بررسی مقایسه‌های تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیرحضوری 
بر توأمان‌سازی روان‌شناختی کارکنان

ناصر ناستی زایی، مهدیه هساره مقدم

چکیده
پیش زمینه و هدف: یکی از اهداف ما برای تعیین شناسایی بررسی مقایسه‌های تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیرحضوری می‌باشد. بنابراین مطالعه حاضر با هدف مقایسه تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیرحضوری بر توأمان‌سازی روان‌شناختی کارکنان انجام گرفت.

مواد و روش‌کار: مطالعه یک‌عومشی یک‌مقطعی و سطح نسبی بوده که تعداد 60 نفر از مدیران و معلمان مقطع مختلف تحصیلی شهروند زاد، در دوره روز رهبری آموزشی که در اسفندماه 1388 در آن شهروند برگزار گردید، شرکت داشتند و به عنوان آزمون آماری در دو گروه کنترل (آموزش به شیوه غیرحضوری) و آزمون (آموزش به شیوه حضوری) مورد ارزیابی قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها از این مطالعه شامل فرم‌های آزمون‌های دمکراتیک و پرسشنامه‌های استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی (سپ-1926) بود که به بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی و غیرحضوری بر توأمان‌سازی روان‌شناختی انجام می‌شد.

بحث و نتیجه‌گیری: برای تحلیل داده‌های مشاهده شده، در صمیم برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آزمون تک‌پرسی توانمندسازی روان‌شناختی استفاده گردید. نتایج نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی، آموزش های کوتاه مدت، دوره حضوری و غیرحضوری خاصی از توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ندارند.

کلید واژه‌ها: کوتاه‌مدت حضوری، غیرحضوری، آموزش، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان

فصل نهایی دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه تهران و مربی دانشگاه سیستان و بلوچستان (نوسنجه میل)

مقدمه
ویژگی‌های آموزش‌های امروزی پیوسته، پیچیدگی، اهم، سنت گربری و نظر دانشگاهی شامل محتوایی است. در نتیجه تغییراتی را به عنوان تغییراتی که در بین رسانایی از علم پزشکی‌های دانشگاهی هستند.

1. دانشجوی دوره دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه تهران مربی دانشگاه سیستان و بلوچستان (نوسنجه میل)

2. کارشناس دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

Downloaded from unmf.umsu.ac.ir at 3:11 +0430 on Wednesday May 6th 2020
آنچه که مدل‌های امروزی در پی آن هستند، یافتن راه حل مشکلات کاری با استفاده از منابع کمتر و صرف زمان کوچک‌تر است و از طرف دیگر انگیزشات کارکنان امروزی، احساس مالکیت، خودداری و امکان توسعه می‌باشد که در این راستا توانمندسازی،

کلیدی برای بهره‌برداری از تمایل طرفین منابع انسانی یک
سازمان و پاسخ‌گویی به نیازهای جدید کارکنان می‌باشد (2).

توانمندسازی کارکنان یکی از فن‌های مؤثر برای ارتقای
بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از طرفین و توانایی‌های آنان
در زمینه‌های اساتیدانی است. در ادبیات توانمندسازی تعیین
و اقدام‌ها برای اعمال اجکات انجام شود تا بتوان ماهیت آن را
درک کرد. تا قبل از دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی به معنای اقدامات و
راه‌برداری مدیریتی مانند تقویش اخلاق و قدرت تصمیم‌گیری به
هداری پایبند سازمان (۳) و سهم شدن کارکنان در اطلاعات،
دانش، پذیرش و قدرت (۴) تلفی می‌شد اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد,
نظریه پردازان توانمندسازی را از منظر باورهای واکنش‌های کارکنان
موردن توجه قرار دادند (۵).

توماس و ولخوس (۱۹۹۰) برای اولین بار به بحث توانمندسازی
روشن‌شناسی ۲ کارکنان را مطرح کردند (۶) توانمندسازی
روشن‌شناسی فردی افراز انگیزش درونی شغل است که دارای
۵ خوزه شناختی: احساس خوک‌آمدی، احساس خوک‌مختاری،
احساس تأثیر، احساس معنی‌داری و احساس اعتماد می‌باشد.

خوک کارآمدی خوک اثری می‌باشد در حقیقت احساس افراد در
دانش‌های اخلاق و ظرفیت شا به موارد بالای (۷). وقتی افراد
توانمندی و پاسخ‌گویی شوندسازی خوک کارآمدی می‌باشد به اینه احساس
میکست قابلیت و نب‌النمای را برای انجام داده‌این می‌توان مثبت یک

۱ Tomas & Volthouse ۲ Psychological Empowerment ۳ Competency ۴ Self-determination ۵ Impact ۶ Meaning ۷ Trust
بادگیری هستند. برای روابط مقابل، ظرفيت بیشتری دارند و در مقایسه با افراد با اختلال پایبین، همکاری بیشتری در خطر بذیری در گروه هنیه می‌یافتند (۹). دانش‌العلوم اخادطرات را می‌توان با آمادگی‌های فرد، نیازها، انحراف اخادطرات و رشد اخادطرات توانمندی در افراد هستند. احصای اخادطرات به دیگران، به افراد توانمند می‌یابد (۱۱).

احساس امتنام کننده، به عنوان با ارزش تلقی کردن اهداف شغلی و علاقه‌ای درونی شخص به شغل است. افراد توانمند احساس متعادل بودن می‌کنند، آمان برای مقادیر اهداف‌های فلسفی که به آن اجرا می‌شود، این احساس ارزش‌پذیری دارند. افرادی که دارای احساس مؤثر بودن هستند، می‌کوشند که جای رفیق و اثباتی در مقابل دیگر افراد می‌یابند. محیط، تأثیر خود را بر آن‌های می‌بخند، حفظ کنند (۱۱).

احتمال افزایش اثرات آزمایشگری بروز نظرات به مدت ۱۱ ماه دلیل آن‌ها و در این هنگام، افراد توانمند احساس ارزش‌پذیری دارند. این احساس در حال آزمایش دانش آن‌ها، جمله دیدریشان و اهداف آن‌ها، از نمونه‌های طراحی‌های سازمان، ساخته و تعریف کارکنان است (۱۲). بنابراین ضروری است که سازمان‌ها با شناخت درست عواص‌م مؤثر بر توانمندی و تعیین پایداری در ارتقای اخادطرات آن تلاش کنند.

وظیفه از اقداماتی که سازمان‌ها برای تجربه جهان و نوآوری در برای تحولات محیطی و به منظور توانمندی کارکنان خود مناسب‌کردن برنامه‌های اجتماعی و ضمن خدمت بیشتری که باید به خویاپی و شرایط محیطی در سازمان پیش در معرض تغییرات مختلف قرار می‌گیرند و این آموزش می‌تواند به افراد کمک کند که چگونه خود را با این تغییرات تطبیق دهند (۱۲). محیط کار امروزی نیازمند استحصال است. این امر می‌تواند در نهایت به افزایش جذب زنده‌ماندن و بدون راهنمایی، روش صحیح انجام این کار را از دست داده و احساس کنند در بهترین ایده‌ها با مدیران خود سهم هستند (۱۳).

مطابق (۱۲). افراد توانمند استحصال دارند که موانع محیط بروزی فعالیت‌های آن‌ها را گردش می‌کنند، بلکه بر این بیان کرده که آن موانع را می‌توان کنترل کرد. آنان بر خلاف احاسد کنترل مفعول (که در خواسته‌های اخادطر با توقیف‌های محیط همسو می‌شود).

احساد کنترل عادی که به آن اجرا می‌شود تا محیط را با خواسته‌های جوی، مسئولیت‌های بزرگ اخادطر دارد. افرادی که دارای احساس مؤثر بودن هستند، می‌کوشند که جای رفیق و اثباتی در مقابل دیگر افراد می‌یابند. محیط، تأثیر خود را بر آن‌های می‌بخند، حفظ کنند (۱۱).

احساد موردی در هنگام ارتباط تلقی کردن اهداف شغلی و علاقه‌ای درونی شخص به شغل است. افراد توانمند احساس متعادل بودن می‌کنند، آمان برای مقادیر اهداف‌های فلسفی که به آن اجرا می‌شود، این احساس ارزش‌پذیری دارند. افرادی که دارای احساس مؤثر بودن هستند، می‌کوشند که جای رفیق و اثباتی در مقابل دیگر افراد می‌یابند. محیط، تأثیر خود را بر آن‌های می‌بخند، حفظ کنند (۱۱).
بررسی مقایسه‌ای تأثیر دوره‌های آموزشی کوئه‌آمیت حضوری و غیرحضوری بر توانمندی‌های روان‌شناختی کارکنان

در توانمندسازی، نقش اساسی را به عهده دارد و آنچه که باعث عدم ارتقای این دوره‌های آموزشی شده است، عدم نیاز سننی، طراحی، اجرای و ارزیابی درست بوده است. در واقع برای مؤففیت آموزش بودن دوره‌های آموزشی را به عنوان چهار شب ضروری است. آموزش به عنوان فاقد یکی از مشاور اول به شکل مرمری و مشخص طراحی شوند هنوز کارکنانی و مدیران دوره‌های مناسبی را در سطح مناسب با توانایی شاکی دریافت کنند، آموزش باید برای آن‌هایی برای راهنروی کردن و فنون و مهارت‌های جدیدی را در گرای و سر قابل ومواد آموزشی مناسب و سازگار به شرایط سازمانی باشد (25).

همچنین ضرورت تحقق را می‌تواند دو بعد توانمندسازی و آموزشی کوئه‌آمیت شخصی کرد. با شکل‌گیری محیط‌های مناطق و افزایش نقاط در سطح جهانی، توانمندسازی باید یک انتخاب نبست بلهک یکی ضرورت استراتژیک در سطح سازمانی برای واکنش مناسب به انظار و خواسته‌های مشتریان محصول میشود. در واقع محیط‌های رقابتی، سازمانی را وادار می‌کند تا در استراتژی‌های مناسب تجربی نظر کرده و توانمندسازی کارکن را دنبال کند. اسپورتن و گیزی (1997) بیان می‌کنند که نیاز به راهنمایی برای بهبود مهارت باعث ایجاد بنا و در ماجر یکسان تا که استراتژی‌های نهایی در نظر گرفته شده باشد که استراتژی‌های اولین می‌تواند یکی از استراتژی‌ها برای کارکنان و مدیران سازمانی باشد. یکی از بزرگ‌ترین ضرورت‌های کارکنان، استراتژی‌هایی است که به کارکن را حاضر به توانمندسازی کارکنان است.(26).

مهم‌ترین رکن هر سازمانی ویژه نیروی انسانی، به عنوان ارزش‌شناسی و بزرگ‌بینی نروت هر جامعه به عنوان مخلوط مهم، مورد توجه دولتی بوده است (27). در این دوره‌های رقابتی آموزش، نیروی انسانی در موضوع مثبت جامعه به طوره و سازمان به طور مناسب تقاضایی کارکنان می‌شود. مطالعات می‌آید که امکان از طریق توانمندسازی کارکنان به توانمندی‌های هر شخص در سازمان می‌تواند به وجود برسد و غیرحضوری از نظر ابزاری قابل مطالعه یکی از راه‌های جدید مطالعاتی که اثرش به برداشتهای می‌آید (28-24).

1 McDonnell

257 دوره هشتم، شهره جهاد، زمستان 1389، فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی

نکات

- که این از طریق دریافت آموزشی مناسب می‌باشد است. مکا
- دان 1 آموزش را برای توانمندسازی کارکنان، به عنوان هکه بنا یافته در محتوی جاوا و داشت فعالیت یکند، رازمی می‌تواند (15).

از آموزش ضرورت توانمندسازی تعلمی مختلفی وجود دارد به طوری که در کشورهای مختلف و حسین در سازمان‌های مختلف با توجه به گستره آموزش ضرورت کارکنان، تغییر و برداشتهای منطقی از ای و ای ور امانت (16) که بازتری تعریف از جان‌اف می‌باشد. وی در تعیین آموزش ضرورت می‌گوید: آموزش ضرورت عبارت است از بهبود نظام و مداوم مستندوری از نظر دانش‌ها و مهارت‌ها و رفتارهایی که به ارائه آنان و سازمان محل ضرورت شاکی‌کنن (16).

از نگاه آموزش ضرورت می‌تواند به آموزش‌های کوئه‌آمیت اشاره کرد. آموزش‌های ضرورت ضرورت خواندن مدت با هدف آماده سازی برای اجرای بهینه وظایف و سوادهای شغلی و در سه موج اساسی توزیع دانش بهبود مهارت‌ها و ایجاد با تغییر تسرع‌ها صورت می‌گیرد که مدت آن یکی از کمتر از سال آموزش و ارائه آن به دو شوره حضوری (لزومی) و بدون حضوری. ایجاد دهده و ناگه گردن در منطق و زبان‌های خاص (ضرورت) (دریافت‌منابع آموزشی، مطالعه فردی و سپس شکا در آزمون‌پایان) طبیعی قوانین و مقررات خاص این دوره‌ها می‌باشد.

مطالعات در زمینه ارتقایی دوره‌های آموزشی را می‌توان به سه دسته تقسیم به نمونی: گروهی که آموزش‌ها را اثر بخ باز تاكده (1972-17-19)، گروهی که آنها را گرفتار بخ شا یافته اند (20-21) و گروهی که معنی‌دار سازمان‌های حضوری و غیرحضوری از نظر ابزاری تلفات ممن را اثری وجود ندارد (2014).

در رابطه با نتایج مطالعاتی که علی اثر بخ شا بودن آموزش‌ها را طبیعی می‌گیرد با توجه به کمترین شد که آموزش
نمایندگی سازمان را فراهم می‌آورد (۲۰).\[30\]

از طرف دیگر، سازمان‌ها سالانه هزینه‌های بسیاری را در زمینه آموزش‌های کودک‌های مبتلا به (ضد خونریزی و غیرضد خونریزی) با هدف توانمندی‌کردن کارکنان متمایل می‌سوزند، بنابراین ارزیابی عملکرد این دوره‌ها برای بررسی‌های انجام‌پذیر و اجرای بیشتری لازم‌شود.

با توجه به اینکه که اکثر مطالعات به ارزیابی عملکرد آموزش‌های غیرضد خونریز برداشته و کمتری به آموزش‌های ضد خونریزی می‌پردازند، مطالعه حاضر با هدف مقایسه تاثیر دوره‌های آموزشی کودکان مبتلا به (ضد خونریزی و غیرضد خونریزی) بر توانمندی‌کردن کارکنان انجام گرفته که به دنبال پاسخگویی به فرضیات ذیل است:

\[1\] تحقیق حاضر از نوع شیآزمایی است. به طرح‌های آزمایشی که در آن‌ها نمونه انتخابی انتخاب و تغییرات محل متقابل مختلف تحقیقات شهرستان زابل بوده‌اند که در دوره‌های تربیتی رهبری آموزشی (کد ۴۲۲۹۹۴۱۰۵) که از طرف سازمان آموزش و پرورش استان سه‌سختان و بلوندستان در استانهای (۱۲۸۸) در ان شهرستان بذرگردی که در دفتر کارگران (۹۰ نفر) به عنوان نمونه آماری در دو گرو کنترل و آزمون مورد مطالعه قرار گرفتند.

در ضمینه گروه بندی در دو گروه کنترل و آزمون مورد مطالعه قرار گرفتند توسط سازمان مربوطه انجام گرفته و محقق و یپگویند تقریبی در ای جهتی توانمندی است. گروه آزمون به صورت خود را در کلاس‌های رهبری آموزشی به مدت سه روز (صبح و عصر) شرکت داشتند و گروه کنترل پس از دریافت شرکت مسئولیت خود به مطالعه و آموزش خود را برداشته‌اند. این گروه نیز داده‌ها در ای مطالعه شامل فرم اطلاعات ملی‌گرفته که بررسی شدن استفاده‌ی توانمندی‌کردن راه‌نماهای اسپای ۱۹۹۶ (۱۹۹۶) بود که به بزرگی پیش از اساسات مبنا، خوراک‌دار ام‌دی، ناحیه‌ای، انتخاب و خودمانی می‌پرداخت. بررسی‌های توانمندی حاکی از ۱۵ گروه بود.
بررسی مقایسه‌ای تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیرحضوری روی آموزش‌های روان‌شناختی کارکنان

۲۵۹ دوره هشتم، شماره چهارم، زمستان ۱۳۸۹ قسمت‌نامه دانشکده پرستاری و مامایی

در مطالعه حاضر تعادل ۶۰ آزموده مورد مطالعه قرار گرفتند که بر اساس مؤلفه ۵ درجه ای‌گریز تنظیم شده بود که شرطه نمره‌گذاری آن به شرح دیل بود: (کاملاً موافق = ۵، موافق = ۴، تا حدودی = ۳، مخالف = ۲ و کاملاً مخالف = ۰).

عکس‌ها

در مطالعه حاضر تعادل ۶۰ آزموده مورد مطالعه قرار گرفتند که بر اساس مؤلفه ۵ درجه ای‌گریز تنظیم شده بود که شرطه

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنسیت</th>
<th>تعداد</th>
<th>ضعیت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>زن</td>
<td>۲۶</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>۲۴</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>تعلیم</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مکرر</td>
<td>۵۷</td>
</tr>
<tr>
<td>مجرد</td>
<td>۳</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>سن</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۲۷-۳۶</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۳۷-۴۶</td>
<td>۳</td>
</tr>
<tr>
<td>۴۷-۵۶</td>
<td>۱۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۵۷-۶۶</td>
<td>۲۶</td>
</tr>
<tr>
<td>بیش از ۶۶</td>
<td>۲۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>سوابق خدمات</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>درمانگاه</td>
<td>۱۵</td>
</tr>
<tr>
<td>کارشناسی</td>
<td>۱۰</td>
</tr>
<tr>
<td>کارگر</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>دیگر</td>
<td>۱۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>موانع</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مالی</td>
<td>۱۵</td>
</tr>
<tr>
<td>اجتماعی</td>
<td>۸</td>
</tr>
<tr>
<td>فنی</td>
<td>۸</td>
</tr>
<tr>
<td>دیگر</td>
<td>۱۵</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>راهنمایی</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ابداعی</td>
<td>۱۴</td>
</tr>
<tr>
<td>راهنمایی</td>
<td>۱۰</td>
</tr>
<tr>
<td>دیگر</td>
<td>۶</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>دوره‌آموزشی</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>حضوری (پیش‌حضوری)</td>
<td>۳۰</td>
</tr>
<tr>
<td>غیرحضوری</td>
<td>۵۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

برای پاسخگویی به فرضیه پژوهش از آزمون T برای ی گروه‌ها ی
مستقل استفاده شد که با تفهیم مربوط به آن در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

جدول شماره (۲): مقایسه توانمندی روشنایی (و ابعاد آن) فراگان قبل و بعد از آموزش

<table>
<thead>
<tr>
<th>P-value</th>
<th>T-score</th>
<th>درجه آزادی</th>
<th>خطای معیار</th>
<th>آزمون</th>
<th>زمان</th>
<th>بعد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0/057</td>
<td>0/049</td>
<td>58</td>
<td>1/87</td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>احساس خودکاری</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>بعد از آموزش</td>
</tr>
<tr>
<td>0/060</td>
<td>0/046</td>
<td>58</td>
<td>2/21</td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>1/87</td>
</tr>
<tr>
<td>0/064</td>
<td>0/037</td>
<td>58</td>
<td>0/132</td>
<td>آزمون</td>
<td>احساس خودکاری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>بعد از آموزش</td>
</tr>
<tr>
<td>0/061</td>
<td>0/037</td>
<td>58</td>
<td>2/096</td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>1/04</td>
</tr>
<tr>
<td>0/065</td>
<td>0/037</td>
<td>58</td>
<td>2/497</td>
<td>آزمون</td>
<td>احساس خودکاری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>بعد از آموزش</td>
</tr>
<tr>
<td>0/066</td>
<td>0/037</td>
<td>58</td>
<td>2/735</td>
<td>آزمون</td>
<td>احساس معیداری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>بعد از آموزش</td>
</tr>
<tr>
<td>0/068</td>
<td>0/037</td>
<td>58</td>
<td>2/063</td>
<td>آزمون</td>
<td>احساس اعتماد</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>بعد از آموزش</td>
</tr>
<tr>
<td>0/061</td>
<td>0/037</td>
<td>58</td>
<td>2/186</td>
<td>آزمون</td>
<td>احساس معیداری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>بعد از آموزش</td>
</tr>
<tr>
<td>0/065</td>
<td>0/037</td>
<td>58</td>
<td>2/186</td>
<td>آزمون</td>
<td>احساس معیداری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>بعد از آموزش</td>
</tr>
<tr>
<td>0/066</td>
<td>0/037</td>
<td>58</td>
<td>2/186</td>
<td>آزمون</td>
<td>احساس معیداری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>بعد از آموزش</td>
</tr>
<tr>
<td>0/068</td>
<td>0/037</td>
<td>58</td>
<td>2/186</td>
<td>آزمون</td>
<td>احساس معیداری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>کنترل</td>
<td>آزمون</td>
<td>بعد از آموزش</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همه موارد معیار دارند به این معنی که شکل آموزش‌های ضمن خدمت حضوری بر جنین و پست اجرایی فراگان یکسان است.

بحث و نتیجه‌گیری

درباره محیط تولید و تکالیم از کارکنان انتظار می‌رود که دست

با توجه به منجرهای جنین و پست اجرایی با استفاده از آزمون

T برای گروه‌های مستقل مورد تحلیل قرار گرفتند که نتایج در

کمونیت‌زنده آن هستند که توانمند باشند تا نشان خود را بی‌آورده
بررسی مقایسه‌ی تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاهمد حضوري و غیرحضوری در پاورنامه‌ی روان‌شناختی کارکنان

همگام با پیشرفت‌های علم و فناوری به پیش بردن و در انتقال

کیفیت و کمک کارتهای آنالز پرتاشتند (33). اگر قصد داریم

وافقاً کارکنان را توانست کن، به‌جای آموزش دادن کسب

مهمترین ی پرداز واقعیت به وسیله این هدف مستلزم

تلشی و کوئشی در قبل و بعد از آموزش است. اگر قرار

بپای شان امروز ضروری ساخته است و توأم‌نموداری و دادن آزادی

عمل به کارکنان بکی از راه‌بردهای اساسی افزایش عملکرد و

تأمین پرا پرا در زمان‌های آموزشی است (پر). و یکی از طریق

توان‌نموداری کارکنان، امروز آموزش‌های کوتاه مدت حضوری و

غیرحضوری می‌باشد. از آنگا که تمام زمان‌ها از جمله زمان‌

آموزشی و بروز سالانه هزینه قابل توجهی را در زمینه

آموزش‌های کوتاه مدت (حضوری و

غیرحضوری) با هدف

توان‌نموداری کارکنان می‌باشد. بنابراین تحقیق حاضر با

هدف ارزیابی عملکرد این دوره‌ها برای برناپرهیز و اجرای بهتر

انجام گرفت. این مطالعه تعداد 206 نفر از مدرسین و معلمان

مقاوم مختلف تکنیکی، تکنیکی و درون‌نیروی آموزشی و بروز

استان در استان‌های (30) که در دوره سه روزه رهمت

آموزشی (کد (9904 سال آموزش و بروز

استان در اصفهان 1388 برگزار گردید مورد مطالعه قرار گرفت

که داده‌های تحقیق با استفاده از آزمون (30) برای گروه‌های مستقل

مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج آن به شرح ذیل

می‌باشد:

یافته‌ای اصلی این مطالعه نشان میدهد که دوره آموزشی

کوتاه‌مدت حضوری نسبت به دوره آموزشی کوتاه‌مدت غیرحضوری

در توأم‌نموداری روشن‌شناختی و ایجاد بذگان‌های آن مؤثر می‌باشد

که این موضوع فرضی اصلی تحقیق را تأیید می‌کند اما نیم‌تیمور

از این نکته می‌گویم تشکیل اصلی توأم‌نموداری کارکنان

آموزشی (چه به شویو حضوری چه به شویو غیرحضوری)

می‌باشد. بهنی امتیاز کاراری می‌تواند به افزایش کارایی دامن

بزنده هدف دار، بی‌بسته و برخوا باندند کارشناسی،

استان‌ها، امروزه مربیان در امر آموزشی، ان هیا برناپرهیزی

اجرا کنند. و این آموزش‌های می‌توانند منابع انسانی یک سازمان را

3261 دوشه هرمن، شماره چهارم، زمستان 1389 فصلنامه دانشگاه پرستاری و مامایی
پیشنهادات

برای مؤثرتر بودن دوره‌های ضمن خدمت بر احساس خود
کارآمدی کارکنان بیشتری به‌روزسازی انجام دهیده و تأکید کنید بر
تغییر خضوع و حس اجتماعی، و ترتیب‌های کارکنان
علاوه بر این که باید به‌روزسازی شیب‌ها و اطمینان به دیگران را تجویز
کنند.

برای مؤثرتر بودن دوره‌های ضمن خدمت بر احساس خود
کارکنان بیشتری به‌روزسازی انجام دهیده و تأکید کنید بر
تغییر خضوع و حس اجتماعی، و ترتیب‌های کارکنان
علاوه بر این که باید به‌روزسازی شیب‌ها و اطمینان به دیگران را تجویز
کنند.

در ضمن به پژوهشگران دیگری بیشتری به‌روزسازی گمرک که
بر مطالعه تطبیقی ارتباطی دوره‌های آموزشی
غیرحضوری و حضوری در سایر سازمان ها برداشته
شد.
بررسی مقایسه‌ی تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیرحضوری بر توانمندسازی روان‌شناسی کارکنان 

۲۶۳ دوره هشتم، شماره چهارم، زمستان ۱۳۸۹ فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی 

استان سیستان و بلوچستان تحت عنوان «بررسی مقایسه‌ی تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیرحضوری بر توانمندسازی کارکنان» به انجام رسید. در پایان بر خود لازم می‌پنداشت به نتایج‌هایی که از آن روش‌ها در نتیجه به‌دست آمد، منابع و مفاهیم مربوط به آموزش نیروی انسانی سازمان، آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان نشکر قدردانی نماییم.

۲. هرچند در این تحقیق چرخه‌ای از ابزار بررسی‌نامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده بود اما تأثیر آن از سوی ابزارها به‌قیل مصاحبه، بررسی عملاکد ششی و استفاده شده بود بهتر است در کنار آن مستقیم و همکاران آن در زمینه اخیری دوربه‌ای آموزشی کوتاه مدت نیز مورد مطالعه قرار گیرد.

تقدیر و تشکر

مقاله حاضر نتیجه‌ی طرح پژوهشی سازمان آموزش و پرورش

References

18. Khatibi A. The study system training employees and its effect on increasing the efficiency of Medical Sciences and Health Care (Dissertation). Zanjan: Zanjan University of Medical Sciences; 2002.
22. Maverti Jagarg M. The study of efficacy of communication skills training on marital satisfaction, communication skills and beliefs about the blind men and their wives. (Research Plan). Tehran: Tehran University; 2009. (Persian)
27. Fartash A. Training needs assessment of manager’s business in East Azarbaijan province with three managerial skills (technical, human and conceptual) (Dissertation). Tehran: Shahid Beheshti University; 2003. (Persian)
35. Lippin TM, Eckman A, Calkin KR, McQuiston TM. Empowerment-based health and safety training: Evidence of workplace change from four
بررسی مقایسه‌ای تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیرحضوری بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان

265 دوره هشتم، شماره چهارم، زمستان 1389 فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی

