

تأثیر آموزش عالی موسسه هلال ایران بر دانش و کارائی

فارغ التحصیلان شاغل در جمعیت هلال احمر

ناهید ساریخانی^۱

زهرا آبخام^۲

فریده بخشی^۳

مرضیه طاهری^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۵/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۲/۱۵

چکیده

این مطالعه در صدد پاسخ گویی به این سوال اصلی است که آیا آموزش های عالی موسسه توانسته بر سطح دانش و کارائی فارغ التحصیلان (از موسسه) شاغل در جمعیت هلال احمر تأثیر بگذارد؟ این مطالعه با توجه به روش گردآوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه پژوهش شامل دو گروه می گردد. گروه اول (گروه آزمایش) شامل فارغ التحصیلان (از موسسه) شاغل در جمعیت و گروه دوم شامل افراد شاغل (در جمعیت) غیرفارغ التحصیل از موسسه (همکاران) که در استان های کل کشور و حوزه های ستادی مشغول به کار هستند. در این مطالعه با بهره گیری از روش تمام شماری کلیه فارغ التحصیلان (از موسسه) شاغل در جمعیت مورد بررسی (۱۶۳ نفر) قرار گرفته است. محقق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده کرده است. برای سنجش پایائی همسانی درونی میان گویه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. در این مطالعه از نظریه کرک پاتریک استفاده شده است. نتایج فرضیه ها نشان داده است: بین میانگین فعالیت های تالیفی و پژوهشی فارغ التحصیلان و همکاران آنان تفاوت وجود ندارد. نتایج در سطح واکنش یادگیری (دانش) جامعه مورد بررسی نشان داده است، برنامه های آموزشی چندان موفق نبوده است و هم چنین این مسئله بر سطح رفتار و نتایج نیز تأثیر داشته است.

واژگان کلیدی: آموزش، موسسه، هلال ایران، کارائی

۱. استادیار دانشگاه های آزاد اسلامی رودهن و دماوند

۲. مدیر ارتباطات و اطلاعات علمی موسسه علمی آموزش عالی-کاربردی هلال ایران

۳. مربی دانشگاه آزاد فرهان (اراک)

۴. مربی دانشگاه آزاد دماوند

۱. مقدمه

آموزش مستلزم استفاده از برنامه‌های پیش‌بینی شده‌ای است که شایستگی‌های موجود در افراد را تقویت و موجب کسب دانش، مهارت و توانایی‌های تازه در فرد می‌گردد. به گونه‌ای که بهبود عملکرد شغلی را تسهیل می‌نماید (Singer, 1990):

(172).

همه کشور های در حال مدرنیزه شدن در سال های اخیر، از روسیه گرفته تا کشور های آفریقایی ضعیف و کوچک، شدیداً نظام های آموزشی شان را برای بهبود بخشیدن به علم در همه سطوح آموزشی تقویت کرده اند. به بیان پل هریسون سرمایه گذاری برای پرورش انسان به همان اندازه بازده دارد که سرمایه گذاری برای ساختن ماشین. هانتینگتن در یافته است که فراگرد آموزش به احتمال زیاد ایجاد جمعیتی ماهر و باسواد خواهد بود که برای توسعه ضرورت اساسی دارد. بنابراین، چنین وضعیتی ضرورت برنامه ریزی دقیق و صحیح را در امور آموزشی و فرهنگی کشورهای توسعه نیافته برای تربیت نیروی انسانی مورد نیاز، جهت نیل به توسعه حیاتی می سازد و این نکته را پر واضح می سازد که آموزش بستری است، بسیار گسترده و تاثیر گذار در زمینه های تغییر و تحول، به گونه ای که هر نوع توسعه و تغییری باید از این بستر استفاده بهینه نماید (ازکیا، ۱۳۸۰: ۶۶-۶۷).

یکی از مراکز آموزش عالی، مراکز آموزش علمی و کاربردی است که به معنای خاص آن (و آنچه در ایران مصطلح شده است) شامل آن دسته از آموزش های مهارتی است که در مقاطع تحصیلی بالاتر از آموزش متوسطه، توسط دانشگاه ها یا مراکز آموزش عالی علمی کاربردی اجراء می شود و هدف آن تربیت نیروی انسانی ماهر (تکنیسینی و مهندس تکنولوژی) برای کار است (بینقی، سعیدی رضوانی، ۱۳۸۳). این آموزش ها علیرغم سابقه طولانی در جهان و با وجود اتفاق نظر همه صاحب نظران در اهمیت این آموزشها برای تربیت نیروی انسانی کارآمد و مورد نیاز بازار کار (به ویژه در کشورهای در حال توسعه) متأسفانه به دلایل متعددی هنوز در ایران جایگاه مناسبی نیافته است. حتی تاسیس دانشگاه جامع علمی- کاربردی (در سال ۱۳۷۳، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی) با وجود گذشت ۱۶ سال از فعالیت آن نتوانسته است آموزش های علمی- کاربردی را نهادینه کند. دانشگاه جامع علمی- کاربردی تنها متولی نظام آموزش عالی علمی- کاربردی است که زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اداره می شود. هدف دانشگاه جامع فراهم آوردن موجباتی است که مشارکت سازمانها و دستگاههای اجرایی دولتی و غیردولتی را برای آموزش نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور جلب نماید به نحوی که دانش آموختگان بتوانند برای فعالیتی که به آنها محول می شود، دانش و مهارت لازم را کسب نمایند (fa.wikipedia.org/wiki/). جلوگیری از ورود تکنسین ها و مهندسین کاربردی خارجی و پرداخت هزینه های هنگفت برای نیروی انسانی ماهری که حتی از انتقال و بومی شدن فناوری نیز جلوگیری می کرد از دیگر دلایل ایجاد این نظام بوده است (دانشگاه جامع علمی- کاربردی، ۱۳۷۶).

از سوی دیگر، ابعاد وسیع خسارات ناشی از بلایای طبیعی و غیرطبیعی سبب شده در سراسر جهان تحقیقات و پژوهش های کاربردی در زمینه های مدیریت بحران، امداد رسانی و جستجو و نجات و ... پژوهش هایی انجام شود. در ایران نیز گستردگی حوادث غیرمترقبه باعث شده در تمامی بخش ها جامعه رویکرد تهیه برنامه های مدرن و مبتنی بر اصول علمی و استانداردهای جهانی در صدر پژوهش علمی کشور قرار گیرد (موسوی، آقائی جلایری، ۱۳۸۷). از این رو، جمعیت هلال احمر به این مهم در کشور پرداخته است و هم چنین بر اساس بند های سه و هفت ماده ۳ اساسنامه جمعیت هلال احمر، یکی از وظایف جمعیت در سطح کشور "برنامه ریزی و اقدام در جهت آمادگی مقابله با حوادث و سوانح و آموزش عمومی در این زمینه و تربیت کادر امدادی و نیروی انسانی مورد نیاز" و " اداره امور جوانان جمعیت و توسعه مشارکت جوانان در تصمیم گیری ها و فعالیت های مربوط به آن ها و تربیت و آموزش جوانان مذکور به منظور

آماده ساختن آنان در انجام خدمات امدادی و عام المنفعه" است (اداره کل روابط عمومی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۲)؛ با توجه به این اهداف جمعیت اقدام به تاسیس موسسه آموزش عالی علمی کاربردی هلال احمر ایران نموده است (موسوی، آقائی جلایری، ۱۳۸۷).

این موسسه به طور رسمی از سال ۱۳۷۳ تحت نام مرکز آموزش و تحقیقات جمعیت هلال احمر تاسیس گردید و مرکز آموزش و تحقیقات تا سال ۱۳۷۸ با کسب مجوز از سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و نیز براساس مصوبات هیات محترم اجرایی جمعیت اقدام به پذیرش دانشجو و تربیت نیروی انسانی می نمود. اما این سال نقطه عطفی است بر این اساس که از این زمان به بعد موسسه در چارچوب منویات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به پذیرش و تربیت دانشجو اقدام کرده است. هم چنین در ادامه این روند برای رسمیت یافتن مرکز در میان مراکز و موسسات آموزش عالی کشور درخواست تاسیس موسسه آموزش عالی علمی- کاربردی تحت عنوان هلال احمر ایران را تقدیم شورای گسترش وزارت علوم نمود که در تابستان ۱۳۸۱ موفق به اخذ موافقت قطعی وزارت علوم برای تاسیس این موسسه گردید (تدین، شهاب الدین، هدایتی، ۱۳۸۱: ۱۲-۱۳).

این موسسه در جهت تربیت و کادر متخصص موفق شده است، فارغ التحصیلان مجربی را در پست های کلیدی و کارشناسی در جمعیت هلال احمر و خارج از این مرکز توزیع نماید. اما مطالعات و تحقیقاتی در خصوص تاثیر آموزش های عالی موسسه بر دانش و کارایی فارغ التحصیلان شاغل در جمعیت صورت نگرفته است. از این رو این مطالعه در صدد بررسی و پاسخگویی این سوال می باشد: آیا آموزش های عالی موسسه توانسته است موجب افزایش دانش فارغ التحصیلان شاغل در جمعیت گردد؟ آیا آموزش های عالی موسسه توانسته است کارایی فارغ التحصیلان شاغل در موسسه را افزایش دهد؟ بنابراین برای دست یافتن به پاسخ این سوالات فرضیات پیشرو عنوان شده است:

۱. بین میانگین فعالیت های تالیفی و پژوهشی فارغ التحصیلان و همکاران آنان تفاوت وجود دارد.
۲. بین مهمترین فنون و روش ها و مهارت های عملی مرتبط با رشته ی تحصیلی در طول دوره ی تحصیل فارغ التحصیل و همکار آن تفاوت وجود دارد.
۳. بین مهمترین دانستنی ها و مهارت های نظری مرتبط با رشته ی تحصیلی در طول دوره ی تحصیل فارغ التحصیل و همکار آن تفاوت وجود دارد.
۴. بین نگرش فارغ التحصیلان (شاغل در جمعیت) از موسسه و همکاران آنان نسبت به کارایی فارغ التحصیل شاغل در موسسه تفاوت وجود دارد.

در این بخش به بررسی و کاوش نوشته ها و مطالعات پیشین در زمینه تحقیق مورد مطالعه پرداخته می شود. هدف از این بررسی ارائه ای روشن و منطقی از آثار و تجربیات تحقیقی موجود در زمینه موضوع مورد بررسی در داخل و خارج از ایران است. به علاوه، شناسایی متغیرهای مهم و برجسته در موضوع پژوهش نیز است. از این رو به برخی از این مطالعات در این جا اشاره می شود:

در ایران مطالعات چندی بر دوره های آموزشی در مراکز دانشگاهی یا سازمان ها صورت گرفته که برخی از نتایج این مطالعات به شرح زیر است:

- بهمنی (۱۳۸۷). هدف تحقیق حاضر "تعیین میزان اثربخشی دوره های آموزشی سال ۱۳۸۷ سازمان تربیت بدنی بر اساس مدل کرک پاتریک" است. در این تحقیق از روش خوشه ای تصادفی استفاده شد. در کل تعداد نمونه های تحقیق ۷۴ نفر (۶۶ کارمند و ۸ مدیر) بوده است. ابزار گردآوری اطلاعات در سطح اول (واکنش)، سطح سوم (مهارت)، سطح چهارم (تحقق اهداف) پرسشنامه بسته پاسخ بر اساس مقیاس لیکرت است و جهت جمع آوری اطلاعات در سطح دوم

(یادگیری) از نمره‌های اخذ شده از اساتید برگزارکننده دوره‌های آموزشی، استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و رسم جدول و نمودار و در سطح آمار استنباطی از روش آماری t تک نمونه‌ای و خی دو استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که فراگیران واکنش مثبتی به دوره‌های آموزشی نشان دادند. دو دوره آموزشی مدیریت کار تیمی و سنجش و اندازه‌گیری در ورزش بر میزان دانش فراگیران اثر نداشتند، اما دوره جامعه‌شناسی ورزشی بر میزان یادگیری موثر واقع شد. از دیدگاه مدیران این دوره‌ها بر تغییر مهارت اثر نداشتند و هم از دیدگاه مدیران و هم کارکنان برگزاری این دوره‌ها باعث تحقق اهداف سازمان نشده است. با توجه به نتایج به دست آمده باید علت عدم اثربخشی در هر کدام از سطوح را جستجو کرد.

- منظمی تبار (۱۳۸۷)، پژوهشی با عنوان "مقایسه تأثیر آموزش‌های عمومی و تخصصی دوره‌های کاردانی و کارشناسی دانشگاه علوم انتظامی در ایجاد مهارت‌ها و تخصص‌های شغلی در افسران فارغ‌التحصیل" را مورد بررسی قرار داده است، روش تحقیق علی-مقایسه‌ای است و از دو پرسشنامه محقق ساخت در این پژوهش استفاده شده است. نمونه آماری این مطالعه ۵۰۰ نفر می‌باشد. نتایج پژوهش در سطح ۹۵ درصد اطمینان نشان می‌دهد که اگر چه مهارت افسران گروه آموزش تخصصی بهتر از افسران آموزش عمومی است، لکن میزان مهارت هر دو گروه افسران می‌تواند، ارتقا یابد. همچنین در مقایسه آماری امتیازهای افسران گروه آموزش عمومی در سطح ۹۵ درصدی اطمینان تأیید شد، که افسران گروه آموزشی تخصصی، وضعیت آموزشی خویش را در زمینه‌های فوق بهتر ارزیابی کرده‌اند.

- اورنگی، قلتاش، شهامت و یوسفیانی (۱۳۹۰) به بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شهر شیراز پرداختند. هدف پژوهش بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی برگزار شده ضمن خدمت در زمینه روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری بر عملکرد معلمان چهار ناحیه آموزش و پرورش شهر شیراز بود. روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع علی - مقایسه‌ای بود. داده‌های حاصل با استفاده از شاخص‌های میانگین و آزمون تی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های حاصل از این مطالعه نشان داد دوره‌های آموزش ضمن خدمت روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و سنجش و اندازه‌گیری، تأثیری بر عملکرد حرفه‌ای معلمان در تدریس کلاسی، کلاس داری، ارزشیابی کلاسی و وضعیت تحصیلی دانش آموزان ندارد.

- کرمی ملک‌شاه (۱۳۸۶)، هدف این تحقیق بررسی "اثربخشی دوره‌های آموزشی ICDL از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهرستان آمل در طی سال‌های ۸۱-۸۴" می‌باشد. روش تحقیق پیمایشی بوده و برای جمع‌آوری اطلاعات از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده است. پایایی پرسشنامه با اجرای آزمون آزمایشی بر روی ۱۵ نفر از گروه نمونه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آمد. تعداد نمونه این مطالعه ۲۰۷ نفر می‌باشد؛ و در سطح آمار استنباطی از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیات با استفاده از آزمون T تک نمونه‌ای به شرح زیر می‌باشد:

از دیدگاه دبیران گذراندن دوره‌های آموزشی (ICDL) بر افزایش آگاهی و مهارت آنان از مفاهیم پایه‌ای فناوری اطلاعات (IT)، استفاده از کامپیوتر و مدیریت فایل‌ها (WINDOWS)، استفاده از واژه پرداز (WORD) تأثیر دارد. از دیدگاه دبیران گذراندن دوره‌های آموزشی (ICDL) بر افزایش آگاهی و مهارت آنان در ارائه مطالب (POWERPOINT)، استفاده از اینترنت تأثیر ندارد.

در خارج از ایران نیز مطالعات چندی در مورد دوره‌های آموزشی در مراکز دانشگاهی یا سازمان‌ها صورت گرفته که برخی از نتایج این مطالعات به شرح زیر است:

- لیپین (۲۰۰۱) با بررسی "آموزش های ایمنی و بهداشت مبتنی بر رویکرد توانمندسازی کارکنان" بیان داشته است، مشارکت کنندگان در این پژوهش معتقدند، آموزش های ضمن خدمت موجب تغییراتی در حفظ ایمنی و بهداشت کارکنان و محیط کاری آنان شده است و همین عوامل منجر به افزایش توانمندی افراد در انجام وظایف شان می گردد. از نظر وی، دو عامل کلیدی در این موفقیت سهم داشته است؛ یکی حمایت مدیر از توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش های ایمنی و بهداشتی و دیگری استقبال کارکنان از این آموزش ها بوده است.

- شرت و رینهارت^۱ (۱۹۹۹) در مطالعات خود با عنوان "توانمندسازی معلمان" به این نتیجه دست یافته‌اند که بهبود اطلاعات ادبی معلمان موجب رشد حرفه‌ای، افزایش فرصت بیشتر برای تصمیم گیری و نهایتاً توانمندسازی آنان می‌شود.

- فوکس^۲ (۱۹۹۸) در تحقیقی تحت عنوان "توانمند سازی کارکنان با استفاده از مدل استاد-شاگردی" سوالات باز (پاسخ) را در اختیار کارکنان قرار داد. وی پس از بررسی پاسخ‌های کارکنان در نتیجه گیری خود بیان کرده است که همه مدیران اذعان داشته‌اند که استفاده از انواع مختلف آموزش‌های ضمن خدمت برای افزایش و توسعه مهارت‌های کارکنان ضروری است.

- ویو^۳ (۱۹۹۶) در تحقیق دیگری به وجود "رابطه بین توانمندسازی روان شناختی معلمان و تعهد شغلی" پی بردند و بیان کردند، بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان شناختی و رشد حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

- اسپریتزر^۴ (۱۹۹۵) با تحقیق بر "توانمندسازی کارکنان" بدین نتیجه دست یافت که اعتماد به نفس کارکنان، دسترسی به اطلاعات در مورد رسالت سازمان، عملکرد کاری کارکنان و رفتارهای خلاق و نوع آورانه با توانمندسازی روان شناختی ارتباط مثبت و معنادار دارد.

در مجموع، با توجه به مطالعه های انجام گرفته در داخل و خارج کشور می توان دریافت، محققین و پژوهشگران برای بررسی آموزش و چگونگی برگزاری آن، از الگوهای ارزیابی متعددی بهره گرفته اند. البته با مطالعه تحقیقات در داخل ایران مشاهده می گردد، بخش قابل توجهی از پژوهشگران از روش کرک پاترک در محیط های آموزشی، دانشگاهی و سازمان های رسمی و وزارت خانه ها بهره گرفته اند. هم چنین در برخی از این مطالعات هر چهار سطوح و در برخی دیگر دو یا سه سطح این الگو مورد بررسی قرار گرفته است. به علاوه در برخی از این مطالعات از گروه مطالعه و گروه مقایسه و در برخی از آن ها از یک بار سنجی استفاده شده است. درضمن، در کلیه مطالعات از پرسشنامه محقق ساخته بهره گرفته شده است. بر اساس آنچه که گفته شد چارچوب نظری پژوهش بدین شکل تدوین شده است؛ کرک پاتریک در کتاب خود تحت عنوان ارزیابی برنامه‌های آموزشی: چهار سطح مدل ارزشیابی اثربخشی آموزش خود را ارائه نمود. این مدل دارای چهار سطح می‌باشد که عبارتند از:

- سطح اول : عکس‌العمل (واکنش)

این سطح به اندازه گیری عکس‌العمل فراگیران نسبت به دوره آموزشی می‌پردازد. منظور از عکس‌العمل آن است که فراگیران به عنوان جزئی از برنامه آموزش ارزیابی می‌شوند. پرسش‌های فوق با شاخص‌هایی چون مفید بودن آموزش در خصوص نیازهای آن‌ها، میزان علاقه فراگیران، نحوه ارائه مطالب و غیره اندازه گیری می‌شود. هدف سطح اول جلب رضایت فراگیران است. ادراک فراگیران نسبت به برنامه آموزشی چه بوده است؟ آیا برنامه را پسندیده‌اند؟ آیا مواد آموزشی مربوط به کارشان بوده است؟ در این سطح اندازه گیری نوعاً روی احساس فراگیران در دوره‌ها درباره موضوع

1. Short & Rinehart

2. Fox

3. Wu

4. Spreitzer

دوره و مدرس آن، پیشنهاد های آن‌ها برای بهبود برنامه، درجه‌ای که آموزش برای انجام دادن بهتر وظایف شغلی به آن‌ها کمک کرده است، انجام می‌گیرد (نیکولاس، ۲۰۰۰).

- سطح دوم: یادگیری

در این سطح آنچه فراگیران آموخته‌اند، اندازه گیری می‌شود. میزان یادگیری، تعیین حدودی که فراگیر مهارت‌ها، اصول و الگوها را در نتیجه شرکت در دوره کسب نموده و اینکه این مشارکت سبب تغییر مهارت‌ها یا طرز فکر او شده است، سنجیده می‌شود. یادگیری یعنی آن نوع از اصول، حقایق و روش‌هایی که فراگیران فهمیده و بدان جذب شده‌اند. دانش با توانایی انجام کار به وسیله کارکنان، در طی دوره آموزش و بعد از پایان آن اندازه گیری می‌شود، اما به منظور آگاهی از اینکه این دانش یا مهارت، نتیجه آموزش است، سطوح مهارت‌ها یا دانش فراگیران باید اندازه گیری شود. (فتیحی و اجارگاه و دیبا و اجاری، ۱۳۸۴).

- سطح سوم: رفتار

این سطح به اندازه گیری تغییرهایی که پس از آموزش در رفتار فراگیران به وجود آمده می‌پردازد. منظور از رفتار تغییرهایی است که در رفتار شغلی افراد به وجود می‌آید. با توجه به آنکه آموزش فرایندی است برای تغییر دادن رفتار دیگران در جهت دلخواه، زمانی آموزش در یک فراگیر مؤثر است که عقاید، عادت‌ها، نگرش‌ها، علایق، نحوه تفکر و مهارت‌های حرفه‌ای را که قبل از شروع آموزش فاقد آن بوده است، به دست آورده و در نتیجه رفتار او تغییر کند. با این وصف، روشن است که هدف آموزش کارکنان همان رفتارهایی است که سعی می‌شود در فراگیران ایجاد گردد. کرک پاتریک معتقد است برای آنکه در سطح رفتار شغلی فراگیر تغییری حاصل شود، باید پنج مورد مد نظر قرار گیرد. این موارد که خارج از محتوای آموزش است عبارتند از: علاقه شدید به تغییر، دانش و اطلاع درباره اینکه چه باید انجام دهد و چگونه آن‌را انجام دهد، جو کاری مناسب، کمک مدیران برای به کار گیری آنچه در دوره آموخته است، پاداش برای تغییر رفتار.

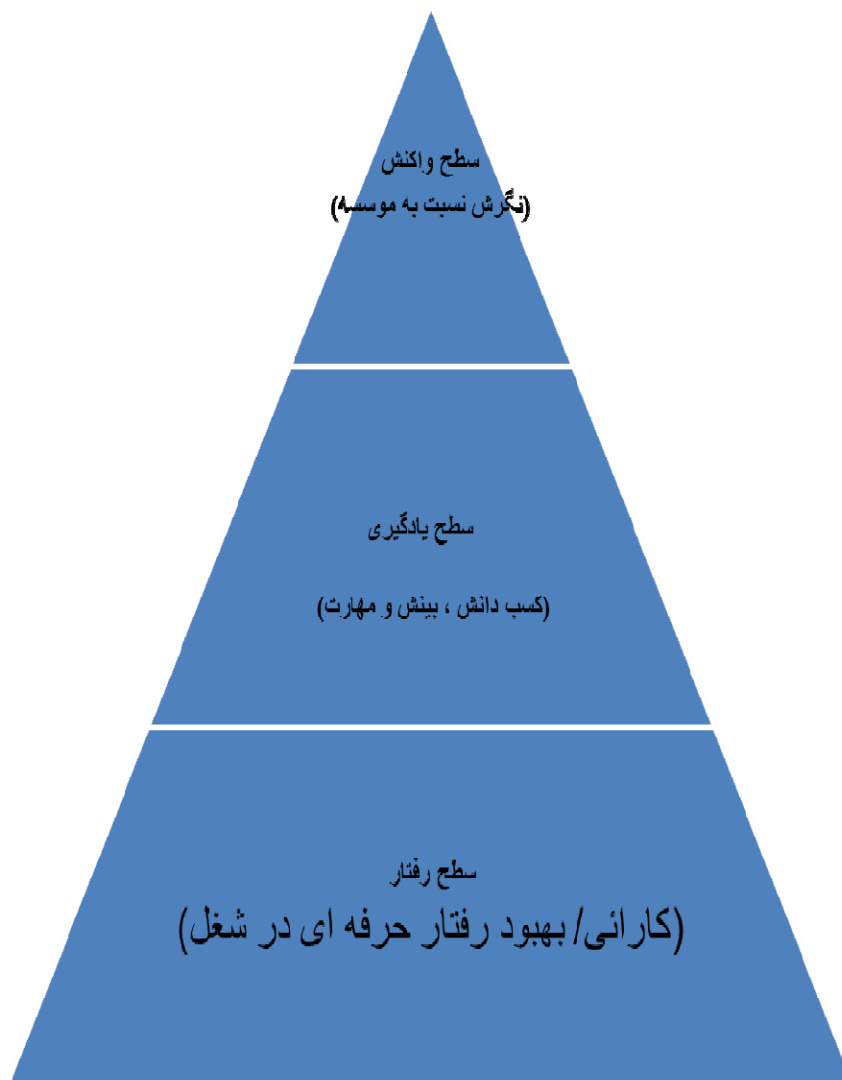
- سطح چهارم: نتایج

در این سطح نتایجی که در اثر آموزش به وجود آمده است اندازه گیری می‌شود. تأثیر موفقیت برنامه آموزشی و اثرهای ارزشمند آن بر سازمان دارای بیشترین اهمیت بوده است، اما اندازه گیری آن بسیار مشکل است. تغییرهای حاصل شده در سازمان از آن جهت حائز اهمیت است که توجیهات لازم را برای ادامه سرمایه گذاری سازمان‌ها در امر آموزش فراهم می‌نماید (اسکولار، ۱۹۹۵). در این سطح، نتایج عبارتست از نتایج شرکت در دوره که خارج از وجود فراگیر و در محیط کار او جستجو می‌شود. این مفهوم را می‌توان در قالب شاخص‌هایی مانند کاهش هزینه‌ها، افزایش کیفیت و کمیت تولید، تعالی اخلاقی، رفع کمبودهای کمی یا کیفی، کاهش حوادث کار و تغییر و جابه‌جایی کارمندان تعریف کرد. (نیکولاس^۱، ۲۰۰۰).

پس از بررسی الگوهای مختلف ارزشیابی، با توجه به هدف‌ها و فرضیه‌های تحقیق، الگوی کرک پاتریک انتخاب گردید و براساس این مدل پرسشنامه تحقیق حاضر تهیه گردید.

الگوی ارزیابی کرک پاتریک در حال حاضر الگویی استاندارد در جوامع آموزشی محسوب می‌شود. با بهره گیری از این الگو این مطالعه در صدد این مسئله است که آموزش‌های عالی موسسه چه تاثیری بردانش و کارائی فارغ التحصیلان شاغل داشته است. این سطوح از دیدگاه فارغ التحصیلان (شاغل) در جمعیت در سطوح یادگیری (دانش فارغ التحصیلان

شاغل)، و رفتار (کارائی فارغ التحصیلان شاغل)] در حوزه ستادی مورد بررسی قرار گرفته است. البته برای دستیابی به نتایج دقیق تر، گروه کنترل همکاران (غیر فارغ التحصیل از موسسه) نیز مورد مطالعه قرار گرفته است. در چارچوب ارائه شده زیر سطوح مورد بررسی و کانون توجه هر یک از سطوح مطرح شده در الگوی کرک پاتریک که در این مطالعه مد نظر قرار داده شده است، را ارائه نمودیم.



شکل شماره ۱: چارچوب نظری تحقیق

۲. روش

این مطالعه با توجه به هدف، کاربردی و با توجه به روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. هم‌چنین در مباحث نظری و تحقیقات و مطالعات تجربی پیشین از روش اسنادی و کتابخانه‌ای نیز بهره‌گرفته شده است. در این مطالعه با توجه به ماهیت موضوع تحقیق، جامعه پژوهش شامل دو گروه می‌گردد. گروه اول (گروه آزمایش) شامل فارغ‌التحصیلان (از موسسه) شاغل در جمعیت و گروه دوم شامل افراد شاغل (در جمعیت) غیرفارغ‌التحصیل از موسسه [گروه کنترل (همکاران)] که در استان‌های کل کشور و حوزه‌های ستادی مشغول به کار هستند. در این مطالعه با بهره‌گیری از روش تمام‌شماری کلیه فارغ‌التحصیلان (از موسسه) شاغل در جمعیت مورد بررسی قرار گرفته است. از آنجا که گروه کنترل در این مطالعه همکاران (غیرفارغ‌التحصیل از موسسه) در جمعیت است. از این رو، متناسب با حجم جمعیت فارغ‌التحصیلان شاغل، حجم جمعیت همکاران تعیین می‌گردد. در مجموع نتایج نشان داد، ۱۶۳ نفر فارغ‌التحصیل موسسه هلال ایران در حوزه‌های ستادی و جمعیت هلال احمر در استان‌ها مشغول به خدمت هستند. ۱۶۲ نفر همکار آنان در حوزه‌های ستادی و جمعیت هلال احمر در استان‌ها به عنوان حجم جمعیت جامعه مورد مطالعه انتخاب گردید. با توجه به موضوع و اهداف تحقیق، محقق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده می‌کند. در این تحقیق، سنجش میزان اعتبار ابزار اندازه‌گیری از طریق روش اعتبار محتوایی (۴ نفر کارشناس) و صوری انجام گرفته است. برای سنجش پایایی همسانی درونی میان گویه‌ها از روش آلفای کرونباخ (۳۰ نفر فارغ‌التحصیل) استفاده گردید که نتایج این ضریب برای فارغ‌التحصیلان معادل ۰/۷۹ و همکاران (۳۰ نفر همکاران) برابر ۰/۷۸ بوده است. در این مطالعه از آزمون‌های آماری نظیر χ^2 ، آزمون U مان ویتنی و آزمون مقایسه میانگین‌ها استفاده گردیده است. در ضمن با توجه به بسته نرم‌افزاری SPSS داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

۳. یافته‌ها

نتایج نشان داده است، از مجموع فارغ‌التحصیلان شاغل در جمعیت هلال احمر، ۶۵٫۶ درصد مرد و مابقی (۳۰٫۷ درصد) زن بوده‌اند؛ در بین همکاران فارغ‌التحصیل، ۶۲٫۳ درصد مرد و مابقی (۳۶٫۴ درصد) زن بوده‌اند. میانگین سنی فارغ‌التحصیلان شاغل مورد مطالعه معادل ۳۸ سال با حداقل ۲۶ سال و حداکثر ۵۶ سال بوده؛ و در میان همکاران برابر ۳۶ سال با حداقل ۲۳ سال و حداکثر ۵۴ سال بوده است. هم‌چنین نتایج نشان داده است، از مجموع فارغ‌التحصیلان شاغل در جمعیت هلال احمر، ۲۵٫۸ درصد دارای فوق‌دیپلم، ۶۷٫۵ درصد دارای مدرک لیسانس، ۳٫۱ درصد دارای مدرک فوق لیسانس بوده‌اند؛ و در میان همکاران، ۱۶٫۷ درصد دارای فوق‌دیپلم، ۶۷٫۹ درصد دارای مدرک لیسانس، ۱۱٫۱ درصد دارای مدرک فوق لیسانس بوده‌اند. هم‌چنین نتایج نشان داده است، از مجموع فارغ‌التحصیلان شاغل، ۵۱٫۹ درصد از آنان اظهار کرده‌اند که در رشته تحصیلی خود (رشته‌های موسسه هلال ایران) ادامه تحصیل داده‌اند؛ در حالی که از مجموع همکاران، ۵۲٫۳ درصد از آنان اظهار کرده‌اند که در رشته تحصیلی خود ادامه تحصیل داده‌اند. از مجموع فارغ‌التحصیلان شاغل در جمعیت هلال احمر، ۷۹٫۸ درصد از آنان قبل از تحصیل در جمعیت هلال احمر مشغول به خدمت بوده‌اند، ۸ درصد از آنان هم‌زمان با تحصیل در جمعیت مشغول به خدمت شده‌اند. در حالی که از مجموع همکاران، ۲۹٫۶ درصد از آنان قبل از تحصیل در مراکز دانشگاهی مشغول به خدمت بوده‌اند و ۲۵٫۹ درصد از آنان هم‌زمان با تحصیل در جمعیت مشغول به خدمت شده‌اند. نتایج نشان داده است، از مجموع فارغ‌التحصیلان شاغل در جمعیت هلال احمر، تنها ۹٫۲ درصد از آنان اظهار کرده‌اند، با معرفی یا مساعدت موسسه هلال ایران موفق به اشتغال در جمعیت هلال احمر شده‌اند؛ در حالی که این میزان در بین همکاران برابر ۵٫۶ درصد بوده است.

فرضیه پژوهشی: "بین میانگین فعالیت های تالیفی و پژوهشی فارغ التحصیلان و همکاران آنان تفاوت وجود دارد." به منظور بررسی این فرضیه از آزمون مقایسه میانگین ها (t-test) بهره گرفته شده که نتایج به شرح زیر است:

جدول شماره ۱- نتایج محاسبه آزمون مقایسه میانگین ها (t-test) بین میانگین فعالیت های تالیفی و پژوهشی فارغ التحصیلان و همکاران آنان

متغیرها	t محاسبه شده	df	سطح معنی داری	t جدول	نتایج
فعالیت های تالیفی و پژوهشی فارغ التحصیلان و همکاران آنان	۱,۰۹۷	۳۲۳	۰,۲۷۳	۱,۹۶	عدم وجود تفاوت معنی دار

نتایج محاسبه آزمون مقایسه میانگین ها (t-test) بین میانگین فعالیت های تالیفی و پژوهشی در گروه های مورد مطالعه جدول نشان داده شده است، از آنجا که t محاسبه شده ($t=1,097$) با سطح معنی داری $0,273$ از t جدول ($t=1/96$) کوچکتر است. بنابراین، فرضیه H_0 تأیید و فرضیه H_1 رد گردید. به سخن دیگر می توان گفت، تفاوت معنی داری از لحاظ آماری بین میانگین فعالیت های تالیفی و پژوهشی فارغ التحصیلان و همکاران آنان مشاهده نشده است. به طوری که میانگین فعالیت های تالیفی و پژوهشی فارغ التحصیلان ($1,687$) یکسان با میانگین فعالیت های تالیفی و پژوهشی همکاران آنان ($2,389$) بوده است.

فرضیه پژوهشی: "بین مهمترین فنون و روش ها و مهارت های عملی مرتبط با رشته ی تحصیلی در طول دوره ی تحصیل فارغ التحصیل و همکار آن تفاوت وجود دارد." به منظور بررسی این فرضیه از آزمون مجذور خی (X^2) بهره گرفته شده که نتایج به شرح زیر است:

جدول شماره ۲- نتایج ضریب مجذور خی بین مهمترین فنون و روش ها و مهارت های عملی مرتبط با رشته ی تحصیلی در طول دوره ی تحصیل فارغ التحصیل و همکار آن

متغیرها	ضریب مجذور خی محاسبه شده (X^2)	ضریب مجذور خی جدول (X^2)	درجه آزادی df	سطح معنی داری Sig	نتیجه Result
مهمترین فنون و روش ها و مهارت های عملی مرتبط با رشته ی تحصیلی در طول دوره تحصیل فارغ التحصیل و همکار	۰,۰۰۱	۳,۸۴	۱	۰,۹۸۹	عدم وجود تفاوت معنی دار

نتایج محاسبه آزمون مجذورخی بین مهمترین فنون و روش‌ها و مهارت‌های عملی مرتبط با رشته‌ی تحصیلی در طول دوره‌ی تحصیل فارغ‌التحصیل و همکار آن در جدول نشان داده شده است. از آنجا که ضریب مجذورخی محاسبه شده $(0,001)$ با $df=1$ و سطح معنی داری $0,989$ از مجذورخی جدول $(3,84)$ کوچکتر است. بنابراین، فرضیه H_0 تأیید و فرضیه H_1 رد گردید. به سخن دیگر می‌توان گفت، تفاوت معنی داری از لحاظ آماری بین مهمترین فنون و روش‌ها و مهارت‌های عملی مرتبط با رشته‌ی تحصیلی در طول دوره‌ی تحصیل فارغ‌التحصیل و همکار آن وجود ندارد.

فرضیه پژوهشی: "بین مهمترین دانستنی‌ها و مهارت‌های نظری مرتبط با رشته‌ی تحصیلی در طول دوره‌ی تحصیل فارغ‌التحصیل و همکار آن تفاوت وجود دارد."

به منظور بررسی این فرضیه از آزمون مجذورخی (χ^2) بهره گرفته شده که نتایج به شرح زیر است:

جدول شماره ۳- نتایج ضریب مجذورخی بین مهمترین دانستنی‌ها و مهارت‌های نظری مرتبط با رشته‌ی تحصیلی در طول دوره‌ی تحصیل فارغ‌التحصیل و همکار آن

نتیجه Result	سطح معنی داری Sig	درجه آزادی df	ضریب مجذور خی جدول (χ^2)	ضریب مجذورخی محاسبه شده (χ^2)	متغیرها
عدم وجود تفاوت معنی دار	0,991	1	3,84	0,001	مهمترین دانستنی‌ها و مهارت‌های نظری مرتبط با رشته‌ی تحصیلی در طول دوره‌ی تحصیل فارغ التحصیل و همکار

نتایج محاسبه آزمون مجذورخی بین مهمترین دانستنی‌ها و مهارت‌های نظری مرتبط با رشته‌ی تحصیلی در طول دوره‌ی تحصیل فارغ‌التحصیل و همکار آن در جدول نشان داده شده است. از آنجا که ضریب مجذورخی محاسبه شده $(0,001)$ با $df=1$ و سطح معنی داری $0,991$ از مجذورخی جدول $(3,84)$ کوچکتر است. بنابراین، فرضیه H_0 تأیید و فرضیه H_1 رد گردید. به سخن دیگر می‌توان گفت، تفاوت معنی داری از لحاظ آماری بین مهمترین دانستنی‌ها و مهارت‌های نظری مرتبط با رشته‌ی تحصیلی در طول دوره‌ی تحصیل فارغ‌التحصیل و همکار آن وجود ندارد.

فرضیه پژوهشی: "بین نگرش فارغ‌التحصیلان(شاغل در جمعیت) از موسسه و همکاران آنان نسبت به کارائی فارغ‌التحصیل شاغل در موسسه تفاوت وجود دارد."

H_0 : "بین نگرش فارغ‌التحصیلان(شاغل در جمعیت) از موسسه و همکاران آنان نسبت به کارائی فارغ‌التحصیل شاغل در موسسه تفاوت وجود ندارد."

H_1 : "بین نگرش فارغ‌التحصیلان(شاغل در جمعیت) از موسسه و همکاران آنان نسبت به کارائی فارغ‌التحصیل شاغل در موسسه تفاوت وجود دارد."

به منظور بررسی این فرضیه از آزمون U مان ویتنی بهره گرفته شده که نتایج به شرح زیر است:

جدول شماره ۴- نتایج محاسبه آزمون U مان ویتنی بین نگرش فارغ التحصیلان (شاغل در جمعیت) از موسسه و همکاران آنان نسبت به کارائی فارغ التحصیل شاغل در موسسه

نتیجه Result	سطح معنی داری Sig	Z	میزان u مان ویتنی	Sum of Ranks	Mean Rank	متغیرها
وجود تفاوت معنی دار	.۰۰۰۰	-۷,۱۴۴	۷۱۶۰,۵	۳۲۶۱۱,۵	۲۰۰,۰۷	فارغ التحصیلان
				۲۰۳۶۳,۵	۱۲۵,۷۰	همکاران

نتایج محاسبه آزمون U مان ویتنی بین نگرش فارغ التحصیلان (شاغل در جمعیت) از موسسه و همکاران آنان نسبت به کارائی فارغ التحصیل شاغل در موسسه در جدول نشان داده شده است، از آنجا که میزان u مان ویتنی محاسبه شده (۷۱۶۰,۵) با سطح معنی داری ۰,۰۰۰ است. بنابراین، فرضیه H0 رد و فرضیه H1 نائید گردید. به سخن دیگر می توان گفت، تفاوت معنی داری از لحاظ آماری بین نگرش فارغ التحصیلان از موسسه و همکاران آنان نسبت به کارائی فارغ التحصیل شاغل در موسسه با P.value=1% وجود دارد.

۴. یافته ها

در این مطالعه جهت بررسی اهداف و فرضیه های تحقیق الگوی کرک پاتریک (Scholar, ۱۹۹۵) انتخاب گردید. الگوی ارزیابی کرک پاتریک در حال حاضر الگویی استاندارد در جوامع آموزشی محسوب می شود. با بهره گیری از این الگو این مطالعه در صدد این مسئله است که آموزش های عالی موسسه چه تاثیری بردانش، نگرش و کارائی فارغ التحصیلان شاغل داشته است. از این رو، دو سطح (سطح دانش و رفتار (کارائی) این الگو در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است. این سطوح از دیدگاه فارغ التحصیلان (شاغل در جمعیت) از موسسه [یادگیری (دانش فارغ التحصیلان شاغل) و رفتار (کارائی فارغ التحصیلان شاغل)] مورد بررسی قرار گرفته است. البته جهت بررسی و دستیابی به نتایج دقیق تر در خصوص کارائی فارغ التحصیلان شاغل از جمعیت از همکاران آنان نیز در مورد کارائی فارغ التحصیلان پرسشگری (گروه کنترل) به عمل آمد.

- سطح یادگیری (دانش)

در این سطح آنچه فارغ التحصیل (شاغل در جمعیت) از موسسه آموخته است، اندازه گیری شده است. فعالیت های پژوهشی و تالیفی از زمان فارغ التحصیلی تاکنون، میزان یادگیری، تعیین حدودی که فارغ التحصیل مهارت ها، اصول و الگوها را در نتیجه شرکت در طول تحصیل کسب نموده و اینکه این مشارکت سبب تغییر مهارت ها یا طرز فکر او شده، سنجیده شده است. نتایج نشان داده است، از مجموع فارغ التحصیلان مورد مطالعه ۶۸,۷ درصد بدون فعالیت های پژوهشی و تالیفی، ۲۱,۵ درصد در سطح خیلی کم، ۴,۳ درصد در سطح نسبتاً کم، ۱,۸ درصد در سطح متوسط، ۳,۱ درصد در سطح نسبتاً زیاد و ۰,۶ درصد در سطح خیلی زیاد بوده است. برای دستیابی به نتایج دقیق تر، فعالیت های پژوهشی و تالیفی همکاران آنان که از دیگر مراکز آموزشی فارغ التحصیل شده اند، نیز مورد سنجش و اندازه گیری قرار داده که نتایج نشان داده است، تفاوت معناداری از لحاظ آماری بین فارغ التحصیل شاغل (در جمعیت) از موسسه با همکاران آنان

که از مراکز دیگر فارغ التحصیل شده‌اند، مشاهده نشده است. به طوری که میانگین فعالیت‌های تالیفی و پژوهشی فارغ التحصیلان برابر ۱,۶۸۷ و همکاران آنان معادل ۲,۳۸۹ بوده است.

هم‌چنین یادگیری یعنی آن نوع از اصول، حقایق و روش‌هایی که فارغ التحصیل در طی دوره آموزش فهمیده و بدان جذب شده‌اند، اندازه‌گیری شده که نتایج نشان داده است، بیش از ۹۳ درصد از فارغ التحصیلان در طول دوره تحصیل خود، مهمترین فنون و روش‌ها و مهارت‌های عملی مرتبط با رشته تحصیلی خود را گذرانده‌اند و به علاوه ۵۷,۳ درصد از آنان اظهار کرده‌اند، این فنون و مهارت‌های عملی تا سطوح نسبتاً زیاد و خیلی زیاد متناسب با رشته تحصیلی آنان بوده است؛ و میزان یادگیری فنون و روش‌ها و مهارت‌های عملی مرتبط با رشته تحصیلی در طول تحصیل آنان در سطوح نسبتاً زیاد و خیلی زیاد برابر ۵۵,۶ درصد بوده است. البته جهت بررسی دقیق‌تر، این مسئله در بین همکاران آنان نیز مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار گرفته است و نتایج نشان داده است تفاوت معناداری بین فارغ التحصیل (شاغل در جمعیت) از موسسه و همکاران آنان مشاهده نشده است.

هم‌چنین نتایج نشان داده است، بیش از ۹۶ درصد از فارغ التحصیلان در طول دوره تحصیل خود، مهمترین دانستنی‌ها و مهارت‌های نظری مرتبط با رشته تحصیلی خود را گذرانده‌اند، و ۶۳,۱ درصد از آنان میزان تناسب آن با رشته تحصیلی خود را در سطوح نسبتاً زیاد و خیلی زیاد بیان کرده‌اند. به علاوه، میزان یادگیری این نوع از دانستنی‌ها و مهارت‌های نظری از دیدگاه آنان در سطوح نسبتاً زیاد و خیلی زیاد برابر ۶۲,۱ درصد بوده است. البته با مقایسه با همکاران نتایج نشان داد، تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشده است.

- در سطح رفتار و نتایج (کارایی)

در این سطح نتایجی که در اثر آموزش به وجود آمده، اندازه‌گیری شده است. تأثیر موفقیت برنامه آموزشی و اثرهای ارزشمند آن بر سازمان دارای بیشترین اهمیت بوده است، اما اندازه‌گیری آن بسیار مشکل است. تغییرهای حاصل شده در سازمان از آن جهت حائز اهمیت است که توجیهات لازم را برای ادامه سرمایه‌گذاری سازمان‌ها در امر آموزش فراهم می‌نماید.

در این مطالعه کارایی فارغ التحصیل از دیدگاه خود او و از دیدگاه همکاران آنان مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار گرفته که نتایج نشان داده است، از مجموع فارغ التحصیلان مورد مطالعه ۲,۵ درصد به سطح خیلی کم، ۲,۵ درصد به سطح متوسط، ۹۵,۱ درصد به سطوح نسبتاً زیاد و خیلی زیاد اشاره کرده‌اند. در حالی که در بین همکاران این میزان به ترتیب برابر ۴,۳ درصد (خیلی کم)، ۳,۷ درصد (نسبتاً کم)، ۲۰,۴ درصد (متوسط) و ۷۱,۶ درصد (سطوح نسبتاً زیاد و خیلی زیاد) بوده است. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، فارغ التحصیل از موسسه کارایی خود را در سازمان بیشتر نسبت به سایرین می‌بیند. به علاوه نتایج در این سطح، نشان داده است، نگرش فارغ التحصیل شاغل در جمعیت هلال احمر نسبت به کارایی خود بالاتر از سطح متوسط بوده است. به طوری که نتایج نشان داده است، میانگین نگرش آنان نسبت به کارایی خود (۳۷,۲) بیش از میانگین فرضی (۲۷) بوده است. هم‌چنین با مقایسه نگرش فارغ التحصیل شاغل در جمعیت و همکاران آنان نتایج نشان داده است تفاوت معناداری بین نگرش این دو گروه نسبت به کارایی فارغ التحصیل وجود دارد. با توجه به نتایج می‌توان گفت دیدگاه همکاران نسبت به خود فارغ التحصیل منفی‌تر بوده است.

کرک پاتریک بین سودمندی داخلی و خارجی آموزش تمایز قائل می‌شود. هنگامی که اندازه‌گیری یادگیری با پیامدهای برنامه آموزشی ادغام می‌شود، آن‌ها به مثابه شاخص‌های داخلی قلمداد می‌شوند. اندازه‌گیری‌های رفتار و نتایج دلالت بر تأثیر آموزش در محیط شغل دارد و آن‌ها به مثابه شاخص‌های خارجی یا بیرونی‌اند (Scholar, ۱۹۹۵). با توجه به آمار و ارقام فوق‌الذکر، نتایج در سطح یادگیری (دانش) جامعه مورد بررسی نشان داده است، برنامه‌های آموزشی چندان موفق

نبوده است و هم چنین این مسئله بر سطح رفتار و نتایج نیز تاثیر داشته است. بر اساس اظهارات و بیانات فارغ التحصیل، شاخص های داخلی (سطح یادگیری) در سطح مطلوب نبوده است و آنان مشکلاتی را مطرح کرده اند. نظیر مشکل خوابگاه و استراحتگاه، شاغل بودن و عدم همکاری محیط کاری و مدیران آنان با دانشجو، نامناسب بودن برنامه ریزی آموزشی، عدم تناسب سرفصل های درسی با واقعیت های موجود در سوانح، تداخل ماموریت های کاری با برنامه های آموزشی، تعطیلی موسسه در روزهای پنج شنبه و وجود مشکل برای انتخاب واحد به ویژه برای دانشجویان شهرستانی بوده است.

منابع

- اداره کل روابط عمومی جمعیت هلال احمر (۱۳۸۲). اساسنامه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران. تهران: اداره کل روابط عمومی جمعیت هلال احمر.
- ازکیا، مصطفی (۱۳۸۰). جامعه شناسی توسعه. تهران: موسسه نشر کلمه.
- اورنگی، عبدالمجید؛ قلتاش، عباس؛ شهامت، نادر، و یوسلیانی، غلامعلی (۱۳۹۰). بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شهر شیراز، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۵.
- بهمنی، فاطمه (۱۳۸۷). ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی سال ۱۳۸۷ در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران بر اساس مدل کرک پاترک. تهران: مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی. نخستین همایش ملی دستاوردهای جدید علمی در توسعه ورزش و تربیت بدنی.
- تدین، محمد هادی؛ شهاب الدین، مهرداد؛ هدایتی، مهرنوش (۱۳۸۱). آشنایی با موسسه آموزش عالی علمی-کاربردی هلال احمر. تهران: موسسه آموزش عالی علمی-کاربردی هلال احمر.
- فتحی واجارگاه، کورش؛ دیبا واجاری، طلعت (۱۳۸۴). ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی، تهران: آبیژ.
- عبیات، محمد (۱۳۸۵). دوره های آموزش اقدام پژوهی از دیدگاه دبیران دبیرستان ها. دانشگاه شهر اهواز.
- کرمی ملکشاه، مرتضی (۱۳۸۶). ارزشیابی اثربخشی برنامه های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد.
- منظمی تبار، جواد (۱۳۸۷). تاثیر آموزش های دانشگاه علوم انتظامی بر مهارت آموزش افسران فارغ التحصیل. نشریه علوم اجتماعی دانش انتظامی، شماره ۳۸، ص ۳۳-۵۳.
- موسوی، سید مجتبی؛ آقائی جلایری، ایرج (۱۳۸۷). دستاوردهای پژوهشی موسسه آموزش عالی علمی کاربردی هلال احمر ایران ۱۳۷۵-۱۳۸۶. تهران: موسسه آموزش عالی علمی-کاربردی هلال احمر ایران.
- موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی (۱۳۸۰). بررسی وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان موسسات آموزش عالی در وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی و غیردولتی (گزارش پژوهشی).
- Fox, J. (1998). Employee Empowerment: An Apprenticeship Model, Barney School of Business University Hartford.
- Lippin T. M. (2001). Empowerment Base Health and Safety Training & Development, Alexandria: 5(7) P. 54
- Nicholas, F. (2000). Evaluating training – there is no cookbook approach. Available at <http://home.att.net/Nickolos/evaluate.htm>
- Short, P.M. and Rinehart, J.S. (1992). School participant. Empowerment sealed: Assessment of level within the school environment. Educational and Psychological measurement. P 959
- Scholar, R. S. (1995). Managing Human Resources, Min, its. Paul: West Publishing.
- Singer, M. G. (1990). Human Resource Management, R. W. S kent, Boston.
- Rae, L. (2002). Assessing the value of your training: the evaluation process form, Gower Publishing, NY.
- <http://www.Karafariny.com>
- <http://wikipedia.fa>. Retrieved June 2011.