

بررسی میزان آگاهی، نگرش مدیران سلامت از مدیریت نظام سلامت

فرید عبادی آذر^۱ / افسانه زرقی^۲ / علی رمضانخانی^۳ / محمدمیر امیرخانی^۴

چکیده

مقدمه: آموزش مدیریت سلامت یکی از راه‌های دستیابی به سلامت است و فقدان روش‌های مؤثر آموزشی، بخشی از عدم پیشرفت بهداشت می‌باشد. آموزش مدیریت سلامت برای مدیران سلامت یک موضوع مورد توجه در ارتقاء سلامت و توسعه کشور محسوب می‌گردد. هدف از این مطالعه تعیین میزان آگاهی و نگرش مدیران سلامت در مورد مدیریت در سال ۱۳۸۶ بود.

روش بررسی: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی است که به منظور تعیین میزان آگاهی و نگرش مدیران در مورد مدیریت سلامت قبل و بعد از آموزش در معاونت سلامت در سال ۱۳۸۶ انجام شده است. ۴۵ نفر از ۶۰ مدیر ادارات سلامت که در حال خدمت بودند به عنوان نمونه انتخاب و به این مطالعه وارد شدند. در این پژوهش ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود که روایی و پایایی آن بررسی شد و شامل سه بخش مشخصات فردی، آگاهی و نگرش در مورد مدیریت سلامت بود. ابتدا پرسشنامه توسط مدیران ادارات قبل از آموزش تکمیل گردید و سپس بعد از آموزش غیر حضوری پرسشنامه مجدداً از مدیران تکمیل گردید. در این پرسشنامه جهت بررسی آگاهی ۲۵ سؤال در نظر گرفته شد اطلاعات به نرم افزار وارد گردید و آنالیز شد.

یافته‌ها: بر طبق آزمون‌های آماری انجام شده بین میزان آگاهی و نگرش با آموزش مدیران در مورد مدیریت سلامت ارتباط معنی داری وجود نداشت ($P > 0.05$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به دست آمده روند آموزش مستلزم تغییرات متناسب با نیازهای آموزشی مدیران می‌باشد و آموزش در زمینه مدیریت سلامت در کشور حائز اهمیت است و توصیه می‌گردد جهت ارتقاء سلامت برنامه‌ریزی‌های جدید آموزشی در این خصوص انجام گیرد.

کلید واژه‌ها: آگاهی، نگرش، مدیران سلامت، مدیریت سلامت

◇ وصول مقاله: ۸۷/۱/۲۰، اصلاح نهایی: ۸۷/۳/۵، پذیرش نهایی: ۸۷/۳/۲۰

مقدمه

مدیران به مهارت‌های مختلفی نیاز دارند. اندازه برتری این مهارت‌ها به تناسب سطح‌های مدیریت سازمان متفاوت است. علاوه بر مهارت‌های مختلفی که مدیران اثر بخش به آنها نیاز دارند، ویژگی‌های شخصی چندی نیز شایان اهمیت است. یک مدیر کامیاب اشتیاق فراوانی به اداره کردن و مدیریت دارد، آرزو دارد که در دیگران نفوذ کند و نتایج را از راه کوشش‌های جمعی زیردستان خود به دست آورد. بی‌گمان بسیاری از مردم امتیازهای شغلی مدیریت را می‌خواهند که از میان آنها موقعیت عالی است، اما آنان انگیزه اساسی فراهم آوردن محیطی مناسب را ندارند که در آن افراد همگی برای دست یافتن به هدف مشترک کار کنند و نتایج موفقیت آمیز به دست آورند. آرزو و علاقه داشتن به مدیریت نیازمند کوشش، صرف وقت، نیرو و معمولاً ساعت‌های طولانی کار می‌باشد. بهسازی مدیریت اثر بخش با آموزش انجام پذیر است. بسیاری از سازمان‌ها دارای بودجه آموزشی درخور توجه و کارکنان آموزشی مجرب هستند که به کار طراحی، تهیه و اجرای برنامه در بسیاری از ناکامی‌های برنامه‌های بهسازی مدیریت می‌پردازند. زمان و پول زیادی در بهسازی مدیریت به کار می‌رود بی‌آن که بهره‌ای داشته باشد. کوشش‌های بهسازی ممکن است در راستای نیرومند ساختن هدف‌های سازمان نباشد. منظور از آموزش، دستیابی به هدف‌های سازمان و پرورش مدیران حرفه‌ای است، ولی با تأسف کمتر می‌توان رابطه‌ای میان فعالیت‌های آموزشی و هدف‌های سازمان دید. در یک برنامه آموزشی اثر بخش، مدیران هدف‌های سازمان را تعیین می‌کنند و آنها را با اجرای آنچه در بهسازی کارکنان ضروری است، تکامل می‌بخشند. یک سازمان که به برنامه‌ریزی دراز مدت نیازمند است باید این نیاز را با استعدادها و آرمان‌های مدیران آن هماهنگ سازد. [1]

پشتیبانی مدیران بالای سازمان درباره آموزش باید از یک بخشنامه اداری فراتر رود، و برای دستیابی به نتیجه‌های بهتر شامل درگیری و شرکت فعال آنان در بهسازی باشد. [4]

پیش از آن که درباره برنامه‌های شناخته شده آموزش و بهسازی تصمیمی گرفته شود، سه نوع نیاز آموزشی باید در نظر گرفته شود. این نیازها عبارتند از:

۱- نیازهای سازمان دربرگیرنده موضوع‌هایی چون هدف‌های سازمانی، دستیابی به مدیران، میزان جابجایی و خروج از خدمت کارکنان است؛

۲- نیازهای وابسته به عملیات و نفس کار که با معیار عملکرد و شرح شغل‌ها تعیین می‌شود؛ و

۳- اطلاعات وابسته به نیازهای آموزشی فردی که از نتایج ارزشیابی عملکرد، مصاحبه با متصدی شغل، آزمون‌ها، بررسی‌ها و طرح‌های پیشرفت شغلی افراد فراهم می‌شود.

بسیاری از ناکامی‌های برنامه‌های بهسازی مدیریت بستگی به نگرش غیر سیستمی نسبت به آموزش دارد. زمان و پول زیادی در بهسازی مدیریت به کار می‌رود بی‌آن که بهره‌ای داشته باشد. در یک برنامه آموزشی اثر بخش، مدیران هدف‌های سازمان را تعیین می‌کنند و آنها را با اجرای آنچه در بهسازی کارکنان ضروری است تکامل می‌بخشند. برای نمونه یک سازمان که به برنامه‌ریزی دراز مدت نیازمند است باید این نیاز را با استعدادها و آرمان‌های مدیران آن هماهنگ سازد. با توجه به مطالعات انجام یافته در زمینه شاخص‌های سلامت مقایسه آن با دیگر کشورها و نقش اساسی مدیران در سازمان و لزوم بررسی آگاهی او با توجه به تغییر روندهای مدیریت در دنیا می‌تواند برآوردی از بررسی آگاهی و نگرش مدیران باشد. [7]

هدف از مطالعه مذکور تعیین تأثیر آموزش مدیران، سیاستگذاران و برنامه‌ریزان سلامت است که با بررسی تأثیر عملی واقعی در آگاهی و نگرش مدیران به صورت مقایسه‌ای در قبل و بعد آموزش می‌باشد.

روش بررسی

این پژوهش مطالعه‌ای توصیفی-تحلیلی از نوع قبل و بعد می‌باشد. در این پژوهش، جامعه آماری شامل مدیران ادارات معاونت سلامت که در سال ۱۳۸۶ مشغول به کار هستند و دارای مسئولیتی در یکی از ادارات می‌باشند، بود. تعداد آنها مجموعاً ۶۰ نفر بودند و در این پژوهش روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. بدین نحو که افراد به صورت تصادفی و از همه ادارات انتخاب شده‌اند تا حجم نمونه به طور کامل پوشش داده شود و حجم نمونه در این مطالعه ۴۵ نفر بود و با استفاده از پرسشنامه اطلاعات مورد نظر از واحدهای مورد مطالعه جمع‌آوری شد (قبل از آموزش روایی و پایایی پرسشنامه از گروه غیر مطالعه تعیین گردید). سوالات پرسشنامه مشتمل بر ۶ سؤال دموگرافیک، ۲۵ سؤال آگاهی و ۱۳ سؤال نگرش بود. ابتدا قبل از آموزش پرسشنامه‌ها به صورت چهره‌به‌چهره تکمیل شد و سپس به مدت ۴ ماه آموزش غیرحضوری با ارسال بسته آموزشی و پیگیری مستمر جهت مطالعه بسته آموزشی صورت گرفت و سپس در پایان آموزش پرسشنامه‌ها تکمیل گردید. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها تأثیر آموزش بر آگاهی و نگرش دو گروه بررسی گردید و به صورت مقایسه‌ای تحلیلی با استفاده از نرم‌افزار SPSS داده‌پردازی می‌گردد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی x^2 ، ضریب

همبستگی Gamma، ضریب همبستگی v ، independent، phi و برای مقایسه میانگین‌ها، آموزش آنالیز واریانس، تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج حاصل از دو مرحله پرسشگری در زمینه آگاهی، نگرش مدیران و مقایسه آنها به شرح زیر می‌باشد:
- با توجه به جدول ۱ ملاحظه می‌شود که در آگاهی بین این دو مرحله، یعنی پیش آزمون و پس آزمون تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.
- در جدول ۲ نیز در نگرش در قبل و بعد از آموزش تفاوت معنی‌داری بین دو مرحله نبود.
- طبق آزمون‌های آماری انجام شده بین میزان آگاهی و نگرش عملکرد با آموزش ارتباط معنی‌داری وجود نداشت.

بحث و نتیجه‌گیری

افزایش آگاهی و نگرش مدیران یکی از مهمترین راهکارهای دستیابی به توسعه می‌باشد ضرورت توجه به آن و استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی نوین می‌تواند نقش سازنده‌ای را در این زمینه داشته باشد و تشکیل کلاس‌های آموزشی مستمر مدیران در ارتقاء فرآیند مدیریت آنان نقش دارد.

جدول ۱: مقایسه آگاهی قبل و بعد از آموزش

P-Value	انحراف معیار	تعداد	میانگین
۰/۱۲۳	۳/۴۰۹	۴۵	۰/۸۰۰
آگاهی قبل و بعد از آموزش			

جدول ۲: مقایسه نگرش قبل و بعد از آموزش

P-Value	انحراف معیار	تعداد	میانگین
۰/۱۲۸	۰/۶۷۳	۴۵	۰/۱۵۶
نگرش قبل و بعد از آموزش			

8. Management challenges for the 80, s.association management, vol.32 (april 1980), pp.83-89.

9. Vasuton Tanvatanakul .Management of communication channels for health information in the community.Health Education Journal, Vol. 66, No.2 (Feb2007), pp. 173-178

10. Atkinson N L and Gold R S. Online research to guide knowledge management planning. Health Education Research, Vol. 16, No. 6, 747-763, December 2001

11. Parden R J. Focusing the knowledge management process. Portland International Conference on Volume 1, Issue, 2001 Page(s):57 vol.1

12.Public Health Informatics Research Laboratory, Department of Public and Community Health, University of Maryland, College Park, MD 20742, USA

13. Miller D. p.h.friesen, and h.mintzberg (collaborator).organizations: a quantum view (Englewood cliffs, N.J: prentice-hall, inc; 1984).

14. Naisbitt J. Megatrends (New York: Warner books, inc; 1982).

15.CavanaghG P..Moberg D.J, and velasquez m. the ethics of organizational politics, academy of management review,vol.6,no.3(july 1981),pp.363-374.

16. Davis K. and newstrom j. human behavior at work organizational behavior, 7th ed. (New York: McGraw-hill book company, 1985).

17. Davis s m. corporate culture and human resource management: two key To implementing strategy, human resource planning, vol.6, no.3 (1983), pp. 159-167.

18. Deal T E. and kennedy A.A. corporate cultures -the rites and rituals of Corporate life (reading, Mass.: addision-wesley publishing company, inc., 1982).

19. Deal T E. and kennedy A.A. culture;a new look through old lenses, journal of applied behavioral science, vol.19,no.4(1983),pp.497-505.

آموزش مدیریت در تغییر روند مدیریت و ارتقاء شاخص های درگیر نقش دارد و یکی از راه های مهم ارتقاء سلامت در هرکشور می باشد و می تواند در صورت کمبود منابع راه حلی برای استفاده بهینه همراه با توسعه باشد. تغییر در نگرش و آگاهی مدیر می تواند تغییر در آگاهی و نگرش رده های دیگر را نماید و رضایت مندی پرسنل را افزایش دهد و آموزش مدیران نیازهای واقعی و کاربردی پرسنل را برآورده می کند. در این پژوهش آموزش در ارتقاء برخی از اطلاعات مؤثر بوده است ولی در مجموع در افزایش آگاهی و نگرش مدیران در کلیه سطوح تفاوت معنی داری را نداشته است و به نظر می رسد جهت افزایش آگاهی و نگرش مدیران در ابعاد مختلف مدیریت روش های غیر حضوری موفق نمی باشد و بهتر است با توجه به حجم فعالیت و مسئولیت های آنان از روش های آموزشی اینترنتی و حضوری مستمر استفاده شود و در پژوهش های بعدی سعی شود گروه های بیشتری از سازمان های دیگر به مطالعه وارد شوند تا بتوان مقایسه ای بهتر را در مدیران سازمان های مختلف انجام داد.

فهرست منابع

۱. طوسی، محمد علی و همکاران، اصول مدیریت جلد اول، چاپ سوم به تهران، ۱۳۷۴.

۲. طوسی، محمد علی و همکاران، اصول مدیریت جلد دوم، چاپ سوم به تهران، ۱۳۷۴.

۳. عبادی فرد آذر، فرید و همکاران، اصول برنامه ریزی بهداشتی، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۷.

۴. عبادی فرد آذر، فرید. مدیریت کیفیت فرآیند، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۰.

۵. خلیل شورینی، سهراب. تئوری ها و فرآیند مدیریت، چاپ دوم، تهران، ۱۳۷۹.

6. Ivancevich (eds.) perspectives on management, 5th ed. (plano, tex.:business Publications), inc., (1984), pp.377-396.

7. Main J. Work won't be the same again, fortune, June 28, 1982, pp.58-65