





دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه روانشناسی

پایان نامه‌ی دکتری رشته‌ی روانشناسی عمومی

بررسی رابطه میان برخی ویژگی‌های فردی، آموزشی، و سازمانی با پیامدهای آموزشی در شرکت گاز استان اصفهان و ارائه‌ی الگوی پیشنهادی ارزشیابی و اثر بخشی آموزشی

استاد راهنما:

دکتر حمید رضا عربی

استادان مشاور:

دکتر ابوالقاسم نوری

دکتر احمد رضا نصر اصفهانی

پژوهشگر:

فروغ بختیاری اسفندقه

بهمن ماه ۱۳۸۹

کلیه حقوق مادی مرتبط بر نتایج مطالعات، ابتکارات و
نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه روانشناسی

پایان نامه‌ی دکتری رشته‌ی روانشناسی عمومی خانم فروغ بختیاری اسفندقه

تحت عنوان

**بررسی رابطه میان برخی ویژگی‌های فردی، آموزشی، و سازمانی با پیامدهای
آموزشی در شرکت گاز استان اصفهان و ارائه‌ی الگوی پیشنهادی ارزشیابی و اثر
بخشی آموزشی**

در تاریخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۱ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

۱-استاد راهنمای پایان نامه دکتر حمید رضا عریضی با مرتبه علمی استاد یار امضاء

۲-استادان مشاور پایان نامه

دکتر ابوالقاسم نوری

با مرتبه علمی دانشیار امضاء

دکتر احمد رضا نصر اصفهانی

با مرتبه علمی دانشیار امضاء

۳-استادان داور داخل گروه

دکتر حمید طاهر نشاط دوست

با مرتبه علمی استاد امضاء

دکتر حسین سماواتیان

با مرتبه علمی استادیار امضاء

۴-استادان داور خارج از گروه

دکتر حسن بنی اسدی

با مرتبه علمی استاد یار امضاء

دکتر بهروز درّی

با مرتبه علمی استاد امضاء

امضای مدیر گروه

قد و :

ان و پیا از اناؤ روار ناب آ می د مرید رضا و ال تنف

اجام ان وش از می اجا بخ و د ل ردای و پاس اری را

دارم.

از اساید مرم شاور ناب آ می د مرا و اقام وری و ناب آ می د مراد

رضا مرنر و ردای مل و آورم.

چکیده

پژوهش حاضر بدنبال تحقق دو هدف شامل بررسی رابطه‌ی میان ویژگی‌های فردی (ویژگی‌های شخصیتی، خوداثر بخشی پس آموزشی، انگیزش برای یادگیری و سن)، ویژگی‌های آموزشی (اصول یادگیری) و ویژگی‌های سازمانی (جو انتقال آموزش و فرهنگ یادگیری مستمر) با پیامدهای آموزشی (واکنش به آموزش، خود اثر بخشی پس آموزشی، دانش اخباری و انتقال به عملکرد)؛ و آزمون میزان برآزش الگوی پیشنهادی ارزشیابی و اثر بخشی آموزشی با داده‌های بدست آمده در این پژوهش بود. بدلیل تمرکز همزمان این پژوهش بر عوامل سه گانه‌ی مؤثر بر اثر بخشی آموزشی و بدلیل کمبود جدی پژوهش‌های انجام شده در زمینه‌ی ارزشیابی و اثربخشی آموزشی در داخل کشور، انجام این پژوهش دارای اهمیت است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت گاز استان اصفهان بود که از ابتدای مهرماه ۱۳۸۸ تا پایان خرداد ماه ۱۳۸۹ در دوره‌های آموزشی این شرکت حضور داشتند. تعداد ۲۰۴ نفر از اعضای جامعه آماری به شیوه‌ی نمونه گیری خوشه ای تصادفی انتخاب شدند که ۹۵/۲۴ آنان مرد و ۴/۷۶ درصد آنان زن بودند. میانگین سن آنان ۳۹/۰۵ و از نظر سطح تحصیلات ۱/۵۰ درصد آنان زیر دیپلم، ۲۱/۶۰ دیپلم، ۳۴/۸۰ درصد کاردانی، ۳۶/۳۰ درصد کارشناسی و ۵/۹۰ درصد کارشناسی ارشد بودند. ابزارهای جمع آوری اطلاعات عبارت بودند از: ۱- پرسشنامه‌ی شخصیتی پنج عاملی نئو (NEO-FFI) ۲- مقیاس خود اثر بخشی پیش آموزشی ۳- مقیاس خود اثر بخشی پس آموزشی ۴- مقیاس انگیزش برای یادگیری ۵- مقیاس واکنش به آموزش ۶- مقیاس جو انتقال آموزش ۷- مقیاس فرهنگ یادگیری مستمر ۸- فرم محقق ساخته‌ی مشاهده‌ی اصول یادگیری ۹- فرم مشاهده‌ی انتقال به عملکرد ۱۰- آزمون‌های معلّم ساخته‌ی دانش اخباری و ۱۱- پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ی ویژگی‌های یادگیری. طرح پژوهش از نوع رابطه ای بود و داده‌ها طی پنج مرحله‌ی زمانی: قبل از آموزش، حین آموزش، بلافاصله پس از آموزش، یک ماه پس از آموزش و سه ماه پس از آموزش جمع آوری شدند. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، الگو یابی معادلات ساختاری (SEM) بر اساس نرم افزار آماری Amos ویراست ۱۸ انجام شد. نتایج مربوط به روابط میان متغیرهای پژوهش آشکار ساخت که بین انگیزش برای یادگیری با واکنش به آموزش و خود اثر بخشی پس آموزشی رابطه وجود دارد. هم چنین بین اصول یادگیری با دانش اخباری و انتقال به عملکرد نیز رابطه وجود دارد. از طرف دیگر بین جو انتقال آموزش و فرهنگ یادگیری مستمر نیز با انتقال به عملکرد رابطه وجود دارد. گرچه تحلیل‌های الگو یابی معادلات ساختاری برآزش الگو را با داده‌ها مورد حمایت قرار دادند، لیکن مقادیر برخی از شاخص‌های برآزش حاکی از آن بود که الگو نیاز به اصلاح دارد. از این رو با حذف مسیرهای غیر معنی دار و اضافه نمودن چند مسیر جدید، برآزش بسیار خوب الگوی نهایی با داده‌ها حاصل گردید. استفاده از آزمون مجذور خی نیز روند بهبود الگوی نهایی را مورد تأیید قرار داد. به دست اندر کاران امر آموزش در سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که به سنجش ویژگی‌های فردی آموزش گیران و ویژگی‌های سازمان ذیربط اهتمام ورزند. به پژوهشگران بعدی توصیه می‌شود به انجام تحقیق در حوزه‌ی ارزشیابی و اثر بخشی آموزشی مبادرت نمایند.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های آموزشی، ویژگی‌های سازمانی، پیامدهای آموزشی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱	زمینه پژوهش	۱
۱-۱-۱	ویژگی‌های فردی	۳
۱-۱-۲	ویژگی‌های آموزشی	۴
۱-۱-۳	ویژگی‌های سازمانی	۴
۲-۱	بیان مسأله	۴
۳-۱	اهمیت و ارزش پژوهش	۶
۴-۱	اهداف پژوهش	۸
۵-۱	فرضیه‌های پژوهش	۸
۶-۱	تعاریف نظری	۹
۱-۶-۱	آموزش	۱۰
۲-۶-۱	اثر بخشی آموزشی	۱۰
۳-۶-۱	ارزشیابی آموزشی	۱۰
۴-۶-۱	اصول یادگیری	۱۰
۵-۶-۱	الگو	۱۱
۶-۶-۱	الگو سازی رفتاری	۱۱
۷-۶-۱	انگیزش	۱۱
۸-۶-۱	انگیزش برای یادگیری	۱۱
۹-۶-۱	بازخورد	۱۱
۱۰-۶-۱	پیامدهای آموزشی	۱۲
۱۱-۶-۱	پیش سازمان دهنده	۱۲
۱۲-۶-۱	جو انتقال آموزش	۱۲
۱۳-۶-۱	خود اثر بخشی	۱۲
۱۴-۶-۱	خود اثر بخشی پس آموزشی	۱۲
۱۵-۶-۱	خود اثر بخشی پیش آموزشی	۱۳

۱۶-۶-۱ دانش اخباری.....	۱۳
۱۷-۶-۱ صفات شخصیتی.....	۱۳
۱۸-۶-۱ فرهنگ یادگیری مستمر.....	۱۴
۱۹-۶-۱ واکنش به آموزش.....	۱۴
۲۰-۶-۱ ویژگی‌های آموزشی.....	۱۴
۲۱-۶-۱ ویژگی‌های سازمانی.....	۱۴
۲۲-۶-۱ ویژگی‌های فردی.....	۱۴
۷-۱ تعاریف عملیاتی.....	۱۵
۱-۷-۱ اصول یادگیری.....	۱۵
۲-۷-۱ انتقال به عملکرد.....	۱۵
۳-۷-۱ انگیزش برای یادگیری.....	۱۵
۴-۷-۱ برون گرایی.....	۱۶
۵-۷-۱ خوداثربخشی پس آموزشی.....	۱۶
۶-۷-۱ خوداثربخشی پیش آموزشی.....	۱۶
۷-۷-۱ جوّ انتقال.....	۱۶
۸-۷-۱ دانش اخباری.....	۱۶
۹-۷-۱ روان آزردہ گرایی.....	۱۷
۱۰-۷-۱ سن.....	۱۷
۱۱-۷-۱ فرهنگ یادگیری مستمر.....	۱۷
۱۲-۷-۱ واکنش به آموزش.....	۱۷
۱۳-۷-۱ وظیفه گرایی.....	۱۷
۸-۱ ساختار مطالعه.....	۱۸

فصل دوم: بازنگری پیشینه پژوهش

۱-۲ مقدمه.....	۱۹
۲-۲ تاریخچه ارزشیابی و اثربخشی آموزشی.....	۲۰
۱-۲-۲ الگوی ارزشیابی آموزشی کرک پاتریک.....	۲۰

۲۲ فرضیه‌های الگوی کرک پاتریک..... ۱-۱-۲-۲
۲۳ محدودیت‌های الگوی کرک پاتریک..... ۲-۱-۲-۲
۲۳ یک بُعدی در نظر گرفتن پیامدهای آموزشی..... ۱-۲-۱-۲-۲
۲۳ عدم توجه به متغیرهای فردی و بافتی در الگوی کرک پاتریک..... ۲-۲-۱-۲-۲
۲۴ خطوط تحقیقاتی پس از کرک پاتریک..... ۲-۲-۲
۲۴ بسط سطوح الگوی کرک پاتریک و بررسی روابط بین سطوح..... ۱-۲-۲-۲
۲۴ بسط سطح واکنش به آموزش..... ۱-۱-۲-۲-۲
۲۸ بسط سطح یادگیری..... ۲-۱-۲-۲-۲
۳۱ سطح رفتار..... ۳-۱-۲-۲-۲
۳۲ سطح نتایج..... ۴-۱-۲-۲-۲
۳۳ عوامل تأثیرگذار بر پیامدهای آموزشی..... ۲-۲-۲-۲
۳۴ تأثیر عوامل یا ویژگی‌های فردی بر پیامدهای آموزشی..... ۱-۲-۲-۲-۲
۳۴ ویژگی‌های شخصیتی..... ۱-۱-۲-۲-۲-۲
۴۰ خوداثربخشی..... ۲-۱-۲-۲-۲-۲
۴۲ انگیزش آموزشی و انگیزش برای یادگیری..... ۳-۱-۲-۲-۲-۲
۴۶ تأثیر عوامل یا ویژگی‌های آموزشی بر پیامدهای آموزشی..... ۲-۲-۲-۲-۲
۵۰ بازنگری تحقیقات بررسی کننده تأثیر اصول یادگیری بر پیامدهای آموزشی..... ۱-۲-۲-۲-۲-۲
۵۳ تأثیر عوامل یا ویژگی‌های سازمانی بر پیامدهای آموزشی..... ۳-۲-۲-۲-۲
۵۸ بازنگری تحقیقات انجام شده در داخل کشور..... ۳-۲-۲
۵۹ خلاصه‌ی الگوهای ارزشیابی آموزشی و الگوهای اثربخشی آموزشی..... ۴-۲-۲
۶۰ الگوهای ارزشیابی آموزشی..... ۱-۴-۲-۲
۶۱ الگوهای اثربخشی آموزشی..... ۲-۴-۲-۲
۶۳ الگوی پیشنهادی ارزشیابی اثربخشی آموزشی در این تحقیق..... ۵-۲-۲
۶۳ ویژگی‌های الگو..... ۱-۵-۲-۲
۶۴ ویژگی‌های فردی..... ۱-۱-۵-۲-۲
۶۶ سن..... ۱-۱-۱-۵-۲-۲
۶۶ ویژگی‌های شخصیتی..... ۲-۱-۱-۵-۲-۲

۶۶۲-۲-۵-۱-۳ خوداثربخشی پیش آموزشی
۶۷۲-۲-۵-۱-۴ انگیزش برای یادگیری
۶۷۲-۲-۵-۱-۲ ویژگی‌های آموزشی (اصول یادگیری)
۶۸۲-۲-۵-۱-۳ ویژگی‌های سازمانی (جو انتقال آموزش و فرهنگ یادگیری مستمر)
۶۸۲-۲-۵-۱-۴ پیامدهای آموزشی
۶۹۲-۲-۵-۱-۴ روابط بین پیامدهای آموزشی
۷۰۳-۲ خلاصه

فصل سوم: روش شناختی پژوهش

۷۲۱-۳ مقدمه
۷۲۲-۳ طرح پژوهش
۷۳۳-۳ جامعه‌ی آماری و نمونه‌ی مورد مطالعه
۷۳۱-۳-۳ جامعه آماری
۷۳۲-۳-۳ حجم نمونه
۷۵۴-۳ ابزارهای گردآوری داده‌ها
۷۵۱-۴-۳ پرسشنامه‌ی شخصیتی پنج عاملی نئو (NEO-FFI)
۷۷۲-۴-۳ مقیاس خوداثربخشی پیش آموزشی (۱۹۹۵)
۷۸۳-۴-۳ مقیاس خوداثربخشی پس آموزشی (۱۹۹۹)
۷۸۴-۴-۳ مقیاس انگیزش برای یادگیری (۱۹۹۳)
۷۸۵-۴-۳ مقیاس واکنش به آموزش (۲۰۰۲)
۷۹۶-۴-۳ مقیاس جو انتقال آموزش (۱۹۹۲)
۸۰۷-۴-۳ مقیاس فرهنگ یادگیری مستمر (۱۹۹۲)
۸۱۸-۴-۳ فرم محقق ساخته مشاهده اصول یادگیری
۸۱۹-۴-۳ فرم مشاهده انتقال به عملکرد
۸۲۱۰-۴-۳ آزمون‌های معلم-ساخته‌ی دانش اخباری
۸۲۱۱-۴-۳ پرسشنامه محقق ساخته‌ی ویژگی‌های جمعیت شناختی
۸۳۵-۳ روش جمع آوری داده‌ها

۱-۵-۳ ترجمه و انطباق یابی ابزارهای پژوهش.....	۸۳
۲-۵-۳ نحوه‌ی برقراری ارتباط و ورود به شرکت گاز استان اصفهان.....	۸۳
۳-۵-۳ آموزش به مشاهده‌گران در مورد اصول یادگیری.....	۸۳
۴-۵-۳ مطالعه‌ی مقدماتی.....	۸۴
۵-۵-۳ آموزش به مربیان در مورد طراحی آزمون‌های دانش اخباری.....	۸۴
۶-۵-۳ اجرای پژوهش اصلی.....	۸۴
۱-۶-۵-۳ مرحله‌ی قبل از آموزش.....	۸۴
۲-۶-۵-۳ مرحله‌ی حین آموزش.....	۸۵
۳-۶-۵-۳ مرحله‌ی بلافاصله پس از آموزش.....	۸۵
۴-۶-۵-۳ مرحله‌ی یک ماه پس از آموزش.....	۸۵
۵-۶-۵-۳ مرحله‌ی سه ماه پس از آموزش.....	۸۶
۶-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....	۸۶
۷-۳ خلاصه.....	۸۸

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۱-۴ مقدمه.....	۸۹
۲-۴ یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی.....	۹۰
۳-۴ ارزیابی میزان نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش.....	۹۲
۴-۴ بررسی میزان برارزش داده‌ها برای متغیرهای پنهان الگوی پیشنهادی.....	۹۴
۱-۴-۴ الگوهای تحلیل عاملی تأییدی (CFA).....	۹۴
۱-۱-۴-۴ الگوی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول تک عاملی برای متغیر پنهان جو انتقال آموزش.....	۹۴
۲-۱-۴-۴ الگوی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول تک عاملی برای متغیر پنهان فرهنگ یادگیری	
مستمر.....	۹۵
۳-۱-۴-۴ الگوی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول تک عاملی برای متغیر پنهان اصول یادگیری.....	۹۷
۴-۱-۴-۴ الگوی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول تک عاملی برای متغیر پنهان واکنش به آموزش.....	۹۸
۵-۱-۴-۴ الگوی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول دو عاملی برای متغیرهای پنهان جو انتقال آموزش	
و فرهنگ یادگیری مستمر.....	۹۹

۲-۴-۴ الگویابی معادلات ساختاری الگوی پیشنهادی در این پژوهش.....	۱۰۱
۱-۲-۴-۴ آزمون فرضیه‌های دسته‌ی اول پژوهش.....	۱۰۳
۲-۲-۴-۴ آزمون فرضیه دوم پژوهش.....	۱۰۸
۵- یافته‌های جانبی.....	۱۱۴
۱-۵-۴ پیش بینی متغیر انتقال به عملکرد از طریق ابعاد جوّ انتقال آموزش.....	۱۱۴
۲-۵-۴ پیش بینی متغیر انتقال به عملکرد از طریق ابعاد فرهنگ یادگیری مستمر.....	۱۱۵
۳-۵-۴ پیش بینی متغیر انگیزش برای یادگیری از طریق ابعاد جوّ انتقال آموزش.....	۱۱۶
۴-۵-۴ پیش بینی متغیر انگیزش برای یادگیری از طریق ابعاد فرهنگ یادگیری مستمر.....	۱۱۸
۵-۵-۴ پیش بینی دانش اخباری از طریق ابعاد اصول یادگیری.....	۱۱۹
۶-۵-۴ پیش بینی متغیر انتقال به عملکرد از طریق ابعاد اصول یادگیری.....	۱۱۹
۷-۵-۴ پیش بینی متغیر دانش اخباری از طریق ابعاد واکنش به آموزش.....	۱۲۰
۸-۵-۴ پیش بینی متغیر انتقال به عملکرد از طریق ابعاد واکنش به آموزش.....	۱۲۱
۶- خلاصه.....	۱۲۱

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱-۵ مقدمه.....	۱۲۳
۲-۵ خلاصه پژوهش.....	۱۲۳
۳-۵ بحث در مورد یافته‌ها.....	۱۲۵
۱-۳-۵ بحث در مورد یافته‌های اصلی پژوهش.....	۱۲۵
۱-۱-۳-۵ فرضیه‌های پژوهشی دسته اول.....	۱۲۵
۲-۱-۳-۵ فرضیه پژوهشی دوم.....	۱۳۷
۲-۳-۵ بحث در مورد یافته‌های مربوط به مسیرهای اضافه شده به الگوی اصلی.....	۱۳۸
۱-۲-۳-۵ مسیر فرهنگ یادگیری مستمر به خوداثربخشی پیش آموزشی.....	۱۳۸
۲-۲-۳-۵ مسیر جوّ انتقال آموزش به خوداثربخشی پیش آموزشی.....	۱۳۸
۳-۲-۳-۵ مسیر وظیفه‌گرایی به خوداثربخشی پیش آموزشی.....	۱۳۸
۴-۲-۳-۵ مسیر اصول یادگیری به واکنش‌های سودمندی.....	۱۳۹
۵-۲-۳-۵ مسیر اصول یادگیری به واکنش‌های طرح آموزش.....	۱۳۹

۱۳۹	۵-۳-۳ بحث در یافته‌های اضافی
۱۴۲	۵-۴ پیشنهادات عملی
۱۴۵	۵-۵ تلویحات نظری
۱۴۶	۵-۶ محدودیت‌های پژوهش
۱۴۷	۵-۷ پیشنهادات برای تحقیقات بیشتر
۱۴۸	۵-۸ نتیجه گیری
۱۵۰	پیوست‌ها
۱۶۲	منابع و مآخذ

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۶۵	شکل ۱-۲ الگوی پیشنهادی ارزشیابی و اثربخشی آموزشی در این پژوهش
۹۴	شکل ۱-۴ الگوی تحلیل عاملی تأییدی متغیر پنهان جو انتقال آموزش و شش متغیر نشانگر
۹۶	شکل ۲-۴ الگوی تحلیل عاملی تأییدی متغیر پنهان فرهنگ یادگیری مستمر و چهار متغیر نشانگر
۹۷	شکل ۳-۴ الگوی تحلیل عاملی تأییدی متغیر پنهان اصول یادگیری و چهار متغیر نشانگر
۹۸	شکل ۴-۴ الگوی تحلیل عاملی متغیر پنهان واکنش به آموزش و سه متغیر نشانگر
۹۸	شکل ۵-۴ الگوی تحلیل عاملی تأییدی دو عاملی متغیرهای پنهان جو انتقال آموزش و فرهنگ یادگیری
۹۹	مستمر

فهرست جدول‌ها

صفحه

عنوان

- جدول ۱-۲ خلاصه مهم ترین تحقیقات انجام شده در مورد بسط واکنش به آموزش و رابطه آن با سایر پیامدهای آموزشی ۲۸
- جدول ۲-۲ خلاصه مهم ترین تحقیقات انجام شده در مورد بسط سطح یادگیری و رابطه آن با سایر پیامدهای آموزشی ۳۱
- جدول ۳-۲ خلاصه مهم ترین تحقیقات انجام شده در مورد سطوح رفتار و نتایج (منبع: پژوهشگر) ۳۳
- جدول ۴-۲ خلاصه مهم ترین تحقیقات انجام شده در مورد رابطه بین پنج صفت بزرگ شخصیتی با سایر متغیرهای آموزشی ۳۹
- جدول ۵-۲ خلاصه مهم ترین تحقیقات انجام شده در مورد خوداثربخشی پیش آموزشی ۴۱
- جدول ۶-۲ خلاصه مهم ترین تحقیقات انجام شده در مورد انگیزش آموزشی (منبع: پژوهشگر) ۴۶
- جدول ۷-۲ خلاصه مهم ترین تحقیقات انجام شده در مورد تأثیر اصول یادگیری بر پیامدهای آموزشی ۵۲
- جدول ۸-۲ خلاصه مهم ترین تحقیقات انجام شده در مورد رابطه بین جو انتقال و فرهنگ یادگیری مستمر با انتقال آموزش و سایر متغیرها ۵۸
- جدول ۱-۳ ویژگی‌های گروه نمونه و جامعه (منبع: پژوهشگر) ۷۴
- جدول ۲-۳ خلاصه مراحل انجام شده برای اجرای پژوهش (منبع: پژوهشگر) ۸۶
- جدول ۱-۴ میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش ۹۱
- جدول ۲-۴ ارزیابی میزان نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش ۹۳
- جدول ۳-۴ مقادیر برآورد شده ضرایب رگرسیونی استاندارد، نسبت بحرانی و سطح معنی‌داری متغیر پنهان جو انتقال آموزش و شش متغیر نشانگر ۹۵
- جدول ۴-۴ شاخص‌های برازش برای الگوی تحلیل عاملی تأییدی متغیر پنهان جو انتقال آموزش ۹۵
- جدول ۵-۴ مقادیر برآورد شده برای ضرایب رگرسیونی استاندارد، نسبت بحرانی و سطح معنی‌داری متغیر پنهان فرهنگ یادگیری مستمر و چهار متغیر نشانگر ۹۶
- جدول ۶-۴ شاخص‌های برازش برای الگوی تحلیل عاملی تأییدی متغیر پنهان فرهنگ یادگیری مستمر ۹۶
- جدول ۷-۴ مقادیر برآورد شده برای ضرایب رگرسیونی استاندارد، نسبت بحرانی و سطح معنی‌داری متغیر پنهان اصول یادگیری و چهار متغیر نشانگر ۹۷
- جدول ۸-۴ شاخص‌های برازش برای الگوی تحلیل عاملی تأییدی متغیر پنهان اصول یادگیری ۹۸

جدول ۴-۹ مقادیر برآورد شده برای ضرایب رگرسیونی استاندارد، نسبت بحرانی و سطح معنی داری متغیر پنهان واکنش به آموزش و سه متغیر نشانگر.....	۹۸
جدول ۴-۱۰ شاخص‌های برازش برای الگوی تحلیل عاملی تأییدی متغیر پنهان واکنش به آموزش.....	۹۹
جدول ۴-۱۱ مقادیر برآورد شده برای ضرایب رگرسیونی استاندارد، نسبت بحرانی و سطح معنی داری متغیرهای پنهان جو انتقال آموزش و فرهنگ یادگیری مستمر و متغیرهای نشانگر.....	۱۰۰
جدول ۴-۱۲ شاخص‌های برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی دو عاملی جو انتقال آموزش و فرهنگ یادگیری مستمر.....	۱۰۰
جدول ۴-۱۳ ضرایب رگرسیونی استاندارد، نسبت بحرانی و سطح معنی داری برای متغیرهای موجود در الگوی پیشنهادی.....	۱۰۶
جدول ۴-۱۴ شاخص‌های برازش برای الگوهای ۱، ۲ و ۳.....	۱۰۸
جدول ۴-۱۵ مسیرهای حذف شده از الگوی ۱ (الگوی اصلی).....	۱۰۹
جدول ۴-۱۶ مسیرهای اضافه شده به الگوی اصلی.....	۱۱۰
جدول ۴-۱۷ ضرایب رگرسیونی استاندارد و سطح معنی داری برای متغیرهای الگوی نهایی.....	۱۱۱
جدول ۴-۱۸ مقایسه سه الگوی اصلی، اصلاح شده اول و اصلاح شده نهایی در پژوهش حاضر.....	۱۱۲
جدول ۴-۱۹ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیش بینی انتقال به عملکرد از طریق ابعاد جو انتقال آموزش (روش گام به گام).....	۱۱۵
جدول ۴-۲۰ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیش بینی انتقال به عملکرد از طریق ابعاد فرهنگ یادگیری مستمر (روش گام به گام).....	۱۱۶
جدول ۴-۲۱ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیش بینی انگیزش برای یادگیری از طریق ابعاد جو انتقال آموزش (روش گام به گام).....	۱۱۷
جدول ۴-۲۲ نتایج تحلیل رگرسیون پیش بینی انگیزش برای یادگیری از طریق ابعاد فرهنگ یادگیری مستمر (روش گام به گام).....	۱۱۸
جدول ۴-۲۳ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیش بینی دانش اخباری از طریق ابعاد اصول یادگیری (روش گام به گام).....	۱۱۹
جدول ۴-۲۴ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیش بینی انتقال به عملکرد از طریق ابعاد اصول یادگیری (روش گام به گام).....	۱۲۰

جدول ۴-۲۵ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیش بینی دانش اخباری از طریق ابعاد واکنش به آموزش (روش گام به گام).....	۱۲۰
جدول ۴-۲۶ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیش بینی انتقال به عملکرد از طریق ابعاد واکنش به آموزش (روش گام به گام).....	۱۲۱

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱ زمینه پژوهش

امروزه پیشرفت فزاینده علم و فناوری و التزام برای شرکت در رقابت جهانی (آگونیس و کرایگر^۱، ۲۰۰۹) منجر به تغییرات گسترده ای در ساختار سازمان‌ها شده است. همگامی با این تغییرات و چالش‌ها، نیازمند استفاده از راهکارهایی مناسب است. آموزش، به عنوان یک رویکرد نظام‌دار به یادگیری، یکی از مهمترین راهبردها برای افزایش بهره‌وری در منابع انسانی و کسب دانش و مهارت‌های جدید برای مقابله با چالش‌های ایجاد شده در سازمان‌هاست (گلدشتین و فورد^۲، ۲۰۰۲). بدیهی است آموزش زمانی موثر واقع می‌شود که در طراحی آن به برآورده شدن نیازهای فردی آموزشگیران^۳ و نیازهای سازمان، توجه شود. اصولاً برای تهیه اطلاعات لازم در مورد افراد و سازمان به منظور طراحی آموزشی اثر بخش، از فرایند نیازسنجی آموزشی و ارزشیابی آموزشی استفاده می‌شود. فرایند نیازسنجی آموزشی قبل از اجرای آموزش انجام می‌شود و شامل سه مرحله تحلیل فرد، تحلیل سازمان، و تحلیل تکلیف است (سالاس و کنون-باورز^۴، ۲۰۰۱). از طرف دیگر فرایند ارزشیابی آموزشی پس از اتمام آموزش و از طریق سنجش شاخص‌های خاص ارزشیابی، اطلاعاتی را در مورد میزان موفقیت آموزش فراهم می‌آورد (گلدشتین و فورد، ۲۰۰۲).

1. Aguinis & Kraiger
2. Goldstein & Ford
3. trainees
4. Salas & Cannon - Bowers

بازنگری تاریخچه آموزش‌های سازمانی نشان می‌دهد که توجه به امر مهم ارزشیابی آموزشی به گونه ای نظامدار، از حدود ۵۰ سال قبل با ارائه الگوی چهار سطحی ارزشیابی آموزشی بوسیله کرک پاتریک^۱، آغاز شده است. در این الگو، اندازه گیری چهار شاخص واکنش به آموزش^۲، یادگیری^۳، رفتار^۴، و نتایج^۵ برای ارزشیابی میزان موفقیت برنامه‌های آموزشی پیشنهاد شده است.

واکنش به آموزش اشاره به احساس آموزشگیران در مورد برنامه آموزشی دارد. منظور از یادگیری، جذب و درک اصول و واقعیت‌ها طی جلسات آموزشی است. رفتار، اشاره دارد به تغییرات رفتاری آموزشگیران هنگام انجام وظایف شغلی، که در اثر شرکت در برنامه آموزشی ایجاد شده است. سرانجام، منظور از نتایج، تغییرات سازمانی ایجاد شده در اثر برنامه آموزشی است (کرک پاتریک، ۱۹۷۶).

با وجود استقبال چشمگیر از این الگو برای تعیین میزان موفقیت برنامه‌های آموزشی از سوی سازمان‌ها (بتس^۶، ۲۰۰۴)، طی پنجاه سال اخیر، تنی چند از نویسندگان و محققان (برای مثال هولتون^۷، ۱۹۹۶؛ کرایگر، فورد، و سالاس^۸، ۱۹۹۳) انتقادات مهمی به این الگو وارد کرده اند. یکی از این انتقادات مربوط به تک بعدی بودن سطوح در این الگوست. این گروه از منتقدان (وار و بانس^۹، ۱۹۹۵؛ کرایگر، فورد و سالاس، ۱۹۹۳) مطرح کردند که سطوح چهارگانه این الگو با تعاریفی که در ویرایش اولیه این الگو بوسیله کرک پاتریک ارائه شده، قادر به سنجش میزان موفقیت برنامه‌های آموزشی نیست. از این رو آنان مبادرت به تعریف و ارائه ابعاد دیگری برای برخی از سطوح، نمودند. برای مثال وار و بانس (۱۹۹۵) سه بعد «لذت ادراک شده»^{۱۰}، «سودمندی ادراک شده»^{۱۱} و «دشواری»^{۱۲} را برای سطح واکنش به آموزش شناسایی نمودند. از طرف دیگر کرایگر و همکاران (۱۹۹۳) سطح یادگیری را به سه بعد یادگیری شناختی، یادگیری مهارت-مبنا^{۱۳}، و یادگیری عاطفی بسط دادند. نتیجه این قبیل مطالعات منجر به بسط و گسترش الگوی اصلی کرک پاتریک شده است.

-
1. Kirkpatrick
 2. reaction to training
 3. learning
 4. behavior
 5. results
 6. Bates
 7. Holton
 8. Kraiger, Ford & Salas
 9. Warr & Bunce
 10. perceived enjoyment
 11. perceived usefulness
 12. difficulty
 13. skill- based

سایر محققان (برای مثال، کنون - باورز، سالاس، تانباوم و متی^۱، ۱۹۹۵؛ کرایگر، فورد و سالاس، ۱۹۹۳) انتقاد جدی تری بر الگوی چهار سطحی کرک پاتریک وارد کردند. این نویسندگان استدلال نمودند، که شاخص‌های ارزشیابی آموزشی که در الگوی کرک پاتریک اندازه‌گیری می‌شوند، تحت تاثیر متغیرهای دیگری (فردی، آموزشی، و سازمانی) قرار می‌گیرند. در حالیکه کرک پاتریک در تدوین الگوی اولیه خود به این مهم توجه نموده است. توجه به این نکته از سوی محققان بعد از کرک پاتریک، سبب پیشرفت و شکوفایی تحقیقات و نظریات در حوزه ارزشیابی آموزشی و تدوین الگوهای اثربخشی آموزشی شد.

برخی از نویسندگان (برای مثال کرایگر، فورد و سالاس، ۱۹۹۳) حتی تاکید ورزیدند که اصطلاحات «ارزشیابی آموزشی» و «اثربخشی آموزشی» مفاهیمی مجزا هستند و نباید به جای یکدیگر بکار روند. کرایگر، فورد و سالاس (۱۹۹۳) بیان کردند که فرایند ارزشیابی آموزشی صرفاً به این سؤال پاسخ می‌دهد که «آیا برنامه آموزشی اثربخش بود یا خیر؟» در حالیکه از طریق فرایند اثربخشی آموزشی می‌توان پاسخی برای این سؤال که «چرا آموزش اثربخش بود؟» یافت.

از این رو در فرآیند اثربخشی آموزشی تاثیر متغیرهای فردی، آموزشی، و سازمانی بر پیامدهای آموزشی مورد بررسی قرار می‌گیرد. به عبارت بهتر از طریق فرایند اثربخشی می‌توان به هر دو سوال بالا پاسخ گفت.

۱-۱-۱ ویژگی‌های فردی

منظور از ویژگی‌های فردی، آن دسته از ویژگی‌ها و خصوصیات آموزشگیران است که به همراه آموزشگیران به محیط آموزش آورده می‌شوند و شامل مواردی از قبیل صفات شخصیتی، عوامل انگیزی، و ویژگی‌های جمعیت شناختی می‌شوند. یافته‌های بدست آمده از چند تحقیق بیانگر تاثیر برخی از صفات شخصیتی (برای مثال مثال وظیفه گرایی، و روان آزرده گرایی) بر پیامدهای آموزشی هستند (کالکیت و سیمیرینگ^۲، ۱۹۹۸؛ کالکیت، لی پین، و نو^۳، ۲۰۰۰). هم چنین تحقیقات بسیاری حاکی از تاثیر متغیرهای انگیزی مثل خود اثربخشی پیش آموزشی و انگیزش برای یادگیری بر پیامدهای آموزشی اند (مارتکچیو و جاج^۴، ۱۹۹۷؛ کالکیت، لی پین و نو، ۲۰۰۰).

1. Cannon-Bowers, Salas, Tannenbaum & Mathieu
 2. Colquitt & Simmering
 3. Colquitt, LePine & Noe
 4. Martocchio & Judge