

Research Paper

Meta-analysis of human resource excellence based on educational outcomes

Sadegh Eghbali ¹, Amin Nikpour ^{2*}, Saeed Sayadi ³, Sanjar Salajeghe⁴

1. Ph. D Student, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

2. Associate Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

3. Assistant Prof, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

4. Associate Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Received: 2022/11/29

Accepted: 2023/08/20

PP:32-56

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/JEDU.2024.31275.6273

Keywords:

Excellence, Human Resources, Education, Meta-Analysis.

Abstract

Introduction: The main purpose of this research is to transcend human resources based on education using meta-analysis approach. The present study is descriptive and practical in terms of usage and in terms of data type is considered as a quantitative research.

research methodology: The study population consisted of articles published in scientific journals (scientific-research) management department of the Ministry of Science, Research and Technology in the field of human resources education during the period (spring 2016 to spring 2022) that 10 cases were analyzed using non-random targeted sampling method as a sample.

Findings: The selected researches were analyzed using CAM2 neuroprocessor of comprehensive meta-analysis software. The reliability of the research included the reliability of identification through reviewers in selecting the necessary researches and classifications, the reliability of begging was measured through the agreement of the reviewers about the use of specific concepts by coding variables, reliability of the significance level and the size of the effect through agreement in the calculations of the effect size between the two analysts.

Conclusion: By reviewing previous studies, it was concluded that the most important educational outcomes including: performance, feeling of trust, social capital, attitude, promotion of order, professional development, knowledge sharing, efficiency, job performance, feeling of effectiveness, empowerment, skill, knowledge, sense of competence, job self-efficacy, sense of self-confidence and career success were reported and analyzed that numerous statistical organizations and communities in order to develop themselves using the training process to some of these outcomes were reported and analyzed. have been found.

Citation: Eghbali Sadegh, Nikpour Amin, Sayadi Saeed, Salajeghe Sanjar. (2024). Meta-analysis of human resource excellence based on educational outcomes..Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(3):32-56

Corresponding author: Amin Nikpour

Address: Professor Department of Public Administration, Kerman Unit, Iran.

Tell: 09162092168

Email: nikpour2003@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

Today, excellence is one of the main pillars of organizational success, in fact, human resource excellence is the key to achieving the future goals of the organization and individuals need necessary and sufficient training and expertise to carry out their missions, so training human resources plays an important role in creating the excellence of the organization.

Context:

Human resources education is one of the key pillars of human resource excellence in organizations to achieve future goals and prospects plays an important role, so in this research the aim is to identify the most important dimensions of human resources education to achieve optimal excellence.

Goal:

The research shows that the breadth and variety of education literature is a serious issue for organizations and also the point of view of every researcher, considering the increasing importance of human resources education. This diversity and breadth of dimensions of the training process shows the complexity of human resource training and the need for research to understand it more.

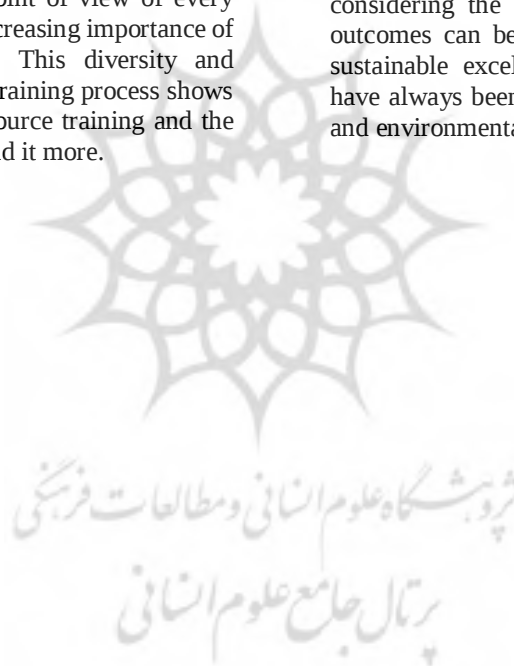
Method:

Meta-analysis by merging the results of different researches on samples has been carried out several cases that give a more comprehensive view of the effect of different variables, in fact, by putting together the results of a study on a sample of a community, different people are investigated. Findings:

In this study, 1683 articles were studied and after evaluating all of them, 10 articles were finally approved and screened, and then we reviewed the backgrounds and related articles to further investigate the approved educational outcomes.

Results:

Organizations using new educational methods can have a significant impact on success in the competitive environment, today elite human resources are the most important key elements of organizations that facilitate achieving excellence, considering the size of the effect of educational outcomes can be taken a step towards promoting sustainable excellence, because human resources have always been integrated with social, economic and environmental dimensions.



فرا تحلیل تعالی منابع انسانی مبتنی بر پیامدهای آموزش

صادق اقبالی^۱، امین نیکپور^{۲*}، سعید صیادی^۳، سنجر سلاجقه^۴

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۲- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۴- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: هدف اصلی این پژوهش تعالی منابع انسانی مبتنی بر آموزش با استفاده از رویکرد فراتحلیل است. تحقیق حاضر از نظر هدف، توصیفی و از نظر نوع استفاده، کاربردی و از نظر نوع داده‌ها، یک تحقیق کمی محسوب می‌شود.

روش شناسی پژوهش: جامعه مورد بررسی پژوهش شامل مقالات چاپ شده در نشریات علمی (علمی-پژوهشی) گروه مدیریت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در زمینه آموزش منابع انسانی در بازه زمانی (بهار ۱۳۹۵ تا بهار ۱۴۰۱) که ۱۰ مورد با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند به عنوان نمونه وارد فرآیند فراتحلیل شدند.

یافته‌ها: پژوهش‌های برگزیده با استفاده از نرم افزار CAM2 نرم افزار جامع فراتحلیل مورد سنجش و تحلیل قرار گرفتند. پایایی تحقیق شامل پایایی شناسایی از طریق داوران در انتخاب پژوهش‌ها و طبقه‌بندی لازم، پایایی گذراری از طریق توافق داوران درباره به کارگیری مفاهیم خاص با کد گذاری متغیرها، پایایی سطح معنی‌داری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر بین دو فراتحلیل‌گر مورد سنجش قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که مهم‌ترین پیامدهای آموزش منابع انسانی به ترتیب: دانش (۰/۴۲۰)، عملکرد (۰/۴۱۹)، توسعه حرفه‌ای (۰/۴۱۹)، توانمندسازی (۰/۴۱۶)، احساس خود سامانی (۰/۴۱۱) و دارای بیشترین اندازه اثر و کارآمدی (۰/۳۷۴)؛ ارتقاء نظم (۰/۳۹۳) دارای کم‌ترین اندازه اثر می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری: با بررسی مطالعات پیشین این نتیجه حاصل شد که مهم‌ترین پیامدهای آموزشی شامل: عملکرد، احساس اعتماد، سرمایه اجتماعی، نگرش، ارتقاء نظم، توسعه حرفه‌ای، تسهیم دانش، کارآمدی، عملکرد شغلی، احساس مؤثر بودن، توانمندسازی، مهارت، دانش، احساس شایستگی، خودکارآمدی شغلی، احساس خودسامانی و موفقیت شغلی گزارش و تحلیل گردید که سازمان‌ها و جوامع آماری متعدد به منظور رشد و توسعه خود با بهره‌گیری از فرآیند آموزش به برخی از این پیامدها دست یافته‌اند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۹

شماره صفحات: ۳۲-۵۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/JEDU.2024.31275.6273

واژه‌های کلیدی:

تعالی، منابع انسانی، آموزش، فراتحلیل.

استناد: اقبالی، صادق، نیکپور، امین، صیادی، سعید، سلاجقه، سنجر (۱۴۰۳). فراتحلیل تعالی منابع انسانی مبتنی بر پیامدهای آموزش. دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۵ (۳): ۳۲-۵۶.

* نویسنده مسئول: امین نیکپور

نشانی: استاد گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، ایران

تلفن: ۰۹۱۶۲۰۹۲۱۶۸

پست الکترونیکی: nikpour2003@yahoo.com

مقدمه

در طول چند دهه اخیر پیشرفت تکنولوژی و تکامل بازار باعث شده است که بسیاری از شرکت‌ها استراتژی‌های خود را دوباره طراحی نمایند (Ignacio et al, 2019,p1). بسیاری از مطالعات نشان می‌دهد که منابع ناملموس ممکن است مزایای رقابتی پایدار در این زمینه ارائه نمایند (Gal breath, 2005,p2: Hall, 1993: Lim et al, 2010: Villalonga, 2004). بسیاری از محققان بر این باورند که در واقع سرمایه‌های انسانی هر سازمانی به عنوان دارایی‌های ناملموس جهت پیشبرد عملکرد می‌باشد (Martín-de-Castro et al, 2011: Villalonga, 2004). Carmeli & Tishler, 2004,p2: Edmans, 2011: Liu et al, 2014: آموزش در این راستا جهت افزایش رضایت کارکنان و کاهش استرس کارکنان نقش قابل توجهی دارد (Şeşen and Ertan, 2021). امروزه با توجه به اهمیت آموزش، مکانیسم‌های زیادی جهت ارزیابی استرس افراد با تیپ‌های شخصیتی متفاوت به کار گرفته می‌شود (Damian J. Rivers & Zheng Yan, 2022). با توجه به شرایط حاکم آموزش در بسیاری از کشورها به شکل جدید ظهور یافته و اساتید نیاز به آمادگی بیشتری برای فعالیت در بستر مبتنی بر تکنولوژی دارند (Vikas & Mathur, 2022). حتی استراتژی‌های پداگوژیک نیز تغییرات قابل ملاحظه‌ای در شیوه یادگیری با گسترش اطلاعات و ارتباطات داشته است (Dwivedi et al, 2019).

این تغییرات گسترده با حضور بیماری کووید-۱۹ شدت بسیاری یافته و باعث ایجاد ایجاد یک چالش غیرمنتظره‌ای گردیده است (et al, 2020). Rapanta al). اما تحقیقات نشان می‌دهد کلاس‌های آموزشی آنلاین بر سلامت روانی افراد تاثیر نامناسبی دارد (Hertz et al, 2022)؛ بنابراین باید دینفعان شرایط لازم را جهت آموزش مناسب به منظور جبران آثار این بیماری ایجاد نمایند (Pal et al, 2021). آموزش در حال حاضر بیشترین تغییرات گسترده را در جهان به علت این اپیدمی‌ها متعدد داشته است (Azzi-Huck & Shmis, 2020). در حال حاضر سازمان‌ها شرکت‌ها در حال تلاش به منظور یافتن جایگزینی مناسب برای کلاس‌های آنلاین هستند (Panthee et al, 2020,p1: Viner et al, 2020). برخی از مجموعه‌ها نیز با به کارگیری تخصیص ساعات آموزشی با کیفیت با استفاده از منحنی‌های یادگیری و فراموشی هستند تا در کاهش هزینه‌ها گامی نوآورانه برداشته باشند (Lolli et al, 2019). در سال‌های اخیر توسعه گسترده اطلاعات و فناوری‌های ارتباطی در بخش خصوصی-دولتی آغاز ظهور یک محیط جدید در بازاریابی دیجیتال است (Miklosik et al, 2019: Shah & Murthi, 2021)؛ از طرفی یادگیری کارکنان مبتنی بر هوش مصنوعی بسیار گسترش یافته است و توسعه قابلیت‌های یادگیری در حال افزایش می‌باشد (et al, 2022). Markauskaite).

هوش مصنوعی یکی از نوآورانه‌ترین فناوری‌هایی است که به ما کمک می‌نماید تا در استراتژی‌های حرفه‌ای، مدیریت کارکنان و همچنین حل سایر مسائل سازمانی به ما کمک نماید (Joshi et al, 2023,p567)؛ در حالی که نابرابری‌های پایدار یادگیری در کشوری مانند اتیوپی نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری اولیه در حوزه آموزش می‌تواند بازده اقتصادی برای جوامع داشته باشد (Yoshikawa et al, 2013: Walker et al, 2007: Engle et al, 2021,p2: Heckman & Masterov, 2007). به عنوان مثال به کارگیری آگاهی مشارکتی در منابع انسانی زمینه یادگیری و خلاقیت را افزایش خواهد داد و نتایج بهتری خواهد داشت (Love et al, 2018)؛ این یادگیری‌های مشارکتی که در حال حاضر به عنوان یادگیری الکترونیکی بیشتر مطرح است، نیازمند ایجاد نگرش مناسب در فرآیندهای آموزشی است (Kazakova & Selivanova, 2021). شواهد حاکی از این است که آموزش‌های الکترونیکی به دلیل سهولت در دسترسی اثرات مثبتی داشته‌اند و باعث بهبود عملکرد کارکنان گردیده است (Niehueser & Boak, 2020)؛ به علاوه آموزش نقش مهمی در ارتقاء تعهد کارکنان دارد (Mihardjo et al, 2020)؛ چرا که امروزه تعهد و انگیزه کارکنان به یکی از پیش نیازهای اساسی کارایی و موفقیت سازمانی تبدیل شده است (Petrova et al, 2020). مبانی رهبری آموزشی در اوایل قرن بیست یکم به دلیل دلیل کیفیت رهبری، محبوبیت زیادی ایجاد نمود و باعث شد بسیاری از موسسات آموزشی از این شیوه پیروی نمایند تا شاهد تغییرات مناسبی در روند یادگیری دینفعان خود باشند (Bush, 2007). برخی از محققان به دنبال خلق تئوری‌های مبتنی بر توسعه خلاقیت‌های آموزشی می‌باشند که با تجزیه و تحلیل کیفی منجر به خلق پنج نوع تئوری ضمنی خلاقیت و توسعه آن شدند که شامل: تئوری‌های فرد گرایانه، تئوری‌های فعالیت، تئوری‌های نتیجه‌گرا، تئوری‌های رابطه‌ای و تئوری‌های رشد می‌باشد- (Pavlović and Maksić, 2019)؛ در واقع نظریه‌های یادگیری زمینه ساز ایجاد شاخص برای طراحی محتوای آموزشی می‌باشد، به عنوان مثال امروزه ایجاد آموزش‌های در زمینه بهداشت حرفه‌ای الزامی می‌باشد که منجر به شکل‌گیری چارچوب همترازی تئوری-تکنولوژی برای حفظ استحکام، یکپارچگی طراحی و اجرای برنامه‌های آموزش دیجیتال آینده برای آموزش گردیده است (Bajpai et al, 2019). با بررسی ادبیات و تجزیه-تحلیل نظریه‌های انجام شده، به نظر می‌رسد که هیچ نظریه واحدی تمام آموزش آنلاین برای یادگیری بزرگسالان را در بر

نمی‌گیرد؛ هر نظریه توضیح خاصی می‌دهد، برخی بخشی از یادگیری آنلاین بزرگسالان؛ تئوری‌های زمینه‌ای هستند و اجزای تمام تئوری‌ها را می‌توان برای بهبود یادگیری آنلاین استفاده نمود (Arghode et al, 2017).

به عنوان مثال آموزش دانشجویان پزشکی باید با یادگیری نظریه‌ها و ترجیحاً بیش از یک نظریه به خوبی انجام شود، اساتید پزشکی باید با طیفی از نظریه‌های یادگیری آشنا باشند و باید بتوانند آن‌ها را با روش‌هایی نقد نمایند که به ما اجازه می‌دهد ایده‌های خوب را از یک نظریه با ایده‌های خوب از نظریه‌های دیگر ترکیب نمائیم (Kamel-ElSayed & Loftus, 2018). اعضای هیئت علمی آموزش عالی در بسیاری از فعالیت‌های طراحی آموزشی، بدون آموزش رسمی در تئوری‌های یادگیری و علم آموزش نقش دارند، تئوری‌های یادگیری پایه و اساس انتخاب استراتژی‌های آموزشی را فراهم می‌نماید و امکان پیش بینی قابل اعتماد اثربخشی آن‌ها را فراهم می‌نماید (Khalil & Elkhider, 2016). رفتارگرایان بر این باورند که یادگیری یک تغییر در رفتار قابل مشاهده است و زمانی اتفاق می‌افتد که ارتباط بین دو رویداد، یک محرک و یک پاسخ رخ دهد، از جمله کاربردهای این رویکرد، تأثیر بر واکنش‌های عاطفی یادگیرنده است، از طرفی اصولگرایان بر این باورند که یادگیرندگان باید به مهارت‌های کاوش و حل مسئله مسلط شوند تا با کشف و فرایند اطلاعات یاد بگیرند، اما انسان‌گرایان در یادگیری به احساسات و تجربیات توجه می‌نمایند (Aliakbari et al, 2015).

امروزه آموزش طیفی از پیامدهای شناختی، عاطفی و اجتماعی را پیش بینی می‌نماید و از طرفی رابطه بین آموزش و باورهای توطئه را نمی‌توان به یک مکانیسم واحد کاهش داد؛ بلکه نتیجه تداخل پیچیده عوامل روانی متعددی است که با آموزش و پرورش همراه است (van Prooijen, 2017)؛ از دیدگاه کسب و کار، پایداری به عنوان اتخاذ استراتژی‌ها، فعالیت‌ها و عملیات کسب و کار تعریف می‌شود که نیازهای شرکت و ذینفعان آن را برآورده می‌نماید و در عین حال از منابع انسانی و طبیعی که در آینده مورد نیاز خواهند بود محافظت، حفظ و تقویت می‌نماید؛ آموزش اجرایی و آموزش شرکتی که به آن "شرکتی" یا "بالا بردن مهارت‌های حرفه‌ای" نیز گفته می‌شود، فرصتی را برای مدیران اجرایی، رهبران و ذینفعان سازمانی فراهم می‌نماید تا با فراهم کردن فضایی مستقل و دور از سازمان خود، دانش جدیدی را که برای تقویت مهارت‌ها ضروری است، به دست آورند (Garnier, 2023, p140).

ماژ واشنیوسکا (Maj-Waśniowska et al, 2023) در کتابی با عنوان «چالش‌های نظام آموزشی در عصر انقلاب صنعتی چهارم» دریافتند که انقلاب صنعتی چهارم که با دیجیتالی شدن، هوش مصنوعی و واقعیت افزوده مشخص می‌شود و روندهای کلان مانند جهانی شدن، شهرنشینی، تغییرات جمعیتی و اقتصاد مبتنی بر دانش، باعث ایجاد یک سری تغییرات عمیق تکنولوژیکی، اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی خواهد شد؛ همچنین نوع، ماهیت و دامنه کالاهای عمومی و نحوه تولید، تامین مالی، تحویل و مصرف متحول خواهد شد که منجر به تغییر در استراتژی‌های آموزشی توسط دولت خواهد شد.

صالحی و قلتاش (salehi & gholtash, 2022) در پژوهشی با عنوان «نقش واسطه‌ای درگیری تحصیلی در رابطه بین جهت‌گیری هدف تحصیلی و فرسودگی تحصیلی» دریافتند که درگیری تحصیلی به عنوان یک میانجی مهم در کاهش فرسودگی تحصیلی است و عاملی اصلی برای یادگیری و رشد شخصیتی افراد مطرح می‌گردد. مهدی پور و مجیدآو (Mehdipoor & Majidava, 2022) در پژوهشی به بررسی «تعیین اثربخشی مدیریت راهبرانه مبتنی بر تئوری انتخاب بر فرهنگ سازمانی و بهره‌وری مدیران دانشگاه تاجیکستان» پرداختند که یافته‌ها نشان داد آموزش مدیریت راهبرانه مبتنی بر تئوری انتخاب بر فرهنگ سازمانی و بهره‌وری مدیران دانشگاه تأثیر دارد.

کوالچوک و گلینکو (Kowalczyk & Glinko, 2023, p148) دریافتند که هوش مصنوعی در جمع‌آوری داده‌های آموزشی نقش چشم‌گیری دارد، زمان و هزینه‌های کار مرتبط با تهیه یک مجموعه داده واقعی را کاهش می‌دهد؛ که در این راستا؛ زاولوکینا و همکاران (Zavolokina et al, 2023, p2) معتقد هستند که دولت‌ها در سراسر جهان در تلاش جهت افزایش سرعت تحول دیجیتالی خود برای برآورده نمودن نیازهای جامعه دیجیتال و در عین حال انجام وظیفه اصلی خود یعنی ارائه ارزش عمومی، مواجه هستند.

گالکینا و همکاران (Galkina et al, 2023, p175) در تحقیق خود دریافتند که توسعه فناوری‌های دیجیتال در فعالیت‌های آموزشی امروز ضروری است و به ایجاد یک محیط اجتماعی-فرهنگی در زندگی انسان کمک می‌نماید. کائور و کائور (Kaur & Kaur, 2023, p538) در تحقیق خود نشان دادند که فناوری هوش مصنوعی به رشد خود ادامه خواهد داد و در آینده هوش مصنوعی یک هنجار خواهد بود و فرآیندهای استخدام قدیمی به نظر می‌رسد، در واقع رابطه مثبتی بین استخدام، آموزش منابع انسانی با هوش مصنوعی وجود دارد. ژانگ (Zhang et al, 2023, p102919) معتقد است آموزش به واسطه ربات برای بازیابی افراد پس از سکنه مغزی از مزایای انجام کارهای تکراری و تکلیف محور با شدت بالا برخوردار است که می‌تواند به شکل قابل توجهی اثر توانبخشی را تسهیل نماید؛ در این راستا محققان دریافتند که هوش اجتماعی باعث افزایش انگیزه و ایجاد ارزش در کارکنان می‌شود که به نوبه خود به بهینه سازی عملکرد انسانی کمک می‌نماید (Sanwal & Sareen, 2023, p295).

ادبیات در حال ظهور نشان می‌دهد که رهبری آموزشی نقشی مهم دارد، بنابراین شواهدی از عمل آن وجود دارد، به ویژه در رابطه با نظارت؛ به همین ترتیب، رهبری توزیع شده تخصیص دهنده است، نه ظهور، همانطور که در ادبیات غرب پیشنهاد شده است، اما یافته‌ها نشان می‌دهد در حالی که تحقیقات بر روی این مدل‌ها در حال ظهور است، تحقیقات بسیار بیشتری در این زمینه لازم است ولی شواهد در حال ظهوری وجود دارد که نشان می‌دهد رهبری آموزشی اگر با دقت عملیایی شود، می‌تواند تأثیر مثبتی بر نتایج دانشجویی داشته باشد (Bush, 2018). قرن بیست و یکم با قرن‌های دیگر بسیار متفاوت است زیرا انسجام مردمی بسیار سریع است و گسترش دانش به سطوح غیرقابل باوری رسیده است که باعث تحولات سریع در همه رشته‌ها شده است، در این شرایط، فلسفه تعلیم و تربیت سنتی نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای قرن بیست و یکم باشد، رویکرد مدرن مدافع این است که آموزش باید با هدف پرورش نسل‌های متفکر باشد، نسل متفکر به این معنی است که افراد باید از نظر تفکر تحلیلی، انتقادی-خلاقانه، تصمیم‌گیری و حل مسئله، شایستگی داشته باشند، از طرفی رویکرد آموزشی سنتی به رویکرد مدرن منجر به بروز مشکلاتی به نام موانع در آموزش مهارت‌های تفکر شده است، با این حال، مهارت‌های قرن بیست و یکم مبتنی بر تجزیه-تحلیل و ارزیابی در سطح بالاتری هستند (Dilekli & Tezci, 2023, p396). در حال حاضر به دلیل تأثیر همه‌گیری ویروس کرونا (COVID-19)، نیاز به پرداختن مجدد به منابع و شیوه‌های آموزشی در اکثر رشته‌های آموزشی، که کشورهای در حال توسعه نیز با در نظر گرفتن تجربه‌های کنونی در حال چالش و ارتقای آن هستند، ایجاد شده است (Bayaga, 2023, p99)؛ از طرفی همزمان با همه‌گیری، فعالیت‌های آموزشی به پلتفرم‌های دیجیتال منتقل شد و این امر اهمیت داده‌های کلان را در سیستم‌های آموزشی افزایش داد، زیرا درک ارزش اقتصادی داده‌ها، سازمان‌ها را به جمع‌آوری داده‌های بیشتری سوق داد و همین امر راه را برای ظهور واژه «داده‌های بزرگ» هموار نمود (2023, p32) (Duykuluoglu et al)؛ به عنوان مثال شبیه‌سازی برای تمرین و یادگیری مشارکتی کاربرد دارد، زیرا شبیه‌سازی بین حرفه‌ای یک روش یادگیری موثر برای آموزش بین حرفه‌ای است (Costa Marionet al, 2023, p2).

با توجه به چالش‌های مدرن و پیشرفت‌های تکنولوژیکی، استفاده از ابزارهای نوین در آموزش و پرورش ضروری است، آموزش مهارت‌های عملی یکی از مشکلاتی است که آموزش دانشگاهی با آن مواجه است، به ویژه با افزایش تعداد دانشجویان و کاهش توانمندی‌های موجود، علاقه‌مند به حل آن است (Ghazzy & El-Etriby, 2023, p365)؛ از منظر دیدگاه آموزشی، هیچ استراتژی «یکپارچه متناسب با همه» وجود ندارد (Allison & Mike Akroyd, 2023, p4)؛ در واقع هدف نهایی آموزش، بهبود اثربخشی شخصیت سراسر مردم جهان به روشی مدبرانه شده است که در این زمینه انقلاب صنعتی چهارم باعث تحول آموزش شد (Napoleon & Ramanujam, 2023, p278). در این وضعیت موجود جهان؛ تحول دیجیتال برای موفقیت در دنیای دیجیتال جدید ضروری است، هوش مصنوعی جزء اصلی در دنیای دیجیتال به ویژه در تحول دیجیتال است، هوش مصنوعی فرصت‌های فوق العاده‌ای را نه تنها در آموزش و یادگیری، بلکه در رهبری نیز به ارمغان می‌آورد، از رهبران بخش‌های آموزشی انتظار می‌رود که آماده‌تر، سازگارتر، به‌روزتر و همسوتر با فناوری‌های جدید باشند (Milton & Al-Busaidi, 2023, p09005)؛ از طرفی در دنیای جهانی امروز، آموزش نقش مهمی در رشد انسان در همه ابعاد، در شکل‌گیری کمال و ویژگی‌های یک فرد حرفه‌ای واجد شرایط دارد (Azimovna, 2023, p111)؛ اما باید در نظر گرفت که زیرساخت‌های فناوری در برخی کشورها در سطح متوسطی قرار دارد و کماکان فناوری مورد استفاده در فرآیند آموزشی بسیار اهمیت دارد (Zengin, 2023, p42)؛ همچنین در کشوری مانند ایالات متحده یادگیری از راه دور و اختلالات مکرر در آموزش حضوری با تغییر پروتکل‌ها در طول موج‌های همه‌گیری، فشار بیشتری بر خانواده‌ها وارد نموده و ممکن است نابرابری‌های آموزشی را افزایش داده باشد (Kerker et al, 2023, p271).

امروزه نشریات متعددی از سراسر جهان درباره رشد سریع حوزه هوش مصنوعی در آموزش فعالیت دارند و حدود ۳۰ سال در این زمینه نقش داشته، اما بسیاری از اساتید هنوز در مورد اجرای آن در آموزش ابهام دارند، در واقع این امر مستلزم؛ سیستم‌های آموزشی هوشمند، شخصی-سازی، سیستم‌های تطبیقی، ارزیابی و نمایه‌سازی است که همگی می‌توانند برای خدمات سازمانی-اداری، خدمات پشتیبانی دانشگاهی کاربرد داشته باشند (Alam & Mohanty, 2023, p17).

رابطه بین توسعه فنی و آموزش یک رابطه متقابل است، جایی که آموزش همیشه در ارتباط با آن مهارت‌ها، شایستگی‌ها و تکنیک‌هایی است که در آینده فن‌آوری ضروری پیش‌بینی می‌شوند، در عین حال، مهارت‌ها و شایستگی‌ها نیز برای هدایت نوآوری و توسعه فنی برای ایجاد پیشروی آینده‌های مطلوب ضروری هستند، با بازگشت به دهه ۱۹۵۰، می‌توان دریافت که چگونه اتوماسیون و هوش مصنوعی به عنوان مشکلات و راه حل در جامعه پیش‌بینی شده است و چگونه آموزش برای حل این مشکلات یا تحقق این راه حل‌ها استفاده شده است، یعنی بحث‌های کامپیوتری هم بر فرصت‌های رو به رشد و هم بر خطرات فزاینده متمرکز شده است، اما تقریباً همیشه بر نیاز به آموزش متناظر نیز متمرکز شده است (Rahm, 2023, p7)؛ به عنوان مثال در کشور ترکیه نیاز به آموزش فراگیر بهتر مانند بهبود امکانات آموزشی و کاهش حجم کلاس‌ها، توسعه سیاست‌ها و رویکردهای آموزش فراگیر، افزایش کمیت و کیفیت کارکنان آموزش ویژه و حمایت مالی بیشتر است (Mirici et al, 2023, p203)؛ همچنین در این زمینه آکادمی خلاقیت دانشگاه دانشگاه میزوری در ایالات متحده آمریکا بر اساس نیازهای

مهارتی قرن بیست یکم، بر این باورند که بهتر است فرآیند آموزش را مبتنی بر خلاقیت و نوآوری تدوین نمایند که مستلزم شناسایی: طراحی اهداف یادگیری، تأمل از طریق نوشتن و تجسم یک تمرین نمایشی است (Saboorizadeh et al, 2023, p383).

با مطالعه پژوهش‌های انجام شده در زمینه آموزش نیروی انسانی، عوامل مختلفی به عنوان ابعاد آن شناخته می‌شوند، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که این محدوده و تنوع گسترده، به دلیل اهمیت روزافزون آموزش منابع انسانی، مسئله‌ای جدی برای سازمان‌ها و همچنین زاویه دید هر پژوهشگر است. این تنوع و گستردگی ابعاد فرآیند آموزش نشان دهنده پیچیدگی آموزش منابع انسانی و نیاز به پژوهشی برای درک بیشتر آن است؛ همچنین لازم است تحقیقات در زمینه آموزش منابع انسانی که با نتایج مختلف همراه است به طور سیستماتیک بررسی شود تا برآوردی تقریباً واحد از این تحقیق استخراج گردد. فراتحلیل، با ترکیب نتایج کمی متفاوت، به درک منسجم‌تر و سیستماتیک‌تر ابعاد آموزش منابع انسانی کمک می‌نماید؛ از سوی دیگر وجود مشکلات آموزش محور در سازمان‌های دولتی-خصوصی و ضرورت توجه به این مشکلات همواره یکی از مسائل جدی مدیران عالی در سازمان‌ها بوده است، این مشکلات می‌تواند عاملی مهم جهت عدم دستیابی به تعالی منابع انسانی و تحقق چشم اندازه‌های سازمان به منظور موفقیت در عرصه رقابتی گردد، در واقع یکی از خلاءهای عمیقی در این زمینه، فقدان آگاهی لازم و کافی در خصوص پیامدها و ضرورت نقش آموزش جهت ارائه برنامه‌ریزی علمی و پرورش کارکنان دانش محور برای رفع این خلاءها می‌باشد، از طرفی با وجود تحقیقات علمی بسیار در زمینه آموزش منابع انسانی، پژوهش‌هایی با روش متاآنالیز برای بررسی ابعاد دقیق‌تر پیامدهای آموزشی در جهت ارتقاء تعالی منابع انسانی مورد نیاز است، با توجه به موارد فوق، پرسش پژوهش حاضر به این صورت است: «پیامدهای آموزش نیروی انسانی در پژوهش‌های انجام شده در نشریات علمی کشور چه ابعادی دارند؟»

روش شناسی پژوهش

فراتحلیل سنتز داده‌های کمی از دو یا چند مطالعه مستقل و در عین حال قابل مقایسه گنجانده شده در یک بررسی سیستماتیک است (2019: Kahn, 2003; Taghdimi et al); هدف از فراتحلیل به دست آوردن اندازه اثر برای تحقیقاتی از پیش انجام شده است که جامعه آماری تحقیق را تشکیل می‌دهند (Barker et al, 2021). اندازه اثر عامل مهمی برای مقایسه و ترکیب نتایج مطالعات مختلف کمی با نتایج متناقض، ویژگی‌های ابزاری مختلف، جامعه و نمونه‌های مختلف، عملیات میدانی مختلف و ... است، در واقع هر پژوهش به یک شاخص استاندارد به نام اندازه اثر برای ترکیب و مقایسه با سایر تحقیقات تبدیل می‌شود و گلس برای اولین بار در سال ۱۹۷۷ اصطلاح فراتحلیل را به کار برد و آن را به عنوان فلسفه و روش شناسی پژوهشی نام برد، البته تاریخچه فراتحلیل به سال‌های قبل یعنی ۱۹۰۴ و فعالیت‌های پیرسون در تحقیقات پزشکی بر می‌گردد (Moradi & Miralmasi, 2020; Glass, 1976).



شکل ۱- نحوه انتخاب تحقیقات برای انجام فراتحلیل

جامعه مورد بررسی با رویکرد نمونه‌گیری هدفمند در این مطالعه شامل مقالات چاپ شده در نشریات گروه مدیریت علمی مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در زمینه "آموزش" از سال ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۱ که در داخل کشور و از نظر جامعه، نمونه، روایی، پایایی، فرضیه‌های آماری و روش تحلیل انجام شده؛ شرایط لازم و کافی داشته‌اند. بنابراین با در نظر گرفت آماره‌های F و t می‌توان شاخص اختصاصی اندازه اثر را تخمین نماییم، که برای شاخص r اندازه اثر $0/1$ ، $0/3$ ، $0/5$ به ترتیب کوچک، متوسط و بزرگ است و برای پایایی پژوهش شامل پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در مورد انتخاب پژوهش‌ها طبقه‌بندی آنها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داوران در مورد استفاده از مفاهیم

اختصاصی برای متغیرهای کدگذاری شده، قابلیت اطمینان سطح معنی دار، اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر بین دو فراتحلیلگر به دست آمده است، معیارهای لازم جهت ورود مقالات منتخب به به نرم افزار CMA2 عبارتند از: ۱. مطالعاتی که در جهت بررسی آموزش مورد تحلیل قرار گرفته‌اند ۲. مطالعه مورد نظر اطلاعات لازم و کافی را جهت سنجش اندازه اثر ارائه نموده باشد (khomehchi & Rangriz, 2019). شکل ۱ نحوه انتخاب مقالات منتخب برای ورود بر نرم افزار می‌باشد:

مطالعات منتخب با استفاده از نرم افزار CMA2 مورد سنجش قرار گرفته و همچنین برای تخمین سوگیری انتشار از روش نمودار قیفی، برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار از روش اصلاح و برازش دوال و تئیدی، برای تعیین تعداد مطالعات گمشده از روش N ایمن از خطا، برای بررسی ناهمگونی مطالعات نیز از آزمون کوکرام استفاده شد (khomehchi & Rangriz, 2019). جدول ۱ اطلاعات مورد نیاز ۱۰ مطالعه‌ای گزینش شده که برابر ۱۷ واحد فراتحلیل می‌باشد؛ را نشان می‌دهد.

جدول ۱- اطلاعات کلی تحقیقات منتخب مورد سنجش

ردیف	محقق	عنوان تحقیق	نام نشریه	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۱	رجب پور و فتاحی (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر آموزش از طریق بازی وارسازی بر عملکرد منابع انسانی	توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی	کارکنان شرکت گاز یزد	T	۹۵ نفر
۲	پارسا فرد و همایون آریا (۱۳۹۸)	بررسی نقش آموزش‌های تخصصی ضمن خدمت در توانمندسازی کارکنان	توسعه سازمانی پلیس	کارکنان دوره‌های آموزش تخصصی	T	۱۰۸ نفر
۳	قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)	نقش یادگیری و جو آموزش سازمانی در عملکرد شغلی: سهم متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی	مدیریت بر آموزش سازمان‌ها	جهاد کشاورزی تبریز	X ²	۲۳۴ نفر
۴	احمدی و توره (۱۳۹۶)	بررسی کارآمدی آموزش معنویت در ایجاد سرمایه اجتماعی با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام	مدیریت سرمایه اجتماعی	کارکنان سازمان‌های دولتی شهر سنجند	F	۶۰ نفر
۵	دوجی و همکاران (۱۴۰۰)	تأثیر برنامه آموزش مجازی شبکه شاد بر کارآمدی معلمان و ارتقاء سطح یادگیری دانش آموزان	مدیریت بر آموزش سازمان‌ها	معلمان و دانش آموزان شهرستان گمیشان	F	۶۰ نفر
۶	نظری و همکاران (۱۳۹۷)	تأثیر دوره‌های آموزش مجازی بر ارتقاء عملکرد	منابع انسانی ناجا	کارکنان معاونت نیروی انسانی ناجا	Z	۱۳۷ نفر
۷	ازانی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی تأثیر آموزش کارکنان ضابط ناجا در ارتقای نظم در جامعه	پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی	ضابطین و افراد محصل	T	۳۸۴ نفر
۸	بیگدلی مجرد و سلاجقه (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر آموزش بر استراتژی‌های منابع انسانی با تأکید بر نقش واسطه - ای توسعه حرفه‌ای و تسهیم دانش	آموزش و توسعه منابع انسانی	کارکنان و مدیران منطقه ۷ عملیات انتقال گاز ایران	X ²	۲۳۰ نفر
۹	خراسانی و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر ابعاد توانمندسازی منابع انسانی	آموزش و توسعه منابع انسانی	کارکنان دوره‌های آموزشی	T	۷۶ نفر
۱۰	منظلی تبار (۱۳۹۹)	بررسی اثربخشی آموزش سرزندگی اجتماعی بر خودکارآمدی و موفقیت شغلی	مدیریت ترافیک	افسران پلیس راهور ناجا	F	۵۰ نفر

یافته‌ها

جدول شماره ۱ اطلاعات کلی پژوهش‌های انتخاب شده را نشان می‌دهد که فراتحلیل بر روی آنها انجام شده است، با در نظر گرفتن اطلاعات استخراج شده و گزارش شده در جدول ۲ از بین پیامدهای آموزشی به ترتیب تسهیم دانش (۰/۴۲۰)، عملکرد (۰/۴۱۹)، توسعه حرفه‌ای (۰/۴۱۹)، توانمندسازی (۰/۴۱۶)، احساس خود سامانی (۰/۴۱۱) و دارای بیشترین اندازه اثر و کارآمدی (۰/۳۷۴)؛ ارتقاء نظم (۰/۳۹۳) دارای کمترین اندازه اثر می‌باشند، همچنین یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل سنجش سوگیری انتشار می‌باشد، منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل همه تحقیقات انجام گرفته درباره موضوع مورد تحلیل نیست، ممکن است برخی پژوهش‌ها به دلایل متعدد منتشر نشده باشد یا در نشریات نمایه سازی نشده منتشر گردیده‌اند، معمول ترین روش شناسایی تورش انتشار استفاده از یک نمودار پراکندگی

دو بعدی، به نام نمودار کیفی می‌باشد که در آن اثر مداخله برآورد و هر تحقیق در مقابل اندازه نمونه آن تحقیق رسم می‌شود، همچنین روش اصلاح و برازش دوال و توفیدی به منظور سنجش و تعدیل سوگیری انتشار می‌باشد. جدول ۳ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توفیدی را گزارش می‌دهد (Rangriz & khamehchi, 2019).

جدول ۲- اندازه اثر پیامدهای آموزش در سطح منابع انسانی

متغیر وابسته	اندازه اثر	متغیر وابسته	اندازه اثر
عملکرد	۰/۴۱۹	احساس اعتماد	۰/۴۱۰
Performance		Feelings of trust	
سرمایه اجتماعی	۰/۴۰۸	نگرش	۰/۴۰۸
Social Capital		Attitude	
ارتقاء نظم	۰/۳۹۳	توسعه حرفه‌ای	۰/۴۱۹
Improving order		Professional Development	
تسهیم دانش	۰/۴۲۰	کارآمدی	۰/۳۷۴
Knowledge Sharing		Efficiency	
عملکرد شغلی	۰/۴۰۸	احساس مؤثر بودن	۰/۴۱۰
Job Performance		Feeling effective	
توانمندسازی	۰/۴۱۶	مهارت	۰/۴۰۸
Empowerment		Skill	
دانش	۰/۴۰۸	احساس شایستگی	۰/۴۱۰
Knowledge		Feeling competent	
خودکارآمدی شغلی	۰/۴۰۵	احساس خودسامانی	۰/۴۱۱
Job self-efficacy.		Feelings of self-admin	
موفقیت شغلی	۰/۴۰۷	اندازه اثر کل	۰/۴۰۸
Career success			

جدول ۳- نتایج آزمون اصلاح و برازش دوال و توفیدی

مقدار Q مطالعات مورد نیاز:۰	اثر ثابت			اثر تصادفی		
	تخمین نقطه‌ای	حد پایین	حد بالا	تخمین نقطه‌ای	حد پایین	حد بالا
ارزش مشاهده شده	۰/۴۰۸۰۴۳	۰/۴۰۴۳۵۹	۰/۴۱۱۷۳۷	۰/۱۷۵۱۹۱۳	۰/۱۴۶۴۹۷۵	۰/۲۰۳۸۸۵۰
ارزش تعدیل شده	۰/۴۰۸۰۴۳	۰/۴۰۴۳۵۹	۰/۴۱۱۷۳۷	۰/۱۷۵۱۹۱۳	۰/۱۴۶۴۹۷۵	۰/۲۰۳۸۸۵۰

با در نظر گرفتن اطلاعات گزارش شده در جدول ۳، این مطالعه فراتحلیل جهت تکمیل نیازی به تحقیقی دیگر ندارد و برابر اطلاعات منتشره شده ارزش مشاهده شده (۰/۴۰۸۰۴۳) و ارزش تعدیل شده (۰/۴۰۸۰۴۳) در مدل ثابت برابر است، از طرفی ارزش مشاهده شده (۰/۱۷۵۱۹۱۳) و ارزش تعدیل شده (۰/۱۷۵۱۹۱۳) در مدل تصادفی نیز با یکدیگر هماهنگ و مساوی هستند، در گام بعدی با استفاده از آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گمشده (با اثر میانگین صفر) را سنجش می‌نمائیم که به منظور بررسی عدم معناداری آماری اثر کلی تخمین می‌گردد (khamehchi & Rangriz, 2019). جدول ۴ اطلاعات آزمون N ایمن از خطا را در این فراتحلیل گزارش می‌دهد.

جدول ۴- نتایج آزمون N ایمن از خطا

مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده	۲۳/۵۶۳
مقدار P برای مطالعات مشاهده شده	۰/۰۰۰
آلفا	۰/۰۵
باقیمانده	۲
Z برای آلفا	۱/۹۵
تعداد مطالعات مشاهده شده	۱۷
تعداد مطالعات گم شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند	۵۶۹۲

با در نظر گرفتن گزارش جدول ۴، باید تعداد ۵۶۹۲ تحقیق دیگر به مطالعات اضافه و تحلیل گردد، تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند، در نتیجه باید ۵۶۹۲ مطالعه دیگر منتشر گردد تا در نتایج نهایی محاسبات و سنجش‌ها خطایی ایجاد نگردد، که این نتایج حاکی از دقت و صحت اطلاعات محققین جهت تدوین پروتکل‌ها و دقت بسیار در انتخاب مقالات منتخب می‌باشد، همچنین آزمون کوکرام (Q) در قالب ایجاد یک فرضیه، به بررسی همگونی یا ناهمگونی اندازه اثرهای تخمین شده می‌پردازد که در بخش فرض صفر نشان دهنده عدم معناداری اندازه اثرهای به دست آمده می‌باشد و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنادار میان اندازه اثرهای به دست آمده تاکید دارد (Rangriz, 2019, khamehchi & Q). جدول ۵ نتایج آزمون کوکرام (Q) در این تحقیق را گزارش می‌دهد.

جدول ۵- نتایج آزمون کوکرام (Q)

مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (P-Value)	نتیجه آزمون
۸۲۹/۷۷۷	۱۶	۰/۰۰۰	H0 رد

با در نظر گرفتن گزارش جدول ۵، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معناداری از میزان خطا (۰/۰۵) کوچک‌تر است و H0 رد و H1 تایید می‌گردد، یعنی میان اندازه اثرهای گردآوری شده تفاوت معنادار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای این فراتحلیل می‌باشد. این تحقیق با به کارگیری روش فراتحلیل سعی بر انسجام تحقیقات کمی نمود؛ زیرا قرن‌هاست که دانشمندان مطلع هستند که از مطالعات منفرد نمی‌تواند اطلاعات جامعی را گزارش دهد، حذف فرضیه‌های جایگزین نیازمند کار بسیاری از محققین در بسیاری از مطالعات است، به دلیل وجود اجتناب ناپذیر خطای نمونه‌گیری، این مشکل زمانی که داده‌های پایه در مطالعه آماری باشد، بزرگتر می‌شود، با این حال، الگوی غالب مقالات مروری در علوم رفتاری و اجتماعی، مرور هر مطالعه به صورت فردی با توجه اندک یا بدون توجه به نقش خطای نمونه‌گیری در ایجاد تنوع در یافته‌های بین مطالعات بوده است، در عوض، تنوع در نتایج از مطالعه‌ای به مطالعه دیگر معمولاً به صورت اسمی در نظر گرفته شده است یا به ضعف‌های روش شناختی در برخی از مطالعات نسبت داده شده است، اکثر بررسی‌ها نتیجه می‌گیرند که «تحقیقات بیشتری مورد نیاز است»، اگرچه ممکن است مطالعات زیادی در مورد فرضیه مورد نظر از قبل موجود باشد (Hunter & Schmidt, 1991, p157)؛ در واقع متاآنالیز یک ابزار آماری برای تخمین میانگین و واریانس اثرات پایه واحد تحلیل از مجموعه‌ای از مطالعات تجربی است که ظاهراً به یک سؤال تحقیقاتی می‌پردازد، متاآنالیز به ابزاری محبوب و ارزشمند در تحقیقات روان‌شناختی تبدیل شده است و مقالات مروری عمده معمولاً از این روش‌ها استفاده می‌نمایند (Field & Gillett, 2010, p665).

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش ۱۶۸۳ مقاله مطالعه و بررسی گردید که پس از سنجش تمامی آنها، ۱۰ مقاله مورد تأیید نهایی قرار گرفت و غربالگری گردید، در ادامه با بررسی پیشینه‌ها و مقالات مرتبط به بررسی بیشتر پیامدهای آموزشی تأیید شده، می‌پردازیم. فراتحلیل با ادغام نتایج پژوهش‌های مختلف بر روی نمونه‌ها چندین مورد اجرا شده که دیدگاه جامع‌تری نسبت به اثر متغیرهای مختلف می‌دهند، در واقع با کنار هم قرار دادن نتایج یک مطالعه بر روی نمونه‌ای از یک جامعه، واحد تحلیل‌های مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرد. هدف از پژوهش حاضر فراتحلیل تعالی منابع انسانی مبتنی بر پیامدهای آموزش بود، بدین منظور محقق با بررسی مطالعات پیشین این نتیجه حاصل شد که مهم‌ترین پیامدهای آموزشی (به همراه مطالعات تطبیقی اختصاصی) شامل: عملکرد (Mardiana et al, 2023)؛ (2023, - Greaves et al)؛ (Cubillo et al, 2023)؛ (Manoharan et al, 2023)، احساس اعتماد (Uttekar et al, 2023)؛ (Mao et al, 2023)؛ (Girmay et al, 2023)؛ (Ngugi et al, 2023)، سرمایه اجتماعی (Juarez et al, 2023)؛ (Zangger, 2023)؛ (Lybeck et al, 2023)؛ (Bian & Cheng, 2023)، نگرش (Kurokawa et al, 2023)؛ (Achalwile et al, 2023)؛ (Yoon & Lee, 2023)؛ (Ku et al, 2023)، ارتقاء نظم (Tauchnitz, 2023)؛ (Hyland, 2023)، توسعه حرفه‌ای (Brauckmann et al, 2023)؛ (Zousmer et al, 2023)؛ (2023, - Pham et al)؛ (King et al, 2023)، تسهیم دانش (AL-Sous et al, 2023)؛ (DiBella et al, 2023)؛ (Hickey et al, 2023)؛ (Preda-Naumescu et al, 2023)؛ (Kessopoulou et al, 2023)؛ (Ytterstad & Olaisen et al, 2023)، کارآمدی (Klette, 2023)؛ (Mayastinasari, 2023)؛ (Nurlina et al, 2023)؛ (2023, - Gil-Llario et al)؛ (Nuryatin et al, 2023)، عملکرد شغلی (Nadeem & Van Meter, 2023)؛ (Shinokawa et al, 2023)؛ (Moonty et al, 2023)، احساس مؤثر بودن (Al-Rjoub et al, 2023)؛ (Ribeiro et al, 2023)؛ (Dixit et al, 2023)؛ (Holman & Švejdárová, 2023)؛ (2023, - Liu et al)؛ (Fritz & Marchewka, 2023)، مهارت (Popova, 2023)؛ (Astawa, 2023)؛ (Moreira & Machado, 2023)؛ (2023, - Nair et al)؛ (Priharjanto et al, 2023)، دانش (Haave et al, 2023)؛ (Correa et al, 2023)؛ (Chu, 2023)؛ (Davenport & 2023)؛ (Euchner)؛ (Saini & Chitrao, 2023)، احساس شایستگی (Ustun, 2023)؛ (Radišić et al, 2023)؛ (Sutaguna et al, 2023)؛ (Zhang et al, 2023)؛ (Haris et al, 2023)؛ (Yamada, 2023)، خودکارآمدی شغلی (Eyni et al, 2023)؛ (Kvasková et al, 2023).

(Rubianto & Kembaren, 2023); (Gaoat et al, 2023)، احساس خودسامانی (Brandtner et al, 2023) و موفقیت شغلی (2023، -، Macaulay); (Vrolijk & Szajnfarber, 2023) گزارش و تحلیل گردید.

بر اساس نتایج این پژوهش چنین استنباط می‌شود که سازمان‌ها و جوامع آماری متعدد به منظور رشد؛ توسعه و دستیابی به اهداف خود با بهره‌گیری از فرآیند آموزش به برخی از این پیامدها دست یافته‌اند؛ این نتایج در یک نگاه جامع نگر به ترتیب با پژوهش‌های (Rhu, 2023)؛ (Coppe et al, 2023)؛ (Javed & Bhatti, 2023)؛ (Rahmawati & Harjatno, 2023)؛ (Huang, 2023)؛ (et al, 2023)؛ (Canbaloglu)؛ (Sablčić et al, 2023)؛ (Khadri et al, 2023, p667)؛ (Chaeroni et al, 2023)؛ (Negessa et al, 2023)؛ (2023، -، Abdelwahed & Mufti)؛ (Martin & Reyes, 2023)؛ (Okagbue et al, 2023)؛ (Niroula & Updhaya, 2023)؛ (Jain & 2023، -، Barik)؛ (McGushin et al, 2023)؛ (Gong, 2023)؛ (Kerwin, 2023)؛ (Nguyen et al, 2023)؛ (Paul et al, 2023)؛ (2023، -، Ababneh)؛ (Díaz, 2023, p138)؛ (Czirák, 2023)؛ (Fitriyani et al, 2023)؛ (Nguyen-Phuoc et al, 2023)؛ (Torbergson, 2023)؛ (et al هم خوانی دارند؛ در تحقیق حاضر نیز با توجه به اندازه اثر پیامدهای آموزشی؛ تسهیم دانش و عملکرد شغلی دارای اندازه اثر قابل توجهی بودند، در این راستا آموزش یک مکانیسم استراتژیک است که برای دستیابی و ارائه امنیت عمومی کارآمد، استفاده و به عنوان معیاری برای مشاهده عملکرد سازمانی است؛ که به موجب آن کارکنان کاملاً آموزش دیده و ماهر قادر خواهند بود خدمات بسیار خوبی ارائه دهند (Modise et al, 2022)؛ در این راستا چارچوب انتقادی و عمل‌گرایانه برای تحلیل بهبود سیستمی با در نظر گرفتن تناقض‌ها و محدودیت‌های منابع کمی در کشورهای مانند آرژانتین، برزیل و مکزیک ارائه گردید، که مبنی بر عدم پیروی از مجموعه‌ای از دستورالعمل‌های خط مشی و ایجاد یک پلتفرم پایدار برای حکمرانی آموزش و پرورش عنصری حیاتی، که موجب بهبود نظامند می‌گردد (Rivas, 2023, p18).

سازمان‌ها برای ارائه خدمات مؤثر به تخصص، استاندارد، شایستگی و عملکرد کارکنان خود متکی هستند (Mdhlalose, 2020)؛ از طرفی اجرای مداخله آموزشی به طور قابل توجهی موجب بهبود عملکرد می‌گردد (Abdallah et al, 2023, p24)؛ زیرا عملکرد همواره از عوامل اصلی موفقیت کلیدی یک سازمان می‌باشد و تاثیر چشم‌گیری در دستیابی به اهداف سازمانی دارد، در واقع آنچه برای این دست یابی نیاز است، منابع انسانی کارآمد و آموزش دیده می‌باشد که یافته‌های رفتار رهبری و شخصیت می‌تواند رفتار سازمانی را شکل دهد و عملکرد را به طور مثبت یا منفی در سازمان تحت تاثیر قرار دهد (Oyefusi, 2022)؛ از طرفی عملکرد منابع انسانی در طول سال‌ها در حال تکامل بوده است تا به اثربخشی بیشتری بر شرکت‌ها برسد، امروزه منابع انسانی بر پنج مولفه اصلی جذب و انتخاب، آموزش و توسعه، پرداخت و سود، ارزیابی عملکرد و رابطه نیروی کار تمرکز می‌نماید (Touma, 2022)؛ در این تحقیق نیز به اهمیت و توسعه آموزش و عملکرد در منابع انسانی پرداخته شد، زیرا توسعه منابع انسانی به اندازه مدیریت آن مهم است (Ashmond, 2022). امروزه اگرچه بخش عمده‌ای از قدرت مدیران صرف نیروی انسانی می‌شود، اما هنوز مشکلات زیادی در این زمینه وجود دارد (Nikpour, 2021)؛ بنابراین مدیریت منابع انسانی در طول سال‌ها با توجه به پیشرفت‌های سریع تکنولوژی به تکامل خود ادامه داده است (Asfahani, 2021)، از طرفی امروزه مدیریت منابع انسانی می‌تواند سطح رقابت را در کالج‌ها و دانشگاه‌ها نیز بهبود بخشد، اشتیاق، خلاقیت اساتید و کارکنان را به طور کامل منسجم و هماهنگ نماید در نتیجه اصلاحات تاثیرگذار مختلفی را در کالج‌ها و دانشگاه‌ها ترویج نماید (Su, 2021)؛ در این تحقیق نیز به اهمیت و توسعه احساس شایستگی و کارآمدی در منابع انسانی پرداخته شد. امروزه آموزش نقش مهمی در بهبود کیفیت منابع انسانی در کشوری مانند اندونزی دارد و فعالیت آموزشی باید به طور مستمر انجام شود تا کارکنان توانمند پرورش یابند و توانایی‌های قابل اعتمادی داشته باشند تا در آینده با رقابت شدیدتری مواجه شود (Indrayogi & Sofyan, 2023)؛ که در این تحقیق نیز به تقویت توانمندسازی، توسعه حرفه‌ای و مهارت آموزشی منابع انسانی پرداخته شد؛ به عنوان مثال یک سیستم نیروی کار عمومی هوشمند به ابزارهای سفارشی نیاز دارد که به متقاضیان کمک نماید تا از پیچیدگی‌های یافتن شغل یا یافتن کارکنان واجد شرایط بهره ببرند، زیرا تحقیقات آینده باید به سوالاتی مانند اثربخشی هوش مصنوعی بر رگرسون و اینکه چگونه می‌توان چنین ابزارهایی را ارزیابی نمود، پاسخ دهد (Eberts, 2023, p21)؛ در این راستا رهبری در سازمان با ایجاد انگیزه، ارتباط مؤثر، کارآمدی وظایف را در تحقق چشم‌اندازهای سازمانی و منابع انسانی تسهیل می‌نماید و کارکنان را به انجام وظایف با اشتراک دانش و آموزش تشویق می‌نماید، بنابراین رهبری جزئی از مدیریت آموزشی است و این وظیفه نیز مانند ارزیابی عملکرد و پایداری سازمان است؛ با در نظر گرفتن پیامدهای این تحقیق می‌توان دریافت جنبه احساس اعتماد، نگرش، احساس مؤثر بودن و احساس خودسامانی به طور مستقیم بر توانایی‌های شخصیتی فرد تاثیرگذار است که در واقع ارتباط مستقیمی نیز بر عملکرد فرد خواهد داشت، در واقع مهارت‌های رهبری ناب مدیران علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت غیر مستقیم و از طریق اعتماد سازمانی نیز بر آمادگی برای تغییر تأثیر می‌گذارد (Nikpour, 2021)؛ به طور کلی تأثیر دوگانه چشم‌انداز آینده شغلی بر رفتارهای کارکنان نقش دارد، زیرا چشم‌انداز آینده شغلی می‌تواند به طور مثبت بر توسعه کارکنان موثر باشد (Li, 2021)؛ با هدایت اهداف تحقیقاتی خاص، توسعه شغلی کارکنان با تعیین اثربخشی و نقش برنامه‌های آموزشی ارزیابی گردد (Owusu et al, 2021)، از طرفی امروزه توانایی مدیران منابع انسانی برای شناسایی بهتر استراتژی‌های حفظ و تقویت توانمندی در سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است (Abubakar et al, 2022)؛ از طرفی خلاقیت، هوش هیجانی و سلامت روانی

نیز در این رابطه، ارتباطی جامع دارند (Afsari et al, 2022)؛ حتی مدیریت کیفیت جامع یک رویکرد مدیریتی است که در ابتدا توسط صنعت مورد استفاده قرار گرفت، اما با گذشت زمان با انواع دیگر موسسات، از جمله موسسات آموزش عالی سازگار شده است که رهبری، چشم انداز، ارزیابی، کنترل، بهبود فرآیند، طراحی برنامه و منابع، بهبود سیستم کیفیت و مشارکت از عناصر اصلی مدیریت کیفیت هستند (et al, 2023, Nogueiro)؛ که در این تحقیق نیز از اهمیت این ابعاد و ارتباط موثر آموزش بحث گردید.

در تحقیق حاضر نیز؛ احساس موثر بودن، کارآمدی و مهارت نیز مورد بحث و بررسی قرار گرفت که در واقع از ابعاد اصلی و مهم پیامدهای آموزشی می باشد و همواره آموزش منابع انسانی در تقویت مهارت، کارآمدی و ایجاد احساس موثر و مفید بودن در کارکنان نقش چشم گیری دارد که امروزه نیازمند توجه بسیار جدی از سوی مدیران ارشد سازمان ها دارد و در مهارت های ارتباطی بسیار مهم است؛ در این راستا آموزش مبتنی بر انسان باید به یادگیرنده اجازه دهد تا از طریق اجرای آموزش مبتنی بر امید، یادگیری معنادار را دنبال نماید، زیرا با جذب شیوه های امیدوارکننده (یادگیری، آموزش و تعامل اجتماعی)، امید نه تنها به پایه نظری آموزش آینده تبدیل می شود، بلکه به انسان ها آموزش می دهد تا اهمیت انسان امیدوار و خوش بین بودن را به خاطر بسپارند (Utomo et al, 2023). سازمان ها با به کارگیری روش های نوین آموزشی می توانند تاثیر چشم گیری جهت موفقیت در فضای رقابتی داشته باشند؛ امروز منابع انسانی نخه از مهم ترین عناصر کلیدی سازمان ها می باشد که دستیابی به تعالی را تسهیل می نمایند، به عنوان مثال فناوری جدید در آموزش عالی با تمرکز بر فرصت های ترکیب منابع آنلاین جدید در رسانه های اجتماعی برای یادگیری عمومی و ارتقای شایستگی های جهانی مورد کوش قرار گرفته، از طرفی توجه ویژه به همه گیری COVID-19 و اثرات اخیر آن بر آموزش عالی چالش های جدید بسیاری را برای مؤسسات آموزشی ایجاد نموده است که زمینه استفاده مداوم از فناوری ها برای غلبه بر چالش های آموزشی ایجاد شده است، که در این راستا استفاده دانشجویان دانشگاه ژاپنی به صورت گروهی از رسانه های اجتماعی به عنوان یک ابزار آموزشی جهت ارتقاء مهارت ها و دانش جهانی به کار می گیرند (Yamada, 2023, p57)؛ همچنین شیوه های ارزیابی آموزش عالی کانادا برای پذیرش و انتقال به طور متناوب به این صورت است که از قوانین دولت محلی و دستورالعمل های الزام آور خط مشی، چارچوب های تضمین کیفیت، سیاست ها و رویه های سازمانی در کالج ها و دانشگاه ها مطرح تحت تاثیر قرار می گیرند، این فرصت برای پذیرش این تنوع با تمام پیچیدگی آن وجود دارد و در عین حال پشتیبانی فنی در سطح سیستم برای کمک به عملکردهای ارزیابی تضمین شده با کیفیت ارائه می شود (Duklas, 2023, p96). با در نظر گرفتن اندازه اثر پیامدهای آموزشی می توان گام بلندی در جهت ارتقاء تعالی پایدار برداشت، چرا که همواره منابع انسانی با ابعاد اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی ادغام گردیده است و به کارگیری روش های نوین آموزشی نقش مهمی در جامعه پذیری کارکنان سازمان ها، محققان و دانشجویان دارد؛ در این راستا در دانشگاه استراوا جمهوری چک، یادگیری تدریجی در سال های اخیر به یک رویکرد نوین و مؤثر برای آموزش گروه های مختلف تبدیل شده است، برای اینکه بتوانیم یادگیری تدریجی را بیشتر توسعه دهیم و شخصیت های دانشجویان را در نظر بگیریم، لازم است مسیر عبور آنها از یک دوره را با جزئیات ترسیم نماییم، زیرا تشریح دقیق راهبردهای مطالعه دانشجویان در دوره های آموزشی تدریجی می تواند اثربخشی یادگیری تدریجی را نیز در ارتباط با مطالعه اختصاصی بهبود بخشد و در نتیجه کیفیت و کارایی فرآیند آموزشی اساتید آینده را بهبود بخشد (Javorcik et al, 2023, p14)؛ از طرفی دگرگونی های ناشی از انقلاب های صنعتی، در طول زمان، نمایه های شغلی را متحول نموده و باعث تغییر در مسیر صلاحیت و نیروی کار شده است، مؤسسات ارتقا دهنده صلاحیت باید مدل های آموزشی جدیدی را برای افراد واجد شرایط و صلاحیت مجدد بگنجانند، بسترهای آزمون آموزشی به عنوان یک محیط مجازی شناخته می شوند که در آن امکان ادغام ابزارهای دیجیتال برای توسعه آموزش وجود دارد، اما لازم است درک کنیم که یک بستر آزمون آموزشی چه ویژگی هایی را در بر می گیرد تا تحقیقات آینده را هدایت نماید (et al, 2023, p667, Iensen)؛ تحقیق حاضر نیز بر بستر مهم ترین پیامدهای آموزشی تدوین و گزارش گردید، یقیناً تعالی منابع انسانی در دست یابی کارکنان به اهداف و چشم اندازهای خود نقش مهمی دارد و همراه در این فرآیند؛ آموزش گام ضروری و مهمی است، که موجب ارتقاء تعالی و تحول کارکنان جهت تغییرات مهم می گردد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

- آموزش ضمن خدمت پیوسته برای کارکنان جدید و فعلی واحدهای دولتی و خصوصی در خصوص عملکرد هوشمند جهت دست یابی به آینده تعالی منابع انسانی پیشنهاد می گردد.
- برخی از برنامه های آموزشی تکراری و قدیمی هستند، پیشنهاد می گردد برابر به درخواست مدیران آموزشی و معاونت منابع انسانی سازمان ها شیوه های نوین تدوین گردد.
- معاونت های آموزشی دانشگاه های متعدد می توانند بر اساس یافته های این پژوهش پیامدهای مهم آموزش را شناسایی و پیاده سازی نمایند.

- این نتایج با بررسی مطالعات کمی گردآوری گردیده است، به محققان آینده پیشنهاد می‌گردد به تجزیه و تحلیل مطالعات کیفی در قالب مطالعات ثانویه مبتنی بر فراترکیب پیشایندها و پیامدهای آموزش را شناسایی و رتبه‌بندی نمایند، زیرا امروزه تحقیقات زیادی در این زمینه با بهره‌گیری از استراتژی‌های متعددی کیفی انجام گردیده است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده‌پردازی: صادق اقبالی، امین نیک‌پور، سعید صیادی، سنجر سلاجقه؛ روش‌شناسی و تحلیل داده‌ها: صادق اقبالی؛ نظارت و نگارش نهایی: امین نیک‌پور.

تعارض منافع

بنابر اظهار؛ نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abdallah Ahmed Aliam, H., Hamed Mahmoud, M., Mahmoud Abo El-Fadl, N., & Fathy Mohamed, R. (2023). Effect of Educational Intervention on Nurses' Performance Post Renal Transplantation. *Journal of Nursing Science Benha University*, 4(1), pp. 24-34.
- Abdelwahed, W., & Mufti, A. (2023). Study The Relationship Between Training Efficiency and Organizational Performance: A Survey on Pharmaceutical Manufacturing Companies in Syria. *resmilitaris*, 13(1), pp. 2707-2722.
- Abubakar, B., Oluwade, D. O., & Ibrahim, U. A. (2022). Evaluating the Effects of Human Capital Development on Employee Retention in Nigerian Universities. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(3), pp. 617-651.
- A Ababneh, S. (2023). The Phenomenon of Leadership Among Middle Management Leaders in Public Schools in Bahrain: Aspects of Performance, Personality Pattern Analysis, Impact Strategies, and Challenges. *Information Sciences Letters*, 12(2), 16.pp. 735-743.
- Achaliwie, F., Wakefield, A. B., & Mackintosh-Franklin, C. (2023). The impact of education on the knowledge and attitudes of Ghanaian nurse tutors towards the assessment and management of pain in children: A quantitative study. *Nurse Education Today*, pp. 105680.
- Afsari, A., Anarinejad, A., Ghasemi, F., & Shiravani Shiri, A. (2022). Investigating the Relationship between Emotional Intelligence, Creativity and Mental Health in Students of Fars Farhangian University. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(3), [in persian]
- Ahmadi, F., & Tavreh, N. (2017). Study Relationship between Efficacies of Spiritual Education with Emphasis on Islam with Social Capital (Case: Public Organizations in Sanandaj City). *Social Capital Management*, 4(1), pp137-158.[in persian]
- Alam, A., & Mohanty, A. (2023, January). Foundation for the Future of Higher Education or 'Misplaced Optimism'? Being Human in the Age of Artificial Intelligence. In *Innovations in Intelligent Computing and Communication: First International Conference, ICIICC 2022, Bhubaneswar, Odisha, India, December 16-17, Proceedings* (pp. 17-29). Cham: Springer International Publishing.

Aliakbari F, Parvin N, Heidari M, Haghani F. (2015). Learning theories application in nursing education. *J Educ Health Promot.* Feb 23; 4:2. doi: 10.4103/2277-9531.151867. PMID: 25767813; PMCID: PMC4355834. [in persian]

Allison, J., & Akroyd, M. (2023). Educational Strategies to Optimise Patient Care in Psychiatry. In *Handbook on Optimizing Patient Care in Psychiatry* (pp. 3-17). Routledge.

Al-Rjoub, S. R., Aldiabat, B. F., & Yassine, F. L. Y. A. (2023). The impact of employee empowerment on continuous improvement of health care: an empirical and comparative study between hospitals. *Business: Theory and Practice*, 24(1), pp.13-23.

AL-Sous, N., Almajali, D., Al-Radaideh, A., Dahalin, Z., & Dwas, D. (2023). Integrated e-learning for knowledge management and its impact on innovation performance among Jordanian manufacturing sector companies. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), pp. 495-504.

Arghode, V., Brieger, E.W., & McLean, G.N. (2017). Adult Learning Theories: Implications for Online Instruction. *European Journal of Training and Development*, 41, pp. 593-609.

Asfahani, A. M. (2021). The complementary relationship between human resources accounting and human resources information system. *Open Journal of Accounting*, 10(2), 30-41.[in persian]

Ashmond, B., Opoku-Danso, A., & Owusu, R. A. (2022). Human Resource Development Practices and Employees' Performance in a Ghanaian University: A Case of the University of Cape Coast. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(1), pp. 77-97.

Astawa, I. B. M. (2023, January). Empowerment of Local Wisdom a Reflection of Saving the Environment in Bali Through Eco-Relegious Education. In *Unima International Conference on Social Sciences and Humanities (UNICSSH 2022)* (pp. 296-302). Atlantis Press.

Azzi-Huck, K. & Shmis, T. (2020). Managing the impact of COVID-19 on education systems around the world: How countries are preparing, coping, and planning for recovery. Blog March 18. Available at: <https://blogs.worldbank.org/education/managing-impact-covid-19-education-systems-around-world-how-countries-are-preparing>, Vol.12 No.7, July 9, pp.1494-1502.

Azimovna, J. M. (2023). Educational Reforms Are the Main Criteria for the Development of Youth. *Central Asian Journal of Social Sciences and History*, 4(1), pp. 111-114.

Barker, T.H., Migliavaca, C.B., Stein, C., Colpani, V., Falavigna, M., Aromataris, E., & Munn, Z. (2021). Conducting proportional meta-analysis in different types of systematic reviews: a guide for synthesisers of evidence. *BMC Medical Research Methodology*. 21(1), pp.1-9.

Bajpai, S., Semwal, M., Bajpai, R.C., Car, J., & Ho, A.H. (2019). Health Professions' Digital Education: Review of Learning Theories in Randomized Controlled Trials by the Digital Health Education Collaboration. *Journal of Medical Internet Research*. 21(3), p. e12912

Bayaga, A. (2023). Open educational resources/practices (OER/P) in the era of a pandemic: Lessons for developing countries. In *Quality Assessment and Enhancement in Higher Education in Africa* (pp. 99-115). Routledge.

Bian, Y., & Cheng, C. (2023). Social and Human Capitals in Chinese Occupational Attainment: 1964–2014. In *Social Inequality in China* (pp. 257-281).

Bigdeli mojarad, B, Selajgeh, S. (2016). The effect of education on human resource strategies with emphasis on the mediating role of professional development and knowledge sharing *Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources* Vol.3, No 10, 2016, pp.147-166.[in persian]

Brandtner, A., Verduyn, P., Behrens, S., Spada, M. M., & Antons, S. (2023). License to look? The role of permissive beliefs, desire thinking, and self-control in predicting the use of social networking sites. *Addictive Behaviors*, 139, p.107573.

- Brauckmann, S., Pashiardis, P., & Ärlestig, H. (2023). Bringing context and educational leadership together: Fostering the professional development of school principals. *Professional development in education*, 49(1), pp. 4-15.
- Bush, T., Hamid, S.B., Ng, A., & Kaparou, M. (2018). School leadership theories and the Malaysia Education Blueprint. *International Journal of Educational Management*. 32(7), pp.1245-1265.
- Bush, T. (2007). Educational leadership and management: theory, policy and practice. *South African Journal of Education*, 27, pp. 391-406.
- Carmeli, A., & Tishler, A. (2004). The relationships between intangible organizational elements and organizational performance. *Strategic Management Journal*, 25(13), pp. 1257–1278. <https://doi.org/10.1002/smj.428>.
- Canbaloglu, G., Treur, J., & Roelofsma, P. (2023). An adaptive self-modeling network model for multilevel organizational learning. In *Proceedings of Seventh International Congress on Information and Communication Technology* (pp. 179-191). Springer, Singapore.
- Chaeroni, N., Trisnamansyah, S., AF, I. K., & Iriantara, Y. (2023). Management Training and Supervisory Leadership in Improving Performance for Regional Structural Officials. *International Journal of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 2(1), pp.17-29.
- Chu, A. K. (2023). Creating Intellectual Capital through a Learning-Driven Knowledge Management System in a Hong Kong School. In *Managing School Intellectual Capital for Strategic Development* (pp. 125-142). Routledge.
- Coppe, T., März, V., & Raemdonck, I. (2023). Second career teachers' work socialization process in TVET: A mixed-method social network perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121, pp. 103914.
- Correa, R. D., Silva, L. F. D., & Scafuto, I. C. (2023). Mechanisms for capturing and transferring tacit knowledge between projects. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 14(1), pp.50-73.
- Costa Marion, A. D., Pereira, L. C., & Lucia Moura Pinho, D. (2023). The effect of interprofessional simulation practice on collaborative learning: A randomized controlled trial. *Journal of Interprofessional Care*, pp. 1-8.
- Cubillo, A., Hermes, H., Berger, E., Winkel, K., Schunk, D., Fehr, E., & Hare, T. A. (2023). Intra individual variability in task performance after cognitive training is associated with long term outcomes in children. *Developmental Science*, 26(1), p. e13252.
- Czirák, P. (2023). Slovakia: The Newest Country to Develop Military Social Work—A Description of the Planning and Development Process. In *Military Social Work Around the Globe* (pp. 229-239). Springer, Cham.
- Damian J. Rivers and Zheng Yan. (2022). Stress Mediates the Relationship between Personality and the Affordance of Socially Distanced Online Education. *Hum Behav & Emerg Tech*. DOI: 10.1155/2022/9719729. pp. 1-12
- Davenport, T., & Euchner, J. (2023). The Rise of Human-Machine Collaboration: An Interview with Tom Davenport Jim Euchner talks with Tom Davenport about applications of machine learning and the role of people in the future of automation. *Research-Technology Management*, 66(1), pp.11-15.
- Díaz, L. (2023). Leading Through Crisis: Identifying Ethical Competencies for Nurse Leaders to Effectively Retain and Support Nurses in the Era of COVID-19 within the United States. *Journal of Multidisciplinary Research*, 15(1), pp. 137-141.
- DiBella, J., Forrest, N., Burch, S., Rao Williams, J., Ninomiya, S. M., Hermelingmeier, V., & Chisholm, K. (2023). Exploring the potential of SMEs to build individual, organizational, and community resilience through sustainability oriented business practices. *Business Strategy and the Environment*, 32(1), pp. 721-735.
- Dilekli, Y., & Tezci, E. (2023). Measuring, Assessing and Evaluating Thinking Skills in Educational Settings: A Necessity for Twenty-First Century. In *Integrated Education and Learning* (pp. 395-415). Cham: Springer International Publishing.

- Dixit, A. R., Malik, N., Seth, M., & Sethi, D. (2023). The role of social entrepreneurial leadership and benchmarking in women empowerment. *Benchmarking: An International Journal*, 30(1), pp.180-195.
- Doji, BH, Moghimi, Z, Hajilo, V. (2021). The effect of Shad Network e-learning program on teachers' efficiency and students' learning Improvement, *Managing Education in Organizations*, 10(3), 51-78. magiran.com/p2365734. [in persian]
- Duklas, J. (2023). Bridging to tomorrow: A historical and technological review of credential exchange in higher education within Canada. *Fake Degrees and Fraudulent Credentials in Higher Education*, pp. 95-113.
- Duykuluoglu, A., Dumitrascu, A., Martinez, M. N., & Simarro, J. F. B. (2023). Educational Big Data and Its Functions. *Technium Education and Humanities*, 4, pp. 30-39.
- Dwivedi, A., Dwivedi, P., Bobek, S., & Sternad Zabukovšek, S. (2019). Factors affecting students' engagement with online content in blended learning. *Kybernetes*, 48(7), pp. 1500–1515. <https://doi.org/10.1108/K-10-2018-0559>.
- Eberts, R. W. (2023). Improving the US Workforce System by Transforming its Performance Measurement System into an Intelligent Information System. *Economic Development Quarterly*, 37(1), pp. 20-26.
- Edmans, A. (2011). Does the stock market fully value intangibles? Employee satisfaction and equity prices. *Journal of Financial Economics*, 101(3), pp. 621–640. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2011.03.021>.
- Engle, P. L., Fernald, L. C. H., Alderman, H., Behrman, J., O'Gara, C., Yousafzai, A., et al. (2011). Strategies for reducing inequalities and improving developmental outcomes for young children in low-income and middle-income countries. *The Lancet*, 378(9799), pp.1339–1353. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(11\)60889-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(11)60889-1).
- Eyni, S., Mousavi, S. E., & Taghavi, R. (2023). Developing a causal model of nurses' compassion competence based on professional self-concept and work conscience: The mediating role of self-efficacy (case study: Nurses in psychiatric ward of Ardabil hospitals). *Current Psychology*, pp.1-12.
- Field, A. P., & Gillett, R. (2010). How to do a meta analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 63(3), pp. 665-694.
- Fitriyani, E. Y., Uyuni, N., Gultom, L., Angelina, W., Permana, M. G., Triyadi, M. Y., ... & Purwanto, A. (2023). The Importance of Character Education in Building a Resilient Nation. *Journal of Community Service and Engagement*, 3(1), pp. 1-7.
- Fritz, R., & Marchewka, M. (2023). Transformative learning: Investigating perspective changes towards developing global human resources in a virtual exchange project. *Innovations in Education and Teaching International*, pp.1-15.
- Galkina, E. N., Sirotkin, A. A., Kuznetsova, S. N., Kozlova, E. P., & Nemova, O. A. (2023). Application of Digital Technologies in Organization of Educational Activities During the Pandemic Period. In *Innovative Trends in International Business and Sustainable Management* (pp. 173-178). Springer, Singapore.
- Gaoat, M. P., Magbitang, T. D., Bumanglag, J. D., & Ramirez, J. F. M. (2023). Research Self-Efficacy among Business Education Students of a Higher Education Institutional in Northern Philippines. *American Journal of Interdisciplinary Research and Innovation*, 2(1), pp. 7-12.
- Garnier, C. J. (2023). Asia's Sustainability and Digital Innovation Goals Proliferate by Executive Education and Corporate Training. In *Business and Management in Asia: Digital Innovation and Sustainability* (pp. 139-150). Springer, Singapore.
- Gal breath, J. (2005). Which resources matter the most to firm success? An exploratory study of resource-based theory. *Technovation*, 25(9), pp. 979–987.
- Gil-Llario, M. D., Fernández-García, O., Huedo-Medina, T. B., Nebot-García, J. E., & Ballester-Arnal, R. (2023). A Multilevel Model to Assess the Effectiveness of an Affective-Sexual Education Program for People with

- Intellectual Disabilities: The Influence of Participants' Characteristics. *Sexuality Research and Social Policy*, pp. 1-19.
- Girmay, A. M., Weldegebriel, M. G., Serte, M. G., Dinssa, D. A., Alemayehu, T. A., Kenea, M. A., ... & Tollera, G. (2023). Determinants of vaccine acceptance, knowledge, attitude, and prevention practices against COVID 9 among governmental healthcare workers in Addis Ababa and Adama, Ethiopia: A cross sectional study. *Health Science Reports*, 6(1), p. e1074.
- Ghazzy, I. G., & El-Etriby, E. M. M. (2023). The Effectiveness of an Educational Program in Developing the Skills of Drawing The. *International Design Journal*, 13(1), pp. 361-380.
- Ghasemzadeh Alishahi, A, Razzaghi, M, Masoumi Kia, F (2020). The Role of Learning and the Organizational Training Climate in Job Performance: Organizational Learning Capacity Part. 9 (1) :147-174. [in persian]
- Glass, G.V. (1976). Primary, Secondary, and Meta-Analysis of Research. *Educational Researcher*. <https://doi.org/10.3102/0013189X005010003> .pp.3-8.
- Gong, J. (2023, January). Research on Interactive English Grammar Learning System Based on Android Platform. In *Application of Big Data, Blockchain, and Internet of Things for Education Informatization: Second EAI International Conference, BigIoT-EDU 2022, Virtual Event, July 29–31, 2022, Proceedings, Part III* (pp. 377-385). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Greaves, S. W., Alter, S. M., Ahmed, R. A., Hughes, K. E., Doos, D., Clayton, L. M., ... & Hughes, P. G. (2023). A Simulation-based PPE orientation training curriculum for novice physicians. *Infection Prevention in Practice*, 5(1), p 100265.
- Hall, R. (1993). A framework linking intangible resources and capabilities to sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 14(8), pp. 607–618.
- Haave, H., Kaloudis, A., & Vold, T. (2023). Onboarding and Socialization Under COVID-19 Crisis: A Knowledge Management Perspective. In *Virtual Management and the New Normal: New Perspectives on HRM and Leadership since the COVID-19 Pandemic* (pp. 223-242). Cham: Springer International Publishing.
- Haris, N., Jamaluddin, J., & Usman, E. (2023). The Effect of Organizational Culture, Competence and Motivation on the SMEs Performance in the Covid-19 Post Pandemic and Digital Era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(1), pp. 29-40.
- Heckman, J. J., & Masterov, D. V. (2007). The productivity argument for investing in young children. *Applied Economic Perspectives and Policy*, 29(3), pp. 446–493. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9353.2007.00359.x>.
- Hertz MF, Kilmer G, Verlenden J, Liddon N, Raspberry CN, Barrios LC, Ethier KA. Adolescent Mental Health, Connectedness, and Mode of School Instruction During COVID-19. *J Adolesc Health*. 70(1): pp.57-63. doi: 10.1016/j.jadohealth.2021.10.021. Epub 2021 Oct 22.
- Hickey, G. M., Roozee, E., Voogd, R., de Vries, J. R., Sohns, A., Kim, D., & Temby, O. (2023). On the architecture of collaboration in inter-organizational natural resource management networks. *Journal of Environmental Management*, 328, pp.116994.
- Holman, D., & Švejdarová, E. (2023). The 21st-Century Empowering Wholeness Adaptive (EWA) Educational Model Transforming Learning Capacity and Human Capital through Wholeness Systems Thinking towards a Sustainable Future. *Sustainability*, 15(2), p. 1301.
- Huang, X. (2023). The roles of competition on innovation efficiency and firm performance: Evidence from the Chinese manufacturing industry. *European Research on Management and Business Economics*, 29(1), pp. 100201.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1991). Meta-analysis. *Advances in educational and psychological testing: Theory and applications*, pp. 157-183.

- Hyland, T. (2023). Self, Consciousness and Neo-Idealism: exploring critical alternatives to the materialist paradigm in the promotion of mental health in higher education. *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 10(01), pp. 7609-7622.
- Iensen, M. H. F., da Silva, L. B. P., & Pontes, J. (2023, January). Educational Testbed in the Context of Industry 4.0 and 5.0: Literature Review. In *Optimization, Learning Algorithms and Applications: Second International Conference, OL2A 2022, Póvoa de Varzim, Portugal, October 24-25, 2022, Proceedings* (pp. 667-682). Cham: Springer International Publishing.
- Indrayogi, I., & Sofyan, D. (2023). Trends of Physical Education Teachers' Motivation in Performing Teaching Assignments. *JOURNAL RESPECS (Research Physical Education and Sports)*, 5(1), pp.146-158.
- Ignacio, Danvila-del-Valle., Carlos, Estévez-Mendoza., Francisco, Lara. (2019). Human resources training: A bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 101: pp. 627-636. doi: 10.1016/J.JBUSRES.2019.02.026.
- Jain, S., & Barik, S. (2023). Role of AI on HRM functions: An empirical study on private IT and educational sectors in India. In *Advances in Management Research* (pp. 45-52). Routledge.
- Javed, M. Q., & Bhatti, U. A. (2023). Students' performance in clinics and self-perceived Confidence in performing Endodontic procedures: A correlation study. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 39(1).pp.203-208.
- Javorcik, T., Kostolanyova, K., & Havlaskova, T. (2023). Microlearning in the Education of Future Teachers: Monitoring and Evaluating Students' Activity in a Microlearning Course. *Electronic Journal of e-Learning*, 21(1), pp.13-25.
- Joshi, D., Sharma, G., Nainwal, A., & Tripathi, V. (2023). An AI-Based Scientific Approach to Analyze and Predict Attritions in an Organization. In *ICT Infrastructure and Computing* (pp. 565-573). Springer, Singapore.
- Juarez, S. W., Chaparro, G., Rios-Aguilar, C., & Guarneros, N. (2023). Parental Expectations of Postsecondary Outcomes for Diverse Students with Learning Disabilities: A Funds of Knowledge and Social Capital Approach to Transition Planning. *Journal of Latinos and Education*, 22(1), pp. 41-56.
- Kahn SK. (2003). Systematic reviews to support evidence-based medicine: how to review and apply findings of healthcare research. London: Royal Society of Medicine Press; pp.3-209.
- Kamel-ElSayed, S., & Loftus, S. (2018). Using and Combining Learning Theories in Medical Education. *Medical Science Educator*, 28, pp. 255-258.
- Kasaie azani, R., Goldouzian, I., & Zandi, M. R. (2017). Investigating the Impact of Police Training on Order Improvement in the Community (with respect to the rights of the accused and the plaintiff). *Quarterly of Order & Security Guards*, 10(4), pp. 81-108.[in persian]
- Kaur, R., & Kaur, H. (2023). Predominant Role of Artificial Intelligence in Employee Retention. *Intelligent System Design*, pp. 535-546.
- Kazakova, M.A., & Selivanova, T. (2021). E-learning Systems in the Russian Mining and Metallurgical Sector. *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic sciences*. pp.315-325.
- Kerker, B. D., Rojas, N. M., Dawson-McClure, S., & Gonzalez, C. (2023). Re-imagining early childhood education and school readiness for children and families of color in the time of COVID-19 and beyond. *American Journal of Health Promotion*, 37(2), pp. 270-273.
- Kessopoulou, E., Gotzamani, K., Xanthopoulou, S., & Tsiotras, G. (2023). Conceptualizing and Validating a Model for Benchlearning Capability: Results from the Greek Public Sector. *Sustainability*, 15(2), p.1383.
- Kerwin, S. (2023). Human Resource Management and Digital Technology. In *The Routledge Handbook of Digital Sport Management* (pp. 22-36). Routledge.

- Khadri, N. A. M., Abdullah, N., Kang, C. Y., MD Isa Yusuff, Y. Z., Sidek, S., & Hasbolah, H. (2023). The Case of Malaysian Working Women: A Discussion on Glass Ceiling Phenomenon Towards Career Advancement. In International Conference on Business and Technology (pp. 663-670). Springer, Cham.
- khamseh chi, H, Rangriz, H (2019). Meta-analysis of the consequences of social capital. Social Capital Management. Online ISSN: 2423-608X. pp.603-624. [in persian]
- Khorasani, A, Javanbakht, A, Chavoshi, SH. (2016). The effect of in-service training on human resource empowerment dimensions. Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources Vol.3, No 9, 2016, pp. 1-20.[in persian]
- Khalil, M.K., & Elkhider, I.A. (2016). Applying learning theories and instructional design models for effective instruction. Advances in physiology education, pp. 147-56. [in persian]
- King, S. A., Santos, A. M., O'Brien, M. J., Bruhn, A. L., & Datchuk, S. (2023). Creating and Sustaining Collaborative Professional Development in Special Education: Lessons from the Interdisciplinary Training Project in Special Education and School Psychology (SP2). In Handbook of Research on Interdisciplinary Preparation for Equitable Special Education (pp. 420-439). IGI Global.
- Klette, K. (2023). Towards programmatic research when studying classroom teaching and learning. In Didactics in a Changing World: European Perspectives on Teaching, Learning and the Curriculum (pp. 137-158). Cham: Springer International Publishing.
- Kowalczyk, Z., & Glinko, J. (2023). Training of deep learning models using synthetic datasets. In International Conference on Diagnostics of Processes and Systems (pp. 141-152). Springer, Cham.
- Ku, C. W., Kwek, L. K., Loo, R. S. X., Xing, H. K., Tan, R. C. A., Leow, S. H., ... & Loy, S. L. (2023). Developmental origins of health and disease: knowledge, attitude and practice of obstetrics & gynecology residents, pediatric residents, and medical students. Women & Health, pp. 1-11.
- Kurokawa, H., Igei, K., Kitsuki, A., Kurita, K., Managi, S., Nakamuro, M., & Sakano, A. (2023). Improvement impact of nudges incorporated in environmental education on students' environmental knowledge, attitudes, and behaviors. Journal of Environmental Management, 325, pp.116612.
- Kvasková, L., Hlado, P., Palíšek, P., Šašínska, V., Hirschi, A., Ježek, S., & Macek, P. (2023). A longitudinal study of relationships between vocational graduates' career adaptability, career decision-making self-efficacy, vocational identity clarity, and life satisfaction. Journal of Career Assessment, 31(1), pp. 27-49.
- Li, Y. (2021) Employee Self-Development or Cyberloafing? The Effects of Occupational Future Time Perspective on Employee's Behaviors. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 9, pp. 30-42. doi: 10.4236/jhrss.2021.91003.
- Lim, L. K., Chan, C. A., & Dallimore, P. (2010). Perceptions of human capital measures: From corporate executives and investors. Journal of Business and Psychology, 25(4), pp. 673-688. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9150-0>.
- Liu, Z., Duan, X., Cheng, H., Liu, Z., Li, P., & Zhang, Y. (2023). Empowering High-Quality Development of the Chinese Sports Education Market in Light of the "Double Reduction" Policy: A Hybrid SWOT-AHP Analysis. Sustainability, 15(3), p. 2107.
- Liu, X., van Jaarsveld, D. D., Batt, R., & Frost, A. C. (2014). The influence of capital structure on strategic human capital: Evidence from U.S. and Canadian firms. Journal of Management, 40(2), pp. 422-448. <https://doi.org/10.1177/0149206313508982>.
- Love, P.E., Smith, J., & Teo, P. (2018). Putting into practice error management theory: Unlearning and learning to manage action errors in construction. Applied ergonomics, 69, pp.104-111.
- Lolli, F., Balugani, E., Gamberini, R., & Rimini, B. (2019). Quality cost-based allocation of training hours using learning-forgetting curves. Comput. Ind. Eng., 131, pp. 552-564.

Lybeck, R., Koiranen, I., & Koivula, A. (2023). From digital divide to digital capital: the role of education and digital skills in social media participation. *Universal Access in the Information Society*, pp. 1-13.

Macaulay, L. (2023). Entering a career as an ECR in an increasingly shifting academic landscape: The value of different forms of capital. In *Research and Teaching in a Pandemic World: The Challenges of Establishing Academic Identities During Times of Crisis* (pp. 327-342). Singapore: Springer Nature Singapore.

Martin, A. S., & Reyes, M. M. (2023). A collaborative learning platform for corporate training of Small and Medium Enterprises: a tool for increasing company productivity. *RAN-Revista Academia & Negocios*, 9(1), pp.113-126.

Martín-de-Castro, G., Delgado-Verde, M., López-Sáez, P., & Navas-López, J. E. (2011). Towards “an intellectual capital-based view of the firm”: Origins and nature. *Journal of Business Ethics*, 98(4), pp. 649–662. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0644-5>.

Manoharan, K., Dissanayake, P. B., Pathirana, C., Deegahawature, D., & Silva, K. R. R. (2023). A labour performance score and grading system to the next normal practices in construction. *Built Environment Project and Asset Management*, 13(1), pp. 36-55.

Mao, Y., Kang, X., Lai, Y., Yu, J., Deng, X., Zhai, Y., ... & Bonaiuto, F. (2023). Authentic leadership and employee resilience during the COVID-19: The role of flow, organizational identification, and trust. *Current Psychology*, pp.1-16.

Mardiana, I., Nasution, S., & Noviantoro, R. (2023). The Effect of Training and Work Motivation On the Performance of Employees at PT. Proasia Broker Insurance and Consultants of Bengkulu Branch. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 4(1), p.155-166.

Markauskaite, L., Marrone, R., Poquet, O., Knight, S., Martinez-Maldonado, R., Howard, S., Tondeur, J., De Laat, M., Shum, S.B., Gašević, D., & Siemens, G. (2022). Rethinking the entwinement between artificial intelligence and human learning: What capabilities do learners need for a world with AI? *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 3, p.100056.

Maj-Wasniowska, K., Stanienda, J., & Wyrobek, J. (2023). Challenges for the education system in the era of the Fourth Industrial Revolution. In *Public Goods and the Fourth Industrial Revolution*. Taylor & Francis. pp.1-50.

Mayastinasari, V. (2023). Performance of Police Members: How The Role of Motivation, Competency and Compensation? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(1), pp.17-28.

McGushin, A., de Barros, E. F., Floss, M., Mohammad, Y., Ndikum, A. E., Ngendahayo, C., ... & Abelsohn, A. (2023). The World Organization of Family Doctors Air Health Train the Trainer Program: lessons learned and implications for planetary health education. *The Lancet Planetary Health*, 7(1), pp. e55-e63.

Mdhlalose, D. (2020) An Evaluation of the Impact of Training and Development on Organisational Performance: A Case Study of the Gauteng Provincial Department of Economic Development. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8, pp. 48-74.

Mehdipoor, M., & Majidava, B. H. (2022). Determining the Effectiveness of Leadership Management Based on Selection Theory on Organizational Culture and Productivity of Tajik University Managers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. [in persian]

Mihardjo, L.W., Jermisittiparsert, K., Ahmed, U., Chankoson, T., & Iqbal Hussain, H. (2020). Impact of key HR practices (human capital, training and rewards) on service recovery performance with mediating role of employee commitment of the Takaful industry of the Southeast Asian region. *Journal of Education and Training*. 63(1), pp.1-21.

Miklosik, A., Kuchta, M., Evans, N., & Zak, S. (2019). Towards the adoption of machine learning-based analytical tools in digital marketing. *IEEE Access*, 7, pp. 85705–85718.

- Milton, J., & Al-Busaidi, A. (2023). New Role of Leadership in AI Era: Educational Sector. In SHS Web of Conferences (Vol. 156, p. 09005). EDP Sciences.
- Mirici, I. H. H., Gümüç, Ö., & Şentürk, B. (2023). A Systematic Review of the Literature on the Problems and Suggestions for Inclusive Education in Turkey. *Social Justice and Culturally-Affirming Education in K-12 Settings*, pp. 203-230.
- Moradi, M., & Miralmasi, A. (2020). *Pragmatic research method*. (F. Seydi, Ed.) (1st ed.). Tehran: School of quantitative and qualitative research. Retrieved from. [in persian]
- Moreira, D., & Machado, C. F. (2023). Human Resource Management in Education: A Brief Overview. *Higher Education*, pp. 83-88.
- Moonty, T. J., Sulila, I., & Abdussamad, J. (2023). The Influence of Achievement Motivation and Remuneration on the Performance of Lecturers and Educational Workers at the Faculty of Fisheries and Marine Sciences, State University of Gorontalo. *World of Science: Journal on Modern Research Methodologies*, 2(1), pp.107-117.
- Monazami tabar, J. (2020). Evaluation of the effectiveness of social vitality training on self-efficacy and job success among Rahvar Naja police officers. 15(2), pp. 105-130. [in persian]
- Modise, J., Taylor, D. and Raga, K. (2022) Monitoring and Evaluation of Training Programmes in the South African Police Service: Case Study of the Northern Cape Province. *Advances in Applied Sociology*, 12, pp. 299-316. doi: 10.4236/aasoci.2022.127024.
- Nadeem, E., & R. Van Meter, A. (2023). The impact of the COVID-19 pandemic on adolescents: an opportunity to build resilient systems. *American Journal of Health Promotion*, 37(2), pp. 274-281.
- Nair, S., Kaushik, A., & Dhoot, H. (2023). Conceptual framework of a skill-based interactive employee engaging system: In the Context of Upskilling the present IT organization. *Applied Computing and Informatics*, 19(1/2), pp. 82-107.
- Napoleon, D., & Ramanujam, V. (2023). Education 4.0: Curriculum Development for the Educational Framework. In *Industry 4.0 Technologies for Education* (pp. 275-291). Auerbach Publications.
- Nazari, H., Jafari, M., & Nouri, A. (2018). The survey on the effects of virtual training courses on promoting Naja manpower deputy employee's performance. *Naja Human Resources*, 9(52), pp. 83-106. [in persian]
- Negessa, E. H., Joseph, S. A., Kitaba, K. A., & Negesa, M. G. (2023). Effectiveness of Training Program on Improving Health Care Providers' Readiness for Managing Domestic Violence in Jimma Medical Center: Pre-Experimental Study. *International Journal of Women's Health*, pp. 71-77.
- Niehueser, W., & Boak, G.S. (2020). Introducing artificial intelligence into a human resources function. *Industrial and Commercial Training*, 52(2), pp.121-130.
- Nikpour, A. (2021). Determining the Duties of Human Resource Management in the Managerial Course of the Holy Prophet (BGUH) (Analytical Approach), *Iranian Journal of Management in the Islamic University*, 9(20), 393-414. [in Persian]
- Nikpour, A. (2021). The Impact of Manager's Lean Leadership Skills on Readiness for Change in Public Sector with the Mediating Role of Organizational Trust. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. Print ISSN: 2322-1518. Online ISSN: 3456-6452. [in Persian]
- Niroula, B., & Updhaya, J. P. (2023). Effect of Motivation on Employees' Performance in Cooperative Society of Lalitpur Metropolitan City, Nepal. *Jambura Science of Management*, 5(1), pp. 1-12.
- Nogueiro, T., Saraiva, M., & Pires, A. R. (2023). Critical Success Factors of TQM for Sustainability in Higher Education Institutions: A Theoretical Contribution. In *Quality Innovation and Sustainability: 3rd ICQIS*, Aveiro University, Portugal, May 3-4, 2022 (pp. 87-102). Cham: Springer International Publishing.

- Ngugi, M., Mberia, H., & Ngula, K. W. (2023). Mode of Communication and Employee Engagement in Technical Training Institutions in Kenya. *American Journal of Communication*, 5(1), pp.1-16.
- Nguyen, T., Verreynne, M. L., Steen, J., & de Oliveira, R. T. (2023). Government support versus international knowledge: Investigating innovations from emerging-market small and medium enterprises. *Journal of Business Research*, 154, p.113305.
- Nguyen-Phuoc, D. Q., Su, D. N., Dinh, M. T. T., Newton, J. D. A., & Oviedo-Trespalacios, O. (2023). Passengers' self-protective intentions while using ride-hailing services during the COVID-19 pandemic. *Safety Science*, 157, p. 105920.
- Nuryatin, A., Rokhmansyah, A., Hawa, A. M., Rahmayanti, I., & Nugroho, B. A. (2023). Google Classroom as an Online Learning Media for Indonesian Language Learning During COVID-19 Pandemic. *Journal of Language Teaching and Research*, 14(1), pp. 255-262.
- Nurlina, N., Widayatsih, T., & Lestari, N. D. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Motivation on the Organizational Commitment. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 8(1), pp. 36-39.
- Okagbue, E. F., Ezeachikulo, U. P., & Muhideen, S. (2023). The Application of TPB Concepts in Building Innovative African Entrepreneurs, and Effective Entrepreneurship Education in Africa: A Way Forward for Africa to Post-Covid-19 Economic Sustainability. In *The Future of Entrepreneurship in Africa* (pp. 162-185). Routledge.
- Owusu, K. P., Abubakar, N. A., Ocloo-Koffie, D., & Sarpong, R. (2021). Career Development and Challenges of Employees in the Petroleum Industry of Ghana: The Case Study of ENI. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(4), pp. 640-653.
- Oyefusi, F. (2022). Team and Group Dynamics in Organizations: Effect on Productivity and Performance. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(1), pp. 111-122.
- Pal, K.B., Basnet, B.B., Pant, R.R., Bishwakarma, K., Kafle, K., Dhami, N., Sharma, M.L., Thapa, L.B., Bhattarai, B., & Bhatta, Y.R. (2021). Education system of Nepal: impacts and future perspectives of COVID-19 pandemic. *Heliyon*, 7(9), p. e08014.
- Panthee, B., Dhungana, S., Panthee, N., Paudel, A., Gyawali, S., Panthee, S., (2020). COVID-19: the current situation in Nepal. *New Microbes New Infect.* 37, pp. 100737.
- Parsafard, H, Homayoun Aria, Sh (2018). The role of in-service specialized training in empowerment Staff. *Police Organizational Development*, No. 64, pp. 87-116. [in persian]
- Paul, A., Leung, D., Salas, R. M. E., Cruz, T. E., Abras, C., Saylor, D., ... & Strowd, R. E. (2023). Comparative effectiveness study of flipped classroom versus online-only instruction of clinical reasoning for medical students. *Medical Education Online*, 28(1), pp. 2142358.
- Pavlović, J., & Maksić, S. (2019). Implicit Theories of Creativity in Higher Education: A Constructivist Study. *Journal of Constructivist Psychology*, 32, pp. 254 - 273.
- Petrova, M., Koval, V., Tepavicharova, M., Zerkal, A., Radchenko, A., & Bondarchuk, N. (2020). The interaction between the human resources motivation and the commitment to the organization. pp.897-907.
- Pham, K. T., Thi Do, L. H., Dinh, H. V. T., Nguyen, Q. A. T., Phan, Q. N., & Ha, X. V. (2023). Professional development of primary school teachers in Vietnamese educational reform context: an analysis from a sociocultural perspective. *Education 3-13*, pp.1-16.
- Popova, A. (2023). A Socio-Cultural and Activity Theory Analysis of Pre-service Teachers' Empowerment to Conduct Action Research. In *Globalisation, Values Education and Teaching Democracy* (pp. 89-98). Cham: Springer International Publishing.

- Preda-Naumescu, A., Sowell, J., Weir, S., Srikakolapu, S., Patel, O., Aldana, I., ... & Kole, L. (2023). Community Educational Interventions: An Effective Means to Improve Photoprotection and Skin Cancer Awareness in Outdoor Occupational Workers. *SKIN The Journal of Cutaneous Medicine*, 7(1), pp. 616-620.
- Priharjanto, A., Usman, F., Andriana, N., & Anggraini, D. (2023). The Influence of Recruitment and Training with HR Competence as Intervening, as well as Reward, to Performance of Village-Owned Enterprises. *European Journal of Business and Management Research*, 8(1), pp.19-26.
- Radišić, J., Nortvedt, G. A., & Runde, R. K. (2023). Relationships Between Mathematics Self-Beliefs, Exposure to ICT in School, and Achievement on PISA 2012 Paper-and Computer-Based Mathematics Assessments. In *Technology Integration and Transformation in STEM Classrooms* (pp. 223-246). IGI Global.
- Rahm, L. (2023). Education, automation and AI: a genealogy of alternative futures. *Learning, Media and Technology*, 48(1), pp. 6-24.
- Rahmawati, R., & Harjatno, S. (2023). The Influence of Work Commitment, Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Work Goals as Intervening Variables. *Academia Open*, 8, pp.10-21070.
- Rajabpour, E., Fathi, M. R. (2021). Investigating the Effect of Education through Gamification on Human Resource Performance. *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*, 1400(62), pp. 1-22.[in persian]
- Rapanta, C., Botturi, L., Goodyear, P., Guàrdia, L., & Koole, M. (2020). Online University Teaching During and After the Covid-19 Crisis: Refocusing Teacher Presence and Learning Activity. *Post digital Science and Education. Postdigital science and education*, 2, pp.923-945.
- Rhu, N. X., Yian, C. T., Zainol, N. R., Abi, T., Al Mamun, A., & Salameh, A. A. (2023). Predicting Saving Intention and Behavior Among University Students Using Partial Least Square Structural Equation Modelling. In *International Conference on Business and Technology* (pp. 937-960). Springer, Cham.
- Ribeiro, T., Silva, J., Paz, M., Cardoso, A., Teles, N., Nogueira, C., & Ribeiro, T. (2023). Strengthening bridges between STEM education and entrepreneurship: pathways to societal empowerment towards sustainability. In *Enhancing Entrepreneurial Mindsets Through STEM Education* (pp. 25-47). Cham: Springer International Publishing.
- Rivas, A. (2023). The long road to systemic improvement in education: a comparative multi-level case study in federal countries. *Comparative Education*, pp. 1-22.
- Rubianto, L., & Kembaren, E. M. (2023). Occupational self-efficacy as a predictor of work engagement employees working telecommuting during the covid-19 pandemic. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), pp.13-18.
- Sablić, M., Škugor, A., & Lesandrić, M. (2023). Teacher Education in Croatia: Reforms and Challenges. In *The Palgrave Handbook of Teacher Education in Central and Eastern Europe* (pp. 181-200).
- Saboorizadeh, J., He, H., Burgoyne, S., Pfeiffer, F., Hunt, H., & Strobel, J. (2023). Theatre-based creativity activities for the development of entrepreneurial mindsets in engineering. In *Enhancing Entrepreneurial Mindsets Through STEM Education* (pp. 383-402). Cham: Springer International Publishing.
- Saini, P., & Chitrao, P. (2023). Tacit Knowledge Management in Engineering Industries: A Bibliometric Analysis. In *Information and Communication Technology for Competitive Strategies (ICTCS 2021)* (pp. 679-690). Springer, Singapore.
- Salehi, N., & gholtash, A. (2022). The mediating role of academic conflict in the relationship between academic goal orientation and academic burnout of high school students in Eghlid. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(2), 135-124.[in persian]

- Sanwal, T., & Sareen, P. (2023). Social Intelligence as a Tool for Human Performance Optimization During Post COVID 19: A Review. *Advances in Manufacturing Technology and Management*, pp. 292-301.
- Şeşen, H., & Ertan, Ş.S. (2021). The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stress. *European Journal of Training and Development*. 46(9), pp.953-973.
- Shah, D., & Murthi, B. P. S. (2021). Marketing in a data-driven digital world: Implications for the role and scope of marketing. *Journal of Business Research*, 125, pp. 772–779.
- Shinokawa, S., Abe, H., Takashima, R., Onishi, R., & Hirano, M. (2023). Verification of the Effectiveness of a Communication Application in Improving Social Connectedness and Physical Health among Unacquainted Older Men: A Mixed-Methods Pilot Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), p.1884.
- Su, W. (2021). Innovative Thinking of Human Resources Management in Colleges and Universities. *Open Access Library Journal*, 8(9), pp. 1-6.
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), pp. 367-381.
- Tanase, M., & Dinsmore, D. (2023). Mapping the Interrelations between Pre-service Teachers' Beliefs and Knowledge of Learning to Their Principles of Effective Instruction. *Journal of School and Educational Psychology*, 3(1), pp. 1-21.
- Taghdimi, T, Isfahani, A.M, Amiri, R.S, & Navabakhsh, M. (2019). Policies on Non-Oil Export of the Islamic Republic of Iran in the Age of Globalization (With Emphasis on Paintings). *International Journal of Political Science*, 8(4), pp.15-35.
- Tauchnitz, E. (2023). Promotion of Public Health or Digital Dictatorship? The Use of Digital Technologies for Crisis Management during COVID-19 and their Impact on Civil and Political Rights. In *Humanistic Crisis Management: Lessons Learned from COVID-19* (pp. 119-138). Cham: Springer International Publishing.
- Torbergsen, H., Utvær, B. K., & Haugan, G. (2023). Nursing students' perceived autonomy-support by teachers affects their intrinsic motivation, study effort, and perceived learning outcomes. *Learning and Motivation*, 81, pp.101856.
- Touma, J. (2022). Performance Appraisal Effect on Compensation. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(1), pp. 1-12.
- Ustun, U. (2023). How well does self-concept predict science achievement across cultures? The mediating effect of autonomous motivation. *International Journal of Science Education*, 1-30.
- Utomo, R. C. (2023, January). Preventing Mega-Machines: Cultivating Hope in Education. In *Unima International Conference on Social Sciences and Humanities (UNICSSH 2022)* (pp. 758-765). Atlantis Press.
- Uttekar, S., MacDonald, N., Orenstein, W. A., Danchin, M., Blaser, V., Thomson, A., ... & Thacker, N. (2023). Empowering Health Workers to Build Public Trust in Vaccination: Experience from the International Pediatric Association's Online Vaccine Trust Course, 2020–2021. *Vaccine*, 41(2), pp. 435-443.
- Van Prooijen, J. (2017). Why Education Predicts Decreased Belief in Conspiracy Theories. *Applied Cognitive Psychology*, 31, pp. 50-58.
- Vikas S, Mathur A. An empirical study of student perception towards pedagogy, teaching style and effectiveness of online classes. *Educ Inf Technol (Dordr)*. 2022;27(1): pp.589-610
- Viner, R.M., Russell, S.J., Croker, H., Packer, J., Ward, J., Stansfield, C., Mytton, O., Bonell, C., Booy, R., (2020). School closure and management practices during coronavirus outbreaks including COVID-19: a rapid systematic review. *Lancet Child Adolesc. Health* 4 (5), 397–404.

- Villalonga, B. (2004). Intangible resources, Tobin's q, and sustainability of performance differences. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 54(2), pp. 205–230.
- Vroljik, A., & Szajnfarder, Z. (2023). The Opportunists in Innovation Contests: Understanding Whom to Attract and How to Attract Them The opportunist-transactor dichotomy, which bridges whom to attract and how to attract them, is an important new consideration for all organizations—public and private—that use innovation contests. Characterizing solvers according to this new dichotomy is a better predictor of success. *Research-Technology Management*, 66(1), pp.30-40.
- Walker, S. P., Chang, S. M., Vera-Hernandez, M., & Grantham-McGregor, S. (2011). Early childhood stimulation benefits adult competence and reduces violent behavior. *Pediatrics*, 127(5), 849–857.
- Yamada, A. (2023). Internationalization of Higher Education During the COVID-19 Pandemic: A Case Study of the Japanese Digital Native Generation and Social Media Use. In *Globalisation, Values Education and Teaching Democracy* (pp. 57-76). Cham: Springer International Publishing.
- Yamada, R. (2023). How Does US STEM Higher Education Cultivate Global Competences Through Interdisciplinary Programs? In *Transformation of Higher Education in the Age of Society 5.0: Trends in International Higher Education* (pp. 105-125). Cham: Springer International Publishing.
- Yoon, S. E., & Lee, K. J. (2023). The effect of ecotourism knowledge on residents' attitudes in Otavalo, Ecuador: the knowledge theory of attitude–behavior consistency. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(1), pp.174-190.
- Yoshikawa, H., Weiland, C., Brooks-gunn, J., Burchinal, M. R., Espinosa, L. M., Gormley, W. T., et al. (2013). Investing in our future: The evidence base on preschool education. Washington, D.C.: Society for Research in Child Development. pp. 1-24.
- Ytterstad, S., & Olaisen, J. (2023). The Ideas of Knowledge Work of the Future and the Practice of the Ideas for Future Knowledge Work. In *Learning Transformational Leadership: A Pedagogical and Practical Perspective* (pp. 185-209). Cham: Springer International Publishing.
- Zangger, C. (2023). Localized social capital in action: How neighborhood relations buffered the negative impact of COVID-19 on subjective well-being and trust. *SSM-Population Health*, 21, pp.101307.
- Zavolokina, L., Sprenkamp, K., & Schenk, B. (2023). Citizens' expectations about achieving public value and the role of digital technologies: It takes three to tango. pp. 2-11.
- Zengin, E. (2023). Perceptions of Classroom Teachers on the Concept of Technology and the Effect of Schools' Technological Infrastructure on the Educational Process: A Qualitative Study. *Malaysian Online Journal of Educational Technology*, 11(1), pp. 41-58.
- Zhang, X., Qing, L., Wang, S., & Chun, D. (2023). The Effect of Human Resource Director (HRD) Competency on the Performance of Exponential Organizations—Analysis of the Continuous Mediating Effect Based on Organizational Identity, Self-Efficacy, and the Moderating Effect of Organizational Politics. *Sustainability*, 15(2), p. 936.
- Zhang, L., Guo, S., & Xi, F. (2023). Performance-based assistance control for robot-mediated upper-limbs rehabilitation. *Mechatronics*, 89, p. 102919.
- Zousmer, S., Stiller, C., Thompson, K., Wilson, C., & Kondratek, M. (2023). School-Based Physical Therapists' Perceptions about Becoming Effective Practitioners through Professional Development. *Physical & Occupational Therapy in Pediatrics*, pp. 1-19.