



Investigating the Effectiveness of In-Service Training Courses on Employee Efficiency of Khorasan Razavi Forensic Medicine Office by Considering the Mediating Variable of Leadership Styles



Akram Fotovat¹ MA, Vajihah Zohoorparvande^{1*} PhD, Azam Fotovat² MA, Navin Khosravian³ MA

¹ Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Mashhad, Iran

² Mashhad Education Organization, Mashhad, Iran

³ Legal Medicine Research Center, Iranian Legal Medicine Organization, Tehran, Iran

*Correspondence to: Vajihah Zohoorparvande, Email: vzohoorparvande@pnu.ac.ir

ARTICLE INFO

Article history:

Received: June 19, 2022

Accepted: August 23, 2022

Online Published: September 13, 2022

Keywords:

Educational effectiveness

Employee efficiency

Leadership styles

HIGHLIGHTS

1. Training courses have been effective in increasing the efficiency of forensic medical staff in Mashhad, indicating the desirability of existing procedures.
2. The dominant leadership style in legal medicine in Mashhad is an autocratic style and this style has an inverse relationship with efficiency, and the continuation of this practice may lead to a reduction in efficiency in the future.

ABSTRACT

Introduction: This research aimed to investigate the effectiveness of training courses on the efficiency of forensic medical staff in Khorasan Razavi, taking into account the mediating role of leadership styles.

Methods: This descriptive and analytical study was conducted on the statistical population of Khorasan Razavi forensic medical staff with a sample size of 111 people utilizing three standard questionnaires of Arab educational effectiveness, Hajizadeh staff efficiency and Likert leadership styles. The collected data were analyzed employing correlation tests, simple regression, and structural equations with the help of SPSS version 21 and Smart PLS software.

Results: The results of the study indicated that educational effectiveness ($P=0.00$ and $\beta=0.591$) and leadership styles are effective on employee efficiency ($P=0.00$ and $\beta=0.595$); leadership styles have a mediating role on the relationship between educational effectiveness and employee efficiency ($1.96 < Z\text{-value} = 3.06$); a more detailed investigation of the leadership style components displayed that consultative styles ($P=0.00$ and $r=0.567$), cooperative ($P=0.00$ and $r=0.615$) and benevolent styles ($P=0.00$ and $r=0.509$), have a significant and positive relationship with employee efficiency. However, a significant and negative relationship was observed between the autocratic leadership style variable and efficiency ($P=0.00$ and $r=0.565$).

Conclusion: One third of the effect of training courses on the efficiency of employees is influenced by the variable of leadership styles. It is therefore necessary to include the training of managers in training programs in order to adopt more effective styles to enhance the efficiency and productivity of employees.

How to cite: Fotovat A, Zohoorparvande V, Fotovat A, Khosravian N. Investigating the effectiveness of in-service training courses on employee efficiency of Khorasan Razavi Forensic Medicine Office by considering the mediating variable of leadership styles. Iran J Forensic Med. 2022;28(2):92-103.



بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر کارآیی کارکنان اداره پزشکی قانونی خراسان رضوی با در نظر گرفتن متغیر میانجی سبک‌های رهبری

اکرم فتوت^۱ MA، وجیهه ظهور پرونده^{۲*} PhD، اعظم فتوت^۳ MA، نوین خسرویان^۳ MA

^۱ گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، مشهد، ایران

^۲ سازمان آموزش و پرورش مشهد، مشهد، ایران

^۳ مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی کشور، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: وجیهه ظهور پرونده، پست الکترونیک: vzhooorparvande@pnu.ac.ir

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۹

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۱

انتشار برخط: ۱۴۰۱/۰۶/۲۲

واژگان کلیدی:

اثربخشی آموزشی
کارآیی کارکنان
سبک‌های رهبری

نکات ویژه

۱. دوره‌های آموزشی در زمینه‌ی افزایش کارآیی کارکنان پزشکی قانونی شهر مشهد موثر بوده که نشان‌دهنده مطلوبیت رویه‌های موجود است.

۲. سبک رهبری غالب در پزشکی قانونی مشهد سبک مستبدانه است. این سبک با کارآیی رابطه معکوس دارد و ممکن است در آینده ادامه این رویه به کاهش کارآیی منتهی شود.

چکیده

مقدمه: افزایش کارآیی نیروی انسانی در نتیجه شرکت در دوره‌های آموزشی اثربخش از اهداف اساسی سازمان‌هاست که متأسفانه اغلب اوقات صرفاً به‌منظور کسب امتیاز و ارتقای جایگاه شغلی به‌کار گرفته می‌شود. به همین منظور نیاز است جنبه‌های مختلف اثرگذاری دوره‌ها با هدف بازیابی مسائل پیش رو مورد مطالعه قرار گیرد. بنابراین این مطالعه با هدف بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی بر کارآیی کارکنان پزشکی قانونی خراسان رضوی با در نظر گرفتن نقش میانجی سبک‌های رهبری انجام شد.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی تحلیلی بر روی جامعه آماری کارکنان پزشکی قانونی خراسان رضوی با حجم نمونه ۱۱۱ نفر با استفاده از ۳ پرسشنامه استاندارد اثربخشی آموزشی عرب، کارآیی کارکنان حاجی‌زاده و سبک‌های رهبری لیکرت به انجام رسید. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون‌های همبستگی، رگرسیون ساده و معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار SPSS و Smart PLS مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج مطالعه نشان داد اثربخشی آموزشی ($P=0/00$ و $\beta=0/591$) و سبک‌های رهبری بر کارآیی کارکنان موثرند ($P=0/00$ و $\beta=0/595$)، سبک‌های رهبری در رابطه اثربخشی آموزشی بر کارآیی کارکنان نقش میانجی دارد ($z\text{-value}=3/06 < 1/96$)، بررسی مولفه‌های سبک رهبری نشان داد سبک‌های مشورتی ($P=0/00$ و $r=0/567$)، مشارکتی ($P=0/00$ و $r=0/615$) و خیرخواهانه ($P=0/00$ و $r=0/509$)، رابطه معنادار و مثبت با کارآیی کارکنان دارند. اما بین متغیر سبک رهبری مستبدانه و کارآیی رابطه معنادار و منفی مشاهده شد ($P=0/00$ و $r=-0/565$).

نتیجه‌گیری: یک سوم تاثیر دوره‌های آموزشی بر کارآیی کارکنان تحت تاثیر متغیر سبک‌های رهبری است. بنابراین نیاز است در برنامه‌های آموزشی، آموزش مدیران در راستای اتخاذ سبک‌های موثرتر بر افزایش کارآیی و بهره‌وری کارکنان گنجانده شود.

مقدمه

حیات موثر سازمان‌ها به واسطه کارآیی کارکنان ماهر، آگاه، توانا و خلاق امکان‌پذیر است. این مقوله آموزش نیروی انسانی را به عنوان پایه اساسی برنامه‌ریزی‌ها در این راستا یادآوری می‌کند. کارکنان باید دارای آگاهی جامع، قابل انعطاف و عمقی بوده و دارای قدرت تعمیم امور به یکدیگر باشند. بنابراین آن دسته کارکنانی که دوره‌های آموزش حین خدمت را طی نکرده‌اند و با دانش روز و تحولات آن آشنا نیستند

چطور می‌توانند به عنوان افرادی کارآ در سازمان خود عمل کنند؟ کارآیی و آموزش دو بخش جدایی‌ناپذیر از هم هستند و بر یکدیگر تاثیر می‌گذارند. بدون آموزش صحیح و مستمر، رسیدن به بهترین سطح کارآیی و ماندن در بازار رقابت دست‌نیافتنی است. همچنین رهبران سازمان می‌توانند کارآیی تیم را با ایجاد فرهنگ افزایش بهره‌وری به بهترین سطح برسانند، به‌طوری که همه اعضای تیم برای بهبود بازدهی تیم سعی و روی آن کار کنند. بهترین راه ارتقای فرهنگ کار، آموزش

است [۱]. بنا بر این مطلب می‌توان به پژوهش طهیر (۲۰۱۸) اشاره کرد که نشان می‌دهد کارآیی کارکنان ممکن است توسط رهبری افزایش یابد که یک الگوی مثبت تعیین می‌کند، انگیزه می‌دهد و اغلب به کارگران در محل کار توجه می‌کند [۱]. بنابراین سبک مدیریتی که یک مدیر در حین کار از آن استفاده می‌کند، به عنوان یکی از مهم‌ترین اجزای رهبری یا مدیریت ذکر شده است. منظور از سبک آن نیست که چگونه مدیر یا رهبر در وضعیت مشخصی رفتار می‌کند، بلکه منظور این است که چطور دیگران به خصوص زبردستانش رفتار او را درک می‌کنند [۲].

منظور از اثر بخشی، دستیابی به نیازها، اهداف و مقاصد فردی و سازمانی است که با نوعی رضایت فردی و سازمانی همراه است [۳]. ارزیابی آموزشی امری دشوار است. با این حال به منظور شناسایی و ارزیابی ارزش و اهمیت آموزش ضروری است. اگر اثربخشی برنامه‌های آموزشی به گونه‌ای مناسب مورد ارزیابی قرار گیرد، نتایج حاصل از آن کمک موثری بر تصمیمات مرتبط با تداوم و اصلاح برنامه‌های فعلی یا آینده و تخصصی منابع آموزشی خواهد داشت [۴]. به منظور مقایسه تطبیقی الگوهای ارزشیابی آموزشی، ابراهیمی (۱۳۹۴) برخی از الگوهای ارزشیابی اثربخشی آموزشی را که در سازمان‌ها از مقبولیت بیشتری برخوردارند، مورد بررسی قرار داد که عبارتند از: الگوی ارزشیابی هدف‌گرای تایلر، الگوی ارزشیابی آموزش بر مبنای عملکرد، الگوی ارزشیابی لیدرمن، الگوی ارزشیابی کرک پاتریک، الگوی ارزشیابی فیلیپس، الگوی ارزشیابی سیپ، الگوی ارزشیابی استاندارد ایزو ۱۰۰۱۵ [۵]. اما بیشتر الگوهای ارزشیابی مشهور در سال‌های گذشته بر اساس الگوهای ارزشیابی آموزشی، بر ۴ سطح بنا شده‌اند که اولین بار توسط کرک پاتریک ارائه شد. این الگو الگویی جامع، ساده و عملی برای بسیاری از موقعیت‌های آموزشی توصیف شده و به وسیله بسیاری از متخصصان به عنوان معیاری در این حوزه شناخته می‌شود [۶].

به منظور تعریف کارآیی که در کنار اثربخشی یکی از اجزای عملکرد محسوب می‌شود و در قالب یک مفهوم کلی نتیجه فعالیت‌های فردی را نشان می‌دهد، می‌توان گفت عوامل زیادی بر روی آن تاثیرگذار است. بنابراین هر سازمانی کارآیی را براساس ماموریت‌های خاص خود تعریف می‌کند [۷]. کارآیی و اثربخشی نظام آموزشی در گرو مدیریت اثربخش و کارآمد این نظام است. امروزه باتوجه به تغییرات شگرف و بی‌سابقه‌ای که در اقتصاد، سیاست، علم

و تکنولوژی به‌خصوص در چند دهه اخیر به وقوع پیوسته، وظایف و کارکردهای مدیریت به مراتب گسترده‌تر، پیچیده‌تر و دشوارتر از گذشته شده است. به طوری که تنها افرادی که از نظر حرفه‌ای برای این مسئولیت آموزش دیده و تربیت شده‌اند، با اثربخشی و کارآیی قادر به انجام وظایف محوله خواهند بود. به همین لحاظ امروز، مدیریت براساس ویژگی‌هایی که دارد یک حرفه تخصصی تلقی می‌شود [۸].

اما مفهوم سبک مدیریتی که در بیان آن گفته می‌شود سبک مدیریتی که یک مدیر در حین کار از آن استفاده می‌کند، به عنوان یکی از مهم‌ترین اجزای رهبری یا مدیریت ذکر شده است. البته منظور از سبک آن نیست که چگونه مدیر یا رهبر در وضعیت مشخصی رفتار می‌کند، بلکه منظور این است که چطور دیگران، به‌خصوص زبردستانش، رفتار او را درک می‌کنند. در نگاهی دیگر رهبری مدت مدیدی است که توجه پژوهشگران و مدیران را به خود جلب کرده است. مدیران در مورد عوامل‌هایی بحث می‌کنند که به‌وجود آورنده یک رهبر مؤثر هستند و دانشمندان این موضوع را به شکلی وسیع مورد پژوهش قرار داده‌اند. گاهی اوقات رهبر به طور کلی اثر قابل توجهی بر سازمان ندارد. در شرایط دیگر رهبر عامل تعیین‌کننده تفاوت بین یک موفقیت بزرگ و یا شکست تمام‌عیار است. همچنین سبک رهبری پایه اصلی یک سازمان را تشکیل می‌دهد [۲]. رنسیس لیکرت در مطالعاتش دریافت که سبک‌های متداول مدیریت سازمان را می‌توان بر روی پیوستاری از سیستم یک تا سیستم ۴ نشان داد. این سیستم‌ها را می‌توان به شرح زیر توصیف کرد:

سیستم ۱: این نوع مدیریت به زبردستان هیچ اطمینان و اعتمادی ندارد زیرا آنها را به‌ندرت در فراگرد تصمیم‌گیری شرکت می‌دهد. سیستم ۲: این نوع مدیریت اعتماد و اطمینان توأم بامدارایی نظیر اعتماد و اطمینان ارباب به خدمتکار، نسبت به زبردستان دارد. سیستم ۳: این مدیریت اطمینان و اعتماد قابل توجه اما نه کامل، به زبردستان دارد. در حالی که خط‌مشی‌های کلی و تصمیمات مهم در سطح عالی اتخاذ می‌شود، به زیر دستان نیز اجازه داده می‌شود که در سطح پایین‌تر در موارد بسیار خاص و تخصصی به تصمیم‌گیری بپردازند. سیستم ۴: در این نوع مدیریت اعتماد و اطمینان کاملی نسبت به زبردستان ابراز می‌شود. با اینکه تصمیم‌گیری به‌طور وسیع در سراسر سازمان توزیع می‌شود اما از یک وحدت و یگانگی برخوردار است [۹].

تامین حداکثر حجم نمونه مورد نیاز افراد انتخاب و پرسشنامه برای آنها ارسال شد. به این دلیل که نمونه‌ها در نمونه‌گیری ساده باید شانس برابر برای انتخاب داشته باشند، شماره هر فرد که انتخاب می‌شد به داخل ظرف برگردانده و مجدداً شماره‌ای دیگر انتخاب شد که در مجموع با توجه به پاسخگو نبودن برخی افراد ۱۲۰ نفر در نتیجه این نمونه‌گیری انتخاب شدند و به ۱۱۱ پرسشنامه پاسخ داده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش در دو بخش مشخصات دموگرافیک شامل متغیرهای سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت، واحد محل خدمت و در بخش دیگر با استفاده از ۳ پرسشنامه استاندارد ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی بر اساس مدل کرک پاتریک [۲۸]، پرسشنامه استاندارد کارآیی کارکنان [۲۹] و پرسشنامه سبک رهبری لیکرت [۳۰] بود.

۱- پرسشنامه ارزشیابی اثربخشی دوره آموزشی بر اساس مدل کرک پاتریک: پرسشنامه ارزشیابی اثربخشی دوره آموزشی بر اساس مدل ارزشیابی کرک پاتریک ساخته شده که دارای ۴۵ سوال است. مولفه‌های این پرسشنامه شامل واکنش، سوالات ۱ تا ۱۷، یادگیری، سوالات ۱۸ تا ۲۴، رفتار، سوالات ۲۵ تا ۳۲ و نتایج سوالات ۳۳ تا ۴۵ است. حداقل امتیاز ممکن ۴۵ و حداکثر ۲۲۵ خواهد بود. نمره متوسط ۱۳۵، نمره بین ۴۵ تا ۹۰ ارزشیابی افراد پاسخ‌دهنده از دوره آموزشی ضعیف. نمره بین ۹۰ تا ۱۳۵ ارزشیابی افراد پاسخ‌دهنده از دوره آموزشی متوسط و نمره بالاتر از ۱۳۵ ارزشیابی افراد پاسخ‌دهنده از دوره آموزشی عالی است. در پژوهش عرب به‌منظور تعیین روایی ظاهری و محتوای پرسشنامه، نخست به تأیید اساتید خبره رسانده شود، سپس برای به‌دست آوردن پایایی آن، بعد از اجرای آزمایشی آن روی ۵۰ نفر، از آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن بالاتر از ۰/۷ به‌دست آمد که بیانگر پایایی خوب این پرسشنامه است [۲۸]. در این مطالعه پایایی محاسبه شده توسط ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۶ است.

۲- پرسشنامه استاندارد کارآیی کارکنان: پرسشنامه استاندارد کارآیی کارکنان شامل ۱۷ گویه و ۴ بُعد تساوی (سوالات ۱-۴)، همسویی (سوالات ۵-۸)، سرعت در کار (سوالات ۹-۱۲) و استفاده از تجهیزات و امکانات (سوالات ۱۳-۱۶) است. این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت (خیلی زیاد ۱؛ زیاد ۲؛ متوسط ۳؛ کم ۴؛ خیلی کم ۵) است. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۷ تا ۳۴ باشد میزان کارآیی کارکنان در جامعه ضعیف است. در صورتی که

باتوجه به جستجوی پیشینه پژوهش‌های انجام شده، مشاهده شد که در خصوص ارتباط بین اثربخشی آموزشی با کارآیی و سبک‌های رهبری و رابطه سبک‌های رهبری با کارآیی، مطالعات محدودی به انجام رسیده است، اما مطالعه‌ای که این ۳ متغیر را با هم مورد بررسی قرار داده باشد، مشاهده نشد که این از جنبه‌های جدید بودن مطالعه حاضر است. بنابراین مطالعاتی را که در رابطه با این ۳ متغیر به انجام رسیده‌اند، می‌توان به ۳ دسته مطالعاتی که تاثیر آموزش بر کارآیی را سنجیده‌اند [۷، ۱۸-۱۰]. مطالعاتی که تاثیر آموزش بر سبک‌های رهبری را مورد بررسی قرار داده‌اند [۱۹] و بالعکس [۲۰] و مطالعاتی که تاثیر سبک‌های رهبری بر کارآیی را مورد بررسی قرار داده‌اند [۲، ۲۷-۲۱] تقسیم کرد.

آنچه بیان شد بیانگر اهمیت موضوع پژوهش در اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت بر کارآیی کارکنان است و ضرورت این شیوه را در بهبود آموزش‌های ضمن خدمت را که تاکنون کمتر در مطالعات به آن پرداخته شده، دوچندان می‌کند. بنابراین باتوجه به آنچه مطرح شد می‌توان گفت سوال اصلی اینجاست که آیا آموزش‌های ضمن خدمت منجر به کارآیی کارکنان پزشکی قانونی خراسان رضوی می‌شود؟ سبک‌های رهبری به چه میزان در این میان نقش موثری دارد؟

روش بررسی

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات باتوجه به اینکه اطلاعات توسط پرسشنامه جمع‌آوری می‌شود، از نوع مطالعات پیمایشی است و از نظر نحوه تحلیل داده‌ها از جمله مطالعات همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه هدف کلیه کارکنان شاغل در پزشکی قانونی خراسان رضوی که در دوره‌های آموزشی سال ۱۴۰۰ شرکت کرده بودند که تعداد آنها ۱۵۰ است. معیار ورود به مطالعه، فرد کارمند رسمی، پیمانی یا قراردادی و حتماً حداقل در یکی از دوره‌های آموزشی که در سال ۱۴۰۰ برگزار شده، شرکت کرده باشد و معیار خروج نارضایتی در مطالعه و یا ناقص بودن پرسشنامه‌ها بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۸ نفر تعیین شد. از نظر هویه (۱۹۹۱) مطالعات مختلف برای معادلات ساختاری و تحلیل مسیر تعداد ۱۰۰ تا ۲۰۰ را مناسب می‌دانند [۲۸]. روش نمونه‌گیری این مطالعه به صورت تصادفی ساده بود. به این صورت که ابتدا اسامی کلیه افراد بر روی کاغذهای مجزا نوشته شد و در مرحله بعد به‌صورت تصادفی به منظور

سبک رهبری مشورتی (۰/۸۶)، سبک رهبری مشارکتی (۰/۹۲) و برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ بوده که مبین سطح مطلوب پایایی این پرسشنامه است [۳۰]. در این مطالعه پایایی پرسشنامه حاضر توسط ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ محاسبه شد.

در نهایت به منظور تحلیل داده‌های این پژوهش که از نوع کمی بوده و با مقیاس فاصله‌ای سنجیده شد، از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. آمار توصیفی شامل توزیع فراوانی جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه خدمت و بود. در آمار استنباطی بعد از تست نرمال بودن داده‌ها برای متغیرهای نرمال (اثربخشی آموزشی، کارایی کارکنان و سبک‌های رهبری، سبک خیرخواهانه) و روش‌های تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری به منظور اعتباریابی ابزار سنجش و آزمون مدل مورد

نمرات پرسشنامه بین ۳۴ تا ۵۱ باشد، میزان کارایی کارکنان در سطح متوسط است. در صورتی که نمرات بالای ۵۱ باشد، میزان کارایی کارکنان بسیار خوب است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، خوب ارزیابی و تایید شده است. پایایی این پرسشنامه با آزمون آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ است [۲۹]. پایایی محاسبه شده برای این پرسشنامه در این مطالعه توسط ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ محاسبه شد.

۳- پرسشنامه سبک رهبری لیکرت: این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال بسته مربوط به سبک مدیریت مدیران بود. پاسخ سؤال‌ها در مقیاس لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم و خیلی کم) گروه‌بندی شده بود. این پرسشنامه ۴ سبک مدیریت: سبک مدیریت مشورتی (سوالات ۱۱-۱۵)، سبک مدیریت مشارکتی (سوالات ۱۶-۲۰)، سبک مدیریت خیرخواهانه (سوالات ۶-۱۰) و سبک مدیریت مستبدانه (۱-۵) را مورد بررسی قرار می‌دهد. برای مشخص کردن پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در مطالعه دهقانی (۱۳۸۷) پایایی سبک‌های رهبری و هر یک از ابعاد آن به شرح زیر به دست آمد. میزان ضریب پایایی برای مولفه سبک رهبری مستبدانه (۰/۸۳)، سبک رهبری خیرخواهانه (۰/۷۸)،

جدول ۲. محاسبه پایایی ترکیبی و روایی تشخیصی

سازه متغیر مکنون	پایایی ترکیبی	Average Variance Extracted (AVE)
اثربخشی دوره‌های آموزشی	۰/۹۶۱	۰/۸۶۰
سبک‌های رهبری	۰/۸۴۴	۰/۸۷۹
کارایی کارکنان	۰/۸۴۵	۰/۶۸۱

جدول ۱. توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان پزشکی قانونی شهر مشهد

نام متغیر	مولفه‌ها	فراوانی (درصد)	نام متغیر	مولفه‌ها	فراوانی (درصد)	نام متغیر	مولفه‌ها	فراوانی (درصد)
متغیرهای توصیفی جنسیت	زن	۴۱ (۳۶/۹)	واحد محل خدمت	معاینات بالینی	۴۹ (۴۴/۱)	تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۴ (۳/۶)
	مرد	۷۰ (۶۳/۱)		معاینات روانپزشکی	۵ (۴/۵)		فوق دیپلم	۵ (۴/۵)
تحصیلات	فوق لیسانس	۴۴ (۳۹/۶)	سالن تشریح	۱۴ (۱۲/۶)	لیسانس		۳۶ (۳۲/۴)	
	فوق لیسانس	۲۲ (۱۹/۸)	واحد پذیرش	۸ (۷/۲)	فوق لیسانس		۲۲ (۱۹/۸)	
	دکتری عمومی	۳۳ (۲۰/۷)	اداری و مالی	۲۱ (۱۸/۹)	دکتری تخصصی	۱۳ (۱۱/۷)		
	دکتری تخصصی	۱۳ (۱۱/۷)	پزشکی	۳۶ (۳۲/۴)	۳۰-۲۶	۳ (۲/۷)		
سن	۳۵-۳۱	۸ (۷/۲)	رشته تحصیلی	پزشکی	۳ (۲/۷)	نوع فعالیت	۴۰-۳۶	۲۵ (۲۲/۵)
	۲۶-۲۳	۳ (۲/۷)		پیراپزشکی	۳ (۲/۷)		۴۵-۴۱	۲۹ (۲۶/۱)
	۲۳-۲۰	۳ (۲/۷)		علوم پایه و آزمایشگاهی	۸ (۷/۲)		۴۶ به بالا	۴۶ (۴۱/۴)
	۲۰-۱۷	۳ (۲/۷)		علوم انسانی	۳۷ (۳۳/۳)			
نوع فعالیت	۲۷ (۲۴/۳)	۲۷ (۲۴/۳)	فنی و مهندسی	۲۷ (۲۴/۳)				
	۱۷ (۱۵/۳)	اداری	۱ (۰/۹)	خدماتی	۱ (۰/۹)			
	۳۹ (۳۵/۱)	کارشناسی	۲۲ (۱۹/۸)	متصدی پذیرش	۲۲ (۱۹/۸)			
	۸ (۷/۲)	مسئول	۱ (۰/۹)	منشی	۱ (۰/۹)			
	سرپرست	۶ (۵/۴)	تایپ	۵ (۴/۵)				
	مدیر	۱ (۰/۹)	مسئول دفتر	۱۱ (۹/۹)				

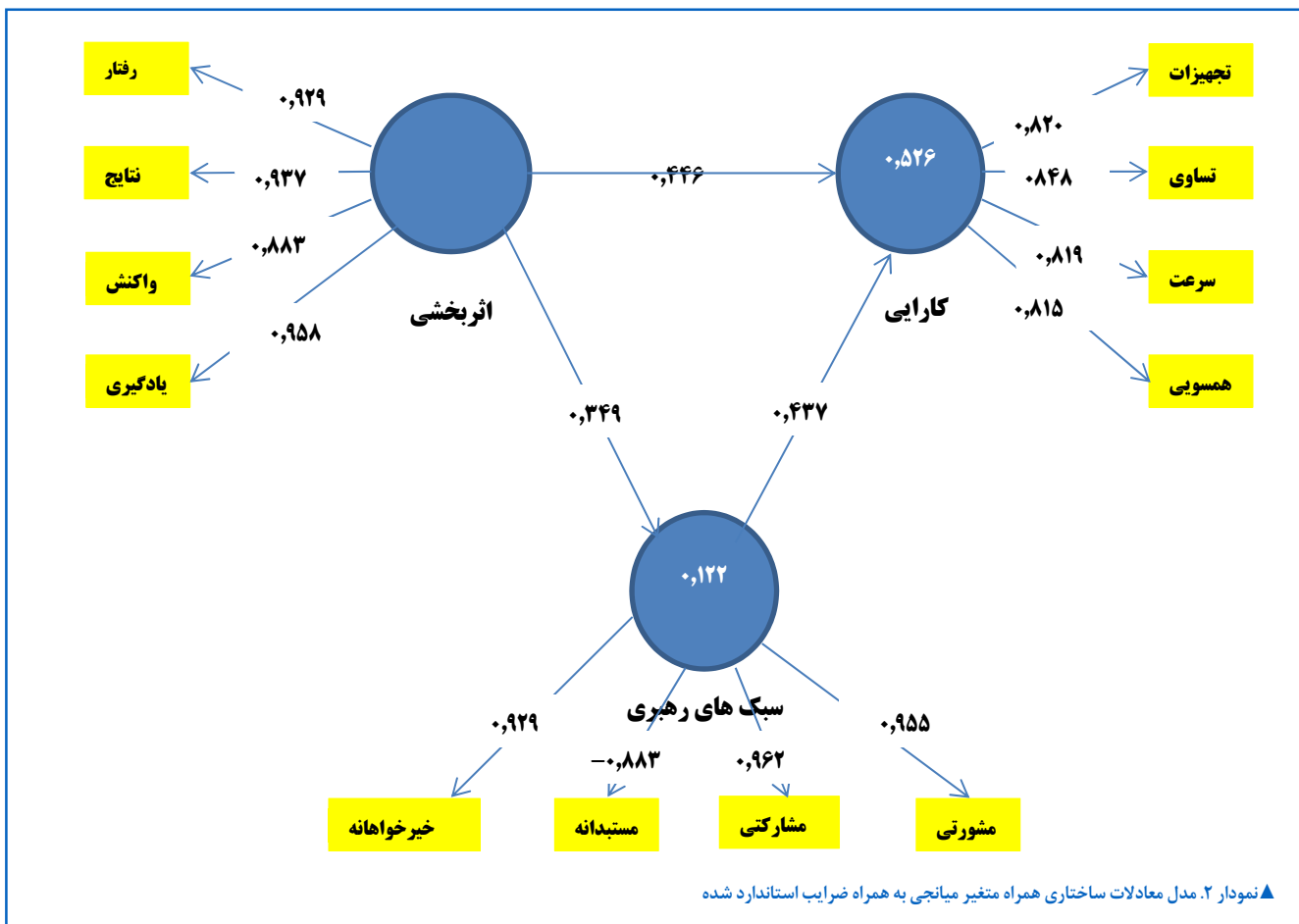
سپس ۲۰/۷ درصد دکتری عمومی و ۱۹/۸ فوق لیسانس هستند. بیشترین فراوانی یعنی ۴۱/۴ درصد پاسخگویان سنین ۴۶ به بالا هستند. بیشترین فراوانی یعنی ۶۳/۱ درصد بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت دارند. بیشترین فراوانی یعنی ۳۳/۳ درصد رشته تحصیلی علوم انسانی، بعد از آن ۳۲/۴۰ درصد پزشکی و پس از آن ۲۴/۳۰ درصد رشته‌های فنی و مهندسی هستند. بیشترین فراوانی یعنی ۴۴/۱ درصد پاسخگویان در واحد معاینات مشغول به کار هستند. بیشترین فراوانی یعنی ۳۵/۱ درصد پاسخگویان زمینه فعالیتشان کارشناسی است که اطلاعات کامل آن در جدول ۱ آمده است.

بررسی اطلاعات توصیفی متغیرهای اصلی در بین خرده‌مقیاس‌های اثربخشی آموزشی بالاترین میانگین مربوط به واکنش ($۵۹/۷ \pm ۱۰$) سپس نتیجه ($۴۰/۶ \pm ۱۰$) بعد از آن رفتار ($۲۴/۳ \pm ۶/۷$) و در آخر یادگیری ($۲۱/۸ \pm ۵/۸$) بوده است. در متغیر کارایی بالاترین میانگین مربوط به همسویی ($۱۴/۶ \pm ۳/۲$)،

استفاده قرار گرفت. بدین جهت به منظور تأیید پایایی سؤالات و مؤلفه‌های مدل از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. به منظور تأیید روایی متغیرهای مدل از روایی همگرا و واگرا به روش بارهای عاملی متقابل استفاده شده است. در برازش معادلات ساختاری، به منظور تأیید فرضیه‌های پژوهش از ضرایب معناداری، اندازه اثر و شاخص‌های کیفیتی پیش‌بینی مدل و نیکوی برازش استفاده که با استفاده از رایانه با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و Smart PLS نسخه ۳ انجام شد. کلیه آزمون‌ها در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده‌اند.

یافته‌ها

بررسی یافته‌های توصیفی این مطالعه نشان داد که جنسیت ۶۳/۱ درصد پاسخگویان مرد و مابقی یعنی ۳۶/۹ درصد زن است. بیشترین فراوانی یعنی ۳۹/۶۰ درصد مربوط به تحصیلات لیسانس،



که توسط نرم‌افزار Smartpls محاسبه شده است. به این معنا که نشانگرها (شاخص‌های هر سازه) در نهایت تفکیک مناسبی را به لحاظ اندازه‌گیری نسبت به سازه‌های دیگر مدل فراهم آوردند. به عبارت ساده‌تر هر نشانگر فقط سازه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آنها به گونه‌ای باشد که تمام سازه‌ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. این فرآیند با کمک شاخص‌های میانگین واریانس استخراج شده AVE مشخص شد و مشاهده می‌شود که در مورد کیفیت زندگی که دارای ۴ شاخص است، دارای میانگین واریانس استخراج شده AVE بالاتر از ۰/۵ است (جدول ۲).

برای ارزیابی مدل بیرونی بارهای عاملی یا همان وزن شاخص‌ها و برای آزمون معناداری مدل، مقادیر تی، P و خطاهای استاندارد گزارش می‌شود (جدول ۳).

در سازه‌های ترکیبی، حتی در صورتی که وزن شاخص پایین باشد، جواز حذف آن از متغیر پنهان وجود ندارد، زیرا با حذف هر شاخص یا آیتیم از یک سازه، حوزه منحصر به فردی از آن سازه از بین خواهد رفت. بنابراین تمامی شاخص‌های معنادار و بی‌معنا از لحاظ آماری را باید در مدل حفظ کرد، زیرا این شاخص‌ها نه به

لحاظ آماری، بلکه به لحاظ مفهومی، معنادار و توجیه‌پذیر هستند. پس از تحلیل و بررسی سنجش سازه‌ها، به رسم مدل معادلات ساختاری می‌پردازیم که طبق شکل ۱ این مدل رسم شد. در واقع، در این مرحله از ضریب مسیر، ضریب تعیین و شاخص‌های برازندگی مدل استفاده می‌شود. اعدادی که بر روی مسیر سازه‌ها به یکدیگر نشان داده شده است، ضریب مسیر نامیده می‌شود. این اعداد بیانگر بتای استاندارد شده در رگرسیون یا ضریب همبستگی دو سازه است و برای بررسی میزان تاثیر مستقیم یک متغیر بر متغیر دیگر ارائه می‌شود. اعدادی که بر روی مسیر بین سازه‌ها و معرف‌ها نمایش داده می‌شود در مدل‌های انعکاسی بیانگر بار عاملی است. اعداد داخل هر دایره نشان‌دهنده ضریب تعیین (R2) سازه اصلی است و مقدار آن همیشه بین صفر و یک تغییر می‌کند. هرچه ضریب تعیین بزرگ‌تر باشد، نشان می‌دهد که خط رگرسیون بهتر توانسته تغییرات متغیر وابسته را به متغیر مستقل نسبت دهد. مقادیر R2 کمتر از ۰/۱۹ ضعیف، بیشتر از ۰/۳۳ متوسط و بالاتر از ۰/۶۷ در سطح قابل توجه در مدل‌های مسیری PLS توصیف می‌شوند. شکل ۱ بر اساس مدل مفهومی تحقیق رسم شده که به صورت زیر نمایش داده می‌شود.

پس از رسم مدل در بررسی کفایت مدل با استفاده از مدل

سپس تساوی (۳/۶ ± ۱۳/۸) بعد از آن سرعت (۲/۴ ± ۱۲/۸) و در آخر تجهیزات (۳/۵ ± ۱۱/۴) است. در متغیر سبک‌های رهبری بالاترین میانگین مربوط به سبک رهبری مستبدانه (۳/۸ ± ۱۵/۶) سپس سبک خیرخواهانه-مستبدانه (۳/۷ ± ۱۴/۶) بعد از آن مشورتی (۴/۲ ± ۱۴) و در آخر مشارکتی (۴/۶ ± ۱۳/۸) است. به منظور اعتبارسنجی مدل‌های سنجش ترکیبی نیاز به رویکرد متفاوتی نسبت به مدل‌های انعکاسی دارند. پیشنهاد شده که بحث ارزیابی اعتبار مدل شامل سازه‌های ترکیبی در دو سطح اعتبار شاخص و اعتبار سازه مورد بررسی قرار گیرد. برای بررسی پایایی نیز از شاخص پایایی ترکیبی استفاده شد (جدول ۲). در روش‌شناسی مدل معادلات ساختاری از ضریب پایایی ترکیبی نیز استفاده می‌شود که مقادیر بالاتر از ۰/۷ برای هر سازه نشان‌دهنده پایایی مناسب آن است.

بررسی روایی تشخیصی AVE: در مدل معادلات ساختاری یکی از انواع روایی که مورد استفاده قرار می‌گیرد، روایی تشخیصی است

▼ جدول ۳. وزن شاخص‌های مورد بررسی معناداری بیرونی مدل

متغیر پنهان	شاخص‌ها	وزن شاخص	انحراف استاندارد	آماره t	P-value
اثربخشی	واکنش	۰/۲۵۶	۰/۰۲۲	۳۹/۷۳۷	۰/۰۰۰
	یادگیری	۰/۲۶۶	۰/۰۰۸	۱۱۲/۹۸۳	۰/۰۰۰
	رفتار	۰/۲۷۱	۰/۰۱۴	۶۴/۹۷۴	۰/۰۰۰
	نتایج	۰/۲۸۵	۰/۰۱۱	۸۶/۰۰۸	۰/۰۰۰
کارایی	تساوی	۰/۲۹۶	۰/۴۶۰	۲۶/۹۰۴	۰/۰۰۰
	همسویی	۰/۳۰۲	۰/۷۱۰	۲۱/۶۵۷	۰/۰۰۰
	سرعت	۰/۳۲۲	۰/۰۳۸	۲۱/۷۰۰	۰/۰۰۰
سبک‌های رهبری	تجهیزات	۰/۲۹۲	۰/۰۳۶	۲۲/۷۶۴	۰/۰۰۰
	مستبدانه	-۰/۲۳۸	۰/۰۵۴	۱۳/۳۳۱	۰/۰۰۰
	خیرخواهانه	۰/۲۷۲	۰/۰۱۹	۴۹/۲۵۲	۰/۰۰۰
	مشورتی	۰/۳۰۴	۰/۰۱۰	۹۵/۰۲۸	۰/۰۰۰
	مشارکتی	۰/۳۰۴	۰/۰۰۹	۱۰۸/۷۱۳	۰/۰۰۰

▼ جدول ۴. محاسبه پایایی ترکیبی و روایی تشخیصی

Q ² (=1-SSE/SSO)	SSE	SSO	اثربخشی
	۴۴۴/۰۰۰	۴۴۴/۰۰۰	اثربخشی
۰/۰۹۴	۴۰۲/۳۵۵	۴۴۴/۰۰۰	سبک‌های رهبری
۰/۳۲۶	۲۹۹/۴۰۷	۴۴۴/۰۰۰	کارایی

بنابراین مدل تدوین شده از کفایت مناسبی برخوردار است. در نهایت پس از تأیید کفایت، پایایی و روایی‌های مورد نیاز به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل متغیرهای پژوهش بر کارایی پرداخته شده است.

محاسبه تاثیر سبک‌های رهبری به عنوان متغیر میانجی میان متغیر مستقل اثربخشی و متغیر وابسته کارایی از طریق فرمول سوئل امکان‌پذیر است [۳۱].

فرمول ۱. آزمون سوئل برای تعیین اثر غیرمستقیم متغیر میانجی بر تاثیر متغیر مستقل بر وابسته

$$Z - value = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}} = \frac{0.439 * 0.437}{\sqrt{(0.437^2 * 4.36^2) + (0.439^2 * 4.840^2) + (0.437^2 * 4.36^2)}} = ۳/۰۶$$

در این رابطه

a = مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b = مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa = خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

Sb = خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

است

مقدار Z value حاصل از آزمون سوئل برابر با ۳/۰۶ شده که به دلیل بیشتر بودن از مقدار ۱/۹۶ می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تاثیر متغیر میانجی سبک رهبری در رابطه اثربخشی آموزشی با کارایی کارکنان معنا دار است. (۱/۹۶ < z-value = ۰۶/۳)

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از آماره VAF استفاده شد که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تاثیر متغیر میانجی دارد. در واقع، این مقدار نسبت به اثر غیرمستقیم در اثر کل را می‌سنجد.

فرمول ۲. آماره VAF برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی بر تاثیر متغیر مستقل بر وابسته

$$VAF = \frac{a * b}{(a * b) + c}$$

Smart PLS برای بررسی برازش مدل، SSE (مجموع مجذورات خطای پیش‌بینی) برای هر بلوک متغیر پنهان و $(1 - \frac{SSE}{SSO})$ نیز شاخص اعتبار اشتراک یا CV-COM را نشان می‌دهد و اگر شاخص واری اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان مثبت باشد، مدل اندازه‌گیری کیفیت مناسب دارد.

بر اساس نتایج جدول ۴ ملاحظه می‌شود که شاخص واری اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان برای تمام سازه‌ها مثبت است،

▼ جدول ۵. وزن شاخص‌های مورد بررسی معناداری بیرونی مدل

نتیجه آزمون	مقادیر	فرضیه‌های پژوهش
تأیید فرضیه	۰/۴۴۶ ۵/۷۲۸	ضرایب استاندارد شده آماره t
تأیید فرضیه	۰/۳۴۹ ۴/۰۳۶	ضرایب استاندارد شده آماره t
تأیید فرضیه	۰/۴۳۷ ۴/۸۴۰	ضرایب استاندارد شده آماره t
تأیید فرضیه	۰/۳۰۴ ۳/۰۶۰	مقدار VAF آماره Z

▼ جدول ۶. بررسی رابطه همبستگی مولفه‌های سبک‌های رهبری با اثربخشی آموزشی و کارایی کارکنان

اثربخشی آموزشی		کارایی		مولفه‌های سبک رهبری
مقدار همبستگی اسپیرمن	۰/۳۰۲	مقدار همبستگی اسپیرمن	-۰/۵۶۵	سبک رهبری مستبدانه
سطح معناداری	۰/۰۰۱	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
تعداد	۱۱۱	تعداد	۱۱۱	
مقدار همبستگی پیرسون	۰/۳۲۵	مقدار همبستگی پیرسون	**۰/۵۰۹	سبک رهبری خیرخواهانه- مستبدانه
سطح معناداری	۰/۰۰۱	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
تعداد	۱۱۱	تعداد	۱۱۱	
مقدار همبستگی اسپیرمن	۰/۳۴۰	مقدار همبستگی اسپیرمن	۰/۵۶۷	سبک رهبری مشورتی
سطح معناداری	۰/۰۰۰	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
تعداد	۱۱۱	تعداد	۱۱۱	
مقدار همبستگی اسپیرمن	۰/۳۴۳	مقدار همبستگی اسپیرمن	۰/۶۱۵	سبک رهبری مشارکتی
سطح معناداری	۰/۰۰۰	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
تعداد	۱۱۱	تعداد	۱۱۱	

*آزمون در سطح خطای ۰/۰۱ محاسبه شده است

a = مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل و میانجی
 b = مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
 c = مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

$$VAF = \frac{0/349 * 0/437}{(0/349 * 0/437) + 0/446} = 0/304$$

با توجه به میزان VAF شدت اثر غیر مستقیم متغیر سبک‌های رهبری بر تاثیر اثربخشی آموزشی بر کارایی کارکنان ۳۰ درصد است.

الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS نشان می‌دهد که پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و کلی، می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. در این بخش ضرایب معناداری t و ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها بررسی می‌شود. ضرایب معناداری و ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌های مدل در شکل ۱ آمده است. همچنین نتایج آزمون فرضیات در جدول ۵ ذکر شده است.

بر اساس نتایج جدول ۵، مشخص است که اثربخشی دوره‌های آموزشی بر کارایی کارکنان تاثیر مستقیم دارد و با توجه به اینکه مقدار t بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ است، معنادار است ($\beta = 0/446$ و $t = 5/728$). بدین معنا که با افزایش اثربخشی دوره‌های آموزشی، کارایی کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین سبک‌های رهبری اثر مستقیم بر کارایی کارکنان دارد ($\beta = 0/140$ و $t = 4/140$) و با توجه به اینکه مقدار t بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ است معنادار است و همچنین اثربخشی آموزشی اثر مستقیم بر متغیر سبک‌های رهبری دارد ($\beta = 0/349$ و $t = 4/036$) و با توجه به اینکه مقدار t بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ است، معنادار است.

همچنین متغیر میانجی سبک‌های رهبری به میزان ۳۰ درصد بر اثر متغیر اثربخشی آموزشی بر کارایی کارکنان نقش میانجی دارد و با توجه به اینکه مقدار Z بیشتر از مقدار ۱/۹۶ است معنادار و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

در پایان رابطه مولفه‌های سبک رهبری با دو متغیر اثربخشی و کارایی کارکنان طبق جدول ۶ بررسی شد که به شرح زیر آورده شده است.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود بین متغیر سبک رهبری مستبدانه و کارایی رابطه معنادار و منفی وجود دارد

($\text{sig} = 0/001$ و $r = -0/565$). یعنی هرچه سبک رهبری مستبدانه‌تر باشد، میزان کارایی پایین‌تر است. بین سبک‌های مشورتی ($\text{sig} = 0/001$ و $r = 0/567$)، مشارکتی ($\text{sig} = 0/001$ و $r = 0/615$) و خیرخواهانه ($\text{sig} = 0/001$ و $r = 0/509$) رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بدین معنا که هرچه میزان این سبک‌ها بیشتر استفاده شود، میزان کارایی نیز افزایش می‌یابد. همچنین بین متغیر اثربخشی دوره‌های آموزشی با سبک‌های رهبری رابطه معنادار وجود دارد ($\text{sig} = 0/001$ و $r < 0/4$) و میزان این همبستگی برای همه سبک‌های ضعیف مثبت است، اما سبک رهبری مستبدانه همان‌طور که ملاحظه می‌شود، با اثربخشی رابطه ضعیف و منفی دارد ($\text{sig} = 0/001$ و $r = -0/302$).

بحث

این مطالعه با هدف بررسی تاثیر اثربخشی دوره‌های آموزشی بر کارایی با در نظر گرفتن نقش میانجی سبک‌های رهبری در میان کارکنان پزشکی قانونی خراسان رضوی به انجام رسید. نتایج مطالعه در مدل معادلات ساختاری پژوهش نشان داد که اثربخشی آموزشی بر کارایی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری به میزان ۶۰ درصد دارد. یعنی ۶۰ درصد تغییرات کارایی کارکنان به وسیله متغیر اثربخشی آموزشی قابل تبیین است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اثربخشی آموزشی بر کارایی کارکنان موثر است. در تأیید این یافته مطالعات متعددی همچون پژوهش Alagah (۲۰۲۲) [۳۲]، Ullah [۳۲] و همکاران (۲۰۲۲) [۳۳]، Ludwikowska (۲۰۱۸) [۳۴] تأییدکننده این مطلب هستند. همچنین در مطالعات داخلی نیز صمدپور و شهامت (۱۴۰۱) [۳۵]، رضانی و همکاران (۱۴۰۰) [۱۱]، پارسای و همکاران (۱۳۹۹) [۱۲]، زیننده و سپهری (۱۳۹۷) [۷] نیز مبین این امر هستند.

از طرفی نتایج حاصل از آزمون t نشان داد که میانگین نمره اثربخشی آموزشی کارکنان پزشکی قانونی مشهد از حد متوسط بالاتر و مطلوب است. علاوه بر این میانگین وضعیت موجود در ابعاد اثربخشی آموزشی نشان داد در سطح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج در ابعاد واکنش و نتایج بیش از حد مطلوب و در دو بعد یادگیری و رفتار برابر با حد متوسط و مطلوب مشاهده شد. بررسی پیشینه مطالعات اثربخشی آموزشی همچون Savul و همکاران (۲۰۲۱) [۱۳]، قربان دوست و همکاران (۱۳۹۹) [۱۴]، مقامی (۱۳۹۹) [۱۵]، مظلومی (۱۳۹۸) [۱۶]، شایان (۱۳۹۸) [۱۷] که

بررسی رابطه همبستگی بین خرده‌مقیاس‌های سبک رهبری با کارآیی نشان داد کارآیی با سبک‌های مشورتی، مشارکتی و خیرخواهانه رابطه معنادار و مثبت دارد. اما بین متغیر سبک رهبری مستبدانه و کارآیی رابطه معنادار و منفی مشاهده شد. یعنی هرچه سبک رهبری مستبدانه‌تر باشد، میزان کارآیی پایین‌تر است. این نتیجه با نتایج مطالعه عابدی و همکاران (۱۳۹۹) [۲۱]، بیدار و همکاران (۱۳۹۸) [۲] و Akonkwa و همکاران (۲۰۲۲) [۳۸] هم‌راستا است. همچنین مشاهده شده بین متغیر اثربخشی دوره‌های آموزشی با سبک‌های رهبری رابطه معنادار وجود دارد و میزان این همبستگی با همه خرده‌مقیاس‌های سبک مشورتی، مشارکتی و خیرخواهانه مثبت اما ضعیف است اما سبک رهبری مستبدانه با اثربخشی، رابطه ضعیف و منفی دارد. یعنی هرچه اثربخشی آموزشی ضعیف‌تر باشد، سبک رهبری مستبدانه‌تر است.

در پایان در زمینه نقش میانجی‌گر سبک‌های رهبری در رابطه تاثیر اثربخشی آموزشی بر کارآیی کارکنان نتایج نشان داده سبک‌های رهبری به میزان یک‌سوم بر جهت و میزان تاثیر اثربخشی آموزشی بر کارآیی کارکنان موثر است. بدین معنا که یک‌سوم تاثیر متغیر مستقل، یعنی اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، بر متغیر وابسته، یعنی کارآیی کارکنان از طریق سبک‌های رهبری، در پزشکی قانونی خراسان رضوی صورت می‌پذیرد. به بیانی دیگر بخشی از اثرگذاری دوره‌های آموزشی به‌طور غیرمستقیم و با میانجیگری سبک‌های رهبری بر کارآیی قابل تبیین است. تقریباً در بررسی‌های انجام شده در این مطالعه هیچ مطالعه‌ای مبنی بر اینکه سبک‌های رهبری بر رابطه اثربخشی آموزشی بر کارآیی نقش میانجی را ایفا کند یافت نشد اما مطالعات Spiva و همکاران (۲۰۲۱) [۱۹]، Dominguez و همکاران (۲۰۲۲) [۲۰] مبین تاثیر آموزش بر سبک‌های رهبری هستند و همچنین در زمینه تاثیر سبک‌های رهبری بر کارآیی نیز مطالعات Akonkwa و همکاران (۲۰۲۲) [۳۸]، Farida و همکاران (۲۰۲۱) [۳۹]، Olayisade و Awolusi (۲۰۲۱) [۳۷] این امر را تأیید می‌کنند.

نتیجه‌گیری

باتوجه به اینکه نشان داده شد اثربخشی آموزشی چه به‌طور مستقیم و چه غیرمستقیم و با میانجیگری سبک‌های رهبری بر کارآیی کارکنان اثرگذار است، توصیه می‌شود برنامه‌ریزی در زمینه برگزاری دوره‌های آموزشی، هدفمند و با استراتژی تدوین شده‌ای

هر ۴ سطح را سنجیده بودند نیز نتایجی هم‌راستا با این مطالعه داشتند.

همچنین میانگین نمره کارآیی کارکنان پزشکی قانونی خراسان رضوی در حد مطلوبی مشاهده شد. در بررسی پیشینه‌های مرتبط با سنجش کارآیی کارکنان در سازمان‌های دولتی تقریباً هیچ مطالعه‌ای که میزان کارآیی را گزارش کرده باشد، یافت نشد. اما مطالعه‌ای که در سال ۱۳۹۵ توسط محمدی‌فرود [۱۸] (تنها مطالعه در دسترس) که ابزار مورد استفاده در این مطالعه را به کار برده است، میزان کارآیی در ابعاد این سازه را در سطح مطلوب گزارش کرده است. در تبیین این نتایج می‌توان گفت آموزش اثربخشی کارکنان در راستای توانمندسازی نیروی انسانی تاثیر مثبت و معناداری بر کارآیی کارکنان داشته است.

در زمینه تاثیر سبک‌های رهبری بر کارآیی کارکنان نیز نتایج این مطالعه نشان داد سبک‌های رهبری بر کارآیی کارکنان موثر است. این نتیجه با نتایج مطالعاتی چون مطالعه Okafor و همکاران (۲۰۲۱) [۳۶]، Olayisade و Awolusi (۲۰۲۱) [۳۷]، عابدی و همکاران (۱۳۹۹) [۲۱]، پارسای و همکاران (۱۳۹۹) [۲۱]، زبینه و سپهری (۱۳۹۷) [۷]، بیدار و همکاران (۱۳۹۸) [۲] هم‌راستا است. در بررسی جزئی‌تر نتایج حاصل از بررسی وضعیت مقادیر میانگین نمرات خرده‌مقیاس‌های سبک‌های رهبری نشان داد که در بین سبک‌های رهبری مستبدانه، خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی، سبک رهبری مستبدانه بالاترین میانگین را از نظر کارکنان پزشکی قانونی، داراست. همچنین برای میانگین سبک خیرخواهانه تفاوت معناداری مشاهده نشد. اما سبک رهبری مشورتی و مشارکتی در سطح خیلی پایینی در پزشکی قانونی خراسان رضوی مورد استفاده قرار گرفته است. در مطالعه مشابه همچون مطالعه شمسی و همکاران (۱۳۹۸) [۲۲]، زانیاں (۲۰۱۶) [۲۳]، زمانی (۱۳۹۶) [۲۴]، عباسی (۱۳۹۳) [۲۵] نشان داده شد از نظر کارکنان سبک رهبری مشورت‌جویانه بیش از سایر سبک‌ها و سبک مدیریتی مستبدانه در کمترین سطح مورد استفاده قرار گرفته است. در مطالعه احمدی و صالحی (۱۴۰۰) [۱۵] بعد خیرخواهانه و سپس مشارکتی بیش از دو سبک دیگر است. اما نتایج مطالعه حاضر با نتیجه مطالعه Rao و همکاران (۲۰۲۰) [۲۷] که بر روی شرکت‌های کوچک گردشگری در انگلستان به انجام رسیده بود، هم‌راستا است. به این معنا که در یافته‌های این مطالعات نیز سبک رهبری مستبدانه بیش از سایر سبک‌های رهبری وجود دارد.

- Human Resources Management Journal. 2005:160. [Persian]
7. Zibande A, Sepehri K. Investigating the views of Astara border regiment employees about factors affecting employee efficiency. Research Paper on Border Studies. 2018;6(4):27-45. [Persian]
 8. Pardakhtchi MH. Educational management as a professional field. Journal of Management in Education and Training. 2005(3). [Persian]
 9. Alagheband A. Theoretical foundations and principles of educational management. Tehran: Ravan Publication, 2004. [Persian]
 10. Shahrani F, Mortazavi S, Asdian G, Jafaranjad F. The views of Red Crescent Society employees of Chaharmahal Bakhtiari province regarding in-service training courses in 2017. Scientific Journal of Rescue and Relief. 2018. [Persian]
 11. Ramezani H, Razavi Haji Agha SH, Alaei S. Presenting a data envelopment analysis approach to evaluate the performance of the workgroups of the internal stations of an airline company by considering the learning effect, 2021. [Persian]
 12. Parsai P, Habibzadeh C, Abbasi M, Sadeghi MS. Factors affecting the efficiency of traffic police officers. Quarterly Journal of Traffic Management Studies. 2020:23-36. [Persian]
 13. Savul S, Ikram A, Khan MA, Khan MA. Evaluation of infection prevention and control training workshops using kirkpatrick's model. International Journal of Infectious Diseases. 2021;112:76-80. doi: 10.1016/j.ijid.2021.09.005.
 14. Ghorbandoost R, Zeinabadi HR, Shabani Shafiabadi M, Mohammadi Z. Evaluation of in-service training course of nurses and midwives (Neonatal resuscitation) using kirkpatrick's model. Research in Medical Education. 2020;12(3):4-11. [Persian]
 15. Magami H. Evaluating the effectiveness of skill development courses for students of Allameh Tabatabai University in Tehran based on the Kirkpatrick model. Educational Measurement Quarterly of Allameh Tabatabai University. 2020:183-201. [Persian]
 16. Mazloumi S. Evaluation of educational workshop on social factors affecting health based on Kirkpatrick's model. Journal of Yazd Health Faculty. 2019. [Persian]
 17. Shayan S. Determining the effectiveness of written training programs for employees of Taleghani Hospital in Tehran based on the Kirkpatrick model. Medicine and Cultivation. 2019:10-23. [Persian]
 18. Mohammadi Froud H. Investigating the relationship between spiritual intelligence and the efficiency of employees of the special command of East Tehran province. Polic Knowledge. 2016;3(11). [Persian]
 19. Spiva L, Davis S, Case-Wirth J, Hedenstrom L, Hogue V, Box M, Berrier E, Jones C, Thurman S, Knotts K, Ahlers L. The effectiveness

صورت پذیرد تا مدیران بخش آموزش بتوانند در هر مرحله‌ای از چگونگی تاثیرگذاری دوره‌ها بر کارایی کارکنان و کارایی سازمانی مطلع و در راستای رفع نواقص و پربارتر کردن محتواهای آموزشی با تسلط بیشتری عمل کنند. همچنین باتوجه به اینکه در این مطالعه اهمیت سبک رهبری در تاثیر آموزش بر کارایی مشخص شد، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی مختص مدیران در هر سطحی در زمینه اتخاذ بهترین رویه‌ها برای بهبود شرایط برای انتقال دانش آموخته شده کارکنان به محیط کار و در نتیجه افزایش کارایی برگزار شود.

تقدیر و تشکر: از اعضای محترم کمیته پژوهشی اداره کل پزشکی قانونی خراسان رضوی و پرسنل زحمتکش پزشکی قانونی خراسان رضوی که در جمع‌آوری اطلاعات، محققان را یاری رساندند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

تأییدیه اخلاقی: انجام این مطالعه در کمیته پژوهشی اداره کل پزشکی قانونی خراسان رضوی به صورت جلسه شماره ۸۰۱ مورخ ۱۴۰۱/۰۱/۱۷ به تصویب رسید. کلیه دستورالعمل‌های اخلاقی از جمله محرمانه ماندن مشخصات پاسخگویان، منتشر نشدن اطلاعات شخصی افراد و داوطلبانه بودن شرکت در این مطالعه مد نظر قرار گرفته شد.

تضاد منافع: نویسندگان مقاله وجود هرگونه تضاد منافع را رد می‌کنند.

مشارکت نویسندگان: اکرم فتوت: تهیه طرح پژوهش، جمع‌آوری داده، تحلیل داده، جمع‌بندی و تهیه مقاله به میزان ۵۰ درصد. وجیهه ظهور پرونده: مشاوره و راهنمایی ۳۰ درصد. اعظم فتوت: مشاوره در تحلیل داده‌ها ۱۰ درصد. نوین خسرویان: جمع‌آوری داده‌ها به میزان ۱۰ درصد.

منابع مالی: موردی گزارش نشده است.

References

1. Bin-Tahir SZ, Rinantanti Y. Multilingual lecturers' competence in english teaching at the university of Iqra Buru, Indonesia. Asian EFL Journal. 2016;5:79-92.
2. Bidar A, Jaafari MR, Mohammadi Moghadam Y. Investigating the Effect of Leadership Style on Employees' Performance (case study: Deputy of Human resources of NAJA). Naja Human Resources Journal. 2018;13(55):63-81. [Persian]
3. Sadeghi Z, Mohtashmi R. The role of educational evaluation in improving organizational effectiveness. Iranian Educational Management Association. 2010;7(33):87-106. [Persian]
4. Vyas L. Delivering better government: Assessing the effectiveness of public service training in India. Public Personnel Management. 2004;33(3):291-306. doi: 10.1177/009102600403300304.
5. Ebrahimi M. Standardization, educational effectiveness and comparative comparison of evaluation models by presenting a comprehensive evaluation model. Standard and Quality Management Quarterly. 2015;4(18):50-6. [Persian]
6. Poursadegh N. Educational effectiveness evaluation approaches.

- point of view) on the organizational citizenship behavior of central insurance personnel. [Masters Thesis]. Thran: Islamic Azad University, 2007. [Persian]
31. Dostar M, Mobini Y, Guderzi M. Investigating the impact of transformational leadership on organizational changes with emphasis on the mediating role of political intelligence. *Journal of Government Organizations Management*. 2016;85-104. [Persian]
 32. Alagah AD. Management development and workers' efficiency of insurance companies in Nigeria. *Journal of Business Strategy Finance and Management*. 2022;4(1):139-48. doi: [10.12944/JBSFM.04.01.11](https://doi.org/10.12944/JBSFM.04.01.11).
 33. Ullah M, Alam W, Khan Y, Joseph V, Farooq SU, Noreen S. Role of leadership in enhancing employees performance: a case of board of intermediate and secondary education, Peshawar. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*. 2022;28(1).
 34. Ludwikowska K. The effectiveness of training needs analysis and its relation to employee efficiency. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*. 2018;77:179-93. doi: [10.21008/z.0239-9415.2018.077.11](https://doi.org/10.21008/z.0239-9415.2018.077.11).
 35. Samadpoor N, Shahamat N. Investigating gender difference in relation to factors that effect on efficiency with emphasis on social capital. (Case study: Social Security Organization of Shiraz City). *Quarterly Journal of Women and Society*. 2022;13(49):185-204.
 1. Okafor C, Afolabi DO. Leadership style, organizational behaviour and employee productivity: A study of ECOWAS Commission, Abuja, Nigeria. *International Journal of Development and Management Review*. 2021;16(1):114-30.
 36. Olayisade A, Awolusi OD. The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry. *Information Management and Business Review*. 2021;13(1 (I)):47-64. doi: [10.22610/imbr.v13i1\(I\).3194](https://doi.org/10.22610/imbr.v13i1(I).3194).
 37. Akonkwa DB, Lunanga E, Mukulu JB, Bugandwa TC, Mwaza EF. Leadership Styles and Small Enterprises' Performance: Is Gender an Issue? Empirical Study from Democratic Republic of Congo. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*. 2022;8(1):60-82. doi: [10.1177/23939575211044318](https://doi.org/10.1177/23939575211044318).
 38. Farida U, Tamsah H, Zacharias T, Yusriadi Y, Bugis M. The Effect of Leadership and Work Climate on Employee Efficiency by Employee Work Encouragement in the West Sulawesi Province Regional Disaster Management Agency. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2021.
 - of charge nurse training on leadership style and resiliency. *Journal of Nursing Administration*. 2020;50(2):95-103. doi: [10.1097/NNA.0000000000000848](https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000848).
 20. Dominguez LC, Dolmans D, de Grave W, Donkers J, Sanabria A, Stassen L. Supervisors' transformational leadership style and residents' job crafting in surgical training: the residents' views. *Int J Med Educ*. 2022;13:74. doi: [10.5116/ijme.622d.e2f6](https://doi.org/10.5116/ijme.622d.e2f6).
 21. Abedi R, Abdi J, Oceani M. Investigating the effect of Likert's management styles on the efficiency of management information systems in the companies of the industrial city of Ilam, Ilam, 2020. [Persian]
 22. Shamsi S, Pooratashi M, Zamani A. The Relationship between Managers Communication Skills and Leadership Style with Human Resource Empowerment in Shariaty School of Engineering. *Karafan Quarterly Scientific Journal*. 2020;16(46):141-60. [Persian]
 23. Zamanian A. Examining the relationship between the leadership style of managers and the job satisfaction of the organization's employees (case study: Egtesad Novin Bank). *International Conference on the Third Millennium and Human Sciences*, 2016. [Persian]
 24. Zamani A. Investigating the relationship between management styles and organizational effectiveness in the offices of brilliant talents of the universities of medical sciences in the country. *Medicine and Cultivation*. 2017:129-144. [Persian]
 25. Abbasi M. Leadership styles of organization managers and its relationship with employee motivation (Study case: Organization of Martyrs Foundation and Veteran Affairs of Tehran Province). *Business Management Quarterly*. 2014:121-146. [Persian]
 26. Ahmadi Baladhi SM, Salehi M. Evaluation of the role of the leadership style of commanders and managers in the formation of organizational silence of Mazandaran police command staff," *Organizational development of the police*. 2021:74-55. [Persian]
 27. Rao HM, Zaidi U. How different perceived leadership styles have an influence on organisational commitment on tourism smes. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*. 2020;9(1):1-7.
 28. Ibrahim ME. Measuring training effectiveness. *Journal of Management Research*. 2004;4(3):147.
 29. Hajizadeh H. Investigating the effect of effective communication on the efficiency of employees of Fars Industrial Group, Shiraz, 2005. [Persian]
 30. Dehghani S. Investigating the impact of leadership styles (Likert's