

بررسی تطبیقی میزان برگزاری دوره‌های آموزشی بدو خدمت و ضمن خدمت کارکنان در بیمارستان‌های عمومی - آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۱۳۸۰

حسین ابراهیمی پور*

چکیده

پژوهش حاضر که یک مطالعه توصیفی - تحلیلی است با هدف بررسی و مقایسه وضعیت برگزاری دوره‌های آموزشی بدو خدمت و ضمن خدمت کارکنان در بیمارستان‌های عمومی - آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۸۰ انجام شده است. جامعه مورد پژوهش را کارکنان بخش‌های مختلف (دفتر پرستاری، تدارکات، امور مالی، تغذیه، آزمایشگاه، مدارک پزشکی، رادیولوژی و خدمات) بیمارستان‌های عمومی - آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران تشکیل می‌دادند. نمونه‌گیری با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و نمونه‌گیری ساده صورت گرفت. به منظور جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای که به سبک لیکرت طراحی گردیده بود استفاده شد و سپس توسط نرم‌افزار SPSS میانگین داده‌ها محاسبه شده و آزمون آماری آنالیز واریانس انجام گردید. نتایج حاصله نشان داد که بیمارستان حضرت رسول با میانگین ۰/۹ و بیمارستان فیروز آبادی با میانگین ۰/۵ به ترتیب بیشترین و کمترین میزان شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی بدو خدمت را داشته‌اند. در بین واحدهای مختلف بیمارستان‌های مورد پژوهش، واحد دفتر پرستاری با میانگین ۲/۲ و واحد تدارکات با میانگین ۰/۴ به ترتیب بیشترین و کمترین میزان شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی بدو خدمت را داشته‌اند. بیمارستان هفت تیر با میانگین ۱/۴۵ و بیمارستان فیروزآبادی با میانگین ۰/۹۶ به ترتیب بیشترین و کمترین میزان شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را داشته‌اند. در بین واحدهای مختلف بیمارستان‌های مورد پژوهش واحد دفتر پرستاری با میانگین ۲/۲ و واحد خدمات با میانگین ۰/۳۵ به ترتیب بیشترین و کمترین میزان شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را داشته‌اند. و نهایتاً مشخص گردید که واحدهای بیمارستان‌های مورد پژوهش از نظر میزان برگزاری دوره‌های آموزشی بدو خدمت و ضمن خدمت وضعیت مناسبی نداشته و در واحدهای پشتیبانی و اداری میزان برگزاری دوره‌های آموزشی کمتر بوده است. واژه‌های کلیدی: آموزش بدو خدمت کارکنان، آموزش ضمن خدمت کارکنان، بهبود کیفیت

* برنی، دانشجوی دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان.

مقدمه

در محیط بسیار متغیر امروزی سرمایه انسانی، سرمایه‌ای گرانبسنگ بوده و دارای نقش اساسی است و آموزش به عنوان تنها طریق ایجاد و توسعه آن، اسلحه‌ای رقابتی محسوب می‌شود. استفاده صحیح از این اسلحه و بالتبع برنده شدن در رقابت، مستلزم توسعه و شناخت، تحلیل، مفهوم‌سازی، طراحی، بازسازی و بازطراحی مستمر و مترقیانه است.

آموزش یک اقدام راهبردی جهت حفظ و توسعه سازمان در شرایط محیطی پیچیده امروزی است. اهمیت استراتژیک نیروی انسانی به عنوان طراح، سازنده و پردازنده رویه‌ها، عملیات و منابع از یکسو و ظهور سازمان‌های جدید علم‌گرا و مبنی بر اطلاعات و سهم تعیین کننده نیروی انسانی در این میان، مؤید این ادعا است. بدیهی است چنین سرمایه‌گذاری مستلزم مدیریت شایسته و درخور می‌باشد.

آموزش و بهسازی مجموعه کنش‌های هدفمند، از پیش اندیشیده شده و طرح‌ریزی شده است که با هدف رفاه و اثربخشی فرد و سازمان، به طور نظام‌مند به بهبود و ارتقای سطح دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های معطوف به بهبود عملکرد شغلی حال و آینده کارکنان می‌پردازد (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۷۹).

افزایش دامنه علم و دانش و مهارت کارکنان، دیدگاه آنان را در برخورد با مجموعه پدیده‌ها و امور درون سازمانی وسیع‌تر می‌نماید و به نوبه خود در ایجاد تفاهم بین کارکنان، حل مسائل سازمان و تقویت حس همکاری و ایجاد شرایط مساعد در محیط به طور قابل توجهی مؤثر واقع می‌شود (سروش، ۱۳۸۰).

آموزش برای مدیران و مسؤولان بایستی امری روزمره و عادی تلقی گردد؛ ولی متأسفانه به دلایل مختلف، برخی از مدیران و مسؤولان با امر آموزش کارکنان بسیار سطحی برخورد می‌کنند و اهمیت لازم را به این مسئله حیاتی

برای برخورد با تغییرات روزافزون محیطی آموزش‌های لازم را ندیده‌اند و این مسأله صدمات جبران‌ناپذیری را به افراد، سازمان و جامعه وارد می‌کند. این مسأله بخصوص در هنگامی که افراد جدیدی که با کار آشنایی کاملی ندارند و به سازمان وارد می‌شوند یا در هنگامی که تغییراتی در روش‌های کار بوجود می‌آید و از وسایل جدیدی استفاده می‌شود بیشتر نمود پیدا می‌کند (ابطحی، ۱۳۷۸).

مسأله آموزش کارکنان در مراکز بهداشتی و درمانی و بخصوص بیمارستان‌ها از اهمیت فوق‌العاده‌ای نسبت به سایر سازمان‌ها برخوردار است، زیرا کار این گروه نقش مهمی در سلامت جامعه و به تبع آن افزایش بازده نیروی انسانی سایر سازمان‌ها دارد. بنابراین بررسی وضعیت آموزش کارکنان در بیمارستان‌ها از اهمیت بسزایی هم برای بقا و رشد خود سازمان و هم برای دیگر سازمان‌ها و در نهایت جامعه برخوردار است.

روش پژوهش

این پژوهش یک مطالعه توصیفی - تحلیلی به صورت مقطعی است که با هدف بررسی و مقایسه میزان شرکت کارکنان بخش‌های مختلف بیمارستان‌های عمومی - آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران در دوره‌های آموزشی بدو خدمت و ضمن خدمت در شش ماهه اول سال ۱۳۸۰ انجام شده است. جامعه مورد پژوهش را کارکنان بخش‌های دفتر پرستاری، مدارک پزشکی، تغذیه، خدمات، رادیولوژی، آزمایشگاه، تدارکات و امور مالی بیمارستان‌های عمومی - آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ایران تشکیل می‌دادند. جهت نمونه‌گیری ابتدا تعداد نمونه لازم با استفاده از فرمول مربوطه محاسبه شد، سپس با استفاده از روش طبقه‌ای نمونه لازم به هر یک از بیمارستان‌ها و بخش‌ها اختصاص داده شد و در نهایت با استفاده از روش نمونه‌گیری ساده نمونه لازم (در مجموع ۱۸۲ نفر) در داخل هر یک از بخش‌ها انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که با استفاده از سبک لیکرت طراحی شد.

تقسیم شدند.

برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش باز آزمایی آزمون استفاده شده به منظور سنجش روایی پرسشنامه، پرسشنامه تهیه شده به تأیید اساتید رشته مدیریت رسید و اصلاحات لازم صورت گرفت.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها برای طبقات سؤالات، امتیاز از ۱ تا ۳ در نظر گرفته شد و سپس با استفاده از نرم افزار SPSS میانگین محاسبه شده و آزمون آماری آنالیز واریانس انجام شد.

نتایج

یافته‌ها نشان داد که بیمارستان حضرت رسول با میانگین (۰/۹) و بیمارستان فیروز آبادی با میانگین (۰/۵) به ترتیب بیشترین و کمترین میزان شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی بدو خدمت را داشته‌اند، (جدول شماره ۱). همچنین در بین واحدهای مختلف بیمارستان‌های مورد پژوهش، واحد دفتر پرستاری با میانگین (۲/۲) و واحد تدارکات با میانگین (۰/۴) به ترتیب بیشترین و کمترین میزان شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی بدو خدمت را داشته‌اند (جدول شماره ۲).

در زمینه دوره‌های آموزش ضمن خدمت یافته‌ها مشخص گردید که بیمارستان هفت تیر با میانگین (۱/۴۵) و بیمارستان فیروز آبادی با میانگین (۰/۹۷) به ترتیب بیشترین و کمترین میزان شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را داشته‌اند (جدول شماره ۳). همچنین در بین واحدهای مختلف بیمارستان‌های مورد پژوهش واحد دفتر پرستاری با میانگین (۲/۲) و واحد خدمات با میانگین (۰/۳۵) به ترتیب بیشترین و کمترین میزان شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را داشته‌اند (جدول شماره ۴).

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده وضعیت واحدها در بیمارستان‌ها را می‌توان به سه گروه تقسیم کرد:

۱. واحدهایی که وضعیت آموزشی بسیار خوبی داشته‌اند (با میانگین ۲/۲۵ و بیشتر): واحد پرستاری
۲. واحدهایی که وضعیت آموزشی خوبی داشته‌اند (با میانگین ۱/۵ تا ۲/۲۵): واحدهای مدارک پزشکی و آزمایشگاه
۳. واحدهایی که وضعیت آموزشی ضعیف و بسیار ضعیف داشته‌اند (با میانگین کمتر از ۱/۵): واحدهای تدارکات، امور مالی، تغذیه، خدمات و رادیولوژی.

اطلاعات فوق نشان داد که چهار واحد از هشت واحد بررسی شده در بیمارستان‌های مورد پژوهش وضعیت آموزشی ضعیف و بسیار ضعیف داشتند که این مسأله بطورکلی حاکی از عدم توجه کافی به آموزش کارکنان است. همچنین در تمام بیمارستان‌ها واحدهایی که وضعیت آموزشی ضعیف و بسیار ضعیف داشتند، واحدهای پشتیبانی بودند که این مسأله نشان دهنده بی‌توجهی بیشتری به امر آموزش کارکنان این واحدها می‌باشد.

بنابراین شاهد هستیم در حالیکه در بیمارستان‌ها پیشرفته‌ترین دستگاه‌ها و روش‌ها برای مداوای بیماران به کار گرفته می‌شود ولی به امر بهسازی وضعیت پرسنل بخش‌های خدمات - که نقش مهمی در کاهش عفونت و بهبود سریعتر دارند - و سیستم حسابداری، تدارکات و تغذیه - که نقش مهمی در کاهش اتلاف وقت کارکنان و بیماران و رضایت آنان دارد - توجه چندانی نمی‌شود. لذا ضروریست که آموزش کارکنان این واحدها بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد.

راهکارهای پیشنهادی جهت بهبود وضعیت آموزشی

کارکنان بیمارستان‌ها:

- ایجاد یک کمیته برنامه‌ریزی آموزشی جهت مدیریت برنامه‌های آموزشی کارکنان مبتنی بر اصول علمی (انجام نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی).
- همگانی کردن آموزش برای کارکنان بیمارستان اعم از مدیریت، کادر پرستاری و ...

- توجه بیشتر مسئولان دانشگاه به آموزش کارکنان و بخصوص دادن اختیارات لازم به مدیران بیمارستان‌ها در مورد آموزش کارکنان.
- طراحی و تدوین برنامه‌های آموزشی به صورت سیستماتیک براساس اصول علمی.

جدول شماره (۱): توزیع فراوانی میزان برگزاری دوره‌های آموزشی بدو خدمت در بیمارستان‌های مورد پژوهش، ۱۳۸۰.

انحراف معیار	میانگین	فراوانی کل	هرگز		بندرت		گاهی		همیشه		بیمارستان
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱	۰/۹	۵۸	۵۵	۳۲	۱۴	۸	۲۱	۱۲	۱۰	۶	رسول اکرم (ص)
۱	۰/۸	۴۴	۵۹	۲۶	۱۱/۵	۵	۲۰/۵	۹	۹	۴	فیروزگر
۰/۹۸	۰/۵	۴۳	۵۴/۴	۳۱	۹/۳	۴	۷	۳	۹/۳	۴	فیروزآبادی
۱	۰/۸	۳۷	۵۶/۸	۲۱	۱۳/۵	۵	۱۸/۹	۷	۱۰/۸	۴	هفت‌تیر

جدول شماره (۲): توزیع فراوانی میزان برگزاری دوره‌های آموزشی بدو خدمت در بیمارستان‌های مورد پژوهش، ۱۳۸۰.

انحراف معیار	میانگین	فراوانی کل	هرگز		بندرت		گاهی		همیشه		بیمارستان
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱/۱	۱/۳	۵۸	۳۴/۵	۲۰	۱۲/۱	۷	۳۴/۵	۲۰	۱۹	۱۱	رسول اکرم (ص)
۱/۱	۱/۲۰	۴۴	۴۱	۱۸	۹	۴	۳۴	۱۵	۱۶	۷	فیروزگر
۱/۱	۰/۹۷	۴۳	۴۹	۲۱	۱۶	۷	۲۳	۱۰	۱۲	۵	فیروزآبادی
۱	۱/۴۵	۳۷	۲۷	۱۰	۱۱	۴	۵۱	۱۹	۱۱	۴	هفت‌تیر

جدول شماره (۳): توزیع فراوانی میزان برگزاری دوره‌های آموزشی بدو خدمت در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های مورد پژوهش، ۱۳۸۰.

انحراف معیار	میانگین	فراوانی کل	هرگز		بندرت		گاهی		همیشه		بیمارستان
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۰/۷	۰/۴	۱۰	۷۰	۷	۲۰	۲	۱۰	۱	۰	۰	تدارکات
۰/۸	۱	۱۵	۲۶	۴	۴۰	۶	۳۳/۳	۵	۰	۰	رادیولوژی
۰/۹	۱/۷	۱۶	۷	۱	۲۸/۵	۴	۴۳	۶	۲۱/۵	۳	آزمایشگاه
۰/۷	۱/۷	۱۴	۰	۰	۳۵/۷	۵	۵۰	۷	۲۴/۳	۲	مدارک پزشکی
۰/۶	۰/۲۵	۱۵	۸۰	۱۲	۱۳	۲	۷	۱	۰	۰	تغذیه
۰/۷	۰/۴۷	۱۷	۶۴	۱۱	۲۲/۵	۴	۱۲	۲	۰	۰	خدمات
۱/۱	۲/۲	۷۹	۳	۳	۱۰	۸	۵۳	۴۲	۳۲	۲۵	پرستاری
۰/۸	۰/۷	۱۶	۵۰	۸	۳۱/۳	۵	۱۸/۸	۳	۰	۰	امور مالی

جدول شماره (۴): توزیع فراوانی میزان برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های مورد پژوهش، ۱۳۸۰.

انحراف معیار	میانگین	فراوانی کل	هرگز		بندرت		گاهی		همیشه		بیمارستان
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۰/۷	۰/۵	۱۰	۶۰	۶	۳۰	۳	۱۰	۱	۰	۰	تدارکات
۰/۶۵	۱	۱۵	۲۰	۳	۶۰	۹	۲۰	۳	۰	۰	رادیولوژی
۱	۱/۸	۱۶	۱۲/۵	۲	۱۸/۵	۳	۴۴	۷	۲۵	۴	آزمایشگاه
۰/۸	۱/۸	۱۴	۷/۱	۱	۲۱/۵	۳	۵۷	۸	۱۴/۵	۲	مدارک پزشکی
۰/۷۴	۰/۵	۱۵	۶۷	۱۰	۲۰	۳	۱۳	۲	۰	۰	تغذیه
۰/۷	۰/۳۵	۱۷	۷۷/۵	۱۳	۱۱/۸	۲	۱۱/۸	۲	۰	۰	خدمات
۰/۷	۲/۲	۷۹	۲/۵	۲	۷/۵	۶	۵۴	۴۳	۳۶	۲۸	پرستاری
۰/۸۱	۰/۵۶	۱۶	۶۲/۵	۱۰	۱۸/۸	۳	۱۸/۸	۳	۰	۰	امور مالی

فهرست منابع:

۱. ابطحی، سید حسین. آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی و گسترش و نوسازی صنایع ایران، ۱۳۷۸.
۲. ایبلی، خدایار. مجموعه مقالات نقش نیروی انسانی در توسعه صنعت نفت: آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، ۱۳۷۰.
۳. سروش، فریبرز. «بررسی تأثیر ارزشیابی کارکنان در بهبود عملکرد نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۱۳۸۰.
۴. عباس زادگان، سید محمد؛ ترک زاده، جعفر. نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۶.

A Compariative Study About the Rate of Presenting Initial and In-Service Training Courses for Employees in General Teaching Hospitals Affiliated with IUMS, 1380

H. Ebrahimipour M.S*

Abstract

The research has been carried out on rate of presenting initial and in-service training courses for employees in hospitals affiliated with Iran University of Medical Sciences.

182 employees of the following departments of four general-teaching hospitals were selected by stratify and sampling method for the study:

Financial, radiology and supply departments as well as nursing office and service department.

In this study required data has been collected by questionnaire and the collected data has been analyzed by cross-sectional statistic.

Findings were as follow:

- Rasool hospital had the highest rate of participation of employees in initial training courses ($X=0.9$) and Firoozabadi hospital had the lowest ($X=0.5$).
- Nursing office had the highest rate of participation of the employee in initial training courses ($X=2.2$) and supply department had the lowest ($X=0.4$).
- Hafttir hospital had the highest rate of participation of the employees in in-service training courses ($X=1.45$) and Firoozabadi hospital had the lowest ($X=0.97$).
- Nursing office had the highest rate of participation of employees in service training in these hospitals ($X=2.2$) and the service department had the lowest ($X=0.35$).

The findings of this study revealed that the rate of presgnting training courses in this hospitals is not adequate and the logistic department had the lowest rate of training courses than the clinical and paraclinical departments.

Key words: Employees Initial Trainings, Employees In-Service Trainings, Quality Improvement

* Instructor and Ph.D. Student of Health Services Administration, School of Management, Kerman University of Medical Sciences, Kerman.