**مبانی نظری خارجی آموزش کارکنان**

کلینگر[[1]](#footnote-1) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود در خصوص آموزش کارکنان اثبات کردند که این آموزش معمولا بر روی سلامت روان کارکنان اثرگذار بود. کارکنانی که تحت آموزش قرار می گیرند به طور معمول اراماش بیشتری را تجربه می کنند. همچنین بیماران کارمندی که تحت آموزش های درمانی قرار می گیرند معمولا نتایج بهتری را نسبت به سایرین به دست می آورند. بهبود آموزش ساکنانن معمولا سبب بهبود سطح عملکرد کارکنان می شود و این عملکرد معمولا سبب می شود که متخصصان بهتر بتوانند الگوی عملکردی کارکنان را درک نمایند.

یی[[2]](#footnote-2) و همکاران در سال 2018 در نظریه خود اثبات کردند که آموزش کارکنان در نهایت می تواند سبب بهبود مدت زمان عملکردکاری شود. معمولا برای اثربخشی آموزش کارکنان می توان یک محدودیت بدنی تعریف کرد. این محدودیت می تواند براساس سوابق تحصیلی تعریف شود. همچنین در برنامه های آموزش سطوح مرتبط به خویشتن داری نیز نیاز به بررسی دارد.

پتراکیس[[3]](#footnote-3) و همکاران در سال 2018 در نظریه خود اثبات کردند که آموزش کارکنان معمولا سبب بهبود توانایی آنها می شود. آموزش کارکنان معمولا بر تعصبات کارکنان اثرگذار بود. در این حالت تشخیص دوگانه مرتبط با آموش معمولا تحت تاثیر مولفه های مختلفی قرار دارد. این مولفه ها معمولا می توانن نیازها و تغییر سیاست های سازمانی را به همراه داشته باشند. در این زمینه مولفه های زیر بر آموزش اثرگذار هستند. این مولفه ها عبارتند از:

1-دانش اشتراکی.

2-انتشار دانش اشتراکی.

3-شیوه های اجرایی مرتبط با مدل.

4- کارایی منابع.

واترز[[4]](#footnote-4) در سال 2020 در نظریه خود اثبات کرد که آموزش کارکنان به طیف وسیعی از فناوری های متکی است. این فناوری ها سرعت بالایی در توسعه دارند. این سرعت بالا معمولا سبب می شود سطوح آموزش در هر دوره متفاوت و متنوع شود. اولین اولویت در آموزش کارکنان به آموزش در قبال فناوری های سازگار باز می گردد.

واترز[[5]](#footnote-5) در سال 2020 نظریه خود اثبات کردند که آموزش کارکنان و عملکرد با هم مرتبط هستند. این محققین نشان دادند که متغیرهای فناوری و طراحی آزمایشی فرایند انجام کار بر آموزش کارکنان اثرگذار بودند. به عبارتی با تغییر در سطح هر یک از متغیرهای فناوری و طراحی آزمایشی سطح آموزش کارکنان دچار تغییر می شود.

اسچلففرر[[6]](#footnote-6) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که نیروی کار و آموزش کارکنان با هم مرتبط هستند. این محققین نشان دادند که متغیرهای مراقبت های بهینه و برنامه تضمین کیفیت بر آموزش کارکنان اثرگذار بودند. به عبارتی با تغییر در سطح هر یک از متغیرهای مراقبت های بهینه و برنامه تضمین کیفیت سطح آموزش کارکنان دچار تغییر می شود. همچنین آموزش کارکنان تحت تاثیر برخی شاخص های دیگر نیز قرار دارد، که این شاخص ها عبارتند از:

1- آموزش.

2- راهنمایی و پیشرفت کار.

هان[[7]](#footnote-7) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که استفاده از فیلم های آموزشی و آموزش کارکنان با هم مرتبط هستند. این محققین نشان دادند که متغیر تجهیزات و فیلم های آموزشی بر آموزش کارکنان اثرگذار بودند. به عبارتی با تغییر در سطح هر یک از متغیرهای تجهیزات و فیلم های آموزشی سطح آموزش کارکنان را دچار تغییر می می کند. همچنین آموزش کارکنان تحت تاثیر برخی شاخص های دیگر نیز قرار دارد، که این شاخص ها عبارتند از:

1- اشتراک گذاری فیلم های آموزشی.

2- دسترسی به تلفن های هوشمند.

سوتو[[8]](#footnote-8) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که افزایش دانش و اطمینان کارکنان با آموزش کارکنان هم مرتبط هستند. این محققین نشان دادند که متغیرهای فرصت های یادگیری تعاملی که از طریق یادگیری رو در رو ، یادگیری مبتنی بر رایانه و طراحی وب سایت بر آموزش کارکنان اثرگذار بودند. به عبارتی با تغییر در سطح هر یک از متغیرهای فرصت های یادگیری تعاملی که از طریق یادگیری رو در رو ، یادگیری مبتنی بر رایانه و طراحی وب سایت سطح آموزش کارکنان را دچار تغییر می شود. همچنین آموزش کارکنان تحت تاثیر برخی شاخص های دیگر نیز قرار دارد، که این شاخص ها عبارتند از:

1- آموزش مبتنی بر مهارت.

2- بسترهای برنامه درسی تعاملی و بصری.

سون[[9]](#footnote-9) در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که آموزش ایمنی و آموزش کارکنان با هم مرتبط هستند. این محققین نشان دادند که متغیر روشهای فعلی آموزش بر کارکنان اثرگذار بودند. به عبارتی با تغییر در سطح هر یک از متغیرهای روشهای فعلی آموزش سطح آموزش کارکنان دچار تغییر می شود. همچنین آموزش کارکنان تحت تاثیر برخی شاخص های دیگر نیز قرار دارد، که این شاخص ها عبارتند از:

1- جابجایی زیاد کارکنان .

2-کمبود وقت در آموزش موثر.

لیتل[[10]](#footnote-10) و همکاران در سال 2020 در نظریه خود اثبات کردند که استفاده از آموزش پذیرش و تعهد و آموزش کارکنان با هم مرتبط هستند. این محققین نشان دادند که متغیرهای اثربخشی آموزش مهارتهای رفتاری و تجزیه و تحلیل رفتار کارکنان بر آموزش آنها اثرگذار بودند. به عبارتی با تغییر در سطح هر یک از متغیرهای اثربخشی آموزش مهارتهای رفتاری و تجزیه و تحلیل رفتار کارکنان سطح آمورش کارکنان دچار تغییر می شود. همچنین این متغیر تحت تاثیر برخی شاخص های دیگر نیز قرار دارد، که این شاخص ها عبارتند از:

1- افزایش عملکرد مربیان.

2- ارزیابی سطح آموزش.

ویتلی[[11]](#footnote-11) و همکاران در سال 2019 در نظریه خود اثبات کردند که یک برنامه آموزشی باید دانش گسترده ای را که کارکنان برای آماده سازی آنها برای ارائه خدمات مرجع آماده کند. طراحی مجدد آموزش در کنار یادگیری تعاملی و آنلاین بر آموزش کارکنان اثرگذار خواهد بود. همچنین استفاده از پایگاه دانش پشتیبانی از کارکنان سبب بهبود فعالیت های یادگیری می شود و سبب بهبود اثر آموزش کارکنان می شود.

**مبانی نظری ایرانی آموزش کارکنان**

نقره و همکاران (1398) این استدلال را داشتند که تغییرات در سطح متغیرهای رسانه های اجتماعی و صنعت بانکداری می تواند بر تغییر در سطح آموزش کارکنان اثرگذار باشد. به عبارتی زمانی که سطح متغیرهای رسانه های اجتماعی و صنعت بانکداری دچار بهبود شود، این انتظار وجود دارد که متغیر آموزش کارکنان نیز تغییر کند. در صورتی که رابطه متغیرهای رسانه های اجتماعی و صنعت بانکداری با متغیر آموزش کارکنان همسو و همجهت باشد می توان انتظار داشت که سطح متغیر آموزش کارکنان با بهبود سطح متغیرهای ارایه شده در تحقیق، بهبود یابد.

موذن نژاد (1398) اشاره کرد که آموزش کارکنان تحت تاثیر متغیرهای دیگر در یک سازمان قرار می گیرد. زمانی که سطح متغیر بهره وری در سازمان تغییر می کند، آنگاه سطح متغیر آموزش کارکنان نیز تغییر می کند. همچنین متغیر بهره وری اثرگذاری خود را بر روی متغیر آموزش کارکنان براساس همسو بودن یا ناهمسو بودن اعمال می کند. زمانی که نتایج مطالعه نشان دهد، متغیر بهره وری ارتباط همسویی را با متغیر آموزش کارکنان دارد، آنگاه می توان گفت که تغییرات آنها سبب تغییر مثبت در سطح آموزش کارکنان می شود.

شریف زاده ماهانی و اندیشمند در سال 1398 در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که متغیر آموزش کارکنان از متغیر بهره وری سازمان تاثیر می پذیرد. به این صورت که سطح تغییر متغیر بهره وری سازمان می تواند در سطح آموزش کارکنان تغییر ایجاد نماید. از سوی دیگر این مطالعه پیشنهاد کرد که برای بهبود در سطح آموزش کارکنان به نظر می رسد بهبودهایی در سطح متغیر بهره وری سازمان می تواند مفید باشد.

نصراصفهانی و همکاران در سال 1397 در نظریه خود به بررسی رابطه چالش های فناوری و آموزش کارکنان پرداختند. این محققین اثبات کردند که فناوری بر آموزش کارکنان اثرگذار است. به عبارتی با استفاده از متغیر فناوری می توان سطح آموزش کارکنان را تحت تاثیر قرار داد. زمانی سطح هر یک از متغیر بیان شده تغییر کند، می توان انتظار داشت که سطح آموزش کارکنان نیز تغییر کند.

جمشیدیان در سال 1397در نظریه خود اثبات کرد که آموزش کارکنان می تواند تحت تاثیرتوانمندسازی کارکنان، کارتیمی و رضایت شغلی قرار گیرد. به عبارتی آموزش کارکنان معمولا با تغییراتی که در متغیر توانمندسازی کارکنان، کارتیمی و رضایت شغلی ایجاد می شود، تغییر می کند. پیشنهاد می شود برای تغییر در سطح آموزش کارکنان ابتدا سطوح مرتبط با متغیرتوانمندسازی کارکنان، کارتیمی و رضایت شغلی را تغییر داد.

مشهدی رجبی در سال 1397 اثبات کرد که عملکرد سازمانی تحت تاثیر متغیر توسعه صنعت بیمه قرار می گیرد. به عبارتی متغیر توسعه صنعت بیمه می تواند بر عملکرد سازمانی اثرگذار باشد. این محقق پیشنهاد داد که برای تغییر در سطح عملکرد سازمانی بهتر است سطح متغیر توسعه صنعت بیمه دچار تغییر شود.

خوشفر و جندقی میرمحله در سال 1397 اثبات کردند که آموزش کارکنان با متغیرهای سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط دارد. این محققین اثبات کردند زمانی که متغیرهای سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی دچار تغییر شوند، به دلیل ارتباط با متغیر آموزش کارکنان آن را نیز دچار تغییر خواهند کرد. معمولا اثرات متغیرهای سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر آموزش کارکنان هم جهت بوده و سبب تقویت آموزش کارکنان می شود.

حیدرپور و کلوی در سال 1396 در نظریه خود ارتباط بین متغیرهای سرمایه گذاری، شاخص های مالی، عملکرد غیرمالی و ارزش بازار حقوق صاحبان سهام را با آموزش کارکنان اثبات کردند. این محققین دریافتند که متغیرهای سرمایه گذاری، شاخص های مالی، عملکرد غیرمالی و ارزش بازار حقوق صاحبان سهام می توانند بر سطح آموزش کارکنان اثرگذار باشند. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که وقتی سطح متغیرهای سرمایه گذاری، شاخص های مالی، عملکرد غیرمالی و ارزش بازار حقوق صاحبان سهام دچار تغییر شود، احتمال تغییر در سطح متغیر آموزش کارکنان نیز وجود دارد.

وظیفه و همکاران در سال 1396 اثبات کردند که متغیرهای مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش و بهره وری بر آموزش کارکنان اثرگذار هستند. این محققین اثبات کردند که متغیرهای مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش و بهره وری می توانند بر میزان آموزش کارکنان اثرگذار باشند. همچنین ارتباط متغیر آموزش کارکنان با متغیرهای مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش و بهره وری در سازمان ممکن است همسو و یا غیر همسو باشد. این موضوع با توجه به نمونه آماری و ماهیت سازمانی که مورد بررسی قرار گرفته است ممکن است متفاوت باشد. اما در کل این محققین استدلال کردند که با تغییر در سطح متغیرهای مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش و بهره وری می توان شاهد تغییر در سطح متغیر آموزش کارکنان بود.

رئیسی نافچی و میرزا خانی نافچی (1396) آموزش کارکنان را در ارتباط با متغیرهای تعهدسازمانی و عملکرد کارکنان مورد آزمون قرار دادند. استدلال آنها بر این بود متغیر آموزش کارکنان با متغیرهای تعهدسازمانی و عملکرد کارکنان در ارتباط است. یا به عبارتی این محققین استدلال کردند که متغیر سازمانی ممکن است تحت تاثیر متغیرهای تعهدسازمانی و عملکرد کارکنان قرار گیرد و با تغییر در سطح این متغیرها، سطح آن دچار تغییر شود.

خراسانی و همکاران (1395) در مطالعه خود ارتباط متغیرهای توانمندسازی منابع انسانی و آموزش کارکنان را تحت آزمون قرار دادند. آنها نشان دادند که متغیر آموزش کارکنان در نهایت تحت تغییر متغیر توانمندسازی منابع انسانی می تواند تغییر نماید. این تغییر با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می تواند هم جهت یا غیر همجهت باشد. زمانی که سطح متغیر توانمندسازی منابع انسانی در سازمان هم جهت با آموزش کارکنان باشد، می توان انتظار داشت که با افزایش سطح آنها سطح متغیر آموزش کارکنان نیز بهبود یابد و با کاهش سطح آنها سطح متغیر آموزش کارکنان کاهش یابد.

طاهری (1395) متغیر اثربخشی را در ارتباط با آموزش کارکنان مورد بررسی قرار داد. این محقق دریافت که متغیر اثربخشی معمولا می تواند بر سطح آموزش کارکنان اثرگذار باشد. به این صورت که با تغییر در سطح اثربخشی می توان انتظار داشت که سطح متغیر آموزش کارکنان نیز دچار تغییر شود. همچنین این محقق اثبات کرد که آموزش کارکنان در نهایت با تاثیر پذیری از متغیر اثربخشی می تواند تغییراتی را ایجاد نماید.

مقیمی و صمدی میرکلائی (1394) در بررسی اثر متغیرهای سازمانی در آموزش کارکنان دریافتند که معمولا آموزش کارکنان می تواند تحت تاثیر متغیرهای رفتارشهروندی سازمانی و تسهیم دانش کارکنان قرار گیرد. به صورتی که افزایش یا کاهش در سطح متغیرهای رفتارشهروندی سازمانی و تسهیم دانش کارکنان معمولا سبب تغییر در سطح آموزش کارکنان می شود. اگر این تغییرات همسو باشد با افزایش در مقدار متغیرهای اعلام شده معمولا سطح آموزش کارکنان نیز افزایش می یابد. اگر ارتباط بین متغیرها ناهمسو باشد آنگاه با افزایش متغیرهای مورد بررسی، سطح آموزش کارکنان کاهش خواهد یافت.

قلی پور و احمدی در سال 1392 در نظریه خود یک رابطه معنی دار بین آموزش کارکنان و متغیر بالندگی سازمان یافتند. به عبارتی این محققین اثبات کردند زمانی که سطح متغیر بالندگی سازمان دچار تغییر می شود، آنگاه می توان انتظار داشت که سطح متغیر آموزش کارکنان نیز دچار تغییر شود. همچنین متغیر بالندگی سازمان می تواند به گونه ای برنامه ریزی شوند که در جهت تقویت آموزش کارکنان اقدام نماید.

کردنائیج و همکاران در سال 1392 در مطالعه خود به اثبات رابطه بین آموزش کارکنان و متغیرهای پایبندی به وظایف دینی و تعهدسازمانی کارکنان پرداخت. این محققین نشان دادند که در فرایند آزمون فرضیه های خود یک رابطه معنی دار بین متغیر آموزش کارکنان و متغیرهای پایبندی به وظایف دینی و تعهدسازمانی کارکنان به وجود آمد. به عبارت دیگر این محققین اثبات کردند که متغیرهای پایبندی به وظایف دینی و تعهدسازمانی کارکنان با آموزش کارکنان در ارتباط است و یا بر آن تاثیر خواهد داشت.

## منابع

نصر اصفهانی، مهدی؛ پیکانی، مهربان هادی (1397). تبیین رابطه فلسفی انسان و فناوری، چالش های فناوری در آموزش کارکنان، رهیافت، شماره 70، صص37-50

حیدرپور، فرزانه؛ کلوی، مصطفی (1396). تاثیر سرمایه‌گذاری در آموزش کارکنان بر شاخص های مالی، عملکرد غیرمالی و ارزش بازار حقوق صاحبان سهام، حسابداری مدیریت، شماره 34، صص29-43

جمشیدیان، محمدامین (1397). تاثیر توانمندسازی کارکنان، کار تیمی و آموزش کارکنان بر رضایت شغلی کادر پرستار بیمارستان امام خمینی (ره) شهر اراک، نخبگان علوم و مهندسی، شماره 13، صص35-44

مشهدی رجبی، مونا (1397). واکاوی 4 چالش اصلی گروه های آموزش و توسعه صنعت بیمه؛ 5 استراتژی آموزش کارکنان در صنعت جهانی بیمه، افق بیمه، شماره 28، صص36-38

شریف زاده ماهانی، مژگان؛ اندیشمند، ویدا (1398). اثر آموزش کارکنان بر بهره وری سازمان آموزش و پرورش، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره 21، صص1-13

قلی پور، محمد هادی؛ احمدی، یوسف (1392). آموزش کارکنان عنصری اساسی برای بالندگی سازمان، اصلاح و تربیت، شماره 135، صص15-16

نقره، علی؛ نرگسیان، عباس؛ بودلائی، حسن (1398). ارائه الگوی بکارگیری رسانه‌های اجتماعی در آموزش کارکنان بر مبنای نظریه داده بنیاد (مورد مطالعه‌: صنعت بانکداری)، آموزش و توسعه منابع انسانی، شماره 23، صص23-54

موذن نژاد، میترا (1398). بررسی رابطه بین بهره‌وری و آموزش کارکنان در شرکت برق، رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، شماره 11، صص479-496

خراسانی، اباصلت؛ جوان بخت، علیرضا؛ چاوشی، سید شمس الدین (1395). بررسی تاثیر آموزش های ضمن خدمت بر ابعاد توانمندسازی منابع انسانی، آموزش و توسعه منابع انسانی، شماره 9، صص1-20

طاهری، مرتضی (1395). کاوش و طراحی مدل اجرایی اثربخشی آموزش سازمانی: مطالعه‌ای مبتنی بر نظریه زمینه‌ای، آموزش و توسعه منابع انسانی، شماره 9، صص137-161

خوشفر، غلامرضا؛ جندقی میرمحله، فاطمه (1397). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی؛ (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان)، جامعه شناسی نهادهای اجتماعی، شماره 11، صص61-92

مقیمی، سید محمد؛ صمدی میارکلائی، حسین (1394). رابطه رفتار شهروندی سازمانی با ارتقای سطح تسهیم دانش کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره 23، صص119-140

وظیفه، زهرا؛ مهدی، محمد؛ موحدی فر، حسن (1396). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش بر بهره وری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان زاهدان، مطالعات مدیریت و کار آفرینی، شماره 4، صص114-127

رئیسی نافچی، علی؛ میرزا خانی نافچی، ندا (1396). بررسی رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرکرد، مطالعات مدیریت و کار آفرینی، شماره 1، صص42-51

کردنائیج، اسد الله؛ بخشی زاده، علیرضا؛ علی پور، مهدی؛ جعفرزاده کناری، مهدی (1392). بررسی تاثیر پایبندی به وظایف دینی بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش مورد مطالعه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره 2، صص 189-210

Waters, J. C. (2020). A Novel Paradigm for Expert Core Facility Staff Training. Trends in Cell Biology, 30(9), 669-672.

Petrakis, M., Robinson, R., Myers, K., Kroes, S., & O'Connor, S. (2018). Dual diagnosis competencies: A systematic review of staff training literature. Addictive behaviors reports, 7, 53-57.

Ye, J., Xiao, A., Yu, L., Guo, J., Lei, H., Wei, H., & Luo, W. (2018). Staff training reduces the use of physical restraint in mental health service, evidence-based reflection for China. Archives of psychiatric nursing, 32(3), 488-494.

Klingner, C. C., Günther, A., Brodoehl, S., Witte, O. W., & Klingner, C. M. (2020). Knowledge, Motivation and Sustainability: Divergent Effects of a Staff Training Program on Residents and Specialists in Acute Stroke Care. Journal of Stroke and Cerebrovascular Diseases, 104694.

Wetli, A. (2019). Training Temporary Reference Staff for Maximized Learning: A Case Study. The Journal of Academic Librarianship, 45(5), 102032.

Little, A., Tarbox, J., & Alzaabi, K. (2020). Using acceptance and commitment training to enhance the effectiveness of behavioral skills training. Journal of Contextual Behavioral Science, 16, 9-16.

Soon, J. M. (2020). ‘Food allergy? Ask before you eat’: Current food allergy training and future training needs in food services. Food Control, 112, 107129.

Soto, V., Adedze, P., & Bartholomew, A. (2020). P42 Empower WIC Breastfeeding Experts: Use of Interactive Training Platform to Increase Staff Knowledge and Confidence in Breastfeeding Counseling. Journal of Nutrition Education and Behavior, 52(7), S35.

Han, E. S., Dinsmore, A., Kim, J., Deitsch, D., & Advincula, A. P. (2020). 64: Gynecologic laparoscopic surgical training in rural Guatemala: A video to help train local staff in laparoscopic equipment and operating room set up. American Journal of Obstetrics & Gynecology, 222(3), S855.

Schneider, C. E., Bristol, A., Ford, A., Lin, S. Y., Palmieri, J., Meier, M. R., ... & HAS-QOL Trial Investigators. (2020). The Impact of Aliviado Dementia Care-Hospice Edition Training Program on Hospice Staff’s Dementia Symptom Knowledge. Journal of pain and symptom management.

Waters, J. C. (2020). A Novel Paradigm for Expert Core Facility Staff Training. Trends in Cell Biology, 30(9), 669-672.

1. Klingner [↑](#footnote-ref-1)
2. Ye [↑](#footnote-ref-2)
3. Petrakis [↑](#footnote-ref-3)
4. Waters [↑](#footnote-ref-4)
5. Waters [↑](#footnote-ref-5)
6. Schellpfeffer [↑](#footnote-ref-6)
7. Han [↑](#footnote-ref-7)
8. Soto [↑](#footnote-ref-8)
9. Soon [↑](#footnote-ref-9)
10. Little [↑](#footnote-ref-10)
11. Wetli [↑](#footnote-ref-11)