

تعیین و رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل

(مطالعه موردی جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر)

محمد حسین پور^۳

غلامحسین برکت^{۲*}

مریم آلبوغیش^۱

چکیده

هدف اصلی این پژوهش تعیین و رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر بود. روش پژوهش حاضر کمی و پیمایشی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان و داوطلبان هلال‌احمر استان بوشهر بودند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و تعداد ۱۰۸ نفر کارکنان و داوطلبان هلال‌احمر استان بوشهر تعداد ۳۰۲ نفر به‌عنوان حجم نمونه آماری انتخاب گردید. شیوه نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده بود. برای اعتباربخشی الگوی پژوهش از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. برای تحلیل اطلاعات از روش OPA استفاده شد و مضامین حاصل‌شده اولویت‌بندی با نرم‌افزار لینگو شدند. یافته‌ها نشان داد که به‌منظور اولویت‌بندی مؤلفه‌های الگوی مدیریت و آموزش منابع انسانی با استفاده از تکنیک OPA و نرم‌افزار لینگو، مؤلفه‌های ساختار آموزش محور (۰/۲۴۶)، تعیین نیازهای آموزشی (۰/۲۱۵)، برنامه‌ریزی برنامه‌های آموزشی (۰/۱۶۴)، تعهد مدیریت ارشد (۰/۰۸۷)، ارکان آموزش (۰/۰۸۳)، اجرای دقیق برنامه‌های آموزشی (۰/۰۷۵)، راهبردهای ارتقای آموزش (۰/۰۶۱)، ارزیابی نتایج آموزش (۰/۰۳۲)، داوطلب محوری (۰/۰۲۲) و جذب داوطلبان بالقوه (۰/۰۱۴) به ترتیب رتبه‌های یک تا ده را به خود اختصاص دادند. در پایان، نتایج تجزیه و تحلیل اهمیت - عملکرد نشان داد که شاخص‌های راهبردهای ارتقای آموزش، ساختار آموزش محور، ارکان آموزش و ارزیابی نتایج برنامه‌های آموزشی در ناحیه " اینجا تمرکز کنید " قرار گرفته‌اند. به عبارتی این مؤلفه‌ها از دید اعضای نمونه آماری دارای اهمیت بالایی است اما عملکرد سازمان، در آن پائین است؛ لذا باید به این ناحیه توجه بیشتر کرد.

واژگان کلیدی: مدیریت و آموزش منابع انسانی، داوطلبان هلال‌احمر، OPA

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. m.alboghish2023@gmail.com

^۲ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. (نویسنده مسئول) v_data@yahoo.com

^۳ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. hosseinpour6@yahoo.com

مقدمه

مدیریت منابع انسانی یک رویکرد منسجم و چارچوب مشترک و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلندمدت است که باعث قرار گرفتن افراد در جایگاه سازمانی مناسب، مطابق با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های کاری شده، موجب گسترش صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای می‌شود. در تمامی سازمان‌ها مدیریت منابع انسانی جایگاه و اهمیت ویژه‌ای را به خود اختصاص داده تا جایی که اشمیت و هاتنر (۱۹۹۶) از آن به عنوان دغدغه اصلی مدیران یاد کرده اند. در واقع ضرورت مدیریت منابع انسانی بر کسی پوشیده نیست، چرا که بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان دقیقاً با بهره‌وری سازمان و سیاست‌ها و الگوهای درون سازمانی یعنی فلسفه وجودی سازمان معادل دانست (آرمین و همکاران، ۱۴۰۰).

سیاست‌ها و مدل‌های مدیریت منابع انسانی در دنیای غرب طراحی و اجرا می‌شوند که شامل عوامل مختلف و ایده‌های دانشمندان و متخصصان است. در زمان‌های مختلف، محققین متفاوت داوونپورت و پروساک^۱ (۲۰۰۰) و همچنین نوناکا^۲ (۱۹۹۱) در مورد چارچوب‌ها یا مدل‌های مدیریت منابع انسانی صحبت کرده‌اند، جایی که در آن برآورد و جذب تجربیات و اطلاعات می‌تواند انجام شود و همچنین می‌توان ایده‌های محققین را به کار برد. داوونپورت و همکاران (۲۰۰۰) توضیح داد که این چارچوب بینش‌گر مدیریت منابع انسانی نه تنها در اسناد یا مخازن مستقر می‌ماند، بلکه در روتین‌ها، فرآیندها، شیوه‌ها و هنجارهای سازمانی نیز ذاتی است. استون^۳ (۲۰۰۴) در حین کار بر روی مدیریت منابع انسانی گفت که علیرغم اینکه مدیریت منابع انسانی یک مدیریت است؛ ولی در واقع بخشی از مدیریت است که افراد را به کار می‌کشاند و بهره‌وری آنها را برای رشد سازمان بهبود می‌بخشد.

آرمسترانگ (۲۰۰۳) در مطالعه خود اشاره کرد که مدیریت منابع انسانی یک روش راهبردی، مفصل و با ارزش‌ترین دارایی سازمان است که در آن افراد به صورت فردی و جمعی در دستیابی به اهداف سازمان مشارکت می‌کنند. در تقسیم‌بندی سازمان، مدیریت منابع انسانی در ردیف مدیریت تولید، مدیریت مالی و غیره قرار گرفته و انجام امور مربوط به آن به عهده حوزه‌ای معین و اگذار گردیده است، این حوزه ممکن است مستقیماً تحت نظر ریاست سازمان باشد یا اینکه واسطه‌هایی تحت نظر وی قرار گیرد و دارای وظایفی کاملاً تخصصی است که نقش مهمی در موفقیت نهایی سازمان دارد. اما از آنجا که سازمان به دست انسان طراحی و اداره می‌شود و انسان‌های شاغل در کل سازمان موضوع اصلی مدیریت منابع انسانی هستند، مسائل نیروی انسانی نمی‌تواند فقط به یک حوزه تخصصی محدود شود. پس بنابراین واژه‌ای که می‌تواند به مدیریت منابع انسانی در سازمان اضافه شود، آموزش منابع انسانی است، مدیریت و آموزش منابع انسانی در یک سازمان، باعث می‌شود کارکنان یک سازمان، حس مسئولیت‌پذیری بپذیرند و اثر‌پذیری آموزشی آنها را بالاتر می‌برد سازمان‌ها، آموزش منابع انسانی را فرآیندی برای تقویت مهارت‌ها و ارزش‌بخشیدن به محل کار خود می‌دانند. اما مزیت اضافی و به همان اندازه مهم، حفظ تغییرات در الزامات قانونی، الزامات انطباق و سایر ملزومات تجاری مشابه است. (آرمین و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین این پژوهش با توجه به مطالب بالا به دنبال بررسی طراحی مدلی برای مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل در جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر می‌باشد که بتواند سطح آموزش به داوطلبان غیر شاغل در هلال‌احمر را بسنجد.

انسان یک منبع منحصر به فرد در سازمان است که دارای قدرت تفکر، قضاوت و تصمیم‌گیری است و طراح و اجرا کننده سیستم‌ها و فرایندهای سازمانی است، با توجه به اینکه تمام فعالیت‌های یک سازمان به چگونگی مدیریت منابع آن بستگی دارد و منابع انسانی هسته اصلی تمام منابع و کانون توجه همه مدیران به خصوص مدیران منابع انسانی سازمان محسوب می‌شود. لذا باید این نیروی انسانی به عنوان یک عامل ارزشمند و غیر قابل جایگزین جهت توسعه یافتن و تقویت شدن، مدیریت شود (سعادت، ۲۰۱۲).

1. Daanpoort & Prosak

2. Nonaka

3. Estoon

منابع انسانی، همه افرادی هستند که در حال حاضر در انجام کارهای سازمان مشارکت داشته و به طور بالقوه می‌توانند در آینده مشارکت نمایند. هم چنین کسانی هستند که در گذشته کمک نموده‌اند. این منبع خاص، مانند دیگر منابع نیست، نیازها و خواسته‌هایی دارند و می‌تواند واکنش نشان دهند. نمی‌توان به همان شیوه‌ای که با مواد اولیه، دارایی (اموال) یا منابع انرژی رفتار می‌شود، با آن رفتار نمود. باید به گونه‌ای متفاوت مدیریت شود. هم می‌توان به عنوان یک عامل کمیاب، ارزشمند و غیر قابل جایگزین جهت توسعه یافتن و تقویت شدن تفسیر گردد و هم به عنوان یک عامل تولید بی‌روح، با منابع سرمایه‌ای و فیزیکی جهت بهره‌برداری شدید تا سرحد ممکن و رها شدن در هر زمانی که مفید نباشد همراه گردد. درک مدیریت منابع پیرو این موضوع است که ایده نهفته در ورای آن، این است که منابع انسانی به طور استراتژیک از اهمیت حیاتی برای سازمان و مدیریت برخوردار است (کلبرت و همکاران^۱، ۲۰۱۷؛ ۲۹-۲۱). نمونه منابع انسانی که فعالیت‌های گذشته‌شان همیشه در سازمان آشکار است نیروهای داوطلب غیر فعال هلال‌احمر هستند که زحمات آنها بر کسی پوشیده نیست، ولی سازمان هلال‌احمر بدلیل کمبود نیازها و برنامه‌های آموزشی و نبودن فضا و امکانات لازم هنوز نتوانسته نیازهای آموزشی این قشر را برآورده کند که بتواند در هنگام بحران‌ها از حضور این قشر استفاده کند.

هدف اصلی آموزش داوطلبان هلال‌احمر، برآوردن نیازهای آموزشی فردی، شغلی و داخلی سازمان است. انجام وظایف مشاغل بنابر ماهیت عملکردی و کاربردی آنها نیازمند آموزش‌هایی است تا داوطلبان بتوانند مهارت‌ها، دانش و اطلاعات عملی و کاربردی لازم را برای انجام فعالیت‌های درون سازمانی ارائه و کسب نمایند. لذا این گونه آموزش‌ها باید علاوه بر توجه به دانش نظری، بر کاربرد دانش و اطلاعات در زمینه‌های شغلی متمرکز باشند، همچنین، مسئولیت‌های آموزش در هر سازمانی را می‌توان از خط مشی‌های ارائه شده مشخص کرد؛ ولی معمولاً در سازمان‌های بزرگ، مسئولیت برنامه‌های آموزشی رسمی به عهده مدیر آموزش است که در واقع ایشان در درجه اول بایستی از اهداف و استراتژی‌های سازمان مطبوع خود آگاهی کامل داشته باشد و بر اساس آنها نیازهای آموزشی کارکنان و نیز وسائل مربی، کلاس درس و سایر تسهیلات لازم جهت آموزش را پیش‌بینی کند. واحد آموزش لازم است که بر اجرای صحیح برنامه‌های آموزشی نظارت کامل داشته باشد و در هر زمان که لازم شد نسبت به کسب دانش و افزایش مهارت‌های لازم از تشویق کارکنان و حتی مدیران و سرپرستان کوتاهی نکند (کلبرت و همکاران^۲، ۲۰۱۷؛ ۲۹-۲۱).

از این رو مدیریت آموزش منابع انسانی به عنوان رویکرد استراتژیک و منسجم، مدیریت با ارزش‌ترین سرمایه‌های سازمان-یعنی نیروی کار- قلمداد می‌شود که مزیت رقابتی سازمانها بیش از هر چیز، اساساً به کیفیت آن بستگی دارد. لذا نظام آموزش به عنوان بخشی از برنامه ریزی کیفیت در سطح سازمانها صورت می‌گیرد و در جهت نیازهای کارکنان به منظور بهبود عملکرد آنها هدایت می‌شود (ایزوریکا^۳، ۲۰۱۴). هدف از مدیریت و توسعه منابع انسانی در سازمان، ایجاد مهارتهایی است که فرد بتواند خود را برای احراز مشاغل بالاتر و یا مسئولیت سنگین‌تر آماده کند، بنابراین برنامه‌های آموزشی توسعه منابع انسانی به منظور رشد افراد بدون ارتباط با مشاغل جاری یا آتی سازمان است؛ این بدان معنا نیست که نتیجه حاصل از برنامه‌های آموزشی توسعه در مسائل جاری یا آتی افراد سازمان بدون استفاده باشد بلکه برنامه‌هایی طراحی می‌شوند و در یک کلام هدف برنامه آموزشی توسعه این است که سازمان را همیشه زنده و پابرجا نگهدارد تا روند انطباق و تغییر روش‌ها و سیاست‌ها در سازمان به سهولت انجام پذیرد.

1. Colbert et al

1. Colbert et al

3. Ezorika

توسعه منابع انسانی دارای فرآیندی مشتمل بر معاینه و تشخیص و پیشگیری و درمان است برای اینکه این فرآیند بطور کامل منجر به توسعه منابع انسانی شود، ارزیابی عملکرد بایستی رابطه تنگاتنگی با آموزش نیروی انسانی داشته باشد. در فرآیند توسعه منابع انسانی کار معاینه و تشخیص را ارزیابی عملکرد و کار پیشگیری و درمان را آموزش از طریق برقراری آموزشهای مورد نیاز و جهت دار انجام می دهد (سعادت و همکاران، ۱۳۹۰).

در مورد موضوع حاضر برخی پژوهش ها انجام شده است. بهره مند و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به شناسایی و مدل سازی عوامل موثر بر برند سازی ویژگی های شخصیتی داوطلبان در رویدادهای ورزشی پرداختند، یافته‌های تحقیق نشان داد که سه عامل به عنوان شرایط علی، پنج عامل به‌عنوان شرایط زمینه ای و شش عامل به عنوان شرایط مداخله گر برندسازی ویژگیهای شخصیتی داوطلبان ورزشی در رویدادهای ورزشی ایران نقش دارد. محرز است که داوطلبان بخش جدایی ناپذیر ورزش و رویدادهای ورزشی هستند، به همین دلیل ویژگیهای شخصیتی آنها باید مد نظر قرار گیرد. از آنجایی که شرایط مداخله گر بیشترین نقش را در تعیین راهبردها دارد.

رجبیان و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تاثیر چندرسانه ای آموزشی بر راهبردهای حل مسئله و هدف گرایی تحصیلی دانشجویان پرداختند، یافته‌های پژوهش با استفاده از آزمون کوواریانس نشان داد چندرسانه ای آموزشی بر راهبردهای حل مسئله و هدف گرایی تحصیلی دانشجویان تاثیر دارد چندرسانه ای آموزشی بر مولفه های راهبردهای حل مسئله (درماندگی، کنترل، اجتناب، خلاقیت، اعتماد، گرایش) و مولفه های هدف گرایی تحصیلی (تسلط هدف، عملکرد و پرهیز از شکست دانشجویان تاثیر دارد. نتیجه گیری: نتایج پژوهش نشان داد چندرسانه ای آموزشی بر راهبردهای حل مسئله و هدف گرایی در دانشجویان تاثیر دارد. از این می توان از چندرسانه ای آموزشی در جهت آموزش به یادگیرندگان در دروس و مقاطع تحصیلی دیگر استفاده کرد. حسین پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به شناسایی مولفه ها و ارائه الگوی توسعه مدیریت منابع انسانی بر اساس ارزیابی عملکرد و یادگیری سازمانی منطقه ویژه ماهشهر پرداختند و نتیجه گرفتند متغیر یادگیری سازمانی کارکنان بر متغیر توسعه مدیریت منابع انسانی سازمان منطقه ویژه اقتصادی و متغیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر متغیر توسعه مدیریت منابع انسانی تأثیر معنادار داشت. سداوی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به شناسایی صلاحیت های حرفه ای مربیان پیش دبستانی در فرایند برنامه ریزی درسی از دیدگاه متخصصان، به روش آمیخته اکتشافی ناهمزمان پرداختند، مشارکت کنندگان در بخش کیفی ۱۲ نفر از اساتید دانشگاه ها و کارشناسان بودند که به روش هدفمند و زنجیره ای انتخاب شدند. جامعه آماری ۱۸۰ نفر مربیان پیش دبستانی اهواز در سال ۱۳۹۷ بودند که با روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته بود. در بخش کیفی ۴ مولفه اصلی و ۴۸ مولفه فرعی شناسایی شدند که بر اساس روش کدگذاری اشتراوس و کوربین کدگذاری و مقوله بندی شد، طبق نتایج مربیان در تمام مراحل برنامه ریزی درسی از صلاحیت های حرفه ای چندانی برخوردار نیستند و تفاوت آنها با میانگین مطلوب معنادار است. همبستگی همه متغیرها، مثبت معنادار است، کمترین همبستگی بین دو متغیر گزینش و سازماندهی محتوا یا ارزشیابی و بیشترین همبستگی بین دو متغیر نیازسنجی و الگوهای یاد دهی-یادگیری مشاهده شد. امانی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی پیرامون بررسی اثربخشی برنامه مداخله مبتنی بر موفقیت بر ارتقای شایستگی اجتماعی پرداختند نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل کوواریانس چند متغیره نشان داد که تفاوت معناداری بین گروه ها در افزایش شایستگی اجتماعی و پیشرفت تحصیلی وجود دارد. همچنین گروهی که علاوه بر دانش آموزان به والدین آنها نیز بسته ی «توانمندسازی والدین» آموزش داده شده بود از پیشرفت تحصیلی و شایستگی اجتماعی بالاتری در مقایسه با گروه کنترل برخوردار بودند. صادقی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی پیرامون سنجش و ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی تخصصی راه آهن جمهوری اسلامی ایران بر اساس الگوی کرک پاتریک پرداختند این پژوهش از حیث هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی، روش طولی است. در سطح اول: وا کنش فرا گیران نسبت به دوره آموزشی، در سطح دوم: میزان یادگیری فرا گیران از

دوره آموزشی، در سطح سوم: میزان تغییر رفتار فرا گیران از منظر مدیران، در سطح چهارم: میزان تحقق اهداف از پیش تعیین شده از منظر مدیران بررسی شده است. جامعه آماری این پژوهش تمام لوکوموتیورانان شرکت کننده در دوره های برگزار شده ۶ ماهه دوم سال ۱۳۹۵ به همراه مدیران و سرپرستان آنان به تعداد ۲۶۰ نفر از روش نمونه گیری تصادفی ساده با توجه به جدول مورگان بین ۱۵۲ نفر پرسشنامه توزیع شده است. این پژوهش نشان میدهد که سازمان چگونه میتواند از میزان اثربخشی دوره های خود آگاهی یابد، بهطوریکه مشاهدات سطح اول این پژوهش، مبین واکنش مطلوب و بالاتر از حد متوسط را گزارش کرده است. تراینینگ و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی پیرامون ارزیابی اثربخشی آموزش در مدارس دولتی در ایالت جامو و کشمیر با استفاده از مدل ارزیابی سه سطح از چهار سطح کرک پاتریک: واکنش، یادگیری و رفتار انجام داد، این مطالعه با استفاده از سه پرسشنامه خودساخته، داده‌ها را از دو نوع پاسخ‌دهنده در دو بازه زمانی جمع‌آوری کرد: یکی از کارآموزان معلم با حجم نمونه ۱۵۲ نفر برای اندازه‌گیری واکنش فوری/عاطفی (سطوح واکنش و یادگیری) آنها از برنامه آموزشی در زمان ۱ و دو مورد دیگر برای اندازه‌گیری انتقال آموزش از همان کارآموزان معلم در زمان ۲ و مدیران مدارس کارآموز معلم شرکت کننده. این مطالعه در کل نشان داد که کارآموزان معلم از برنامه آموزشی کلی رضایت متوسطی داشتند. علاوه بر این، انتقال آموزش همانطور که کارآموزان معلم و مدیران مدارس کارآموز معلم مربوطه نشان دادند نیز رضایت بخش بود. نتایج مطالعه در پرتو تحقیقات موجود مورد بحث قرار می‌گیرد. باراک ویچ (۲۰۲۰) در پژوهشی با موضوع مدل های موثر در آموزش الکترونیکی پرداختند، نتایج نشان داد که مدل در آموزش از راه دور موثر است که در آن از ابعاد توسعه تکنولوژی، توجه به مدل ها و طراحی پداگوژیکی، دسترسی به فناوری، شخصی سازی، برنامه ریزی درسی، به روز بودن، دسترسی آسان، دسترسی آسان به راهنمایی ها برای انجام فعالیت ها و دسترسی به تکنولوژی تعاملی استفاده شد. وهان و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی به ارزیابی اثربخش از دوره های آموزشی سازمان هلال‌احمر در سطح واکنش نشان داد که شرکت کنندگان از تطابق دوره با نیازهای آموزشی آنها رضایت داشتند، اهداف دوره به صراحت و روشنی مطرح شد و روش تدریس مدرسان رضایت بخش بود، همچنین سازماندهی محتوای دوره مطلوب بوده است، همچنین بر اساس ارزیابی اثربخش در یادگیری نشان داد که آموزش های ارائه شده به داوطلبان در ارتقای دانش و آگاهی و نگرش آنها موثر بوده است.

به رغم طراحی استراتژی های آموزش در سازمان های گوناگون اما در جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران به عنوان نهادی امدادی و عام المنفعه تاکنون در این زمینه فعالیتی انجام نشده است و این در حالی است که این سازمان، عمده فعالیت خود را به موضوع آمادگی و آموزش کمک های اولیه متمرکز کرده و خود را مکلف می‌داند با شعار «خانواده آماده در مخاطرات»، بسیاری از برنامه های خود را در جهت آموزش همگانی امدادی، هدایت می‌کند. از سوی دیگر، جمعیت هلال‌احمر به عنوان متولی امر امداد و نجات کشور مسئولیت سنگینی را در ارتباط با موضوع رسیدگی به حادثه دیدگان ناشی از سوانح به عهده دارد و اهمیت این امر همگام با گسترش علم و صنعت و همچنین پیشرفت سریع فناوری و رشد فزاینده جمعیت جهان روز به روز بیشتر می‌شود. در این راستا ارتقا دانش و همچنین ایجاد مهارت های الزم در زمینه «آشنایی با سوانح و حوادث» و همچنین «امداد و کمک های اولیه» یکی از مهمترین عوامل ارتقای توانمندی های افراد جامعه در مقابل بروز حوادث و کاهش اثرات زیان بار آن است؛ لذا برای ارائه خدمات امدادی، توسعه مدیریت امداد در کشور و آمادگی افراد جامعه برای مواجهه با حوادث و سوانح، نقش و جایگاه آموزش از اولویت ویژه‌های برخوردار است. آموزش همگانی یکی از محوری ترین فعالیت های این سازمان به ویژه در زمانهای غیر بحرانی محسوب می‌شود و هدف از آن ارتقا سطح آمادگی ملی، افزایش آگاهی عمومی از سوانح و همچنین توان افزائی آحاد مردم به هنگام سوانح می‌باشد. به همین دلیل آموزش های مختلفی در سطوح مختلف پیش بینی شده تا با نیازسنجی واحدهای آموزشی و برنامه ریزی سازمان در سراسر کشور به مرحله اجرا درآیند؛ لذا با توجه به اهمیت موضوع تدوین استراتژی

های آموزش برای مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل در جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران ضرورتی اجتناب ناپذیر است. زیرا از این طریق می‌توان با آموزش های اثربخش نیروی انسانی که در خارج از ساز سازمان هستند، زمینه توسعه منابع انسانی برای دوران های بحرانی و ضروری را فراهم آورد و از این طریق ضمن تامین نیروی انسانی می‌تواند کمترین هزینه را هم که لازمه بهره‌وری هست، داشته باشد. بر این اساس مسئله اصلی پژوهش حاضر طراحی مدلی برای مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل در جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر می‌باشد.

بر اساس مطالب مطرح شده، هدف اصلی پژوهش حاضر، تعیین و رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر است. سوال اصلی پژوهش نیز عبارت است از: اولویت بندی مؤلفه های اصلی مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل در جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر چگونه است؟

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر کمی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و داوطلبان هلال‌احمر استان بوشهر که به ترتیب کارکنان هلال‌احمر تعداد ۱۵۵ نفر و داوطلبان فعال سازمان هلال‌احمر استان بوشهر که در چهار حوزه تخصصی هدایت، حمایت، مشارکت و مهارت مشغول به فعالیت می‌باشند تعداد ۱۴۰۰ نفر (با سابقه فعالیت بالای ده سال) بودند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۱۰۸ نفر از کارکنان و تعداد ۳۰۲ نفر از داوطلبان هلال‌احمر استان بوشهر بعنوان حجم نمونه آماری انتخاب گردیدند و در پایان تعداد ۱۰۸ پرسشنامه کارکنان و ۳۰۲ پرسشنامه داوطلبان مورد تحلیل قرار گرفت. شیوه نمونه‌گیری نیز به صورت تصادفی بود. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود که اعتبار آن با روایی صوری توسط ۳ استاد خبره و مرتبط موضوع و پایایی نیز با آزمون آلفای کرونباخ $0/81$ حاصل شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از تکنیک OPA^۱ استفاده گردید، بدین منظور از نرم افزار لینگو^۲ استفاده شد.

یافته‌ها

مشخصات جمعیت شماختی نمونه پژوهش نشان داد که ۱۲ نفر از مشارکت‌کنندگان دارای مدرک دکتری، ۴۸ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۶۸ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۱۲ نفر دارای مدرک دیپلم بودند. هم‌چنین تعداد اعضای نمونه آماری در بازه‌های سنی ۳۰-۴۰ سال، ۴۰-۵۰ سال، ۵۰-۶۰ سال، ۶۰-۷۰ سال و ۷۰-۸۰ سال به ترتیب برابر با ۱۹، ۷۱، ۳۷ و ۱۳ نفر بودند.

^۱. Ordinal Priority Approach

^۲. Lingo software

اولویت‌بندی مؤلفه‌های اصلی

با توجه به ماهیت تکنیک OPA که مستلزم استفاده از تعداد محدودی از خبرگان است، در این بخش از نظرات ده نفر از خبرگان مشارکت‌کننده در طراحی الگوی کیفی، استفاده گردید. خبرگان مشارکت‌کننده در بخش اولویت‌بندی مؤلفه‌های اصلی مدل به شرح جدول (۱) می‌باشد:

جدول ۱: تعیین رتبه خبرگان بر اساس مدرک تحصیلی و سابقه کار

ردیف	خبره	سابقه کار	تحصیلات
۱	مدیرعامل	۱۵	دانشجوی دکتری
۲	معاونت داوطلبان	۲۲	کارشناسی ارشد
۳	معاونت امداد و نجات	۲۵	کارشناسی ارشد
۴	معاونت جوانان	۲۲	دانشجوی دکتری
۵	معاونت آموزش	۲۳	کارشناسی ارشد
۶	معاونت درمان و توانبخشی	۲۱	کارشناسی ارشد
۷	معاونت منابع انسانی	۲۱	دکتری
۸	رئیس شعبه شهرستان بوشهر	۲۶	کارشناسی ارشد
۹	رئیس شعبه شهرستان بوشهر	۲۶	کارشناسی
۱۰	رئیس شعبه شهرستان دیلم و گناوه	۱۹	کارشناسی ارشد

جدول ۲: تعیین رتبه خبرگان بر اساس مدرک تحصیلی و سابقه کار

رتبه در OPA	درجه خبرگی	امتیاز	سابقه خدمت			مدرک تحصیلی				شماره	
			بیش از ۲۰ سال	۲۰-۱۰	کمتر از ۱۰ سال	دکتری	دانشجوی دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی		
			۵۰ امتیاز	۴۰ امتیاز	۳۰ امتیاز	۵۰ امتیاز	۴۰ امتیاز	۳۰ امتیاز	۲۰ امتیاز	امتیاز	
۲	B	۸۰		✓				✓			خبره ۱
۲	B	۸۰	✓						✓		خبره ۲
۲	B	۸۰	✓						✓		خبره ۳
۲	B	۹۰	✓					✓			خبره ۴
۲	B	۸۰	✓						✓		خبره ۵
۲	B	۸۰	✓						✓		خبره ۶
۱	A	۱۰۰	✓				✓				خبره ۷
۲	B	۸۰	✓						✓		خبره ۸
۳	C	۷۰	✓							✓	خبره ۹
۳	C	۷۰		✓					✓		خبره

جدول ۳: امتیازهای مربوط به معیارهای در نظر گرفته شده برای خبرگان

معیار	طبقه	امتیاز	حداکثر امتیازها
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۲۰	۵۰
	کارشناسی ارشد	۳۰	
	دانشجوی دکتری	۴۰	
	دکتری	۵۰	
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۳۰	۵۰
	۱۰-۲۰ سال	۴۰	
	بیشتر از ۲۰ سال	۵۰	
مجموع امتیازها			۱۰۰

بر اساس نتایج جدول ۳، می‌توان گفت کمترین و بیشترین امتیازهای دریافتی خبرگان به ترتیب ۵۰ و ۱۰۰ امتیاز می‌باشد. بر همین مبنا، درجه افراد خبره به شرح جدول (۴) تعیین گردید:

جدول ۴: درجه خبرگی خبرگان بر مبنای امتیازهای کسب شده

امتیاز	درجه خبره
۷۰-۵۰ امتیاز	C
۹۰-۷۱ امتیاز	B
۱۰۰-۹۱ امتیاز	A

در جدول ۴، رتبه تخصیص یافته به مؤلفه‌های اصلی الگوی مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل در جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر، بر اساس نظرات هر خبره (با اختصاص اعداد ۱ تا ۱۰) قابل مشاهده است:

جدول ۵: رتبه‌های تخصیصی خبرگان به مؤلفه‌های اصلی مدل

رتبه خبره	گروه خبرگان	مؤلفه‌ها									
		داوطلب محوری (A)	جذب داوطلبان بالقوه (B)	تعهد مدیریت ارشد (C)	ساختار آموزش محور (D)	تعیین نیازهای آموزشی (E)	برنامه‌ریزی برنامه‌های آموزشی (F)	اجرای دقیق برنامه‌های آموزشی (G)	ارزیابی نتایج آموزش (H)	راهبردهای ارتقا آموزش (I)	ارکان آموزش (J)
۲	خبره ۱	۶	۱۰	۴	۲	۱	۴	۶	۸	۷	۵
۲	خبره ۲	۶	۱۰	۵	۱	۴	۲	۸	۷	۶	۴
۲	خبره ۳	۹	۱۰	۳	۴	۱	۲	۷	۸	۵	۶
۲	خبره ۴	۱۰	۹	۵	۱	۲	۳	۶	۸	۷	۴
۲	خبره ۵	۸	۹	۵	۲	۱	۳	۷	۱۰	۴	۶
۲	خبره ۶	۹	۱۰	۷	۱	۳	۲	۴	۸	۶	۵
۱	خبره ۷	۸	۱۰	۴	۱	۲	۳	۵	۹	۷	۶
۲	خبره ۸	۱۰	۹	۶	۱	۳	۲	۴	۷	۸	۵
۳	خبره ۹	۱۰	۹	۷	۳	۱	۲	۵	۸	۶	۴
۳	خبره	۹	۱۰	۷	۱	۳	۲	۴	۸	۶	۵

در ادامه نظرات هر خبره به تفکیک آورده شده است. تعیین وزن و رتبه نهایی مؤلفه‌های اصلی الگوی مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیرشاغل در جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر بر اساس تجمیع اوزان به دست آمده از نظرات خبرگان، وزن و رتبه نهایی مؤلفه‌های اصلی مدل به شرح جدول (۶) می‌باشد:

جدول ۶: وزن و رتبه نهایی مؤلفه‌های اصلی

رتبه	مؤلفه	وزن
۱	ساختار آموزش محور	۰/۲۴۶
۲	تعیین نیازهای آموزشی	۰/۲۱۵
۳	برنامه‌ریزی برنامه‌های آموزشی	۰/۱۶۴
۴	تعهد مدیریت ارشد	۰/۰۸۷
۵	ارکان آموزش	۰/۰۸۳
۶	اجرای دقیق برنامه‌های آموزشی	۰/۰۷۵
۷	راهبردهای ارتقای آموزش	۰/۰۶۱
۸	ارزیابی نتایج آموزش	۰/۰۳۲
۹	داوطلب محوری	۰/۰۲۲
۱۰	جذب داوطلبان بالقوه	۰/۰۱۴

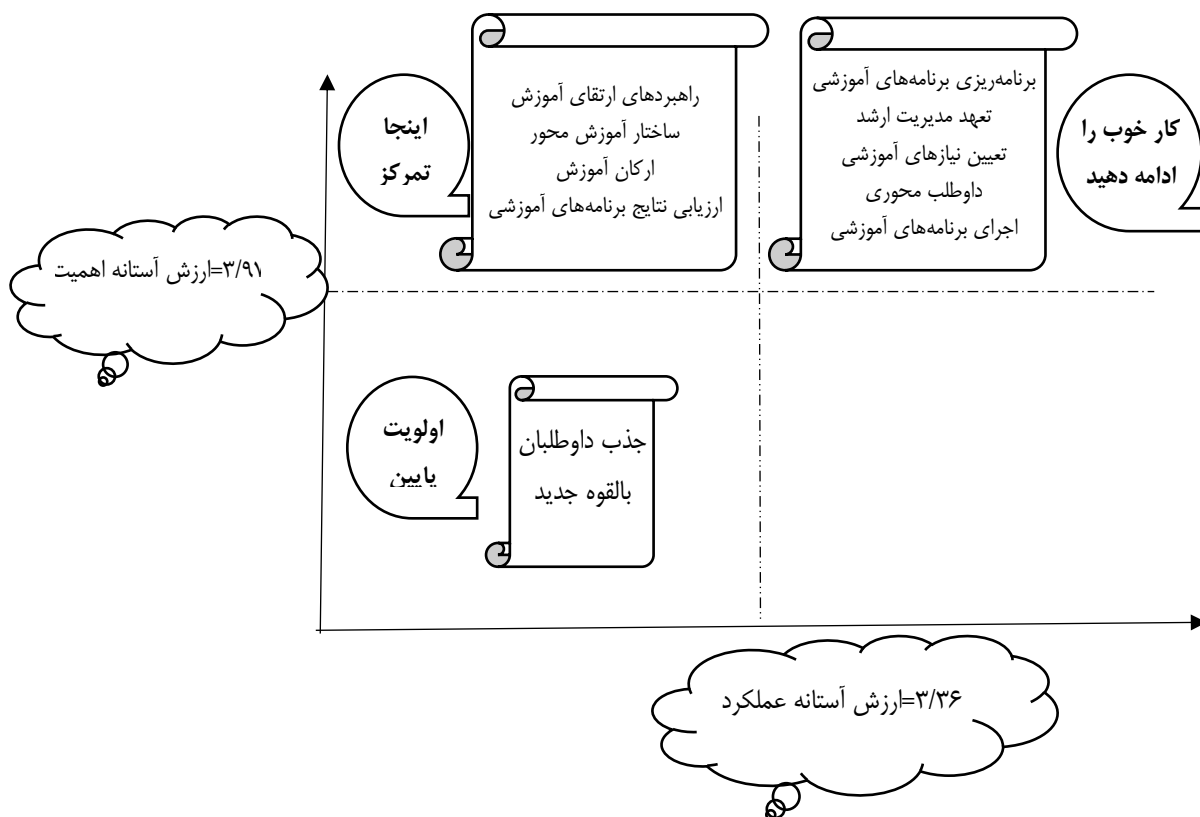
بر اساس جدول ۶، می‌توان گفت که مؤلفه‌های ساختار آموزش محور، تعیین نیازهای آموزشی، برنامه‌ریزی برنامه‌های آموزشی، تعهد مدیریت ارشد، ارکان آموزش، اجرای دقیق برنامه‌های آموزشی، راهبردهای ارتقای آموزش، ارزیابی نتایج آموزش، داوطلب محوری و جذب داوطلبان بالقوه به ترتیب رتبه‌های اول تا دهم را به خود اختصاص دادند. لازم به ذکر است وزن نهایی هر یک از مؤلفه‌ها از مجموع وزن نظرات خبرگان به دست آمده است.

جدول ۷، نتایج تجزیه و تحلیل ماتریس اهمیت - عملکرد مؤلفه‌های اصلی الگوی مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل در جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر را نشان می‌دهد:

جدول ۷: تجزیه و تحلیل اهمیت - عملکرد

شاخص	اهمیت	عملکرد	ناحیه	مفهوم
برنامه ریزی برنامه‌های آموزشی	۴/۰۸	۳/۴۴	دوم	کار خوب را ادامه دهید
جذب داوطلبان بالقوه جدید	۳/۰۳	۳/۱۴	سوم	اولویت پایین
تعهد مدیریت ارشد	۴/۱۲	۳/۵۲	دوم	کار خوب را ادامه دهید
راهبردهای ارتقای آموزش	۴/۰۹	۳/۱۹	اول	اینجا تمرکز کنید
ساختار آموزش محور	۴/۱۰	۳/۱۱	اول	اینجا تمرکز کنید
ارکان آموزش	۴/۰۷	۳/۲۲	اول	اینجا تمرکز کنید
تعیین نیازهای آموزشی	۴/۰۶	۳/۶۶	دوم	کار خوب را ادامه دهید
داوطلب محوری	۳/۹۹	۳/۶۸	دوم	کار خوب را ادامه دهید
اجرای برنامه‌های آموزشی	۴/۰۴	۳/۴۰	دوم	کار خوب را ادامه دهید
ارزیابی نتایج برنامه‌های آموزشی	۴/۱۲	۳/۲۵	اول	اینجا تمرکز کنید
ارزش آستانه	۳/۹۷	۳/۳۶		

نواحی چهارگانه در اهمیت - عملکرد مؤلفه‌های اصلی الگوی مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل در جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر به شرح نمودار (۱) می‌باشد:



نمودار ۱: نواحی چهارگانه در ماتریس اهمیت - عملکرد

وزن و اولویت مؤلفه‌های اصلی الگوی مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیرشاغل در جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر به شرح جدول ۸، می‌باشد:

جدول ۸: وزن و اولویت شاخص‌ها

اولویت	وزن نرمال شده	وزن نرمال نشده	شاخص
۵	۰/۱۰۱۸	۲/۶۱۱	برنامه ریزی برنامه‌های آموزشی
۱۰	۰/۰۱۳۰	۳/۳۳۳	جذب داوطلبان بالقوه جدید
۷	۰/۰۹۶۴	۲/۴۷۲	تعهد مدیریت ارشد
۲	۰/۱۴۳۵	۳/۶۸۱	راهبردهای ارتقای آموزش
۱	۰/۱۵۸۳	۴/۰۵۹	ساختار آموزش محور
۴	۰/۱۳۴۹	۳/۴۶۰	ارکان آموزش
۸	۰/۰۶۳۳	۱/۶۲۴	تعیین نیازهای آموزشی
۹	۰/۰۴۸۲	۱/۲۳۷	داوطلب محوری
۶	۰/۱۰۰۸	۲/۵۸۶	اجرای برنامه‌های آموزشی
۳	۰/۱۳۹۷	۳/۵۸۴	ارزیابی نتایج برنامه‌های آموزشی
		۲۵/۶۴۷	مجموع

بر اساس نتایج تجزیه و تحلیل اهمیت - عملکرد مؤلفه‌های اصلی الگوی مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل در جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر می‌توان گفت:

۱) شاخص‌های راهبردهای ارتقای آموزش، ساختار آموزش محور، ارکان آموزش و ارزیابی نتایج برنامه‌های آموزشی در ناحیه "اینجا تمرکز کنید" قرار گرفته‌اند. به عبارتی، این مولفه‌ها از دید خبرگان دارای اهمیت بالایی است اما عملکرد سازمان در آن پایین است. بنابراین سازمان آموزش و پرورش به منظور ارتقاء مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل، باید بر روی آن‌ها تمرکز کند؛

۲) شاخص برنامه‌ریزی برنامه‌های آموزشی، تعهد مدیریت ارشد، تعیین نیازهای آموزشی، داوطلب محوری و اجرای برنامه‌های آموزشی در ناحیه "کار خوب را ادامه دهید" قرار دارد، به عبارت دیگر عملکرد سازمان جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر در این شاخص مطلوب می‌باشد؛ از این رو سازمان بایستی این عملکرد مطلوب خود را حفظ کند؛

۳) شاخص جذب داوطلبان بالقوه در ناحیه "اولویت پایین" قرار گرفته است؛ در واقع این شاخص از دید خبرگان دارای اهمیت کمی است و عملکرد سازمان در آن نیز پایین است. دلیل این موضوع نیز می‌تواند این باشد که سازمان جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر از نظر تعداد داوطلبان، وضعیت مطلوبی دارد و نیازی تمرکز بر جذب داوطلبان جدید نمی‌بیند.

۴) بر اساس جدول (۴-۵۴) می‌توان گفت که شاخص‌های راهبردهای ارتقای آموزش، ساختار آموزش محور، ارکان آموزش و ارزیابی نتایج برنامه‌های آموزشی در ناحیه "اینجا تمرکز کنید" قرار گرفته‌اند؛ بنابراین بر اساس وزن محاسبه شده برای هر شاخص باید بهبود به ترتیب اولویت زیر صورت پذیرد:

۱) ساختار آموزش محور

۲) راهبردهای ارتقای آموزش

۳) ارزیابی نتایج برنامه‌های آموزشی

۴) ارکان آموزش

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، طراحی الگوی مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل در جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر بود، برای دستیابی به این هدف، اهداف فرعی به شرح ذیل تدوین گردید.

اولویت بندی مولفه‌های اصلی (مضامین سازمان دهنده) الگوی مدیریت و آموزش منابع انسانی بالقوه غیر شاغل در جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر چگونه است؟

با توجه به ماهیت تکنیک OPA که مستلزم استفاده از تعداد محدودی از خبرگان است؛ نتایج حاصل از یافته این تحقیق نشان داد که از نظر مدیر عامل سازمان هلال‌احمر استان بوشهر، شاخص نیازسنجی آموزشی در رتبه اول نگرش ایشان می‌باشد، معاونت داوطلبان، معاون امداد و نجات و معاون جوانان، معاون آموزش، معاون درمان و توانبخشی و معاونت منابع انسانی، رئیس شعبه شهرستان بوشهر، رئیس شعبه شهرستان دیلم و گناوه به ترتیب شاخص‌های ساختار آموزش محور و نیازهای آموزشی و آموزش محور در اولویت آموزشی برنامه آموزشی ایشان می‌باشد. نتایج این پژوهش با یافته‌های صادقی و همکاران (۱۳۹۷) طهماسبی و

همکاران (۱۳۹۶)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵)، موهان و همکاران (۲۰۱۲)، ترابینگ و همکاران (۲۰۲۱)، داهیا و جی ها (۲۰۱۱) با نتیجه این تحقیق همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان این گونه عنوان کرد، منظور از واکنش میزان عکس‌العملی است که داوطلبان به تمام عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزشی از خود نشان می دهند. واکنش چگونگی احساس آنها در مورد برنامه آموزشی اندازه گیری می کند. این پیمایش ها به دنبال دریافت دیدگاه های شرکت کنندگان از آموزش برنامه درسی، تجهیزات آموزشی می باشد. ارزیابی اثربخشی از دوره های آموزشی سازمان هلال‌احمر به داوطلبان در سطح واکنش نشان داد که شرکت کنندگان از تطابق دوره با نیازهای آموزشی آنها رضایت داشتند، اهداف دوره به صراحت و روشن مطرح شد و روش تدریس مدرسان رضایت بخش بود، همچنین سازماندهی محتوای مطلوب دوره مطلوب بوده است. همچنین بر اساس ارزیابی اثربخشی در یادگیری نشان داد که آموزش های ارائه شده به داوطلبان در ارتقای دانش و آگاهی و نگرش آنها موثر بوده است. همچنین میتوان گفت که مسئولان ارشد در سازمان هلال‌احمر استان بوشهر بیشترین دغدغه را نسبت به برنامه های آموزشی داوطلبان دارند و بنابراین انتظاری که مسئولان مافوق دارند این است که مکان و فضای آموزشی و مدرسین که بیشتر در زمینه محتوا دارای اطلاعات و سواد بالایی دارند بتوانند به این سازمان جذب شوند که بزرگترین دغدغه مسئولان این سازمان حل شود.

اهمیت این مدل برای سازمان هلال‌احمر برای مواقع بحران بسیار کاربردی است، بدلیل اینکه این داوطلبان دائما در حال آموزش هستند و مشارکت کردند و دوره های بازآموزی دیدند و دوره های پیشرفته شرکت کردند و در عملیات امدادی آزمایشی شرکت کردند و با بحث های آموزشی آشنا می شوند و براحتی موقع بحران بدون هیچ گونه خللی مأموریت را به پایان می رسانند. در نهایت باید گفت که الگوی پیشنهاد شده نمی تواند خالی از ایراد باشد و این وظیفه بر عهده مسئولین آموزش در هلال‌احمر است که با جمع آوری نظرات از سطوح اجرایی به اصلاح ایرادات ممکن بپردازند. با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای کاربردی این پژوهش در خصوص راهکارهای مناسب برای مدیریت و آموزش منابع انسانی در سازمان هلال‌احمر استان بوشهر به شرح ذیل ارائه شده است:

- با نگاه سیستمی و کل نگر نظام آموزش کارکنان هلال‌احمر را بر اساس الگوی کلی آموزش ارائه شده مستقر سازند و این گام اول به شمار می رود.

- بعد از استقرار الگوی کلی فرایند سیستمی آموزش را از نیازسنجی شروع کرده و به ارزیابی اثربخشی ختم نمایند و در این مسیر بازخوردهای ممکن را برای اصلاح هریک از فرایندها فراموش ننمایند.

تعامل حوزه آموزش با سازمان امداد و نجات و همچنین استفاده کنندگان از خدمات، بیشتر باشد، بطور حتم می‌تواند نقش خود را در تقویت و ارتقا مراحل مختلف مدیریت بحران بهتر به منصفه ظهور بگذارد.

داوطلبان غیر فعال رویکردی ابزاری به مشارکت دارند و برای افزایش اعتماد، شفاف سازی را مطرح می نمایند. برای گسترش مشارکت داوطلبان غیر فعال پیشنهاد می شود احساس نیاز به مشارکت هر چه بیشتر آنان در جامعه نهادینه شود.

با توجه به اینکه مشارکت می تواند تأثیر بالایی در فعالیت های داوطلبان داشته باشد، همچنین با توجه به پیامدهای مشارکت اجتماعی، به تناسب شرایط خاص گروه ها و امکانات موجود می توان زمینه جلب مشارکت در فعالیتهای داوطلبانه را رسمی تر و گسترش داد.

پیشنهاد می شود با توجه به میزان تحصیلات داوطلبان آموزش ها به آنها انتقال داده شود، چرا که میزان تحصیلات آنها متفاوت است، همچنین مدرسین از مشارکت دادن داوطلبان در آموزش استفاده کند.

پیشنهاد می‌شود محتوای آموزشی بازنگری شود و در صورت امکان از سرفصل‌ها و مطالب غیر ضروری کاسته شود و محتوای مناسب با زمان بندی اختصاص یافته تنظیم شود.

پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر در سطح جامعه آماری نیروهای امدادی و جوانان نیز انجام گیرد و نتایج آن را با یافته‌های این پژوهش مقایسه گردد.

پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده بصورت کشوری و اسناد بالادستی نیز انجام گیرد.

از مهمترین محدودیت‌های این تحقیق می‌توان دشواری در جلب همکاری بعضی کارکنان و نیروهای داوطلبان برای تکمیل پرسشنامه، همچنین با توجه به اینکه این تحقیق آمیخته (کیفی- کمی) بوده و بدلیل اینکه از مصاحبه استفاده شده، نمونه آماری بسیار محتاطانه عمل می‌کردند.

- عدم امکان کنترل عوامل ناخواسته (تعصبات و تمایلات و...) که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهد.

- گسترده بودن ابعاد پژوهش و عدم بررسی بسیاری از متغیرهای همبسته با متغیرهای مورد مطالعه که منجر به طولانی شدن تحقیق گردیده است.

منابع فارسی

- ابراهیمی، محمدرضا، فراتی، حسن، جوکار، علی اکبر. (۱۳۹۵). ارزشیابی اثربخشی برنامه های آموزشی (مطالعه موردی شرکت ذوب آهن اصفهان). کنگره بین المللی علوم اسلامی، علوم انسانی. آذرماه ۱۳۹۵.
- احمدی، مریم. شریعتمداری، مهدی. نقی ایمانی، محمد، شریفی، اصغر (۱۳۹۹). شناسایی ابعاد- مولفه ها و شاخص های ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در قالب مدل مفهومی. فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۲(۱)، ۳۳-۴۲.
- امانی، فرزانه، منادی، مرتضی، اخوان تفتی، مهناز. (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی برنامه مداخله مبتنی بر موفقیت بر ارتقای شایستگی اجتماعی و پیشرفت تحصیلی در نوجوانان دختر شهرستان مشهد، نشریه آموزش و ارزشیابی علوم تربیتی، ۱۱(۴۳)، ۶۹-۹۱.
- انصاری، محمد اسماعیل، باقری کلجاهی، علی، صالحی، مسلم. (۱۳۸۹). تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن، دو ماهنامه ی توسعه انسانی پلیس، ۳۷(۳۱)، ۷۲-۸۸.
- آرمین، علی، علیرضا، اسلامبولچی، علی اصغری صارم، رنگریز، حسن. (۱۴۰۰). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد و پیامدهای سازمانی مدیریت منابع انسانی استان کردستان. فصلنامه علمی پژوهشی سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۱۲(۵)، ۲۵-۳۹.
- آیت سعادت طلب، فرهاد بلاش، وهاب زاده، فرهاد. (۱۳۹۶). ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی پیشگیری از اعتیاد. مورد- مطالعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. فصلنامه پژوهش در سلامت روان شناختی، ۱۰(۴)، ۸۸-۹۹.

- باقری، مسلم، تولایی، روح اله. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۰)، ۹۶.
- بستان، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی عوامل موثر در جذب و ماندگاری داوطلبان جمعیت هلال احمر استان خراسان رضوی، طرح پژوهشی مورد حمایت جمعیت هلال احمر خراسان رضوی.
- بهروان، حسین، سعیدی، رقیه. (۱۳۸۸). عوامل موثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز، نمونه مورد مطالعه: اداره مرکزی استان خراسان رضوی شهر مشهد، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ۶(۱۱)، ۱۹۰-۲۲۱.
- بهره مند، محمود، کشتی دار، محمد، متخفزیان، مینا، کریمیان، جهانگیر. (۱۴۰۱). شناسایی و مدل سازی عوامل موثر بر برند سازی ویژگی های شخصیتی داوطلبان در رویدادهای ورزشی، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲۳(۱۰)، ۱۱-۲۳.
- پورکریمی، جواد. (۱۳۹۴). ارائه مدل آموزش همگانی جمعیت هلال احمر نشریه امداد و نجات، ۱(۷)، ۱-۱۷.
- پورکریمی، جواد، قاضعی، ابوذر. (۱۳۹۱). نظام جامع آموزش الگویی برای آموزش های تخصصی جمعیت هلال احمر. نشریه امداد و نجات، ۴(۴)، ۱-۱۶.
- جعفری، مهدی، شهلا، علیاری، آرمین، زارعیان، دادگری، فهیمه. (۱۳۹۴). طراحی و اجرای برنامه آموزش به مددجویان بستری در بخش ویژه قلب یک مطالعه مقدماتی. مجله علوم مراقبتی، ۲(۳)، ۲۰-۳۸.
- حسینی، شهربانو، حسینی خواه علی، گرامی پور، مسعود، غلامرضا، حاجی حسینی نژاد. (۱۳۹۷). تأملی پدیدار انگارانه بر مولفه های اجرای برنامه درسی در مدارس ابتدایی، دیدگاه مدیران. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، (۱)، ۸۸-۱۰۱.
- حسینی، سید مهدی، مهدی زاده اشرفی، علی. (۱۳۸۹). شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی، پژوهشگر، فصلنامه مدیریت، ۷(۱۸)، ۱۶-۲۵.
- شمس احمر، مهران، فرهی بوزنجانی، برزو، سنجقی، محمد ابراهیم. (۱۳۹۰). بررسی اثر احساس عدالت سازمانی بر رابطه بین رویکرد راهبردی در نظام نگهداری منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان، دو فصلنامه علمی، پژوهشی مدیریت اسلامی، ۱۹(۱)، ۱۶۹-۱۸۶.
- صادقی، محمد ابراهیم، حمید، عرفانیان، خانزاده، وهابزاده، حسین. (۱۳۹۷). سنجش و ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی تخصصی راه آهن جمهوری اسلامی ایران بر اساس الگوی کرک پاتریک. فصلنامه آموزشی مهندسی ایران، ۲۰(۷۹)، ۲۰-۴۱.

منابع انگلیسی

- Bratkevich, V. (2020). E-LEARNING EDUCATION SYSTEMS EFFICIENCY RATING MODEL. ScienceRise, (1), 56-65.
- Chaffar, S. & Frasson, C. (2005, May). The Emotional Conditions of Learning. In FLAIRS Conference (pp. 201-206). He, K., Girshick, R., & Dollár, P. (2019). Rethinking imagenet pretraining. In Proceedings of the IEEE international conference on computer vision (pp. 4918-4927)
- Cheng Lian Chew, J ., (2004), THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON THE RETENTION OF CORE EMPLOYEES OF AUSTRALIAN ORGANISATIONS : An Empirical Study, Submitted for the degree of Doctor of Philosophy Murdoch University July, 2004 .
- Sinclair, Melvin . (2013), ” The Influence of Trust and Affective Organizational Commitment on Intent to Leave” Ph. D Thesis, Walden University
- Sunil, R ., (2003) ORGANIZATIONAL APPLICATION MANAGING EMPLOYEE RETENTION AS A STRATEGY FOR INCREASING ORGANIZATIONAL COMPETITIVENESS, Applied H.R.M. Research, 2003, Volume 8, Number 2, pages 63-72 .
- Teirlinck, P. (2020). Engaging in new and more research-oriented R&D projects: Interplay between level of new slack, business strategy and slack absorption. Journal of Business Research, 120, 181- 194.