

## وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی

هرمز سنایی‌نسب<sup>۱</sup> PhD، عبدالرضا دلاوری<sup>\*</sup> MSc، علی غنجال<sup>۲</sup> MSc

احسان تیمورزاده<sup>۳</sup> MSc، علی صداقت<sup>۴</sup> MSc، صدیقه میرهاشمی<sup>۵</sup> MD، حسین صمدی‌نیا<sup>۶</sup> MD

آدرس مکاتبه: واحد تحقیق و توسعه مدیریت کیفیت جامع، بیمارستان بقیه... (عج)، تهران، ایران  
dellavari82@yahoo.com

تاریخ اعلام قبولی مقاله: ۸۸/۱۱/۱۳

تاریخ اعلام وصول: ۸۷/۹/۱۸

### چکیده

**اهداف.** داشتن نیروی کارآمد کافی در تمام رشته‌ها از جمله رشته‌های مرتبط با بهداشت و درمان، برای هر سازمان ضروری است. این نیروها بعد از تربیت شدن باید به‌طور مناسب از نظر جغرافیایی، نوع حرفه، تخصص و جنسیت توزیع شده، با نظارت صحیح و کارآمد به‌کار گرفته شوند تا بهترین اثر را داشته باشند. با توجه به کمبود اطلاعات و مستندات درخصوص فعالیت‌های شغلی دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی، این مطالعه با هدف تعیین وضعیت اشتغال آنها انجام شد.

**روش‌ها.** این مطالعه توصیفی - مقطعی روی ۸۵ دانش‌آموخته رشته مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران که به‌روش سرشماری انتخاب شدند انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد که پایایی و روایی آن تایید شده بود. داده‌های جمع‌آوری شده با نرم‌افزار SPSS 13 و با استفاده از آمار توصیفی و آزمون مجذور کای مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها.** میزان دسترسی به دانش‌آموختگان ۸۰٪، میانگین سنی دانش‌آموختگان ۳۴/۲۵±۸/۳۵ سال و میانگین مدت خدمت ۳/۹۲ سال بود. ۸۸/۲٪ دارای مدرک کارشناسی و ۱۱/۸٪ کارشناسی ارشد بودند. شغل ۷۲/۹٪ دانش‌آموختگان متناسب با رشته تحصیلی آنها و عنوان شغلی ۷۵/۳٪ دانش‌آموختگان مرتبط با رشته تحصیلی آنها بود. آزمون مجذور کای ارتباط معنی‌داری بین عنوان شغلی دانش‌آموختگان با رشته تحصیلی آنها نشان داد (p=۰/۰۳۹).

**نتیجه‌گیری.** دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی از نظر تناسب محتوای رشته تحصیلی با عنوان و نیازهای شغلی و تناسب رشته تحصیلی با جایگاه شغلی در شرایط مناسبی قرار دارند و در پست‌های خدمتی متناسب با رشته تحصیلی خود به‌کارگرفته می‌شوند.

**کلیدواژه‌ها:** دانش‌آموختگان، مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی، موقعیت شغلی

۱- گروه آموزش بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج)، تهران، ایران  
۲- مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، پژوهشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج)، تهران، ایران  
۳- مرکز تحقیقات تروما، پژوهشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج)، تهران، ایران  
۴- واحد تحقیق و توسعه مدیریت کیفیت جامع، بیمارستان بقیه... (عج)، تهران، ایران

## مقدمه

امروزه ارتقای سطح سلامت جامعه، به‌عنوان عامل کلیدی توسعه اقتصادی، اجتماعی است. هدف نهایی برنامه‌ریزی نیروی انسانی بهداشتی و درمانی، تربیت نیروی انسانی کارآمد و با کیفیت، در تمام رشته‌های بهداشتی، درمانی است که باید به‌طور متناسب از نظر جغرافیایی، نوع حرفه، تخصص، جنسیت و غیره توزیع شده و با نظارت صحیح به‌کار گرفته شوند. بی‌شک، یکی از مهم‌ترین دلایل بروز مشکلات موجود در مراکز بهداشتی، درمانی، عدم وجود مدیریتی قوی و توانمند است که بتواند با تکیه بر دانش و تجربه لازم، بهترین بهره‌وری را از امکانات موجود داشته، رضایت کارکنان و مراجعه‌کنندگان را تأمین کرده و بهترین خدمات را در کمترین زمان ارائه دهد [۱، ۲، ۳، ۴]. فراهم کردن امکانات و شرایط لازم برای آموزش افراد در طول تحصیل و نیز به‌کارگیری مناسب دانش‌آموختگان بعد از فارغ‌التحصیلی، می‌تواند موجبات رضایت افراد را فراهم نماید. بنابراین، برنامه‌ریزان باید به این نکته توجه نمایند که برای رسیدن به یک هدف مطلوب و ایجاد سازمانی پویا و فعال، تنها فراهم کردن امکانات آموزشی مناسب در محیط‌های آموزشی کافی نیست، بلکه فارغ‌التحصیلان باید در جایگاه‌های مناسب، به‌کار گرفته شوند. براساس مطالعات انجام شده، برخی مشکلات موجود در سیستم‌های بهداشتی و درمانی، کمبود نیروی انسانی، توزیع غیرعادلانه و غلط نیروی انسانی، کمبود تسهیلات و تجهیزات، ضعف آموزش پزشکی و نبود دوره‌های بازآموزی، کمبود بودجه، عدم برنامه‌ریزی و غیره است که باید برای آن تدابیری اندیشید [۵].

رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، از مهرماه سال ۱۳۷۴ با پذیرش ۲۱ دانشجو در دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شیراز، با عنوان کارشناسی اداره امور بیمارستان‌ها تأسیس شد و در سال ۱۳۷۸ عنوان آن به مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی تغییر یافت. هدف از تأسیس رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، تربیت افراد متخصص و متعهد در زمینه اداره امور بیمارستان‌ها و تأمین نیروی انسانی جهت ارائه خدمات اداری - اجرایی در واحدهای مختلف بیمارستان‌ها، افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت بیمارستان‌های کشور و اداره اقتصادی و علمی مراکز بهداشتی، درمانی است. بنابراین با توجه به اهمیت این رشته در مدیریت سیستم بهداشتی، درمانی و نقشی که دانش‌آموختگان این رشته می‌توانند ایفا نمایند، در صورتی که برنامه‌ریزی صحیحی در جهت توزیع و به‌کارگیری آنها انجام نگیرد، باعث از دست رفتن منابع، امکانات، اشتغال در پست‌های غیرمرتبط، دلسردی و سرخوردگی نسل جوان و بانگیزه و خروج دانش‌آموخته از کار تخصصی می‌شود. با توجه به اهمیت مطلب فوق، هدف از این مطالعه، تعیین دیدگاه دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، از موقعیت شغلی خود بود.

## روش‌ها

این مطالعه توصیفی، به‌روش سرشماری روی ۸۵ نفر از دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی، درمانی که در بخش‌های مختلف بهداشت و درمان، مشغول به‌کار بودند، انجام شد. پس از بررسی و مطالعات کتابخانه‌ای در زمینه موضوع و پرسش‌نامه‌های مختلف و مرتبط، اقدام به تهیه پرسش‌نامه محقق‌ساخته گردید. برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روش اعتبار محتوا استفاده شد. بدین صورت که پس از تهیه پرسش‌نامه اولیه و چک‌لیست از متون و منابع، نظرات ۶ تن از متخصصین دریافت و اصلاحات مورد نظر آنها انجام شد. بعد از تهیه پرسش‌نامه نهایی که شامل سه قسمت اطلاعات فردی (۹ سؤال)، وضعیت اشتغال (۸ سؤال) و محتوای دروس رشته مدیریت خدمات بهداشتی و تناسب آن با شغل فعلی (۱۱ سؤال) بود، اسامی دانش‌آموختگان از آموزش دانشکده بهداشت دانشگاه دریافت شد و پس از شناسایی محل کار هر یک از دانش‌آموختگان، پرسش‌نامه‌ها جهت تکمیل به‌صورت پستی برای آنها ارسال و پاسخ آنها از طریق فاکس و پست دریافت شد. متغیرهای تحقیق، عبارت از رشته و مقطع تحصیلی، سن، تاهل، داشتن یا نداشتن مسئولیت اجرایی، مدت اشتغال به کار، وضعیت اشتغال، رضایت از رشته، جایگاه و تناسب شغلی بودند. از مجموع دانش‌آموختگان دانشگاه که ۱۰۶ نفر بودند، ۸۰٪ (۸۵ نفر) پرسش‌نامه‌ها را تکمیل و ارسال کردند. داده‌های جمع‌آوری شده پس از ثبت کامپیوتری با استفاده از نرم‌افزار SPSS 13 بررسی شدند و نتایج با استفاده از آمار توصیفی برای جداول توزیع فراوانی و آزمون مجذور کای برای ارتباط بین متغیرها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

## نتایج

میانگین سن دانش‌آموختگان  $34/25 \pm 1/35$  سال و میانه سنی جامعه ۳۰ سال بود. نتایج بررسی‌های جمعیت‌شناختی در جدول ۱ آمده است.  $42/4$ ،  $44/7$  و  $12/9$ ٪ دانش‌آموختگان به‌ترتیب با جایگاه‌های ۱۳-، ۱۱، ۱۶- و ۱۷+، دارای جایگاه متناسب با رشته تحصیلی خود بودند، ولی از نظر آماری، آزمون مجذور کای، ارتباط معنی‌داری بین دانش‌آموختگان دارای جایگاه‌های مختلف با رشته مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی نشان نداد (جدول ۱).

بین عنوان شغل دانش‌آموختگان و رشته تحصیلی آنها از نظر آماری ارتباط معنی‌دار وجود داشت ( $p=0/039$ ؛ جدول ۲). ولی بین سن، سابقه خدمت، مقطع تحصیلی، جایگاه، داشتن یا نداشتن مسئولیت، مدت خدمت بعد از دانش‌آموختگی، مدت اشتغال در شغل فعلی و نوع نیروی محل خدمت دانش‌آموختگان، ارتباط آماری معنی‌دار مشاهده نشد.

**جدول ۲) تناسب عنوان شغل فعلی دانش‌آموختگان با رشته تحصیلی آنها**

جمع	ندارد		دارد		تناسب ← عنوان شغل ↓
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۱۰۰	۱۷	۲۳/۵	۴	۷۶/۵	درمانی
۱۰۰	۳۴	۳۸/۲	۱۳	۶۱/۸	نیروی انسانی و پشتیبانی
۱۰۰	۵	۲۰	۱	۸۰	آموزشی
۱۰۰	۱۶	۶/۳	۱	۹۳/۸	طرح و برنامه
۱۰۰	۹	۱۱/۱	۱	۸۸/۹	اداری
۱۰۰	۴	۷۵	۳	۲۵	فرهنگی و غیره
۱۰۰	۸۵	۲۷/۱	۲۳	۷۲/۹	جمع

P=۰/۰۳۹ براساس آزمون مجذور کای

جدول ۳ عوامل مؤثر بر تامین نیازهای شغلی را از نظر دانش‌آموختگان نشان می‌دهد. داده‌های جدول نشان می‌دهد که تمام موارد مندرج در جدول در تامین نیازهای شغلی آنها مؤثر بودند. آزمون آماری مجذور کای، ارتباط معنی‌دار بین موارد ۱ و ۲ و ۳ و ۶ را با تامین نیازهای شغلی نشان داد.

**جدول ۱) فراوانی مطلق و نسبی نمونه‌ها براساس مشخصات جمعیت‌شناختی**

نام متغیر	برچسب متغیر	تعداد درصد
سن (سال)	۲۵-۲۹	۳۸ ۴۴/۷
	۳۰-۳۴	۱۵ ۱۷/۶
وضعیت تأهل	۳۵-۳۹	۸ ۹/۴
	۴۰ و بیشتر	۲۴ ۲۸/۲
مقطع دانش‌آموختگی	جمع	۸۵ ۱۰۰
	کارشناسی	۷۵ ۸۸/۲
وضعیت تاهل	کارشناسی ارشد	۱۰ ۱۱/۸
	مجرد	۷ ۸/۲
مشاغل قبل از دانش‌آموختگی	متاهل	۷۸ ۹۱/۸
	دانشجو	۵۳ ۶۲/۴
جایگاه سازمانی	مدیریتی و ستادی	۱۵ ۱۷/۶
	اداری	۹ ۱۰/۶
تناسب محتوای رشته تحصیلی با نیازهای شغلی	سایر	۸ ۹/۴
	۱۱-۱۳	۳۶ ۴۲/۴
تناسب رشته تحصیلی با شغل	۱۴-۱۶	۳۸ ۴۴/۷
	۱۷+	۱۱ ۱۲/۹
عنوان شغل بر حسب رشته تحصیلی	ضعیف	۲ ۲/۵
	متوسط	۴۴ ۵۴/۳
عوامل مؤثر بر تامین نیازهای شغلی	خوب	۳۵ ۴۳/۲
	تناسب دارد	۶۲ ۷۲/۹
عنوان شغل بر حسب رشته تحصیلی	تناسب ندارد	۲۳ ۲۷/۱
	مرتبط	۶۴ ۷۵/۳
عوامل مؤثر بر تامین نیازهای شغلی	غیرمرتبط	۲۱ ۲۴/۷

**جدول ۳) توزیع فراوانی مطلق و نسبی نظر دانش‌آموختگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی، درمانی در مورد عوامل مؤثر بر تامین نیازهای شغلی**

سطح	سطح تأمین نیازهای شغلی ←				معنی‌داری
	ضعیف	متوسط	خوب	جمع	
بلی	۹	۱۵	۳۲	۵۳/۳	۱- محتوای رشته تحصیلی نیازهای شغلی مرا برآورده کرده است.
خیر	۱۴	۶۶/۷	۶	۲۸/۶	
بلی	۸	۱۳/۳	۲۹	۴۸/۳	۲- محتوای رشته تحصیلی باعث کارایی شغل فعلی من در زمینه‌های مرتبط شده است.
خیر	۸	۴۰	۹	۴۵	
بلی	۱۸	۳۰	۲۹	۴۸/۳	۳- محتوای رشته تحصیلی انتظارات شغلی مرا برآورده کرده است.
خیر	۱۶	۸۰	۳	۱۵	
بلی	۱۴	۲۴/۱	۳۰	۵۱/۷	۴- محتوای رشته تحصیلی قابل اجرا و عملی است.
خیر	۵	۲۶/۳	۸	۴۲/۱	
بلی	۱۰	۱۶/۷	۲۷	۴۵	۵- محتوای رشته تحصیلی توان حل مسایل شغلی را در من پرورش داده است.
خیر	۶	۳۵/۳	۷	۴۱/۲	
بلی	۸	۱۳/۳	۳۰	۵۰	۶- رشته تحصیلی با پست سازمانی مرتبط است.
خیر	۱۵	۷۱/۴	۵	۲۲/۸	
بلی	۱۷	۲۸/۸	۳۳	۵۵/۹	۷- کیفیت برنامه‌های آموزشی در دوران تحصیل، انتظارات مرا برآورده کرده است.
خیر	۹	۴۵	۱۰	۵۰	
بلی	۱۰	۱۶/۷	۳۱	۵۱/۷	۸- امکانات آموزشی شامل فضای آموزشی، دسترسی به استاد و برخورد اساتید با دانشجو مناسب بوده است.
خیر	۴	۱۹	۲	۷/۴	
بلی	۱۴	۲۳/۳	۳۴	۵۶/۷	۹- بخش اداری دانشکده در جهت برآورده کردن نیازهای آموزشی همکاری لازم را داشته‌اند.
خیر	۴	۱۹	۱۲	۵۷/۱	

## بحث

در این مطالعه، ۸۵ نفر از نمونه‌ها (۸۰٪) پرسش‌نامه‌های ارسال شده از طریق پست را پس از تکمیل عودت دادند که با مطالعه انجام شده توسط بنگمارک و همکاران در سوئد روی دانش‌آموختگان رشته دندانپزشکی و همچنین مطالعه انبرگ و همکاران روی دانش‌آموختگان رشته پرستاری در سوئد، هم‌خوانی دارد و قابل قبول است که در این مطالعات، به ترتیب ۷۷٪ و ۸۱٪ پرسش‌نامه‌های ارسال شده پس از تکمیل بازگردانده شدند [۶، ۷]. درصد پاسخ‌های رسیده، بالاتر از مطالعات انجام شده در داخل، از جمله مطالعه محمدی‌دینانی و فولادی (کمتر از ۵۰٪)، بخشی و همکاران (کمتر از ۴۰٪)، جوادى و همکاران (کمتر از ۲۵٪) و کمتر از مطالعه دهقانی و همکاران (۸۶٪) بود [۸، ۹، ۱۰، ۱۱].

بیش از ۶۰٪ دانش‌آموختگان در گروه سنی کمتر از ۳۵ سال قرار داشتند که اگر برنامه‌ریزی برای به‌کارگیری آنها متناسب با رشته تحصیلی‌شان باشد، می‌تواند موجبات افزایش کارایی دانش‌آموختگان در نهایت سازمان را فراهم نماید، زیرا با جذب نیروهای جوان، خون جدیدی به رگ‌های سازمان تزریق شده و با ورود افراد تازه‌وارد با استعداد، به‌ویژه آنان که از آخرین پیشرفت‌های تکنولوژی باخبرند، تحرک عمل و نوآوری‌های با ارزش پدید می‌آید [۱۲].

با توجه به سطح‌بندی نظرات، تنها ۲/۵٪ دانش‌آموختگان اعتقاد داشتند که تناسب محتوای رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی با نیازهای شغلی ضعیف است، در حالی که ۵۴/۳٪ و ۴۳/۲٪ آنها، به ترتیب اعتقاد داشتند که این تناسب، در حد متوسط یا خوب است. کشتکار [۱۳] در پایان‌نامه خود تحت عنوان "بررسی روند آموزش و اشتغال فارغ‌التحصیلان مدیریت خدمات بهداشتی درمانی از ۱۳۶۸ تا ۱۳۷۴" اظهار داشت که فارغ‌التحصیلان مورد بررسی در تحقیق ایشان اظهار داشته‌اند که محتوای رشته تحصیلی آنها با نیازهای شغلی‌شان در برخی موارد متناسب نیست و باید برخی درس‌ها اضافه یا کم شوند. در این تحقیق ۷۲/۹٪ دانش‌آموختگان اعتقاد داشتند که رشته تحصیلی آنها در به‌کارگیری‌شان در شغل فعلی موثر بوده است و ۲۷/۱٪ اعتقاد داشتند که رشته تحصیلی آنها، تأثیری در به‌کارگیری‌شان در شغل فعلی نداشته است. جباری نیز در پایان‌نامه خود در خصوص "مطالعه توسعه نیروی انسانی (مدیران ارشد میانی) معاونت‌های بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی تهران" بیان می‌کند که بیشتر مدیران ارشد میانی، دارای تحصیلات دکترا (۲۳ نفر معادل ۵۴/۸٪) و پزشک عمومی (۱۴ نفر معادل ۳۳/۳٪) هستند و تنها ۶ نفر از مدیران دارای تحصیلات تخصصی مدیریت بهداشتی هستند و هیچ‌کدام از مدیران فوق‌الذکر در رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی تحصیل نکرده‌اند که این امر خود بیانگر بی‌توجهی این سازمان‌ها به رشته تحصیلات حرفه‌ای افراد در انتصاب آنان به پست‌های سازمانی است [۱۴] و کشتکار اظهار داشته که ۵/۸۷٪ از فارغ‌التحصیلان در شغل مرتبط با رشته تحصیلی خود فعالیت داشته و

۵/۱۲٪ از آنها نیز ارتباطی بین شغل و رشته تحصیلی‌شان وجود نداشته است. ۵۰٪ از فارغ‌التحصیلان در واحد اجرایی خود، به سمت مدیر، انجام وظیفه می‌نمودند [۱۳]. به عبارت دیگر می‌توان گفت دانش‌آموختگانی که متناسب با رشته تحصیلی خود به‌کارگیری شده‌اند، رضایت بیشتری از رشته تحصیلی داشته‌اند و آنهایی که در پست‌هایی غیر از تخصص خود به‌کار گرفته شده‌اند، نسبت به رشته تحصیلی خود ابراز نارضایتی کرده‌اند. این امر نشان می‌دهد که برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران جذب و پذیرش دانش‌آموختگان باید متناسب با تخصص افراد، در به‌کارگیری آنها اقدام نمایند که نهایتاً منجر به بهره‌وری بالا در سازمان و تحقق اهداف سازمانی و کاهش هدر رفتن نیروها و زمان خواهد شد، زیرا براساس مطالعات انجام شده مهم‌ترین عوامل موثر در کاهش بهره‌وری در داخل یک سازمان عبارت از نامتوازن بودن درآمد و هزینه، وجود تبعیض بین کارکنان، ناامنی شغلی، موفق نبودن و بی‌میلی برنامه‌ریزی‌های میان‌مدت یا بلندمدت، کنترل نکردن (بی‌ثباتی در برنامه‌های کنترلی)، ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی، استفاده نکردن از تخصص‌ها در مشاغل مربوطه و ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی هستند [۱۵].

با توجه به اطلاعات به‌دست آمده، به ترتیب ۴۲/۴، ۴۴/۷ و ۱۲/۹٪ فارغ‌التحصیلان متناسب با رشته تحصیلی خود به‌کار گرفته شده‌اند و افراد واقع در جایگاه بالاتر، رضایت بیشتری نیز داشتند. به نظر می‌رسد افراد دارای تجربه یا سابقه بالاتر، با توجه به این که متناسب با نیاز سازمان ادامه تحصیل داده‌اند و در پست‌های بالاتر که بیشتر جنبه مدیریتی دارد، مشغول به‌کار شده‌اند، از تخصص خود بیشتر استفاده می‌نمایند و به همین دلیل، رضایت بیشتری در انجام امور محوله دارند. این نتیجه با مطالعه انبرگ و همکاران که روی دانش‌آموختگان رشته پرستاری در سوئد انجام گرفته، مطابقت دارد [۶]. بنابراین ذکر این نکته نیز ضروری است که هرچه بیشتر بتوان در پست‌های مدیریتی از دانش‌آموختگان این رشته استفاده کرد، سازمان در دستیابی به اهداف و جلوگیری از اتلاف منابع، تا حد قابل توجهی، موفق خواهد بود.

با بررسی عناوین شغلی فعلی دانش‌آموختگان مشخص شد که ۷۵/۳٪ دانش‌آموختگان در شغل‌های مرتبط با رشته تحصیلی خود به‌کارگیری شده‌اند که بعضی از این شغل‌ها، شامل فرمانده امداد و انتقال، کارشناس ارشد استاندارد و بازرسی، آمار و اطلاعات طرح و برنامه، جانشین مجتمع درمانگاه‌های تخصصی، مدیر خدمات کارکنان، کارشناس ارشد برنامه‌ریزی، مدیر بخش درمان، مدیریت بهداشت و درمان، مدیر بهداری ناحیه مقاومت بسیج و غیره بودند. همچنین ۲۴/۷٪ دانش‌آموختگان در شغل‌های غیرمرتبط با رشته تحصیلی به‌کارگیری شده بودند که بعضی از آن شغل‌ها عبارت از مسئول واحد فرهنگی، سرپرستار، کارشناس پاتولوژی، مسئول داروخانه، کارشناس فرهنگی، مدیر ارشد فرهنگی، پرستار و غیره بود که با نتایج تحقیقات جباری [۱۴] و کشتکار [۱۳] هم‌خوانی دارد، ولی در مقایسه با نتایج

## نتیجه‌گیری

اگرچه عنوان شغلی ۷۵/۳٪ دانش‌آموختگان مرتبط با رشته تحصیلی آنها بوده است، ولی با توجه به هزینه‌های بالای تربیت نیروهای متخصص، باید برنامه‌ریزی مناسبی جهت به‌کارگیری آنها در شغل‌های تخصصی انجام شود تا بازدهی این فعالیت‌ها افزایش یابد و از به‌کارگیری آنها در پست‌های غیرتخصصی مانند امور فرهنگی و موارد مشابه که باید از تخصص‌های مرتبط با این فعالیت‌ها استفاده شود، پرهیز کرد.

## تشکر و قدردانی: بدین‌وسیله از تمامی دانش‌آموختگانی که در

این مطالعه شرکت داشتند و نیز از مسئولین محترم که برای تامین هزینه‌های طرح و پیگیری و نظارت بر اجرای طرح، زحمات بسیاری کشیده‌اند، قدردانی می‌شود.

## منابع

- ۱- ملکوتیان محمد، پرورش عبدالرحیم. بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته بهداشت محیط سراسر کشور در طی سال‌های ۸۲-۷۵. مجله دانشگاه علوم پزشکی سمنان. ۱۳۸۲؛ ۵: ۴۰-۳۳.
- ۲- اردلان علی، حسین پور احمد رضا، علاءالدینی فرشید، فاطمی رزیتا، گل محمدی کامران، نوری نگین. مروری بر برنامه‌ریزی نیروی انسانی پزشکی و روش‌های برآورد تعداد پزشک مورد نیاز. تهران: انتشارات دبیرخانه شورای آموزش پزشکی و تخصصی؛ ۱۳۷۹.
- ۳- دبیرخانه شورای آموزش پزشکی و تخصصی. گزارش در خصوص تعداد متخصصین مورد نیاز کشور. تهران: انتشارات وزارت بهداشت و درمان آموزش پزشکی؛ ۱۳۷۷.
- ۴- مصدق‌راد علی‌محمد. درسنامه سازمان و مدیریت تخصصی بیمارستان. تهران: انتشارات موسسه فرهنگی و هنری دیباگران تهران؛ ۱۳۸۳.
- ۵- باغبانیان عبدالوهاب. مدیریت در عرصه بهداشت و درمان. تهران: انتشارات گپ؛ ۱۳۸۲.
- 6- Bengmark D, Nilner M, Rohlin M. Graduate's characteristics and professional situation: A follow-up of five classes graduated from the Malmo model. Swed Dent J. 2007;31(3):129-35.
- 7- Enberg B, Stenlund H, Sundelin G, Ohman A. Work satisfaction, career preferences and unpaid household work among recently graduated health care professionals: A gender perspective. Scand J Caring Sci. 2007;21(2):169-77.
- ۸- محمدی‌دینانی منصور، فولادی محمدحسن. بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی. مجله اقتصاد کشاورزی و توسعه. ۱۳۸۰؛ ۹(۴۴): ۴۱-۳۷.
- ۹- بخشی حمید، اسماعیل‌زاده محمود، طالقانی فریبا، رفیعی غلامرضا، مهیزاده خدیجه. وضعیت اشتغال به‌کار دانش‌آموختگان علوم پزشکی رفسنجان. مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین. ۱۳۸۱؛ ۲۲: ۲۲-۱۶.
- ۱۰- جوادی حمیدرضا، آصف‌زاده سعید، مشاطان مهری. موقعیت شغلی دانش‌آموختگان دانشگاه علوم پزشکی قزوین. مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین. ۱۳۸۱؛ ۲۲: ۲۲-۲۴.

مطالعه/استوارت و شاو که روی دانش‌آموختگان رشته تغذیه در کانادا انجام شد و ۹۰/۲٪ دانش‌آموختگان در رشته تخصصی خود به‌کار گرفته شده بودند، از درصد پایین‌تری برخوردار است [۱۶].

در جدول ۲، ارتباط بین عناوین شغلی دانش‌آموختگان و تاثیر رشته تحصیلی در به‌کارگیری آنها در شغل فعلی بررسی شده است. همان‌طور که در مندرجات جدول مشاهده می‌شود، کارکنان طرح و برنامه و اداری با بالاترین رضایت و کارکنان شاغل در پست‌های غیرمرتبط (سایر) و نیروی انسانی و پشتیبانی، دارای کمترین رضایت بودند. اطلاعات جدول گویای این نکته است که به‌کارگیری دانش‌آموختگان در پست‌های مرتبط با رشته تحصیلی، می‌تواند منجر به تغییر نگرش آنها حتی در مورد محتوای رشته تحصیلی باشد، زیرا هر قدر که افراد بتوانند از تخصص خود در عمل و در رابطه با شرح وظایف شغلی استفاده بیشتری داشته باشند، رضایت آنها از شغل و تخصص افزایش پیدا می‌کند. این با نتایج مطالعه محمدی و فولادی که با عنوان بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی انجام شده و ۸۵٪ شاغلین این رشته از شغل خود راضی و ۱۵٪ ناراضی بودند، هم‌خوانی دارد [۸]. همچنین نتایج بررسی بخشی و همکاران با عنوان وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، نشان داد که ۴۹/۶٪ آنها از رضایت شغلی برخوردار بودند و بقیه (۵۰/۴٪) از شغل خود ناراضی هستند که نسبت به مطالعه حاضر رضایت کمتری وجود داشته است [۹]. همچنین جوادی و همکاران در مطالعه خود، میزان رضایت شغلی دانش‌آموختگان را ۵۵/۸٪ ذکر کرده‌اند. در همین مطالعه، مهم‌ترین نقاط ضعف سیستم آموزشی دانشگاه، کمبود امکانات (۵۹/۴٪)، ضعف برنامه آموزش (۶۰/۲٪)، فقدان اساتید خوب (۵۱٪) و کمبود منابع علمی (۲۲٪) ذکر شده است [۱۰].

ملکوتیان و پرورش در مطالعه خود با عنوان بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته بهداشت محیط سراسر کشور در طی سال‌های ۸۲-۷۵، نتیجه گرفتند که به‌ترتیب، شغل ۸۹/۸٪، ۸۵/۳٪ و ۸۸/۵٪ کاردان‌ها، کارشناس‌ها و کارشناس ارشد این رشته، متناسب با رشته تحصیلی آنها بوده است [۱]. به این مطلب در دو تحقیق جباری [۱۴] و کشتکار [۱۳] نیز اشاره شده است. براساس آزمون آماری مجذور کای، بین سن، سابقه خدمت، مقطع تحصیلی، جایگاه، مسئولیت، مدت خدمت بعد از دانش‌آموختگی، مدت اشتغال در شغل فعلی و نیروی محل خدمت با نظر دانش‌آموختگان درباره تاثیر رشته تحصیلی در به‌کارگیری آنها در شغل فعلی، ارتباط آماری معنی‌دار مشاهده نشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت عامل مهمی که تاثیرگذار است و نظر دانش‌آموختگان و حتی رضایت آنها را می‌تواند جلب نماید، به‌کارگیری آنها در شغل‌های متناسب با رشته تحصیلی است و عواملی مانند سن، جایگاه، نوع مسئولیت، مدت خدمت و غیره به‌عنوان عوامل موثر در رضایت آنها از رشته تحصیلی تلقی نمی‌گردد.

پزشکی ایران؛ ۱۳۷۶.  
 ۱۴- جباری علیرضا. مطالعه توسعه نیروی انسانی (مدیران ارشد میانی) معاونت‌های بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی تهران از سال ۸۷-۱۳۸۱ [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]. تهران: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران؛ ۱۳۸۷.  
 ۱۵- طاهری شهنام. بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها (مدیریت بهره‌وری فراگیر). تهران: انتشارات مستان؛ ۱۳۷۸.  
 16- Shaw NJ, Stuart A. Employment status of relent Canadian graduated dietetic interns. J Scand Diet Assoc. 1997;58(4):202-4.

۱۱- دهقانی محمدرضا، کامیابی عباس، حق‌دوست علی‌اکبر، روح‌الامینی آزاده، حسینی‌نژاد زهرا. وضعیت شغلی دانش‌آموختگان رشته پزشکی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۶ دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی. ۱۳۸۶؛ ۴(۲):۷۶-۶۷.  
 ۱۲- هریس جان. بهره‌وری سازمان‌ها و واحدهای تحقیقاتی. بوشهری علیرضا، ملکی‌فر عقیل، مترجمان. تهران: انتشارات موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی؛ ۱۳۷۷.  
 ۱۳- کشتکار وحید. بررسی روند آموزش و اشتغال فارغ‌التحصیلان مدیریت خدمات بهداشتی درمانی از ۱۳۶۸ تا ۱۳۷۴ [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]. تهران: دانشگاه علوم

## Employment status of health-treatment services management alumni

Sanayee Nasab H.<sup>1</sup>, Delavari A.<sup>\*</sup>, Ghanjal A.<sup>2</sup>, Teymourzadeh E.<sup>2</sup>,  
Sedaghat A.<sup>2</sup>, Mirhashemi S.<sup>3</sup>, Samadinia H.<sup>4</sup>

*Address: Comprehensive Quality Management Research & Development Department, Baqiyatallah Hospital, Tehran, Iran  
dellavari82@yahoo.com*

Submission Date: 9/12/2008

Acceptation Date: 2/2/2010

### **Abstract:**

**Aims.** Having a sufficient number of effective forces in all fields, including fields related to health is essential for any organization. After training, these forces must be properly distributed in geographical, type of profession, expertise and gender terms and be used by proper supervision to have the best effect. Due to the lack of information and documentation about the occupational activities of health-treatment services management graduates, this study was to determine their employment status.

**Methods.** This cross-sectional study performed on 85 graduates of health-treatment services management field of one of the Tehran city medical universities who were selected through census sampling method. For data collection a researcher-made questionnaire was used which validity and reliability had been confirmed. Collected data was analyzed with SPSS 13 software using descriptive statistics and Chi-square test.

**Results.** Access to graduates was 80%, mean age of graduates was 34.25±8.35 years and mean duration of service 3.92 years. 88.2% of samples had bachelor degree and 11.8% had master. Occupation of 72.9% of graduates suit their academic major and career of 75.3% graduates were related to their academic major. Chi-square test showed a significant relationship between the job title of graduates with their major (p=0.039).

**Conclusion.** Health-treatment services management education course graduates have appropriate conditions according to fitness of the title and content of the course and professional needs of their jobs and work in posts commensurate with their field.

**Keywords:** Graduates, Health-Treatment Services Management, Employment Status

---

1- Department of Health Training, Faculty of Health, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran  
2- Health Management Research Center, Baqiyatallah Institute of Medical Sciences, Tehran, Iran  
3- Trauma Research Center, Baqiyatallah Institute of Medical Sciences, Tehran, Iran  
4- Comprehensive Quality Management Research & Development Department, Baqiyatallah Hospital, Tehran, Iran