تحلیل رابطه آموزش ضمن خدمت و بهروری مراقبین سلامت: نقش میانجی رهبری اخلاقی ذهن آگاه

نرگس فیروزی، دکترعلی اصغر شجاعی*، دکتربابک حسین زاده
گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۳، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۰۱)

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه: بهره وری به عنوان عامل اصلی رشد سازمانی می تواند به طور موثری در پرتوی آموزش های ضمن خدمت و رهبری اخلاقی ذهن آگاه توسعه یابد، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه آموزش ضمن خدمت و بهره وری مراقبین سلامت با نقش میانجی رهبری اخلاقی ذهن آگاه انجام شده است.

روش: روش تحقیق توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مراقبین سلامت مراکز بهداشت استان قم می باشد، ۱۸۶ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر طبقه به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد آموزش ضمن خدمت، بهره وری، رهبری اخلاقی ذهن آگاه استفاده شد. داده های تحقیق پس از جمع آوری از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزارهای آماری *LISREL, SPSS* تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج بررسی نشان داد که رابطه بین آموزش ضمن خدمت با بهره وری مراقبین سلامت رابطه مثبت و معنی داری دارد، نقش میانجی رهبری اخلاقی مبتنی بر ذهن آگاهی در ارتباط بین آموزش ضمن خدمت و بهره وری مثبت و معنی دار می باشد.

نتیجه گیری: در نتیجه برای بهبود بهره وری مراکز بهداشت می بایست به آموزش های ضمن خدمت و رهبری اخلاقی ذهن آگاه توجه نمود.

کلیدواژگان: آموزش ضمن خدمت، بهره وری، رهبری اخلاقی ذهن آگاه، مراقبین سلامت.

سرآغاز

بهره‌وری[1] نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمانی است که میزان تحقق اهداف و برنامه‌های آن سازمان را مشخص می‌کند(۱). نقش مهم بهره وری در جهت پیشرفت و نیل کشورهای جهان به مقاصد اقتصادی و سیاسی و اجتماعی از جمله مباحث مهم امروز محافل مدیریتی است و دولت ها و سازمان ها سعی می کنند با به کار گیری فنون و روش های مناسب هر چه بیشتر خود را به این شاخصه ها نزدیک کنند. بر همین اساس دهه پایانی قرن بیستم را عصر توانمند سازی[2] سرمایه های انسانی[3] نامیده اند(۲). از سوی دیگر، در سال‌های اخیر بسیاری از سازمان ها سعی نموده‌اند ابعاد کمی و کیفی بهره وری نیروی انسانی را افزایش دهند تا در محیط رقابتی و با کمبود منابع بتوانند به طور موثر خود را اداره نموده و بقای خود را تضمین نمایند.

زیرا که بهره‌وری مکانیزمی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند (۳). با این وجود بهره وری نیروی انسانی پدیده پیچیده ای است که به عوامل متعددی بستگی دارد(۴). نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در توسعه سازمانها و تا حدودی رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه‌یافته نیست مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد(۵، ۶). در نتیجه سازمان ها برای موفقیت در بهره وری سرمایه انسانی باید عوامل متعددی را مد نظر قرار دهند. مطالعات نشان می دهد که از جمله عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی آموزش های ضمن خدمت[4] می باشد(۷،۸، ۹، ۱۰).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: aliasghar.shojaee@yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.23.0]

با ورود به هزاره سوم میلادی و با پیشرفت های فنآوری و تحولات شگرف و پرشتاب در محیط های کاری، یکی از دل مشغولی های اصلی مدیران سازمان ها در قرن حاضر آموزش و توسعه منابع انسانی است و آموزش مهمترین ابزار توسعه منابع انسانی است (۱۱). کارکنان سازمان، از طریق آموزش، توانمندی لازم را کسب کرده و قابلیت های خود را توسعه می دهند و مهارت های مورد نیاز را فرا می گیرند(۱۲). آموزش کارکنان فرآیند موقعیت یابی و پرورش کارکنان در محیط کار است. در بسیاری از موارد این نوع آموزش با آموزشی که کارکنان جدید را برای شغلشان آماده می کند در ارتباط است(۱۳). آموزش مداوم کارکنان برای پیشرفت دانش و مهارت ضروری است تا توانایی آنان را برای رقابت افزایش دهد. برای رقابت لازم است که هر سازمانی نیروهای با قابلیت بالا در بخش های مختلف داشته باشد(۱۴). آموزش تاثیر عمده ای در بهبود عملکرد افراد دارد. هدف از آموزش آن است که توانایی کارکنان متناسب با نیازهای آتی سازمان و دستیابی به آن افزایش یابد(۱۵). آموزش ضمن خدمت مجموعه ای از عملیات مرتب، منظم و پشت سرهم، پیوسته و با اهداف مشخص و معینی است و به منظور ایجاد و ارتقای سطح دانش و آگاهی افراد شاغل، ایجاد و یا ارتقای سطح مهارت های شغلی[۵]، مهارت های اجتماعی[۶] و ادراکی آن ها، ارتقای سطح نگرش افراد شاغل و ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش های پایدار جامعه در افراد به کار گرفته می شود(۱۶). سازمان ها با سرمایه گذاری در توسعه منابع انسانی از طریق آموزش های ضمن خدمت، دانش، مهارت، توانایی و نگرش کارکنان خود را برای مقابله با رقابت جهانی ارتقا می دهند(۱۷).

تحولات فزاینده در زمینه ی دانش و تکنولوژی، نیاز های آموزشی جدیدی را برای مشاغل مختلف به وجود می آورد که تحصیلات رسمی و دانشگاهی به تنهایی پاسخگوی آن ها نبوده و استفاده از انواع دیگر آموزش ها از جمله آموزش های ضمن خدمت مورد نیاز است(۱۸). از آنجایی که هدف اصلی آموزش کارکنان بهبود عملکرد، ایجاد سازش با محیط، افزایش خدمات و مهارت کارکنان می باشد، دوران شغلی افراد در جهت انجام وظایف محوله و ماموریت ها در سازمان ها همواره با محدودیت هایی مواجه بوده است(۱۹). محدودیت منابع از یک سو و تقاضای روز افزون برای آن ها ازسوی دیگر، اهمیت حیاتی توجه به بهره وری را به عنوان تنها راه ادامه حیات بشر و طی طریق به سوی کمال نشان می دهد. بنابراین بهبود بهره وری می بایست به عنوان یک حرکت ملی، در کلیه مراتب جامعه از بالاترین مراتب سطوح سیاست گذاری و برنامه ریزی دولتی تا فعالیت های فردی نهادینه شود(۲۰).

آموزش نیروی انسانی شاغل در حوزه های مراقبت های پزشکی یک ضرورت است(۲۱). گرچه صاحب نظران به اهمیت این موضوع توجه و بر اجرای صحیح، جامع و کامل آن تاکید دارند، اما با توجه به تحولات مستمر نیاز های بهداشتی جامعه و افزایش روزافزون دانستنی های پزشکی، لازم است آموزش و بهسازی نیروی انسانی شاغل در حوزه های مراقبت های بهداشتی به طور جدی تر مورد توجه قرار گیرد(۲۲). پژوهشگران بیان می کنند که برنامه های آموزش ضمن خدمت پرستاران تاکنون به اشکال مختلف در بیمارستان ها به اجرا درآمده است اما متاسفانه علی رغم سابقه طولانی اجرا برنامه های آموزش ضمن خدمت برای پرستاران، نتوانسته است شاهد تاثیرات مثبت این آموزش ها بر پیامد های شغلی آنان و در نهایت ارتقای کیفیت[۷] مراقبت های پرستاری باشد، به طوری که برنامه های آموزش ضمن خدمت پرستاران تنها پاسخ گوی میزان کمی از نیاز های آموزشی آنان بوده و کیفیت ارایه برنامه ها در سطح ضعیف است(۱۳). بر این اساس اصول زیر بنایی باید در قالب مدل هایی اجرایی ارایه و به کار گرفته شود تا بتوان موجب بهبود در کیفیت عملکرد شوند. از طرفی، ارایه مراقبت، فرآیند پیچیده ایست و تشخیص استاندارد ها و انتظارات عملکردی باید از منابع متفاوتی به دست آید. استفاده از مدل یا الگو می تواند رعایت استاندارد ها و در نهایت بررسی عملکرد مراقبین را تسهیل نماید(۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶).

در مقابل رهبران نقش محوری و کلیدی در پیشبرد سازمان در مسیر تحقق اهداف سازمانی و استمرار بقای سازمانی دارند، یکی از مهم ترین ویژگی هایی که امروز در رهبران مد نظر می باشد، رهبری اخلاقی[۸] است(۲۷). امروزه سازمان ها ضرورت توجه به رهبری اخلاقی را احساس کرده اند، در تحقیقات به عمل آمده، نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمان ها ثابت شده است، مقتضیات این نوع رهبری توسعه استاندارد های اخلاقی در رفتار آن است(۲۸). در کنار این مهم از زمان ظهور روانشناسی مثبت[۹]، رویکردهای نظری مختلفی جهت توصیف، تبیین و پیش بینی فرایندهای روان‌شناختی و رفتار انسان مطرح شد(۲۹، ۳۰). به پیروی از این رویکردها مفاهیم تازه ای به حوزه رهبری پیوند خورده اند که رهبری اخلاقی ذهن آگاه[۱۰] از آن جمله است(۳۱). ذهن آگاهی[۱۱] به معنای هوشیاری و آگاهی کامل در هر لحظه از زندگی است(۳۲). ذهن آگاهی، احساس بدون قضاوت و متعادلی از آگاهی است که به واضح دیدن و پذیرش هیجانات و پدیده-های فیزیکی، همان‌طور که اتفاق می‌افتند، کمک می‌کند (۳۳). پژوهشگران از ذهن آگاهی به عنوان وضعیت شناختی یاد کرده اند که در لحظه با هر آنچه اکنون هست، بدون قضاوت و بدون اظهارنظر درباره آنچه اتفاق می افتد؛ یعنی اینکه فرد واقعیت محض را بدون توضیح درک کند(۳۴).

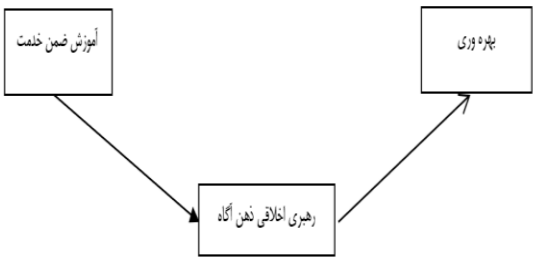
ذهن آگاهی رهبران را قادر می سازد تا رفتارهای تحول گرایانه در رهبری را اعمال کنند. این سازه به نوبه خود منجر به خودکارآمدی رهبری می شود. تاثیر مثبت ذهن آگاهی در رهبری، هوشیاری، افزایش انرژی و درگیری مثبت در فرایندهای هدایت کارکنان است، این مهم از طریق تمرکز در لحظه ی حال اتفاق می افتد(۳۵)، باید عنوان کرد ذهن آگاهی ویژگی های ارزیابی عاطفی را در رهبران ارتقا می بخشد و زمینه ای فراهم می کند که رهبر بی طرف و عینی تر در تعامل با زیر دستان رفتار کند، بنابراین ذهن آگاهی ممکن است رهبران را تحریک کند که توجه و آگاهی بیشتری نسبت به موقعیت های مختلف از خود نشان دهند(۳۶)، قلب رهبری ذهن آگاه، توجه جدی و خودآگاهی[۱۲] است، هنگامی که رهبری با آگاهی تفکر می کند، همانند یک نورافکن

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.23.0]

ابهامات را در محیط کار روشن می کند(۳۱). ذهن آگاهی برای رهبری می تواند توسعه رفتارهای مثبت سازمانی[۱۳] و سرمایه های روانشناختی[۱۴] همچون خوش بینی[۱۵]، امید، تاب آوری[۱۶] و خودکارآمدی[۱۷]، بهره وری را همراه داشته باشد، زیرا افراد ذهن آگاه بیشتر از اطلاعات خود آگاه هستند و قادر به تنظیم رفتار متناسب با ذات خود هستند(۳۷).

مراقبین سلامت نقش اصلی و مرکزی را در مراقبت بهداشتی از زمان تشخیص بیماری تا مراحل آخر بیماری ایفا می نماید. این مهم بدون در نظر گرفتن آموزش های ضمن خدمت و رهبری اخلاقی ذهن آگاه، از کیفیت لازم برخوردار نخواهد بود. در کنار این مهم الزامات اخلاقی، حرفه ای، رقابتی، مسولیت پذیری و پاسخگویی نظام های سلامت سبب می شود که کیفیت بهره وری منابع انسانی به عنوان رکن جدایی ناپذیر آنها قلمداد شود و همواره مورد توجه قرار گیرد. حال با توجه به پیچیدگی های نظام سلامت درکشور و اعتقاد و باور به این مسئله که این مراکز از گران بهاترین ذخایری شناخته شده برای جوامع معرفی می شوند، در این صورت سلامت جامعه در گرو توسعه، پویایی و تحرک این مراکز است، در مقابل، اثربخشی آموزش های ضمن خدمت امری مبهم است و این وضعیت نیز زاییده علل مختلفی است. عللی که از دید علمی می توانند در بخش های اساسی نیازسنجی، گزینش هدف ها، گزینش و سازماندهی محتوا، اجرا و ارزشیابی مورد بررسی و مطالعه قرار گیرند. آموزش ضمن خدمت یکی از موثرترین ابزارهای مدیران برای مقابله با تغییرات محیطی و ضامن ارایه مناسب خدمات، به خصوص در نظام های سلامت می باشد. چنان که منظم و هدفمند و در راستای نیازهای واقعی کارکنان تدوین و اجرا شود، نه تنها بهره وری کارکنان و سازمان را بالا می برد، بلکه بهبود مهارت های مدیران و افزایش رضایت کارکنان و ارباب رجوع را نیز در پی خواهد داشت این مهم در بستری که رهبر اخلاقی ذهن آگاه می تواند فراهم آورد اثری دو چندان خواهد داشت. با توجه به آنچه که مطرح شد پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوال می باشد که آیا آموزش ضمن خدمت و بهره وری مراقبین سلامت با نقش میانجی رهبری اخلاقی ذهن آگاه رابطه معنی داری دارد؟

در راستای رسیدن به هدف اصلی پژوهش الگوی مفهومی پژوهش در نگاره ۱ نمایش داده شده است.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۳۵۰ نفر (۴۲ نفر مرد و ۳۰۸ نفر زن) از پرسنل مراکز بهداشت استان قم است. با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۶ نفر به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر طبقه بود. شاخص های جمعیت شناختی نمونه آماری نشان داد که ۱۹ نفر (۱۰/۲٪) مرد و ۱۶۷ نفر (۸۹/۸٪) را زنان تشکیل داده بودند، ۴۷ نفر (۲۵/۳٪) از نمونه آماری کمتر از ۳۰ سال سن دارند، ۵۴ نفر (۲۹٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۶ نفر (۳۴/۴٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۱ نفر (۱۱/۳٪) بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند. بیشتر نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند به عبارت دقیق‌تر ۱۲۳ (۶۶٪/۱) از نمونه آماری مدرک تحصیلی کارشناسی داشتند. همچنین ۶۲ نفر (۳۳/۳٪) دارای مدرک تحصیلی کاردانی و ۱ نفر (۰٪/۵) مدرک کارشناسی ارشد دارند. بیشتر نمونه آماری، یعنی ۷۲ نفر (۳۸٪/۷) بین ۱۱تا ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. ۳۷ نفر (۱۹/۹٪) بین ۱ تا ۵ سال، ۶۰ نفر (۳۲/۳٪) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۷ نفر (۹/۱٪) بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. بیشتر نمونه آماری، یعنی ۶۶ نفر (۳۵٪/۵) کارشناس مامایی بودند. ۳۰ نفر (۱۶/۱٪) کاردانی بهداشت، ۳۴ نفر (۱۸/۳٪) کاردان مامایی، ۵۵ نفر (۲۹/۶٪) کارشناس بهداشت عمومی و ۱ نفر (۰/۰۵٪) ارشد آموزش بهداشت بودند.

پرسشنامه آموزش ضمن خدمت: برای سنجش آموزش ضمن خدمت از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد(۳۸). پرسشنامه از چهار بعد رضایت از جلسه آموزش، رضایت از محتوای آموزش، رضایت از آموزش دهنده و انتقال یادگیری تشکیل شده است. پرسشنامه شامل ۲۲ گویه است که بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت آموزش ضمن خدمت را مورد بررسی قرار می دهد. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص های برازش $GFI=$ ۰/۹۲؛ $RMSEA=$ ۰/۰۶؛ $CFI=$ ۰/ ۹۵؛ $AGFI=$ ۰/۸۹ نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش آموزش ضمن خدمت است.

پرسشنامه رهبری اخلاقی ذهن آگاه: برای سنجش رهبری اخلاقی ذهن آگاه از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد(۳۱). پرسشنامه از سه بعد حضور داشتن، برقراری ارتباط و الهام بخش تشکیل شده است. پرسشنامه شامل ۹ گویه است که بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت رهبری اخلاقی ذهن آگاه را مورد بررسی قرار می دهد. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص های برازش $GFI=$ ۰/۹۱؛ $RMSEA=$ ۰/۰۷ ؛ $CFI=$ ۰/ ۹۲؛ $AGFI=$ ۰/۸۳ نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش رهبری اخلاقی ذهن آگاه است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.23.0]

پرسشنامه بهره وری: برای سنجش بهره وری از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد(۳۹). پرسشنامه مذکور شامل ۲۷ سوال که بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است، پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص های برازش GFI= ۰/۹۱؛ $RMSEA$= ۰/۰۷؛ CFI= ۰/ ۹۳؛ $AGFI$= ۰/۸۵ نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش بهره وری است.

برای انجام این پژوهش پس از تصویب موضوع تحقیق به مطالعه کتب تخصصی، مجلات علمی- پژوهشی و منابع علمی کتابخانه‌ای اقدام و فیش‌برداری گردید. برای اجرای پرسشنامه‌ها بر اساس معرفی‌نامه معاونت آموزشی دانشگاه و با هماهنگی اداره کل حراست مراکز بهداشت استان قم و دریافت معرفی‌نامه از سوی مسئولان مذکور امکان توزیع پرسشنامه فراهم شد. شیوه توزیع پرسشنامه‌ها نیز به این شکل بود نمونه آماری متناسب با حجم آن در جامعه آماری بر اساس جنسیت تعیین گردید و سپس اقدام به توزیع پرسشنامه‌ها شده و با حضور مستمر پژوهشگران و با مساعدت همکاران در عرض ۱۵ روز پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردیدند. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد.

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای آماری *SSPS19* و *LISREL* در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است، همچنین برای بررسی رابطه آموزش ضمن خدمت و بهره وری با نقش میانجی رهبری اخلاقی ذهن آگاه از تحلیل مسیر بر اساس نرم افزار آماری *LISREL* استفاده شده است.

یافته ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارایه‌شده‌اند. پژوهشگران پیشنهاد می کنند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد(۴۰). با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده می باشد. بنابراین این پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارایه شده اند.

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

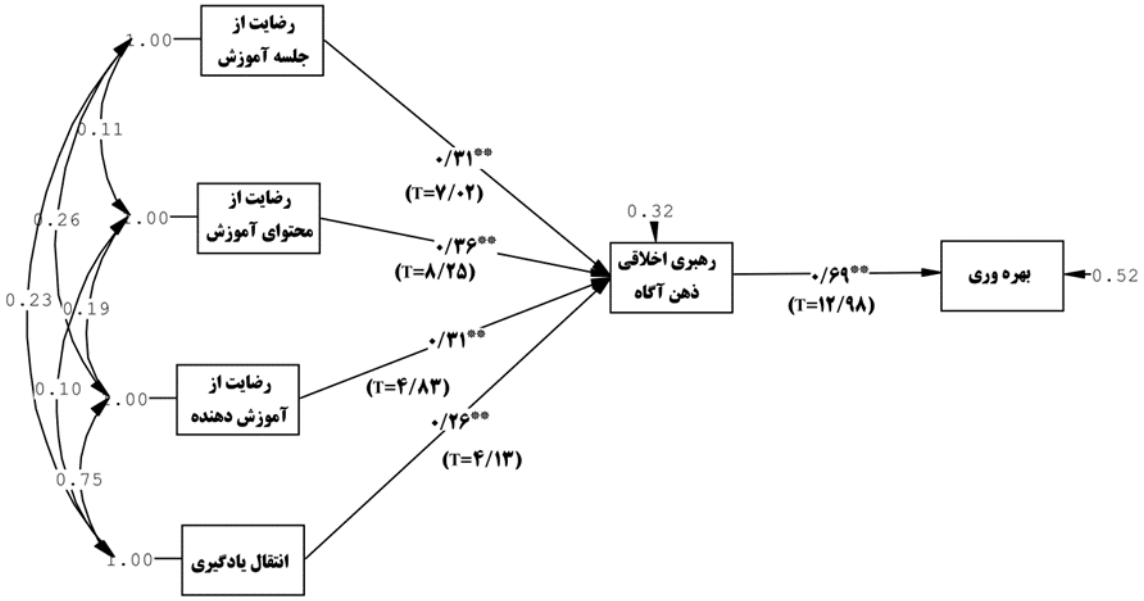
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
رضایت از جلسه آموزش	۳/۳۵	۰/۷۷	-۰/۲۴	-۰/۰۹
رضایت از محتوای آموزش	۳/۳۹	۰/۷۱	-۰/۰۷	-۰/۲۷
رضایت از آموزش دهنده	۳/۳۷	۰/۷۹	-۰/۲۸	-۰/۱۵
انتقال یادگیری	۳/۹۵	۰/۷۳	-۰/۱۲	-۰/۳۶
رهبری اخلاقی ذهن آگاه	۳/۲۴	۰/۵۱	-۰/۰۲	-۰/۶۴
بهره وری	۳/۳۳	۰/۶۴	-۰/۴۳	-۰/۰۵

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	٤	٥	٦
رضایت از جلسه آموزش	۱					
رضایت از محتوای آموزش	۰/۱۱	۱				
رضایت از آموزش دهنده	۰/۲۶**	۰/۱۸*	۱			
انتقال یادگیری	۰/۲۲**	۰/۰۹	۰/۷۴**	۱		
رهبری اخلاقی ذهن آگاه	۰/۴۸**	۰/۴۷**	۰/۶۵**	۰/۵۹**	۱	
بهره وری	۰/۴۶**	۰/۵۳**	۰/۵۲**	۰/۴۱**	۰/۶۹**	۱

با توجه به جدول ۲، ابعاد آموزش ضمن و رهبری اخلاقی ذهن آگاه با بهره وری در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی داری می باشد. در نتیجه پیش فرض انجام تحلیل مسیر برای انجام پژوهش آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده، با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در نگاره ۲ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارایه شده است.

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.23.0]



Chi-Square=11.81, df=4, P-value=0.10452, RMSEA=0.075

نگاره ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

طبق اطلاعات نگاره۲- رابطه رضایت از جلسه آموزش و بهره وری با نقش میانجی رهبری اخلاقی ذهن آگاه (۰/۲۱) با آماره تی ۳/۳۶ در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار است. رابطه رضایت از محتوای آموزش و بهره وری با نقش میانجی رهبری اخلاقی ذهن آگاه (۰/۲۴) با آماره تی ۴/۲۴ در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار است. رابطه رضایت از آموزش دهنده و بهره وری با نقش میانجی رهبری اخلاقی ذهن آگاه(۰/۲۱) با آماره تی ۳/۴۵ در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار است. رابطه انتقال یادگیری و بهره وری با نقش میانجی رهبری اخلاقی ذهن آگاه (۰/۱۷) با آماره تی ۲/۵۳ در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی دار است. شاخص های برازش برای تحلیل مسیر در $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و در نهایت سطح معنی داری مدل که بزرگتر از ۰/۰۵ نشانگر برازش مناسب مدل آزمون شده است.

جدول ۳: مشخصه های برازندگی انطباق

X^2/df	RMSEA	P
۲/۹۵	۰/۰۷	۰/۱۰

با توجه به آنچه که در مدل مشخص می باشد، شاخص $X^2/d.f$ در پژوهش حاضر ۲/۹۵، شاخص RMSEA در مدل ۰/۰۷ و در نهایت سطح معنی داری مدل با بزرگتر بودن از ۰/۰۵، نشانگر برازش مناسب الگوی آزمون شده پژوهش می باشد.

بحث

معیار توسعه یافتگی هر سازمانی بویژه نظام های سلامت به میزان بهره گیری مطلوب و بهینه از منابع و امکانات موجود جهت نیل به اهداف آن سازمان وابسته است. این موضوع نشان دهنده جایگاه ویژه بهره وری در استراتژی های توسعه سازمانی می باشد؛ به عبارتی دیگر، عنصر اساسی در ایجاد و بهبود بهره وری، نیروی انسانی است. نیروی انسانی در مورد بهترین شیوه برای بهبود کیفیت، تصمیم می گیرد و هدایت گر هر گونه تلاش برای ارتقای بهره وری می باشد؛ به دلیل اینکه نیروی انسانی سازمان ها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می شود. بهره وری نیروی انسانی یکی از عوامل اساسی دستیابی کشورها به پیشرفت های علمی و صنعتی و در نهایت توسعه اقتصادی است. از آنجا که پایه اصلی، توسعه انسان است، بهبود کیفیت منابع انسانی در امر توسعه بسیار ضروری بوده و هر گونه برنامه ریزی به منظور توسعه منابع انسانی، نقش اساسی و تعیین کننده ای دارد. این عامل عنصر مهمی در تبیین تفاوت های موجود در بهره وری و رشد آن در میان کشورهای مختلف است. بنابراین بدون اولویت دادن به توسعه منابع انسانی که جز در فرایند برنامه ریزی علمی بلند مدت و جامع بر پایه اطلاعات دقیق از گذشته حال و مسیر روشن آینده تحقق نخواهد یافت، توسعه اقتصادی به دست نخواهد آمد. تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش نشان داد که بین آموزش ضمن خدمت و بهره وری با نقش میانجی رهبری اخلاقی ذهن آگاه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در پژوهشی مشخص شد که آموزش ضمن خدمت با نقش واسطه ای برنامه مسیر شغلی تاثیر مثبت و معنی داری بر بهره وری منابع

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.23.0]

انسانی دارد(۷). در مطالعه و بررسی دیگر مشخص شد که آموزش ضمن خدمت و آثار آن بر افزایش کارایی نیروی انسانی در بخش دولتی موثر می باشد(۴۱). در مطالعه ای دیگر رابطه رهبری اخلاقی با بهره وری کارکنان مثبت و معنی دار گزارش شد(۴۲). در مطالعه ای دیگر رابطه مثبت و معنی داری بین آموزش های سازمانی با بهره وری سازمانی گزارش کردند(۱۰). در مطالعه ای گزارش شد که آموزش ضمن خدمت بر رضایت شغلی و بهره وری اعضای سازمان اثر معنی داری دارد. این نتایج همسو با یافته های پژوهش حاضر می باشد چرا که به نتایج مشابه دست یافتند(۴۳).

آموزش ضمن خدمت در سازمان های مختلف یکی از وظایف اصلی و انکارناپذیر مدیران به شمار می رود. سازمان های موفق و رقابتی زمانی در مسیر توسعه و پیشرفت گام بر می دارند که دارای نیروهای کارآمد و ماهر و مدیران لایق و آینده نگر باشند. بها دادن به نیروی کار در سازمان ها، ارتقای سطح مهارت و بهبود رفتار آنها را به دنبال خواهد داشت. از این رو هر سازمانی بایستی زمینه رشد و توسعه دانش کارکنان خویش را فراهم کرده و بسترهای مناسبی را در این زمینه ایجاد کند. این کار ابتدا با برگزاری کلاس ها و جلسات توجیهی آشنایی با فرایندهای کاری سازمان برای کارکنان تازه استخدام آغاز می شود و در طول خدمت نیز با برگزاری منظم دوره های بازآموزی و کلاس های آموزشی دانش و اطلاعات کارکنان روزآمد می شود تا آنها بتوانند با کسب اطلاعات و تجربیات کاری دانش و توانمندی های خود را ارتقاء دهند.

بر اساس نتایج به دست آمده می توان استدلال نمود که اجرای صحیح و مناسب برنامه آموزش ضمن خدمت می تواند نیاز به نیروی متخصص در یک سازمان را در آینده رفع نموده و از طرفی تضمینی برای بهره وری نیروی انسانی موجود باشد. در واقع زمانی آموزش های ضمن خدمت در سازمان مورد توجه قرار می گیرد می توان شاهد کارایی و اثربخشی در میان کارکنان بود، بر این اساس می توان شاهد بود که ابعاد توانایی، درک و شناخت، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگاری در آنان افزایش خواهد یافت. در کنار این مهم با رهبران اخلاقی ذهن آگاه با مشخص کردن انگیزه ذاتی به عنوان مکانسیم مهم رهبری، مثبت اندیشی را در زیر دستان خود توسعه می بخشند، رهبری ذهن آگاه شکل دیگری از رهبری خیرخواهانه است که الهام بخش تحول در سطوح مختلف سازمان می باشد، رهبری اخلاقی ذهن آگاه توانمند در برقراری ارتباط در موقعیت های مختلف رهبری با زیر دستان خود می باشد، گوش دادن عمیق و ارایه بازخوردهای کلامی و رفتاری در تعامل با زیر دستان به وضوح در رفتار رهبری قابل مشاهده است، رهبر در نقش مربیگری ظاهر می شود و می تواند هوشیارانه اطرافیان را آرام کند و ضمن جلب اعتماد آنان به گفتگو و تبادل اطلاعات بپردازد. رهبر اخلاقی ذهن آگاه وظیفه ایجاد یک فضای امن روانی و فیزیکی را بر عهده دارد که در آن دیگران به راحتی بتوانند به ابراز احساسات و نظرات خود بپردازند، در راستای این نتایج می توان شاهد توسعه آموزش های ضمن خدمت و در نهایت بهره وری اعضای سازمان بود.

باید عنوان کرد که پرداختن به مدیریت منابع انسانی در پرتوی آموزش های سازمانی و رهبری سازمانی کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده و تلاش در این زمینه می تواند گامی موثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری پرسنل مراکز بهداشت استان قم است، لذا در تعمیم نتایج به دیگر شهرها و سازمان ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد. روش گردآوری اطلاعات پرسشنامه است و ابزار اندازه گیری دیگری مثل مصاحبه استفاده نشده است، بر این اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می شود برای افزایش تعمیم پذیری یافته ها، این تحقیق را در سازمان های دیگر و با نمونه های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می شود که به شناسایی نیازهای آموزشی مراقبین مراکز سلامت بپردازند. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارایه می گردد.

- پیشنهاد می شود مراکز بهداشت با بهره گیری از دوره های آموزشی که در خارج از سازمان بویژه در دانشگاه های معتبر برگزار می شود، رویکرد تربیت کارکنان را در دستور کار قرار دهند.
- پیشنهاد می شود که شناسایی و برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت کارکنان بر اساس نیازهای موجود به صورت تخصصی و با مشارکت واحدهای ذیربط صورت گیرد.
- استفاده از کارشناسان ارشد رشته های مدیریت آموزشی، برنامه ریزی آموزشی و تحقیقات آموزشی در قسمتهای مختلف مدیریت منابع انسانی و اداره آموزش به ویژه در امور ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی مد نظر مسئولان قرار گیرد.
- تدارک سیستم های گزارش دهی منظم، برگزاری کلاس ها و کارگاه های آموزشی در محیطی جالب و برانگیزاننده مبتنی بر روش های فعال و مشارکتی، انتخاب زمان مناسب برای برگزاری دوره ها، استفاده ازشیوه های گوناگون آموزش و مدل های آن در طراحی دوره ها از جمله اقدامات مهمی است که می بایست مد نظر مسئولان قرار گیرد.
- عدم برگزاری دوره به صورت فشرده و در طول یکی دو روز و در نهایت نظرسنجی از کارکنان وکاربست آنها در دوره های آموزش ضمن می تواند گامی مهم در راستای اثر گذاری کلاس های آموزش ضمن خدمت باشد.
- پیشنهاد می شود که اصول و شاخص های رهبری اخلاقی ذهن آگاه برای مدیران تشریح شود.
- پیشنهاد می شود که برای مدیران سازمان دوره های آموزشی آشنایی با ذهن آگاهی ارایه شود.

نتیجه گیری

نتایج کلی تحقیق نشان داد که آموزش ضمن خدمت با نقش میانجی رهبری اخلاقی ذهن آگاه رابطه مثبت و معنی داری با بهره وری

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.23.0]

سازمانی دارد. آموزش در نظام های مراقبت، همچون امری بنیادی نگریسته می شود، زیرا نبود آموزش، آثار زیان بار شدیدی را بر پیکر سازمان و در نهایت سلامت جامعه وارد می سازد. پیشگیری از این آثار زیان بار، منوط به پی افکندن بنیان های آموزش در قالب برنامه های استراتژیک می باشد، به طوری که خطاهایی که مراقبین سلامت در مراکز بهداشت از خود بروز می دهند و این مراکز را با تهدید روبرو می سازند، ناشی از ناآموختگی است. باید عنوان کرد که عمده ترین هدف آموزش و بهسازی نیروی انسانی توسعه سرمایه انسانی در سازمان ها است. ره آورد فعالیت های آموزشی با وجود یک رهبری اخلاقی ذهن آگاه افزایش و ایجاد دانش و مهارت های سرمایه ای یا واسطه‌ای است. به عبارت روشن تر بهره دهی آموزش های رسمی در درجه اول در قالب افزایش دانش، بهبود عملکرد فکری و شغلی کارکنان متبلور می شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد. همچنین موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می داند که از کلیه مسئولان و مراقبین مراکز بهداشت استان قم که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه نامه

1. Efficiency	بهره وری
2. Empowerment	توانمند سازی
3. Human capital	سرمایه انسانی
4. In-service training	آموزش های ضمن خدمت
5. Job skills	مهارت های شغلی
6. Social Skills	مهارت های اجتماعی
7. Quality upgrade	ارتقای کیفیت
8. Ethical leadership	رهبری اخلاقی
9. Positive psychology	روانشناسی مثبت
10. Ethical leadership of the Mindfulness	رهبری اخلاقی ذهن آگاه
11. Mindfulness	ذهن آگاهی
12. Self-awareness	خودآگاهی
13. Positive organizational behaviors	رفتارهای مثبت سازمانی
14. Psychological capital	سرمایه روانشناختی
15. Optimism	خوش بینی
16. Resilience	تاب آوری
17. Efficacy	خودکارآمدی

References

1. Almasi M, Fatemifar M, Nemati L. (2019). The impact of organizational agility and teamwork on productivity of human resources with the mediation role of ethical decision. Ethics in Science and Technology; 14 (1) :82-88. (In Persian).
2. Mays SD. (2016). Anchoring careers through leadership and motivation exploring factors that improve employee satisfaction and retention. [Ph.D. thesis]. Arizona: University of Phoenix.
3. Soltani I. (2014). Human resource productivity. Tehran: Arkan Publications. (In Persian).
4. Teo T, Noyes J. (2012). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the unified theory of acceptance and use of technology. Interactive Learning Environments; DOI: 10.1080/10494820. 641674.
5. Awando M, Wood A, Camargo E, Layne A. (2014). Advancement of mid-career faculty members: perceptions, experiences, and challenges. Emerald Group Publishing Limited; 32(3):199 – 220.
6. Horne HL. (2010). The relationship among career anchors, negative career thoughts, vocational identity, and hope in freelance production crew for film and television. [Ph.D. thesis]. USA: New York University.
7. Beheshtirad R, Ardalan MR, Soltanzadeh V. (2016). Designs a structural model for human resource productivity based on in-service training and career planning. Final Report of Hamadan province Elite Foundation Research Project. (In Persian).
8. Cummings T, Worley C. (2014). Organization development and change. Cengage learning.
9. Breeding RR. (2015). Empowerment as a function of contextual self-understanding the effect of work interest profiling on career decision self-efficacy and work locus of control. Rehabilitation Counseling Bulletin; 51(2): 96-106.
10. Yahya S, Goh W. (2016). Managing human resources toward axhiviny knowledge management, Journal of knowledge management; 6(5):457-468.
11. Wolf SH. (2018). Impacts of pre-service training and coaching on kindergarten quality and student learning outcomes in Ghana. Studies in Educational Evaluation; 59:112-123.
12. Salas E, Cannon-Bowers JA. (2011). The science of training: A decade of progress. Annual Review of Psychology; 52: 471-499.
13. Monajati SF, Moradi A, Khayeri B. (2014). The relationship between in-service training for nursing staff working in Isfahan medical sciences university hospitals and occupational outcomes: organizational commitment, job satisfaction, and organizational citizenship behavior. Iranian Journal of Medical Education; 14 (6) :495-506 (In Persian).
14. Zhang Z, Hu Z, Yang H, Zhu R, Zuo D. (2018). Factorization machines and deep views-based co-

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.23.0]

satisfaction of life. Ethics in Science and Technology; 13(1): 82-90. (In Persian).
29. Chiesa A, Fazia T, Bernardinelli L, Morandi G. (2017). Citation patterns and trends of systematic reviews about mindfulness. Complementary Therapies in Clinical Practice; 28(3): 26-37.
30. Malinowski P. (2016). Neural mechanisms of attentional control in mindfulness meditation. Front Neuros; 7: 8-18.
31. Ehrlich J. (2017). Mindful leadership: Focusing leaders and organizations. Journal of Homepage; 11:1-11.
32. Li Y, Chen H, Xin X, Ji X. (2020). The influence of mindfulness on mental state with regard to safety among civil pilots. Journal of Air Transport Management; 84: 100-114.
33. Burk CA. (2010). Mindfulness-based approaches with children and adolescents: a preliminary review of current research in an emergent field. J Child Fam Stud; 19:133–144.
34. Horan A, Taylor MB. (2018). Mindfulness and self-compassion as tools in health behavior change: An evaluation of a workplace intervention pilot study. Journal of Contextual Behavioral Science; 21:1-10.
35. Kabat-Zinn J, Hanh TN. (2014). Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. New York, NY: Dell Publishing.
36. Carleton EL, Barling J, Trivisonno M. (2018). Leaders' trait mindfulness and transformational leadership: the mediating roles of leaders' positive affect and leadership self-efficacy. Canadian Journal of Behavioural Science; 50(3): 185-194.
37. Zhao HH, Seibert SE, Taylor MS, Lee C, Lam W. (2016). Not even the past: the joint influence of former leader and new leader during leader succession in the midst of organizational change. Journal of Applied Psychology;101(12): 1730-173.
38. Peters LH, Greer CR, Youngblood SA. (2007). Encyclopedic dictionary human resource management. Black well Publishers Ltd.
39. Olusanya SO, Awotungase SA, Ohadebere EC. (2012). Effective planning and organisational productivity: (a case study of Sterling Bank Nigeria Plc). IOSR Journal of Humanities and Social Science (JHSS); 5(5) 31-39.
40. Kline RB. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition, New York: The Guilford Press.
41. Jamshidian M, Rezai A. (2009). In-service training and its effects on increasing human resource efficiency in the public sector. Applied Sociology; 9(1/2): 84-75. (In Persian).
42. Moeen SR. (2017). The mediating role of the learning organization in relation to ethical leadership and productivity of secondary education managers in District 2 of Shiraz. 3rd National Conference on Applied Research in Management, Economics and Accounting Sciences of Iran. (In Persian).
training for improving answer quality prediction in online health expert question-answering service. Journal of Biomedical Informatics; 87: 21-36.
15. Sila AK. (2014). Relationship between training and performance: a case study of Kenyan women finance trust eastern Nyanza region, Kenya. Eur. J. Bus. Soc. Sci; 3(1): 95-117.
16. Dessler A, Gray G. (2005). Personnel Management. 4th ed. Prentice-Hall Dorte, Verner, Mette, Verner, Economic Impact of Professional Training in the Informal Sector. World Bank policy Research Working.
17. Chiaburu DS, Tekleab AG. (2005). Individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness. Journal of European Industrial Training; 29(8): 604-26.
18. Isiaka S B. (2011). Motives for training and management development in the Nigerian banking industry. Journal Asian Social Science, University of Ilorin;7(3):1-12.
19. María IBA, Daniel Jimenez J, Raquel SV. (2014). Training and performance: The mediating role of organizational learning. BRQ Business Research Quarterly;17: 161-173.
20. Fallah P. (2016). Investigating the relationship between in - service training and entrepreneurial spirit of agricultural bank staff of Hamadan province. [M.A. thesis]. University of Tehran. (In Persian).
21. Gavine A, MacGillivray S, McConville F, Gandhi M, Renfrew M. (2019). Pre-service and in-service education and training for maternal and newborn care providers in low- and middle-income countries: An evidence review and gap analysis. Midwifery; 78:104-113.
22. Joo J, Jimenez DE, Xu J, Park M. (2019). Perspectives on training needs for geriatric mental health providers: preparing to serve a diverse older adult population. The American Journal of Geriatric Psychiatry; 27(7): 728-736.
23. Anderson P, Cuellar N, Rich K. (2003). Performance improvement in higher education: adapting a model from health care agencies. J Nurs Educ; 42(9): 416-20.
24. Sawchuk ME. (2004). Ensure staff competency with point-of-care testing. Nurs Manage; 35(4): 24.
25. Robinson K, Eck C, Keck B, Wells N. (2003). The Vanderbilt professional nursing practice program. Growing and supporting professional nursing practice. J Nurs Adm; 33(9): 441-50
26. Metcalf C. (2001). The importance of performance appraisal and staff development: a graduating nurse's perspective. Int J Nurs Pract; 7(1): 54-6.
27. Alirahimi M, Amikhani AH, Rasoli R, Taleghani G. (2018). The role of ethical leadership and organizational ethics on reducing organizational turnover. Ethics in Science and Technology; 13 (1): 56-64. (In Persian).
28. Ghalavandi H. (2018). Studying the relationship between moral leadership and burnout with

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.23.0]

43. Khawaja Fawad L. (2012). An integrated model of training effectiveness and satisfaction with employee development interventions. Industrial and Commercial Traninig; 44(4):211-222.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.23.0]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.23.0] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]