

# نیازهای آموزشی مسؤولین اجرایی واحدهای تابعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از قوانین و مقررات اداری

علی‌رضا یوسفی، سعید ولی\*

## چکیده

**مقدمه:** حرکت مبتنی بر ضابطه و قانون ضرورت پویایی و هماهنگی در سازمان‌هاست. از ملزومات این پویایی آشنایی رؤسا و مدیران سازمان‌ها با مجموعه‌ی این ضوابط و قوانین است. این پژوهش با هدف بررسی نیازهای آموزشی رؤسای دانشکده‌ها و مدیران شبکه‌های بهداشت، درمان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از قوانین و مقررات اداری مرتبط با حوزه‌ی کاری ایشان و تهیه بسته آموزشی انجام شد.

**روش‌ها:** این مطالعه توصیفی مقطعی در سال ۹۲-۱۳۹۱ انجام گرفت. جامعه تحقیق این پژوهش شامل رؤسای دانشکده‌ها و مدیران شبکه‌های بهداشت، درمان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (رییس دانشگاه، رؤسا و معاونین دانشکده‌ها، بیمارستان‌ها و شبکه‌های بهداشتی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان) بود، که به روش سرشماری وارد مطالعه شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق‌ساخته پس از تایید روایی و پایایی استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری توصیفی، آزمون تی مستقل و تحلیل واریانس استفاده شد.

**نتایج:** میانگین و انحراف معیار نمره کل پرسشنامه برابر  $4/01 \pm 0/68$  از ۵ بود. کم‌ترین میانگین نمره مربوط به " آگاهی از ماده قانونی مرتبط با عدم ارائه اسناد و مدارک به رییس یا شعب دیوان عدالت اداری در قانون دیوان عدالت اداری " با میانگین  $3/44$  و بالاترین میانگین نمره مربوط به " آگاهی از تخلفات اداری احصا گردیده در ماده هشت قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت " با میانگین  $4/01$  بود. نیاز آموزشی رؤسای دانشکده‌ها و مدیران شبکه‌های بهداشت، درمان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از مجموعه قوانین و مقررات در حد بالا بر آورد گردید. نیازهای آموزشی برحسب جنس و سطح تحصیلات تفاوت معناداری نشان نداد. تهیه بسته آموزشی ویژه برای هر حوزه کاری محصول نهایی این پژوهش بود.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به ضرورت حرکت قانون‌مند و هماهنگ سازمان‌ها به نظر می‌رسد پرداختن به آموزش قوانین و مقررات مربوطه ضروری است.

واژه‌های کلیدی: نیاز آموزشی، مدیران، دانشگاه علوم پزشکی، قوانین و مقررات اداری

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / ۱۳۹۴؛ ۱۵ (۲۵): ۱۸۸ تا ۱۸۱

## مقدمه

مدیران و مسؤولین سیستم خدمات بهداشتی - درمانی

وظایف عام مدیریت نظیر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل، نوآوری و انگیزش، هماهنگی و بودجه‌بندی را برعهده دارند. آنها علاوه بر این باید با مدیریت صحیح در راستای قوانین و وظایف اداری، پاسخ‌گوی نیازها و تقاضاهای بهداشتی - درمانی افراد جامعه بوده و در نجات جان و یا ارتقای سلامتی آنها بکوشند و این موضوع بر حساسیت و اهمیت کار آنها

\* نویسنده مسؤول: سعید ولی، کارشناس ارشد آموزش پزشکی، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مدیریت مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. saeid.vali@gmail.com  
دکتر علیرضا یوسفی (دانشیار)، گروه آموزش پزشکی، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مدیریت مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (aryousefy@edc.mui.ac.ir)  
تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۵/۲۸، تاریخ اصلاحیه: ۹۳/۹/۲۱، تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۲/۱۲

می‌افزاید. در صورت اعتقاد و گرایش این افراد به قانون‌گرایی و قانون‌پذیری، با توجه به موقعیت و جایگاه آنها در پذیرش سایر افراد به اجرای قوانین و مقررات مؤثر واقع می‌شوند (۱) در این خصوص نیاز رؤسا و مدیران دستگاه‌ها به اطلاع از قوانین و مقررات اداری مرتبط، یکی از مؤلفه‌های اساسی و ضروری فرآیند برنامه‌ریزی برای آموزش آنان در نظر گرفته می‌شود. با این حال به نظر می‌رسد که به این مؤلفه مهم، آن طور که باید توجه نشده است (۱) و اکثر تخلفات مدیران دستگاه‌های اجرایی به دلیل عدم رعایت قوانین ناشی از ناآگاهی از این قوانین است (۲). درحالی که آموزش می‌تواند نقش بسزایی در آگاهی این افراد داشته باشد (۱). نظر به ماهیت پویا، زنده و متحول بهداشت و درمان باید مدیران این بخش بتوانند خود را با تغییرات هماهنگ و همگام سازند. توسعه روش‌های آموزش و پرورش مدیران گامی در افزایش آگاهی مدیران و بهره‌دهی سازمان‌های خدمات بهداشتی - درمانی است (۳).

قانون مجموعه بایدها و نبایدهایی است که شیوه رفتار آدمی را در زندگی اجتماعی تعیین می‌کند و سبب ایجاد امنیت و آرامش در جامعه می‌گردد (۳). حقوق اداری تبیین‌کننده قواعد و مقرراتی است که بر حقوق اداری حکم‌فرماست و به بیان دیگر به مجموعه‌ای از قوانین و مقررات متمایز از حقوق خصوصی اطلاق می‌شود که بر اعمال و افراد موجود در دستگاه‌های اداری، حاکم و ناظر است و روابط آنها با مردم را تنظیم می‌کند (۴).

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 موقعیت‌ها 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 (۳). ضرورت بررسی نیازهای آموزشی رؤسا و مدیران با توجه به موارد مذکور، یک اصل مسلم و قطعی بوده و با اذعان به این موضوع که «جهل به قانون رافع مسئولیت نیست» (۵)، این تحقیق انجام شد.

سازمان بازرسی کل کشور قانون‌گرایی، استقرار توسعه سامانه‌های الکترونیکی، شفافیت، نظارت و کنترل داخلی، پاسخ‌گویی، انضباط اداری و مالی، آموزش، شایسته‌سالاری و الگوی مصرف را از شاخص‌های نه‌گانه اندازه‌گیری سلامت نظام اداری تعریف کرده است (۶).

با در نظر گرفتن جایگاه مدیران در دانشگاه‌های علوم پزشکی و در سیستم‌های بهداشتی درمانی و همچنین نقش مقررات و قوانین اداری برای مدیران و با توجه به این که تاکنون مطالعه‌ای در زمینه‌ی بررسی نیازهای آموزشی مدیران از این قوانین در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام نشده است. مطالعه‌ی حاضر با هدف بررسی نیازهای آموزشی مدیران و مسئولین اجرایی واحدهای تابعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از قوانین و مقررات اداری مرتبط و تدوین یک بسته‌ی آموزشی در جهت آشنایی مدیران با مجموعه قوانین و مقررات اداری انجام شد. در این مطالعه منظور از واحدهای تابعه، ستاد دانشگاه، دانشکده‌ها، شبکه‌های بهداشت و درمان و بیمارستان‌های دانشگاه است.

### روش‌ها

این مطالعه از نوع توصیفی - مقطعی بود که در سال ۹۲-۱۳۹۱ در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام گرفت. محیط پژوهش شامل کلیه دانشکده‌ها، بیمارستان‌ها و شبکه‌های بهداشتی درمانی تحت پوشش بود.

تعداد رؤسا و مسئولین دانشگاه (رییس دانشگاه، معاونین و مسئولین واحدهای ستادی دانشگاه) ۳۸ نفر، دانشکده‌ها ۷ مورد، بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ۱۲ مورد و مدیران شبکه‌های بهداشتی،

درمانی دانشگاه علوم پزشکی ۱۹ مورد بودند. در مجموع ۷۶ پرسشنامه توزیع شد. معیار ورود به مطالعه رییس و مسؤول دانشکده‌های دانشگاه و بیمارستان‌های وابسته بود و معیار خروج عدم تمایل حضور هر کدام از این مسؤولین در مطالعه بود.

ابزار گردآوری پرسشنامه محقق‌ساخته ۲۰ سؤالی بود که از دو بخش تشکیل شده بود؛ بخش اول مربوط به اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان شامل جنس، سطح تحصیلات و عنوان مسؤولیت بود. بخش دوم شامل ۲۰ سوال بود که میزان آگاهی کلیه رؤسا و مسؤولین دانشگاه، دانشکده‌ها، بیمارستان‌ها و شبکه‌های بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان را نسبت به مجموعه قوانین اداری مورد نیاز آنها در پست محوله بررسی می‌کرد. مقیاس پرسشنامه پنج درجه‌ای از ۱ تا ۵ بود: خیلی زیاد (۵)، زیاد (۴)، کم (۳)، خیلی زیاد (۲) و نیازی ندارم (۱).

پرسشنامه با استفاده از نظرات کارشناسان در زمینه‌ی مدیریت آموزشی تدوین شد و روایی محتوایی آن توسط ۵ نفر از صاحب‌نظران در این زمینه بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه از طریق سنجش همسانی درونی به روش محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ برآورد شد که میزان آن ۰/۹۴ بود.

پس از نهایی شدن پرسشنامه و انجام مکاتبات رسمی برای اخذ مجوز از رییس دانشگاه پژوهشگر مراجعه حضوری به مدیران نمود و پس از ارائه توضیحات لازم به کلیه مدیران و رؤسا پرسشنامه‌ها تحویل آنان شد. جمع‌آوری پرسشنامه‌ها حضوری و در برخی موارد از

طریق پست انجام گردید.

داده‌های به دست آمده در نرم‌افزار SPSS-16 و با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی و درصد) و آمار استنباطی (آزمون تی مستقل و تحلیل واریانس) تجزیه و تحلیل شد.

### نتایج

در مجموع ۷۶ پرسشنامه توزیع شد. همه پرسشنامه‌ها برگشت داده شد (درصد پاسخ‌دهی ۱۰۰٪). شرکت‌کنندگان در این مطالعه، ۵۹ نفر (۷۶/۶٪) مرد و سایرین زن بودند از نظر تحصیلات، بیشتر واحدهای پژوهش دکترای حرفه‌ای و تخصصی داشتند.

میانگین نمره کل پرسشنامه برابر ۴/۰۱±۰/۶۸ از ۵ بود. میانگین و انحراف معیار نمره‌ی نیازآموزشی مدیران به آگاهی از قوانین و مقررات اداری مرتبط به تفکیک سوالات پرسشنامه در جدول ۱ ارائه شده است.

بر اساس یافته‌های این جدول بالاترین میانگین نمره نیاز آموزشی مربوط به "آگاهی از تخلفات اداری احصا گردیده در ماده «۸» قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت" و "آگاهی از ماده قانونی مرتبط با «تضییع اموال و وجوه دولتی در اثر اهمال و تفریط، ایراد خسارت به اموال دولتی»" پایین‌ترین مربوط به سوالات ۱۰، ۹، ۲، ۱ و ۱۸ بود.

میانگین و انحراف معیار نمره‌ی زنان ۳/۷۳±۰/۷۸ و در مردان ۳/۶۳±۰/۳۷ بود. بر اساس آزمون تی مستقل این تفاوت معنادار نبود. ( $t= ۴/۳۰$  و  $p=۰/۶۶$ ).

**جدول ۱: میانگین و انحراف معیار نیاز آموزشی مدیران از مواد قانونی**

میانگین و انحراف معیار	عنوان جرم، تخلف و قانون مرتبط	ردیف
۳/۵۰±۰/۹۱	مواد قانونی مرتبط با «ارتشاء» در قانون مجازات اسلامی و قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری	۱
۳/۵۰±۰/۹۱	مواد قانونی مرتبط با «اختلاس»، در قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء، اختلاس و کلاهبرداری و قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت	۲
۳/۸۶±۰/۸۷	ماده قانونی مرتبط با «تصرف غیرقانونی و استفاده غیر مجاز در وجوه و اموال دولتی» در قانون مجازات اسلامی	۳
۳/۹۰±۰/۷۸	ماده قانونی مرتبط با «تضییع اموال و وجوه دولتی در اثر اهمال و تفریط، ایراد خسارت به اموال دولتی» در قانون مجازات اسلامی و قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت	۴
۳/۸۰±۰/۸۶	مواد قانونی مرتبط با «هزینه غیر قانونی اعتبارات» در قانون مجازات اسلامی و آیین نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی	۵
۳/۶۳±۰/۹۳	مواد قانونی مرتبط با «هزینه زاید بر اعتبار مصوب» در قانون مجازات اسلامی و آیین نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی	۶
۳/۸۱±۰/۹۳	مواد قانونی مرتبط با «واگذاری خدمات بهداشتی و درمانی به بخش غیر دولتی» در قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت و آیین نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی	۷
۳/۸۰±۰/۷۸	ماده قانونی مرتبط با «افشای اسرار حرفه ای» در قانون مجازات اسلامی	۸
۳/۵۱±۰/۹۱	مواد قانونی مرتبط با «استفاده غیر مجاز از خودروی دولتی» در لایحه قانونی نحوه استفاده از اتومبیل‌های دولتی و قانون مجازات اسلامی	۹
۳/۵۱±۰/۹۱	مواد قانونی مرتبط با «هزینه‌های غیر ضروری و تجمل گرایی» در قانون مجازات اسلامی و قانون نحوه اعمال نظارت بر کاهش هزینه‌های غیر ضروری و جلوگیری از تجمل گرایی	۱۰
۳/۵۵±۰/۹۱	ماده قانونی مرتبط با «مداخله کارکنان دولت در معاملات دولتی» در لایحه قانونی منع مداخله وزراء، نمایندگان مجلس و کارمندان دولت در معاملات دولتی و کشوری	۱۱
۳/۶۰±۰/۹۴	ماده قانونی مرتبط با «تحصیل منفعت در معاملات دولتی» در قانون مجازات اسلامی	۱۲
۳/۶۹±۰/۷۶	مواد مرتبط با «اهمال در حفظ و نگهداری مدارک دولتی» در قانون مجازات اسلامی و قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت	۱۳
۳/۶۱±۰/۹۶	مواد قانونی مرتبط با «عدم اجرای درخواست سازمان بازرسی کل کشور بر تعلیق کارمند» در قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور و قانون مجازات اسلامی	۱۴
۳/۳۶±۰/۸۷	مواد قانونی مرتبط با «عدم اجرای پیشنهادات سازمان بازرسی کل کشور» در قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور و قانون مجازات اسلامی	۱۵
۳/۶۰±۰/۸۳	ماده قانونی مرتبط با «امتناع از ارایه اسناد، اطلاعات و مدارک مورد لزوم به بازرسان سازمان بازرسی کل کشور» در قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور	۱۶
۳/۶۰±۰/۸۸	مواد قانونی مرتبط با «جلوگیری از اجرای قوانین و احکام و دستورات مقامات قضایی» در آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی انقلاب در امور کیفری و قانون مجازات اسلامی	۱۷
۳/۴۴±۰/۸۶	ماده قانونی مرتبط با «عدم ارایه اسناد و مدارک به رییس یا شعب دیوان عدالت اداری» در قانون دیوان عدالت اداری	۱۸
۳/۶۰±۰/۹۲	ماده قانونی مرتبط با «استنکاف از رای صادره از دیوان عدالت اداری و هیات عمومی دیوان عدالت اداری» در قانون دیوان عدالت اداری	۱۹
۴/۰۲±۰/۸۲	تخلفات اداری احصا گردیده در ماده «۸» قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت	۲۰

آزمون تحلیل واریانس تفاوت نمره‌ی آگاهی در رده‌های مختلف تحصیلی معنادار نبود ( $P=۱/۰۶$   $F=۰/۳۸$ ).

میانگین و انحراف معیار نمرات آگاهی مدیران به تفکیک تحصیلات در جدول شماره‌ی ۲ ارائه شده است. بر اساس

انسانی موجود شده و موفقیت‌های آتی را تضمین می‌کند. آموزش و بهسازی نیروی انسانی باعث بینش و بصیرت عمیق‌تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر کارکنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی برای اجرای وظایف محول شده و در نتیجه موجب نیل به هدف‌های سازمانی با کارایی و ثمربخشی بهتر و بیشتر در راستای بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی و ارتقاء سلامت نظام اداری خواهد شد.

همگامی نظام آموزشی کارکنان دستگاه‌های اجرایی هم راستا با نیازهای رو به رشد و تدوین برنامه جامع آموزش بر مبنای دو اصل مهم، یعنی استمرار و جامعیت، معنی و مفهوم آموزش را غنای بیش‌تری بخشیده است. توجه به نیازهای آموزشی و آموزش خوب، نارضایتی شغلی و دوباره کاری را به مقدار زیاد کاهش داده و کارکنان را یاری می‌دهد که با تمام ظرفیت خود کار کنند. یک چنین هدف‌های مهمی تحقق نمی‌یابند مگر آنکه تمام سلسله مراتب سازمان (از مدیر اجرایی تا کارکنان) به اهمیت آموزش آگاه باشند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که؛ یکی از عواملی که تاثیر زیادی بر بهره‌وری دارد، «توجه به نیازهای آموزشی و آموزش نیروی انسانی» است.

آموزش قوانین و مقررات مرتبط با وظائف رؤسا و مدیران وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی یکی از موضوعات اساسی و تاثیرگذار در نحوه انجام صحیح امور است.

در علم حقوق یکی از قواعدی که مدنظر قانون‌گذار و سیستم قضایی قرار گرفته قاعده "جهل به قانون رافع مسؤولیت نمی‌باشد" است، که از آن به عنوان جهل حکمی هم یاد می‌کنند (۷). این قاعده از قواعد عام بوده و اطلاق به همه قوانین و مقررات وضع شده توسط مقامات صلاحیت دار برای قانون‌گذاری و وضع مقررات دارد. این قاعده در دستگاه‌های دولتی و حاکمیتی نیز جایگاه خاصی داشته و به اشخاص چه حقیقی و چه حقوقی

جدول ۲: آزمون تحلیل واریانس برای مقایسه میزان آگاهی بر

حسب میزان تحصیلات

تحصیلات	میانگین و انحراف معیار	p	f
زیر لیسانس	۳/۳۱±۰/۶۲	۰/۳۸	۱/۰۶
لیسانس	۳/۶۴±۰/۵۸		
فوق لیسانس	۳/۴۵±۰/۴۶		
دکترای حرفه‌ای	۳/۸۱±۰/۶۳		
تخصص و Ph.D	۳/۱۵±۰/۷۰		
کل	۳/۱۵±۰/۶۰		

## بحث

تحقیق حاضر با هدف اصلی بررسی نیازهای آموزشی رؤسا و مدیران واحدهای تابعه وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از قوانین و مقررات اداری به روش توصیفی مقطعی انجام گردید. نیازهای آموزشی رؤسای دانشکده‌ها و مدیران شبکه‌های بهداشت، درمان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در زمینه مذکور در حد بالا بر آورد گردید. این موضوع از آنجا حائز اهمیت است که نظم اداری نیازمند قانون است و قانون، نظم‌دهنده‌ی امور اداری می‌باشد و آن را پشتیبانی و تضمین می‌کند و تنها ابزار منطقی دستگاه‌ها برای نیل به اهداف ایجاد و تأمین نظام اداری است که این موضوع از طریق آموزش به منصفه ظهور می‌رسد.

آموزش و بالا بردن سطح آگاهی‌های قانونی کارگزاران به عنوان پایه و اساس ارتقای سلامت نظام اداری قلمداد می‌گردد و همواره همبستگی مثبت و معناداری بین سطح آموزش‌های ارائه شده و آشنایی دستگاه‌های اجرایی با قوانین و کاهش تخلفات اداری و جرائم در دستگاه وجود دارد.

آموزش یکی از پیچیده‌ترین وظایف در اداره امور هر سازمان و به ویژه در مدیریت نیروی انسانی است. در حقیقت آموزش از مهم‌ترین اقدامات و برنامه‌های هر سازمان بوده و نظام آموزشی تکمیل‌کننده نظام استخدامی به شمار می‌رود که باعث توانمندی نیروی

تسری می‌یابد.

بنا باشد هر کسی با استناد به جهل به قوانین از اجرای آنها خودداری ورزد نظم عمومی جامعه بر هم خواهد خورد و به عبارتی سبب ایجاد بی‌عدالتی و هرج و مرج اجتماعی خواهد شد و تصویب قوانین نیز بی‌فایده و کاری بیهوده می‌باشد.

این در حالی است که مدیران با توجه به امکانات، اختیارات و مسئولیتی که در قبال دستگاه تحت مدیریت خود دارند باید اشراف کامل‌تری نسبت به قوانین داشته و از قدرت تفسیر قوانین برخوردار باشند و با توجه به ماده ۲ قانون مدنی و ماده ۳ قانون مجازات اسلامی هیچ‌گونه عذری از مدیران در مورد جهل به قوانین و جهل به تفسیر قوانین پذیرفته نیست (۸).

### نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که نیازهای آموزشی رؤسای دانشکده‌ها، بیمارستان‌ها و مدیران شبکه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در زمینه مجموعه قوانین و مقررات در حد بالا است و جنسیت و سطح تحصیلات رابطه‌ای با میزان نیاز ایشان ندارد.

با توجه به ضرورت حرکت قانون‌مند و هماهنگ سازمان‌ها به نظر می‌رسد در برنامه‌های آموزش مداوم کارکنان ضرورت پرداختن به آموزش قوانین و مقررات مربوطه کاملاً وجود دارد. تهیه بسته آموزشی ویژه در این زمینه، برای هر حوزه کاری محصول این پژوهش بود.

از مواردی که مدیران برای مبری کردن خود از مسئولیت و مجازات به آن استناد می‌کنند، جهل به تفسیر قوانین و مقررات می‌باشد؛ این در حالی است که با استناد به نظریه اکثر حقوق‌دانان و رویه حاکم بر نظام قضایی ما جهل به تفسیر قانون نیز در حکم جهل به قانون شناخته شده است و رافع مسئولیت اشخاص نمی‌باشد؛ در صورتی که مدیران که به عنوان مسؤول یک مجموعه می‌باشند، باید علم و اطلاع کافی از قوانین و مقررات حیطة کاری و مجموعه تحت مدیریت خود داشته باشند. از طرف دیگر پراکندگی و آشفتگی موجود در مباحث مربوط به جرم انگاری برخی افعال مدیران و کارکنان اداری به لحاظ کثرت قوانین و مقررات و نیز اشتغال فراوان مدیران، عملاً موجبات عدم علم و اطلاع و اشراف آنان را به عناوین مجرمانه فراهم ساخته است (۷). لذا آشنا ساختن مدیران و کارکنان به جرائم و تخلفات مربوط به حوزه کاری اداری و اجرایی اعم از مالی و غیر مالی می‌تواند ضمن ترسیم حدود و ثغور ارتکاب جرم و تخلف، موجب بازدارندگی و کاهش آمار جرائم و تخلفات در حوزه کاری آنها گردد.

در نتیجه می‌توان این گونه استنباط نمود که قانون‌گذار اصل را بر اطلاع از تمامی قوانین و مقررات پس از مدت تعیین شده دانسته و تمامی اشخاص چه حقیقی و چه حقوقی را ملزم دانسته به رعایت و اجرای آنها و جهل را نسبت به قوانین به هیچ عنوان نپذیرفته است، چرا که اگر

### منابع

1. Fathi vajargah K. [Niyazsanjiy dar barnamehriziye amouzeshi va darsi (Raveshha va fonoon)]. Tehran: Entesharate Aeezh; 2006. [Persian]
2. Shiraz B, Shamim MS, Shamim MS, Ahmed A. Medical ethics in surgical wards: knowledge, attitude and practice of surgical team members in karach. *Indian J Med Ethice*. 2005; 2(3): 94-96.
3. Alaghband A. [Modiriyate Omomi]. Tehran: Ravan; 2008. [Persian]
4. Mobaraki H, Hatami Z, Moradzadeh K, Gholizadeh R. [Ashnaeei ba dastourolamalha va aeeinnamehaye ekhtesasiye daneshgahhaye oloume pezheshki (vije doure amouzeshiye tojihiye badve khedmat)]. 1<sup>st</sup>ed. iviye; 2013. [Persian]
5. Najaf Abadi M. [Niyazsanjiye amouzeshiye modirane miyaniye sherkate sahamiye zob ahaneesfahan]. [Persian] [cited 2015 June 24] available from: <https://www.esfahansteel.com/download.php?>

6. Rozbehi M, Ahmadi G. [Needs Analysis Based on Evaluation of High School Principals and Board of Education Staffs Familiarity with IT in Isfahan During the Academic Year of 2004 – 2005]. *A Quarterly Journal Of Science and Research*. 2006; 1(10 and 11): 67-80. [Persian]
7. Emami S. [Sharhe ghanooone madani]. 21<sup>st</sup>ed, Eslamiye; 2010. [Persian]
8. Shah Heydari Pour MA, Tahsildoost F. [Ghanoon mojazate eslami va nazariyehaye mashveratiye edareh kole hoghoghiye ghoveh ghazaeieih(Be enzemame araye vahdat romoumi divane aliye keshvar, aeeinnameh, aastorolamal va bakhnamehye marboot)]. *Rooznameh rasmiye keshvar*. 2015. [Persian]

# Educational Needs of Executive Managers in Subsidiaries of Isfahan University of Medical Sciences regarding Administrative Rules and Regulation

Alireza Yousefy<sup>1</sup>, Saeid Vali<sup>2</sup>

## Abstract

**Introduction:** Rule-based and discipline-oriented action is essential for dynamism and coordination of organizations. To achieve this, managers need to be familiar with organizational rules and regulations. This study aimed to assess the educational needs regarding administrative rules and regulations among faculty deans and healthcare network managers of Isfahan University of Medical Sciences and to provide an educational package accordingly.

**Methods:** This cross-sectional, descriptive study was performed in 2012. The study population consisted of faculty deans and healthcare network managers of Isfahan University of Medical Sciences (dean of university, heads and deputies of faculties, hospitals, and health networks) who were selected by census method. Data collection tool was a valid and reliable researcher-made questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test and ANOVA.

**Results:** The mean and standard deviation score of the whole questionnaire was 4.01 out of 5. The lowest mean score (3.44) was related to “knowledge of an article in the Act of Administrative Justice related to failure to offer documents to President of the Court of Administrative Justice or the branches of the Court” and the highest mean score (4.01) was related to “knowledge of administrative violations recognized in the article 8 of Administrative Violations Code of State Staff”. Findings showed that educational needs of faculty deans and healthcare network managers were highly critical in terms of the rules and regulations. No significant difference was found in terms of gender and education. The final outcome of the present research was separate educational packages for each area of expertise.

**Conclusion:** Given the necessity of coordinated and rule-governed organizational initiations, embedding relevant rules and regulations in educational programs seems essential.

**Keywords:** Educational needs, managers, university of medical sciences, administrative rules and regulations.

## Addresses:

1. Associate professor, Department of Medical Education, Medical Education Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. E-mail: aryousefy@edc.mui.ac.ir
2. (✉) MSc in Medical Education, Medical Education Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. E-mail: saeid.vali@gmail.com