

بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های رزم ویژه بر توان عملیاتی کارکنان یگان‌های ویژه

علی افشاری^۱
بهنام مدبری^۲
مهدی صالحی^۳

چکیده

یکی از آموزش‌های تخصصی که می‌تواند نقش مهمی در افزایش توان عملیاتی کارکنان یگان‌های ویژه ایفا کند آموزش‌های رزم ویژه است. هدف این پژوهش بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های رزم ویژه بر توان عملیاتی کارکنان یگان‌های ویژه ناجا است. پژوهش حاضر از نظر هدف و نتیجه کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آنها، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش عبارت از ۴۸۰ نفر از کارکنان یگان‌های ویژه ناجا شامل فرماندهان، معاونان، مدیران و روسا می‌باشند که تعداد ۲۱۴ نفر آنان از طریق جدول مورگان به شکل تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری این پژوهش انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده، که روایی آن از نوع محتوایی بوده و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳، مورد تایید قرار گرفت برای تحلیل داده‌های پرسش‌نامه از نرم افزار SPSS و از آزمون t تحلیل استفاده گردید.

۱ پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی (نویسنده مسئول) afsharali371@yahoo.com

۲ دانشگاه علوم انتظامی behnammodabari@yahoo.com

۳ دانشگاه علوم انتظامی mahadisalahi@yahoo.com

یافته های پژوهش: بعد از تجزیه و تحلیل سوال اصلی پژوهش مشخص شد مقدار تی بدست آمده برابر ۹/۴۷ است که این مقدار بزرگتر از تی بحرانی ($p < 0/05$) می باشد و این نشانگر آن است که آموزش های رزم ویژه بر توان عملیاتی کارکنان یگان های ویژه به شکل معناداری اثربخشی داشته است. در خصوص رضایت مندی کارکنان در گویه های مربوط به شرایط محیطی و محل برگزاری کلاس های رزم ویژه (نور، دما و فضای فیزیکی)، رضایت کافی وجود نداشته است. با این حال نتایج بدست آمده در خصوص میزان یادگیری کارکنان از آموزش رزم ویژه در حد قابل قبولی رقم خورده و همین امر باعث ایجاد تغییرات رفتاری و عملکردی مورد انتظار در محیط واقعی کار شده است.

نتیجه گیری: نتایج تحقیق حاضر نشان داد که آموزش رزم ویژه بر توان عملیاتی کارکنان تاثیر داشته و اثربخشی این آموزش باعث ارتقای توان عملیاتی کارکنان یگان ویژه شده است.

واژگان کلیدی: اثربخشی، آموزش، رزم ویژه، توان عملیاتی و یگان ویژه

مقدمه

در سازمان های امروزی نیروی انسانی کارآمد، با ارزش ترین منبع هر سازمان و جامعه به حساب می آید و قسمت اعظم سرمایه گذاری ها، معطوف به بهبود کیفیت نیروی انسانی شده است. مهمترین ابزار بهبود عملکرد، آموزش است که با هدف ارتقای کیفی سطح مهارت، دانش، نگرش و عملکرد کارکنان صورت می گیرد و موجب توانمندی افراد در ایفای وظایف خود و کامیابی سازمان، می شود و برای فراهم کردن بستر

سازگاری نیروی، انسانی با شرایط متغیر سازمان و محیط ضروری تلقی می‌شود (خراسانی و رشتیانی^۱ ۲۰۱۳: ۴۲).

برنامه ریزان آموزشی همواره اهداف کلان را در هنگام برنامه ریزی مدنظر قرار داده و سعی می‌کنند از اختصاص کوتاه‌ترین زمان در آموزش، بیشترین استفاده و بهره‌وری (اثربخشی) حاصل گردد. از آنجا که بهره‌وری سازمان‌ها مبتنی بر مهارت‌ها، تجربیات و دانش کارکنان است، هر چه افراد بیشتر آموزش دیده باشند بهتر می‌توانند در ارتقای سطح کارآیی سازمان سهیم باشند.

آمادگی تاکتیکی، رزمی، جسمانی و بصیرتی را می‌توان از اصول مهم یگان‌های ویژه بیان نمود و این ویژگی‌ها ضامن تحقق اهداف سازمانی است تا جایگاه پلیس ویژه به عنوان نوک پیکان و رأس اقتدار ناجا در هر صحنه‌ای حفظ شود. از آنجا که شرع و دین شاکله حکومت اسلامی است، همه موظف به اطاعت از قانون و حرکت در چارچوب آن هستیم. یکی از نقطه‌های هدف‌گذاری معاندان و رسانه‌های مغرض تخریب پلیس جمهوری اسلامی است، آستانه تحمل فرماندهان و کارکنان باید افزایش یابد و سخت‌ترین مرحله در اصول چهارگام که همان گام بازدارنده است باید با دقت و به‌ترین نحو ممکن اجرا شود که حتی دشمن هم نتواند نقطه ضعفی از آن پیدا کند. (کریمی حسن، ۱۳۹۷: همایش فرماندهان یگان‌های ویژه)

از آنجا که معاندین و دشمنان اسلام همیشه در تلاش برای براندازی نظام اسلامی هستند و فتنه‌های زیادی راطراحی، سازماندهی و رهبری می‌کنند و پول‌های زیادی صرف فتنه‌های پیچیده می‌کنند تا به اهداف شوم‌شان دست یابند، نیاز به آمادگی رزمی بیش از پیش برای یگان‌های ویژه ضروری به نظر می‌رسد. کارکنان یگان‌های ویژه با توجه به

ماموریت های خاص محوله در مرئی و منظر مردم جامعه بوده و در هنگام رویارویی با جمعیت های معترض و آشوبگر شهری مورد پایش دوربین های فضای مجازی قرار دارند. از این رو هرگونه اقدام و عملی که حاکی از ضعف و ناتوانی کارکنان در برخورد با مردم و اغتشاشگران باشد ثبت و ضبط گردیده و به نام سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (عملکرد ناجا) انتشار خواهد یافت. برای این منظور واضح است که نه تنها آموزش های تاکتیکی، آمادگی جسمانی و توان عملیاتی واحدهای یگان ویژه باید به موازات پیچیدگی فتنه ها افزایش یابد، بلکه باید برای مقابله قاطع و مطلوب، حداقل یک قدم جلوتر از فتنه گران توان عملیاتی خود را ارتقاء بخشند.

با عنایت به نیاز سنجی های بعمل آمده برای تدوین برنامه های تفصیلی آموزش های عمومی و تخصصی بدو خدمت و همچنین دوره های تخصصی تکمیلی حین خدمت کارکنان یگان های ویژه، آموزش رزم ویژه که ترکیبی از ورزش های رزمی (فنون دفاع شخصی)، آمادگی جسمانی و تعقیب و گریز می باشد، در برنامه های آموزشی قرار گرفته و برای ایجاد و افزایش توان رزمی کارکنان و ارتقای قابلیت های عملیاتی یگان های ویژه ناجا در دوره های آموزشی بدو و حین خدمت به اجرا درآمده است. اصطلاح رزم ویژه آموزش نوینی در جهت بالابردن افزایش توان عملیاتی و به روز کردن آموزش های رزمی می تواند مورد مطالعه قرار گیرد "رزم ویژه" حاصل تجربیات و هم اندیشی بین معاونت آموزش ناجا و تربیت بدنی یگان های ویژه ناجا و دانشگاه علوم انتظامی امین می باشد، این اصطلاح در سه بخش آمادگی جسمانی، دفاع شخصی، به همراه ورزش پارکور می باشد. (شعاعی، ۱۶: ۱۳۹۳). اگر ارزیابی اثربخشی به درستی انجام شود، مبنای دقیق و عینی برای سیاست گذاری و برنامه ریزی فراهم می شود؛ انتظارات از تصمیم سازان و کاربران مشخص می شود؛ وضعیت موجود و مطلوب ترسیم می شود؛ بستر توازن بین ستانده و داده ها فراهم می شود؛ فرصت ها و تهدیدها تعیین

می‌شوند؛ امکان پیشینه‌سازی بازده بر هزینه فراهم می‌شود و امکان تدارک برنامه متناسب با نیازهای واقعی فراهم می‌شود و در نتیجه رضایت تصمیم‌سازان و ذی‌نفعان را به همراه خواهد داشت؛ بر این اساس، حصول اطمینان از اثربخشی آموزش‌ها جهت تقویت توان رزم یگان ویژه بیش از پیش ضرورت یافته و باید به دنبال افزایش آمادگی جسمانی و سایر مولفه‌های توان رزم کارکنان از طریق ارتقای اثربخشی آموزش‌ها و اجرای مستمر تمرینات بود. با توجه به نوع ماموریت‌های خاص نیروهای یگان ویژه از این واحدها انتظار می‌رود که همیشه آماده به کار باشند، لازمه آن داشتن آموزش‌های خاص جهت بالا بردن خصوصیات مثل استقامت و تحمل، صبر و شکیبایی، بردباری و آمادگی جسمانی و همچنین بهره‌مندی فنون رزمی و دفاع شخصی می‌باشد. داشتن این خصایص در مجموع باعث افزایش توان کارکنان در رزم می‌شود، این افزایش توان رزم در کف خیابان‌ها در مقابل اغتشاش‌گران به عنوان توان عملیاتی یاد می‌شود. حال با این تفاسیر ضرورت اثربخشی آموزش‌ها جهت تقویت توان رزم بیش از پیش لازم‌تر و ضروری‌تر برای یگان ویژه نمود پیدا خواهد کرد. پس باید دنبال افزایش آمادگی جسمانی و توان رزم از طریق اثربخشی آموزش‌ها و تمرینات مدون باشیم. بنابر این تحقیق حاضر به دنبال بررسی و پاسخ به این سوال اصلی است که آموزش رزم ویژه به چه میزان در توان عملیاتی کارکنان یگان‌های ویژه ناجا اثربخشی داشته است؟

سوال‌های فرعی

- ۱- میزان رضایت کارکنان یگان‌های ویژه ناجا از آموزش رزم ویژه به چه میزان است؟
- ۲- میزان یادگیری کارکنان یگان‌های ویژه ناجا از آموزش رزم ویژه چگونه است؟
- ۲- سطح تغییرات رفتاری و عملکردی مورد انتظار کارکنان یگان‌های ویژه در محیط کار چگونه است؟

پیشینه پژوهش

رهبریان (۱۳۸۲) در تحقیقی تحت عنوان عوامل موثر آموزش بر ارتقای توان عملیاتی کارآگاهان در دستگیری متهمان متواری رابطه معناداری بین آموزش های عملی تعقیب و گریز و عملیات دستگیری برای بالا بردن توان عملیاتی کارآگاهان رسیده است. زمانی (۱۳۸۴) در تحقیقی تحت عنوان بررسی اثربخشی برنامه های آموزشی در عملکرد دانشجویان دانشکده پلیس به این نتیجه رسید که به منظور ایجاد توانایی لازم برای انجام وظایف و ایجاد مهارت های شغلی دروس باید بشکل نظری و عملی ارائه شود، و بیشتر روی دروس عملی تکیه داشته است. واعظ موسوی (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان مبانی و روش های آمادگی جسمانی نظامیان وضعیت جسمانی آنها را مورد بحث و بررسی قرار داده است، و انواع تمرینات ورزشی را با استفاده از کمترین امکانات در دسترس یک نظامی را آموزش داده است. و نقش آموزش ورزش را در استقامت بدنی نظامیان مورد تاکید قرار داده است. بابایی (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان بررسی اثربخشی آموزش های دفاع شخصی در انجام ماموریت های محوله پلیس پیشگیری استان قزوین. به این نتیجه رسید که ۹۵ درصد از کارکنانی که آموزش های دفاع شخصی را آموخته بودند از نحوه عملکرد خود در انجام ماموریت های محوله خصوصا دستگیری و بازداشت ابراز رضایت نمودند. همچنین بین آمادگی جسمانی (دراز و نشست، انعطاف پذیری، دو سرعت ۶۰ متر، دو ۲۴۰۰ متر، شنا سوئدی و پرش عمودی) با اجرای موفقیت آمیز ماموریت های محوله، خصوصا دستگیری متهمان در حال فرار ارتباط معناداری وجود داشته است. درخشان (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی اثربخشی دانش آموزان درجه داری رسته آگاهی مرکز آموزش علمی تخصصی شهید چمران براساس الگوی کرک پاتریک دریافت که صلاحیت های رفتاری اساتید، در میزان تغییرات رفتاری و عملکرد فراگیران در مشاهده و توصیف امور صحنه جرم، و

برنامه تفصیلی اجرا شده با وضعیت موجود در حوضه دانش، مهارت و نگرش حرفه‌ای از وضعیت مطلوبی برخوردار نبوده است. مرشدی (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان اثربخشی برنامه‌های آموزش تخصصی در تربیت و آموزش پلیس (مطالعه موردی فراگیران درجه‌داری رشته آگاهی ناجا) بر مبنای الگوی پاتریک نشان داد که فرماندهان بامیانگین رتبه‌های (۴/۷۱) و فراگیران بامیانگین (۴/۱۶)، رضایتمندی خود را از برنامه‌های آموزشی و اساتید مطلوب اعلام کرده‌اند. محبی (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان بررسی اثربخشی دوره کارشناسی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی بر اساس الگوی پاتریک، نشان داد آموزش‌های دوره کارشناسی انتظامی از اثربخشی مطلوب برای توانمندسازی کارکنان در اجرای مأموریت‌ها و وظایف محوله در محیط کار واقعی برخوردار می‌باشد. صمدی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر ورزش بر روی جسم ورزش و آمادگی جسمانی علاوه بر تاثیرات بسزای جسمانی باعث شادی و نشاط و بالا رفتن روحیه و افزایش توان جسمانی در شرایط سخت می‌شود. و این عوامل باعث افزایش تاب و توان بیشتر آنها در شرایط نامطلوب شده است. بیگ‌خانی (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان ورزش پارکور و پلیس (ورزش تعقیب و گریز) به چگونگی انجام حرکات ورزشی جهت چالاکی بدن جهت تعقیب و گریز و درگیری‌های خیابانی پرداخته است. و به این نتیجه رسیده است که ورزش پارکور تاثیر زیادی در افزایش چالاکی و سرعت واکنش ورزشکاران داشته است. محمدی (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان اثربخشی ورزش پارکور بر افزایش سرعت واکنش و عکس‌العمل دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه ابهر، رابطه معناداری بین دانشجویانی که از قبل ورزش پارکور را انتخاب کرده و به این ورزش علاقه مندی داشته‌اند، از نظر سرعت عکس‌العمل و افزایش سرعت واکنش از امتیاز بالاتری برخوردار بوده‌اند.

فلیش مان^۱ و همکاران (۱۹۶۰) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر آموزش ورزش های رزمی در جهت بهبود مهارت و توانایی های نظامیان امریکا، به این نتیجه رسیدند که اولاً در افزایش توان رزمی و درگیری های تن به تن ورزش های رزمی از اهمیت ویژه برخوردارند، ثانياً این آموزش ها باید استمرار داشته تا بین همه نظامیان فراگیر شود. دراگر^۲ (۱۹۸۵) در تحقیق تحت عنوان اثربخشی آموزش در سازمان های یادگیرنده. به ارائه یک مدل چهار وجهی، به کمک مدل آموزشی کریک پاتریک پرداخته و بیان داشته که در صورت طرح ریزی آموزشی بر اساس این مدل اثر بخشی آموزش به وجود می آید. بندز و مارتین^۳ (۱۹۸۵) در مقاله ای تحت عنوان بررسی رابطه بین تمرینات آمادگی جسمانی و افزایش فاکتورهای آمادگی جسمانی که بر روی دو گروه از مردان و زنان ورزشکار و غیر ورزشکار انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که آموزش های آمادگی رزم و جسمانی در بهبود توانایی تحمل سطوح ظرفیت هوازی می شود و نهایتاً باعث افزایش توان عضلانی خواهد شد، که باعث استقامت، صبر و تحمل خواهد. بلانچارد^۴ (۱۹۹۲) در مقاله ای تحت عنوان نقش آموزش فنون دفاعی پلیس در مقابل مهاجمان مسلح، به این نتیجه رسید که یادگیری فنون دفاعی باعث بالا رفتن اعتماد به نفس و مدیریت بهتر صحنه های درگیری با مهاجمان مسلح خواهد شد. بیرز^۵ (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان آموزش پلیس بر اساس نظریه ملی آموزش بزرگسالان مبتنی بر تعامل با یادگیرندگان در دانشگاه واشبرنتوپکا، کانزاس، ایالات متحده آمریکا دریافت که برنامه های آموزشی بر کسب مهارت و تسلط در اجرای تکنیکهای حرفه ای

1-Fleashman

2 Deragier .

3- Bender & Martin

4- Blanchard

5- Bezer

مفید بوده‌اند. دانسون^۱ و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان دانشگاه غنا، نشان دادند زمان برگزاری این کارگاه‌های آموزشی مناسب بوده؛ اما فرصتی برای پرسش و پاسخ در نظر گرفته نشده بود، و همچنین وضعیت جزوات آموزشی توزیع شده در بین کارآموزان مطلوب نبود؛ اما اسلایدهای آموزشی مریبان به روز بود. ماچاریا^۲ (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر اثربخشی معلمان مدارس متوسطه شهرستان کامیو- کنیا نشان داد آموزش‌های ضمن خدمت در ارتقای توان علمی دانش‌آموزان مؤثر بوده است؛ معلمانی که آموزش‌های ضمن خدمت را دریافت کرده‌اند، در مقایسه با سایر معلمان در مدیریت محتوای درسی، انتقال و توسعه دانش فردی و کلاسی دارای مهارت و دانش بیشتری بودند.

کای سز آلوارز (۲۰۱۶) در تحقیقی تحت عنوان اثربخشی تمرینات رزمی پلیس در استقامت مردان پلیس‌های ویژه امدادی، نشان داده است که شرکت کنندگان پس از اتمام دوره در محل ماموریت عملیاتی دارای پارامترهای مخصوص مثل استقامت و پایداری در شرایط سخت و دشوار از توانایی‌های بالایی برخوردار خواهند شد. اف کای هالتون (۲۰۱۶) در تحقیقی تحت عنوان بررسی ظرفیت‌های بدنی پلیس در جهت اثربخشی آموزش‌های دفاع شخصی، نشان داده است برخی از ظرفیت‌های موجود و استعداد‌های ویژه در مردان پلیس با آنکه تفاوت‌های فردی زیاد وجود دارد ولی این تفاوت‌ها مانع اثربخشی آموزش‌ها نبوده و همچنین هر کدام به نوعی در این آموزش‌ها موفق بودند. استیون براون (۲۰۱۷) در تحقیقی تحت عنوان میزان اثربخشی آموزش ورزش‌های استاتیکی بر روی عملکرد پلیس انگلستان انجام تمرینات ورزشی استاتیکی

1- Danson

2- Marchaea

مثل تمرینات کششی بدون ضربه باعث افزایش طول و حجم عضلانی شده و این امر باعث افزایش استقامت بدنی و عملکردی بهتر در ماموریت می‌شود.

مبانی نظری

رزم ویژه

اصطلاح رزم ویژه آموزش نوینی در جهت بالابردن افزایش توان عملیاتی و به روز کردن آموزش‌های رزمی می‌تواند مورد مطالعه قرار گیرد "رزم ویژه" حاصل تجربیات و هم‌اندیشی بین معاونت آموزش ناجا و تربیت بدنی یگان‌های ویژه ناجا و دانشگاه علوم انتظامی امین می‌باشد، این اصطلاح در سه بخش آمادگی جسمانی، دفاع شخصی، به همراه ورزش پارکور می‌باشد. (شعاعی، ۱۳۹۳: ۱۶).

مولفه‌های رزم ویژه

آمادگی جسمانی: آمادگی جسمانی یک نظامی، شامل، ظرفیت اجرای مداوم و ماهرانه حرکت، توانایی بازگشت به حالت اولیه بعد از تلاش زیاد، میل به تکمیل وظایف در نظر گرفته شده و اعتماد بنفس در رویا رویی با هر موقعیتی است علی‌الخصوص کارکنان یگان ویژه ناجا که نیاز مبرمی به این مقوله دارند. (امامی، ۱۳۹۲: ۴).

رزم ویژه: نوعی دفاع شخصی کاربردی در یگان‌های ویژه، متشکل از حرکات دفاع شخصی و رزمی، پارکور (ورزش تعقیب و گریز) و آمادگی جسمانی می‌باشد که هر نظامی موظف به فراگیری و بکار بستن آن در مقابل مهاجمان جهت دفاع از خود می‌باشد. (شعاعی، ۱۳۹۲).

پارکور: این ورزش به معنای تعقیب و گریز در مسیری با وجود موانع زیاد در جلو روی نیروی پلیس در تعقیب و دستگیری مجرمین مورد استفاده قرار گیرد. (بیگ‌خانی، ۱۳۸۷: ۳۴).

برنامه‌ریزی آموزشی (طراحی برنامه آموزشی)

طراحی برنامه آموزشی فرایند ترتیب دادن شرایطی است که به کمک آن رفتار و عملکرد و نتیجه ایجاد یا تقویت می‌شود. طراحی برنامه‌های آموزشی یعنی تعیین مراحل مختلف توسعه یا بهبود برنامه و فراهم ساختن منابع مناسب برای طی این مراحل و حل مشکلات مربوط به برنامه آموزشی که شامل تمامی اطلاعات موجود در یک دوره زمانی آموزش و چگونگی اجرای آن است (الهیاریگ، ۱۳۹۲: ۲۸).

اجرای دوره آموزشی

اجرای برنامه آموزش عبارت است از: کوشش علمی برای انتقال اطلاعات و ایجاد مهارت‌های آموزشی و تداوم آنها به نحوی که مبین عملکرد عملیات اجرایی آموزش باشد. وظیفه اصلی اجرای برنامه به عهده مسئولان و مجریان آموزش در سازمان است. نکته ای که در اجرای برنامه آموزشی مهم است، احتمال وجود عوامل پیش بینی نشده در برنامه است که ممکن است رخ دهد، در این جا باید به گونه‌ای عمل کرد که قابلیت انعطاف و تغییر در اجرا امکان پذیر باشد (الهیاریگ، ۱۳۹۲: ۳۴).

ارزشیابی آموزشی

ارزشیابی در طول سالیان متمادی به شیوه‌های بسیار متفاوتی تعریف شده است. اگر بخواهیم این ارزشیابی را در معنای عام: تعیین ارزش و یا اهمیت یک چیز می‌دانند، و به صورت خاص تر ارزشیابی را تعریف میزان موفقیت یک برنامه، یک درس، یک سلسله آزمایش یک دارو و... در رسیدن به اهداف اولیه آنها میدانند. ارزشیابی آموزشی عبارت است از: فرایند اندازه گیری نتایج آموزش از طریق ملاک‌ها و استانداردهای از قبل تعیین شده؛ ارزشیابی فرایند سازمان مند است که طی آن داده‌ها گردآوری شده و تبدیل به اطلاعاتی می‌شوند که بر اساس این اطلاعات می‌توان اثرهای آموزش را بسنجد (محمدی، ۱۳۹۱: ۲۸۷).

اثر بخشی^۱

اثر بخشی عبارت است از، درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده. به عبارت دیگر اثر بخشی نشان می دهد که تا چه میزان از تلاشهای انجام شده نتایج مورد نظر را حاصل کرده است (سلطانی، ۱۳۸۰: ۱۳). واژه اثر بخشی همواره به دنبال مفهوم کار آیی، مطرح می شود این دومفهوم در واقع چهارچوب دانش و آموزش است که وارد ادبیات مدیریت آموزشی شده است.

ارزشیابی اثر بخشی

ارزشیابی در لغت به مفهوم یافتن ارزشهاست، در واقع ارزشیابی قسمتی از فرایند بقای انسان است به ترتیبی که پیوسته در صدد ارزشیابی اعمال و تجربه هایی است تا عملکرد آینده، رضایت بیشتری را به دست آورد. (درآمدی بر ارزشیابی فعالیتهای آموزشی و ترویجی، ۱۳۷۳).

ارزشیابی اثر بخشی از طریق تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی، تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزشهای اجرا شده، تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی، تعیین میزان درست انجام کار که مورد نظر آموزش بوده است، تعیین میزان تواناییهای ایجاد شده در اثر آموزشها برای دستیابی به هدفها انجام می شود. با توجه به مباحث بالا باید گفت که اثر بخشی آموزش از طریق بررسی کارایی درون و بیرون نظام آموزش سازمانی تعیین می گردد. یعنی اگر بتوانیم کارایی درونی و بیرونی سیستم آموزش سازمانها را اصلاح کنیم، تقریباً اثر بخشی آموزش تضمین می شود (سلطانی، ۱۳۸۰: ۳۴).

فرایند ارزشیابی

ارزشیابی فرآیندی برای قضاوت درباره شایستگی یا ارزش چیزی به حساب می‌آید. هدف اصلی از ارزشیابی حرفه‌ای، تولید اطلاعاتی است که می‌تواند در طرح ریزی و اجرای برنامه‌ها برای بالا بردن کیفیت زندگی مورد استفاده قرار گیرد. ارزشیابی ممکن است در اشکال مختلف نظیر: ارزیابی نیازمندها، ارزشیابی فراگیران، ارزشیابی کارکنان، ارزیابی اثربخشی، تحلیل هزینه‌ها و سودمندی و دیگر انواع آن صورت گیرد. ارزشیابی مطالعه‌ای است که برای کمک به مخاطبان، در جهت قضاوت و بهبود ارزش بعضی از اهداف تربیتی، طراحی و هدایت شده است. (اقلمی، ۱۳۸۷: ۲۸).

ارزیابی اثربخشی

منظور از ارزیابی کارایی آموزشی، قضاوت درباره آن است که برای سطح مطلوب برون داد (دانش آموخته، آثار علمی، خدمات تخصصی)، چه حداقلی از درون داد (ویژگی‌های یادگیرنده، ویژگی‌های معلم، بودجه و...) و فرایند (یاددهی، یادگیری و...) کفایت می‌کند. به عبارت دیگر، منظور از کارایی آموزشی آن است که برای سطح معینی از عوامل درون داد، برو نداد آموزشی به حداکثر رسانده شود.

در ادبیات مدیریت، اثربخشی را انجام کارهای درست و کارایی را انجام درست کارها تعریف کرده‌اند. مفهوم اثربخشی در درون مفهوم کارایی جا دارد، البته اثربخشی لزوماً در چارچوب برنامه خاصی که تحت ارزشیابی است باید تعریف شود. منظور از اثربخشی‌رواقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارت ساده‌تر، در یک مطالعه اثربخشی میزان تحقق اهداف اندازه‌گیری می‌شود. اما به نظر می‌رسد برای تعریف مفهوم اثربخشی می‌بایست گامی فراتر نهاد، به این معنا که اثربخشی هنگامی در یک دوره آموزش حاصل خواهد شد که اولاً نیازهای آموزشی به روشنی تشخیص داده شود، ثانیاً برنامه

مناسبتی برای برطرف ساختن نیازها طراحی شود، ثالثاً برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد و رابعا ارزیابی مناسبی از فرایند آموزش و درنهایت دستیابی به اهداف انجام شود (باقری، ۱۳۸۱: ۳۷).

الکوهای ارزشیابی آموزشی

الگوی سیب

پدید آورنده این الگو استافل بیم^۱ (۱۹۷۱) می باشد. این الگو ارزشیابی دارای چارچوبی است که مدیران و تصمیم گیرندگان را در چهار نوع تصمیم گیری زیر کمک می کند. ۱. ارزشیابی از بافت؛ هدف آن فراهم آوردن یک زمینه منطقی برای تعیین اهداف آموزشی است و این مرحله از ارزشیابی شامل کوشش های تحلیل گرایانه برای تعیین عناصر مربوط به این محیط و کوشش در جهت شناسایی مشکلات و نیازها و فرصت های موجود در یک موقعیت آموزشی است.

۲. ارزشیابی درونداد؛ این مرحله اطلاعات مورد نیاز در مورد چگونگی استفاده از منابع دستیابی به اهداف جامع جمع آوری می شوند. در ضمن ارزشیابی درونداد ماهیت توانایی نظام آموزشی و استراتژی بالقوه برای رسیدن به هدفهای که در نتیجه ارزشیابی از بافت مشخص گردیده تعیین می شود.

۳. ارزشیابی از فرایند؛ در این مرحله کوشش می شود تا پاسخ پرسشهایی نظیر آیا برنامه خوبی در حال پیاده شدن است؟ چه موانعی بر راه موفقیت وجود دارد؟ چه تغییراتی ضروری است؟ پردازد.

۴. ارزشیابی از فراورده؛ در این مرحله نتایج واقعی مشخص می شوند، پس از بررسی کامل نتایج اطلاعات لازم در اختیار تصمیم گیرندگان گذاشته می شود تا در صورت لزوم ادامه برنامه یا توقف آن تصمیم گیری شود (ماچاریا، ۲۰۱۲: ۵۴).

مدل فیلیپس

این مدل طی تغییرات جزئی از مدل کریک پاتریک گرفته شده است این الگو در سال ۱۹۵۹ توسط کریک پاتریک ارائه گردید و سپس فیلیپس آن را ارتقا بخشید اما ساخت اصلی آن همان مدل چهارسطحی کرک پاتریک می باشد این الگو به عنوان الگویی ساده و جامع و علمی برای بسیاری از موقعیت‌های آموزشی توصیف شده است و به وسیله بسیاری از محققان در این حوزه مورد استقبال قرار گرفته است (عباسیان، ۱۳۸۵). در ادامه با عنایت به اهمیت بحث ارزشیابی آموزش و مورد اقبال واقع شدن الگوی ارزیابی اثربخشی کرک پاتریک در سالهای اخیر، از طرف سازمانهای ایرانی، به تشریح نظری عملیاتی این الگو می‌پردازیم:

الگوی کریک پاتریک

در این الگو چهار سطح برای ارزشیابی آموزش پیشنهاد می‌شود که عبارتند از:

سطح نخست: واکنش^۱

منظور از واکنش میزان واکنشی است که فراگیران به تمامی عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزش، از خود نشان می‌دهند. واکنش، چگونگی احساس شرکت کنندگان را در مورد برنامه آموزش، اندازه گیری می‌کند. این پیمایش‌ها به دنبال دریافت نظرات شرکت کنندگان، نسبت به آموزش، برنامه درسی، تکالیف درسی، مواد و تجهیزات آموزشی، کلاس یا وسایل و محتوای دوره‌های آموزشی... است

سطح دوم: یادگیری^۲

یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری مهارت‌ها، تکنیک‌ها و حقایقی است که در دوره آموزشی، به شرکت کنندگان آموخته و برای آنان روشن شده است و

1. Reaction
2. Learning

می توان از راه آموزش های پیشین، ضمن و بعد از شرکت در دوره های آموزشی، به آنها پی برد.

سطح سوم: رفتار^۱

منظور از رفتار، چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان در اثر شرکت در دوره های آموزشی حاصل می شود و آن را می توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت. این سطح نسبت به سطوح پیشین بسیار چالش برانگیز است، چرا که:

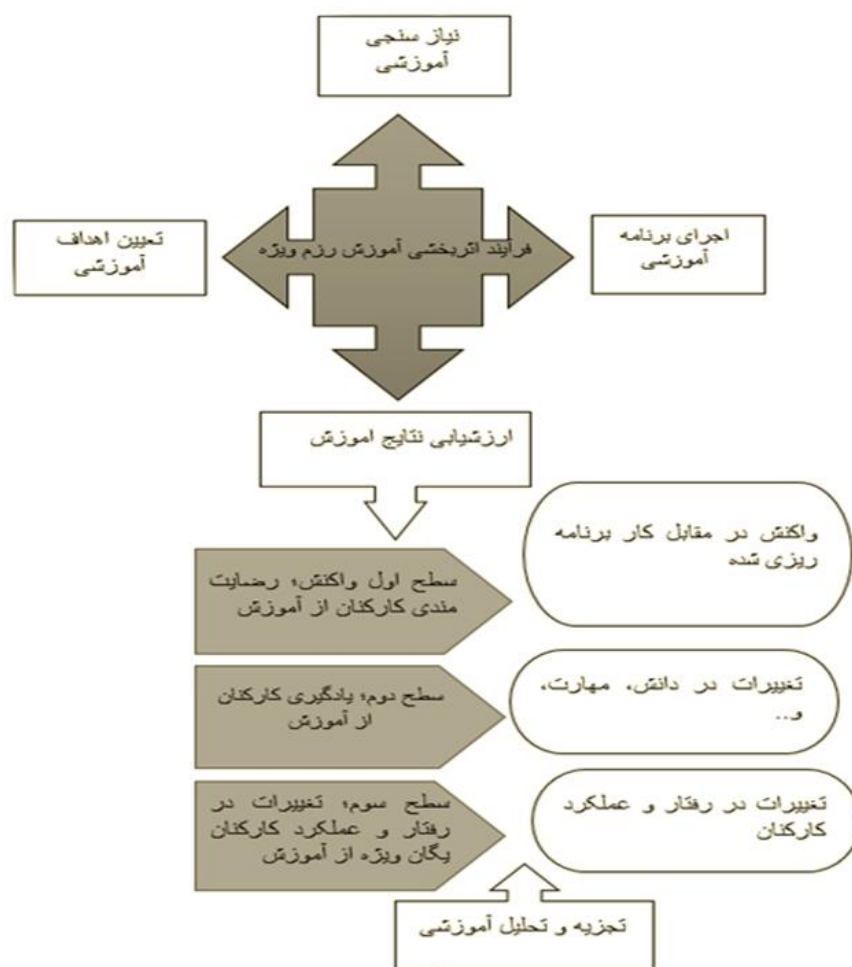
- نخست، شرکت کنندگان باید فرصتی را بر تغییر در رفتار شان به دست آورند.
- دوم، زمان تغییر در رفتار را به صورت واقعی نمی توان پیش بینی کرد.
- سوم، جو سازمانی است که می تواند بر تغییر کردن یا نکردن رفتار در حین کار تاثیر داشته باشد.

سطح چهارم: نتایج^۲

منظور از نتایج میزان تحقق هدف هایی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. اندازه گیری این سطح بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج، از قبیل کاهش هزینه ها، دوباره کاری ها، افزایش کیفیت تولیدات، سود و فروش بررسی می شود (کریک پاتریک، ۱۹۹۶). در همین مورد شناسایی گام های مشترک اجرای ارزیابی در هر چهار سطح و نیز تعیین سطح مورد نیاز به ارزیابی نقش مهمی در بهبود عملکرد تیم تحقیق دارد. از نظر بسیاری از متخصصان حوزه آموزش گام های اجرایی مشترک در تمام سطوح یاد شده برای ارزیابی متشکل از: " ۱) برنامه ریزی ارزیابی؛ ۲) انتخاب ابزار مناسب؛ ۳) انطباق ابزار؛ ۴) اجرای ارزیابی؛ ۵) تحلیل ارزیابی؛ ۶) آماده سازی

1. Behavior
2. Results

گزارش " است. گفتنی است که قاعده ساده ای برای تعیین اینکه چه سطحی از ارزیابی آموزشی باید استفاده شود، وجود ندارد. در موارد پیچیده نیز می توان از صاحب نظران آموزش و توسعه منابع انسانی کمک گرفت.



مدل مفهومی تحقیق بر اساس الگوی ارزشیابی کرک پاتریک

روش و نوع تحقیق

پژوهش حاضر از حیث ماهیت، پیمایشی توصیفی، و از نظر هدف، کاربردی و روش انجام آن، کمی می باشد. جامعه آماری تحقیق عبارت از ۴۸۰ نفر از کارکنان یگان های ویژه ناجا شامل فرماندهان، معاونان، مدیران و روسا می باشند که اکثراً در ماموریت های یگان ویژه شرکت داشته اند. برای انتخاب آزمودنی های مورد بررسی در جامعه آماری به منظور قائل شدن شانس مساوی برای تمامی اعضاء، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده گردید. بر این اساس تعداد ۲۱۴ نفر حجم نمونه به شکل تصادفی ساده از طریق جدول مورگان تعیین شدند و پرسش نامه ها بین آنها توزیع و پس از تکمیل و برگشت، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. بدین ترتیب که؛ برای تدوین ادبیات و پیشینه تحقیق با مطالعه کتاب ها، مجلات، مقاله ها، پایان نامه ها و سایر اسناد، به روش کتابخانه ای اطلاعات مورد نیاز جمع آوری شده است. همچنین پس از تعیین و انتخاب حجم نمونه آماری، برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق تعداد ۲۱۴ نسخه از پرسش نامه های تهیه شده، یکی مخصوص فرماندهان و مدیران و معاونان جهت پاسخگویی به میزان یادگیری کارکنان و دیگری مربوط به متصدیان عملیاتی جهت پاسخگویی به میزان رضایت مندی از اثربخشی رزم ویژه بر توان عملیاتی کارکنان یگان های ویژه در اختیار جامعه قرار گرفت و پس از تکمیل و جمع آوری پرسش نامه ها، به روش میدانی نسبت به استخراج و بهره برداری از اطلاعات مندرج در آنها اقدام گردید. برای گردآوری داده های پژوهش از پرسش نامه محقق ساخته استفاده، که روایی آن از نوع محتوایی بوده و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳. مورد تایید قرار گرفت برای تحلیل داده های پرسش نامه از نرم افزار SPSS و از آزمون t تحلیل استفاده گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف) آمار توصیفی

از کلیه کارکنان شرکت کننده تعداد ۱۱ نفر دارای درجه سرهنگی، ۶۹ نفر درجه سرگردی و ۱۹ نفر درجه سروانی هستند و بقیه نفرات که بیشترین تعداد را دارند، درجه دارانی هستند که متصدیان عملیات (فرماندهان گروه) بوده و انجام بیشتر امور میدانی را به عهده دارند، می‌باشند. این آمار نشان می‌دهد که بیشتر نمونه آماری را طیف درجه داران تشکیل می‌دهند. درصد بیشتر شرکت کنندگان در این پژوهش جهت پاسخگویی به سوال‌های پرسش‌نامه گروه سنی بین ۱۹ تا ۲۵ سال می‌باشد که حدود ۵۳ درصد نمونه آماری را تشکیل می‌دهند و می‌توان نتیجه گرفت که بیشترین جامعه نمونه آماری ما را کارکنان جوان تشکیل داده‌اند.

بیشتر پاسخ دهندگان به پرسش‌نامه‌ها دارای تحصیلات دیپلم و بقیه آنان تحصیلات عالی دانشگاهی فوق دیپلم و لیسانس داشته‌اند که بیانگر آن است دارای تحصیلات کافی جهت اظهار نظر و پاسخگویی به پرسش‌نامه‌ها بوده‌اند. بیشتر کارکنانیکه به پرسش‌نامه پاسخ داده‌اند در گروه سنوات خدمتی ۱ تا ۵ سال قرار دارند و کمترین آنها سنوات خدمتی ۲۴ سال به بالا را تشکیل می‌دهند.

ب) آمار استنباطی

میزان تحقق شاخص‌های اثربخشی آموزش رزم ویژه در توان عملیاتی کارکنان یگان ویژه اندازه‌گیری شده که نتایج آن به شرح ذیل می‌باشد.

سوال اصلی: آموزش رزم ویژه به چه میزانی در توان عملیاتی کارکنان یگان‌های ویژه ناجا اثربخش بوده است؟ برای بررسی این سوال، گویه‌های ۱ تا ۵ پرسش‌نامه تدوین شده است که ضریب آلفای محاسبه شده برای آنها ۰/۹۳ می‌باشد که از نظر آماری

قابل قبول می باشد. در جدول زیر گویه های مربوط به سوال اصلی و میانگین طیف لیکرت پرسش نامه آورده شده است.

گویه های پرسش نامه مربوط به سوال میزان اثربخشی آموزش رزم ویژه در توان عملیاتی کارکنان یگان های ویژه

میانگین	گویه ها	ت _۱ / ت _۲
۳/۶۷	آموزش های رزم ویژه به چه میزان در بهبود وضعیت آمادگی جسمانی کارکنان یگان ویژه موثر بوده است؟	۱
۳/۳۸	آموزش رزم ویژه به چه میزان در افزایش اعتماد به نفس کارکنان یگان های ویژه در انجام ماموریت های محوله با اغتشاشگران موثر بوده است؟	۲
۲/۴۸	آموزش رزم ویژه به چه میزان در پیشرفت گروهی و تاکتیکی کارکنان در انجام آرایشات در مقابله با اغتشاشگران موثر بوده است؟	۳
۳/۹۲	آموزش رزم ویژه به چه میزان در مهارت افزایشی فنون دفاع شخصی در درگیری های تن به تن با اغتشاشگران موثر بوده است؟	۴
۲/۲	آموزش رزم ویژه به چه میزان باعث کاهش خسارت و تلفات جسمانی به کارکنان در ماموریت های محوله شده است؟	۵
۳/۱۲	میانگین کل	

نتایج آزمون تی تک نمونه ای سوال اصلی پژوهش

میانگین	انحراف معیار	میانگین نظری	نمونه t	درجه آزادی	سطح معناداری
۳/۱۲	۰/۸۷	۳	۹/۴۷	۱۸۱	۰/۰۰۰۱

با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون تی در جدول فوق می توان نتیجه گرفت که چون مقدار t محاسبه شده (۹/۴۷) با اطمینان ۹۵٪ از t بحرانی (۱/۹۶) بزرگتر است فرض صفر رد می شود ($p < 0/05$). در نتیجه می توان گفت که از دیدگاه کارکنان یگان های ویژه ناجا آموزش رزم ویژه در توان عملیاتی کارکنان اثربخش بوده است.

آمار استنباطی سوالات فرعی پژوهش

سوال ۱: میزان رضایت مندی کارکنان یگان ویژه از آموزش رزم ویژه چگونه است؟

برای بررسی این سوال گویه‌های ۶ تا ۱۰ پرسش‌نامه تدوین شده است، که ضریب آلفای محاسبه شده برای آنها ۰/۹۳ و از نظر آماری قابل قبول می‌باشد.

گویه‌های پرسش‌نامه مربوط به سوال میزان رضایتمندی کارکنان یگان‌های ویژه از آموزش رزم ویژه

کد	گویه‌ها	میانگین
۶	در برگزاری کلاس‌های آموزشی رزم ویژه، منابع آموزشی تا چه اندازه مناسب بوده است؟	۳/۵۳
۷	در برگزاری کلاس‌های آموزشی رزم ویژه، استفاده از وسایل کمک آموزشی (تصاویر و فیلم گویه‌های پرسش‌نامه مربوط به سوال میزان یادگیری کارکنان یگان‌های ویژه از آموزش رزم ویژه و...) تا چه اندازه مناسب بوده است؟	۲/۳۸
۸	در برگزاری کلاس‌های آموزشی رزم ویژه، کیفیت شرایط محیطی (نور، گرما، سرما، مکان کلاس) تا چه اندازه مناسب بوده است؟	۲/۹۴
۹	تسلط مربیان درس رزم ویژه بر فنون تدریس، موضوعات و مفاهیم آموزش به چه میزان بوده است؟	۳/۸۳
۱۰	آموزش رزم ویژه تا چه اندازه باعث ایجاد انگیزه جهت برگزاری مجدد این کلاس‌ها شده است؟	۲/۱۰
	میانگین کل	۲/۹۵

نتایج آزمون t تک نمونه برای بررسی میزان رضایتمندی کارکنان از آموزش رزم ویژه

میانگین	انحراف معیار	میانگین نظری	نمونه t	درجه آزادی	سطح معناداری
۲/۹۵	۰/۹۱	۳	۱/۱۷	۱۸۱	۰/۰۰۰۱

بر اساس نتایج جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که چون مقدار t محاسبه شده (۱/۱۷) با اطمینان ۹۵٪ از بحرانی (۱/۹۶) کوچک‌تر است، فرض صفر تایید می‌شود ($p > 0/05$). بنابراین می‌توان گفت که رضایتمندی کارکنان یگان‌های ویژه ناجا از آموزش رزم ویژه در حد متوسط بوده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که برای افزایش رضایتمندی کارکنان یگان ویژه باید برنامه‌ریزی هدف‌مند توسط مسئولین آموزشی مورد توجه قرار گیرد.

سوال ۲: میزان یادگیری کارکنان یگان‌های ویژه از آموزش رزم ویژه چگونه است؟

برای بررسی این سوال فرعی پژوهش، گویه های ۱۱ تا ۱۵ پرسش نامه تدوین شده است که ضریب آلفای محاسبه شده برای آنها ۹۳٪ می باشد و این نتیجه از نظر آماری قابل قبول می باشد. در جدول زیر گویه های پرسش نامه مربوط به سوال فرعی دوم تحقیق توصیف شده است.

گویه های پرسش نامه مربوط به سوال میزان یادگیری کارکنان یگان های ویژه از آموزش رزم ویژه

کد	گویه ها	میانگین
۱۱	حضور کارکنان در کلاس های آموزش رزم ویژه تا چه اندازه باعث شناخت و یادگیری فنون دفاع شخصی شده است؟	۳/۹۱
۱۲	حضور کارکنان در کلاس های آموزش رزم ویژه باعث مهارت افزایی در استفاده از وسایل دفاع شخصی (توتفا، باطوم، افشانه و...) شده است؟	۳/۷۱
۱۳	انجام کلاس های آموزش رزم ویژه تا چه اندازه باعث اتخاذ بهترین تصمیم در زمان استفاده از مهارت های دفاع شخصی در درگیری های تن به تن و خیابانی شده است؟	۳/۴۰
۱۴	شرکت در کلاس های آموزش رزم ویژه تا چه اندازه موجب افزایش مهارت های فنون دفاع شخصی شده است؟	۳/۶۹
۱۵	شرکت در کلاس های رزم ویژه تا چه اندازه باعث مهارت افزایی در ورزش پارکور شده است؟	۲/۳
	میانگین کل	۳/۴۰

نتایج آزمون t تک نمونه برای بررسی میزان یادگیری کارکنان یگان های ویژه ناچا از آموزش رزم ویژه

میانگین	انحراف معیار	میانگین نظری	T	درجه آزادی	سطح معناداری
۳/۴۰	۰/۷۵	۳	۷/۸۰	۱۸۱	۰/۰۰۰۱

بر اساس جدول بالا می توان نتیجه گرفت که چون مقدار t محاسبه شده (۷/۸۰) با اطمینان ۹۵٪ از t بحرانی (۱/۹۶) بزرگتر است، فرضیه صفر رد می شود. (p < 0/05) لذا با توجه به اینکه اکثر پاسخ دهندگان پرسش نامه گزینه های موافق و کاملاً موافق را انتخاب کرده اند و از طرف دیگر، نتایج آزمون t نشان می دهد مقدار تی مربوط به کلیه

گویه‌ها (بجز گویه شماره ۱۵) بزرگتر از مقدار تی جدول (۱/۹۶) می‌باشند. این نتیجه نشان می‌دهد که از نظر شرکت کنندگان تمام شاخص‌هایی که در یادگیری اثربخشی دارند از حد متوسط بیشتر هستند.

سوال ۳ فرعی: سطح تغییرات رفتاری و عملکردی مورد انتظار کارکنان یگان‌های ویژه ناجا در محیط کار واقعی چگونه است؟

برای بررسی این سوال فرعی پژوهش، گویه‌های ۱۶ تا ۲۰ پرسش‌نامه تدوین شده است که ضریب آلفای محاسبه شده برای آنها ۰/۹۳ می‌باشد که این نتیجه از نظر آماری قابل قبول می‌باشد. در جدول زیر گویه‌های پرسش‌نامه مربوط به سوالات فرعی سوم تحقیق توصیف شده‌اند.

پرسش‌نامه محتوای گویه‌های مربوط به سطح تغییرات رفتاری و عملکردی مورد انتظار کارکنان در محیط کار

واقعی

کد سوال	گویه‌ها	میانگین
۱۶	آموزش رزم ویژه تا چه اندازه سبب افزایش سرعت واکنش و عکس العمل حین اعزام به ماموریت‌های مقابله با اغتشاش شده است؟	۳/۷۴
۱۷	آموزش رزم ویژه تا چه اندازه سبب افزایش استقامت عمومی در ماموریت‌های سخت و طاقت فرسا شده است؟	۳/۸
۱۸	آموزش رزم ویژه تا چه اندازه سبب افزایش توانمندی کارکنان در دستگیری اغتشاشگران شده است؟	۳/۸۵
۱۹	آموزش رزم ویژه تا چه اندازه باعث افزایش نظم و انضباط کارکنان در محل ماموریت‌های محوله شده است؟	۲/۹۱
۲۰	آموزش رزم ویژه تا چه اندازه سبب افزایش آستانه تحمل، صبر و شکیبایی در ماموریت‌های محوله شده است؟	۳/۴۷
۳/۵۵	میانگین کل	

نتایج آزمون اتک نمونه برای بررسی سطح تغییرات رفتاری و عملکردی مورد انتظار در محیط واقعی کار

میانگین	انحراف معیار	میانگین نظری	T	درجه آزادی	سطح معناداری
۳/۵۵	۰/۸۰	۳	۷/۸۷	۱۸۱	۰/۰۰۰۱

براساس نتایج جدول فوق می‌توان گفت که چون مقدار t محاسبه شده (۷/۸۷) با اطمینان ۹۵٪ از t بحرانی (۱/۹۶) بزرگتر می‌باشد، فرض صفر رد شده، و از طرف دیگر، نتایج آزمون t نشان می‌دهد، مقدار t ی مربوط به کلیه گویه‌ها بزرگ‌تر از مقدار t ی جدول (۱/۹۶) می‌باشند. بنابراین می‌توان گفت از دیدگاه پاسخ دهندگان به پرسش‌نامه، تمام شاخص‌ها به‌جز گویه شماره (۱۹) سطوح تغییرات رفتاری و عملکردی کارکنان در محیط کار واقعی بیشتر از حد متوسط بوده است. در نتیجه می‌توان گفت که سطح تغییرات رفتاری و عملکردی مورد انتظار کارکنان یگان‌های ویژه در محیط کار واقعی در حد قابل قبولی رقم خورده است.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از آموزش‌های تخصصی که می‌تواند نقش مهمی در افزایش توان عملیاتی کارکنان یگان‌های ویژه ایفا کند آموزش‌های رزم ویژه است. هدف این پژوهش بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های رزم ویژه بر توان عملیاتی کارکنان یگان‌های ویژه ناجا است.

یافته‌های حاصل از بررسی سوال اصلی این پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به اینکه مقدار t ی بدست آمده برابر (۹/۴۷) بزرگتر از t ی بحرانی است، فرضیه صفر رد می‌شود، بنابراین نتیجه می‌گیریم که میزان اثربخشی آموزش رزم ویژه بر توان عملیاتی کارکنان یگان ویژه معنادار است. نتیجه این سؤال تحقیق با تحقیق رهبریان (۱۳۸۴) در خصوص ارتقاء اثربخشی توان عملیاتی کارآگاهان، زمانی (۱۳۸۴) اثربخشی برنامه‌های آموزشی در عملکرد دانشجویان دانشگاه امین، محبی (۱۳۹۲) اثربخشی دوره

کارشناسی انتظامی دانشگاه علوم انتظامی برای توانمندسازی کارکنان در اجرای ماموریت‌ها و وظایف محوله در محیط واقعی، فلش مان و همکاران (۱۹۶۰) اهمیت ویژه ورزش‌های رزمی در افزایش توان رزمی نظامیان و لزوم ادامه این آموزش‌ها در دوره‌های مختلف و متوالی، دراکر (۱۹۸۵) اثربخشی آموزشی براساس مدل کریک پاتریک در صورت طرح ریزی آموزشی، کای سز (۲۰۱۶) برخورداری از توانایی بالاتر در پارامترهای مخصوص مثل استقامت و پایداری در شرایط سخت و دشوار پس از دوره آموزشی، ماچاریا (۲۰۱۲) آموزش‌های ضمن خدمت در ارتقای توان علمی دانش آموزان مؤثر بوده است؛ معلمانی که آموزش‌های ضمن خدمت را دریافت کرده‌اند، در مقایسه با سایر معلمان در مدیریت محتوی درسی، انتقال و توسعه دانش فردی و کلاسی دارای مهارت و دانش بیش تری بوده، اف کای (۲۰۱۶) اثربخشی آموزش علی رغم تفاوت در ظرفیت‌های موجود و استعداد‌های ویژه فردی در نیروی پلیس همسو است. همچنین نتیجه این سؤال تحقیق با تحقیق درخشان (۱۳۹۱) در خصوص ضعیف بودن صلاحیت‌های رفتاری اساتید، میزان تغییرات رفتاری و عملکرد فراگیران در مشاهده و توصیف امور صحنه جرم، و مطلوب نبودن برنامه تفصیلی اجرا شده با وضعیت موجود در حوزه دانش، مهارت و نگرش حرفه‌ای، موزس و سیمولانی (۲۰۰۰) غیر بومی ناهماهنگ بودن اغلب برنامه‌ها تقلیدی، و سازگاری اندک بین اهداف و نیازهای ملی و برنامه‌ها، ناهمسو است.

سوال فرعی اول پژوهش: میزان رضایت کارکنان یگان‌های ویژه ناجا از آموزش رزم ویژه به چه میزان است؟

متداول‌ترین نوع ارزشیابی در هر برنامه آموزش سازمانی، بررسی میزان رضایت آنها از کلاس‌های آموزشی می‌باشد. ارزشیابی واکنش به رضایت‌مندی کارکنان یگان‌های ویژه ناجا از آموزش‌های رزم ویژه دارای این ارزش است که می‌تواند بازخورد موردی

برای عملکرد مدرسان، مربیان، و فرماندهان و نیز پیشنهادهایی برای بهبود برنامه آموزشی فراهم سازد. در پژوهش حاضر برای پاسخ به سوال فرعی اول مربوط به رضایت مندی کارکنان از آموزش رزم ویژه بعد از تجزیه و تحلیل توسط آزمون تی مشاهده شد که، مقدار تی بدست آمده (۱/۱۷) می باشد که این مقدار کوچکتر از تی بحرانی می باشد. بنابراین نتیجه می گیریم که اکثریت نفرات شرکت کننده پاسخگو به سوالات از آموزش رزم ویژه رضایت نداشته اند، نکته قابل توجه در این رضایت مندی این است که در گویه مربوط رضایت مندی کارکنان از کیفیت و شرایط محیطی (نور، گرما و سرما، مربوط به کلاس ها) رضایت کافی ندارند، یعنی حتی کمترین نوع امکانات جهت برگزاری کلاس های درس وجود نداشته است. دلیل این موضوع را می توان در کمبود سالن های سرپوشیده دارای امکانات جستجو کرد، زیرا مشاهده شده اکثر کلاس های درس رزم ویژه در فضای باز و میدان های صبحگاه اجرا می شود. نتایج این سوال تحقیق با تحقیق نوه ابراهیم و مجیدی (۱۳۹۴) در خصوص کارکنان شرکت کننده در دوره ها واکنش مثبتی نسبت به ابعاد مختلف اهداف، روش و فضا داشتند که می توان گفت، دوره های برگزار شده در افزایش میزان دانش شغلی و بهبود رفتار شغلی کارکنان پلیس تأثیر مطلوبی داشته، همسو می باشد. نتایج این سوال تحقیق با تحقیق برخلاف تحقیق بابایی (۱۳۹۴) می باشد. زیرا بررسی تطبیقی نتایج فوق در این پژوهش با نتایج بدست آمده در پژوهش وی در رابطه با اثربخشی آموزش دفاع شخصی در انجام ماموریت های محوله یگان امداد استان قزوین بر اساس الگوی ارزشیابی کرک پاتریک، نشان داده است که شرکت کنندگان پس از اتمام دوره آموزشی دفاع شخصی در حین اجرای کلاس ها و پس از اتمام دوره در محل کار خود از رضایت کامل برخوردار بوده اند. همچنین در تحقیق مرشدی (۱۳۹۲) فرماندهان و فراگیران با میانگین

رضایتمندی خود را از برنامه‌های آموزشی و اساتید مطلوب اعلام کرده اند، که با نتیجه تحقیق ناهمسو می‌باشد.

سوال فرعی دوم پژوهش: میزان یادگیری کارکنان یگان‌های ویژه از آموزش رزم ویژه چگونه است؟

یافته‌های حاصل از این سوال بازخوردهای لازم را برای فرماندهان، مدیران و مربیان رزم ویژه در خصوص این که کدام هدف‌ها تحقق یافته و یا بر عکس ناموفق بوده اند و باید در دوره‌های آموزشی آتی دنبال شوند را فراهم می‌سازد. روش‌های مختلفی برای ارزیابی این سوال وجود دارد که در این پژوهش خود ارزیابی مد نظر می‌باشد. در تفسیر این سوال پژوهش با توجه به اینکه مقدار تی بدست آمده (۷/۸۰) بزرگ‌تر از مقدار تی بحرانی می‌باشد، نتیجه می‌گیریم که در این پژوهش با توجه به پاسخ شرکت کنندگان یادگیری از آموزش‌های رزم ویژه در کارکنان یگان‌های ویژه به صورت قابل قبول و معناداری به وجود آمده است. جهت تحلیل تطبیقی نتایج این پژوهش با پژوهش‌های همسان می‌توان به نتایج پژوهش رسول الهیاری بیگ (۱۳۹۳) تحت عنوان شیوه‌های ارتقاء اثربخشی آموزش‌های تیراندازی در بهبود عملکرد کارکنان یگان‌های ویژه به این نتیجه رسید که سطح یادگیری کارکنان از آموزش ارتقای مهارت تیراندازی بسیار معنادار بوده است، و اذعان نموده که این سطح بالای معناداری یادگیری بیشتر بخاطر استفاده از تجهیزات به روز مثل کارگاه‌های شبیه ساز (سیمولاتور) تیراندازی می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق پیتر دراگر (۱۹۸۵) با توجه به مدل چهارسطحی کرک پاتریک با هم همسویی معناداری داشته است. ضمناً سؤال تحقیق با تحقیق یوسف زاده و علیمردانی (۱۳۹۲) تحت عنوان ارزشیابی اثربخشی دوره آموزشی عملیات انتظامی به این نتیجه رسید که واکنش دانشجویان نسبت به برنامه آموزشی دوره، در سطح متوسط قرار دارد، همسو می‌باشد.

سوال فرعی سوم پژوهش: تغییرات رفتاری و عملکردی مورد انتظار کارکنان در محیط کار واقعی چگونه است؟

یافته‌های حاصل از سطح تغییرات رفتاری و عملکردی مورد انتظار کارکنان یگان ویژه ناجا، نشان می‌دهد که با توجه به اینکه مقدار تی بدست آمده (۷/۸۷) بزرگتر از مقدار تی بحرانی می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که سطح تغییرات رفتاری و عملکردی مورد انتظار کارکنان از آموزش‌های رزم ویژه در حد قابل قبولی رقم خورده. و این مبین آن است که مهارت‌های آموخته شده توسط کارکنان یگان‌های ویژه ناجا در طول برگزاری کلاس‌های درس رزم ویژه در سازمان مورد استفاده قرار گرفته اند و تغییرات رفتاری و عملکردی مورد انتظار سازمانی معناداری بعد از برگزاری این کلاس‌ها در کارکنان ایجاد شده است. نتایج بدست آمده این سؤال پژوهش با یافته‌های علی نقی زمانی (۱۳۸۲) تحت عنوان اثربخشی برنامه‌های آموزشی در عملکرد دانشجویان دانشکده پلیس، مبنی بر اینکه پس از طی دوره‌های آموزشی تغییرات رفتاری مناسب مثل افزایش تسلط بر انجام مهارت‌های عملی بدست آمده است، بلانچارد (۱۹۹۲) در خصوص تغییرات رفتاری بعد از اتمام دوره یادگیری فنون دفاع شخصی منجر به افزایش اعتماد به نفس و آستانه تحمل فراگیران شده است، الهیاری بیگک (۱۳۹۳) در خصوص آموزش تیر اندازی در یگان‌های ویژه امری ضروری بوده و اثربخشی بالایی در بهبود عملکرد ماموریت‌های محوله داشته، نوه ابراهیم و مجیدی (۱۳۹۴) در خصوص کارکنان شرکت کننده در دوره‌ها واکنش مثبتی نسبت به ابعاد مختلف اهداف، روش و فضا داشتند که می‌توان گفت، دوره‌های برگزار شده در افزایش میزان دانش شغلی و بهبود رفتار شغلی کارکنان پلیس تأثیر مطلوبی داشته، محمدی (۱۳۹۴) در خصوص دانشجویان علاقه مند به ورزش پارکور از نظر سرعت عکس العمل و افزایش سرعت واکنش از امتیاز بالاتری برخوردار بوده، همخوانی دارد. همچنین نتیجه این سؤال

تحقیق با تحقیق درخشان (۱۳۹۱) در خصوص ضعیف بودن صلاحیت‌های رفتاری اساتید، میزان تغییرات رفتاری و عملکرد فراگیران در مشاهده و توصیف امور صحنه جرم، و مطلوب نبودن برنامه تفصیلی اجرا شده با وضعیت موجود در حوضه دانش، مهارت و نگرش حرفه‌ای، ناهمسو می‌باشد.

پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های پژوهش

- با توجه به تاثیر مهارت و پختگی اساتید و مربیان رزمی در تلاش هر چه بیشتر فراگیران برای یادگیری مهارت‌های مورد انتظار، برنامه ریزان و متصدیان آموزش تلاش نمایند از بهترین و مجرب‌ترین مربیان و اساتید رشته‌های رزمی و دفاع شخصی برای اجرای این آموزش‌ها دعوت به عمل آورند.

- فرماندهان یگان‌های ویژه با اختصاص منابع مالی و حمایت‌های معنوی، شرایط مناسب را برای متصدیان و مسئولین آموزشی جهت پاسخگویی به انگیزه‌های مادی و معنوی اساتید مجرب و کارآموده فراهم نمایند.

- ارتقای آموزش‌های رزم ویژه و مهارت‌های مرتبط با آن (که به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخصه‌های افزایش توان عملیاتی کارکنان یگان‌های ویژه محسوب می‌شود)، در برنامه‌های آموزشی مورد توجه ویژه متصدیان امر قرار گیرد و با پایش مستمر میزان اثر بخشی این آموزش‌ها با استفاده از الگوهای مختلف ارزیابی اثربخشی (از جمله کریک پاتریک)، نسبت به شناسایی و رفع موانع موجود اقدام به‌موقع صورت گیرد.

- کسب موفقیت و رضایت مندی از اثربخشی آموزش رزم ویژه در توان عملیاتی کارکنان یگان‌های ویژه علاوه بر وجود نیروهای متخصص، مربیان زبده و با تجربه، بیش از هر چیز به وجود تجهیزات و امکانات کمک آموزشی روزآمد و مخصوصاً سالن ورزشی و فضای فیزیکی مناسب بستگی دارد، بنابراین این توصیه می‌شود کارشناسان آموزش درانتخاب، تهیه و تامین این موارد تحت حمایت فرماندهان قرار گیرند.

- با توجه نقش مهم و اساسی برنامه های آموزشی در آماده سازی کارکنان برای اجرای ماموریت های محوله و ایفای نقش موثر در سازمان و افزایش توان عملیاتی یگان های ویژه، لزوم بازنگری عناوین و سر فصل های درسی از جمله رزم ویژه بر اساس نیازسنجی علمی مورد توجه ویژه مدیران آموزشی قرار گیرد.

- برای برگزاری دوره های بعدی آموزش رزم ویژه، ابتدا از کارکنان نیازسنجی بعمل آید سپس برای آنها دوره های آموزشی رزم ویژه متناسب با معیارها و استانداردهای آموزشی اجرا شود.

- برای رسیدن به تغییرات رفتاری مورد انتظار در کارکنان از طریق اجرای کلاس های آموزشی رزم ویژه چند نکته زیر مورد توجه قرار گیرد.

- پس از ایجاد تغییرات رفتاری و عملکردی مورد انتظار سازمانی در دوره های آموزشی بدو خدمت، از تداوم و تکامل دوره های آموزشی در ضمن خدمت غفلت نشود و با استمرار آموزش های مرتبط، نسبت به نهادینه سازی و عمق بخشی مهارت های ایجاد شده اهتمام لازم بعمل آید.

- از آنجا که اثربخشی آموزش رزم ویژه بر توان عملیاتی کارکنان یگان های ویژه ناجا بطور مستقیم در ارتباط با توانایی سامانه آموزشی در پاسخگویی به نیازهای شغلی و ماموریت های محوله کارکنان است، ارزشیابی جامع از تغییرات رفتاری و عملکردی بعمل آید تا باعث شناسایی دقیق تر مشکلات و نارسایی های آموزشی شود.

منابع

۱. الهیاری بیگ، رسول (۱۳۹۳). شیوه‌های ارتقاء اثربخشی آموزش در یگان‌های ویژه ناجا. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین.
۲. اقلیمی، قاسم (۱۳۸۷). رابطه ویژگی‌های فردی با اثربخشی آموزش تیر اندازی دانشگاه علوم انتظامی امین. پایان نامه کارشناسی ارشد.
۳. بابایی، علی (۱۳۹۴). میزان اثر بخشی آموزش دفاع شخصی کارکنان پلیس پیشگیری در اجرای ماموریت‌ها. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم انتظامی امین.
۴. باقری، احسان (۱۳۸۱). بررسی تطبیقی شیوه‌های اثربخشی آمادگی جسمانی نیروهای مسلح ایران با ارتش چند کشور منتخب جهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه امام حسین (ع)
۵. بیگ خانی، فردین (۱۳۹۳). کتاب پارکور برای تعقیب و گریز.
۶. رهبریان، بهروز (۱۳۸۴). عوامل موثر بر ارتقا توان عملیاتی کارآگاهان در دستگیری متهمان فراری. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم انتظامی امین.
۷. محمدی، علی (۱۳۹۴). اثربخشی ورزش پارکور بر افزایش سرعت واکنش و عکس العمل دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه ابهر.
۸. صمدی وهمکاران (۱۳۹۳). کتاب مدیریت ورزشی. تهران. انتشارات جهاد دانشگاهی.
۹. واعظ موسوی، محمد کاظم (۱۳۸۹). مبانی ورزشهای آمادگی جسمانی نظامیان.
۱۰. کرمی، حسن (۱۳۹۷). شهروند خبرنگار.
۱۱. کرمی، حسن (۱۳۹۷). خبر گذاری صدا و سیما.
۱۲. شعاعی، مرتضی (۱۳۹۳). رزم ویژه، معاونت آموزش ناجا.

۱۳. نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ مجیدی، داود (۱۳۹۴). ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقای عملکرد کارکنان پلیس، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲(۳):۱۱۸-۹۵.
۱۴. درخشان، الیاس (۱۳۹۱). بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی تخصصی فراگیران درجه داری رسته آگاهی (مطالعه موردی آموزشگاه علمی تخصصی شهید چمران ناجا)، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۱۵. مرشدی، مسعود (۱۳۹۲). اثربخشی برنامه‌های آموزش تخصصی در تربیت و آموزش پلیس (مطالعه موردی فراگیران درجه داری رسته آگاهی ناجا). مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۲(۲۲):۶۱-۲۷.
۱۶. محبی، علی (۱۳۹۲). ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی دانشگاه علوم انتظامی (رسته انتظامی)، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
۱۷. کای، سز آلوارز (۲۰۱۶) اثربخشی تمرینات رزمی پلیس در استقامت مردان پلیس‌های ویژه امدادی.

.- Alliger, G.M.Tannenbaum, S.I. Bennett, J. W.Traver, H. Shotland, A. (1997). A meta-analysis of the relations among training criteria. *Personnel Psychology*.1997

.-Peter deragier. (1986). Provides the value of HR (how and why to measure ROI.)

.- Khorasani, A, Rashtiani B. (2013). *Comprehensive Approach toward the Effectiveness of Training*. (1st Ed.). Tehran: Training & Industrial Research of Iran Publication.

- .- Macharea, F. (2012). Evaluating training program: The four levels by donaldkirkpatrick, Amrican, Journal of Evaluation, Vol. 19, No. 2.
- .- Moses, M. Simelane, K... (2000). The Human resource planning – national and regional Approach Benchmarking and Re-engineering ,[http://www. Strategic planning.com](http://www.Strategicplanning.com)
- .Edwin fleashman.(1960). Consider human resources management new Jersey JohnWiley.
- .- Kirkpatrick, D. L.(1996). Evaluating Training Programs, the Four Levels, Second Edition.

