۱۳	تخصص

۴- یافته‌های تحقیق

در این بخش برای آزمون فرضیه‌های تحقیق در ابتدا از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و در ادامه از طریق رگرسیون خطی ساده و بررسی ضرایب تعیین، تحلیل دقیق‌تری صورت گرفته است.

۴-۱- آزمون فرضیه اول

فرضیه: آموزش معلمان بر انتقال اطلاعات مرتبط با علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین آموزش معلمان و انتقال اطلاعات انتقال اطلاعات

		آموزش	انتقال اطلاعات
آموزش	همبستگی پیرسون	۱	۰/۳۴۹
	معنی داری		۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۶۸	۶۸

از جدول (۲) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون ۰/۳۴۹ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ به دست آمده است و چون سطح معنی داری از ۰/۰۵ کمتر است، در نتیجه فرضیه اول تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین می‌توان گفت: آموزش معلمان بر انتقال اطلاعات مرتبط با علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد. پس از محاسبه ضریب همبستگی می‌توان به سراغ رگرسیون خطی ساده نیز رفت و رابطه دو متغیر را نیز بررسی کرد که در زیر خروجی مربوط به بررسی خطی بودن رابطه بین دو متغیر و ضرایب رگرسیون مربوطه آورده شده است.

جدول ۳. ضرایب رگرسیونی بین آموزش معلمان و انتقال اطلاعات ضرایب

مدل		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	آماره t	معنی داری
		β	خطای انحراف معیار			
۱	ثابت	۲/۰۸۳	۰/۱۶۶	۰/۳۴۹	۱۲/۵۱۴	۰/۰۰۰
	آموزش	۰/۳۵۳	۰/۰۵۷		۶/۱۶۹	۰/۰۰۰

β نشان‌دهنده شیب خط رگرسیون است. اگر آموزش را با X و انتقال اطلاعات را با Y نشان دهیم رابطه آن‌ها به صورت زیر قابل بیان است:

$$\hat{Y} = 2,083 + 0.353 X$$

از ستون آخر جدول (۳) مشخص است که هر دو ضریب (عرض از مبدأ و شیب) معنی دار هستند. تفسیر شیب به این صورت است که با افزایش یک واحدی آموزش میزان انتقال اطلاعات به اندازه ۰/۳۵۳ واحد افزایش می یابد.

۴-۲. آزمون فرضیه دوم

فرضیه: آموزش معلمان بر نگرش دقیق آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین آموزش معلمان و نگرش دقیق

		آموزش	نگرش دقیق
آموزش	همبستگی پیرسون	۱	۰/۴۸۹
	معنی داری		۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۶۸	۶۸

از جدول (۴) مشاهده می شود که ضریب همبستگی پیرسون ۰/۴۸۹ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ به دست آمده است و چون سطح معنی داری از ۰/۰۵ کمتر است، در نتیجه فرضیه دوم تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد؛ بنابراین می توان گفت: آموزش معلمان بر نگرش دقیق آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد. پس از محاسبه ضریب همبستگی می توان به سراغ رگرسیون خطی ساده نیز رفت و رابطه دو متغیر را نیز بررسی کرد که در زیر خروجی مربوط به بررسی خطی بودن رابطه بین دو متغیر و ضرایب رگرسیون مربوطه آورده شده است.

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی بین آموزش معلمان و نگرش دقیق

مدل		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	آماره t	معنی داری
		β	خطای انحراف معیار	β		
۱	ثابت	۱/۳۲۴	۰/۰۳۶	۰/۴۸۹	۱۰/۲۱۴	۰/۰۰۰
	آموزش	۰/۷۵۴	۰/۰۴۷		۵/۹۸۷	۰/۰۰۰

β نشان دهنده شیب خط رگرسیون است. اگر آموزش را با X و نگرش دقیق را با Y نشان دهیم رابطه آن‌ها به صورت زیر قابل بیان است.

$$\hat{Y} = 1.324 + 0.724 X$$

از ستون آخر جدول (۵) مشخص است که هر دو ضریب (عرض از مبدأ و شیب) معنی دار هستند. تفسیر شیب به این صورت است که با افزایش یک واحدی آموزش میزان نگرش دقیق به اندازه ۰/۷۵۴ واحد افزایش می یابد.

۴-۳- آزمون فرضیه سوم

فرضیه: آموزش معلمان بر آگاهی مناسب آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین آموزش معلمان و آگاهی مناسب

		آموزش	آگاهی مناسب
آموزش	همبستگی پیرسون	۱	۰/۴۱۲
	معنی داری		۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۶۸	۶۸

از جدول (۶) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون ۰/۴۱۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ به دست آمده است و چون سطح معنی داری از ۰/۰۵ کمتر است، در نتیجه فرضیه سوم تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین می‌توان گفت: آموزش معلمان بر آگاهی مناسب آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد. پس از محاسبه ضریب همبستگی می‌توان به سراغ رگرسیون خطی ساده نیز رفت و رابطه دو متغیر را نیز بررسی کرد که در زیر خروجی مربوط به بررسی خطی بودن رابطه بین دو متغیر و ضرایب رگرسیون مربوطه آورده شده است.

جدول ۷. ضرایب رگرسیونی بین آموزش معلمان و آگاهی مناسب

مدل		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	آماره t	معنی داری
		β	خطای انحراف معیار	β		
۱	ثابت	۰/۶۵۷	۰/۲۱۴	۰/۴۱۲	۹/۷۴۸	۰/۰۰۰
	آموزش	۰/۵۵۱	۰/۰۳۲		۴/۶۳۲	۰/۰۰۰

β نشان دهنده شیب خط رگرسیون است. اگر آموزش را با X و آگاهی مناسب را با Y نشان دهیم رابطه آن‌ها به صورت زیر قابل بیان است:

$$\hat{Y} = 0.657 + 0.551X$$

از ستون آخر جدول (۷) مشخص است که هر دو ضریب (عرض از مبدأ و شیب) معنی دار هستند. تفسیر شیب به این صورت است که با افزایش یک واحد آموزش میزان آگاهی مناسب به اندازه ۰/۵۵۱ واحد افزایش می‌یابد.

۴-۴- آزمون فرضیه چهارم

فرضیه: آموزش معلمین بر تخصص آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد.

جدول ۸. ضریب همبستگی بین آموزش معلمین و تخصص آن‌ها

		آموزش	تخصص
آموزش	همبستگی پیرسون	۱	۰/۶۵۲
	معنی داری		۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۶۸	۶۸

از جدول (۸) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۵۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ به دست آمده است و چون سطح معنی داری از ۰/۰۵ کمتر است، در نتیجه فرضیه چهارم تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین می‌توان گفت: آموزش معلمین بر تخصص آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد. پس از محاسبه ضریب همبستگی می‌توان به سراغ رگرسیون خطی ساده نیز رفت و رابطه دو متغیر را نیز بررسی کرد که در زیر خروجی مربوط به بررسی خطی بودن رابطه بین دو متغیر و ضرایب رگرسیون مربوطه آورده شده است.

جدول ۹. ضرایب رگرسیونی بین آموزش معلمین و تخصص آن‌ها

مدل		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	آماره t	معنی داری
		β	خطای انحراف معیار	β		
۱	ثابت	۰/۹۸۵	۰/۲۰۱	۰/۶۵۲	۱۲/۲۵۸	۰/۰۰۰
	آموزش	۰/۷۴۱	۰/۰۶۶		۷/۶۹۵	۰/۰۰۰

β نشان‌دهنده شیب خط رگرسیون است. اگر آموزش را با X و تخصص آن‌ها را با Y نشان دهیم رابطه آن‌ها به صورت زیر قابل بیان است:

$$\hat{Y} = 0.985 + 0.741 X$$

از ستون آخر جدول (۹) مشخص است که هر دو ضریب (عرض از مبدأ و شیب) معنی دار هستند. تفسیر شیب به این صورت است که با افزایش یک واحدی آموزش میزان تخصص آن‌ها به اندازه ۰/۷۴۱ واحد افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

یکی از نهادهای مهم آموزش و پرورش هر جامعه سازمانی است که در آن معلمان مورد نیاز دوره‌های مختلف تحصیلی تربیت می‌شوند، زیرا محصول این نوع سازمان‌ها معلمان هستند که نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی‌اند و قادرند با دانش و مهارتی که کسب کرده‌اند چهره سازمان آموزشی را دگرگون سازند و فضای مدارس را به فضای محبت، رشد و بالندگی روح افزا و لذت بخش مبدل کنند و با انتقال عناصر فرهنگی به نسل نوحاسته و اعمال روش‌های مناسب تربیتی، موجبات رشد شخصیت کودکان و نوجوانان را فراهم سازند. نظر به اهمیت نقش معلمان و اعتبار و ارزشی که بر آن متصور است، سرمایه‌گذاری به منظور تربیت و تأمین این رکن مهم تعلیم و تربیت، بهترین و سودمندترین نوع سرمایه‌گذاری است. در آموزش و پرورش نقش نیروی انسانی مهم است و معلم از مهم‌ترین عوامل مؤثر در رشد و توسعه کیفی و محتوایی تعلیم و تربیت به شمار می‌آید، زیرا تربیت انسان نتیجه یک جریان متقابل دوجانبه و بالاخره حاصل عمل مربی و عکس‌العمل شاگرد است.

باتوجه به همین اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در بین نهادهای مختلف جامعه می‌توان اذعان کرد، مهم‌ترین نهاد اثرگذار در تربیت، تأمین نیروی انسانی می‌باشد و معلم به عنوان مدرس و مربی می‌تواند نقش حساس و کلیدی در این رابطه داشته باشد تا نیروی انسانی کارآمد و خلاق برای جامعه تربیت نماید، به این ترتیب زمینه مناسب جهت رشد جامعه در تمامی ابعاد آن فراهم می‌آید. نقش آموزش و پرورش در حوزه‌های مختلف از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و یکی از مهم‌ترین این حوزه‌ها جنگ تحمیلی و دفاع مقدس است.

جنگ تحمیلی از مهم‌ترین حوادثی است که در تاریخ ایران به وقوع پیوسته است. بررسی وقایع جنگ ایران و عراق و همچنین دفاع مقدس از مهم‌ترین موضوعاتی است که همواره باید به آن پرداخته شود. در اعتلای این حوزه آموزش و پرورش نقش بسیار مهم و حیاتی ایفا می‌کند. برای تقویت ادبیات و پیشینه در این حوزه وجود معلمان آگاه و اندیشمند از مهم‌ترین موارد است. باتوجه به نتایجی که در این تحقیق به دست آمده است مشاهده گردید که آموزش معلمان بر انتقال اطلاعات، نگرش دقیق، آگاهی مناسب و تخصص آن‌ها نسبت به علوم و معارف دفاع مقدس تأثیر دارد؛ بنابراین اداره آموزش و پرورش استان گیلان باید به حوزه آموزش و توانمندسازی معلمان نگاه ویژه‌ای داشته باشد.

پیشنهادها

- ۱- دوره‌های ضمن خدمت دفاع مقدس و آشنایی با علوم و معارف آن برای معلمان ارائه شود.
- ۲- با مشارکت سازمان بسیج دانش‌آموزی کارگاه‌ها، بازدیدها و اردوهای در راستای دستاوردهای دفاع مقدس برای معلمان برنامه‌ریزی شود.
- ۳- با توجه به بسترسازی مناسب، زمینه‌ای ایجاد شود تا معلمان با مراکز علمی و تحقیقاتی در حوزه دفاع مقدس ارتباط بیشتری داشته باشند.
- ۴- ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها به حوزه آموزش و توانمندسازی معلمان نگاه ویژه‌ای داشته باشند.

منابع

۱. افشارها، امیر اردشی و صلاحی، جواد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر اثربخش کارکنان بانک صادرات مدیریت مرکز تهران. پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت
۲. امین بیدختی، علی‌اکبر و صالح‌پور، معصومه (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دومهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار، ۱۴، ۳۶، صص ۹۳-۱۱۱
۳. پیرویان، فرزاد، شیرعلی، محمدحسین نجفی، مرتضی، بهرام خانی، فریده، ۱۳۹۲، ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین در سال ۱۳۹۰ بر اساس مدل ارزشیابی کرک پاتریک، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۳۸ صص، ۲۴-۴۱.
۴. جلالوند، صائم؛ مؤمنی، ماندان و حیدری فمی تفرشی، غلامحسین (۱۳۹۴). بررسی سطح اثربخشی آموزش ضمن خدمت و نقش آن در روند عملکرد کارکنان شرکت هلیکوپتر سازی پنها. پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.
۵. سیدجوادین، سید جواد (۱۳۹۲). مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، انتشارات نگاه دانش، چاپ هفتم شجاع، کلثومه؛ کرمی، مرتضی و آهنچیان، محمدرضا (۱۳۹۰). ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد. پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی
۶. عباسی، ابراهیم و رشیدی، عزیز. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر اجرای دوره‌های آموزشی بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی. فرایند مدیریت و توسعه، ۲۵، ۳، ۱۴۳-۱۲۱.
۷. فتحی واجارگاه، کورش؛ خراسانی، اباصلت و دوستی، هومن، (۱۳۹۱). نیازسنجی و تحلیل شکاف آموزشی کارکنان یک شرکت بیمه و تدوین نیازهای آموزشی آن‌ها بر اساس مدل استاندارد مهارت. پژوهش‌نامه بیمه، ۲۷، ۴، ۵۱-۶۹
۸. قارلی، زهرا؛ عباس‌پور، عباس و تقی‌پور ظهیر، علی. (۱۳۹۴). ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی شهرداری بر اساس مدل کرک پاتریک. پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی

ارشد دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت.

۹. کرمی، مرتضی. (۱۳۸۶). آموزش مدیران با الگوی شایستگی، ماهنامه تدبیر، ۱۸، ۱۷۹.
۱۰. محمودی، راضیه؛ صالحی عمران، ابراهیم و ایزدی، صمد. (۱۳۹۳). پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی و غیردولتی آمل، دانشکده علوم انسانی
۱۱. مقبل، طیبه و صناعی، مهدی. ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی در سطح رفتار و عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سمنان. پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده علوم انسانی
۱۲. میر کمالی، سید محمد، غلامزاده، حجت. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت معلمان مدارس منطقه آموزش و پرورش دستگردان (استان یزد)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۶، ۷، صص ۱۲۷-۱۴۳
۱۳. نوه ابراهیم، عبدالرحیم و مجیدی، داود. (۱۳۹۴). ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقای عملکرد شغلی کارکنان پلیس. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال ۲، شماره ۳، صص ۹۵-۱۱۷
۱۴. همتی راد، عابدین؛ فیاض، ایراندخت و عباس‌پور، عباس. ارزشیابی اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان کوهدشت بر اساس الگوی کرک پاتریک. پایان‌نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی
15. Balkin, D., & Nathalie, R. (2010). A gift exchange perspective on organization training Human resource management review. 16ème Conférence de l'AGRH - Paris Dauphine - 15 & 16 septembre 2005.
16. Dhar, R-L. (2015), " Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment", *Tourism Management*, 46, 419-430.
17. Jagero, Dr. N., Vincent Komba, H., & Ndaskoi Mlingi, M. (2012). Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania, *International Journal of Humanities and Social Science*, 2, 22, 114-120.
18. Naghib Zadeh, A. (2007). *Look at the Philosophy of Education*, 20th edition, Tehran, Publications Tahoori.
19. Seyed Javadin, S.R. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*. 5th Edition, Tehran: Faculty of Tehran University Publications.

20. Shinbaum, S- G., Crandall, P., & A. O'Bryan, C. (2016). Evaluating your obligations for employee training according to the Food Safety Modernization Act, Food Control, 60, 12-17.
21. Zumrah, A-R. (2014). Service quality in Malaysian public sector: The role of transfer of training, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 144, 111 - 117.