

## The Effect of Job Specification Training on Knowledge about Job Qualifying Conditions in the Staff of Ilam University of Medical Sciences

Baig Mohammadi F<sup>1</sup>, Menati R<sup>2</sup>, Menati W<sup>2\*</sup>, Kassani A<sup>2</sup>, Faraji M H<sup>3</sup>, Sobhani Pour A<sup>4,5</sup>

<sup>1</sup>Department of Development and Resources Management, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran

<sup>2</sup>Prevention of Psychosocial Injuries Research Centre, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran

<sup>3</sup>MSc student in physiology, School of Veterinary, Shiraz University, Shiraz, Iran

<sup>4</sup>Manager of Hospital, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

<sup>5</sup>MSc. Student of Health Services Management, Islamic Azad University, Fars Science and Research Branch

### Abstract

**Background and Objectives:** Staff play a major role in organizations and development of communities. Organizational chart represents the organizational view and attitude towards jobs, job specification, job monitoring system, and organizational relations. Therefore, the present study aimed to investigate the effects of job specification training on staff's knowledge about job qualifying conditions.

**Materials and Methods:** This quasi-experimental research was conducted on all the administrative and financial staff of Ilam University of Medical Sciences (n=227) in 2011. The data were collected using staff's knowledge about job qualifying conditions questionnaire before and after the training. Then, the data were analyzed via descriptive statistics and paired and independent t-test.

**Results:** According to the results, job specification training affected the staff's knowledge about job qualifying conditions (P=0.01). In addition, a significant difference was observed in knowledge of job characteristics (P=0.001), individual and group job management (P=0.02), and knowledge of scientific qualifying conditions related to job (P=0.04) before and after the intervention.

**Conclusion:** Success and progress of organizations will be possible if abilities and personal and collective characteristics of their human resources are in line with the organizations' goals, missions, and responsibilities. Accordingly, planning and holding training courses for employees make them more familiar with the nature of the job, job description, and job specification. This in turn requires the staff to actively participate in organizational programs and benefit from all educational facilities inside and outside the organization.

**Keywords:** Organization, Job qualifying conditions, Financial and administrative posts

Sadra Med Sci J 2014; 2(4): 389-398

Received: Nov. 11th, 2013

Accepted: Sep. 14th, 2014

\*Corresponding Author: **Menati W.** Prevention of Psychosocial Injuries Research Centre, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran, waliehmenati@yahoo.com

مجله علمی علوم پزشکی صدرا

دوره ۲، شماره ۴، پاییز ۱۳۹۳، صفحات ۳۸۹ تا ۳۹۸

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۶/۲۳ تاریخ دریافت: ۹۲/۰۸/۲۰

مقاله پژوهشی

(Original Article)

## تاثیر آموزش بر آگاهی از شرایط احراز پست های سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام

فرمان بیگ محمدی<sup>۱</sup>، رستم منتی<sup>۲</sup>، والیه منتی<sup>۳\*</sup>، عزیز کسانی<sup>۲</sup>، محمد حسین فرجی<sup>۳</sup>، علی سبحانی پور<sup>۴، ۵</sup>

<sup>۱</sup> معاونت توسعه مدیریت و منابع، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایلام، ایلام، ایران  
<sup>۲</sup> مرکز تحقیقات پیشگیری از آسیبهای اجتماعی و روانی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران  
<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد فیزیولوژی، دانشکده دامپزشکی دانشگاه شیراز، شیراز، ایران  
<sup>۴</sup> مدیر بیمارستان، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران  
<sup>۵</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات فارس

### چکیده

**مقدمه:** کارکنان در سازمان ها و در توسعه جوامع نقش مهمی ایفاء می کنند، از همین رو افزایش کارایی آنها از دغدغه های اصلی یک سازمان به شمار می رود. چارت سازمانی در هر سازمان بیانگر دید و نگرش کلی حاکم بر سازمان نسبت به مشاغل، شرایط احراز شغل، سیستم های نظارتی و چگونگی ارتباطات سازمان می باشد. لذا پژوهش حاضر به بررسی تاثیر آموزش در میزان آگاهی کارکنان از شرایط احراز پست های سازمانی می پردازد.

**مواد و روش ها:** این پژوهش از نوع شبه تجربی (پیش آزمون - پس آزمون) بود که در تمام کارکنان رسته مالی و اداری دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایلام (۲۲۷ نفر) در سال ۱۳۹۰ صورت گرفت. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه آگاهی کارکنان از شرایط احراز پست های سازمانی در دو مرحله قبل و بعد از آموزش کارکنان استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده های با استفاده از آمار توصیفی و آزمونهای تی تست و تی زوجی انجام گرفت.

**یافته ها:** در این پژوهش آموزش بر آگاهی کارکنان در خصوص شرایط احراز شغل تاثیر گذاشته است ( $P=0/01$ ). همچنین قبل و بعد از آموزش؛ بین ابعاد آگاهی از ویژگی های شغل ( $P=0/001$ )، مدیریت فردی و گروهی شغلی ( $P=0/02$ ) و آگاهی از شرایط احراز علمی شغلی ( $P=0/04$ ) تفاوت معنی داری مشاهده شد.

**بحث و نتیجه گیری:** موفقیت و پیشرفت هر سازمانی در صورتی امکان پذیر خواهد بود که مهارت ها، توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی نیروی انسانی آن سازمان در راستای اهداف، مأموریت و رسالت سازمان باشد. بر این اساس وجود برنامه و دوره های آموزشی برای کارکنان موجب می شود که آنها بیشتر با ماهیت شغل، شرح شغل و شرایط احراز پست های سازمانی آشنا و آگاه شوند. لازمه این آگاهی مشارکت فعالانه کارکنان و بهره مندی آنها از تمامی امکانات آموزشی درون و برون سازمانی است

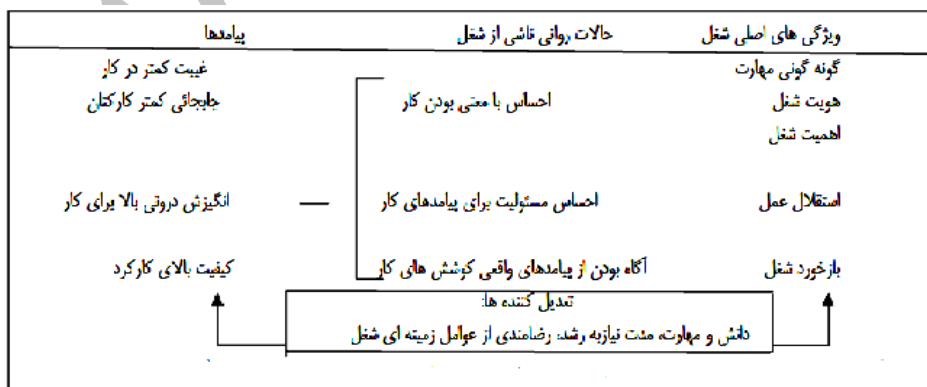
**واژگان کلیدی:** سازمان، شرایط احراز شغل، بخش اداری و مالی

\* نویسنده مسئول: والیه منتی، مرکز تحقیقات پیشگیری از آسیبهای اجتماعی و روانی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران، waliehmenati@yahoo.com

## مقدمه

طراحی شغل پاسخگوی این هدفهاست و از این رو طراحی شغل بیش از پیش اهمیت یافته است (۴،۵). درون برنامه‌های توسعه و طراحی شغل، شرح شغل و ویژگی‌های شغل مربوط به هر فرد وجود دارد. شرط اساسی برای احراز شغل و نیز شرط اصلی برای بهبود و انجام صحیح هر کار چه در محیط اداری و دسته جمعی این است که کار به افراد ماهر سپرده شود (۶). بنابراین به هنگام تعیین ویژگی‌های شغل با استفاده از شرح شغل باید به این پرسش پاسخ داد که برای ایفای بهینه و مطلوب شغل طراحی شده، کارمند باید چه ویژگی‌هایی داشته باشد؟ اینجاست که کارکنان آموزش دیده و آموزش ندیده از شرایط احراز شغل خود آگاهی متفاوتی دارند. بر این اساس نوشتن شرایط احراز شغل برای کارکنان آموزش دیده امری نسبتاً ساده است. ولی هنگامی که بایستی افراد آموزش ندیده را بکار گمارد، کار پیچیده می‌شود و باید شرایطی از جمله عوامل فیزیکی و جسمانی، شخصیت، میزان علاقه و مهارت‌های اداری را مورد توجه قرار داد. بنابراین آموزش می‌تواند نقش قابل ملاحظه‌ای در ایفای مطلوب وظایف شغلی داشته باشد (۷). ویژگی‌های شغلی که در شرح شغل نوشته می‌شود دارای پیامدهای فردی و سازمانی است که در شکل ۱ ترسیم شده است (۱).

توفیق هر سازمانی از جمله سازمان‌های بهداشتی و خدمات درمانی بستگی به تخصیص، به کارگیری کارآمد و مناسب ابزار، تجهیزات، پول، موادخام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه‌های طراحی شده آن دارد (۱) و این امر در صورتی امکان پذیر و عملیاتی خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی نیروی انسانی خود را در راستای اهداف، مأموریت و رسالت سازمان به کار گیرند. بر این اساس گفته می‌شود سازمان تربیت منظم افراد (متصدیان پست های سازمانی) برای دستیابی به اهداف محوله و مشخص می‌باشد (۱،۲). جهت توفیق اهداف سازمانی، توجه به منابع انسانی همراه با در نظر داشتن روش‌های نو، بازسازی ساختارهای گذشته و استفاده بهینه از امکانات بالقوه و بالفعل، امری مهم و ضروری است. بنابراین هنگامی که فردی به سازمانی می‌پیوندد دارای اهداف فردی و جمعی است و در این راستا افراد خود به خود شغلی را برمی‌گزینند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی، از نظر روانی نیز آنها را ارضاء نماید (۱،۳). در این راستا هنگام طراحی مشاغل در سازمان اهدافی از قبیل افزایش انگیزش کارکنان، افزایش بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری و ایفای نقش جانشین برای ترفیع در مسیر پیشرفت شغلی مدنظر قرار می‌گیرد. آشکار است که



نمودار شماره ۱: نقش ویژگی‌های شغل در عملکرد فردی و سازمانی (بر گرفته از رفرنس شماره ۱)

کند کار مهمی دارد، استقلال و آزادی عمل در شغل باعث می‌شود خود را مسئول نتیجه کار خود بدانند، و دریافت

بر اساس شکل ۱ سه عامل اصلی ویژگی‌های شغل (تنوع، اهمیت و هویت) باعث می‌شوند تا کارمند احساس

پژوهش تجربی حاضر از نوع شبه تجربی (Quasi-Experimental design) (پیش آزمون - پس آزمون) می‌باشد که میزان آگاهی کارکنان رسته اداری و مالی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایلام نسبت به شرایط احراز مشاغل (اداری و مالی) قبل و بعد از آموزش را می‌سنجد. در این پژوهش کلیه کارمندان رسمی و پیمانی رسته اداری و مالی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایلام به صورت سرشماری وارد مطالعه شدند (۲۲۷ نفر).

بعد از آگاه کردن افراد مورد پژوهش در مورد اهداف مطالعه و اخذ رضایت کتبی از افراد شرکت کننده در مطالعه پرسشنامه آگاهی شرایط احراز مشاغل در میان کارکنان توزیع و تکمیل گردید و سپس کارگاه آموزش و تهیه جزوات آموزش مربوط به شرایط احراز مشاغل اداری و مالی مشاغل در طول ۵ روز به مدت ۲ ساعت برگزار گردید و در پایان دوره آموزش، پرسشنامه مجدداً در اختیار واحدهای مورد پژوهش قرار گرفت. روایی صوری و محتوایی (Face and content validity) پرسشنامه توسط سه نفر از اساتید بررسی شد و روایی ساختاری آن توسط تحلیل عاملی بررسی شد که چهار بعد آگاهی از ویژگی‌های شغل، آگاهی از مدیریت فردی گروهی شغلی، آگاهی از شرایط احراز علمی و آگاهی از دسترسی به منابع استخراج گردید که این ۴ بعد ۷۰/۵۴ درصد واریانس آگاهی از شرایط احراز مشاغل اداری و مالی را تبیین کرد. بعد از استخراج داده‌ها، نتایج بدست آمده از واحدهای مورد پژوهش (کلیه کارمندان اداری مالی شهر ایلام)، در دو سطح آمار توصیفی و تحلیلی (آزمونهای تی تست و تی زوجی) به وسیله نرم افزار SPSS-16 مورد تجزیه و تحلیل و آزمون قرار گرفتند.

#### یافته‌ها

از مجموع ۲۲۷ نفر پاسخگو، ۵۹ نفر زن (۲۶ درصد) و بر طبق تحصیلات تعداد ۸۵ نفر دارای مدرک دیپلم و

بازخورد باعث می‌شود تا فرد از نتایج واقعی عملکرد و فعالیت‌های خویش آگاه گردد. نتایج حاصل از این حالت-های روحی در کارکنان، انگیزه بیشتر، افزایش کیفیت کار، رضایت بیشتر و غیبت کمتر است (۱،۸). در این خصوص اندرسون (۲۰۱۰) بر این باور است که کسب دانش، مهارت و دریافت آموزش قبل از احراز شغل از عوامل مهم در ایجاد پیامدهای مثبت شغل هستند. بنابراین آموزش در بدو ورود به سازمان و آموزش ضمن خدمت یک استراتژی کلیدی در تبدیل سازمان‌ها به سیستم‌های یادگیرنده می‌باشد و عدم آموزش یکی از دلایل شکست افراد در ایفای وظایف شغلی است (۹). بنابراین هرگونه تغییر در سیستم و ساختار سازمانی، نیازهای آموزشی جدیدی را ایجاد می‌کند و همسوسازی اهداف فرد با سازمان و حرکت در جهت تحقق توأم آنها مستلزم آموزش چندگانه است بطوری که سازمان بتواند به تقاضاهای موجود به راحتی پاسخ دهد. آنچه کارکنان از سازمان انتظار دارند، ارائه آموزش‌های موثری است که در آنها مهارت‌های شغلی جدیدی را توسعه و پرورش دهد و به آنان کمک نماید تا در هر جایی که باشند، بتوانند مفید واقع شوند (۱۰،۱۱).

با توجه به ارزش و اعتبار آموزش شغلی و سازمانی، خلاء آموزش مؤثر در سازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین دلایل نبود بهره‌وری مطلوب در روند دست یابی به اهداف می‌باشد. یکی از وظایف اصلی و حیاتی در هر سازمان آموزش علمی و عملی کارکنان از جمله آموزش شغلی (شرایط احراز)، تخصصی، عمومی و بهبود مدیریت است. داشتن کارکنان ورزیده و ماهر و آگاه و در راستای انطباق شرایط احراز با وظایف محوله عاملی مهم در میزان کارایی سازمان می‌باشد (۱۲،۱۳). بر این اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر آموزش سازمانی بر آگاهی کارکنان از شرایط احراز شغل انجام شده است.

#### مواد و روش

در جدول شماره ۲ وضعیت آگاهی کارمندان در رابطه احراز پست‌های سازمانی قبل و بعد از مداخله نشان داده شده است.

برطبق جدول توصیفی شماره ۲ آگاهی از شرایط احراز مشاغل اداری و مالی و ابعاد آن، بعد از آموزش بهتر شده است به طوری که آگاهی کافی و زیاد از شرایط احراز مشاغل در کارکنان از ۴۳/۶۱ درصد به ۵۱/۳۵ درصد بعد از آموزش ارتقاء یافته است.

در جدول شماره ۳ میانگین نمره آگاهی از شرایط احراز شغلی و ابعاد آن قبل و بعد آموزش و همچنین ارتباط معنی‌داری آن آورده شده است.

برطبق جدول شماره ۳ میانگین آگاهی از شرایط احراز شغلی در کارکنان در بعد از آموزش بیشتر شده است که این تفاوت قبل و بعد از لحاظ آماری نیز معنی‌دار می‌باشد ( $P=0/01$ ). همچنین همه ابعاد آگاهی از شرایط احراز شغلی به جز آگاهی از دسترسی به منابع دارای تفاوت معنی‌دار آماری در قبل و بعد از مطالعه بود ( $P\leq 0/05$ ).

#### بحث

هدف این مطالعه سنجش تاثیر آموزش بر میزان آگاهی کارکنان از شرایط احراز پست‌های سازمانی در کارکنان رسته اداری و مالی در دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود. بر طبق نتایج آگاهی کارکنان از شرایط احراز پست دارای چهار بعد آگاهی از ویژگی‌های شغل، آگاهی از مدیریت فردی-گروهی شغلی، آگاهی از شرایط احراز علمی و آگاهی از دسترسی به منابع می‌باشد که با یافته‌های مطالعه وان و پوتکا (۲۰۰۵) (۱۴) و بیرو و کلایدون (۲۰۱۰) (۸) که ویژگی‌های آگاهی شغلی احراز شغل را آگاهی از گوناگونی مهارت‌های شغلی، هویت و اهمیت شغل، بازخورد شغل می‌داند؛ مطابقت دارد. همچنین تفاوت در بعضی از ابعاد با توجه به تفاوت در نوع نمونه‌های پژوهش و فرهنگ حاکم بر سازمان قابل تفسیر می‌باشد.

پایین‌تر، ۴۲ نفر مدرک فوق دیپلم، ۸۷ نفر مدرک لیسانس و ۱۳ نفر مدرک فوق لیسانس بودند. همچنین میانگین سنی شرکت‌کنندگان  $37/12 \pm 2/25$  به دست آمد. مشخصات توصیفی شرکت‌کنندگان در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول شماره ۱: مشخصات توصیفی افراد شرکت‌کننده در مطالعه

مشخصات دموگرافیک	تعداد(درصد)
جنسیت	زن (۲۶)۵۹
	مرد (۷۴)۱۶۸
سطح تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر (۳۷)۸۵
	فوق دیپلم (۱۸)۴۲
	لیسانس (۳۸)۸۷
	فوق لیسانس (۷)۱۳
محل خدمت	معاونت بهداشتی (۶)۱۴
	معاونت آموزشی (۷)۱۶
	دانشکده پرستاری (۰/۹)۲
	دانشکده پزشکی (۵)۳
	دانشکده پیراپزشکی (۲)۴
	معاونت توسعه (۳۹)۸۶
	دانشکده بهداشت (۱)۳
	حوزه ریاست (۶)۱۵
	معاونت درمان (۳)۵
	بیمارستان امام(ره) (۹)۲۰
	بیمارستان مصطفی (۴)۱۲
	بیمارستان طالقانی (۶)۱۴
	مرکز بهداشت شهرستان (۱۲)۲۷
معاونت دارو غذا (۱)۴	

جدول شماره ۲: وضعیت آگاهی کارمندان در رابطه احراز پست های سازمانی قبل و بعد از آموزش

متغیرهای پژوهش	دسته بندی	قبل از آموزش	بعد از آموزش
		تعداد(درصد)	تعداد (درصد)
آگاهی از ویژگی های شغل	کم	۵۳(۲۳/۵۶)	۲۴(۱۰/۶۲)
	متوسط	۸۲(۳۶/۴۴)	۹۳(۴۱/۱۵)
	زیاد	۹۰(۴۰)	۱۰۹(۴۸/۲۳)
آگاهی از مدیریت فردی گروهی شغلی	کم	۷۶(۳۳/۴۸)	۳۱(۱۳/۹۰)
	متوسط	۸۰(۳۵/۲۴)	۷۷(۳۴/۵۳)
	زیاد	۷۱(۳۱/۲۸)	۱۱۵(۵۱/۵۷)
آگاهی از شرایط احراز علمی	کم	۲۰(۸/۹۳)	۸(۳/۵۹)
	متوسط	۸۳(۳۷/۰۵)	۷۷(۳۱/۸۴)
	زیاد	۱۲۱(۵۴/۰۲)	۱۴۴(۶۴/۵۷)
آگاهی از دسترسی به منابع	کم	۴۱(۱۸/۲۲)	۳۰(۱۳/۴۵)
	متوسط	۷۳(۳۲/۴۵)	۷۸(۳۴/۹۸)
	زیاد	۱۱۱(۴۹/۳۳)	۱۱۵(۵۱/۵۷)
آگاهی از شرایط احراز مشاغل	کم	۴۸(۲۱/۱۵)	۲۶(۱۱/۷۱)
	متوسط	۸۰(۳۵/۲۴)	۸۲(۳۶/۹۴)
	زیاد	۹۹(۴۳/۶۱)	۱۱۴(۵۱/۳۵)

جدول شماره ۳: آگاهی کارمندان از احراز پست های سازمانی قبل و بعد از آموزش

P-value	مراحل آموزش		متغیرها
	پس آزمون میانگین(انحراف معیار)	پیش آزمون میانگین(انحراف معیار)	
۰/۰۱	(۲/۲۸)۴/۴۹	(۱/۵۹)۳/۵۱	آگاهی از شرایط احراز شغلی
۰/۲۳	(۲/۰۳)۳/۹۲	(۱/۷۵)۳/۳۱	آگاهی از دسترسی به منابع
۰/۰۰۱	(۱/۵۸)۴/۱۴	(۱/۰۱)۳/۴۴	آگاهی از ویژگی های شغل
۰/۰۲	(۱/۸۹)۴/۰۴	(۱/۴۵)۳/۵۱	آگاهی از مدیریت فردی گروهی شغلی
۰/۰۴	(۲/۰۵)۳/۹۸	(۱/۵۰)۴/۳۳	آگاهی از شرایط احراز علمی

اهداف محوله و مشخص است. بر این اساس وجود برنامه و دوره‌های آموزشی برای کارکنان موجب می‌شود که آنها بیشتر با ماهیت شغل، شرح شغل و شرایط احراز پست‌های سازمانی آشنا و آگاه شوند. لازمه این آگاهی مشارکت فعالانه کارکنان و بهره‌مندی آنها از تمامی امکانات آموزشی درون و برون سازمانی است (۹،۱۸).

دوره‌های آموزش و آموزش ضمن خدمت در هر سازمانی دارای اهداف متعددی از جمله هماهنگ و همسو نمودن کارکنان با سازمان، افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان، کاهش حوادث و ضایعات کاری، بهنگام سازی دانش نیروی انسانی در سازمان، کمک به تغییر و تحولات سازمانی، تقویت روحیه همدلی و همکاری در بین کارکنان سازمان می‌شود. بر حسب نوع فرهنگ سازمانی و شرایط زمانی و دیگر المانها، میزان اهمیت هر کدام از این اهداف و اولویت هر کدام متفاوت است (۱۰،۱۹). بر این اساس اگر کارکنان سازمان به خوبی آموزش ببینند بهتر می‌توانند در ارتقای سطح کارایی سازمان سهیم باشند. از اولین نتایج این امر عدم نیاز زیاد به نظارت از سوی سرپرستان بر روی زیردستان است؛ در عین حال این امر کمک می‌کند که افراد در جهت احراز شرایط ارتقای سازمانی آماده شوند و در نهایت انجام وظایف با مطلوبیت مورد نظر سازمان امکان‌پذیر می‌گردد (۱۱،۱۹).

برگزاری دوره‌های آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان و یک فرآیند مداوم و همیشگی است. نباید آموزش را امری موقت و اتمام‌پذیر تصور کرد. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان که باشند، حتی در سطح یک نیروی انسانی جزء، نیازمند آموزش و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند تا بتوانند به سمت اهداف سازمان حرکت کنند. برنامه‌ها و دوره‌های آموزش کارکنان در یک سازمان می‌تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز رفع کند، این برنامه‌های آموزشی می‌توانند تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشند (۱۲،۲۰).

همچنین بین دوره آموزشی و آگاهی از دسترسی به منابع به لحاظ آماری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد که

یافته‌ها نشان داد که میانگین آگاهی کارکنان قبل و بعد از دوره آموزش از شرایط احراز شغلی به ترتیب ۳/۵۱ و ۴/۴۹ بود که میانگین این بعد از آموزش بیش از قبل از آموزش است. بر این اساس می‌توان استدلال نمود که آموزش بر میزان آگاهی کارکنان از شرایط احراز پست های سازمانی تاثیر گذاشته است. همچنین یافته‌های نشان داد که میانگین آگاهی از ویژگی‌های شغل کارکنان قبل و بعد از دوره آموزش به ترتیب ۳/۴۴ و ۴/۱۴ بود که میانگین بعد از آموزش بیش از قبل از آموزش است. ویژگی‌های شغل که شامل تنوع، اهمیت و هویت باعث می‌شوند تا کارمند احساس کند کار مهمی انجام می‌دهد، استقلال و آزادی عمل در شغل دارد و خود را مسئول نتیجه کار خود بداند (۸،۱۵). نتایج حاصل از این حالت‌های روحی در کارکنان، انگیزه بیشتر، افزایش کیفیت کار، رضایت بیشتر و غیبت کمتر است (۵) که افزایش آگاهی از این بعد با توجه به آموزش‌های داده شده در طول تفسیر قابل توجیح است همانطور که مونتگار آموزش‌های ضمن خدمت را باعث افزایش آگاهی و در نتیجه کارایی بهتر در شغل پرسنل سازمان بیان کرده است (۱۶).

یافته‌ها به علاوه نشان داد آگاهی از مدیریت فردی گروهی شغلی و آگاهی از شرایط احراز علمی در بعد از آموزش بهتر شده است که این تفاوت در قبل و بعد از لحاظ آماری نیز معنی دار بود که با یافته‌های مطالعات قبل مطابقت دارد (۳،۸،۱۲). در خصوص یافته‌های فوق می‌توان اذعان داشت که موفقیت و پیشرفت هر سازمانی بستگی به تخصیص، به کارگیری کارآمد و مناسب ابزار، تجهیزات، پول، موادخام و منابع انسانی (نیروی انسانی صاحبان فرآیندها) دارد و این امر در صورتی امکان‌پذیر و عملیاتی خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی نیروی انسانی خود را در راستای اهداف، مأموریت و رسالت سازمان به کار گیرند (۳،۱۷). بر این اساس گفته می‌شود سازمان تربیت منظم افراد (متصدیان پست‌های سازمانی) برای دستیابی به

در حال حاضر پژوهش‌های مختلفی در مورد جایگاه آموزش در مدیریت منابع انسانی انجام گرفته است. با این حال هنوز آموزش جایگاه اساسی خود را در حیطه مدیریت منابع انسانی نیافته است، چرا که بسیاری از مدیران قدرت ریسک تزریق منابع مالی سازمان را در جهت آماده‌سازی زیرساخت‌های آموزش منابع انسانی ندارند. هم‌چنین اخلاقی کردن آموزش باعث ورود نکاتی ریز و کارآمد به بدنه سازمان می‌شود، چرا که برگزاری دوره‌های آموزش برای منابع انسانی باعث تغییر رفتارها می‌گردد و این رفتار جدید می‌تواند بدنه یک سیستم منابع انسانی را با دیدی - متفاوت نمایش دهد.

#### تقدیر و تشکر

از کلیه کارکنان بخش اداری مالی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایلام که نهایت همکاری را با گروه تحقیق داشتند، سپاسگزاری می‌شود.

#### منابع

1. Yasini, A. Assessing skills and competency of managers in organization. 1rd. Tehran: Sedaghat Publication 2012; P:14-19 (Persian).
2. Bartram T, Dowling P. An international perspective on human resource management and performance in the health care sector: toward a research agenda. *The International Journal of Human Resource Management* 2013; 24: 24-33.
3. Mostafavi S. An investigation into job Qualifying Conditions with employees' job satisfaction. 2th International Conference of Management. Tehran; 2004 (Persian).
4. Guest DE. Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human Resource Management Journal* 2011;21(1):3-13.

میانگین آگاهی کارکنان قبل و بعد از دوره آموزش به ترتیب ۳/۳۱ و ۳/۹۲ می‌باشد که میانگین بعد از آموزش بیش از قبل از آموزش است. که با توجه آگاهی بیشتر کارکنان در رابطه با دسترسی به منابع مانند دسترسی به جزوات شغلی و سازمانی، چارت سازمانی و سایر منابعی که شرایط احراز شغل در آن مشخص شده است، دوره آموزشی تاثیر زیادی بر میزان این آگاهی نداشته است که این یافته با نتایج مطالعه پسی و باله (۲۱) که نشان دادند آگاهی کارکنان در مورد جزوات و منابع در دسترس شغلی مطلوب است مطابقت دارد.

هر چند این مطالعات بر خلاف مطالعه حاضر که مداخله‌ای است و تاثیر آموزش قبل و بعد را می‌سنجد، به دلیل مقطعی بودن فقط وضعیت این متغیر را نشان داده‌اند. محدودیت‌های مطالعه شامل نداشتن گروه کنترل که بتوان دقیق‌تر تفاوت‌ها را در قبل و بعد مطالعه بررسی کرد و همچنین دوره کوتاه مداخله (۲ هفته) می‌باشد که پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آتی مورد نظر قرار گیرد.

باتوجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردند: برگزاری دوره‌های آموزشی شرایط اختصاصی و عمومی احراز مشاغل برای مدیران فعلی، برگزاری دوره‌های آموزشی شغلی (شرایط احراز پست) بصورت مستمر و برنامه ریزی شده برای کارمندان رسمی و پیمانی، تهیه جزوات آموزشی شغلی (شرایط احراز مشاغل) جهت استفاده کارمندان، راه اندازی سایت ضوابط ومقررات شغلی و استخدامی با داشتن ناظر مجرب وآگاه جهت بهره مندی مدیران و کارمندان، توجه متولیان دانشگاه به اهمیت وارزش شرایط اختصاصی و عمومی احراز مشاغل وتاکید بر همت مدیران در راستای گذراندن دوره تخصصی مربوطه و تقویت و بهینه‌سازی دوره‌های آموزشی شغلی کارمندان بر اساس نیازسنجی و تدوین برنامه منظم وعلمی

#### نتیجه‌گیری



- organization-level factors. *Journal of Applied Psychology* 2005;90(2):323.
15. El-Ghazawi T, Gaj K, Alexandridis N, Vroman F, Nguyen N, Radzikowski JR, et al. A performance study of job management systems. *Concurrency and Computation: Practice and Experience* 2004;16(13):1229-46.
  16. Montegar CA, Reid DH, Madsen Jr CH, Ewell MD. Increasing institutional staff to resident interactions through in-service training and supervisor approval. *Behavior Therapy*. 1977;8(4):533-40.
  17. Ferjani MB, Brahim AB. Demographic developments in Tunisia and its impact on the labor market and human resources policies. *Mediterranean Federation of Human Resources*; 2012.
  18. Ugboro IO, Obeng K. Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: an empirical study. *Journal of Quality Management* 2000;5(2):247-72.
  19. Hodgson A, Spours K. The organisation of 14-19 education and training in England: beyond weakly collaborative arrangements. *Journal of Education and Work* 2006;19(4):325-42.
  20. Cascio WF, Aguinis H. *Applied psychology in human resource management*: Pearson/Prentice Hall; 2005.
  21. Posey DA, Balée W. *Resource management in Amazonia: indigenous and folk strategies*: New York Botanical Garden; 1989.
  5. Saadat S. *Human resource management*. 4 rd. Tehran. Samt Publication 2002;44-72.
  6. Allvani S, Danarifard, H. *Managing evolution in Organization*. Tehran: Safar – ashrafi, 2011; P:33-40 (Persian).
  7. Senge PM. *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*: Random House LLC; 2006.
  8. Beardwell J, Claydon T. *Human resource management: a contemporary approach*: Pearson Education; 2007.
  9. Anderson D, Anderson LA. *Beyond change management: How to achieve breakthrough results through conscious change leadership*: John Wiley & Sons; 2010.
  10. Shariatmadari M. Necessary of training in human resource development. *Wisdom Scientific Journal* 2004. P:11-14 (Persian).
  11. Becker E, Huselid M. *Strategic Human Resource Management: Where do we go from here?* *Journal of Management* 2006; 6:32.
  12. Vemić J. Employee training and development and the learning organization. *Economics and Organization* 2007;4(2): 209 – 216.
  13. Shariatmadari M. *Theories and models of retraining of human resource in organization*. Tehran. Yegan Publisher; 2005 (Persian).
  14. Van Iddekinge CH, Putka DJ, Raymark PH, Eidson Jr CE. Modeling error variance in job specification ratings: the influence of rater, job, and

Cite this article as:

Baigmohammadi F, Menati M, Menati W, Kassani A, Faraji M H, Sobhani Pour A. The Effect of Job Specification Training on Knowledge about Job Qualifying Conditions in the Staff of Ilam University of Medical Sciences. *Sadra Med Sci J* 2014; 2(4): 389-398.