

ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی کارکنان و مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران

روجا مفیدیان^۱، مینا احمدیان^۲

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی ساری

^۲ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی ساری

نویسنده مسئول:

روجا مفیدیان

چکیده

آموزش یکی از وظایف اصلی و حیاتی سازمان ها به شمار می رود، زیرا داشتن کارکنان ورزیده یکی از مهمترین عوامل در میزان کارایی و کار آمدی و در نتیجه اثربخشی سازمان می باشد. پژوهش حاضر ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی کارکنان و مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بوده است. روش تحقیق غیرآزمایشی از نوع زمینه یابی و تحقیق کیفی، جامعه آماری کلیه کارکنان و مدیران اداره ورزش و جوانان استان مازندران بوده است که تعداد آن ها ۴۲۰ نفر می باشد و ۲۰۰ نفر به صورت تصادف انتخاب و پرسش نامه بین آن ها توزیع گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته ۶۰ سوالی با طیف ۵ گزینه ای لیکرت صورت گرفته است. برای تحلیل داده ها نیز از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

واژگان کلیدی: آموزش، اثربخشی، ارزشیابی، اداره ورزش و جوانان.

مقدمه

انسان‌ها به عنوان موجودات هدفمند از دیر باز دریافته‌اند که بهترین استراتژی برای دستیابی به اهداف، رسیدن به خواسته‌ها و ارضای نیازهایشان، سازماندهی خودشان است. سازماندهی انسان‌ها نسبت به خود مستلزم همکاری و هماهنگی مشترکی در میان آنهاست، که برای دستیابی به اهداف مشترک صورت می‌پذیرد. این واژه در فرهنگ ایرانی و اسلامی بسیار آشنا و دیر پا است. یکی از دستورات قرآن مجید این است که ((تعاونوا علی البر والتقوی و لا تعاونوا علی الثم و العدوان)) یعنی در کارهای نیک با هم همکاری و همیاری داشته باشید و هرگز در کارهای ناصواب و گناهان و آنچه کینه و دشمنی به همراه دارد همکاری نکنید [۱]. سازمان‌ها سالانه مبالغ هنگفتی را برای آموزش مهارت‌های خاص صرف می‌کنند بدون اینکه اثربخشی آنها به طور مطلوب اندازه‌گیری شود یا سیستم بازخورد مناسبی در سازمان وجود داشته باشد. متأسفانه در بسیاری از موارد سیستم اثربخش اصلاً وجود ندارد یا بسیار پراکنده و بی‌نظم است. از سوی دیگر هر گونه بی‌توجهی و سهل‌انگاری در ارزشیابی دوره‌های آموزشی موجب خواهد شد که آن دوره‌ها به صورت اقدامی تفنی برای کارکنان و یا تلاش برای استفاده از مزایای آن در آید. بطور کلی ارزیابی آموزشی جزء جدایی‌ناپذیر فرآیند آموزش بوده و قرار دادن آن به عنوان بخشی از فرایند آموزش، نشان دهنده مهارت در طراحی یک برنامه آموزشی به شمار می‌رود [۲].

آموزش یکی از وظایف اصلی و حیاتی سازمان‌ها به شمار می‌رود زیرا داشتن کارکنان ورزیده یکی از مهمترین عوامل در میزان کارایی و کار آمدی و در نتیجه اثربخشی سازمان می‌باشد [۳].

مایرز اهمیت امر آموزش را چنین بیان می‌کند، آموزش خوب عدم رضایت شغلی و دوباره کاری را به مقدار زیاد کاهش داده و کارکنان را یاری می‌دهد که با تمام ظرفیت خودکار کنند. آنها معتقدند هدف‌های مهم تحقق نمی‌یابد مگر اینکه تمام سلسله مراتب سازمان که از مدیر اجرایی آغاز می‌شود تا رده پایین، به اهمیت مسأله آموزش آگاه باشند. از طرف دیگر کارکنان نیز آموزش را جهت پیشرفت و تکامل خود بپذیرند و به عبارت دیگر آموزش هنگامی مفید خواهد بود که کارکنان بخواهند یاد بگیرند [۴].

تیلور بنیان‌گذار مکتب مدیریت علمی در شمار اصول مدیریت می‌گوید کارکنان را باید براساس روش‌های علمی انتخاب کرد و به همین اساس آموزش داد تا به انجام وظایفی که بر آنها محول شده آماده شوند نه آنکه خود مسئول انتخاب شغل و پرورش استعدادشان باشند [۵]. درک فرنج و هیشر ساور آموزش را بهبود و گسترش منظم توانایی یک فرد در انجام کار یا وظیفه خاص می‌دانند همچنین سینگر در تعریف آموزش می‌گوید آموزش تسهیل‌کننده فراگیری دانش‌های جدید، مهارت‌ها و توانایی‌هایی می‌باشد که مستلزم بهبود در اجرای شغل است [۶].

کارل و همکاران (۲۰۰۰) ارزشیابی را فرایند مداوم ارزیابی و مدیریت رفتار و برون‌دادهای انسانی در محل کار تعریف کرده‌اند. و به عقیده فوت و هوک (۱۹۹۹) ارزشیابی کارکنان عبارت است از: فرآیند رسمی برای سنجش و ارائه بازخورد به کارکنان در مورد خصوصیات و نحوه انجام فعالیت‌هایشان و همچنین شناخت استعدادهای بالقوه آنان به منظور شکوفایی آنها در آینده. امروزه آموزش‌هایی که از سوی وزارت تعاون، اتحادیه‌های تعاونی و یا مؤسسات آموزشی برای مدیران و اعضای شاغل تعاونی‌ها گذاشته می‌شود. نقش بسیار مهمی در پویایی و ارتقاء سطح بهره‌وری تعاونی‌ها دارد. تعاونی‌هایی که از دوره‌های آموزشی مورد نیاز خود بهره می‌برند تعاونی‌هایی هستند که روحیه مشارکت‌پذیری و همیاری در آنها تقویت گردیده و همواره اهداف تعاونی را مقدم بر اهداف شخصی قلمداد می‌کنند. کلیه اعضای تعاونی خود را جهت شرکت در مجامع عمومی مسئول دانسته بدین جهت تصمیم‌گیری در اینگونه مجامع نقش مستقیم در موفقیت تعاونی‌های مزبور دارد و بالعکس تعاونی‌هایی که نسبت به امر آموزش بی‌توجهی و یا کم‌توجهی نشان می‌دهند، تعاونی‌هایی هستند که به دلیل ضعف آگاهی مدیران نسبت به قانون و مقررات تعاون و شرح وظایف قانونی خود همواره در کارشان نقائصی رخ می‌دهد که منجر به دور شدن از اهداف شرکت تعاونی شده و این امر اثرات منفی بر روحیه مشارکت‌پذیری اعضای در تصمیم‌گیری‌ها و در کوتاه مدت سبب رکود فعالیت و خارج شدن این دسته از تعاونی‌ها از گردونه رقابت خواهد شد [۷، ۸].

اسنل و بولندر (۲۰۰۷) و نو و همکاران (۲۰۰۸) نیز اهداف ارزشیابی کارکنان را به ۲ دسته اهداف توسعه‌ای و اهداف اداری- اجرایی تقسیم کرده‌اند شکل زیر بیانگر موارد بکارگیری نتایج ارزشیابی عملکرد به تفکیک اهداف توسعه‌ای و اداری- اجرایی می‌باشد.

جدول ۱ اهداف ارزشیابی عملکرد (اسنل و بولندر، ۲۰۰۷)

اهداف اداری- اجرایی	اهداف توسعه‌ای
- مستند کردن تصمیمات مربوط به کارکنان	- فراهم آوردن بازخورد عملکرد
- تعیین ارتقاء کاندیدها	- شناسایی نقاط قوت و ضعف فردی
- تعیین تکالیف و وظایف	- تشخیص عملکرد افراد
- شناسایی عملکرد ضعیف	- کمک به شناسایی اهداف
- تصمیم در مورد اخراج یا نگهداری	- ارزیابی میزان دستیابی به اهداف
- اعتبارسنجی ملاک‌های انتخاب	- شناسایی نیازهای آموزشی فردی
- ارزیابی برنامه‌های آموزشی	- شناسایی نیازهای آموزشی سازمانی
- تصمیم‌گیری در مورد پاداش و جبران خدمات	- تقویت ساختار قدرت
- برآوردن مقررات قانونی	- بهبود ارتباطات
- برنامه‌ریزی پرسنلی	- فراهم آوردن زمینه‌ای برای کمک مدیران به کارکنان

بیشتر مدل‌های ارزشیابی مشهور در سال‌های گذشته بر اساس الگوهای ارزشیابی آموزش چهار سطح بنا شده‌اند، که اولین بار توسط کرک پاتریک ارائه شده بود این الگو به عنوان الگوی جامع، ساده و عملی برای بسیاری از موقعیت‌های آموزشی توصیف شده و بوسیله بسیاری از متخصصان به عنوان معیاری در این حوزه شناخته می‌شود [۹].

جدول ۲ چهار سطح مدل کرک پاتریک

سطح	معیار	کانون توجه
۱	واکنش	رضایت فراگیران
۲	یادگیری	کسب دانش، مهارت و نگرش
۳	رفتار	بهبود رفتار شغلی
۴	نتایج	نتایج کسب شده برای سازمان توسط فراگیران

سطح نخست: واکنش

منظور از واکنش میزان، عکس‌العملی است که فراگیران به تمامی عوامل مؤثر در اجرای یک دوره آموزش، از خود نشان می‌دهند. واکنش، چگونگی احساس شرکت‌کنندگان را در مورد برنامه آموزش، اندازه‌گیری می‌کند. این پیمایش‌ها به دنبال دریافت نظرات شرکت‌کنندگان، نسبت به آموزش، برنامه درسی، تکالیف درسی، مواد و تجهیزات آموزشی، کلاس یا وسایل و محتوای دوره‌های آموزشی و... است [۱۰].

سطح دوم: یادگیری

راه دیگر ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی سنجش میزان یادگیری شرکت‌کننده‌ها از طریق آزمون پایان دوره می‌باشد. این نوع ارزشیابی از آن جهت اهمیت دارد که تسلط کارآموزان بر دانش و مهارت‌های آرایه شده در دوره را نشان می‌دهد و در عین حال بازخوردهای

لازم را به مدرسان و طراحان در خصوص اینکه کدام هدف‌ها تحقق یافته‌اند و کدام هدف‌ها عقیم مانده‌اند و باید در دوره‌های آموزشی بعدی مجدداً دنبال شوند فراهم می‌سازد. از این رو این نوع ارزشیابی بسیار مهم‌تر از ارزشیابی عکس‌العمل‌ها یا واکنش‌های کارآموزان نسبت به کیفیت دوره‌های آموزشی است [۱۱].

سطح سوم: رفتار

سومین سطح ارزشیابی آموزشی عبارت است از تعیین این امر که آیا مطالعات و مهارت‌های آموخته شده در طی دوره‌های آموزشی در محیط سازمان به کار بسته شده‌اند و تغییر محسوس و معنی‌داری در رفتار افراد شرکت‌کننده در دوره‌ها به وجود آمده است؟ منظور از رفتار، چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت‌کنندگان در اثر شرکت در دوره‌های آموزشی حاصل می‌شود و آن را می‌توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت. این سطح نسبت به سطوح پیشین بسیار چالش برانگیزتر است [۱۲].

سطح چهارم: نتایج

در این مرحله نتایج محسوس و قابل سنجش ناشی از اجرای برنامه‌های آموزش مورد توجه قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر پرسش اساسی در این سطح این است که سازمان چه نفعی از برگزاری دوره آموزشی اجرا شده برده است؟ منظور از نتایج میزان تحقق هدف‌هایی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. اندازه‌گیری این سطح بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج، از قبیل کاهش هزینه‌ها، دوباره‌کاری‌ها، افزایش کیفیت تولیدات، سود و فروش بررسی می‌شود [۱۳].

فلن و همکاران (۲۰۰۳) پژوهشی درباره تأثیر آموزش سرپرستی در شرکت بین‌المللی هارستر انجام دادند در این پژوهش که عمدتاً بر روی سنجش اثربخشی آموزش‌های مدیران متمرکز بود به مدیران آموزشی داده شده تا به روش (ملاحظه کاراتر) رفتار کنند. در این مطالعه، آموزش مدیران بر پایه معیارهای درونی نتیجه‌ای پایدار نشان نداد اما در معیارهای بیرونی مثل غیبت، حوادث، شکایات، چرخش شغلی و ... نتایج مثبت داشته است. در سال ۲۰۰۴ پس از سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی در شرکت موتورلا مشخص شد که هر یک دلار سرمایه‌گذاری در آموزش کارکنان، ۳۳ دلار بازده به همراه داشته است. بررسی دیگر در سال ۲۰۰۶ گویای آن است که بسیاری از سازمان‌های آمریکایی. افزایش مناسب بودجه‌های آموزشی خود را با میانگین ۷ درصد رشد نسبت به سال گذشته گزارش کرده و بیان کرده‌اند که حدود ۱۲۷۳ دلار صرف آموزش هر کارآموز در سال می‌کنند. آنها مبلغی بالغ بر ۵۵/۸ میلیارد دلار در این سال صرف آموزش و بهسازی نیروهای انسانی خود کرده‌اند [۱۴]. در یک تحقیق که در سال ۲۰۰۰ در آمریکا انجام گرفت مشخص شد که ۸۴٪ شرکت‌ها ستاده‌های سطح واکنش را برای ارزشیابی اثربخشی آموزش‌های شرکت مورد استفاده قرار داده‌اند و ۳۹٪ ستاده‌های شناختی (یادگیری) ۱۵٪ ستاده‌های رفتاری و فقط ۷٪ شرکت‌ها ستاده‌های سطح نتایج را جهت ارزشیابی آموزشی مورد بهره‌وری قرار داده‌اند [۱۵]. اندرسون (۲۰۰۰) در تحقیق خود به بررسی رابطه ارزشیابی آموزشی با موفقیت آموزشی و اثربخشی سازمانی پرداخت. او به این نتیجه دست یافت که ارزشیابی آموزشی رابطه مثبت و معنا داری با موفقیت آموزشی و اثربخشی سازمانی دارد. اندرسون (۲۰۰۰) بارت و همکارانش (۲۰۰۵) در مقاله‌ای تحت عنوان اثربخشی عملکرد مشاوران ترویجی به این نتیجه دست یافتند که دانش، مهارت، علائق و اعتماد به نفس شرکت‌کنندگان در برنامه آموزشی، بعد از اتمام دوره افزایش معنی‌داری یافته بود. استرونکهورست و آکر (۲۰۰۶) در پژوهش خود با عنوان تأثیر آموزش ضمن خدمت بر بهبود تدریس علوم در سوازیلند نتیجه می‌گیرد که آموزش تأثیر معنی‌داری بر تغییر فرایندهای کلاسی معلمان داشته است. چن و لئون (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان ارزیابی دانشجویان از اثربخشی آموزشی در دانشکده‌های آمریکای شمالی به این نتیجه رسیدند که ارزیابی اثربخشی آموزشی تأثیر بسزایی در پیشرفت تحصیلی دانشجویان دارد و در مورد ترفیع و افزایش حقوق اساتید و همچنین تصمیم‌گیری در برنامه‌ریزی‌های درسی برای دانشجویان و انتخاب استاد برای دانشگاه تأثیرگذار است. نتایج تحقیقات فیگ (۲۰۰۴) در آموزش کارکنان سازمان آموزش و پرورش و چگونگی برگزاری این دوره‌ها انجام یافت که نشانگر این بود که این دوره‌ها در افزایش قابلیت‌ها و مهارت‌ها و دانش و تخصص افراد مؤثر است البته در صورتی که منطقی و صحیح انجام شود کلیتون و هیوز (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان ارزیابی رشد در دانشگاه‌های انجمن به این نتیجه رسیدند که آزمون‌های تعیین سطح نتوانسته موجب شود که دانشجویان از نظر دانش و مهارت پیشرفت کنند و امکان عدم موفقیت این کار احتمالاً از خود فرآیند ارزیابی می‌اشد هوگابام (۲۰۰۴) در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که استفاده از شیوه‌های گروهی و فعالیت‌های دسته جمعی و همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزش، اثربخشی و کارآمدی آموزش شخصی را بالا می‌برد.

مقنی‌زاده (۱۳۸۱) تحقیقی با استفاده از مدل کرک پاتریک انجام داد. در این پژوهش اثربخشی دوره‌ها بر اساس یک بار نظرسنجی از فراگیران تعیین شد تغییرات هر یک از ابعاد چهار گانه اثربخشی (واکنش، یادگیری، رفتار، نتایج) دوره‌ها از ۰ تا ۲۵ می‌باشد میانگین مشاهده شده در این ابعاد به ترتیب (۱۴/۴۳)، (۷۹/۸۷)، (۱۱/۱۴)، (۱۲/۲۳) بوده است همچنین حاجی (۱۳۸۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که دوره‌های تئوری و عملی فوریت‌های پزشکی جهاد دانشگاهی از لحاظ کارآمدی و اثربخشی مربی، محیط آموزشی، محتوای دوره آموزشی و ارزشیابی از دید فراگیران از اثربخشی بالایی برخوردار است. تأثیر مؤلفه‌های کارآمدی و اثربخشی مربی در ارزشیابی اثربخشی کل دوره یادگیرندگان بیشترین میزان و محیط آموزشی کمترین میزان را داراست.

ساعده پناه، (۱۳۸۶) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان بانک مسکن شهر تهران انجام داده است که نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن است که فراگیران شرکت کننده در دوره‌های آموزشی در مجموع، میزان یادگیری و میزان تغییرات رفتاری را در سطح «خوب» ارزیابی نموده، نامناسب بودن مکان آموزشی از لحاظ بعد مسافت، نامناسب بودن زمان برگزاری کلاس‌ها، صلاحیت و توانایی پایین علمی اساتید از مهم‌ترین مشکلات مطرح شده توسط فراگیران شرکت کننده در دوره‌های آموزشی بود. محمدی، (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد از دیدگاه شرکت‌کنندگان در دوره به این نتیجه رسید که دوره‌های آموزشی برگزار شده از دیدگاه مدیران شرکت کننده در دوره‌ها در زمینه ارتقاء دانش شغلی، ارتقاء مهارت‌های (فنی، انسانی، ادراکی) بهبود عملکرد، در کارکردهای مدیریتی برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و در زمینه آماده‌سازی مدیران برای پذیرش مسئولیت اثربخش بوده است.

عسکری (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان، بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی طرح رشد و ارتقاء مدیران در جهت ایجاد و افزایش توانایی‌های فردی و سازمانی در مدیران وزارت نیرو، نتایج حاصل مبین این مطلب است که دوره‌های آموزشی طرح رشد و ارتقاء مدیران در به هنگام نمودن دانش مدیریتی و بالا بردن سطح دانش مدیران، همچنین در ایجاد وحدت رویه در برگزاری دوره‌های آموزشی مدیران تأثیر داشته اما در افزایش سطح مهارت مدیریتی مدیران بی‌تأثیر بوده است.

لذا این تحقیق بر اساس نتایج حاصله، رویکردی را برای بهبود اثربخشی آموزش کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران ارائه خواهد داد.

روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نوع زمینه یابی و تحقیق کیفی می باشد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان و مدیران اداره ورزش و جوانان استان مازندران که در این پژوهش تعداد آن ها ۴۲۰ نفر می باشد است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان و مدیران اداره ورزش و جوانان استان مازندران که در این پژوهش تعداد آن ها ۴۲۰ نفر می باشد است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته ۶۰ سوالی با طیف ۵ گزینه ای لیکرت صورت گرفته است.

آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی: آموزش های برگزار شده در سال ۹۷ اثربخش بوده است.

جدول ۳ آزمون تی تک متغیره

آماره t	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
۱۲/۸	۰/۰۵	۰۰۰/۰

با توجه به اینکه در جدول آزمون تی مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود و این نتیجه حاصل می گردد که آموزش های برگزار شده در سال ۹۷ اثربخش بوده است.

فرضیه های فرعی پژوهش:

برای بررسی فرضیه های پژوهش در ابتدا با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون وجود همبستگی بین دو متغیر بررسی می شود.

فرضیه فرعی ۱: مهارت های ادراکی بر سطح رفتار تاثیر دارد.

جدول ۴ فرضیه ۱

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
مهارت های ادراکی و سطح رفتار	۰/۳۳۴	۰/۰۵	۰/۰۰۱

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه مستقیم دارد و در واقع بین مهارت های اداری و سطح رفتار رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر در مرحله دوم از رگرسیون تک متغیره استفاده می شود.

جدول ۵ تحلیل رگرسیون فرضیه ۱

مقدار f	Sig (سطح معنی داری)	Beta	R ²
۲۴/۸۳	۰/۰۰۰	۰/۳۳۴	۰/۱۱۱

فرضیه تحقیق با توجه به مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد و مهارت های اداری بر سطح رفتار موثر است. همچنین ۰/۱۱ از واریانس متغیر مستقل (مهارت های اداری) توسط متغیر وابسته (سطح رفتار) تبیین می گردد.

فرضیه فرعی ۲: تصمیم گیری بر سطح رفتار تاثیر دارد.

جدول ۶ فرضیه ۲

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
تصمیم گیری و سطح رفتار	۰/۴۷۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه مستقیم دارد و در واقع بین تصمیم گیری و سطح رفتار رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر در مرحله دوم از رگرسیون تک متغیره استفاده می کنیم.

جدول ۷ تحلیل رگرسیون فرضیه ۱

مقدار f	Sig (سطح معنی داری)	Beta	R ²
۳۴/۱۰۷	۰/۰۰۰	۰/۴۷۱	۰/۲۲۱

فرضیه تحقیق با توجه به مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد و تصمیم گیری بر سطح رفتار موثر است. همچنین ۰/۲۲۱ از واریانس متغیر مستقل (تصمیم گیری) توسط متغیر وابسته (سطح رفتار) تبیین می گردد.

فرضیه فرعی ۳: مهارت های ارتباطی بر سطح رفتار تاثیر دارد.

جدول ۸ فرضیه ۳

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
مهارت های ارتباطی و سطح رفتار	۰/۴۱۳	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه مستقیم دارد و در واقع بین مهارت های ارتباطی و سطح رفتار رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر در مرحله دوم از رگرسیون تک متغیره استفاده می کنیم.

جدول ۹ تحلیل رگرسیون فرضیه ۳

مقدار f	Sig (سطح معنی داری)	Beta	R ²
۹۲/۲۱	۰/۰۰۰	۰/۴۱۳	۰/۱۷۰

فرضیه تحقیق با توجه به مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد و مهارت های ارتباطی بر سطح رفتار موثر است. همچنین ۰/۱۷۰ از واریانس متغیر مستقل (مهارت های ارتباطی) توسط متغیر وابسته (سطح رفتار) تبیین می گردد. فرضیه فرعی ۴: کار تیمی بر سطح رفتار تاثیر دارد.

جدول ۱۰ فرضیه ۴

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
کار تیمی و سطح رفتار	۰/۵۲۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه مستقیم دارد و در واقع بین کار تیمی و سطح رفتار رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر در مرحله دوم از رگرسیون تک متغیره استفاده می کنیم.

جدول ۱۱ تحلیل رگرسیون فرضیه ۴

مقدار f	Sig (سطح معنی داری)	Beta	R ²
۳۴/۱۲۱	۰/۰۰۰	۰/۵۲۱	۰/۲۷۱

فرضیه تحقیق با توجه به مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد و کار تیمی بر سطح رفتار موثر است. همچنین ۰/۱۷۰ از واریانس متغیر مستقل (کار تیمی) توسط متغیر وابسته (سطح رفتار) تبیین می گردد. فرضیه فرعی ۵: مدیریت اداره افراد بر سطح رفتار تاثیر دارد.

جدول ۱۲ فرضیه ۵

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
مدیریت اداره افراد و سطح رفتار	۰/۴۸۳	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه مستقیم دارد و در واقع بین مدیریت اداره افراد و سطح رفتار رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر در مرحله دوم از رگرسیون تک متغیره استفاده می کنیم.

جدول شماره ۳۲: تحلیل رگرسیون فرضیه ۴

جدول ۱۳ تحلیل رگرسیون فرضیه ۴

مقدار f	Sig (سطح معنی داری)	Beta	R ²
۴۰/۱۱۷	۰/۰۰۰	۰/۴۸۳	۰/۲۳۳

فرضیه تحقیق با توجه به مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد و مدیریت اداره افراد بر سطح رفتار موثر است. همچنین ۰/۲۳۳ از واریانس متغیر مستقل (مدیریت اداره افراد) توسط متغیر وابسته (سطح رفتار) تبیین می گردد. فرضیه فرعی ۶: مدیریت عملکرد بر سطح رفتار تاثیر دارد.

جدول ۱۴ فرضیه ۶

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
مدیریت عملکرد و سطح رفتار	۰/۶۲۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه مستقیم دارد و در واقع بین مدیریت عملکرد و سطح رفتار رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر در مرحله دوم از رگرسیون تک متغیره استفاده می کنیم.

جدول ۱۵ تحلیل رگرسیون فرضیه ۶

مقدار f	Sig (سطح معنی داری)	Beta	R ²
۵۱/۱۶۷	۰/۰۰۰	۰/۶۲۷	۰/۳۹۳

فرضیه تحقیق با توجه به مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد و مدیریت عملکرد بر سطح رفتار موثر است. همچنین ۰/۳۹۳ از واریانس متغیر مستقل (مدیریت عملکرد) توسط متغیر وابسته (سطح رفتار) تبیین می گردد. فرضیه فرعی ۷: درک ادراکی بر سطح رفتار تاثیر دارد.

جدول ۱۶ فرضیه ۷

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
درک ادراکی و سطح رفتار	۰/۴۷۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه مستقیم دارد و در واقع بین درک ادراکی و سطح رفتار رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر در مرحله دوم از رگرسیون تک متغیره استفاده می کنیم.

جدول ۱۷ تحلیل رگرسیون فرضیه ۷

مقدار f	Sig (سطح معنی داری)	Beta	R ²
۴۶/۹۷	۰/۰۰۰	۰/۴۷۷	۰/۲۲۷

فرضیه تحقیق با توجه به مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد و درک ادراکی بر سطح رفتار موثر است. همچنین ۰/۲۲۷ از واریانس متغیر مستقل (درک ادراکی) توسط متغیر وابسته (سطح رفتار) تبیین می گردد. فرضیه فرعی ۸: رهبری بر سطح رفتار تاثیر دارد.

جدول ۱۸ فرضیه ۸

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
رهبری و سطح رفتار	۰/۵۰۳	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه مستقیم دارد و در واقع بین رهبری و سطح رفتار رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر در مرحله دوم از رگرسیون تک متغیره استفاده می کنیم.

جدول ۱۹ تحلیل رگرسیون فرضیه ۸

مقدار f	Sig (سطح معنی داری)	Beta	R ²
۱۰۷/۶۱۱	۰/۰۰۰	۰/۵۰۳	۰/۲۵۳

فرضیه تحقیق با توجه به مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد و رهبری بر سطح رفتار موثر است. همچنین ۰/۲۵۳ از واریانس متغیر مستقل (رهبری) توسط متغیر وابسته (سطح رفتار) تبیین می گردد. ارزیابی سطح ۴: نتیجه

فرضیه فرعی ۱: شاخص رشد بر سطح نتیجه تاثیر دارد.

جدول ۲۰ فرضیه فرعی ۱

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
رشد و سطح نتیجه	۰/۶۳۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه مستقیم دارد و در واقع بین رشد و سطح نتیجه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر در مرحله دوم از رگرسیون تک متغیره استفاده می کنیم.

جدول ۲۱ تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی ۱

مقدار f	Sig (سطح معنی داری)	Beta	R ²
۱۰۷/۶۱۱	۰/۰۰۰	۰/۵۰۳	۰/۲۵۳

فرضیه تحقیق با توجه به مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد و رشد بر سطح نتیجه موثر است. همچنین ۰/۲۵۳ از واریانس متغیر مستقل (رشد) توسط متغیر وابسته (سطح نتیجه) تبیین می گردد.

فرضیه فرعی ۲: بازگشت سرمایه بر سطح نتیجه تاثیر دارد.

جدول ۲۲ فرضیه فرعی ۲

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
بازگشت سرمایه و سطح نتیجه	۰/۶۸۳	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه مستقیم دارد و در واقع بین بازگشت سرمایه و سطح نتیجه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر در مرحله دوم از رگرسیون تک متغیره استفاده می کنیم.

جدول ۲۳ تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی ۲

مقدار f	Sig (سطح معنی داری)	Beta	R ²
37/173	۰/۰۰۰	۰/۶۸۳	۰/۴۶۶

فرضیه تحقیق با توجه به مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد و بازگشت سرمایه بر سطح نتیجه موثر است. همچنین ۰/۴۶۶ از واریانس متغیر مستقل (بازگشت سرمایه) توسط متغیر وابسته (سطح نتیجه) تبیین می گردد.

جدول ۲۴ فرضیه فرعی ۳

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی داری)
کاهش اتلاف منابع و سطح نتیجه	۰/۳۵۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار Sig (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود که با توجه به مثبت بودن ضریب پیرسون این نتیجه حاصل شد که بین دو متغیر رابطه مستقیم دارد و در واقع بین کاهش اتلاف منابع و سطح نتیجه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر در مرحله دوم از رگرسیون تک متغیره استفاده می کنیم.

جدول ۲۵ تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی ۳

مقدار f	Sig (سطح معنی داری)	Beta	R ²
344/72	۰/۰۰۰	۰/۳۵۱	۰/۱۲۳

فرضیه تحقیق با توجه به مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد و کاهش اتلاف منابع بر سطح نتیجه موثر است. همچنین ۰/۴۶۶ از واریانس متغیر مستقل (کاهش اتلاف منابع) توسط متغیر وابسته (سطح نتیجه) تبیین می گردد.

نتیجه گیری

بیشتر الگوهای ارزشیابی مشهور در سال های گذشته بر اساس الگوی ارزشیابی آموزشی چهار سطحی بنا شده اند که اولین بار توسط کرک پاتریک ارائه شده بود این الگو بعنوان الگوی جامع، ساده و عملی برای بسیاری از موقعیت های آموزشی توصیف شده و به وسیله ی بسیاری از متخصصان بعنوان معیاری در این حوزه شناخته می شود. کرک پاتریک ارزشیابی را بعنوان تعیین اثربخشی در یک برپایه آموزش تعریف کرده است و فرآیند ارزشیابی را در چهار سطح یا گام تعریف نموده است. لذا در این پژوهش محقق با توجه به موضوع پژوهش ارزشیابی اثربخشی دور های آموزش کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران در سال ۱۳۹۷ با کمک مدل کرک پاتریک به بررسی دوره آموزش کارکنان می پردازد با توجه به اینکه مدل کرک پاتریک شامل چهار سطح یا گام می باشد محقق در این پژوهش اثربخشی دوره آموزش کارکنان را در چهار سطح مورد مطالعه قرار داده است. نتایج حاصل از پژوهش در غالب چهار سطح کرک پاتریک به شکل زیر می باشد

۱- واکنش: منظور از واکنش میزان عکس العملی است که فراگیران به کلیه ی عوامل موثر در اجرای یک دوره ی آموزش از خود نشان می دهند. در این پژوهش سطح واکنش شامل شاخص های نو بودن، رضایت، علاقه، رضایت از زمان برگزاری، انگیزه ایجاد کردن، نحوه برگزاری دوره و نحوه ی ارائه ی مطالب می باشد پژوهشگر پس از جمع آوری داده های کمی حاصل از پرسش نامه و داده های کیفی حاصل از مصاحبه شروع به تحلیل داده ها کرد که نتایج حاصل از تحلیل داده های کمی و کیفی به این صورت است که میانگین سطح واکنش کل دوره های آموزشی در سطح بالایی بوده است، با این حال می توان گفت این دوره ها به طور معناداری در حد مطلوب و اثربخش بوده است.

۲- یادگیری: یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری، مهارت ها، تکنیک ها و حقایقی که طی دوره آموزشی به شرکت کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن گردیده است و می توان از طریق آموزش های قبل، ضمن و بعد از شرکت در دوره آموزشی به میزان آن پی برد. پژوهشگر پس از جمع آوری داده های کمی حاصل از پرسش نامه و داده های کیفی حاصل از مصاحبه شروع به تحلیل داده ها کرد که نتایج حاصل از تحلیل داده های کمی و کیفی به این صورت می باشد که میزان یادگیری دوره های آموزشی برگزار شده در سال ۱۳۹۷ در طیف خوب قرار گرفته است

۳- رفتار: منظور از رفتار چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان در اثر شرکت در دوره های آموزشی حاصل شده است در پژوهش حاضر سطح رفتار شامل شاخص های مهارت های ارتباطی، تصمیم گیری، کار تیمی، مدیریت و اداره ی افراد و مدیریت عملکرد، درک ادراکی و رهبری می باشد پژوهشگر بعد از بدست آوردن داده های کمی حاصل از پرسشنامه و داده های کیفی حاصل از مصاحبه شروع به تحلیل داده ها کرد که نتایج حاصل از تحلیل داده های کمی و کیفی بیانگر این است که تمامی شاخص های مربوط به سطح رفتار در حد خوب بوده است پس این دوره ها به طور معناداری در حد مطلوب و اثربخش ارزیابی می گردد.

۴- نتایج: منظور از نتایج میزان تحقق اهدافی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. پژوهشگر بعد از بدست آوردن داده های کمی حاصل از پرسشنامه و داده های کیفی حاصل از مصاحبه شروع به تحلیل داده ها کرد که نتایج حاصل از تحلیل داده های کمی و کیفی بیانگر این است تمامی شاخص های سطح چهارم در حد خوب می باشد این بدین معنی است که نتایج شاخص های سطح نتایج در حد بالایی قرار دارد..

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از تلاش های دکتر روزبه مفیدیان، مشاور بنیاد نخبگان استان مازندران برای حمایت های معنوی و پشتیبانی های فکری ایشان صمیمانه تشکر می کنند.

مراجع

۱. Nezam Shahidi M (1998) A survey of relationship between structure & innovation in rural & urban organizations. *Knowledge of Management Journal* 43:32
۲. Aali S (2002) Customer satisfaction. *Tadbeer Magazine* (130):67-71
۳. Saadat E (1996) Human resources. (management, Tehran. Samt Publishing, 15th edition (in Persian
۴. Martin JW, Sloman SA (2013) Refining the dual-system theory of choice. *Journal of Consumer Psychology* 23 (4):552-555
۵. Seyed-Javadin SR, Raei R, Irvani MJ, Safari M (2014) An explanatory analysis to identify and prioritize the challenges of Islamic Banking implementation: the case of IR Iran. *International Letters of Social and Humanistic Sciences* 24:45-55
۶. Hsu C, Backhouse J (2020) Information systems security education: Redressing the balance of theory and practice. *Journal of Information Systems Education* 13 (3):8
۷. Shang L, Wang R The Enlightenment of Deleuze's Generative Thought to Art Education Management in Colleges and Universities. In, 2020. Atlantis Press, pp 507-510
۸. Bagheri M, Baum T, Ebrahimi A, Abbasi A (2020) Talent Management in the Tourism and Hospitality Industry: Evidence from Iran. *Anatolia*:1-11
۹. Arabameri A, Saha S, Roy J, Chen W, Blaschke T, Tien Bui D (2020) Landslide Susceptibility Evaluation and Management Using Different Machine Learning Methods in The Gallicash River Watershed, Iran. *Remote Sensing* 12 (3):475
۱۰. Wall T, Mburayi L, Johnson N (2020) Principles of Responsible Management Education. In. Springer
۱۱. Galanou E, Priporas CV (2009) A model for evaluating the effectiveness of middle managers' training courses: evidence from a major banking organization in Greece. *International Journal of training and development* 13 (4):221-246
۱۲. Farjad S (2012) The Evaluation Effectiveness of training courses in University by Kirkpatrick Model (case study: Islamshahr university). *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46:2837-2841
۱۳. Birdi KS (2005) No idea? Evaluating the effectiveness of creativity training. *Journal of European Industrial Training* ۱۰۲-۱۱۱:(۲) Training 29
۱۴. Babazadeh T, Nadrian H, Banayejeddi M, Rezapour B (2017) Determinants of skin cancer preventive behaviors among rural farmers in Iran: an application of protection motivation theory. *Journal of Cancer Education* 32 (3):604-612
۱۵. Rezaei M (2019) Factors affecting the quality of accounting education at the undergraduate level in Iran: Grounded theory. *Journal of Education for Business* 94 (8):538-548