

آمادگی کارکنان بخش مدارک پزشکی در تصدی مشاغل جدید مدیریت اطلاعات سلامت و ارتباط آن با عوامل انگیزشی و بازدارندهی شرکت در دورههای آموزشی مستمر*

لیلا سید اصفهانی^۱، هاله آیت‌اللهی^۲، مصطفی لنگری زاده^۳

چکیده

مقدمه: قبل از پیاده‌سازی مشاغل جدید نیاز است که آمادگی کارکنان برای تصدی این مشاغل و عوامل تأثیرگذار بر آمادگی آنان مورد بررسی قرار گیرد. هدف از این پژوهش، تعیین ارتباط بین آمادگی کارکنان بخش مدارک پزشکی برای تصدی مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت و عوامل انگیزشی و بازدارندهی شرکت در دورههای آموزشی مستمر بود.

روش بررسی: این پژوهش، از نوع کاربردی بود که به روش تحلیلی در سال ۱۳۹۰ انجام شد. جامعه‌ی پژوهش در برگیرنده‌ی ۴۰ نفر از فارغ التحصیلان رشته‌ی مدارک پزشکی شاغل در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی شهر تهران بود که به علت محدود بودن جامعه‌ی پژوهش، نمونه‌گیری انجام نشد. برای گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ای بر اساس سایر متون مرتبط طراحی و با مراجعه‌ی حضوری پژوهشگر، در بین افراد شرکت کننده در پژوهش توزیع گردید. برای تأیید اعتبار محتوای پرسش‌نامه، نظر صاحب‌نظران دریافت و برای تأیید پایایی آن از روش آزمون-بازآزمون استفاده شد ($r = 0/945$). از آمار توصیفی و تحلیلی نظیر ضریب همبستگی Spearman rho (r_s) و T-test برای تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

یافته‌ها: بین میزان آگاهی کارکنان از مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت و متغیرهای سن، سابقه‌ی کار و سال فراغت از تحصیل آنان ارتباط معنی‌دار وجود داشت. همچنین بین میزان آگاهی کارکنان و عوامل انگیزشی برای مشارکت در دورههای آموزشی رابطه‌ی معنی‌دار و معکوس مشاهده شد، در حالی که بین میزان آگاهی آنان و عوامل بازدارنده برای شرکت در دورههای آموزشی ارتباطی وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: ضروری است که قبل از پیاده‌سازی مشاغل جدید، آموزش‌های لازم جهت افزایش آگاهی و مهارت کارکنان ارایه شود. با شناسایی عوامل انگیزشی و کنترل عوامل بازدارنده، شرکت کارکنان در دورههای آموزشی تسهیل خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: بخش مدارک پزشکی؛ آموزش مستمر؛ مدیریت اطلاعات سلامت؛ انگیزش

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۹۰/۹/۵

اصلاح نهایی: ۹۱/۵/۲۱

پذیرش مقاله: ۹۱/۶/۸

* این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشد.

- ۱- کارشناس ارشد، آموزش مدارک پزشکی، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
- ۲- استادیار، انفورماتیک پزشکی، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)
Email: h_ayatollahi@tums.ac.ir
- ۳- استادیار، انفورماتیک پزشکی، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

ارجاع: سید اصفهانی لیلا، آیت‌اللهی هاله، لنگری‌زاده مصطفی. آمادگی کارکنان بخش مدارک پزشکی در تصدی مشاغل جدید مدیریت اطلاعات سلامت و ارتباط آن با عوامل انگیزشی و بازدارندهی شرکت در دورههای آموزشی مستمر. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۱؛ ۹ (۵): ۶۷۰-۶۶۳.

مقدمه

نظام ارایه‌ی خدمات مراقبت سلامت در سال‌های اخیر در حال تغییر می‌باشد و این تحولات در تمامی جنبه‌های ارایه‌ی خدمات تأثیر گذاشته است (۱). همچنین، پیشرفت‌های صورت گرفته در عرصه‌ی علوم پزشکی و فناوری اطلاعات سلامت، سازمان‌های ارایه‌کننده‌ی خدمات سلامت را به محیط‌های رقابتی و مشتری محور تبدیل کرده است (۲). ایجاد چنین تحولاتی در سیستم‌های مراقبت سلامت باعث شده است که در مشاغل درگیر در امر سلامت نیز تغییراتی دیده شود. از آن جمله می‌توان به حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت اشاره کرد (۳، ۴). از آن جا که سیستم‌های مدارک پزشکی کاغذی در حال جایگزین شدن با داده‌های متنی، تصویری و صوتی الکترونیکی هستند، انتظار می‌رود که متخصصین مدیریت اطلاعات سلامت نیز در انواع فعالیت‌های رهبری، مدیریت فنی و تخصصی و نظارت بر سیستم‌هایی که در برگیرنده‌ی داده‌های بالینی الکترونیکی هستند، مشارکت داشته باشند (۵-۷).

در سال ۱۹۹۶، انجمن مدیریت اطلاعات بهداشتی آمریکا دیدگاه ۲۰۰۶ (۲۰۰۶ vision)، را به عنوان راه‌کاری برای پیشرفت این حرفه در قرن ۲۱ تصویب کرد و هدف از این اقدام را کشف شیوه‌های کاری جدید به منظور تعریف حرف آینده و ایجاد فرصت‌های آموزشی برای تکمیل مهارت‌های چندگانه حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت عنوان کرد (۶). این انجمن در گزارشی از فعالیت‌های خود در زمینه‌ی ارتقای نقش‌های مدیریت اطلاعات سلامت هفت نقش را تحت عنوان مشاغل جدید مدیریت اطلاعات سلامت معرفی کرده است که عبارتند از مدیر اطلاعات سلامت برای سیستم‌های یک‌پارچه (Health information manager for integrated system) یا (HIMFIS)، متخصص داده‌های بالینی (CDS یا Clinical data specialist)، هماهنگ کننده‌ی اطلاعات بیمار (Patient information coordinator یا PIC)، مدیر کیفیت داده‌ها (Data quality manager یا DQM)، مدیر حفاظت اطلاعات (Information security manager) یا (ISM)، سرپرست منابع داده (Data resource administrator)، متخصص پشتیبانی از تصمیم و پژوهش (DRA یا

Research and decision support specialist) یا (RDSS) (۸، ۶، ۳).

از آن جا که حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت در حال ارتقاء و به کارگیری روش‌های جدید مدیریت اطلاعات می‌باشد، شاغلین این حرفه ناگزیر هستند که محیط کاری خود را با این پیشرفت‌ها همگام گردانند و برای رسیدن به این هدف نیاز به آموزش‌های مستمر و یادگیری مهارت‌های جدید دارند (۹، ۱۰). در همین رابطه Richards و همکاران بیان کرده‌اند که قبل از این که دوره‌های مهارتی برای شاغلین برنامه‌ریزی گردد، باید میزان آمادگی آنان در ایفای نقش‌های جدید مشخص و نیازهای آموزشی آن‌ها در برنامه‌های آموزشی مستمر در نظر گرفته شود (۱۱). Viola نیز پس از ارایه‌ی تئوری نیاز به آموزش مستمر برای شاغلین حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت، برای عبور از سد تغییر و تحولات اخیر، آمادگی کارکنان را از دو جنبه‌ی عوامل انگیزشی و بازدارنده‌ی شرکت در برنامه‌های آموزشی مستمر، مورد بررسی قرار داده است (۹). به طور مشابه، اهمیت تغییر نقش متخصصین مدیریت اطلاعات سلامت همراه با توجه به نیازهای آموزشی آن‌ها در سایر پژوهش‌ها نیز مورد توجه قرار گرفته است (۱۳، ۱۲).

در ایران نیز چند سالی است که فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات، وارد حیطه‌های عملکردی علوم پزشکی شده‌اند و متعاقب آن روش‌های کاری سنتی جهت مدیریت داده‌ها و پردازش اطلاعات، دیگر جوابگوی نیازهای وسیع اطلاعاتی نخواهند بود (۱). کارکنان مدارک پزشکی می‌بایست دانش و تخصص خود را در زمینه‌ی راه‌بردهای مدیریت اطلاعات بهداشتی افزایش دهند. تحقق این امر در گرو تغییر شرح شغل و ارایه‌ی خدمات آموزشی مستمر جهت ارتقای دانش، تخصص و مهارت آنان خواهد بود (۱۴). لیکن، ضروری است که قبل از پیاده‌سازی مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت، آگاهی افراد از این مشاغل و عوامل انگیزشی و بازدارنده که بر کسب مهارت‌های جدید تأثیر گذارند، شناسایی شوند. هدف از این پژوهش، تعیین ارتباط آمادگی کارکنان بخش مدارک پزشکی بیمارستان‌های

ارتباط بین آگاهی از مشاغل جدید و عوامل انگیزشی و بازدارنده نیز با استفاده از ضریب همبستگی Pearson محاسبه گردید.

یافته‌ها

تحلیل مشخصات فردی افراد جامعه‌ی پژوهش نشان داد که بیشترین فراوانی (۴۰ درصد)، مربوط به گروه سنی ۲۷ تا ۳۱ سال و کمترین فراوانی (۷/۵ درصد)، مربوط به گروه سنی ۳۲ تا ۳۶ سال بود. همچنین، اکثریت افراد جامعه‌ی پژوهش (۷۲/۵ درصد) را زنان تشکیل می‌دادند و از نظر سابقه‌ی کار بیشترین فراوانی (۵۷/۵ درصد) مربوط به سابقه‌ی کار ۱ تا ۵ سال بود. بیشترین تعداد پاسخ‌گویان (۶۷/۵ درصد) کارکنانی بودند که دارای مدرک کارشناسی و کمترین تعداد (۱۰ درصد) کارکنانی بودند که مدرک کارشناسی ارشد در رشته‌ی مدارک پزشکی داشتند. در پاسخ به مدت زمان پس از فراغت از تحصیل بیشترین فراوانی (۳۰ درصد) مربوط به گروه ۷ تا ۹ سال بود.

در خصوص میزان آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی از مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت اکثریت افراد جامعه‌ی پژوهش (۴۲/۵ درصد) بیان کردند که از مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت اطلاع دارند، اما اطلاعات آن‌ها در این زمینه محدود بود. اکثریت افراد از مشاغل نظیر مدیریت اطلاعات سلامت برای سیستم‌های یک‌پارچه (۵۰ درصد)، متخصص داده‌های بالینی (۴۷/۵ درصد) و هماهنگ کننده‌ی اطلاعات بیمار (۴۲/۵ درصد) اطلاع داشتند، اما از مهارت‌های مورد نیاز این مشاغل بی‌اطلاع بودند. مشاغل نظیر مدیریت کیفیت داده‌ها (۴۲/۵ درصد)، مدیریت امنیت اطلاعات (۴۷/۵ درصد)، سرپرست منابع داده (۵۲/۵ درصد) و متخصص پشتیبانی از تصمیم و پژوهش (۶۰ درصد) و مهارت‌های مورد نیاز این مشاغل نیز برای اکثریت افراد نا آشنا بودند.

از دیدگاه اکثریت افراد جامعه‌ی پژوهش، مشاغل نظیر مدیریت اطلاعات سلامت برای سیستم‌های یک‌پارچه، متخصص داده‌های بالینی، مدیریت امنیت اطلاعات و سرپرست

تأمین اجتماعی شهر تهران برای تصدی مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت با عوامل انگیزشی و بازدارنده‌ی شرکت در دوره‌های آموزشی مستمر بود.

روش بررسی

این پژوهش، از نوع کاربردی بود که به روش تحلیلی در نیم‌سال اول سال ۱۳۹۰ انجام شد. جامعه‌ی پژوهش در بر گیرنده‌ی ۴۰ نفر از فارغ التحصیلان رشته‌ی مدارک پزشکی شاغل در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی شهر تهران بود که به علت محدود بودن جامعه‌ی پژوهش، نمونه‌گیری انجام نشد. برای گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ای توسط پژوهشگر و بر اساس مطالعه‌ی سایر متون مرتبط طراحی شد. پرسش‌نامه مشتمل بر چهار بخش مشخصات فردی، میزان آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی از مشاغل جدید، میزان اهمیت مشاغل جدید از دیدگاه کارکنان بخش مدارک پزشکی و عوامل انگیزشی و بازدارنده‌ی شرکت در برنامه‌های آموزشی بود. روایی پرسش‌نامه از بعد صوری و اعتبار محتوا از طریق دریافت نظرات ۴ نفر از صاحب‌نظران تعیین گردید. پایایی آن نیز با استفاده از روش آزمون- بازآزمون بررسی شد ($r = 0/945$). پرسش‌نامه‌ها با مراجعه‌ی حضوری پژوهشگر به بخش‌های مدارک پزشکی بیمارستان‌های تأمین اجتماعی شهر تهران، بین افراد جامعه‌ی پژوهش توزیع و پس از یک هفته پرسش‌نامه‌های تکمیل شده جمع‌آوری گردید. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و تحلیلی استفاده شد. از آن جا که پرسش‌نامه بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی شده بود، نمره‌دهی پاسخ‌ها از ۱ تا ۵ در نظر گرفته شد. داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ و در مرحله اول با استفاده از آمار توصیفی (محاسبه توزیع فراوانی و میانگین) تحلیل گردید. سپس برای تعیین ارتباط بین متغیرهای مستقل (سن، جنس، سابقه‌ی کار، مدرک تحصیلی و سال فراغت از تحصیل) و متغیرهای وابسته (آگاهی از مشاغل جدید و اهمیت مشاغل جدید از دیدگاه کارکنان بخش مدارک پزشکی) به تناسب نوع متغیر از تست‌های آماری نظیر ضریب همبستگی Spearman rho (r_s) و T-test استفاده شد.

مدیریت اطلاعات سلامت با متغیر جنس وجود نداشت، در حالی که اختلاف معنی‌دار در میانگین امتیاز آگاهی دارندگان مدرک تحصیلی کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد مشاهده گردید ($F = 15/921, P = 0/0001$). به عبارت دیگر میزان آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی از مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت بین دارندگان مدارک تحصیلی مختلف تفاوت داشت. همچنین، اختلاف معنی‌داری در میانگین امتیازات آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی که در پست‌های مختلف سازمانی مشغول به کار بودند، مشاهده نگردید ($F = 1/986, P = 0/87$). در تعیین ارتباط بین میزان اهمیت مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت از دیدگاه کارکنان بخش مدارک پزشکی و متغیر سن، نتایج حاصل از آزمون آماری نشان دهنده‌ی وجود ارتباط معنی‌دار، معکوس و خیلی کم بین میانگین امتیازات میزان اهمیت مشاغل جدید از دیدگاه کارکنان بخش مدارک پزشکی و متغیر سن در سطح اطمینان $0/95$ بود و ارتباطی بین میزان اهمیت مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت و سایر مشخصات فردی (جنس، سابقه‌ی کار، مدرک تحصیلی، سال فراغت از تحصیل و پست سازمانی) دیده نشد ($r = -0/095, P = 0/003$).

در مطالعه‌ی ارتباط بین میزان آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی از مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت و عوامل انگیزشی شرکت در دوره‌های آموزشی مستمر آزمون آماری نشان دهنده‌ی وجود ارتباط معنی‌دار، معکوس و متوسط بین میانگین امتیازات میزان آگاهی و عوامل انگیزشی در سطح اطمینان $0/95$ بود ($P = 0/009$) (جدول ۲).

جدول ۲: ارتباط بین میزان آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی از مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت و عوامل انگیزشی و بازدارنده

متغیر	ضریب همبستگی Pearson	P
عوامل انگیزشی	-0/436	0/009
عوامل بازدارنده	-0/139	0/426

همچنین، همان طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، در

منابع داده‌ی مهم و مشاغلی نظیر هماهنگ کننده‌ی اطلاعات بیمار و متخصص پشتیبانی از تصمیم و پژوهش از درجه‌ی اهمیت متوسط برخوردار بودند. در میان مشاغل، شغل مدیریت کیفیت داده‌ها از درجه‌ی اهمیت بسیار بالا برخوردار بود.

یافته‌ها نشان داد که در میان عوامل انگیزشی، مواردی مانند انتظار مسؤولین از کارکنان برای یادگیری مشاغل جدید (۴۱ درصد) و ملاقات همکاران جدید (۴۰ درصد) اهمیت چندانی نداشتند. در خصوص عوامل بازدارنده‌ی شرکت در دوره‌های آموزشی مستمر نیز بیش از نیمی از افراد جامعه‌ی پژوهش (۶۰ درصد) عقیده داشتند که زمان کافی برای یادگیری مشاغل جدید حرفه را ندارند و یا گمان می‌کردند که هزینه‌ی یادگیری مشاغل جدید خیلی زیاد است (۵۰ درصد). گزینه‌هایی نظیر "فرصت‌های یادگیری مشاغل جدید از طرف محل کار در اختیار من گذاشته نمی‌شود" (۴۲/۵ درصد) و "مسؤولیت‌های فردی مانع از شرکت در برنامه‌های آموزشی مشاغل جدید است" (۳۲/۵ درصد) نیز به عنوان سایر عوامل بازدارنده‌ی شرکت در دوره‌های آموزشی شناخته شدند.

در تعیین ارتباط بین میزان آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی از مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت و مشخصات فردی آنان ارتباط معنی‌دار، معکوس و متوسط بین میزان آگاهی و متغیر سن ($P = 0/003$)، میزان آگاهی و سال فراغت از تحصیل ($P = 0/003$) و ارتباط معنی‌دار، معکوس و کم بین میزان آگاهی و سابقه‌ی کار مشاهده شد ($P = 0/037$) (جدول ۱).

جدول ۱: ارتباط بین میزان آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی از مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت و متغیرهای فردی

متغیر	ضریب همبستگی Spearman	P
سن	-0/477	0/003
سال فراغت از تحصیل	-0/472	0/003
سابقه‌ی کار	-0/394	0/037

بر اساس نتایج به دست آمده، ارتباطی بین میزان آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی از مشاغل جدید حرفه‌ی

حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت، اهمیت این مشاغل و متغیر پست سازمانی افراد، ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. این در حالی است که بر اساس یافته‌های Cooper آگاهی کارکنانی که در پست‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری اطلاعات سلامت هستند، نسبت به بقیه‌ی کارکنان، در سطح بالاتری قرار دارد (۱۳). Hersh و Wright نیز در زمینه‌ی توصیف نیروی کار جدید برای حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت بیان می‌کنند که مشاغل جدید در نزد کارکنانی که در پست‌های مدیریتی این حرفه قرار دارند، نسبت به سایر کارکنان که به عنوان کارشناس و متصدی مشغول به کار می‌باشند، از اهمیت بیشتری برخوردار هستند (۱۷). لیکن، در پژوهش حاضر به نظر می‌رسد که به علت آگاهی‌های محدود افراد از مشاغل جدید چه در سطوح بالای مدیریتی و چه در دیگر پست‌های سازمانی اهمیت مشاغل جدید نیز مورد توجه قرار نگرفته است.

بر اساس یافته‌های پژوهش، همانند میزان آگاهی از مشاغل جدید، میزان اهمیت این مشاغل نیز در نزد کارکنان مسن بخش مدارک پزشکی کمتر و در نزد کارکنان جوان بیشتر بود. در واقع، این نگرش ممکن است که تحت تأثیر میزان آگاهی کارکنان و فاصله زمانی پس از فراغت از تحصیل باشد. به طور مشابه، Wing و Langelier در مطالعه خود در مورد آینده‌ی حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت، بیان می‌کنند که میزان اهمیت تغییرات شغلی و مشاغل جدید در نزد کارکنان مسن‌تر، کمتر از بقیه‌ی کارکنان می‌باشد (۱۸) که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. دلیل این امر ممکن است که عدم آگاهی کارکنان از مزایای ارتقای حرفه و در نتیجه عدم علاقمندی آن‌ها به شرکت در برنامه‌های آموزشی باشد.

نتایج پژوهش نشانگر آن است که برای افرادی با آگاهی کمتر از مشاغل جدید حرفه، عوامل انگیزشی مؤثرتری باید در نظر گرفته شود تا افراد در دوره‌های آموزشی شرکت کنند. به طور مشابه، Sayles در مطالعه‌ی خود بیان می‌کند که به دلیل این که در اغلب موارد میزان آگاهی کارکنان از مشاغل جدید در سطح پایین قرار دارد، بسترسازی مناسب برای ایجاد عوامل انگیزشی مشارکت کارکنان در دوره‌های آموزشی، قبل از اجرای تغییرات شغلی و در حین اجرا، یکی از عوامل اساسی

تعیین ارتباط بین میزان آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی از مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت و عوامل بازدارنده‌ی شرکت در دوره‌های آموزشی مستمر نیز آزمون آماری نشان دهنده‌ی عدم وجود ارتباط معنی‌دار بین میانگین امتیازات میزان آگاهی و عوامل بازدارنده بود ($P = ۰/۴۲۶$).

بحث

قبل از ورود مشاغل جدید، باید آمادگی کارکنان برای رویارویی با تغییرات را سنجید و پس از تحلیل و ارزیابی نتایج، با اجرای برنامه‌های آموزشی متنوع، آمادگی‌های لازم را جهت رویارویی با این تغییرات در آن‌ها به وجود آورد (۱۲).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین میزان آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی از مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت با متغیر سن، سال فراغت از تحصیل و سابقه‌ی کار ارتباط معنی‌دار و معکوس وجود داشت. بدین ترتیب که افراد جوان‌تر در مقایسه با افراد مسن‌تر از آگاهی بیشتری در خصوص مشاغل جدید حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت برخوردار بودند. رابطه‌ی معکوس میزان آگاهی از تغییرات شغلی و مشاغل جدید با سن کارکنان در مطالعه Cooper نیز به تأیید رسیده است (۱۳). به طور مشابه، Lorenzi و همکاران در پژوهش خود به رابطه‌ی معکوس بین میزان آگاهی کارکنان برای اجرای وظایف جدید شغلی و سوابق کاری اشاره کرده‌اند (۱۵). یافته‌های برخی از مطالعات نیز نشانگر آن است که در میان کارکنانی که ۵ سال یا بیشتر از زمان فارغ التحصیلی آن‌ها می‌گذرد، کاهش میزان آگاهی از مشاغل جدید بیشتر دیده می‌شود (۱۶).

علت این امر، ممکن است که به روز بودن دانش افرادی باشد که در سال‌های اخیر فارغ التحصیل شده‌اند. این بدین معنی است که در برنامه‌ریزی‌های آموزشی برای کارکنان مسن‌تر، باید برنامه‌های خاصی جهت افزایش آگاهی آنان طراحی و برگزار شود و یا تعداد این برنامه‌ها برای افراد مسن‌تر افزایش یابد. در مطالعه‌ی حاضر، در بررسی ارتباط بین میزان آگاهی کارکنان بخش مدارک پزشکی از مشاغل جدید

شاغلین جهت شرکت در این دوره‌ها ضروری است که عوامل انگیزشی نظیر تشویق‌های مادی و معنوی، ارتقای پست سازمانی و اعطای گواهینامه‌های ملی و بین‌المللی برای تشویق کارکنان بیش از پیش مورد توجه قرار گیرند.

پیشنهادها

باید توجه داشت که مشاغلی که از سوی انجمن مدیریت اطلاعات سلامت آمریکا مطرح شده است، تنها به صورت پیشنهاد می‌باشد و می‌توان با بررسی مشاغل مشابه در سایر کشورها، آن‌ها را متناسب با نیاز کشور طراحی مجدد نمود. همچنین، پیشنهاد می‌شود که در مورد مهارت‌های لازم برای تصدی مشاغل جدید، نیازسنجی به عمل آید و ضمن اختصاص منابع مالی مکفی، برنامه‌ریزی‌های دقیق برای آموزش مهارت‌های مرتبط با مشاغل جدید صورت پذیرد. به کارگیری افرادی که دارای مدارک تحصیلی بالاتر هستند، برای توانمندسازی سایر کارکنان و برگزاری دوره‌های آموزشی می‌تواند تأثیر بسزایی در افزایش آگاهی کارکنان و همچنین کسب مهارت‌های جدید داشته باشد.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل پایان‌نامه تحت عنوان «بررسی ارتباط آمادگی کارکنان بخش مدارک پزشکی بیمارستان‌های تأمین اجتماعی شهر تهران برای تصدی مشاغل جدید مدیریت اطلاعات سلامت با عوامل انگیزشی و بازدارنده» در مقطع کارشناسی ارشد رشته‌ی مدارک پزشکی در سال ۱۳۹۰ بود که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران اجرا شد.

موفقیت در طرح ارتقای مشاغل محسوب می‌شود. برخی از این عوامل انگیزشی عبارتند از تشویق‌های مادی و معنوی برای کارکنان، همکاری مناسب مسئولین و مدیران برای هماهنگی شرکت کارکنان در دوره‌ها و واگذاری اختیارات برای اعمال تغییرات لازم در فرایندهای کاری، به کارکنانی که در این دوره‌ها شرکت می‌کنند (۱۶).

عدم وجود ارتباط معنی‌دار بین آگاهی از مشاغل جدید حرفه با عوامل بازدارنده‌ی شرکت در دوره‌های آموزشی مستمر را نیز می‌توان چنین تفسیر کرد که پی بردن به اهمیت مشاغل جدید و مهارت‌های مورد نیاز، خود تا حدود زیادی بر عوامل بازدارنده غلبه خواهد کرد. به طور مشابه Sayles در مطالعه‌ی خود بیان کرده است که اگر آگاهی کارکنان از مشاغل جدید بالا باشد، به راحتی می‌توان تأثیر عوامل بازدارنده‌ی شرکت در دوره‌های بازآموزی را مهار کرد و حتی با وجود این عوامل، کارکنان به شرکت در دوره‌ها تمایل خواهند داشت (۱۶).

نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر مباحث تئوری مربوط به فناوری اطلاعات سلامت و تغییرات شغلی متناسب با آن در حرفه‌ی مدیریت اطلاعات سلامت در سطح دانشگاهی مورد توجه قرار گرفته‌اند. اما هنوز تغییرات خاصی در حوزه‌ی مهارت‌های مورد نیاز و پست‌های سازمانی متناسب با این حرفه صورت نگرفته است. همچنین، از آن جا که فارغ‌التحصیلان قدیم رشته‌ی مدارک پزشکی و مدیریت اطلاعات سلامت ممکن است با تغییرات جدید آشنایی کافی نداشته باشند، برگزاری دوره‌های آموزشی مستمر جهت افزایش دانش متخصصان این حرفه ضروری به نظر می‌رسد. لیکن، به منظور جلب همکاری

References

1. Meidani Z, Lakbala P. The advent of information technology and changes in HIM professionals' roles. Journal of Iranian Medical Records Association 2007; (1): 43-8. [In Persian].
2. Hagland M. The perfect time for documentation improvement. J AHIMA 2006; 77(7): 46-8, 50.
3. Dimick C. HIM jobs of tomorrow. J AHIMA 2008; 79(10): 26-30, 32, 34.
4. Moradi GH. New aspects of health information management. Tehran, Iran: Publications word processor; 2003. [In Persian].

5. Haux R, Knaup P, Leiner F. On educating about medical data management -the other side of the electronic health record. *Methods Inf Med* 2007; 46(1): 74-9.
6. Abdelhak M. Health information: management of a strategic resource. Trans. Sadoughi F, Asadi F, Ahmadi M, Jalalifar B. Tehran, Iran: Publications word processor; 2003. [In Persian].
7. Kimiafar KH. A Study on the views of users about the quality of hospital information systems in teaching Hospitals in Mashhad University of Medical Sciences [MSc Thesis]. Tehran, Iran: School of health management and information sciences, Iran University of Medical Sciences; 2006. [In Persian].
8. Kloss L. The HIM leadership challenge: for the next 80 years. *AHIMA* 2008; 79(10): 23-5.
9. Viola A. Solutions to the HIM work force shortage. As federal legislation stalls, a community seeks local solutions. *J AHIMA* 2008; 79(9): 18, 20.
10. Zeng X, Reynolds R, Sharp M. Redefining the roles of health information management professionals in health information technology. *Perspect Health Inf Manag* 2009; 6: 1f.
11. Richards H, King G, Reid M, Selvaraj S, McNicol I, Brebner E, et al. Remote working: survey of attitudes to eHealth of doctors and nurses in rural general practices in the United Kingdom. *Fam Pract* 2005; 22(1): 2-7.
12. Giannangelo K. The HIM professionals' role in informatics. Proceedings of the 16th Congress of International Federation of Health Record Organizations (IFHRO); 2010 Nov 15-19; Milan, Italy; 2010.
13. Cooper H. Changing roles of Health Information Managers: an education perspective. *Health Information Management Journal* 2009; 38(3): 38-42.
14. Safdari R, Meidani Z, Farshidfar GH. Electronic records and the role of HIM. Proceedings of the 2nd international conference on information and knowledge technology; 2005 Mar 6-7; Tehran, Iran; 2005. [In Persian].
15. Lorenzi NM, Riley RT, Blyth AJ, Southon G, Dixon BJ. Antecedents of the people and organizational aspects of medical informatics: review of the literature. *J Am Med Inform Assoc* 1997; 4(2): 79-93.
16. Sayles N. Preparing for new roles in health information management [PhD Thesis]: Georgia, GA: University of Georgia; 2003.
17. Hersh W, Wright A. Characterizing the Health Information Technology Workforce: Analysis from the HIMSS Analytics™ Database [Online]. 2008 [cited 2008 Apr 17]; Available from: URL: http://www.himssanalytics.org/docs/hit_workforce_himss_analytics.pdf/
18. Wing P, Langelier MH. The future of HIM: Employer insights into the coming decade of rapid change. *J AHIMA* 2004; 75(6): 28-32.

Preparedness of Medical Records Department Staff in Undertaking New Roles of Health Information Management and Its Relationship with the Motivational and Inhibitory Factors of Participation in Continuing Educational Courses*

Leila Seyyed Esfahani MSc¹, Haleh Ayatollahi PhD², Mostafa Langarizadeh PhD³

Abstract

Introduction: Prior to offer and implementation of new jobs, the readiness of staff for fulfilling these jobs and the factors affecting on their readiness should be investigated. This study aimed to determine the relationship between the readiness of staff working in the medical records department, in undertaking new roles of health information management and the motivational and inhibitory factors of their participation in the continuing educational courses.

Methods: This was an applied research study. The study population composed of 40 graduates in the field of "medical records" working in the hospitals affiliated to the social security organization in Tehran. Due to the limited number of participants, no sampling method was used in this study. Data were collected using Likert scale questionnaire. To confirm the validity of the questionnaire, experts' views were investigated and the reliability of the questionnaire was also confirmed using the test-retest method ($r = 0.945$). Descriptive and inferential statistics, such as Spearman's rho (r_s) and t-test, were used to analyze the data.

Results: The results showed that there was a significant relationship between the participants' awareness of new jobs in health information management (HIM) and their age, work experience and graduation year. Moreover, there was an inverse significant relationship between the awareness of new jobs in the field of health information management and the motivational factors for attending in the continuing educational courses. No significant relationship was found between the awareness and inhibitory factors for participating in the continuing educational courses.

Conclusion: It is important to offer necessary training courses to increase the level of awareness and improve staff skills before offering new jobs to them. Staff participation in the training courses will be facilitated if motivational factors are identified and inhibitory factors are controlled.

Keywords: Medical Records Department; Education, Continuing; Health Information Management; Motivation

Type of article: Original Article

Received: 26 Nov, 2011

Accepted: 29 Agu, 2012

Citation: Seyyed Esfahani L, Ayatollahi H, Langarizadeh M. Preparedness of Medical Records Department Staff in Undertaking New Roles of Health Information Management and Its Relationship with the Motivational and Inhibitory Factors of Participation in Continuing Educational Courses. Health Information Management 2012; 9(5): 670.

* This paper derived from a master thesis.

1- Medical Records Education, School of Health Management and Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Medical Informatics, School of Health Management and Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran (Corresponding Author) Email: h_ayatollahi@tums.ac.ir

3- Assistant Professor, Medical Informatics, School of Health Management and Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran