

نیازسنجی آموزشی کارکنان تحت پوشش دانشکده علوم پزشکی دزفول در زمینه دوره‌های آموزش ضمن خدمت

مریم مظاهری^۱، نصرت بهرامی^۲، الهه توسلی^۳، مهناز خلفه نیلساز^۳، علیرضا خسرو پناه^۴،
علی معظمی گودرزی^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، کارکنان سازمان را در حل مشکلات، اخذ تصمیمات و تجزیه و تحلیل شغلی تواناتر ساخته است. برنامه‌های آموزشی کارکنان باید بر اساس نیازسنجی آموزشی انجام شود. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین نیازسنجی آموزشی کارکنان دانشکده علوم پزشکی دزفول در دوره‌های آموزش ضمن خدمت در سال ۱۳۹۱ انجام شد.

روش‌ها: مطالعه حاضر به صورت توصیفی، تحلیلی بر روی ۱۸۰۰ نفر از کارکنان دانشکده علوم پزشکی دزفول انجام شد. نمونه‌گیری به صورت غیر تصادفی و مبتنی بر هدف بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر اطلاعات جمعیت‌شناختی و سؤالات تخصصی در حیطه‌های مهارتی و مشکلات اجرایی بود. جهت تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه به ترتیب از اعتبار محتوی و آزمون مجدد استفاده شد. اطلاعات به وسیله نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بالاترین نیاز آموزشی در بین کلیه حیطه‌های آموزشی، مربوط به مهارت‌های فنی و عملیاتی (۴/۱۸±۱/۰۱) و کمترین آن مربوط به مهارت‌های نظری و ادراکی (۳/۸۷±۰/۸۹) بود. بیشترین نیاز آموزشی در حیطه مهارت‌های فنی، به رسته بهداشتی درمانی، در مهارت‌های نظری، به رسته اداری مالی و در مهارت‌های ارتباطی، به رسته بهداشتی درمانی اختصاص داشت.

نتیجه‌گیری: مهارت‌های فنی و عملیاتی و نیازهای روزانه کارکنان، مهم‌ترین نیازهای کارکنان محسوب می‌شود و لازم است در تنظیم برنامه‌های سالیانه مد نظر قرار داده شود.

واژه‌های کلیدی: نیازسنجی آموزشی، آموزش ضمن خدمت، مهارت‌های آموزشی

ارجاع: نیازسنجی آموزشی کارکنان تحت پوشش دانشکده علوم پزشکی دزفول در زمینه دوره‌های آموزش ضمن خدمت. مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۳۹۲؛ ویژه‌نامه آموزش بهداشت: ۲۰۱۱-۲۰۱۸.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۷/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۳/۰۳

۱. دانشجوی دکتری تخصصی آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، کارمند دانشگاه علوم پزشکی دزفول، دزفول، ایران
۲. کارشناس ارشد مامایی، عضو هیات علمی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی دزفول، دزفول، ایران (نویسنده مسؤول) Email: Bahrami.n@Dums.ac.ir
۳. دانشجوی دکتری تخصصی آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
۴. پزشک عمومی، ستاد مرکزی، معاونت پشتیبانی، دانشگاه علوم پزشکی دزفول، دزفول، ایران

مقدمه

هر سازمانی برای رسیدن به اهداف مشخص شده خود نیازمند آن است که کادری از نیروهای لایق و کارآمد در اختیار داشته باشد. افرادی که به خدمت سازمان در می‌آیند، علاوه بر داشتن معلومات قبلی خود نیاز دارند تا دانش و مهارت‌های لازم برای انجام درست وظایفی که به آنها محول می‌شود را به دست آورند (۱). از آن جا که حیات و بقای سازمان تا حدود زیادی به دانش و مهارت کارکنان آن بستگی دارد، افراد ماهر و آموزش دیده نقش مؤثرتری در کارآمدی و بهره‌وری سازمان خواهند داشت (۲). بنابراین یکی از وظایف اصلی و حیاتی در هر سازمان، آموزش کارکنان است و نخستین گام برای آموزش کارکنان تعیین نیازهای آموزشی است که باید در برنامه‌های آموزشی گنجانده شود (۱). آموزش کارکنان فرایندی است که برای تغییر رفتار کارکنان در زمان انجام کار و از طریق به کارگیری اصول یادگیری انجام می‌شود. تغییر رفتار معمولاً در زمینه دانش، مهارت‌ها، فعالیت‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌ها متمرکز می‌شود (۳). از این رو از نیازسنجی آموزشی به عنوان مهمترین برنامه‌ریزی آموزشی کارکنان و اساسی‌ترین فرایند در یک نظام آموزشی یاد می‌شود. نیازسنجی در واقع فرایند جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات است که بر اساس آن نیازهای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع مورد شناسایی قرار می‌گیرد. اغلب برای ایجاد تحول و تغییر در وضعیت موجود هر برنامه آموزشی و درسی، طراحی و به اجرا گذاشته می‌شود. از این رو، گام آغازین در فرایند برنامه‌ریزی، شناسایی هدف‌ها یا نقاط مطلوب است (۴). محققان و اندیشمندان بر این باورند که کارکنان مهمترین مزیت رقابتی سازمان هستند و معتقدند که سرمایه انسانی، همه نیازمندی‌های استراتژیک یک سازمان را برآورده می‌سازند (۵) و کارکنان امروزه در تحول لحظه به لحظه سیستم اداری و استخدامی و ارائه خدمات بهینه سهم عمده‌ای را دارا می‌باشند (۶). بررسی و شناخت نیازهای آموزشی پیش نیاز یک سیستم آموزشی موفق بوده و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی برنامه‌های آموزشی و بهسازی

نیروهای ماهر و متخصص است که اگر به درستی انجام شود احتمال تطابق و کارایی آن با نیازهای حرفه‌ای جامعه بهداشتی افزایش خواهند یافت (۷).

جهانبخش و ستایش در پژوهشی با عنوان نیازسنجی آموزشی کارکنان بخش های مدارک پزشکی در بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان به این نتیجه رسیدند که بالاترین نیاز آموزشی در حیطه مهارت‌های انسانی مختص واحد پذیرش به عنوان اولویت اول و کمترین نیاز آموزشی در این حیطه مختص واحد بایگانی به عنوان اولویت آخر است (۸). امین‌الرعایا و همکاران هم در تحقیقی با عنوان نیازسنجی کارشناسان آموزشی در بین کارشناسان آموزشی، بالاترین اولویت آموزشی، نیازهای فنی و عملیاتی مربوط به شغلشان بوده است (۹).

بنابراین اطلاعات حاصل از نیازسنجی می‌تواند به عنوان یک گام اساسی برای تدوین توسعه و برنامه‌های آموزشی جهت تقویت و به روز کردن دانش و مهارت کارکنان مورد استفاده قرار گیرد (۱۰). نیازسنجی فرایند تعیین اهداف، مشخص کردن وضع موجود، اندازه‌گیری نیازها و تعیین اولویت‌ها برای عمل است. این تعریف از نیازسنجی مسأله مهم اولویت‌بندی نیازها بر حسب درجه اهمیت آنها را مورد توجه قرار می‌دهد (۱۰).

در هر حال این یک اصل پذیرفته شده است که شناخت و بررسی نیازهای آموزشی، پیش نیاز یک سازمان آموزشی موفق است و برنامه‌های آموزشی کارکنان باید بر اساس نیازسنجی آموزشی انجام شود. بر این اساس مطالعه حاضر با هدف تعیین نیازسنجی آموزشی کارکنان تحت پوشش دانشکده علوم پزشکی دزفول در زمینه دوره‌های آموزش ضمن خدمت شهر دزفول انجام شد.

روش‌ها

مطالعه حاضر به صورت توصیفی، تحلیلی بر روی ۱۸۰۰ نفر از پرسنل دانشکده علوم پزشکی دزفول انجام شد. روش نمونه‌گیری به صورت غیر تصادفی و مبتنی بر هدف بود و کلیه کارکنان شاغل در دانشکده علوم پزشکی دزفول، جامعه

کل هر حیطة بر تعداد سؤالات همان حیطة تقسیم گردید. جهت تعیین اعتبار و پایایی پرسش‌نامه به ترتیب از اعتبار محتوی و آزمون مجدد استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸٪ به دست آمد. سپس اطلاعات به وسیله نرم‌افزار SPSS ویرایش ۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

نتایج پژوهش نشان داد که در این مطالعه ۵۹/۴٪ شرکت‌کنندگان زن و همچنین ۴۰/۶٪ آنها مرد بودند. بیشترین میانگین سنی (۸/۴۱٪) شرکت‌کنندگان ۳۰-۳۹ سال بود. ۵۹/۹٪ کارکنان دارای مدرک فوق دیپلم و زیر آن، ۳۵/۵٪ دارای مدرک لیسانس و ۴/۶٪ دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند.

نتایج به دست آمده از این مطالعه نشان داد که بالاترین نیاز آموزشی در بین کلیه حیطة‌های آموزشی مربوط به حیطة مهارت‌های فنی و عملیاتی با میانگین ۴/۱۸ و انحراف معیار ۱/۰۱ و کمترین نیاز آموزشی در بین کلیه حیطة‌های آموزشی مربوط به حیطة مهارت‌های نظری و ادراکی با میانگین ۳/۷۸ و انحراف معیار ۰/۸۹ بود. مهارت‌های ارتباطی و انسانی با میانگین ۴/۰۴ و انحراف معیار ۰/۷۹ دومین نیاز آموزشی کارکنان بودند. میانگین و انحراف معیار کلیه حیطة‌های نیازهای آموزشی و درجه اولویت (اهمیت) آنها در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

در حیطة مهارت‌های فنی و عملیاتی، بیشترین نیاز آموزشی مربوط به کارکنان رسته بهداشتی درمانی با میانگین ۴/۵۱ و انحراف معیار ۱/۲ بود. بعد از کارکنان رسته بهداشتی درمانی، به ترتیب نیازهای آموزشی در این حیطة مربوط به کارکنان رسته‌های آموزشی فرهنگی و اداری مالی بود. سه اولویت اول نیازهای آموزشی این حیطة به ترتیب شامل توانایی استفاده و کاربرد نرم افزارهای رایانه‌ای، آشنایی با برنامه‌ریزی عملیاتی و دوره‌های کاربردی آشنایی با تجهیزات مدرن پزشکی بودند (جدول ۲).

در رابطه با مهارت‌های نظری و ادراکی، بیشترین نیازهای آموزشی کارکنان به ترتیب شامل کارکنان رسته‌های اداری

پژوهش تحقیق بودند. ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه پرسش‌نامه محقق ساخته مشتمل بر اطلاعات جمعیت‌شناختی، سؤالات تخصصی کارکنان در سه حیطة مهارت‌های فنی و عملیاتی، مهارت‌های ادراکی و نظری و مهارت‌های ارتباطی و انسانی و همچنین مشکلات اجرایی وظایف کارکنان بودند.

لازم به ذکر است که در مطالعه حاضر از تکنیک تجزیه و تحلیل شغل به عنوان یکی از روش‌های متداول و مهم در تعیین نیازهای آموزشی استفاده شده است. لذا ابتدا از طریق مشاهده، مصاحبه با کارکنان و مسؤولان بخش‌های مختلف دانشکده علوم پزشکی و مطالعه شرح وظایف موجود در کارگزینی و منابع علمی مرتبط، وظایف کارکنان فهرست شد تا به واسطه آن فاصله بین توانمندی کارکنان با مهارت‌های لازم برای انجام وظایف به عنوان نیازهای آموزشی تعیین گردد. وظایف استخراج شده بر مبنای ماهیتشان در سه حیطة مهارت‌های فنی و عملیاتی، مهارت‌های ادراکی و نظری و مهارت‌های ارتباطی و انسانی تنظیم شدند. از طرفی در این پژوهش به منظور طبقه‌بندی کارکنان، افراد شرکت‌کننده مطابق با شرح وظایفشان در رسته‌های مختلف استخدامی‌شان در دانشکده علوم پزشکی شامل سه رسته بهداشتی و درمانی، رسته آموزشی فرهنگی و رسته اداری مالی با یکدیگر مقایسه شدند و بر این اساس پرسش‌نامه‌ای در سه بخش مهارت‌های مذکور برای هر یک از رسته‌های دانشکده علوم پزشکی طراحی شد.

سؤالات بر اساس مقیاس لیکرت به صورت پنج گزینه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد برای بررسی میانگین نمره نیاز آموزشی و با استفاده از اعداد رتبه‌ای برای بررسی درجه الویت (اهمیت) فعالیت‌ها تنظیم گردید تا نظرات کارکنان را در قالب نیاز آموزشی و درجه الویت (اهمیت) نسبت به هر یک از مهارت‌ها بررسی کند؛ درجه اولویت (اهمیت) فعالیت‌ها نیز از صفر تا یک و نیاز آموزشی از یک تا پنج نمره‌دهی شدند و بدین ترتیب اولویت (اهمیت) و نمره میانگین هر حیطة محاسبه شد. برای همسان‌سازی ارزش میانگین‌ها، میانگین

روش‌های صحیح اصلاح رفتار تعیین گردیدند. میانگین و انحراف معیار نیازهای آموزشی کلیه حیطه‌های رشته‌های کارکنان و درجه اولویت (اهمیت) آنها در جدول ۲ نشان داده شدند.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان دادند که افراد شرکت کننده در مطالعه مشکلات اجرایی و وظایف شغلی را به ترتیب شرایط و امکانات نامناسب شغلی (۰/۷۱/۸)، انگیزه ناکافی (۰/۱۷/۴)، آگاهی ناکافی (۰/۸/۸) و نداشتن توانایی لازم (۰/۱/۹) دانستند. البته بین رشته تحصیلی و شغل فرد با میزان مشکلات اجرایی و وظایف شغلی رابطه معنی داری وجود نداشت.

مالی با میانگین ۴/۱۱ و انحراف معیار ۱/۰۷، بهداشتی درمانی با میانگین ۳/۸۱ و انحراف معیار ۰/۹۵ و آموزشی فرهنگی با میانگین ۳/۴ و انحراف معیار ۰/۴۶ بودند. سه اولویت اول نیازهای آموزشی این حیطه به ترتیب شامل چگونگی دستیابی به مطالب، نوآوری در مدیریت و توانایی حل مسایل اداری بودند (جدول ۲).

در رابطه با مهارت‌های ارتباطی و انسانی، بیشترین نیاز آموزشی مربوط به کارکنان رشته‌های بهداشتی درمانی با میانگین ۴/۴۲ و انحراف معیار ۱/۲۵ بود و پس از آن به ترتیب رشته‌های آموزشی فرهنگی و اداری مالی بودند. سه اولویت اول نیازهای آموزشی این حیطه نیز به ترتیب شامل تقویت روابط شغلی، مهارت ارتباط با مدیران و مراجعین و

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و درجه اولویت نمرات بر حسب حیطه های نیازهای آموزشی کارکنان دانشکده علوم پزشکی

حیطه های نیازها	میانگین نمره (نیاز آموزشی)	انحراف معیار	درجه اولویت (اهمیت)
مهارت‌های فنی و عملیاتی	۴/۱۸	۱/۰۱	۳/۸۱
مهارت‌های نظری و ادراکی	۳/۷۸	۰/۸۹	۳/۳۹
مهارت‌های ارتباطی و انسانی	۴/۰۴	۰/۷۹	۳/۷

جدول ۲: میانگین نمره، انحراف معیار و اولویت نیازهای آموزشی کارکنان به تفکیک رشته های کارکنان دانشکده علوم پزشکی

نوع مهارت	نوع رشته	میانگین نمره (نیاز آموزشی)	انحراف معیار	درجه اولویت (اهمیت)
مهارت‌های فنی و عملیاتی	بهداشتی درمانی	۴/۵۱	۱/۲	۴/۲۳
	آموزشی فرهنگی	۴/۲۵	۰/۸۹	۳/۹۲
	اداری مالی	۳/۷۸	۰/۶۲	۳/۷
مهارت‌های نظری و ادراکی	بهداشتی درمانی	۳/۸۱	۰/۹۵	۳/۶۸
	آموزشی فرهنگی	۳/۴	۰/۶۷	۴/۲
	اداری مالی	۴/۱۱	۱/۰۷	۳/۹۷
مهارت‌های ارتباطی و انسانی	بهداشتی درمانی	۴/۴۲	۱/۲۵	۴/۰۱
	آموزشی فرهنگی	۴/۰۷	۱/۱	۳/۸۴
	اداری مالی	۳/۶۳	۰/۷۳	۳/۷۳

رسته‌ها هم با بیماران و هم با دیگر رسته‌های شغلی در ارتباط می‌باشند و لذا نیاز به آموزش در این زمینه را بیشتر احساس نموده‌اند. بنابراین لزوم تأمین این نیازها جهت کارکنان، بر مدیران سیستم خدمات سلامت ضروری است.

در پژوهش انجام شده با عنوان نیازسنجی آموزشی کارکنان بخش‌های مدارک پزشکی در بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان، به این نتیجه رسیدند که هر چقدر اهمیت مهارت‌های فنی از نظر کارکنان بالاتر باشد، اهمیت مهارت‌های ارتباطی و انسانی و نظری و ادراکی نیز برای آنها مهم تر خواهد بود. بنابراین بین سه حیطه مهارتی ارتباط متقابل وجود دارد. نتایج بررسی آنها نشان داد که کارکنان با مدارک تحصیلی بالاتر برای مهارت‌های فنی نسبت به مهارت‌های ارتباطی و انسانی و نظری و ادراکی اهمیت بیشتری قایل‌اند و آن را در رأس اولویت‌های آموزشی قرار می‌دهند (۸). بنابراین لزوم تأمین این نیازها جهت کارکنان، بر مدیران سیستم خدمات سلامت ضروری است.

همچنین اولویت‌های اول نیازهای آموزشی این حیطه شامل توانایی استفاده و کاربرد نرم افزارهای رایانه‌ای، آشنایی با برنامه‌ریزی عملیاتی و دوره‌های کاربردی آشنایی با تجهیزات مدرن پزشکی بودند که احتمال می‌رود علت آن پیشرفت سریع تکنولوژی، عدم همخوانی آموزش‌ها با این پیشرفت‌ها و تحولات باشد. امروزه با توجه به تحولات بزرگ و با شتاب در نگرش انسان‌ها، نیاز به تکنولوژی جدید، آشنایی با تجهیزات مدرن پزشکی و استفاده از آن در دانشگاه‌ها موجب گردیده است تا نیروی انسانی شاغل نیاز آموزشی بالایی را در این زمینه احساس نمایند و لذا پرداختن به این نیاز ضرورت اساسی دارد.

در رابطه با مهارت‌های ارتباطی و انسانی، بیشترین نیاز آموزشی به ترتیب مربوط به کارکنان رسته بهداشتی درمانی، آموزشی فرهنگی و اداری مالی بودند. با عنایت به اینکه ریشه بسیاری از مشکلات فردی، سازمانی و اجتماعی را میتوان در کمبود ارتباطات مؤثر، نقش سیستم ارتباطی یا به طور کلی، سو تعبیرهای ارتباطی جستجو نمود، اهمیت نیاز به آموزش

بحث

در این مطالعه نیازهای آموزشی کارکنان در سه حیطه مهارت‌های فنی و عملیاتی، مهارت‌های نظری و ادراکی و مهارت‌های ارتباطی و انسانی نیازسنجی شد. نتایج نشان داد که با توجه به میانگین‌ها، بیشترین نیاز آموزشی مربوط به حیطه مهارت‌های فنی و عملیاتی در رابطه با شغل و پس از آن به ترتیب در حیطه مهارت‌های ارتباطی و انسانی و مهارت‌های نظری و ادراکی بوده است. این نتایج با یافته‌های حاصل از بررسی نیازهای آموزشی کارشناسان آموزش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان توسط امین الرعايا و همکاران همسو بوده است (۱۲).

اما در بررسی انجام شده توسط کریمی و همکاران با عنوان نیازسنجی آموزش مداوم حرفه‌ای دانش‌آموختگان مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، بیشترین نیاز آموزشی در حیطه مهارت‌های فنی و عملیاتی مربوط به شغلشان بود و پس از آن مربوط به حیطه مهارت‌های نظری و ادراکی و سپس مهارت‌های ارتباطی و انسانی بوده است (۱۳). به نظر می‌رسد با توجه به این نتایج، احساس نیاز به داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد همکاری، تفاهم و انجام کار به وسیله دیگران، فعالیت مناسب به عنوان عضو گروه، درک انگیزه‌های افراد و تاثیرگذاری بر رفتار آنان در این مطالعه نسبت به سایر مطالعات بیشتر بوده است و شاید بتوانیم علت همسو بودن مطالعه حاضر با مطالعه انجام شده در دانشگاه‌های علوم پزشکی را تشابه و نزدیکی حیطه‌های کاری شاغلان این دو مطالعه دانست.

در حیطه مهارت‌های فنی و عملیاتی، بیشترین نیاز آموزشی به ترتیب مربوط به کارکنان رسته بهداشتی درمانی و سپس مربوط به رسته‌های آموزشی فرهنگی و اداری مالی بودند. در حقیقت می‌توان تصور نمود که نیاز به آموزش در زمینه دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن توانایی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت، در بین کارکنان رسته بهداشتی درمانی بیشتر است که علت آن می‌تواند این باشد که کارکنان این رسته بیشتر از سایر

در ابعاد مختلف ضرورت دارد. همسو با این مطالعه، در بررسی انجام شده با عنوان نیازسنجی آموزشی کارکنان بخش‌های مدارک پزشکی در بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان توسط جهانبخش و ستایش، آموزش مهارت‌های ادراکی به عنوان دومین اولویت آموزشی برای کارکنان بخش‌های مدارک پزشکی محسوب شد (۸).

سه اولویت اول نیازهای آموزشی این حیطه به ترتیب شامل چگونگی دستیابی به مطالب، نوآوری در مدیریت و توانایی حل مسایل اداری بودند.

بر طبق پژوهش امین‌الرعا و همکارانش، یافته‌ها نشان دادند که میزان نیاز آموزشی کارشناسان در زمینه مهارت‌های ادراکی بیش از سطح متوسط بوده و مهمترین نیاز آموزشی مربوط به راه‌های نیل به استانداردهای اثر بخشی سازمان، روش‌های همکاری و هماهنگی درون بخشی و دستیابی به راه‌های پذیرش تغییر و تحول بوده است. بنابراین، با توجه به نتایج این تحقیق، لازم است برنامه‌ریزی کوتاه مدت و دراز مدت در زمینه رفع این نیازها صورت گیرد، زیرا اکتساب مهارت‌های ادراکی مستلزم آموزش نظریه‌های علوم رفتاری، به ویژه نظریه‌های سازمان، مدیریت و تصمیم‌گیری و کاربرد علمی آنهاست (۱۲).

نتایج این پژوهش نشان داد که بیشترین مشکلات اجرایی وظایف شغلی مربوط به شرایط و امکانات نامناسب شغلی است و بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که برای بهبود کارایی پرسنل بایستی شرایط و امکانات مناسبی در اختیار آنها قرار داده شود، ضمن اینکه دوره‌های آموزشی مناسب، هم برای بالابردن اطلاعات و هم برای کنار آمدن با نبود امکانات بایستی برگزار گردد.

براساس نتایج این بررسی، برنامه‌ریزان آموزشی در دانشگاه‌ها و معاونت‌ها به ضرورت نیازسنجی به عنوان اولین و مهمترین مرحله برنامه‌ریزی آموزشی توجه بیشتری داشته باشند. همچنین برنامه‌ریزان آموزشی باید به بررسی و برآورد نیازهای آموزشی کلیه کارکنان سازمان با بهره‌گیری از تکنیک‌های علمی و با تبادل نظر با مدیران و سرپرستان دیگر رشته‌های

مهارت‌های انسانی احساس می‌شود. به طوری که بسیاری از متخصصین روابط انسانی را به عنوان مهمترین نیاز آموزشی مورد توجه قرار داده‌اند (۱۲).

اما در پژوهش انجام شده با عنوان نیازسنجی آموزشی کارکنان بخش‌های مدارک پزشکی در بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان، آموزش مهارت‌های انسانی نسبت به دو حیطه دیگر در اولویت پایین‌تری قرار داشتند (۸). در همین رابطه امین‌الرعا و همکاران در تحقیق مشابهی به این نتیجه رسیدند که نیاز به مهارت‌های انسانی در بین کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در حد بالاتر از متوسط قرار دارد و نیاز به راه‌های ارتقای رضایت شغلی، شیوه‌های بهینه‌سازی جو سازمانی و روش‌های ایجاد علاقه و انگیزه در اولویت نیازها قرار دارند (۱۲). به نظر می‌رسد وجود بیشترین نیاز آموزشی در حیطه مهارت‌های ارتباطی و انسانی در کارکنان رشته بهداشتی درمانی امری بدیهی است، زیرا کارکنان این رشته نسبت به سایر رشته‌ها بیشترین تعامل را با مشتریان، بیماران و هم‌رهان آنان در سیستم‌های بهداشتی درمانی دارند.

در این حیطه اولویت‌های اولیه نیازهای آموزشی به ترتیب شامل تقویت روابط شغلی، مهارت ارتباط با مدیران و مراجعین و روش‌های صحیح اصلاح رفتار تعیین گردیدند که با توجه به نیاز آموزشی این حیطه، هم راستا با نتایج مطالعه انجام شده بر نیاز آموزشی کارشناسان در زمینه نیاز به راه‌های ارتقای رضایت شغلی، شیوه‌های بهینه‌سازی، جو سازمانی و روش‌های ایجاد علاقه و انگیزه در اولویت نیازها قرار دارد (۱۲).

در رابطه با مهارت‌های نظری و ادراکی، بیشترین نیازهای آموزشی کارکنان به ترتیب شامل کارکنان رشته‌های اداری مالی، بهداشتی درمانی و آموزشی فرهنگی بودند. توانایی درک پیچیدگی‌های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل‌دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد از مهارت‌های نظری و ادراکی می‌باشند. بنابراین توجه به این نیاز اساسی و برنامه‌ریزی برای توسعه و تکامل نیروی انسانی

این مباحث در سرفصل های آموزشی مدیران و کارشناسان خدمات بهداشتی درمانی گنجانده و مورد تأکید واقع شود.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از کلیه پرسنل و مسؤولین تمامی معاونت ها و شبکه های تحت پوشش دانشکده علوم پزشکی دزفول بابت همکاری صمیمانه در تکمیل پرسش نامه ها و همچنین معاونت محترم پشتیبانی که هزینه اجرای این کار را تقبل نموده اند، تشکر و قدردانی می شود.

تابعه پردازند و بر اساس یافته های پژوهش می توان به اولویت بندی آموزشی مهارت ها در هر یک از رشته های دانشگاهی پرداخت.

نتیجه گیری

به طور کلی، مهمترین مؤلفه در بهبود فرآیند نیازهای آموزشی کارکنان، آشنایی آنان با رسالت و خط مشی های سازمان و شفاف نمودن روش و اهداف ارزشیابی و ارائه بازخورد مناسب از طرف مدیران و سرپرستان است. لذا علاوه بر تعیین و اولویت بندی حیطه های کلی نیازهای آموزشی، لازم است

References

1. Ajourloo F, Ranjbar M. Comprehensive Book of Master Management. 1th Ed. Tehran: Daneshparvar; 2008: 82-204. [In Persian]
2. Abbas Zadegan M. Principles and concepts of curriculum planning. 1th Ed. Tehran: Soureh Mehr Publication; 1999. [In Persian]
3. Sabbaghian Z, Akbari S. A Comprehensive Training in Organizations (with Adult Education Approach). Tehran: Samt; 2010. [In Persian]
4. Esmaili B. Workers educational needs assessment by Delphi Model. Tadbir Journal 2007; 18(185): 152-4. [In Persian]
5. Cabrera EF. Strategic human resource evaluation. Journal of Human Resource Planning 2003; 26 (1): 41-9. [In Persian]
6. Haji-Aghajani S. Study on attitude in personnel of Semnan University of Medical Sciences about annual performance evaluation. Teb va Tazkieh 2005; 14: 37-43. [In Persian]
7. Abbaszadegan M, Torkzadeh J. Education need assessment in organization. 1th Ed. Tehran: Sherkate Sahami Enteshar; 2000: 14. [In Persian]
8. Jahanbakhsh M, Setayesh H. Educational needs of medical records practitioners in Isfahan teaching hospitals. Iranian Journal of Medical Education 2011. 10(5). 962-71. [In Persian]
9. Aminoroaya M, Yarmohammadian MH, Yousefy R. Educational needs of education experts in Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education 2002; 2(2). 5-13. [In Persian]
10. Park EJ. Textbook of Preventive and Social Medicine Treatise of community Health- Part II). Trans Shojaeetehrani H, Malekafzali H. 17th Ed. Tehran: Nashre Samat; 2002. [In Persian]
11. Fathi vajargah K. The need assessment at educational and lesson planning, (methods and techniques). 1th Ed. Tehran: Edarah Kol Tarbyat Moallam Va Amozesh nyroyah Ensany; 1995. [In Persian]
12. Aminoroaya M, Yarmohammadian MH, Yousefy R. Educational Needs of Education Experts in Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education 2002; 6: 5-13. [In Persian]
13. Karimi S, Javadi M, Yaghoobi M, Fathalizadeh S, Molaie M. Need assessment of continuing professional education of health care management graduates, working in Isfahan University of Medical Sciences & Related Health Centers. Health Information Management 2011; 8(1):65- 74. [In Persian]

Educational need assessments of employees affiliated to Dezful University of Medical Sciences regarding in-service educational courses

Maryam Mazaheri¹, Nosrat Bahrami², Elaheh Tavasoli³, Mahnaz Khalfeh Nilsaz³,
Ali Reza Khosropanah⁴, Ali Moazami Godarzi³

Original Article

Abstract

Background: In-service educational courses have made the organization employees more capable of solving problems, making decisions and analyzing the job. Educational programs should be based on educational needs. So aim of present research was to determinate Educational need assessments of employees affiliated to Dezful University of Medical Sciences regarding in-service educational courses in 2012.

Methods: This descriptive-analytic study was carried out on 1800 participants affiliated to Dezful University of Medical Sciences. There was a Non-random and purposeful sampling. Data collection instrument was consisted of demographic information, special questions about the three studied domains of skills and Administrative problems of the employees' duties. Content validity and test-re-test was performed to assess validity and reliability of the questionnaire. The data were analyzed by SPSS15.

Findings: The results showed that the highest educational need was technical and operational skills with mean score of 4.18 ± 1.01 and the lowest educational need was theoretical and conceptual skills with mean score of 3.78 ± 0.89 . The most educational need in technical and operational skills domain was related to employees in categories of treatment- health, in theoretical and conceptual skills domain was related to employees in categories of financial- administrative and in communication and human skills domain was related to employees in categories of treatment-health.

Conclusion: Technical and operational skills and daily needs of employees are the most important educational needs and educational planners need to consider these in their annual plan.

Key Words: Educational need assessments, in-service educational courses, educational skills

Citation: Mazaheri M, Bahrami N, Tavasoli E, Khalfeh Nilsaz M, Khosropanah AR, Moazami Godarzi A. **Educational need assessments of employees affiliated to Dezful University of Medical Sciences regarding in-service educational courses.** J Health Syst Res 2014; Health Education supplement: 2011-2018.

Received date: 24/05/2013

Accept date: 04/10/2013

1. PhD candidate in health education and promotion, Department of Public Health, Shahid Beheshti University of Medical Science, Tehran, Employee, Department of Public Health, Dezful University of Medical Sciences, Dezful, Iran (Corresponding Author) Email: Bahrami.n@Dums.ac.ir

2. Department of Midwifery, Faculty of Nursing and Midwifery, Dezful University of Medical Sciences, Dezful, Iran

3. PhD candidate in health education and promotion, Department of Public Health, Shahid Beheshti University of Medical Science, Tehran, Iran

4. Department of Public Health, Dezful University of Medical Science, Dezful, Iran