فصل‌نامه راهبردهای آموزش
دوره ۴، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۰
صفحات: ۸۹-۸۵

Iranian Quarterly of Education Strategies
Vol. 4, No. 2, Summer 2011
Pages: 85-89

پژوهشی

تأثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر کارآیی نیروی انسانی از دیدگاه کارشناسان ستادی دانشگاه

فاطمه ربیعی[*] *BSc*، سیدنورالدین مویدی[۱] *PhD*، زهرا نادری[۲] *MSc*،
کبری علی‌آبادی فراهانی[۳] *BSc*، محسن شمسی[۴] *MSc*

[*]معاونت آموزش و تحقیقات، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران
[۱]گروه علوم پایه، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران
[۲]واحد آموزش، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران
[۳]معاونت آموزش و تحقیقات، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران
[۴]دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران

چکیده

اهداف: آموزش کارکنان می‌تواند در کسب تجربه و بهبود عملکرد افراد موثر باشد و همچنین می‌تواند با دربرداشتن پیشرفت استراتژیک، تضمین‌کننده بقا و کمال در سازمان باشد. هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش آموزش ضمن خدمت بر کارآیی کارکنان آموزش‌دیده از دیدگاه کارشناسان شاغل در ستاد دانشگاه علوم پزشکی اراک بود.

روش‌ها: این مطالعه مقطعی- تحلیلی روی ۱۲۶ نفر از کارشناسانی که دوره های آموزش ضمن خدمت را طی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵ در ستاد دانشگاه علوم پزشکی اراک گذرانده بودند، انجام شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه پایا و روا و مشتمل بر سوالات کارایی، رضایت، مهارت و توانمندی شغلی بود. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آمار توصیفی، آزمون تی مستقل، آنالیز واریانس یک‌طرفه و آزمون ضریب همبستگی پیرسون به‌کمک نرم‌افزار SPSS 11.5 تحلیل شد.

یافته‌ها: رابطه معنی‌داری بین دوره های آموزشی ضمن خدمت با کارایی، رضایت شغلی، مهارت شغلی و توانمندی شغلی به دست آمد ($p<۰/۰۰۱$). بین میانگین نمرات کارایی، رضایت شغلی و مهارت شغلی و توانمندی شغلی در سطوح سه گانه سن ($p=۰/۴۸$)، سطوح تحصیلات ($p=۰/۲۴۱$) و سطوح سابقه کار ($p=۰/۲۱۸$) ارتباط معنی‌داری وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: از دیدگاه کارشناسان، دوره‌های آموزش ضمن خدمت موجب ارتقای سطح کارآیی کارکنان می‌شود. لازم است در آموزش ضمن خدمت، علاوه بر توجه به ارتقای مهارت و کارآیی شغلی کارکنان، پرورش ویژگی‌های شخصیتی، تقویت فرهنگ سازمانی و منش آنان نیز مورد توجه قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: آموزش، کارآیی، مهارت، رضایت، توانمندی شغلی

Effect of in-service educational courses on human resources efficiency from university experts' point of view

Rabiee F.[*] *BSc*, Moayedi S. N.[1] *PhD*, Naderi Z.[2] *MSc*, Aliabadi Farahani K.[3] *BSc*, Shamsi M.[4] *MSc*

[*]Deputy of Education & Research, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran
[1]Department of Basic Sciences, Faculty of Medicine, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran
[2]Department of Education, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran
[3]Deputy of Education & Research, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran
[4]Faculty of Para-Medicine, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran

Abstract

Aims: Employees' training can be effective in gaining experience and improving individuals' function and can also guarantee the survival and perfection of the organization by strategic improvement. The main aim of the present research was to determine the effect of in-service training on trained employees' efficiency from experts' point of view in the central office of Arak medical University of Medical Sciences.

Methods: This cross-sectional analytical study was carried out on 126 experts who had passed their in-service training courses in the central office of Arak University of Medical Sciences during 2001-2006. Data collection was carried out by a reliable and valid questionnaire including questions on occupational efficiency, satisfaction, skill and capability. Data are analyzed by descriptive statistical methods, independent t-test، one-way variance analysis and Pearson correlation coefficient using SPSS 11.5 software.

Results: There was a significant correlation between in-service training courses and efficiency, occupational satisfaction, skill and capability ($p<0.001$). Meanwhile, there was no significant relationship between the average scores of efficiency, satisfaction, skill and capability with the three levels of age ($p=0.48$), education levels ($p=0.241$) and employment duration levels ($p=0.218$).

Conclusion: In-service training courses will lead to promotion of employees' efficiency level from experts' point of view. Developing the employees' personal characteristics, reinforcement of organizational culture and attitude along with paying attention to promoting their skills and occupational efficiency should be considered.

Keywords: Education, Efficiency, Skill, Satisfaction, Occupational Capability

نویسنده مسئول: فاطمه ربیعی. تمام درخواست‌ها باید به نشانی fatemerabiei@yahoo.com فرستاده شوند.
دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۴/۱۴ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۵/۱۱

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-01]

مقدمه

آموزش، جوهره زندگی و زندگی نیازمند آموزش است. این مهم نیست که انسان چگونه و کجا می‌آموزد. همه جا برای آموختن مناسب است و هیچ‌گاه دیر نیست و لحظه‌ای نباید از آموختن غفلت ورزید [۱]. از طرفی آموزش، مکانیزم کلیدی برای توسعه مهارت‌های افراد و پیشرفت منابع انسانی به‌عنوان بزرگ‌ترین دارایی‌های یک کشور است [۲]. تحولات فزاینده در زمینه دانش تکنولوژی، نیازهای آموزشی جدیدی را برای مشاغل مختلف به‌وجود می‌آورد که تحصیلات رسمی و دانشگاهی به‌تنهایی پاسخگو نبوده و در نتیجه، به انواع دیگر آموزش از جمله آموزش‌های ضمن خدمت نیاز است. آموزش ضمن خدمت در حقیقت دانش جدیدی را در سبد آموزش‌های قبلی دانش‌آموختگان قرار می‌دهد و آنان را به‌همراه پیشرفت علوم و فنون پیش می‌برد. لذا توسعه این آموزش‌ها در بهبود کارآمدی و کیفیت نظام خدمت‌رسانی، اثر مطلوبی به‌جا می‌گذارد [۳]. آموزش کارکنان می‌تواند در کسب تجربه و بهبود عملکرد افراد موثر باشد و همچنین می‌تواند با دربرداشتن پیشرفت استراتژیک، تضمین‌کننده بقا و کمال در سازمان باشد [۴، ۵]. آموزش کارکنان به‌عنوان کلید طلایی توسعه هر سازمان، یکی از عوامل اصلی و ارکان مهمی است که سازمان را به پویایی و نهایت کارآیی و اثربخشی می‌رساند. از دهه ۱۹۶۰ میلادی به بعد، تربیت نیروی انسانی جایگاه ویژه‌ای یافته است و اگر جامعه‌ای بخواهد نظام اقتصادی، صنعتی، سیاسی و اجتماعی خویش را دگرگون سازد و آن را با مقتضیات و نیازمندی‌های جدید همساز نماید، ناچار است سیاست جامعی در توسعه نیروی انسانی کارآمد داشته باشد و این امر جز از طریق نظام تعلیم و تربیت میسر نخواهد بود [۶، ۷]. مسئولان واحدهای سازمانی ناگزیرند به موقعیت و موفقیت سازمان خود بیاندیشند و یکی از گزینه‌ها برای بالاتربردن رشد علمی سازمان، حضور کارکنان در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت است. سرپرستان معتقدند که دوره‌های آموزشی ضمن خدمت می‌تواند قابلیت‌های دانشی و مهارتی و نگرش مناسب را در کارکنان پرورش دهد [۸، ۹، ۱۰].

شهرانی و همکاران در پژوهشی با عنوان دیدگاه‌های کارکنان جمعیت هلال‌احمر استان چهارمحال و بختیاری درخصوص دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بیان داشتند که توسعه روش‌های آموزش کارمندان، گامی در افزایش آگاهی آنها و بهره‌دهی به سازمان‌ها است. در این پژوهش ۵۰٪ کارمندان، دوره‌های آموزشیِ برگزارشده را خوب، ۳۵٪ متوسط و ۱۵٪ ضعیف ارزیابی نمودند و در پایان، پژوهشگران بیان کردند که دوره‌های برگزارشده توانسته تا حدودی انتظارات کارمندان را برآورده سازد [۱۱]. *نکوئی‌مقدم* و همکاران در پژوهشی نشان دادند که دوره‌های ضمن خدمت، کارکنان را در حل مشکلات کاری، اخذ تصمیمات و تحلیل وظایف شغلی، تواناتر ساخته است. همچنین دوره‌های آموزشی ضمن خدمت موجب شد کارکنان نیاز به کنترل کمتری داشته باشند [۱۲]. *شکیبی* و همکاران، آموزش مداوم را یکی از بهترین روش‌های روزآمدنمودن اطلاعات و معلومات دانش‌آموختگان ضمن خدمت بیان کردند [۱۳]. *محمدی* و همکاران نیز در ارزیابی فرآیند آموزش مداوم از نظر کارکنان پرستاری شاغل در بیمارستان‌های اردبیل، گزارش کردند که بیش از ۶۰٪ پرستاران تاثیر کنفرانس‌های ارایه‌شده در بیمارستان را بر عملکرد خویش، خوب ارزیابی نموده‌اند [۱۴].

در دنیای در حال تغییر کنونی، ضرورت آموزش و ارتقای مستمر آن در سازمان‌ها و نهادها به دلایل فراوان پذیرفته شده است. تغییرات سریع و عمیق علمی سبب شده تا سیل مطالب و نظریه‌های جدید وارد عرصه رقابت سازمانی شود. لذا برای ادامه حیات در این عرصه به‌ناچار باید علوم و معارف جدید را آموخت و برخی از نظریه‌های قدیمی که کارآیی ندارند را کنار گذاشت. هرچه دانش و مهارت‌های کارکنان با نیازهای جامعه و پیشرفت‌های علمی و تغییرات فناوری، هماهنگی و انطباق بیشتری داشته باشد، درجه اطمینان از موفقیت فرد و سازمان بالاتر می‌رود. گاهی اوقات رشد فردی، داشتن انگیزه، تخصص و پرهیز از ایستایی و رکود فرد عامل اساسی نوجویی و کسب دانش می‌شود. اساس بهسازی سازمانی که به نام‌های دیگری چون توسعه و بالندگی سازمانی نیز خوانده می‌شود، بهسازی نیروی انسانی است که به‌صورت‌های مختلف (آموزش قبل از خدمت و ضمن خدمت) در سازمان‌ها انجام می‌شود.

هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش آموزش ضمن خدمت بر کارآیی کارکنان آموزش‌دیده از دیدگاه کارشناسان شاغل در ستاد دانشگاه علوم پزشکی اراک بود.

روش‌ها

این پژوهش، یک مطالعه مقطعی- تحلیلی است که روی ۱۲۶ نفر از کارشناسانی که دوره‌های آموزش ضمن خدمت را طی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵ در ستاد دانشگاه علوم پزشکی اراک گذرانده بودند، انجام شد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارشناسان شاغل در ستاد دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی- درمانی استان مرکزی به‌تعداد ۱۳۸ نفر بودند که در بخش‌های مختلف شامل دفتر ریاست حوزه معاونت آموزش و تحقیقات، معاونت دارو و درمان، معاونت دانشجویی- فرهنگی، معاونت بهداشتی و معاونت توسعه و امور مالی اشتغال به کار داشتند. این افراد به‌شیوه سرشماری وارد مطالعه شدند. از بین این افراد، تعداد ۱۲ نفر اقدام به تکمیل پرسش‌نامه نکردند. لذا جمعاً ۱۲۶ نفر از کارشناسان پرسش‌نامه‌ها را تکمیل نمودند که حجم نمونه پژوهش را تشکیل دادند. با توجه به دامنه زمانی تحقیق که بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵ قرار داشت، آن دسته از کارشناسان که پس از سال ۱۳۸۵ به استخدام دانشگاه درآمده بودند در جامعه آماری تحقیق قرار نگرفتند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه‌ای ۴۰سئوالی مشتمل بر؛ سئوالات دموگرافیک (سن، جنس، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-01]

سابقه خدمت)، سئوالات مربوط به رضایت شغلی (اشتیاق به شرکت در کلاس‌ها، افزایش مزایا برای شرکت در آموزش‌ها، احساس شایستگی و غیره)، سئوالات مربوط به توانمندی شغلی (افزایش مهارت تصمیم‌گیری، افزایش توانایی در انجام کار، تجزیه و تحلیل مسایل، افزایش آگاهی شغلی و غیره) و سئوالات مربوط به کارآیی (افزایش توانایی برای نایل‌شدن به اهداف سازمانی، علمی‌ترنمودن فرآیند کارها، برآوردن نیازهای شغلی، سرعت‌بخشیدن به انجام کارها، صرفه‌جویی در منابع، افزایش هماهنگی کارکنان و غیره) بود که همه سئوالات براساس طیف نگرش‌سنج ۵گزینه‌ای لیکرت طراحی شده بود. به‌گونه‌ای که به گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم به‌ترتیب امتیازات بین ۵ تا یک تعلق می‌گرفت و در هر یک از بخش‌های پرسش‌نامه، میانگین امتیازات برحسب ۱۰۰ نمره محاسبه می‌شد.

پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شد که مقدار آن ۰/۹۴ به‌دست آمد. روایی پرسش‌نامه نیز از طریق روش اعتبار محتوی و با استفاده از نظرات افراد صاحب صلاحیت و مدیران ارشد آموزش، ارزیابی شد و پس از رفع برخی از اشکالات مورد تایید قرار گرفت. همچنین اجرای طرح حاضر به تایید کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی اراک رسید.

داده‌ها پس از جمع‌آوری و کدگذاری اطلاعات در نرم‌افزار SPSS 11.5، با استفاده از آزمون‌های آمار توصیفی و تحلیلی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون مجذور کای، آنالیز واریانس یک‌طرفه و آزمون T دو گروه مستقل) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۱) مشخصات جمعیت‌شناختی جمعیت مورد مطالعه

مشخصات جمعیت‌شناختی		تعداد (درصد)
جنسیت	زن	۷۵ (۵۹/۵)
	مرد	۵۱ (۴۰/۵)
وضعیت تاهل	متاهل	۱۰۷ (۸۴/۹)
	مجرد	۱۹ (۱۵/۱)
سطوح سنی	۳۵-۲۵ سال	۱۲ (۹/۵)
	۴۵-۳۶ سال	۸۵ (۶۷/۵)
	۵۵-۴۶ سال	۲۱ (۱۶/۷)
	پاسخ نداده	۸ (۶/۳)
سطح تحصیلات	لیسانس	۹۱ (۷۲/۲)
	فوق‌لیسانس	۳۳ (۲۶/۲)
	بالاتر	۲ (۱/۶)
سابقه خدمت	۵-۰ سال	۱۴ (۱۱/۱)
	۱۰-۶ سال	۳۲ (۲۵/۴)
	۱۵-۱۱ سال	۲۸ (۲۲/۲)
	۲۰-۱۶ سال	۲۲ (۱۷/۵)
	۲۵-۲۱ سال	۱۱ (۸/۷)
	۳۰-۲۶ سال	۵ (۴)
	پاسخ نداده	۱۴ (۱۱/۱)

نتایج

اطلاعات دموگرافیک افراد مورد مطالعه در جدول ۱ آورده شده است. بیشترین میانگین امتیازات مربوط به کارآیی شغلی بود. به‌بیان دیگر، از دیدگاه کارشناسان ستادی بیشترین تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت در این بُعد مشاهده شد (جدول ۲).

جدول ۲) میانگین نمره کارآیی، رضایت، مهارت و توانمندی شغلی از دیدگاه جمعیت مورد مطالعه

متغیر	میانگین نمره
رضایت شغلی	۶۳±۱۲/۵
مهارت شغلی	۶۵±۱۳
توانمندی شغلی	۶۸±۱۳/۴
کارآیی شغلی	۷۳±۱۰/۱۶

رابطه معنی‌داری بین دوره‌های آموزشی ضمن خدمت با کارآیی، رضایت شغلی، مهارت شغلی و توانمندی شغلی به‌دست آمد ($p<۰/۰۰۱$). به‌عبارت دیگر، از دیدگاه کارکنان، دوره‌های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش کارآیی کارکنان شده بود.

بین میانگین نمرات کارآیی، رضایت، مهارت و توانمندی شغلی با سن ($p=۰/۴۸$)، تحصیلات ($p=۰/۲۴۱$) و سابقه کار ($p=۰/۲۱۸$) رابطه آماری معنی‌داری وجود نداشت.

جدول ۳) مقایسه میانگین نمرات کارآیی، رضایت، توانمندی و مهارت شغلی برحسب جنسیت افراد مورد مطالعه

متغیر		میانگین نمره	سطح معنی‌داری
کارآیی	زن	۷۴±۱۰/۳۲	۰/۹۹۷
	مرد	۷۳±۱۰/۱۴	
رضایت شغلی	زن	۵۵±۱۲/۵	۰/۵۲۱
	مرد	۵۳±۱۲/۱	
مهارت شغلی	زن	۵۸±۱۲/۷	۰/۷۰۸
	مرد	۵۴±۱۳	
توانمندی شغلی	زن	۵۸/۳±۱۲/۳	۰/۳۹۸
	مرد	۵۸/۸±۱۴/۱	

اختلاف معنی‌داری بین میانگین‌های نمرات کارآیی، رضایت، مهارت و توانمندی شغلی در دو گروه زن و مرد مشاهده نشد (جدول ۳).

همچنین نمره کارآیی با نمرات رضایت شغلی ($r=+۰/۸۵۳$)، مهارت شغلی ($r=+۰/۸۳۶$) و توانمندی شغلی ($r=+۰/۸۴۸$) رابطه مثبت و معنی‌دار داشت ($p<۰/۰۰۱$).

بحث

براساس نتایج تحقیق حاضر، بین دوره‌های آموزش ضمن خدمت و کارآیی کارکنان از دیدگاه کارشناسان ستاد دانشگاه علوم پزشکی و

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-01]

خدمات بهداشتی- درمانی استان مرکزی رابطه معنی‌داری وجود داشت، به‌طوری که می‌توان گفت از دیدگاه کارشناسان، دوره‌های آموزش ضمن خدمت موجب ارتقای سطح کارآیی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شده بود. *شهرانی* و همکاران درخصوص برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت نشان دادند که نیمی از کارمندان جمعیت هلال‌احمر استان چهارمحال و بختیاری، دوره‌های برگزارشده را خوب و نیم دیگر این دوره‌ها را ضعیف یا متوسط ارزیابی کرده‌اند [۱۱]. *شکیبی* و همکاران نیز در پژوهشی بیان داشتند که مقایسه میانگین نمرات کارآیی، قبل و بعد از کارگاه آموزشی، تفاوت معنی‌داری داشته است [۱۳]. با این وجود برخلاف نتایج مطالعه حاضر، مطالعه *نادری* درخصوص بررسی نقش آموزش ضمن خدمت بر کارآیی کارکنان اداری- مالی دانشگاه علوم پزشکی اراک نشان داد که آموزش ضمن خدمت هیچ‌گونه اثری بر افزایش کارآیی نداشته است. هر چند که کارکنان آموزش‌دیده، شرکت در این دوره‌ها را ضروری دانسته‌اند، ولی به‌دلیل هماهنگ‌نبودن سیستم اجرایی و اداری کشور با تئوری‌های آموزش‌داده‌شده، آموزش ضمن خدمت فاقد نتیجه و بهره بوده است [۱۵]. با توجه به این که در مطالعات مشابه، بخشی از جمعیت مورد مطالعه، ارزیابی خود را از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ضعیف یا متوسط گزارش نموده‌اند، اجرای دوره‌های بعدی آموزش‌ها نیازمند ارایه راه‌کارهایی بهتر و مطلوب‌تر است.

در پژوهش حاضر، بیشترین میانگین امتیازات در بُعد کارآیی شغلی مشاهده شد. به‌عبارتی، برگزاری کلاس‌های آموزش ضمن خدمت بیشترین موفقیت خود را در زمینه افزایش توانایی برای نایل‌شدن به اهداف سازمانی، علمی‌ترنمودن فرآیند کارها، برآوردن نیازهای شغلی، سرعت‌بخشیدن به انجام کارها، صرفه‌جویی در منابع، افزایش هماهنگی کارکنان و غیره داشته است. لذا توجه به سایر موارد از جمله رضایت، مهارت و توانمندی شغلی نیز ضروری است. این نتیجه در پژوهش *نکویی‌مقدم* نیز تایید شده است [۱۲]. از این رو می‌توان گفت که اجرای صحیح و مناسب برنامه‌های ضمن خدمت می‌تواند نیاز به نیروی متخصص در یک سازمان را در آینده رفع نموده و از طرفی، تضمینی برای بهره‌وری نیروی موجود باشد.

در پژوهش حاضر سن، تحصیلات، سابقه کار و همچنین جنسیت افراد تاثیری بر مهارت، کارآیی، توانمندی و رضایت شغلی نداشته است. لذا ارایه آموزش‌های ضمن خدمت برای کلیه کارشناسان با هر گروه سنی یا سطح تحصیل و سابقه کار ضرورت دارد. در این پژوهش ارتباط مثبتی بین افزایش نمرات کارآیی با رضایت، مهارت و توانمندی شغلی دیده شد که خوشبختانه با تلاش مسئولان برای افزایش هر یک از این ابعاد، ابعاد دیگر نیز بهبود می‌یابند.

در مجموع، اطلاعات حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان‌دهنده آن است که آموزش ضمن خدمت، نیروی انسانی را برای رسیدن به اهداف و ماموریت‌های سازمان تقویت می‌نماید. آموزش ضمن خدمت در افزایش مهارت‌های شغلی نیروی انسانی موثر است. همچنین این آموزش‌ها حیطه دانش و معلومات مربوط به وظیفه کارکنان را گسترش می‌دهد و بر توانمندی‌های شغلی آنها می‌افزاید. نتایج حاصل از این پژوهش مشابه سایر مطالعات انجام‌یافته در سازمان‌های دیگر است [۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹].

در پژوهش حاضر، جمعیت مورد مطالعه به شرکت در دوره‌های آموزشی تمایل داشتند. با این وجود، این دوره‌ها نیاز به بازنگری و اصلاح اساسی دارند، به‌گونه‌ای که با داشتن اساتید مجرب نتایج بهتری حاصل خواهد شد. در این خصوص توجه به آموزش سرفصل‌های مربوط به شغل مورد تصدی کارشناسان، علاوه بر افزایش دانش و آگاهی شغلی آنها بر حس شایستگی و کارآیی آنان می‌افزاید. همچنین مشارکت نیروی انسانی در اتخاذ تصمیمات سازمانی، رضایت شغلی آنها را افزایش می‌دهد. پیشنهاد می‌شود که برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت آموزشی برای کارکنان تداوم یافته و سرانه آموزشی و بودجه مربوطه نیز افزایش یابد.

نتیجه‌گیری

از دیدگاه کارشناسان، دوره‌های آموزش ضمن خدمت موجب ارتقای سطح کارآیی کارکنان می‌شود. لازم است در آموزش ضمن خدمت، علاوه بر توجه به ارتقای مهارت و کارآیی شغلی کارکنان، پرورش ویژگی‌های شخصیتی، تقویت فرهنگ سازمانی و منش آنان نیز مورد توجه قرار گیرد.

تشکر و قدردانی: از کلیه کسانی که در انجام این پژوهش مساعدت کرده و با نظرات و دیدگاه‌های خود به بهبود این پژوهش کمک نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

1- Nezamabadi M, Bastin H. Concept maps in medical education: An analytical literature review. Iran J Educ Strategies. 2010;3(3):113-20. [Persian]
2- Haghani F, Masoomi R. Overview of learning theories and its applications in medical education. Iran J Med Educ. 2011;10(5):1188-97. [Persian]
3- Gharib M, Sarmadi MR, Ebrahimzadeh I, Zare H, Emami AH. Learning critical thinking in virtual medical education: A qualitative study of faculty members' and students' experiences. Sabzevar Univ Med Sci J. 2010;17(3):169-72. [Persian]
4- Hoseini SA, Badeleh MT, Rouhi GH, Abbasi A. The effect of frequent closed quizzes on students' medical English knowledge. Gorgan Univ Med Sci J. 2009;6(15):15-21. [Persian]
5- Abbasi A, Yazdani N, Bahadori MK. A report of respecting patients program in Golestan university of medical sciences. J Ethic Med. 2008;1(4):63-74. [Persian]
6- Mirzabeigi Gh, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidar Sh, Maleki S. Job satisfaction among Iranian nurses. J Nurs Midwifery. 2009;15(1):49-59. [Persian]
7- Charkazi A, Rostami M, Keshtkar AA, Koochaki GM. The

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-01]

Kermani Sh. Evaluation of the efficacy of the best prescription workshops held for general physicians liable to continuous education in Kerman. Kerman Univ Med Sci J. 2004;1(1):17-22. [Persian]

14- Mohammadi MA, Dadkhah B. Continuous medical education from view of nursing personnel working in Ardabil hospitals. Ardabil Univ Med Sci J. 2005;5(3):271-7. [Persian]

15- Naderi Z. To study the role of education during service on efficiency of financial and administrative personnel of arak medical sciences university, 1991-1995 from trainee personnel point of view [dissertation]. Isfahan: Azad University; 1998. [Persian]

16- Shams B, Ahmadi AR. Evaluation of outpatient-management training in health centers. Shahid Beheshti Univ Med Sci J. 1999;23(2):107-11. [Persian]

17- Azimian J. Educational needs of nursing managers about quality assurance of nursing care in Qazvin teaching hospitals. Qazvin Univ Med Sci J. 2002;1(22):75-80. [Persian]

18- Amiri M. The survey of knowledge attitude and practice in administrator about practice annual staff of Shahrood university. Ilam Univ Med Sci J. 2004;12(44-45):53-9. [Persian]

19- Taghizadeh Z, Rezaiepour A, Mehran A, Alimoradi Z. Usage of communication skills by midwives and its relation to clients' satisfaction. J Nurs Midwifery. 2007;12(4):47-55. [Persian]

viewpoints of paramedics employed in Golestan province towards continuing education programs. Iran J Med Educ. 2009;9(2):115-23. [Persian]

8- Alavi SS, Ebrahim-Zadeh I, Karimzadgan-Moghaddam D, Attaran M, Mehrdad R, Golestan B. The comparison of rapid e-learning approach and traditional e-learning in staff in-service training. Tehran Univ Med Sci J. 2009;4(1):16-23. [Persian]

9- Nastiezaie N, Hezare Mogadam M. A comparative survey on effect of face to face and distance short term training course on staff's physiological empowerment. J Urmia Nurs Midwifery. 2011;8(4):254-65. [Persian]

10- Farshbafkhalili A, Azimzadeh B, Hoseininasab D, Shahnazi M. Evaluation the some aspects of ICDL in-service trainings from the viewpoints of administrators and personnel of Tabriz university of medical sciences. J Health Inf Manag. 2010;7(1):63-74. [Persian]

11- Shahrani F, Mortazavi A, Asadian Gh, Jafar Nejad F, Abjam Z. The view of Chaharmahal-Bakhtiari Red Crescent society personnel about short-term training courses in 2008. Q Sci J Rescue Relief. 2009;1(2):30-8. [Persian]

12- Nekooei Moghadam M, Mir Rezaei N. The effects of in-service trainings on productivity of main office personnel of Kerman university of medical sciences, 2002. J Health Inf Manag. 2005;2(1):40-5. [Persian]

13- Shakibi MR, Nouhi E, Hagh Doost AA, Momenaei

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-01]