

نیازسنجی مدیران بیمارستان از طریق فن تحلیل شغل: یک مطالعه کیفی

دکتر محمدحسین یارمحمدیان^۱، دکتر علیرضا یوسفی^۲، مریم انصاری^۳

چکیده

مقدمه. این پژوهش یک تحقیق کیفی از نوع پدیده‌شناسی با عنوان تحلیل شغل مدیران بیمارستانهای شهر اصفهان در سال ۱۳۸۲ به منظور برآورد نیازهای آموزشی می‌باشد. هدف از این مقاله تحلیل شغل مدیران بیمارستان از طریق شناخت وضعیت موجود با استفاده از تجارب مدیران بیمارستانهای شهر اصفهان و تعیین وضعیت مطلوب با استفاده از نظر متخصصان مدیریت بیمارستان و مقایسه این دو وضعیت جهت شناسایی نیازهای آموزشی مدیران بوده است.

مواد و روشها. روش جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از اسناد و مدارک و مصاحبه آزاد بود که در آن از ۵ پزشک متخصص، ۹ مدیر بیمارستان و ۵ مترون در مورد شرح وظایف مدیران بیمارستان و شرایط احراز این پست سؤال شد پس از انجام مصاحبه‌ها متن آن بر روی کاغذ پیاده شده و به روش ۱۰ مرحله‌ای استروبرت (strubert) مورد تحلیل قرار گرفت.

نتایج. نتایج نشان داد مدیران بیمارستان در زمینه شرح وظایفشان اطلاعات کافی ندارند و وظایفشان را در اثر تجربه‌ای که در حین مدیریت کسب کرده‌اند انجام می‌دهند. همچنین از اطلاعات علمی و تخصصی در زمینه مدیریت بیمارستان بی‌بهره‌اند و تحصیلات کافی در این زمینه ندارند.

بحث. بنابراین مدیران بیمارستان در زمینه شرح وظایفشان در زمینه دروندادها فرایندها و نتایج، نیاز به آموزش دارند. لازمه آن اینست که جایگاه مدیران بیمارستان مشخص شود و شرح وظایفشان به طور روشن و دقیق در هر حیطه (درونداد فرایند و نتایج) باز نویسی شود. در پایان الگویی جهت باز نویسی شرح وظایف مدیران بیمارستان ارائه شد و پیشنهاداتی نیز برای بهبود کار مدیران بیمارستان آورده شد. واژه‌های کلیدی: نیازسنجی، تحلیل شغل، شرایط احراز، مدیر بیمارستان، پژوهش کیفی.

مقدمه

امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی بویژه مدیران به عنوان یکی از استراتژیهای اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با شرایط تغییر به شمار می‌آید. مدیران سازمانها متناسب با تغییر و تحولات با موقعیتهای و شرایط تازه‌ای روبرو می‌شوند که به منظور هماهنگی با آن نیاز به اطلاعات جدید و تخصصهای ویژه‌ای دارند. بنابراین غنی‌سازی دانش حرفه‌ای مدیران ضرورت دارد و این امر تنها با آموزش صحیح و بر پایه نیازهای واقعی تحقق می‌یابد. یکی از تکنیکهای مهم جهت شناسایی

نیازهای مدیران تکنیک تحلیل شغل (Job Analysis) است.

تحلیل شغل "عمل مطالعه، کشف و ثبت جنبه‌های مشخص و اساسی هر یک از مشاغل در سازمان است" (میرسپاسی، ۱۳۷۹).

در این تکنیک درباره نیازهای شغلی موجود اطلاعاتی به دست می‌آید که براساس آن شرح وظایف (که شامل وظایف اصلی، رفتارها و مسؤولیتهای و فعالیتهای ضروری برای انجام آن شغل است) و ویژگیهای شغل (که شامل خلاصه‌ای از ویژگیهای انسانی چون دانش، مهارت، کارآموزی و تجارب لازم جهت انجام رضایتبخش آن شغل است) و شرایط احراز شغل (چه نوع افرادی را باید برای این شغل انتخاب کرد) مورد استفاده قرار می‌گیرد. (دسلر (Desler) ۱۳۷۸).

کاربرد تحلیل شغل بویژه در سازمانها بسیار مشهود است. یکی از سازمانهای حساس و مهم که از پیچیدگی زیادی برخوردار است، بیمارستان است. بیمارستانها به عنوان مهمترین مراکز ارائه دهنده خدمات بهداشتی و درمانی در سطح کشور در جهت ارتقای سلامتی به بیماران، نیازمند مدیریت علمی و کارآمد در تمام سطوح مدیریت هستند. در ایران با توجه به محدود بودن امکانات مادی و تکنولوژی، مدیران بیمارستانها نمی‌توانند از امکانات موجود مادی، تکنیکی و منابع انسانی خود استفاده مطلوب را ببرند. ضعف مدیریت در واحدهای درمانی کشور بخش مهمی از افزایش هزینه‌ها و هدررفت منابع مالی و کاهش بهره‌برداری را موجب شده است. در نتیجه مدیر باید توانایی کارکردن، به کارگیری و جلب رضایت و ایجاد انگیزه برای افزایش کارایی در کارکنان را داشته باشد (حمیدی، ۱۳۷۴).

در این پژوهش سعی شده که با استفاده از تکنیک تحلیل شغل که تکنیک مهم و در خور توجه سازمانها بویژه مدیران است، به بررسی پست مدیریت بیمارستان پرداخته و نیازهای موجود شناسایی شود، بنابراین، این مقاله اهداف زیر را دنبال می‌کند:

- ۱- تعیین وظایف شغلی موجود مدیران بیمارستانها
- ۲- تعیین صلاحیتهای و مهارتهای لازم برای احراز پست مدیریت
- ۳- شناسایی نیازهای آموزشی مدیران بیمارستانها (از طریق مقایسه وضع موجود با وضع مطلوب).

۱- استادیار گروه مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۲- استادیار گروه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۳- کارشناس ارشد برنامه‌ریزی (پژوهشگر)