

ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش مداوم ویژه داروسازان و پزشکان سازمان غذا و دارو بر اساس مدل سیپ در سال ۱۳۹۷

فاطمه ایزدپناه^{۱*}، مصطفی معظمی^۲، محمدعلی سخاجو^۳، اکبر کرامت^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۲۱

چکیده

زمینه و هدف: آموزش و بهسازی کارکنان یکی از اولویت های هر سازمانی است. اما آموزش کارکنان به تنهایی کافی نیست و اطمینان از اثرات و نتایج مثبت آن باید یکی دیگر از اولویت های سازمان ها باشد. هدف از پژوهش حاضر «ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش مداوم ویژه داروسازان و پزشکان سازمان غذا و دارو بر اساس مدل سیپ در سال ۱۳۹۷» بوده است.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نظر روش توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف تحقیق کاربردی می باشد. بدین منظور تعداد ۷۶ نفر از کارشناسان شرکت کننده در برنامه، مورد مطالعه قرار گرفته اند. داده های مربوط به ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده و همچنین مولفه های مدل ارزشیابی سیپ با ابزار پرسشنامه محقق ساخته ای جمع آوری شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل آزمون های T استفاده شده است.

یافته ها: نتایج پژوهش نشان می دهد که دوره های آموزشی سازمان غذا و دارو در ابعاد زمینه (محتوا)، درون داد، فرایند و برون داد اثربخش بوده است و همچنین این دوره ها توانسته اند رضایت کارکنان را فراهم سازند. نتیجه گیری: در نهایت می توان گفت که شرکت کنندگان در دوره های آموزشی در مجموع، میزان اثربخشی دوره های آموزشی را در سطح مطلوبی ارزیابی نموده اند و آموزش های مذکور موجب افزایش دانش، مهارت و نگرش شغلی نیروی انسانی و افزایش نظم و دقت، ایجاد جاذبه و علاقه مندی نسبت به شغل خویش و رفع مشکلات کاری مرتبط شده است.

کلمات کلیدی: ارزیابی اثربخشی، آموزش های سازمانی، رضایتمندی، الگوی سیپ

*۱. نویسنده مسئول، متخصص داروسازی بالینی، رییس اداره آموزش، مرکز تحقیقات آزمایشگاهی سازمان غذا و دارو، سازمان غذا و دارو، تهران، ایران، ۰۹۱۲۲۱۱۶۳۷۵، achpharmacy@gmail.com

۲. دکترای مدیریت آموزش عالی، مدیرعامل موسسه آموزشی توان آفرین وستا، تهران، ایران، ۰۹۱۲۰۲۸۱۰۶۴، moazami_m88@yahoo.com

۳. دکترای حرفه ای پزشکی، مدیرکل منابع انسانی، سازمان غذا و دارو، تهران، ایران، ۰۹۱۲۲۷۸۶۵۰۹

۴. فوق لیسانس مدیریت آموزشی، معاون مدیرکل منابع انسانی، سازمان غذا و دارو، تهران، ایران، ۰۹۱۲۶۰۷۴۶۱۰، a.keramat1356@gmail.com

مقدمه

هر سازمانی برای انجام فعالیت های خود و رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده خود، نیازمند نیروی انسانی متبحر و کاردان است؛ آموزش نیروی انسانی باید به گونه ای باشد که آنان را آماده ورود و بهره برداری در سلسله مراتب سازمانی نماید. از این رو آموزش نیروی انسانی نه تنها مطلوب است، بلکه فعالیتی است که هر سازمان باید منابعی را برای آن در نظر گیرد تا همواره منابع انسانی کارآمد و به روزی را در اختیار داشته باشد (۱). اما آیا آموزش های سازمانی دانش و یا مهارت جدیدی را در سبد آموزش های پیشین فراگیران قرار می دهد و آنان را همراه با پیشرفت علوم و فنون پیش می برد؟ آیا این آموزش ها در بهبود کیفیت نظام آموزشی، اثر مطلوب خود را به جا می گذارد؟ تردید نیست که آموزش کارکنان، کلید طلایی بهبود و توسعه سازمان و از عوامل اصلی و ارکان مهمی است که سازمان را به پویایی و نهایت کارایی و اثربخشی می رساند (۲). نکته مهم و اساسی در مورد اثربخشی آموزشی این است که قبل از اینکه در صدد بررسی نحوه اندازه گیری اهداف باشیم، باید در پی انجام صحیح فرایند آموزش و اطمینان از تحقق آن در هر مرحله از این فرایند باشیم. مفهوم اثربخشی آموزش، به طور کلی عبارت است از: «میزان انطباق رفتار فراگیران با انتظارات، خواسته ها، اهداف، انجام درست کارها، میزان مهارت، دانش و نگرش کسب شده بر اثر آموزش» (۳).

آنچه در نظام آموزشی سازمان ها باید مورد تاکید قرار گیرد، نتایج حاصل از آموزش است. ارزیابی نتایج آموزشی از عناصر اصلی در فرایند یادگیری است و توجه به فرایند آموزش و ارزیابی آن در رسیدن به اهداف آموزش و نتایج یادگیری ضروری است. (۴).

بر این اساس با عنایت به توضیحات فوق، مسأله اصلی

پژوهش را می توان چنین تبیین نمود که آیا دوره های آموزشی برگزار شده در سازمان غذا و دارو اثربخش بوده اند؟ و میزان رضایتمندی کارکنان از این دوره ها چه میزان بوده است؟ در این راستا، به منظور آگاهی از میزان اثربخشی دوره های آموزشی سازمان غذا و دارو و میزان رضایت کارکنان از دوره ها، از الگوی ارزیابی اثربخشی سیپ استفاده شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

منظور از اثربخشی در واقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارتی ساده تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه گیری می شود. (مان و روبرتسون^۱، به نقل از یوزباشی). هدف نهایی آموزش کارکنان کارایی و اثربخشی بیشتر و بهتر است لذا بررسی و آگاهی از نتایج و بازده آموزش کارکنان لازمه فرایند آموزش می باشد و با این قسمت است که حلقه آموزش تکمیل می گردد. بنابراین شناخت و به کارگیری ساز و کارهای سنجش اثربخشی دوره های آموزشی و نشان دادن پیامدهای آن برای جامعه سازمانی، از جمله ضروریات یک برنامه ریزی جامع آموزش و بهسازی نیروی انسانی است (۵).

پیتر دارکر^۲، صاحب نظر شناخته شده در عرصه مدیریت، اثربخشی آموزشی را انجام دادن کار درست تعریف کرده است. اصلاح رویه های مدیریت، کسب موفقیت، تولید ایده های جدید، تقویت ارزش های سازمانی، تفکر گروهی، مشارکت و مواردی مانند آن از جمله تعابیری هستند که در مدیریت معادل اثربخشی به کار می روند. (۶).

1. Mann and Robertson

2. Draker

مراحل ارزشیابی براساس الگوی سیپ عبارتند از:

الف- ارزشیابی بافت، محتوا، بستر، زمینه^۲

از نظر استافل بیم و همکارانش این مهمترین نوع ارزشیابی است. هدف این ارزشیابی فراهم آوردن يك زمینه منطقی برای تعیین هدف‌های آموزش است. این مرحله از ارزشیابی همچنین شامل کوشش‌های تحلیل‌گرایانه برای تعیین عناصر مربوط در محیط آموزشی و نیز کوشش در جهت شناسایی مشکلات، نیازها، و فرصت‌های موجود در يك بافت یا موقعیت آموزشی است. روش‌های ارزشیابی از محتوا عمده‌تاً توصیفی و مقایسه‌ای هستند، ارزشیابی‌های زمینه‌نیازها، مسائل و مشکلات، دارایی‌ها و فرصت‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد که به تصمیم‌گیرندگان در تعریف اهداف و اولویت‌ها و به‌گروه بزرگ‌تری از ذینفعان در قضاوت اهداف، اولویت‌ها و نتایج کمک می‌کند (۹).

ب) ارزشیابی درون داد^۳

این نوع ارزشیابی به منظور مشخص کردن و سنجش قابلیت‌های موجود؛ راهبردهای برنامه‌های ممکن جهت تحقق هدفها؛ روشهای منظور شده برای اجرای راهبردها؛ تشکیلات و روش‌ها و سایر منابع از جمله بودجه و زمان لازم انجام می‌شود (۱۰). هدف اصلی ارزشیابی درون داد کمک به تدوین برنامه‌ای است که برای ایجاد تغییرات آموزشی و حصول به هدف‌های تعیین شده، در مرحله ارزشیابی زمینه، طراحی شده است. (۱۱).

ج) ارزشیابی فرایند^۴

در این ارزشیابی کوشش می‌شود تا پاسخ پرسش‌هایی نظیر اینها تعیین گردند: آیا برنامه‌ها به خوبی در حال پیاده شدن می‌باشند؟ چه عواملی بر سر راه موفقیت

ارتقاء کیفیت هر کالا، خدمت یا فعالیت در گرو آگاهی از وضعیت موجود است تا بتوان بر اساس آن برای وضعیت مطلوب برنامه ریزی کرد. برای آگاهی از وضعیت موجود، نخست باید آن را مورد ارزیابی قرارداد. کیفیت دوره‌ای آموزشی را می‌توان با استفاده از مدل‌های مختلفی ارزیابی کرد که در پژوهش حاضر از مدل سیپ برای ارزشیابی دوره‌های آموزشی استفاده شده است.

مدل سیپ، که توسط دانیل ال استافل بیم^۱ و همکاران معرفی گردید از معروف‌ترین مدل‌های رویکرد سیستمی است که در مقایسه با سایر انواع مدل‌ها کاربرد‌های بیشتر و گسترده‌تر داشته است. هسته مفاهیم مدل در کلمه CIPP نهفته است. در واقع CIPP حروف اول کلمات Context و Input و process و product بوده و بر ارزیابی آنها دلالت می‌کنند. مدل ارزشیابی سیپ از جمله الگوهای ارزیابی رویکرد هدف مدار است (۷).

الگوی ارزشیابی سیپ از جامع‌ترین الگوهای ارزشیابی بشمار می‌رود که کاربرد گسترده‌ای در برنامه‌ریزی توسعه آموزش کارکنان دارد. این الگوها با توجه به دیدگاه سیستمی به منظور تحلیل تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. بعبارت دیگر این الگو کمک می‌کند تا تصمیم‌های مربوط به محتوا (زمینه)، درون‌داد، فرایند و برون داد نظام آموزش کارکنان، بخردانه اتخاذ شود. از این رو در این الگو تأکید بر گردآوری و عرضه اطلاعات مورد نیاز مدیران است. یعنی قبل از کاربرد این الگو باید مشخص شود که مدیریت و تصمیم‌گیرندگان با چه موضوعاتی سر و کار دارند و نیاز اطلاعاتی آنها چیست؟ پس از آن باید برای برآوردن نیازهای آنان اقدام به ارزشیابی کرد. بر این اساس نظام اطلاعاتی مدیریت می‌تواند در کاربرد این الگو مفید واقع شود (۸).

2. Context Evaluation
3. Input Evaluation
4. Process Evaluation

1. Daniel L. shtufflebeam

آن قرار دارند؟ چه تغییراتی ضروری هستند؟ پاسخ این پرسشها به کنترل و هدایت شیوه های اجرایی کمک می کند (۱۲). از طریق نظارت مداوم و دقیق بر چگونگی اجرای برنامه به اجرا در آمده، عامل ارزشیابی، شرایط لازم جهت تصمیم گیری معقولانه در مورد اجرای برنامه را فراهم می آورد. از اطلاعات فراهم شده، علاوه بر امر تصمیم گیری می توان در امر پاسخگویی نیز استفاده نمود. نتایج حاصل از ارزشیابی فراگرد يك منبع اطلاعاتی بسیار مهم برای تفسیر نتایج حاصل از ارزشیابی برون داد نیز به شمار می آید. (۱۳).

د) ارزشیابی برون داد^۱

در این مرحله معلوم می شود که نتایج بدست آمده چه هستند. بعد نتایج حاصل با هدف های برنامه مقایسه می گردد و رابطه بین انتظارات و نتایج واقعی مشخص می گردد. پس از بررسی کامل نتایج، اطلاعات لازم در اختیار تصمیمگیرندگان گذاشته می شود تا در صورت لزوم درباره ادامه برنامه، متوقف ساختن آن یا تجدید نظر در آن اتخاذ تصمیم کنند (۱۲). هدف از ارزشیابی برون داد، اندازه گیری، تفسیر و قضاوت در مورد نتایج حاصل از برنامه است. سعی عامل ارزشیابی برون داد بر آن است که میزان موفقیت برنامه در بر آوردن نیاز گروه هایی که برنامه جهت خدمت به آنان طراحی و به اجرا گذاشته شده است را مشخص سازد (۱۱). الگوی سیپ در چهار پارامتر ذیل که به آن اشاره می گردد می پردازد:

عوامل مربوط به زمینه: (نظام فکری، روانی، اعتقادی، نگرشی)

عوامل مربوط به درونداد: (مدرس، برنامه ها و مواد آموزشی، امکانات و تجهیزات و فضای آموزشی)

عوامل مربوط به فرایند: (فرایند یاددهی - یادگیری،

فرایند مدیریت و پشتیبانی)

عوامل مربوط به برون داد: (بازخورد، میزان دانش، نگرش، و مهارت ایجاد شده (۱۴).

نتایج تحقیقات متعددی در این زمینه نشان دهنده اهمیت ارزشیابی اثربخشی دوره ای ضمن خدمت از جنبه های مختلف است. در ادامه به نتایج تحقیقات اجرا شده مرتبط با هدف این تحقیق، اشاره می شود.

نتایج تحقیق تاریخین (۱۳۹۶) که با هدف ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت بر اساس الگوی سیپ در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه اجرا شده است، نشان می دهد که در بعد زمینه ای فرایند با وضعیت مطلوب، تفاوت معنی داری داشته و از اثربخشی لازم برخوردار نبوده است. اما میانگین بعد درونداد و برون داد با وضعیت مطلوب، تفاوت معنی داری نداشته و از اثربخشی لازم برخوردار است. نتایج پژوهش مرادی و همکاران (۱۳۹۳) که با هدف ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت ملی گاز ایران بر اساس سه الگوی پاتریک، فیلیپس و سیپ بوده است. حاکی از این است که دوره های آموزشی شرکت ملی گاز ایران در عامل های واکنش، یادگیری، رفتار، نتایج، زمینه، فرایند و برون داد فاقد اثربخشی لازم بوده و فقط در دو عامل درونداد و سودآوری اثربخشی لازم را دارا بوده است. یافته های پژوهش هداوند (۱۳۹۳) (۱۵) که با هدف اعتباریابی الگوی ارزشیابی سیپ در عملکرد مراکز آموزشی (شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران) اجرا شده است. نشان می دهد که ابعاد چهارگانه الگوی سیپ مورد قبول واقع شده و توانایی این الگو در ارزیابی عملکرد مراکز آموزشی تایید گردیده است. همچنین بین ابعاد، معیارها و متغیرهای یاد شده رابطه معناداری متغیرهای پنهان مربوط را مورد سنجش قرار می دهد. نتایج پژوهش کاظمی (۱۳۸۸) (۱۶) که با هدف «آسیب شناسی دوره های

۴. از دیدگاه فراگیران، دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد برون داد به چه میزان اثر بخش بوده اند؟

روش بررسی

اصولاً در کارهای تحقیقی ماهیت موضوع تعیین کننده روش تحقیق است. نظر به اینکه پژوهش حاضر به توسعه دانش کاربردی کمک می کند و به توصیف منظم و مدون موقعیتی ویژه در مقطع زمانی خاص به صورت واقعی و عینی می پردازد، روش توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف تحقیق کاربردی می باشد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری ما عبارتست از کلیه کارکنان سازمان غذا و دارو که در شش ماهه نخست سال ۱۳۹۷ در دوره های آموزشی کوتاه مدت این سازمان شرکت نموده اند، با توجه به اطلاعات بدست آمده تعداد آنها ۷۶ نفر بودند. همچنین با توجه به اینکه هدف از این پژوهش ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در سازمان غذا و دارو می باشد تمامی افرادی که در شش ماه نخست سال ۹۷ در این دوره ها شرکت نموده اند در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته اند لذا برای دستیابی به یک نتیجه مطلوب و جامع، از روش سرشماری استفاده شده است.

ابزار اندازه گیری، روایی و پایایی

در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات از نمونه مورد نظر از ابزار پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق که یک پرسشنامه محقق ساخته و حاوی دو قسمت اطلاعات می باشد که در قسمت اول ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان مورد سؤال قرار گرفته است. قسمت دوم پرسشنامه حاوی ۳۹ سؤال بسته پاسخ (در ۴ مولفه) در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت

آموزش مداوم بر اساس مدل سیپ» انجام شده است. نتایج پژوهش مذکور حاکی از آن می باشد که ابعاد زمینه و فرایند از مطلوبیت لازم برخوردار بوده است و ابعاد درونداد و برونداد مطلوب نبوده اند.

چو و جو (۲۰۰۹) (۱۷) در تلفیق الگوی سیپ با الگوهای ارزشیابی کرک پاتریک، فیلیپس و هالتون، آموزش های شرکت رویال داچ شل را ارزیابی کردند. نتایج نشان می دهد که برای ایجاد این رویکرد جامع، وجود حداقل سه بعد از چهار بعد الگوی سیپ یعنی زمینه، فرایند و برونداد ضروری است (چو و جو، ۲۰۰۹). آگراول در پژوهشی (۲۰۰۸)، الگوی سیپ را به سبب ایجاد ارتباط معنی دار بین بهبود فرایندها و اثربخشی آموزش ها پیشنهاد کرده است. او معتقد است این الگو به مدیران آموزش کمک می کند تا منابع انسانی را به سرمایه ای استراتژیک تبدیل کنند (۱۸).

سوالات پژوهش

سوال اصلی:

از نظر فراگیران، دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو تا چه میزان اثر بخش بوده است؟

سوالات فرعی:

۱. از دیدگاه فراگیران، دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد زمینه به چه میزان اثر بخش بوده اند؟
۲. از دیدگاه فراگیران، دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد درونداد به چه میزان اثر بخش بوده اند؟
۳. از دیدگاه فراگیران، دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد فرایند به چه میزان اثر بخش بوده اند؟

ارزیابی اثربخشی دوره های آموزش مداوم ویژه داروسازان و پزشکان ...

توصیفی: داده ها پس از جمع آوری، در جدول اطلاعات طبقه بندی گردیده و با توجه به اطلاعات بدست آمده، جدول و درصد فراوانی تنظیم گردید.

ب) آمار استنباطی: در این پژوهش برای تحلیل روابط بین متغیرها از آزمون T تک نمونه ای استفاده گردید.

یافته ها

سؤال اصلی:

از نظر فراگیران، دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو تا چه میزان اثربخش بوده است؟
به منظور پاسخگویی به این سؤال پژوهش از آزمون استنباطی T تک نمونه استفاده شد که نتایج حاصل به شرح جدول شماره ۱ می باشد.

تهیه شده است. در این پژوهش، روایی محتوا مدنظر بوده که محقق با مطالعه اسناد و مدارک و متون و منابع علمی و پیشینه تحقیق به تهیه پرسشنامه، اقدام نموده و به منظور بدست آوردن روایی محتوا، از نظرات اساتید خبره دانشگاهی و ۴ تن از مدیران سازمان غذا و دارو استفاده شده است.

در این پژوهش برای دستیابی به پایایی از روش برآورد آلفای کرونباخ توسط نرم افزار SPSS استفاده گردید و ضریب آلفای بدست آمده در تمام مؤلفه ها ۰.۹۰٪ محاسبه گردید.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. الف) آمار

جدول ۱- نتایج آزمون تی تک نمونه در بررسی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو

میانگین ملاک = ۳					
متغیر	تعداد کل	میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
اثربخشی کلی دوره های آموزشی	۷۶	۳/۳۶	۷/۵۶۰	۷۵	۰/۰۰۰

از میانگین ملاک است، می توان نتیجه گرفت که دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از اثربخشی مطلوبی برخوردار بوده ($p < 0/01$) است.

سوالات فرعی:

۱. از دیدگاه فراگیران، دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد زمینه به چه میزان اثربخش بوده اند؟

به منظور پاسخگویی به این سؤال پژوهش از آزمون استنباطی T تک نمونه استفاده شد که نتایج حاصل به شرح جدول شماره ۲ است.

با توجه به این که تعداد سؤالات پرسشنامه به کار گرفته شده به منظور بررسی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو دارای پنج گزینه (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) بود، بدین منظور میانگین ملاک برای تمامی سؤالات در این پژوهش عدد «سه» در نظر گرفته شد. با توجه به این نکته، سطح معناداری به دست آمده از آزمون T تک نمونه برابر با ($sig = 0/000$) بوده است که این یافته نشان از آن دارد که بین میانگین به دست آمده و میانگین ملاک تفاوت معناداری ($p < 0/01$) وجود دارد. بر این اساس، از آنجا که میانگین به دست آمده از پژوهش حاضر ۳/۳۶ بوده و میانگین به دست آمده بیشتر

جدول ۲- نتایج آزمون تی تک نمونه در بررسی اثربخشی بعد زمینه

میانگین ملاک = ۳					
متغیر	تعداد کل	میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
اثربخشی زمینه‌ای دوره‌های آموزشی	۷۶	۳/۲۸	۴/۳۷۶	۷۵	۰/۰۰۰

از اثربخشی مطلوبی برخوردار بوده ($p < 0/01$) است. ۲. از دیدگاه فراگیران، دوره‌های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد درونداد به چه میزان اثربخش بوده‌اند؟ به منظور پاسخگویی به این سؤال پژوهش از آزمون استنباطی T تک نمونه استفاده شد که نتایج حاصل به شرح جدول شماره ۳ می‌باشد.

سطح معناداری به دست آمده از آزمون T تک نمونه برابر با ($\text{sig} = 0/000$) بوده است که این یافته نشان از آن دارد که بین میانگین به دست آمده و میانگین ملاک تفاوت معناداری ($p < 0/01$) وجود دارد. بر این اساس، از آنجا که میانگین به دست آمده از پژوهش حاضر ۳/۲۸ بوده و میانگین به دست آمده بیشتر از میانگین ملاک است، می‌توان نتیجه گرفت که دوره‌های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد زمینه

جدول ۳- نتایج آزمون تی تک نمونه در بررسی اثربخشی بعد درونداد

میانگین ملاک = ۳					
متغیر	تعداد کل	میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
اثربخشی درونداد دوره‌های آموزشی	۷۶	۳/۲۲	۴/۱۸۹	۷۵	۰/۰۰۰

مطلوبی برخوردار بوده ($p < 0/01$) است. ۳. از دیدگاه فراگیران، دوره‌های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد فرایند به چه میزان اثربخش بوده‌اند؟ به منظور پاسخگویی به این سؤال پژوهش از آزمون استنباطی T تک نمونه استفاده شد که نتایج حاصل به شرح جدول شماره ۴ است.

سطح معناداری به دست آمده از آزمون T تک نمونه برابر با ($\text{sig} = 0/000$) بوده است که این یافته نشان از آن دارد که بین میانگین به دست آمده و میانگین ملاک تفاوت معناداری ($p < 0/01$) وجود دارد. بر این اساس، از آنجا که میانگین به دست آمده از پژوهش حاضر ۳/۲۲ بوده و میانگین به دست آمده بیشتر از میانگین ملاک است، می‌توان نتیجه گرفت که دوره‌های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد درونداد از اثربخشی

جدول ۴- نتایج آزمون تی تک نمونه در بررسی اثربخشی بعد فرایند

میانگین ملاک=۳					
متغیر	تعداد کل	میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
اثربخشی فرایند دوره های آموزشی	۷۶	۳/۴۶	۸/۰۰۸	۷۵	۰/۰۰۰

برخوردار بوده ($p < 0/01$) است. ۴. از دیدگاه فراگیران، دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد برون داد به چه میزان اثربخش بوده اند؟ به منظور پاسخگویی به این سؤال پژوهش از آزمون استنباطی T تک نمونه استفاده شد که نتایج حاصل به شرح جدول شماره ۵ است.

سطح معناداری به دست آمده از آزمون T تک نمونه برابر با ($sig=0/000$) بوده است که این یافته نشان از آن دارد که بین میانگین به دست آمده و میانگین ملاک تفاوت معناداری ($p < 0/01$) وجود دارد. بر این اساس، از آنجا که میانگین به دست آمده از پژوهش حاضر ۳/۴۶ بوده و میانگین به دست آمده بیشتر از میانگین ملاک است، می توان نتیجه گرفت که دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد فرایند از اثربخشی مطلوبی

جدول ۵- نتایج آزمون تی تک نمونه در بررسی اثربخشی بعد برون داد

میانگین ملاک=۳					
متغیر	تعداد کل	میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
اثربخشی برون داد دوره های آموزشی	۷۶	۳/۴۷	۶/۷۱۴	۷۵	۰/۰۰۰

ماموریت، راهبرد، ساختار و نیروی انسانی قادر باشد تا برنامه ها را منطبق بر نیازمندیهای دانشی و با دقت قابل قبولی ارزیابی نماید بسیار حائز اهمیت است. ارزیابی عملکرد در تسهیل اثربخشی برنامه های آموزشی یک وظیفه مهم و اساسی به شمار می رود و به مدیران آموزش این امکان را می دهد تا با نظارت و پایش فرآیندها، برای شناسایی چالش های و توسعه زمینه های بهبود آنها اقدام نمایند. این تحقیق با هدف اعتباریابی الگوی ارزشیابی سیپ و تعیین تاثیرگذاری مولفه های آن در ارزیابی عملکرد مدیریت آموزش سازمان غذا و دارو انجام گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش نیز بیانگر آن است که فراگیران شرکت کننده در دوره های آموزشی در مجموع،

سطح معناداری به دست آمده از آزمون T تک نمونه برابر با ($sig=0/000$) بوده است که این یافته نشان از آن دارد که بین میانگین به دست آمده و میانگین ملاک تفاوت معناداری ($p < 0/01$) وجود دارد. بر این اساس، از آنجا که میانگین به دست آمده از پژوهش حاضر ۳/۴۷ بوده و میانگین به دست آمده بیشتر از میانگین ملاک است، می توان نتیجه گرفت که دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا و دارو از بعد برون داد از اثربخشی مطلوبی برخوردار بوده ($p < 0/01$) است.

بحث و نتیجه گیری

وجود نظام ارزیابی اثربخش که با توجه به تنوع

میزان اثربخشی دوره های آموزشی را در سطح مطلوبی ارزیابی نموده اند و آموزشهای ضمن خدمت موجب افزایش دانش، مهارت و نگرش شغلی نیروی انسانی و افزایش نظم و دقت، ایجاد جاذبه و علاقه مندی نسبت به شغل خویش و رفع مشکلات کاری می شود. آموزشهای ضمن خدمت موجب افزایش دانش شغلی نیروی انسانی می شود. تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که دوره های برگزار شده، نیروی انسانی را برای رسیدن به هدفها و مأموریتها، رسالت و استراتژیهای سازمان تقویت می کند. همچنین از دیدگاه شرکت کنندگان دوره های آموزشی برگزار شده سازمان غذا دارو با شرایط جهانی و تغییرات فناوری از همخوانی مطلوبی برخوردار می باشد. دوره های آموزش مداوم برگزار شده از دیدگاه شرکت کنندگان در ابعاد زمینه و فرایند اثر بخش بوده اند و در برگزاری این دوره ها همواره رویکرد ایجاد برابری فرصت های آموزشی برای تمامی فراگیران لحاظ شده است و همچنین این دوره ها اهداف مورد نظر برگزارکنندگان این دوره ها را محقق ساخته است. لازم به توضیح می باشد دوره های برگزار شده انتظارات شرکت کنندگان برآورده شده است و قسمت های مختلف برنامه های آموزشی بر اساس طرح پیش بینی شده اجرا شده است و شیوه و روش تدریس

مدرسان با محتوا و اهداف دوره های آموزشی مطابقت داشته و شرکت کنندگان از نحوه اجرای دوره های آموزش مداوم رضایت لازم را داشته اند.

در همین راستا دوره های بازآموزی برگزار شده سازمان غذا و دارو در ابعاد درونداد و برون داد از اثربخشی مطلوبی برخوردار می باشند و در برگزاری این دوره ها امکانات مالی و بودجه مناسب و درخور پیش بینی شده است و برگزارکنندگان این دوره ها خط مشی ها و راهبردهای ممکن جهت تحقق اهداف سازمان، را به خوبی تبیین نموده اند و استقبال و انگیزه کارکنان برای شرکت در دوره های آموزشی در حد مطلوبی بوده است. شایان ذکر می باشد که تعریف دقیق و عملیاتی از برون دادها و بازده دوره های آموزش مداوم وجود دارد و دوره های فوق علاوه بر بهبود عملکرد کارکنان در انجام وظایف شغلی، منجر به فعالیت و پویایی کارکنان نیز شده است. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق تارین (۱۳۹۶) در ابعاد درون داد و برون داد همخوانی دارد و نتایج این تحقیق نتایج پژوهش کاظمی (۱۳۸۸) در بعد زمینه و فرایند را تایید می کند همچنین نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق میر صالح (۱۳۹۵) همسو بوده است و نتایج تحقیق مذکور با نتایج پژوهش (علی محمدی (۱۳۸۹) و اگر اول (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

منابع

1. Moradi, Majid et al. Evaluation of the Effectiveness of In-Service Training Courses of the National Iranian Gas Company Based on Three Patterns by Patrick, Phillips, SIP. Journal of Human Resources Management in Oil Industry. Sixth year Spring 93(2014) .{Persian}
2. Tarin, Hamdollah, Naderi, Nader (1396). Evaluating the Effectiveness of In-Service Training Courses Based on Sip Model in Kermanshah University of Medical Sciences. Higher Education Letter, New Year, Tenth, No.4, Winter 96.2017. . {Persian}
3. Khorasani, Abaslat and Eidi, Akbar. Practical Needs Testing Techniques with Emphasis on International Requirements ISO 10015, Iranian Center for Industrial Education and Research. 2010. {Persian}
4. Alvarez, kaye :salas, Eduardo: Garofano, chiriština. An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness: Human Resource Development review. vol.3, No.4 december 2004 .385- 416.2004.
5. Chinapah, Vinayagum and Miron Gary. Evaluating educational programmes and projects: Holistic and practical considerations. Belgium: UNESCO. 38 , no 3 , p 229.1990.
6. Rezapur Mirasal, Yasser et al. Evaluation of Ardakan University Performance Based on Sip Model. Higher Education Letter, New Year, Ninth, Thirty-Six, Winter 95.2016. {Persian}
7. Yazdani, Hamid Reza, Nourian, Kimia et al.. Assessing the quality of doctoral degree courses in Iran using the SIP model. Two Quarterly Journal of Educational Planning Studies, Sixth Edition, No 12, 2016. {Persian}.
8. Ali Mohammadi, Tahereh et al. Evaluation of medical school of Rafsanjan University of Medical Sciences based on theoretical model of SIP in 2010. Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences. 12 th. 2010. {Persian}.
9. Stufflebeam, D. L. CIPP Evaluation Model Checklist(2th Edition). Evaluation Checklists Project: 1-16. 2007.
10. Stufflebeam, D. L. Educational evaluation and decision making. Itasca. IL; Peacock. 2003.
11. Kayamanesh, Alireza . Educational Evaluation Methods in Educational Sciences. Payame Noor University, 2004. {Persian}
12. Seif, Ali Akbar .Measurement, Measurement and Educational Evaluation. Visible, 2015. {Persian}
13. Stufflebeam, D. L. The CIPP Model for Evaluation. Presented at the 2003 Annual Conference of the Oregon Program Evaluators Network. Portland, Oregon. 2003.
14. Stufflebeam, D. L & Shinkfield, A. J. Evaluation Theory, Models, and Applications. San Francisco: Jossey Bass. 2007.
15. Hadavand, Saeed . Validation of the Sip Evaluation Model in the Performance of Educational Centers Case Study: National Industrial Company.2014.
16. Khorasani, Abaslat and Eidi, Akbar. Practical Needs Testing Techniques with Emphasis on International Requirements ISO 10015, Iranian Center for Industrial Education and Research. 2010. {Persian}.
17. Cho, Y. & Jo, S. J. Developing an Integrated Evaluation Framework for E-Learning, Journal of EducationL Technology, 24(1), 694-709. 2009.
18. Agrawel, s. competency Based CIPP Model: An Integrative Perspective. Indian Journal of Industrial, relations, 8(3), 12-18. 2008.

Evaluation the Effectiveness of Continuing Training Courses for pharmacists & Physicians Based on the CIPP Model in Food and Drug Administration, 2018

Fatemeh Izadpanah^{1*}, Mostafa Moazzami², MohammadAli Sakhajoo³, Akbar Keramat⁴

Abstract

Background and objective: Training and staffing is one of the priorities of any organization. But training employees alone is not enough, and ensuring its positive effects should be one of the priorities of the organization. The purpose of this study was to “evaluate the effectiveness of continuing Training courses of pharmacists and physicians of the Food and Drug Administration based on the CIPP model in 2018”.

Method and Materials: The present study is descriptive-survey method and it is an applied research objective. To this end, a total of 76 experts were counted in the census and based on participation in in-service training courses. The data related to the effectiveness of educational courses organized by the Food and Drug Organization as well as the components of the evaluation model of the CIPP were collected by a researcher-made questionnaire. Data analysis was done from descriptive statistics and inferential statistics including T Used.

Results: The results of the research show that the training courses of the Food and Drug Administration have been effective in the field of content, process and outsourcing, and also have provided satisfactory staffing.

Conclusion: According to the findings of the present study, the participants in the training courses in general assessed the effectiveness of the courses at a desirable level, and these training increased the knowledge, skills and attitudes of the workforce and Increasing order and accuracy, creating gravity and interest in your job and fixing work problems.

Key Words: Efficacy Evaluation, Organizational Training, Satisfaction, CIPP Model

1*. Corresponding Autho, Director of Education & Training Department, Food & Drug Administration, Tehran, Iran. achpharmacy@gmail.com

2. Managing Director of Tvan Afarin Vesta Educational & Training Institute, Tehran, Iran. moazami_m88@yahoo.com

3. Director General of Human Resource, Food & Drug Administration, Tehran, Iran

4. Assisstant Director of Human Resource, Food & Drug Administration, Tehran, Iran. a.keramat1356@gmail.com

