



بررسی اثر بخشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان جمعیت هلال احمر

خراسان شمالی

نویسنده مسول: ابراهیم پرفند

پرفند، ابراهیم ۱، سلیمان پور عمران، محبوبه ۲

۱- جمعیت هلال احمر خراسان شمالی / کارشناسی ارشد، بجنورد، ایران

۲- عضو هیئات علمی، استادیار دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد، ایران

ایمیل مسئول مقاله: porfande@yahoo.com

چکیده :

آموزش نیروی انسانی یکی از مطمئن ترین و اساسی ترین راه های رسیدن به بهسازی منابع انسانی می باشد. این تحقیق با هدف سنجش اثر بخشی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان جمعیت هلال احمر خراسان شمالی و عوامل موثر بر این اثربخشی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق متشکل از کلیه کارکنان شرکت کننده در دوره های آموزش ضمن خدمت در جمعیت هلال احمر خراسان شمالی (تعداد ۴۵ نفر) بودند. روش تحقیق به کار گرفته شده از نوع میدانی بوده و ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات، علاوه بر منابع کتابخانه ای استفاده از پرسشنامه می باشد که اطلاعات آن به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۱۷ مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفته است. با استفاده از روش آزمون T جفت شده جهت بررسی اثربخشی آموزش ضمن خدمت کارکنان، با توجه به آزمون تی جفت شده سطح معنی داری (۰/۰۰) بدست آمد که مقدار آن از ۰/۰۵ کوچکتر بوده بنابراین فرض صفر رد شده و از طرفی در میان حدکران بالا و پایین اختلاف فواصل اطمینان نیز صفر وجود ندارد لذا تفاوت معنی داری بوده که حاکی از تاثیر بسیار بالای آموزش ضمن خدمت کارکنان جمعیت هلال احمر دارد که این تاثیر بالای آموزش ضمن خدمت در سایه استفاده نمودن از اساتید مجرب و بادانش و تهیه نمودن امکانات مناسب آموزشی از طرف سازمان جمعیت هلال احمر محقق می گردد.

کلیدواژه: آموزش ضمن خدمت، جمعیت هلال احمر، آزمون تی جفت شده، خراسان شمالی

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

۲- دکتری علوم تربیتی



مقدمه :

انسان قیمتی‌ترین و موثرترین سرمایه سازمان است که اگر تربیت شده و توانا باشد می‌تواند منابع متنوع و فراوانی را برای سازمان خود فراهم نماید. مشکلات و محدودیت‌های سازمان از هر نوعی که باشد به وسیله نیروی انسانی توانمند قابل حل است (شریعت مداری، ۱۳۸۲، ۸). امروزه مدیران سازمان‌ها آموزش و توسعه منابع انسانی را از حیاتی‌ترین وظایف خود در راه بهسازی سازمان می‌دانند و با توجه به منافع مهم آن در محیط کار سرمایه‌گذاری‌های بسیاری در این زمینه می‌کنند.

هر سازمانی ساختار ویژه خود را دارد که شامل همه ویژگی‌ها و مشخصه‌های آشکاری است که رفتار اعضای آن سازمان را تشکیل می‌دهد، چنانچه قرار بر این باشد سازمان در محیطی پویا و متحول به فعالیت خود ادامه دهد، باید منابع انسانی آن در شرایط پایدار رشد و توسعه قرار گیرند، لذا اگر به انسان بیش از دیگر عوامل توجه شود دستیابی به ارتقای بهره‌وری نیز بیشتر خواهد بود، چرا که تنها انسان است که با افزایش انگیزه‌ها می‌تواند کمیت و کیفیت کار خود را ارتقاء دهد. هر فرد، دارای ویژگی‌های خاصی است به عبارت دیگر تفاوت‌های وی در قالب نیازها، علایق، انگیزه‌ها، نگرش‌ها، شخصیت‌ها و آموزش‌های فردی قابل بررسی است. این تفاوت‌های فردی ارتباط تنگاتنگی با اداره بسیاری از فعالیت‌های پرسنلی، انتخاب کارکنان دارای مهارت‌های مورد نیاز، پرداخت اضافه‌حقوق به کارکنان دارای عملکرد بالاتر، ارتقای کارکنان با استعدادتر و تنظیم برنامه‌های آموزشی دارد. مهمترین عامل در بهبود بهره‌وری، بهبود کیفیت نیروی کار است (عربی، ۱۳۸۵).

واقعیت این است که در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است، نیروی انسانی است به طوری که اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است و نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر، این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌بردار می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را بوجود می‌آورند و توسعه ملی را به پیش می‌برند، کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌بردار کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. بنابراین با توجه به روند مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفت‌های شگرف و عمیق در علوم و فنون گوناگون، پیشرفت تکنولوژی و تأثیرات عمیق آن در عرصه‌های مختلف فعالیت‌های تولیدی و خدماتی مؤسسات و سازمان‌ها، نیاز به آموزش و بهسازی نیروی انسانی شاغل در یک سازمان را افزایش داده و آن را ضروری ساخته است (بالدیو، ۱۹۹۹: ۱۳). بدین منظور بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را طراحی و اجرا کرده‌اند. گسترش روزافزون علم و فناوری باعث شکل‌گیری ساختارهای سازمانی متفاوت نسبت به گذشته شده است و هر سازمانی برای هماهنگ شدن با این تغییرات سریع و رو به رشد کانال‌های ارتباطی درون سازمانی خود را مناسب با این تحولات تغییر داده است. در چنین شرایطی سازمان موفق، سازمانی است که با توجه به دانش روز و فناوری پیشرفته خود را به سوی ترقی و پیشرفت هدایت کند. تغییرات سریع و فناوری در همه سازمان‌ها به خصوص بر سازمان‌های بزرگ صنعتی تأثیر بسیاری می‌گذارد و

غفلت از آن باعث سقوط سریع سازمان می‌شود. سازمان‌ها از ارکان مهمی از قبیل سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل یافته‌اند که به زعم بسیاری از صاحب‌نظران نیروی انسانی مهمترین رکن در این بین است زیرا کارآیی سازمان منوط به انجام وظایف درست و صحیح این نیروها در دایره صفا و ستادی است. از آنجایی که بخش عمده‌ای از منابع و سرمایه



سازمانها را منابع انسانی تشکیل می دهد لذا تأمین این سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیت های آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی است. پرورش انسان های زده و ماهر که از آن به عنوان توسعه منابع نیروی انسانی یاد می شود ضرورت اجتناب ناپذیری است که سازمان ها برای بقاء و پیشرفت در جهان پر تغییر و تحول امروزی سخت بدان نیازمندند. بنابراین وقتی صحبت از انسان به عنوان عزیزترین کیمیای خداوند است، باید بگوییم که شاید در هیچ مقطعی از تاریخ، همانند امروز انسان آن قدر هوشمند، فرهیخته و فرزانه نبوده است. به بیان دیگر تمام استعدادها، میزاد فرهنگی و تمدن گذشته بشری امروز در هوش، زکات و آگاهی انسان و بویژه در فرآورده های انسانی خود را نشان داده است. منابع انسانی به عنوان اساسی ترین ذخایر یک ملت نقش عمده ای در توسعه جوامع بشری دارد، از همین رو در عصر حاضر توسعه کشور به میزان زیادی در شناسایی استعدادها، توانایی ها، جذب و پرورش نیرو های متخصص و متفکر در تولید علوم و گسترش مرزهای دانش و کسب فناوری روزآمد است. با بررسی شاخص های توسعه دانایی محور؛ با تأکید بر زیرساختهای توسعه آموزشی در عصر حاضر می توان از آموزش و نقش آن به عنوان مهمترین ابزار جوامع برای مقابله با چالش های هزاره سوم و گام نهادن مؤثر تر در فرآیند توسعه یاد کرد. در شرایط کنونی و با قرار گرفتن در عصری که از آن به عصر اطلاعات تعبیر می شود و کارشناسان از اطلاعات با عنوان کالای این قرن یاد می کنند برای اکثر جوامع و دولتها شکل گیری و پی ریزی پایه ه ای توسعه در پرتو آموزش مبتنی بر نظام های دانش مدار به یک باید تبدیل شده است و همگان بر این نکته اتفاق نظر دارند که برای رسیدن به توسعه دانش مدار و جامعه ای دانایی محور بایستی از مسیر آموزش عبور کنند.

زارع (۱۳۸۰)، به مقوله ی بهره وری نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر آن در سطح خرد پرداخته است. ایشان در تحقیق خود عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی را از دیدگاه کارکنان و مدیران شرکت برق استان یزد اولویت بندی کرده اند. در این پژوهش نمونه ای به حجم ۱۵۰ نفر از جامعه ای بالغ بر ۴۲۰ نفر از کارکنان و مدیران با استفاده از روش طبقه ای انتخاب شده و از طریق پرسشنامه ای بر پایه ی مدل درختی AHP، اطلاعات مورد نیاز از نمونه جمع آوری شده و اطلاعات گرد آمده با روش تصمیم گیری چند معیاره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج وی نشان می دهد که عوامل اجتماعی در ایجاد بهره وری، نسبت به عوامل اقتصادی و فرهنگی اولویت داشته و عوامل فرهنگی نیز در ایجاد بهره وری، نسبت به عوامل فیزیکی و اقتصادی اولویت دارند.

طاهری (۱۳۸۲)، با برآورد رابطه ی بهره وری و مزد نتیجه می گیرد که ۹۱ درصد از وضعیت دستمزدها توسط بهره وری کار توضیح داده می شود. اما لازم به ذکر است که وی از یک معادله استفاده می کند و آزمون علیت راجع به اینکه دستمزدها بر بهره وری اثر می گذارند یا بهره وری بر دستمزد؛ انجام نداده است. بنابراین فرض ضمنی او این است که بهره وری، عامل تعیین کننده ی دستمزدها است. بنابراین وی بر اساس یافته های مطالعه ی خود پیشنهاد می کند که با توجه به ارتباط مستقیم بهره وری و دستمزد در صنایع، سیاستگذاری در جهت ارتقای بهره وری می تواند منجر به افزایش دستمزدهای واقعی شود؛ اما همانطور که اشاره شد در مطالعه وی فرض بر این است که بهره وری، عامل تعیین کننده ی دستمزد است.

طیبی و باغبانیان (۲۰۰۳) نیز در پژوهش خود ضمن بررسی عوامل مؤثر بر میزان بهره وری نیروی انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شیراز اذعان داشتند بهره وری صرفاً تابع ویژگیهای فردی نیست، بلکه به سازمان و محیط نیز وابسته است.



در مطالعات خارجی نیز الیس و دیک (۲۰۰۳) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بکارگیری سبک رهبری مشارکتی برای کارهای گروهی سبب بهبود بهره وری می شود. البته در تحقیقات کیم (۲۰۰۱) تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره وری نیروی کار مثبت و معنادار ارزیابی شده است. رایت و همکارانش (۲۰۰۸) نیز در مطالعه خود در کشور چین، نقش عنصر فرهنگ سازمانی بر افزایش انگیزش کارکنان و همچنین بهبود بهره وری موثر ارزیابی نمودند. کشل^۳ (۲۰۰۴)، تحقیقی را در زمینه ارتباط بهره وری با دستمزد نیروی کار در اقتصاد آمریکا طی دوره زمانی ۱۹۴۸ تا ۲۰۰۳ انجام داده اند که در آن نوسانات بهره وری و دستمزد نیروی کار بطور روشنی با یکدیگر در ارتباط هستند. در این تحقیق، نیروی کار بخش صنعت و خدمات مورد توجه قرار گرفته و اطلاعات مربوط به دستمزد و بهره وری نیروی کار به صورت سری زمانی وارد معامله رگرسیون شده است. دورت ونر^۴ (۲۰۰۱)، در پژوهشی بر روی بازار کار کشور غنا، با استفاده از مجموعه ای اطلاعات گسترده و با تنظیم پرسشنامه های ویژه ای برای مصاحبه با کارگران و کارفرمایان و با جامعه آماری ۲۱۵ بنگاه و ۱۲۰۰ نفر به مسئله شکاف بهره وری دستمزد پرداخته و نتایج وی نشان می دهد که متغیر تحصیلات دانشگاهی هم در معامله دستمزد و هم در معادله بهره وری مثبت و معنادار است.

روش تحقیق: روش تحقیق حاضر از لحاظ نوع هدف کاربردی و از لحاظ نوع روش توصیفی - پیمایشی می باشد.

جامعه آماری تحقیق عبارت است از آن دسته از کارکنان جمعیت هلال احمر استان خراسان شمالی (کارشناسان و مسئولین) که در دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت کرده بودند که تعداد آنها ۴۵ نفر می باشد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه های محقق ساخته بوده که با توجه به ادبیات و مبانی نظری در زمینه آموزش ضمن خدمت با نظرسنجی از اساتید و اطمینان از اعتبار و روایی سوالات در قالب دو بعد واکنش و رفتار تهیه گردید. در بعد واکنش (پرسشنامه کارشناسان)، شامل ۸ سوال با مقیاس لیکرت بوده، در بعد رفتار (پرسشنامه کارشناسان و مسئولین) نیز ۸ سوال با مقیاس لیکرت، اثربخشی آموزش ضمن خدمت را قبل و بعد از برگزاری دوره آموزشی بررسی می کرد.

این پرسشنامه ها در میان ۴۵ نفر از کارکنان (۳۸ کارشناس و ۷ مسئولین) که در طی سال آموزش دیده بودند، توزیع گردید و در ادامه پس از جمع آوری آنها اطلاعات مربوطه جهت تجزیه و تحلیل آماری وارد نرم افزار SPSS نسخه ۱۷ شد. جهت بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه های جمع آوری شده از روش ضریب آلفای کرونباخ در بعد واکنش برای پرسشنامه کارشناسان مقدار ۰/۸۸، برای مسئولین ۰/۷۸، در بعد رفتاری برای کارشناسان مقدار ۰/۸۲، برای مسئولین ۰/۷۵ بدست آمد که همگی بیانگر اعتبار بالای پرسشنامه ها دارد.

نتایج و یافته ها:

از میان جامعه جمعیت هلال احمر (۳۸ نفر کارشناسان و ۷ نفر مسئولین)، ۲۹ نفر (۶۴/۴٪) مرد و تنها ۱۶ نفر (۳۵/۶٪) زن بودند. اکثریت افراد جامعه (۷۵/۶٪) سن بین ۳۰ تا ۴۰ سال داشته و تنها ۱ نفر سنی بیشتر از ۵۱ سال داشت. ۲۲ نفر (۴۸/۹٪) افراد جامعه مدرک لیسانس، ۱۳ نفر (۲۸/۹٪) مدرک فوق دیپلم، ۵ نفر (۱۱/۱٪) مدرک دیپلم، ۲ نفر (۴/۴٪) فوق

^۳ Cashell
^۴ Dort-Verner



لیسانس و ۳ نفر (۱۵/۶٪) دارای مدرک دکترا بودند. ۱۵ نفر (۳۳/۳٪) افراد جامعه دارای پست سازمانی مالی و اداری، ۹ نفر (۲۰٪) خدمات امدادی، ۱۷/۸٪ خدمات اداری، ۶ نفر دارای پست مدیریت و سرپرستی داشتند ۵ نفر (۱۱/۱٪) فناوری اطلاعات و تنها ۲ نفر (۴/۴٪) پست خدماتی دارند. اکثر کارکنان جمعیت هلال احمر (۲۵ نفر) دارای سابقه ۶ الی ۱۰ سال داشتند یعنی ۵۵/۶٪. ۲۹ نفر (۴۸/۹٪) دارای استخدام قراردادی، ۱۳ نفر (۲۸/۹٪) استخدام پیمانی، ۸ نفر (۱۷/۸٪) استخدام رسمی و ۲ نفر (۲/۲٪) سایر بودند.

جهت بررسی تاثیر آموزش ضمن خدمت بر کارکنان جمعیت هلال احمر خراسان شمالی و همچنین مقدار این اثرگذاری از روش آزمون تی جفت شده استفاده گردید که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱: آزمون تی دو نمونه جفت شده

سطح معنی داری	درجه آزادی	t	اختلاف جفت ها				میانگین	انحراف معیار استاندارد	خطای میانگین استاندارد	اختلاف فواصل 95% اطمینان
			95% اطمینان		میانگین	انحراف معیار استاندارد				
			پایین	بالا تر						
۰/۰۰	۴۰	-۶/۵۳	-۵/۱۳	-۹/۷۴	۱/۱۳	۷/۲۹	-۷/۴۳	آموزش قبل دوره - بعد دوره	جفت	

میانگین تفاوت میان جفت آموزش قبل و بعد دوره ۷/۴۳- بوده و ۹۵٪ سطح معنی داری برای تخمین تفاوت میانگین جامعه بین ۵/۱۳- و ۹/۷۴- قرار داشت. البته با توجه به آزمون تی جفت شده سطح معنی داری (۰/۰۰) بدست آمد که مقدار آن از ۰/۰۵ کوچکتر بوده بنابراین فرض صفر رد شده و از طرفی در میان حدکران بالا و پایین اختلاف فواصل اطمینان نیز صفر وجود ندارد لذا تفاوت معنی داری بوده که حاکی از تاثیر بسیار بالای آموزش ضمن خدمت کارکنان جمعیت هلال احمر دارد. مقدار تاثیر و اثر بخشی نقش آموزش ضمن خدمت نیز مقداری بالا (d=۱۰/۶۲) بدست آمد.

در زمینه بعد واکنشی کارکنان سازمان جمعیت هلال احمر به نحوه برگزاری و تدارکات انجام شده از طرف سازمان جهت برگزاری دوره آموزش ضمن خدمت اکثریت کارشناسان سازمان استفاده نمودن از مدرسان مجرب و بادنش را بیشتر عامل موثر در افزایش فراگیری مطالب و اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت موثر دانسته اند سایر اولویت ها براساس مجموع نمرات در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: عوامل موثر در اثربخشی آموزش ضمن خدمت (دیدگاه مسئولین)

اولویت	مجموع نمرات	انحراف معیار استاندارد	میانگین	عوامل موثر در اثربخشی آموزش
۶	۱۶۸	۰/۹۱	۳/۷۳	شرایط فیزیکی محیط
۷	۱۵۴	۰/۸۱	۳/۴۲	دشواری بودن سطح دوره
۲	۱۷۵	۰/۹۱	۳/۸۹	استفاده از امکانات و وسایل کمک



آموزشی				
۳	۱۸۰	۰/۸۹	۳/۸۷	زمان برگزاری دوره ها
۱	۱۸۰	۰/۹۸	۴/۰۹	استفاده از مدرسان مجرب و بادانش
۵	۱۶۸	۰/۸۹	۳/۷۳	تناسب بین ساعات دوره ومحتوی دوره
۸	۱۵۹	۱/۲	۳/۵۳	استفاده از امکانات انگیزشی(مادی و غیرمادی)
۴	۱۷۱	۰/۹۷	۳/۸	ارائه مطالب کاربردی

نتیجه گیری:

امروزه رشد نیروی انسانی از طریق آموزش و پرورش بیش از پیش مورد توجه و تأکید سازمانها قرار گرفته است. تأکیدی که در کوشش های مدیریت نوین، تحولی چشمگیر به شمار می آید. به بیان دیگر اکنون آموزش و پرورش کارکنان در ردیف اساسی ترین وظایف هر مدیر قرار گرفته است. در این راستا مهمترین وظیفه مدیر آن است که با تدوین مستمر برنامه های آموزشی، راه دگرگون شدن و بهبود کار را هموار نماید. آموزش، کارترین ابزار و قویترین فرآیند موجود برای انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی و آماده تقویت نمودن آنان برای انجام وظایف می باشد. امروزه اغلب کشورهای توسعه یافته برای بقاء، رشد و تداوم توسعه، بخش قابل توجهی از درآمد ناخالص ملی خود را به طرق مختلف صرف آموزش و تربیت نیروی انسانی می نمایند و با تعلیم مهارت های ضروری به کارکنان، میزان بهره وری کار را افزایش می دهند. به علاوه، اجرای برنامه های آموزشی در سازمان، پرورش استعدادها، ژرف بینی، جامع نگری و پایبندی افراد به ارزشهای سازمانی را تقویت می نماید.

عملیات آموزش و بهسازی از فعالیتهای ضروری و مستمر برای تطبیق نیروی انسانی با شرایط متغیر سازمان و محیط می باشد و آموزش، ابزاری است که به وسیله فنون و روشهای مختلف، مدیران را در اداره سازمانها یاری می رساند. ایجاد یک نظام اداری مطلوب و مناسب، تا اندازه زیادی به کمک آموزش و ارتقاء توانمندیهای نیروی انسانی امکان پذیر است. تسلط روزافزون انسان بر طبیعت و شناخت و آگاهی از ناشناخته ها و پژوهش برای یافتن تکنیکها و ابزارهای جدید به منظور حل مسائل و مشکلات جامعه به ویژه در کشورهای در حال توسعه، مسأله آموزش نیروی انسانی را بیش از پیش مهم و مؤثر نموده است.

با توجه به اینکه ایران نیز سالهاست برای نیل به رشد و توسعه مطلوب در تکاپوست، یکی از اهداف استراتژیک و بلندمدت مدیران بلندپایه آن رها نمودن اقتصاد کشور از درآمدهای نفتی و اتکاء به درآمدهای غیر نفتی به عنوان مهمترین منبع درآمد و مؤثرترین ابزار توسعه می باشد. در این راستا آموزش نیروی انسانی و ارزیابی آثار آن بر افزایش عملکرد آنان، فوق العاده حایز اهمیت است. آموزش صحیح نیروی انسانی، ضمن اینکه در سطح سازمانهای دولتی باعث ارتقاء عملکرد کارکنان و سازمان می گردد زمینه های برخورد مناسبتر کارکنان با مراجعان را نیز فراهم می نماید. رابطه ای که متأسفانه هنوز از جایگاه مطلوبی برخوردار نیست. با توجه به موارد یاد شده و با عنایت به اینکه در این زمینه تاکنون پژوهشهای کاربردی قابل توجهی انجام نگرفته است، اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش و ارایه نتایج آن در مقاله حاضر آشکار می گردد.

اطلاعات حاصله از تجزیه و تحلیل داده ها نشان دهنده آن است که آموزش ضمن خدمت موجب تقویت بعد رفتاری کارکنان سازمان می شود. این ابعاد رفتاری شامل خلاقیت و نوآوری کارکنان، روحیه مسئولیت پذیری، میزان سرعت و دقت در انجام وظایف شغلی و میزان پاسخگویی مطلوب به مراجعین و همکاران می باشد. از طرفی نقش آموزش ضمن خدمت سبب افزایش



رضایت کارکنان از شغل خود و کاهش زیان و خسارات و اشتباهات و خطای کاری می شود. از سوی دیگر استفاده از اساتید مجرب و با دانش در وهله اول و تهیه کردن امکانات مناسب آموزشی بیشتر نقش را در بالابردن تاثیر دوره آموزش ضمن خدمت بر روی کارشناسان و مسئولین ادارات سازمان جمعیت هلال احمر دارد.

از دیگر عوامل تأثیرگذار در بهره وری منابع انسانی که در اولویتهای آخر جای گرفت، به سیستم ها و دوره های آموزشی مربوط بود. تأثیر مثبت آموزش بر بهره وری کارکنان در مطالعات بسیاری آمده است. الوانی و همکارش (۱۳۸۶) در مدل جامع خود آموزش کاربردی و آموزش عمومی را از عوامل تأثیرگذار بر بهره وری منابع انسانی معرفی کرد. آنان برگ زاری دوره ها و سمینارهای تحقیقی، منطبق بودن دانش و تحصیلات با شغل مربوط، میزان مطالعه تخصصی و عمومی مربوط به شغل و توانمندی در استفاده از تکنولوژی رایانه و اینترنت را از عوامل آموزشی مؤثر بر بهره وری می دانند (الوانی، ۲۰۰۲). ابیلی و همکارش (۲۰۰۱) عوامل مرتبط با آموزش و فرصت های تحصیلی را از عوامل سازمانی مؤثر بر بهره وری مدیران میانی شناسایی کرد رثوفی و فوجانی (۱۳۸۶) در مطالعه خود تأثیر مثبت آموزش ضمن خدمت را بر میزان کارایی و بهره وری مدیران و کارکنان مدارس اثبات نمودند (رابینز، ۲۰۰۲).

منابع:

- ۱- امامی مبینی، علی (۱۳۷۸)، "اصول اندازه گیری کارآیی و بهره وری"، انتشارات مدرسه.
- ۲- باقریان، محمد (۱۳۸۴)، "تصمیمگیری حکیمانه رویکردی جدید به الگوسازی در مدیریت"، انتشارات عصر اندیشه
- ۳- بازرگان، عباس و سرمد، غلامعلی، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه، ۱۳۷۶
- ۴- طاهری، شهنام (۱۳۸۲)، "بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها"، انتشارات امیرکبیر -
- ۵- عربی، طاهره (۱۳۸۵)، "نقش مدیریت صحیح منابع انسانی در افزایش بهره وری"، روزنامه ابتکار، شماره ۸۲۵.
- ۶- میرزائی، عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت، ۱۳۹۱
- شریعتمداری، م (۱۳۸۲). نظریه ها و الگوی بازآموزی منابع انسانی، تهران، انتشارات یگان، چاپ اول.
- ۷- چاپچی، پرچهره (۱۳۸۱). شیوه های آموزش ضمن خدمت، تهران: مرکز برنامه ریزی و آموزش نیروی انسانی.
- ۸- زندگی، ب، حقیقی، ف (۱۳۸۷). راهبردهای آموزش مداوم منابع انسانی با تاکید بر کارگاه آموزش از راه دور.
- ۹- اسلومن (۱۳۸۲، ۱) ترجمه ضیایی و بیگدلی تهران-نشر ساریگل.

منابع انگلیسی:

Alaolmaleki M, Yousefi B. Cognition & Compare of The Ways that Increase Human Resource Productivity in Semnan University of Medical Sciences. 1st Conference of Resource Management of Hospital , Tehran, 2002



Baghbaneian A, Tabibe J. Survey on Affecting Factors on Human Resource Productivity as view Point of Adminstrative Staff of Shiraz University of Medical Sciences, 1st Annual Seminar of Health Services Management , Publication of Isfahan University of Medical Sciences , Vol1 , 2003. 13.

Naieri N, Nazari AK, Salsali M, Ahmadi F. Survey on Productivity as View Point of Clinical Nurses & Factors , Barrier & Evaluation of it, Journal of Yafteh, Vol 7, No 3,4. 2004. 14

Hejazi Azad Z. Analysis & Assessment on the Role of Health on Improvement of Human Resource Productivity in Iran Economy. Master Thesis, Azad University of Tehran,2005.

Ellis S, Dick P. Introduction to Organizational Behavior. Mc- Graw Hill,2003

Kim J. Information Technology and Firm Performance in Korea. Thirteenth Annual East Asian Seminar on Economics.2001.

Nazari R. survey on Affecting Factors on Staff productivity of Aliabad Katoul Azad University, ۲۰۰۸. Available on: <http://www.jobportal.ir> /sl /Dfault.aspx?ID= ۱۰_۱_۱۷۴۴

Wright P, Perrell ,Gloet M. Cultural values/ workplace behavior and productivity in China: A conceptual framework for practicing managers. Management Decision (2008). Vol. 46 No. 5/ pp. 797-812.

5. Tokalak I, Emiroglu R, Karakayali H, Bilgin N,Haberal M (2005) The Importance of Continuing Education for Transplant Coordination Staff. ProgTransplant. 15(2):106-11.Başkent University Hospitals,Ankara, Turkey.

6- Wei-Tao Tai (2004) Effects of Training Framing,General Self-Efficacy and Training Motivation on Trainees' Training Effectiveness. Personnel Review.Vol. 35 No .1. 2006 PP.51-65.

7. Smith & Wolford (1997) National policy guidelines for staff development. National Association of State Universities and Land-Grant Colleges. Extension Committee on Organization and Policy. Subcommittee on Personnel Training and Development.Fort Valley, Ga. Cooperative Extension, Fort Valley State College.