

بررسی رابطه آگاهی و نگرش مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران از قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۹۰

طاهره سازمند^۱، تقی باهو طرودی^۲، محمد حسن جاوید نیام^۳، مجید رضایی^۴

چکیده:

سابقه و اهداف: استحکام و انسجام هر جامعه‌ای، توجه به قانون و رعایت آن است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه آگاهی با نگرش مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران از قانون مدیریت خدمات کشوری انجام گردید.

مواد و روش ها: روش پژوهش توصیفی از نوع زمینه‌یابی می‌باشد جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی مازندران تشکیل داده‌اند که تعداد ۳۳۷ نفر از طریق جدول مورگان تعیین و در این تحقیق مشارکت داشته‌اند. گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه بوده است. روایی ابزار تحقیقات با استفاده از نظرات متخصصین فن و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۲) محاسبه گردید. داده‌های پژوهش با استفاده روشهای توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تی تست مستقل) و با کمک نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تنها در متغیر توانمندسازی کارکنان بین آگاهی و نگرش مدیران همبستگی مثبت ($p < 0/154$) وجود داشته است و در سایر متغیرهای مورد بررسی (ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، استخدام، انتصاب و ارتقاء، حقوق، تکالیف کارمندان، ارزیابی عملکرد و تامین اجتماعی) همبستگی بین آگاهی و نگرش مدیران منفی ($p > 0/000$) برآورد گردیده است. میزان آگاهی افراد مورد بررسی نسبت به قانون خدمات کشوری در متغیرهای حقوق و تکالیف کارمندان و ارزیابی عملکرد حدود ۹۱ درصد، انتصاب و ارتقا ۷۹٪، توانمندسازی کارمندان ۶۷٪، ساختار سازمانی ۶۱٪، فناوری اطلاعات ۳۹٪، تامین اجتماعی ۴۸٪ و استخدام ۱۱٪ محاسبه گردید.

استنتاج: براساس نتیجه حاصله، ملاحظه می‌گردد که مدیران نیازمند دانش و آگاهی بیشتری در زمینه پارامترهای تحقیق علی‌الخصوص «تامین اجتماعی، فناوری اطلاعات و استخدام» می‌باشند.

کلید واژه: قانون، قانون مدیریت خدمات کشوری، مدیران

^۱ نویسنده مسئول: طاهره سازمند، کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، ۰۱۱۳۳۰۴۴۲۰۲ - soniasazmand@gmail.com - ساری دانشگاه علوم پزشکی مازندران

^۲ تقی باهو طرودی، کارشناسی ارشد مدیریت، ۰۱۱۳۳۰۴۴۰۲۵ - ساری دانشگاه علوم پزشکی مازندران - taghi.bahooyahoo.com

^۳ محمدحسن جاویدنیام، کارشناسی ارشد، مدیریت، ۰۱۱۳۳۰۴۴۰۲۵ - ساری دانشگاه علوم پزشکی مازندران

^۴ مجید رضایی، کارشناسی ارشد، اقتصاد، ۰۱۱۳۳۰۴۴۱۵۶ - ساری دانشگاه علوم پزشکی مازندران

مقدمه

زندگی اجتماعی برای انسان یک ضرورت اجتناب ناپذیر و لازمه زندگی اجتماعی نیز نظم، امنیت و عدالت است که در این راستا هر چیزی که بتواند زندگی اجتماعی را برای انسان کارآمدتر سازد باید مورد توجه جدی قرار گیرد. از جمله این پدیده ها "قانون" است. قانون در لغت به معنای رسم، دستور، مقیاس، طرز و غیره آمده است [۱۲]. وجود قانون یک امر اجتناب ناپذیر در کلیه روابط اجتماعی است [۷]. محور استحکام و انسجام هر جامعه ای توجه به قانون و رعایت آن است [۱۲].

بطوریکه حاکمیت آن در جامعه از شاخص های جوامع توسعه یافته و از اهداف عمده توسعه میباشد. بررسی های انجام شده در زمینه سوابق موضوع پژوهش بیانگر اهمیت و جایگاه قانون و قانون گرایی در زندگی اجتماعی انسان هاست. گفتنی است عناصری مانند قانون گرایی و اهتمام به اجرای آن به کرات در منش و گفتار معصومان و بزرگان دین نیز ذکر شده است [۱۲]. دستگاه های اجرایی کشور نیز بر اساس قانون، حد و مرزها را تعیین و با ابزار و وسایل تسهیل کننده و یا بازدارنده افراد را به اجرای قانون دلالت می کنند.

نظر به اهمیت شناخت آگاهی و نگرش کارکنان از قوانین جاری مطالعات متعددی صورت پذیرفت که می توان به برخی از آنها اشاره نمود: محمد والی پور، مهران ضرغامی و همکاران (۱۳۶۱) در بررسی میزان آگاهی، نگرش و عملکرد روان پزشکان در مورد قانون بستری اجباری بیماران روانی اعلام نمودند که درصد بالایی از روان پزشکان (۷۵٪) از میزان آگاهی ضعیف تا متوسطی برخوردار بودند. لیلا شکری زاده آرانی (۱۳۸۹) در بررسی سطح آگاهی پزشکان و کدگزاران بالینی بیمارستانهای تابعه دانشگاه علوم پزشکی کاشان از قوانین ثبت علت مرگ در گواهی فوت، میزان آگاهی جامعه مورد پژوهش رادر حد ضعیف برآورد کرده است و فرزانه کاظمیان (۱۳۹۱) در بررسی میزان آگاهی نوسوآدان زن استان تهران از حقوق فردی و اجتماعی مندرج در قانون اساسی، ارتباط بین میزان سواد و آگاهی از قانون را معنی دار ندانسته است.

تاریخچه برنامه های اصلاح نظام اداری در کشور

نظام اداری بی هیچ تردیدی مهمترین نظام سیاسی هر کشور است به نحوی که هر گونه پیشرفت و توسعه جامعه منوط به عملکرد سالم و سازگار این نظام است. اندیشه اصلاح و دگرگونی در نظام اداری کشور پیشینه ای قدیم دارد و به عنوان یک شعار اساسی مورد توجه بوده است. قبل از دوره قاجاریه نظام اداری ایران تحت تاثیر نظام شاهنشاهی اداره می گشت. اواسط دوره قاجاریه مقارن است با ظهور ترقی خواهان و اصلاح طلبانی چون قائم مقام فراهانی و میرزا تقی خان امیرکبیر که منشاء تغییرات عظیمی در نظام اداری ایران بودند. در جریان انقلاب مشروطه نیز یکی از خواستهای عمده طلاب، ترویج عدالت بود که نشان از نیاز ایران آن روز به قانون را نشان می داد. با افزایش درآمدهای نفتی و عدم وجود نظارت بر نظام اداری، فساد در دستگاههای اداری کشور افزایش یافت تا جایی که مصدق در دهه ۳۰ به اصلاح نظام اداری پرداخت [۱].

شاید به عنوان اولین اقدام مشخص برای اصلاح نظام اداری، بتوان به تشکیل شورای عالی اداری در سال ۱۳۴۰ اشاره کرد. این شورا به موجب تصویب نامه هیات وزیران وقت تشکیل و ماموریت عمده آن سازگار کردن تشکیلات اداری دولت با سیر تکاملی اجتماع و تجدید نظر در روشهای کار و تشریفات اداری تعیین گردید. محصول مهم فعالیت شورای مذکور تدوین "قانون استخدام کشوری" بود که منجر به استقرار نظام جدید اداری و استخدامی در کشور گردید و با تشکیل "سازمان امور اداری و استخدامی کشور" به موجب فصل نهم قانون مذکور، وظیفه انجام مطالعات و تحقیقات در زمینه امور اداری و استخدامی و اصلاح سازمان و تشکیلات دولت و روشها و رویه های عمومی انجام کار به این سازمان محول شد. با پیروزی انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷ ضرورت اصلاح و ایجاد دگرگونی در نظام اداری و مدیریت کشور احساس گردید به نحوی که در مقدمه و اصل سوم قانون اساسی کشور به این مهم پرداخته شد. نتیجه این اقدامات در چندین مرحله به بازنگری در تشکیلات دولت منجر گردید [۱].

نهایتاً ده برنامه تحول در نظام اداری (به شرح ذیل) که نشأت گرفته از متن سیاست های کلی نظام اداری (ابلاغی مقام معظم رهبری)، سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران، قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و قانون مدیریت خدمات کشوری و اصل ۴۴ قانون اساسی در چارچوب سیاست های کلی دولت خدمتگرا می باشد، با هدف توانمندسازی دستگاه های اجرایی کشور و تربیت مدیران و کارشناسان کارآمد و تحول آفرین، که به شرح ذیل تعیین گردید:

- برنامه اول: استقرار دولت الکترونیک برنامه دوم: عدالت استخدامی و نظام پرداخت
- برنامه سوم: ساماندهی نیروی انسانی برنامه چهارم: تمرکززدائی
- برنامه پنجم: افزایش بهره وری و استقرار نظام جامع مدیریت عملکرد
- برنامه ششم: سلامت اداری برنامه هفتم: اصلاح ساختارها و فرآیندها
- برنامه هشتم: توانمندسازی و آموزش فرهنگی و تخصصی منابع انسانی
- برنامه نهم: تقویت مدیریت و توان کارشناسی کشور و ارتقاء روحیه خودکنترلی در کارها
- برنامه دهم: خدمت رسانی به مردم و تکریم ارباب رجوع [۵]

پیامدهای آگاهی و جهل بر قانون

محور استحکام و انسجام هر جامعه ای توجه به قانون و رعایت آن است [۱۲] . همچنانکه مشخص است یکی از عناصر مکانیزم حاکمیت قانون آگاهی و شناخت افراد از مجموعه قوانین است و این در حالیست که مقوله فوق از توجه کافی برخوردار نگردیده است. به عبارتی گستردگی قوانین حاکم و وجود هاله ابهام به آگاهی و نحوه نگرش این گروه (مدیران) از مقررات حوزه استحضاری یکی از مشکلات فراوی سازمان است.

مفهوم آگاهی یک مفهوم پیوندی^۱ یا به عبارت بهتر، یک مفهوم «چند رگه»^۱ است. آگاهی، معانی گوناگونی را به خود اختصاص داده است. آگاهی یعنی علم و دانش به چیزی. آگاهی تلفیقی از علم و تجربه است.

¹ Hybrid

به گفته بلکمور آگاهی هم بدیهی ترین چیزی است که می توانیم آن را بررسی کنیم و هم دشوار ترین [۳]. در هر یک از مشاغل پذیرفته شده اجتماعی، توفیق نصیب کسانی می شود که علم و آگاهی بیشتری بر قوانین و مقررات حاکم بر شغل و حرفه و تخصص خود دارند [۸]. هم اکنون بسیاری از جرائم و رویداد های ناگوار ریشه در عدم آگاهی افراد جامعه از امور حقوقی دارد. بطوریکه معاون پارلمانی دیوان محاسبات کشور در خبرگزاری مهر در سال ۱۳۸۸ اعلام می کند بیش از ۹۵ درصد انحرافات در بودجه کشور بدلیل عدم آگاهی و اشرافیت مدیران و مسئولان دستگاههای دولتی از حوزه کاری و مسئولیتشان می باشد.

رئیس سازمان بازرسی کل کشور نیز در روزنامه آفرینش در سال ۱۳۸۵، جهل به قانون را مهمترین آسیب و افت های دفاتر حقوقی دستگاههای اجرایی کشور عنوان می نماید. میرزاده مدیر کل سازمان بازرسی سیستان و بلوچستان نیز در سال ۱۳۹۳ در خبرگزاری مهر اعلام کرده است که عدم آگاهی مدیران و اشراف آنها بر قوانین به عنوان یکی از آسیب های جدی در ادارات و دستگاه های دولتی محسوب می شود و افزود عدم نظارت و بی توجهی برخی از مدیران در سال گذشته موجب شد تا بیش از ۵ میلیارد ریال در استان تخلف انجام پذیرد.

قوانین و مقررات جزء لاینفک در هر حرفه ای محسوب می شوند که اطلاع و آگاهی از آنها می تواند در احراز موفقیت حرفه ای موثر باشد. علاوه بر آن افزایش آگاهی کارکنان از حقوق خود نسبت به دریافت موارد وضع شده، مدیران را در مواجهه با مسایل قانونی در این راستا قرار می دهد [۷]. لذا لزوم آگاهی مدیران و مسئولان از قوانین و مقررات سازمانی امری اجتناب ناپذیر می نماید.

جایگاه و نقش نگرش در زندگی سازمانی

نگرش، اساسی ترین مفهوم در روان شناسی اجتماعی است که بطوریکه یکی از تفاوت های مهم رفتار فردی، نگرش اعضای سازمان است [۱۸]. نگرش را پاسخ از پیش کسب شده کاملاً موافق یا مخالف نسبت به یک چیز تعریف کرده اند، که از طریق تبدیل به نیات رفتاری بر رفتار اثر می گذارد. علمای اجتماعی از رسته های گوناگون علمی ظاهراً در این نکته توافق نظر دارند

¹ Mongrel

که نگرش می تواند به عنوان یک گرایش و آمادگی برای پاسخگویی مطلوب یا نامطلوب نسبت به اشخاص، مفاهیم و یا هر خبر تلقی شود [۲].

نگرش ها دارای سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری هستند که این اجزا جدای از یکدیگر نیستند. نگرش، میل قابل دسترس، نسبتاً با دوام و هدفمند برای واکنش فرد نسبت به موضوع خاص است [۱۸].

نگرش یک حالت آمادگی ذهنی و عصبی است که از طریق تجربه سازمان می یابد و بر واکنش فرد تاثیر می گذارد. مدیریت منابع انسانی ماموریت خود را با مرکزیت دادن به مشتریان به عنوان محور ارائه خدمات با تکیه بر شایستگی های کارکنان و مشارکت آنان به انجام خواهد رساند. لذا ایجاد روابط سالم و دوستانه بین کارکنان و مدیران کلید موفقیت و پیشرفت در هر سازمانی است و در این فرایند هیچ چیز بیش از نگرش مثبت دخیل نمی باشد به عبارتی نگرش مثبت حوزه ارتباطی افراد را توسعه می بخشد. ولیکن هر گونه اصلاح، بهبود و تغییر نگرش مستلزم آگاهی از چگونگی شکل گیری آن است. دیدگاه های مختلفی در ارتباط با تکوین نگرش ها وجود دارد که شامل: الف) دیدگاه وضعیتی ب) دیدگاه گرایشی.

الف: دیدگاه وضعیتی: تشکیل نگرش را از مفاهیم واقعی اجتماعی می داند. بافت اجتماعی اطلاعات را می دهد که منجر به شکل گیری نگرش هاس شخص می شود. **ب: دیدگاه گرایشی:** بر اساس این دیدگاه نگرش به همان طریق کسب می شود که دانش ها و باورها را می آموزیم [۱۸].

بطوری که دانش و آگاهی در مورد موضوعی موجب بهبود نگرش نسبت به آن موضوع می گردد. به عنوان مثال آموزش شغلی می تواند به ایجاد تصور بهتری از سازمان کمک کرده و تغییر رفتار کارکنان را در برداشته باشد. نگرش مثبت به معنای ندیدن «نقص ها» و خوش بینی غیر واقع بینانه نیست بلکه، به معنای درست دیدن «نقص ها» برای دستیابی به راههای رفع آنهاست. آدمی، آنگاه به رفع نقص و بهبود با دیگران می اندیشد که بتواند به آن پدیده (سازمان) با دید مثبت نگاه کند. باید دانست نگرش خوب لزوماً باعث موفقیت نمی شود اما داشتن نگرش بد شکست را تضمین می کند. هر گاه فرد با بدبینی با امور روبرو شود، جریان اندیشه سازنده نسبت به آن موضوع را از دست می دهد.

نگرش مستحکم شده بیماری ترسناکی است. این نوع نگرش باعث بسته شدن ذهن می شود. بطوری که ناصر بختیاری مدیر عامل شرکت قطارهای مسافری رجا رسماً در پایگاه الکترونیکی راه آهن اعلام می کند که نگرش منفی مدیران دولتی به خصوصی سازی مهمترین مانع در روند خصوصی سازی این شرکت است.

از نظر ماکسول، نگرش همواره یک پای تیم رهبری است و در کارها نقش دارد. نگرش دارای چنان قدرتی است که می تواند سیستم ها را به اوج برساند یا به زمین بزند. موفقیت های کاری، بیشتر، بواسطه نگرش تحقق یافته، تا یافته های تکنیکی. اولین مسئولیت هر رهبری حفظ نگرش مثبت است. اعضای یک گروه با نگرش مثبت از اعتماد به نفس بیشتری سود می برند. اصولاً وقتی نگرش مثبت است و تمایل به رشد کردن دارد ذهن بسط یافته و پیشرفت آغاز می شود [۲]. نهایت اینکه آموزش نگرش مثبت به منابع انسانی باعث ایجاد باور به نظام ارزشی افراد در سازمان های یاد شده و دروازه های بهره وری گشوده خواهد شد.

چالش های نظام اداری و تدوین لایحه قانون مدیریت خدمات کشوری

بررسی وضعیت موجود در نظام اداری کشور توسط کارگزاران نظام بیانگر اشکالاتی در نظام اداری بوده است که از آن جمله می توان به فقدان روحیه نوآوری، فقدان یک نظام ارزیابی عملکرد جامع، عدم استفاده جامع و فراگیر از فناوری اطلاعات، ابهام در نظام و بقاء مدیریت، فراگیر نبودن قوانین و عدم تناسب نظام پاداش با عملکرد اشاره کرد. چنین وضعیتی مسئولان کشور را در سالهای اخیر بر آن داشت تا تدوین قانونی جامع برای حل مشکلات نظام اداری را در دستور کار خود قرار دهند به این ترتیب لایحه مدیریت خدمات کشوری مشتمل بر ۱۵ فصل و ۱۲۸ ماده توسط دولت وقت تصویب و در تاریخ ۱۳۸۶/۰۷/۲۴ به منظور اجرا به ریاست محترم جمهور ابلاغ گردید که فصول مختلف آن با رویکردی جامع به موضوع نقش، راهبردها و فناوری، انجام وظائف دولت، ساختار سازمانی، چارچوب مدیریت منابع انسانی دستگاههای دولتی، الگوی جدید حقوق و مزایای کارکنان، نظام ارزیابی و مدیریت عملکرد، تامین اجتماعی و بازنشستگی توجه شده است و به این ترتیب قانون مدیریت خدمات کشوری فرصت مغتنمی را فراهم کرد تا ارائه خدمات عمومی بدست دولت در مسیری جدید قرار گیرد [۴].

بدون شک قانون مدیریت خدمات کشوری بدلیل نو اندیشی موجود در آن نشان دهنده و نوید بخش تحولی است که برای نخستین بار در ساختار بوروکراسی ایران بکار می رود تا بنیاد روابط و ناهنجاری های نظام اداری کشور را متحول سازد و قطعا هر سازمانی که بتواند با شناخت و آگاهی در زمینه بهنگام سازی دانش مدیران از این قوانین و مقررات بهره و افری برده باشد، سازمان را در تحقق اهداف و ماموریت سازمانی، کارایی و اثر بخشی در مسیر بهره وری رهنمون ساخته است. این قانون به تصویب رسیده است تا عیوب و نواقص آن در مسیر اجرا روشن شده و برای رفع آنها اقدام گردد. این مهم جز با نقد موشکافانه اهل نظر در جریان اجرای آن میسر نخواهد شد. لذا این پژوهش با هدف بررسی رابطه آگاهی و نگرش مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۰ انجام گردید.

روش کار: روش تحقیق حاضر توصیفی - تحلیلی است و از آنجا که در این پژوهش رابطه بین دو متغیر نگرش و آگاهی مدیران بررسی می شود از نوع همبستگی است. تحقیقات همبستگی شامل کلیه تحقیقاتی است که در آن سعی می شود رابطه بین متغیر های مختلف با استفاده از ضریب همبستگی، کشف یا تعیین شود. هدف روش تحقیق همبستگی مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است. این پژوهش بر روی ۳۳۴ نفر از مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سه سطح ارشد، میانی و عملیاتی انجام گرفته است. که نحوه تعیین حجم نمونه بدین شرح بوده است که ابتدا حجم جامعه تعیین سپس با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه محاسبه گردید. در این تحقیق از روش پیمایشی با ابزار پرسشنامه به منظور بررسی رابطه آگاهی و نگرش مدیران در خصوص قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۹۰ در خصوص متغیر هایی همچون ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات و خدمات اداری، استخدام، انتصاب و ارتقای شغلی، حقوق و تکالیف کارمندان، توانمند سازی کارکنان، ارزیابی عملکرد و تامین اجتماعی استفاده شده است و هر متغیر دارای چند گویه بوده است. لازم به ذکر است در این پژوهش، دو نوع پرسشنامه بصورت (چهار گزینه ای و لیکرت) تنظیم شده بود. روایی پرسش نامه با استفاده از نظرات چند تن از متخصصین و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شده است که میانگین آن برای متغیر های مطالعه ۰/۸۲ بود و در نهایت داده ها با

استفاده از آمار توصیفی، شاخص پراکندگی و آزمونهای تحلیلی چون ضریب همبستگی پیرسون و تی تست مستقل و با کمک نرم افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: در این مطالعه ۳۳۷ نفر از مدیران در سه سطح ارشد (۵ درصد)، میانی (۳۴ درصد) و مدیر عملیاتی یا رئیس اداره (حدود ۵۱ درصد) مورد بررسی قرار گرفتند. که تقریباً ۷۵/۷ درصد از پاسخگویان مرد و ۲۴/۳ درصد زن با میانگین سابقه مدیریتی ۶/۶ سال که بیش از ۸۰ درصد از پاسخگویان بیش از ۱۰ سال سابقه خدمتی در سازمانهای دولتی بودند. پاسخگویان با سطح تحصیلات کارشناسی بیشترین فراوانی ۴۳/۳ درصد را به خود اختصاص داده اند و به ترتیب دکتری با حدود ۳۳/۳ درصد و کارشناسی ارشد ۱۹/۶ درصد و کاردانی با ۳/۸ درصد پاسخگویان را تشکیل دادند.

وضعیت آگاهی و نگرش مدیران نسبت به قانون خدمات کشوری در جدول شماره ۱ مشاهده می شود. پرسشنامه طراحی شده جهت متغیر آگاهی دارای مقیاس چند گزینه ای (بسته) بود که برای هر سوال فقط یک گزینه ی صحیح توسط آزمودنی ها انتخاب می گردید. نمره گذاری پرسشنامه برای سوالات آگاهی به این صورت انجام گرفت که برای پاسخ صحیح نمره یک و در غیر اینصورت نمره صفر منظور گردید. پرسش نامه مربوط به سنجش نگرش بر اساس مقیاس لیکرت بود و برای سوالات نگرش (مقیاس ۴ گزینه ای شامل کاملاً موافقم، موافقم، تقریباً موافقم، مخالفم) نمره گذاری (۴-۱) در نظر گرفته شد. میزان آگاهی افراد مورد بررسی نسبت به قانون خدمات کشوری در متغیر های حقوق و تکالیف کارمندان و ارزیابی عملکرد حدود ۹۱ درصد، انتصاب و ارتقا ۷۹٪، توانمند سازی کارمندان ۶۷٪، ساختار سازمانی ۶۱٪ و استخدام ۱۱٪ برآورد گردید.

جدول شماره ۱: وضعیت آگاهی و نگرش مدیران نسبت به قانون خدمات کشوری

تأمین اجتماعی	ارزیابی عملکرد	توانمندسازی کارمندان	حقوق و تکالیف کارمندان	انتصاب و ارتقاء	استخدام	فناوری اطلاعات	ساختار سازمانی	
۱/۴۳	۰/۹۱	۰/۶۷	۱/۸۵	۰/۷۹	۰/۲۲	۰/۷۷	۱/۸۵	میانگین نمرات آگاهی
%۴۸	%۹۱	%۶۷	%۹۱	%۷۹	%۱۱	%۳۹	%۶۱	درصد آگاهی پاسخگویان
۲/۴۱	۲/۶۷	۲/۹۱	۲/۴۰	۲/۲۳	۲/۱۰	۲/۶۳	۲/۸۵	میانگین نمرات نگرش

به منظور مشخص نمودن وضعیت متغیرهای نگرش مدیران، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، استخدام، انتصاب و ارتقاء، حقوق و تکالیف کارمندان، توانمندسازی کارمندان، عملکرد و تأمین اجتماعی از آزمون t تک نمونه ای استفاده گردید و با توجه به اینکه سوالات پرسشنامه بصورت لیکرت ۴ گزینه ای بوده است، عدد ثابت برای این متغیر ۳ فرض شده است بدین صورت که اگر میانگین هر کدام از متغیرها ۳ و یا بالاتر باشد، می توان نتیجه گرفت که وضعیت متغیرهای نام برده در میان مدیران مثبت بوده است. همانطور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می گردد، نظر پاسخگویان در مورد قانون خدمات کشوری بگونه ای بوده است که نظر موافق و بسیار موافقی نسبت به این قانون در ابعاد مختلف نداشته اند بجز در بخش توانمندسازی که نظر موافق داشته اند.

جدول شماره ۲: وضعیت نگرش مدیران نسبت به قانون مدیریت خدمات کشوری

متغیرها	میانگین	مقدار ثابت مورد آزمون			وضعیت
		انحراف از معیار	آماره t	درجه آزادی	
نظر سنجی ساختار سازمانی	۲/۴۵	۰/۵۵	-۱۸/۱۴	۳۳۶	مخالف یا تقریباً موافق
نظر سنجی فناوری اطلاعات	۲/۶۳	۰/۶۱	-۱۰/۷۵	۳۳۶	مخالف یا تقریباً موافق
نظر سنجی استخدام	۲/۱۰	۰/۸۶	-۱۹/۱۵	۳۳۶	مخالف یا تقریباً موافق
نظر سنجی انتصاب و ارتقا	۲/۲۳	۱/۰۴	-۱۳/۴۴	۳۳۶	مخالف یا تقریباً موافق
نظر سنجی حقوق و تکالیف کارمندان	۲/۴۸	۰/۸۳	-۱۱/۳۶	۳۳۶	مخالف یا تقریباً موافق
نظر سنجی توانمندسازی کارکنان	۲/۹۱	۱/۰۶	-۱/۴۲	۳۳۶	مخالف یا تقریباً موافق
نظر سنجی ارزیابی عملکرد	۲/۶۷	۰/۸۳	-۷/۱۵	۳۳۶	مخالف یا تقریباً موافق
نظر سنجی تامین اجتماعی	۲/۲۱	۰/۶۳	-۲۲/۴۷	۳۳۶	مخالف یا تقریباً موافق

به منظور بررسی « آگاهی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران با نگرش آنان در زمینه ابعاد مختلف قانون مدیریت کشوری» از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده گردید. لازم به ذکر است ضریب همبستگی شاخصی است جهت سنجش رابطه خطی بین دو متغیر و همواره بین -۱ و +۱ قرار دارد و مقادیر نزدیک +۱ رابطه مستقیم و مقادیر نزدیک -۱ رابطه معکوس نشان می دهد . چنانچه از نتایج جدول شماره ۳ بر می آید در احتمال کمتر از ۵ درصد بین آگاهی و نگرش مدیران از بعد ساختار سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد . در این مطالعه آگاهی از ابعاد فناوری اطلاعات و توانمند سازی ارزیابی عملکرد و نگرش مدیران رابطه معنی دار ولی معکوس با یکدیگر داشته اند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین میزان آگاهی از انتصاب و ارتقا و حقوق و تکالیف کارکنان و تامین اجتماعی با نگرش مدیران رابطه ی معنی داری وجود ندارد .

جدول ۳: ضریب همبستگی بین نمرات آگاهی و نگرش مدیران نسبت به قانون مدیریت خدمات کشوری

نتیجه آزمون	نگرش مدیران		
	مقدار احتمال	ضریب همبستگی پیرسون	
رابطه معنی دار و مثبت دارد.	۰/۰۰۰	۰/۱۴۲	میزان آگاهی از ساختار سازمانی
رابطه معنی دار و منفی دارد.	۰/۰۰۰	-۰/۱۸۵	میزان آگاهی از فناوری اطلاعات
رابطه معنی دار ندارد.	۰/۷۸۶	-۰/۰۱۵	میزان آگاهی از بخش استخدام
رابطه معنی دار ندارد.	۰/۱۵۲	۰/۰۷۸	میزان آگاهی از انتصاب و ارتقا و حقوق و تکالیف کارکنان
رابطه معنی دار و منفی دارد.	۰/۰۴۱	-۰/۱۱۱	میزان آگاهی از توانمندسازی و ارزیابی عملکرد
رابطه معنی دار ندارد.	۰/۳۵۴	-۰/۰۵۱	میزان آگاهی از تامین اجتماعی

بحث و نتیجه گیری: بر اساس نتایج حاصله، ملاحظه می گردد که مدیران نیازمند دانش و آگاهی بیشتری در زمینه پارامترهای تحقیق «تأمین اجتماعی، فناوری اطلاعات و استخدام» می باشند.

موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف مورد نظر به میزان بسیار زیادی به دانش و مهارت مدیران آن سازمان بستگی دارد [۲۱]. مدیران در انجام وظایف شغلی خود به دانش و مهارتهایی نیاز دارند که در صورت عدم تسلط بر آنها ناچار خواهند بود که در انجام وظایف شغلی خود به دیگران وابسته باشند [۱۴]. آنها نیاز دارند که از دانش و مهارتهای مدیریتی لازم برای پاسخ دهی به نیازهای سازمانی برخوردار باشند [۱۱]. لازمه قانون گرایی نیز آگاهی رساندن درباره قوانین، مقررات و شیوه های انجام امور در زمینه های مختلف است [۱۷]. هم چنانکه مشخص است در فعالیتهای آموزشی به یادگیری مهارتها، دانش و گرایش های مورد نیاز برای انجام یا بهبود وظایف توجه می شود [۱۴]. نادلر و ویگز^۱ (۱۹۸۶) نیز معتقدند که

^۱ Nadler, I & wigs

فعالیت های آموزشی بر یادگیری دانش و گرایش های مورد نیاز برای انجام یا بهبود وظایف یا شغل متمرکز می شود و یک آموزش مدیریتی زمانی اثر بخش خواهد بود که مناسب با نیاز های آنها طراحی و اجرا شود. همانطور که کرک پاتریک^۱ (۲۰۰۶) بیان می کند؛ نظام آموزشی اثر بخش باید بر نیاز سنجی استوار باشد. لذا ارزیابی نیازهای دقیق نیازهای آموزشی مدیران در طراحی یک برنامه بهبود آموزش مدیریت بسیار ضروری بنظر می رسد.

همچنانکه در نتایج ملاحظه می گردد، نگرش مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران نسبت به متغیر های مورد بررسی در سطح مخالف یا تقریباً موافق محاسبه گردید. نگرش ها جنبه مهمی از زندگی عاطفی و احساسی مدیر را تشکیل می دهند. بررسی نگرش های افراد در زمینه های مختلف از این جهت مهم است که به مدیران و مجریان کمک می کند از طرز تفکر افراد درباره موضوعات مطلع و آگاه شوند. این موضوع بر خلاف آنچه در بدو امر آسان بنظر می رسد، از نظر اجرایی مشکل است زیرا نگرش های اجتماعی فی النفسه پدیده پیچیده ای هستند [۱۸]. نگرش مستحکم شده بیماری ترسناکی است. این نوع نگرش باعث بسته شدن ذهن می شود. نگرش های شخصی نسبتاً دائمی هستند مگر اینکه اقدامی برای تغییر آن انجام گیرد. در سازمان ها بیش از آنکه باور به نظام ارزشی راه یابد باید اصلاح گردد و این اصلاح از طریق آموزش منابع انسانی در سازمان ها انجام می گیرد به عبارتی آموزشی می تواند تغییر نگرش را در بر داشته باشد.

در جامعه ای که به سرعت در حال دگرگونی است آموزش نه تنها مطلوب است بلکه فعالیتی است که هر سازمانی باید برایش منابعی در نظر بگیرد تا همواره منابع کارآمد و مطلعی در اختیار داشته باشد. باید گفت اثر بخشی و کارآیی مدیران منوط به بهبود مستمر دانش و گرایش آنهاست. لذا طراحی نظام آموزش مدیران در جهت اداره موفق امور عمومی و اجرای موفق قوانین و مقررات اداری سازمان یک ضرورت راهبردی است.

^۱ Krirk Patrick

پیشنهادات

- ۱- انجام نیازسنجی آموزشی مدیران با مشارکت مدیران سطوح ارشد، میانی و عملیاتی با هدف طراحی دوره های آموزشی مناسب تر و واقعی تر.
- ۲- ارتباط گسترده تر بخش آموزش و توانمندسازی دانشگاه با دفتر آموزش و پژوهش استانداری در جهت برآورد دوره های مورد نیاز مدیران.
- ۳- برگزاری دوره های آموزشی مدیران بصورت کارگاه، جلسات پرسش و پاسخ و در جهت ارتقاء آگاهی و بهبود نگرش آنان.
- ۴- ارزشیابی دوره های آموزشی و تعیین میزان اثر بخشی دوره های برگزار شده.

Resources

1. Akbari.fiz allah , Kokabi saghi.fatemeh, Mahmodi.mahmod,arab.mohammad, Research project to determine program goals of administrative reform in medical universities, Tehran University of Medical Sciences,2007 ,(Persian)
2. Ansari.mohammad asmail, Associates, Positive attitudes of working, The relationship between organizational health and positive attitudes of staff working in the Office of Tax state Asfahan, Journal of Taxation,2009, No. 20,(Persian)
3. Belkomor. Sozan, Knowledge, translated by Mohammad Rezaei, Tehran: Contemporary culture,2008,(Persian)
4. Bi name, Civil Service Management low accomplishments, Majlis Research Center,1386,(Persian)
5. Bi name, Understanding the ten administrative reform programs, virtual training system for teaching and research office of governor of Isfahan, Isfahan , <http://amozesh-es.ir/cms5/?id=526>, 2014,(Persian)
6. Javadi .yeganeh,foladian.mohammad reza, rezaei.majid, bahr abadi. Hasan, Influential Factors legalism country's administrative system (with emphasis on public service Mashhad and Tehran), Journal of Evaluation, Second Year,2010, No. 5,(Persian)
7. Jahanpor .faezeh ,seddeghi, Zahra, Nurses' attitudes and practices regarding the professional rules. Nursing Administration Quarterly, first year, first term, 2012, Number 4 ,(Persian)
8. Khajavi.abazar, khoshgam. Masomeh, mosavi .mahnaz, A study on knowledge and compliance with the legal aspects of informed consent in the hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences, 1387, Journal of Health Management, 2009, Issue 12,(Persian)

9. News Agency mehr - Saturday 10 Persian date Khordad, <http://mehrnews.com/detail/news/2082977>, 2014 ,(Persian)
10. News Agency mehr, Quote of the Deputy Parliamentary Supreme Audit Court, Tehran 07/05/2009 14:30, <http://www.mehrnews.com>,(Persian)
11. Khirmand.marzieh, lotfi.hosian,aetebarian.akbar, The relationship between managerial skills of agricultural bank branches with branch performance, Journal of Process Management and Development,2012, No. 81,(Persian)
12. Danaii fard.hassan, azar .adel, salehi.ali, Rules of behavior: defining the role of politics, economics, law, management and social - cultural, disciplinary knowledge Quarterly ,2010, Year XI, Issue III,(Persian)
13. newspaper afarinesh - an independent newspaper of the morning, version 2521-27/09/2006,(Persian)
14. Rahnavard .faraj allah, Iran's top managers in the public sector needs assessment in 2007, the Journal of Management Development,2011, No. 75,(Persian)
15. Shokri zadeh arae.lila, "Evaluation of coded clinical awareness of physicians and hospitals in Kashan University of Medical Sciences of the laws of cause of death recorded on the death certificate." Iranian Journal of Medical Education,2010,(Persian) ,(Persian)
16. Kazemian .farzaneh, "Evaluation of a female novice literates awareness of individual and social rights enshrined in the constitution Tehran Province", Master's thesis, University of martyr Beheshti ,1997,(Persian)
17. Nori .mohammad , pasha .ali, Complete set of employment laws and administrative regulations with latest amendments, given the co-operative departments, Seventh Edition, 2005,(Persian)
18. Niaz azary .kiomars, A new approach to human behavior in educational institutions of the third millennium, mehrolnabi Publishing, Edition1,2013,(Persian)
19. Valipor.mohammad,zarghami.mehran, "Survey of knowledge, attitude and practice of psychiatrists about the involuntary hospitalization of the mentally ill." Journal of Mazandaran University of Medical Sciences, 2007, Volume XVII, Number 61,(Persian)
20. Krirk Patrick , d. l & Krirk Patrick ,j.d. , evaluation training programs . sanfrancisco : berrrett – Koehler publishers, 2006
21. Morris ,j . management development ant and development management . personnel review, 1971, 41- 30,1
22. Nadler , l & wigs . d. g, managing humn resource development . jossey – bass . sanfrancisco. Ca , 1986