

مقاله پژوهشی اصیل

طراحی و اعتبار یابی الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب در دانشگاه‌های

علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

محمد حاجیلو^۱، نبی اله محمدی^{۱*}، هما درودی^۱، علی منصوری^۲^۱ گروه مدیریت، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.^۲ گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

چکیده

مشخصات مقاله



تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۹

پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۳

چاپ: ۱۴۰۰/۰۶/۲۰

نویسنده مسوول:

نبی اله محمدی، گروه مدیریت،

واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی،

زنجان، ایران.

ایمیل: nabi_mohammadi@yahoo.com

زمینه و هدف: امروزه توسعه منابع انسانی جزء مهمترین مباحث برنامه ریزی راهبردی سازمان‌ها بوده و کارآمد سازی و توانمندسازی نیروی انسانی از کلیدی ترین ابزارهای موفقیت سازمان ها میباشد و حاکمیت خوب به عنوان کلید معمای توسعه مطرح گردیده است. هدف از انجام پژوهش طراحی و اعتبار یابی الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بود.

روش بررسی: پژوهش با رویکرد ترکیبی انجام گردید. در مرحله کیفی از طریق تحلیل محتوی عرفی (Conventional Content Analysis) با بررسی متون و مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته با ۱۲ نفر از خبرگان حوزه منابع انسانی در وزارت بهداشت و دانشگاه های علوم پزشکی، الگوی توسعه منابع انسانی طراحی و در بخش کمی، اعتبار و برازش الگو با تکمیل پرسشنامه توسط ۱۶۲ نفر از کارشناسان مربوطه از طریق تحلیل عامل تاییدی (Confirmatory Factor Analysis) و تکنیک سوارا (Technique SWARA) تعیین شد.

یافته‌ها: مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب شامل ده عامل (پاسخگویی، شفاف سازی، ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه، نگرش و هویت بخشی، هماهنگ سازی، نتیجه گرایی، اثربخشی نقش ها و وظایف، توسعه فرهنگی اجتماعی، توسعه فردی، توسعه آموزشی) در شش طبقه (شرایط علی، مقوله محوری، عوامل زمینه ای، عوامل مداخله گر، راهبردها، پیامد ها) بود و ارتباط بین عوامل یاد شده در قالب مدل ارائه گردید. همچنین در اولویت بندی معیارهای اصلی مشخص شد به ترتیب نگرش و هویت بخشی، هماهنگ سازی، توسعه فرهنگی-اجتماعی و توسعه آموزشی دارای اهمیت بالایی هستند.

نتیجه گیری: پاسخگویی، شفافیت، نگرش و هویت بخشی، هماهنگ سازی، نتیجه گرایی، اثر بخشی نقش ها و وظایف در مسیر توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب منجر به توسعه فرهنگی-اجتماعی، توسعه فردی و توسعه آموزشی میگردد.

واژگان کلیدی: توسعه منابع انسانی، حکمرانی خوب، دانشگاه علوم پزشکی، آموزش عالی

مقدمه

توسعه را برای شناسایی، ارزیابی و کمک به توسعه شایستگی های کلیدی بکار میگیرد و شخص را قادر می سازد تا شغل فعلی و آتی خود را با برنامه ریزی شخصی از طریق آموزش به سرانجام رساند(۴). میتوان گفت که توسعه منابع انسانی به آموزش تدارک دیده شده به وسیله سازمان برای کارکنانش و همچنین برای افراد غیرشاغل در سازمان مربوط می شود که البته این امر به هدف های سازمانی بستگی دارد(۵). در دنیای متحول و متغیر کنونی افزایش دانش و بهبود مهارت های فردی و سازمانی کارکنان اجتناب ناپذیر است و سازمان هایی که در زمینه بالا بردن دانش و مهارت کارکنان خود برنامه ریزی نکنند با دشواری مواجه خواهند شد(۶). امروزه با توسعه مفهوم آموزش، علاوه بر آشنایی با مهارت ها و فنون، نحوه درست اندیشیدن و نظام تفکری فرد نیز مورد توجه قرار می-گیرد و واژه توسعه را بجای آموزش مورد تاکید قرار می دهند(۷). سیر تحول پارادایم های توسعه دهنده گی منابع انسانی شامل آموزش ساختاریافته، آموزش های ارتقا دهنده مهارت، آموزش های ارتقا دهنده

با توجه به سیر تکوینی و جایگاه مدیریت منابع انسانی در جهان امروز، فلسفه مدیریت منابع انسانی کاملاً روشن می گردد که اولاً بایستی هماهنگی های لازم بین سازمان و منابع انسانی در جهت پذیرش اهداف مشترک سازمانی ایجاد گردد و دوماً نیل به اهداف سازمانی و منابع انسانی را تضمین کند(۱). منابع انسانی مهمترین سرمایه و مزیت رقابتی هر سازمان بوده و توسعه منابع انسانی از محوری ترین فرآیندها در مدیریت منابع انسانی است(۲). از اواسط قرن گذشته، سیر تغییرات و تحول پارادایم های مدیریت منابع انسانی به شرح ذیل بود: توسعه روابط نیروی کار، مدیریت کارکنان، مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی. توسعه منابع انسانی جنبه های مختلف توانمندسازی و تفویض اختیار کارکنان در سازمان را در بر میگیرد. امروزه این حوزه دستخوش تغییر و تحولات اساسی شده است و بر خودشکوفایی و نمایش استعداد های بالقوه کارکنان تمرکز دارد(۳). توسعه منابع انسانی، یادگیری و

منابع انسانی و توسعه مسیر شغلی و مدیریت استعداد می‌باشد(۸).

در ادبیات مدیریت، بحث حکمرانی خوب در پی تغییرات بنیادین در نوع نگرش به اداره امور عمومی مطرح شده است. حکمرانی خوب اشاره به نقش مشترک و تعریف شده سه بخش دولتی، خصوصی و جامعه مدنی در اداره جامعه دارد(۹). حکمرانی خوب، در اتخاذ سیاست‌های پیش بینی شده، آشکار و صریح دولت، بروکراسی شفاف، پاسخگویی شفاف دستگاه‌های اجرایی در قبال فعالیت‌های خود، مشارکت فعال مردم در امور اجتماعی سیاسی و نیز برابری همه افراد در برابر قانون، تبلور می‌یابد(۱۰). امروزه در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، وقتی از اجرای سیاست‌های تعدیل ساختاری مانند خصوصی سازی و مقررات زدایی ناامید شده‌اند، حکمرانی خوب را به عنوان تنها راه چاره توسعه و پیشرفت اقتصادی خود دانسته و هر روز که می‌گذرد اهمیت آن بیشتر می‌شود(۱۱). اصول حکمرانی خوب که توسط بانک جهانی و سازمان ملل متحد شناسایی شده عبارتند از: پاسخگویی، مشارکت، استقلال، مشروعیت، شایستگی، مسئولیت پذیری و حاکمیت قانون(۱۲). حکمرانی خوب یکی از ویژگی‌های برجسته بنیادی برای موفقیت توسعه اجتماعی-اقتصادی در یک کشور است. دولت‌ها معمولاً نقش کلیدی در بهداشت، آموزش، تنظیم بازار سرمایه، ثبات اقتصاد کلان و... دارند(۱۳). با توجه به اینکه اغلب بحران‌های جوامع بشری شامل طیف گسترده‌ای انتخاب‌ها به منظور دستیابی به بهداشت و آموزش و نیل به منابع مورد نیاز برای استانداردهای زندگی است، لذا حکمرانی خوب می‌تواند موانع موجود جهت رسیدن به این اهداف را از میان بردارد. در واقع بهبود سیستم حکومت سبب افزایش کیفیت زندگی انسان از طریق ریشه‌کنی فقر، مراقبت‌های بهداشتی و آموزش می‌شود(۱۴).

ارتباط بین حکمرانی خوب و توسعه را می‌توان از سه منظر مورد ارزیابی و بررسی قرار داد. رویکرد اول؛ حکومت دموکراتیک، که بر مشروعیت، مسئولیت پذیری و حقوق بشر دلالت می‌کند. رویکرد دوم؛ با حکمرانی مؤثر سروکار دارد که بیشتر به توانایی اداره کردن مربوط می‌شود تا شکل حکومت کردن. رویکرد سوم؛ به عملکرد هماهنگ که منجر به نظم در اقدامات و تعاملات میان دولت و دیگر بازیگران است، مربوط می‌شود(۱۵). حاکمیت خوب مفهومی است که به‌عنوان کلید معماری توسعه مطرح گردید. از آنجا که یکی از اهداف نهایی دولت توسعه سلامت و رفاه انسان است، با توجه به اهمیت بهداشت، درمان در جامعه، سرمایه گذاری دولت در این زمینه، به‌عنوان یکی از وظایف اصلی دولت شناخته شده و کمبود و نارسایی در ارائه‌ی خدمات بهداشتی و درمانی در هر کشور به منزله یکی از نقاط ضعف دولت‌ها محسوب می‌شود. از این رو بررسی کیفیت کار دولت‌ها در بخش بهداشت و درمان از اهمیت

خاصی برخوردار می‌باشد(۱۶). پژوهش‌های انجام شده تا به امروز در زمینه حکمرانی خوب در آموزش عالی، اغلب بر مباحث نظری مرتبط با حکمرانی و حکمرانی آموزش عالی متمرکز بوده و تلاش داشته تا چالشها، عوامل زمینه ساز و پیامدهای آن را مورد بررسی قرار دهد. اما باید گفت که باوجود مشکلات و موانع دانشگاهیان باید در مسیر پیشرفت، درباره شکل و دامنه تعاملات دانشگاهها، دوباره به بحث و گفت‌وگو پرداختند(۱۷). حکمرانی خوب وقتی که در نظام آموزش عالی مطرح شود بر قوانین و سازوکارهایی تأکید داشته که از طریق آن‌ها ذینفعان متعدد آموزش عالی بر روی تصمیمات اتخاذ شده تأثیر می‌گذارند(۱۸).

طی سال‌های اخیر پژوهش‌هایی در رابطه با توسعه منابع انسانی و حکمرانی خوب انجام شده است. به‌عنوان نمونه دلگشایی و همکاران در مطالعه‌ای با "ارائه الگوی توسعه منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان ایران" پرداخته، یافته‌ها نشان داد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، توسعه منابع انسانی جزو الزامات باید قرار گیرد و به ویژه زیر نظر بالاترین رده سازمانی با تعهد راهبردی مورد حمایت قرار گیرد. در الگوی پیشنهادی، بیشترین تأثیر را مؤلفه منابع انسانی دارد(۱۹). کاظمی و همکاران طی مطالعه‌ای با عنوان تأثیر آموزش مرتبط با کار بر توسعه منابع انسانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام دریافتند که به کارگیری استراتژی‌های مناسب در آموزش و ارزشیابی کارکنان می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد و توسعه منابع انسانی دانشگاه و واحدهای تابعه آن داشته باشد(۲۰). اصغری صرام و مرکزی مقدم در تحلیل عوامل حیاتی موفقیت توسعه منابع انسانی در حوزه سلامت بیان نمودند که بخش سلامت کشور برای دستیابی به موفقیت در توسعه منابع انسانی باید به استقرار نظام آموزشی پیشرفته و پویا، حمایت مدیران عالی از برنامه‌های توسعه منابع انسانی، اصلاح نگرش به منابع انسانی، اصلاح نظام کلان آموزش و پرورش کشور در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بخش سلامت و استقرار نظام مدیریت عملکرد منابع انسانی اهتمام ورزد(۲۱). لویز و همکاران در سال ۲۰۰۶ به بررسی مدیریت منابع انسانی به عنوان عامل تعیین کننده در یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج نشانگر این بودند که استخدام انتخابی، آموزش راهبردی و مشارکت کارمندان در تصمیم گیری به صورت مثبتی بر یادگیری سازمانی تأثیر گذاشته است که بایستی به صورت مداوم یادگیری سازمانی کارکنان مورد ارزیابی قرار گیرد(۲۲). در پژوهشی با عنوان حکمرانی خوب، در سال ۲۰۱۷ گریندل عنوان کرد که حکمرانی خوب در طی دو دهه گذشته با توجه به تحقیق‌ها و توجهی که بدان شده باز مفهومی مبهم می‌باشد که سبب برانگیختن تفکر در مورد نقش حکمرانی در روند توسعه شده است. علاوه بر،

مناسبتی برای توسعه منابع انسانی، طراحی سیستم‌ها، آموزش، ارتقاء و توسعه شغلی کارکنان وجود داشته باشد، در دراز مدت باعث کسب سودی بهینه و پایدار می‌گردد (۲۹). مطرح شدن پارادایم حکمرانی و تجربه ناکارآمد بودن مدل‌های بخش صنعت در بخش سلامت، توجه صاحب نظران را به استفاده از مدل‌های حکمرانی در این سازمان‌ها جلب نمود (۳۰).

علی‌رغم اجرای پراکنده برخی از الگوهای مدیریتی در برخی واحدهای بخش سلامت از جمله اجرای الگوی حاکمیت بالینی و الگوی اعتبار بخشی در بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی درمانی زیر مجموعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و استقرار مدل تعالی منابع انسانی در برخی از دانشگاه‌های علوم پزشکی و مقایسه الگوهای فوق با الگوی حاکمیت خوب به نظر می‌رسد این امکان وجود دارد که رویکرد الگوی حاکمیت خوب را در توسعه منابع انسانی به صورت همه گیر به تمامی واحدهای وزارت بهداشت و درمان تعمیم داد در حالی که الگوهای فوق الذکر بیشتر تخصصی بوده و در حوزه‌های خاصی قابلیت اجرایی دارد. شناسایی و تبیین چنین الگویی در وزارت بهداشت و دانشگاه‌های علوم پزشکی که از جمله سازمان‌های تخصصی مهم و تأثیر گذار براقصد و توسعه کشور است، می‌تواند ضرورت انجام این تحقیق را نمایان سازد. لذا تخصص و مهارت و توسعه نیروی انسانی در بخش بهداشت و درمان و آموزش پزشکی برای دستیابی به اهداف توسعه ملی ضروری و بهره گیری از نظام توسعه منابع انسانی را به یک امر حیاتی و ضروری بدل می‌سازد. لذا مساله اصلی محقق یافتن الگوی مناسب توسعه منابع انسانی مبتنی بر رویکرد حکمرانی خوب در دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌باشد.

روش بررسی

این پژوهش بر حسب هدف بنیادی است و با استفاده از رویکرد تحقیق ترکیبی و با دو روش کیفی و کمی بصورت متوالی انجام شد. در روش کیفی از طریق تحلیل محتوی قراردادی یا عرفی (Conventional Content Analysis) و بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای (بررسی متون و منابع معتبر) و مصاحبه با خبرگان، ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب شناسایی و مدل پژوهش طراحی گردید. تحلیل محتوی قراردادی یا عرفی اغلب هنگامی مناسب است که نظریه‌های موجود یا ادبیات تحقیق درباره پدیده مورد مطالعه محدود باشد. در این حالت پژوهشگران تربیتی اتخاذ می‌کنند که مقوله‌ها از داده‌ها ناشی شوند (۳۱). در بعد کمی نیز بمنظور اعتبار سنجی مدل از روش دلفی برای غربال‌گری شاخص‌ها، از روش تحلیل عامل تاییدی (Confirmatory

محبوبیت تأثیر حکمرانی خوب، مسئله مهمتر اینست که حکمرانی خوب چگونه به تغییر برای بهتر شدن کمک می‌کند. درک راه‌هایی که به بهبود حکمرانی می‌انجامد باید یک تمرکز مهم برای محققان و متخصصانی باشد که نگران نقش حکومت در توسعه، و حامی اصلاحات می‌باشند (۲۳). خلخالی و همکاران در سال ۱۳۹۹ در پژوهشی به مفهوم سازی حکمرانی خوب در آموزش و پرورش عمومی ایران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد تحقق حکمرانی خوب در نظام آموزش عمومی کشور در قالب سازه‌های شش گانه نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقشها و وظائف، ارتقای ارزش‌ها، شفاف سازی، ظرفیت سازی و پاسخگویی قابل مفهوم- سازی است (۲۴). پور حسن و همکاران طی مطالعه به ارئه الگویی برای امکان سنجی و استقرار اثر بخش حکمرانی خوب در آموزش عالی پرداخته، یافته‌ها نشان داد مدیریت روند تغییرات در حوزه‌ی آموزش بر اساس تغییرات محیط، دارا بودن نیروی انسانی متخصص و از میان برداشتن موانع دسترسی به آموزش در بین ابعاد حکمرانی خوب دارای بیشترین ضریب اهمیت هستند (۲۵). صادقیان و همکاران به "طراحی مدل توانمندسازی سازمانی بر مبنای حکمرانی خوب" با رویکرد کیفی پرداخته، طبق یافته‌های به دست آمده منابع انسانی شاخصی مناسب در برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر بود، تجهیز و آماده سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه برخوردار بوده و کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (۲۶). کاظمی و همکاران در مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه علی بین توسعه انسانی و حکمرانی خوب" که در سال ۱۳۹۶ منتشر شد بیان نمودند که در بلندمدت بین حکمرانی خوب و توسعه انسانی رابطه علی دوطرفه وجود دارد، ولی در کوتاه مدت این رابطه یکطرفه و از سوی توسعه انسانی به حکمرانی خوب می‌باشد (۲۷). رودرا و سانپال طی مطالعه‌ای با عنوان حکمرانی خوب و توسعه انسانی، اثر حکمرانی خوب بر توسعه انسانی را در دوده اخیر با استفاده از روش داده‌های تابلویی مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب اثرات مستقیمی بر توسعه انسانی دارد (۲۸).

مدل‌های مختلفی برای فرمول‌بندی توسعه منابع انسانی به کار رفته‌اند که فاقد انطباق با ویژگی‌های خاص موقعیت در ایران می‌باشند و از این‌رو کاربردی ندارند. تقریباً تمامی سازمان‌های ایرانی فاقد رویکرد سازماندهی شده برای سیستم‌های منابع انسانی خود هستند. دلیل عدم بذل توجه کافی به این حوزه از سوی بسیاری از سازمان‌ها آن است که منابع انسانی آن‌ها به عنوان یک هزینه‌ی عملیاتی تلقی می‌شود و نه به عنوان پایگاه سود یا سرمایه‌گذاری مهم. این در حالی است که اگر استراتژی

انتخاب گردیدند. لذا پژوهشگر اقدام به برقراری تماس با خبرگان و کسب رضایت جهت برقراری جلسه ملاقات حضوری و یا مصاحبه تلفنی نمود. همچنین نمونه آماری در بخش کمی، ۱۶۲ نفر از کارشناسان مرتبط با منابع انسانی و توسعه در وزارت بهداشت، و دانشگاه‌های علوم پزشکی بودند که با فرمول کوکران بصورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند.

Factor Analysis) جهت اعتبار سنجی مدل پژوهش و تکنیک سوارا (Technique SWARA) جهت اولویت بندی ابعاد و مولفه های موثر استفاده شد. در بخش کمی از ابزار پرسشنامه جهت گردآوری اطلاعات استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی ۱۲ خبره اجرایی و دانشگاهی فعال در وزارت بهداشت و دانشگاه‌های علوم پزشکی با مشخصات جدول ۱ بودند که به روش نمونه گیری نظری و گلوله برفی

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک (بخش کیفی و کمی)

ویژگی‌های دموگرافیک	فراوانی (بخش کیفی)	درصد (بخش کیفی)	فراوانی (بخش کمی)	درصد (بخش کمی)
جنسیت	مرد	۱۰	۸۳٪	۶۸٪
	زن	۲	۱۷٪	۳۲٪
سن	کمتر از ۳۵ سال	۲	۱۶٪	۲۴٪
	۳۵ تا ۴۵ سال	۵	۴۲٪	۴۲٪
تحصیلات	بالای ۴۵ سال	۵	۴۲٪	۳۴٪
	کارشناسی	-	-	۶۶٪
تخصص	کارشناسی ارشد	۶	۵۰٪	۳۱٪
	دکتری	۶	۵۰٪	۳٪
سابقه‌ی کاری	هیات علمی	۷	۵۸٪	-
	مدیر اجرایی	۵	۴۲٪	۱۳٪
کل	کارشناس	۰	-	۸۷٪
	۵ تا ۱۵ سال	۵	۴۲٪	۵۲٪
کل	بالای ۱۵ سال	۷	۵۸٪	۴۸٪
		۱۲	۱۰۰٪	۱۰۰٪

لطفا در زمینه موضوع تحقیق، مواردی که در این سوالات گنجانده نشده و نیاز به توجه دارد را بفرمایید؟ تا حد اشباع نظری انجام و با اخذ رضایت از مصاحبه شوندگان، مصاحبه‌ها به صورت فایل صوتی ضبط و پس از تبدیل به متن توسط پژوهشگر تحلیل داده‌ها با انجام مراحل کدگذاری باز (کدگذاری کلیه مفاهیم و اختصاص یک مقوله برای هر مفهوم)، کدگذاری محوری (شناسایی ارتباط منطقی و علی بین مقوله‌ها و شناسایی مقوله‌های هسته‌ای) و کدگذاری انتخابی (فرآیند یکپارچه سازی و پالایش مقوله‌ها) صورت گرفت. برای حصول اطمینان از کیفیت و اعتبار مطالعه از راهبردهای پیشنهادی استراوس و کوربین شامل: رعایت اصول روش شناسی (نمونه گیری نظری-اشباع نظری-مقایسه مداوم و ساخت تئوری)، مشخص کردن هدف تحقیق مناسب، خودآگاهی، آموزش و مطالعه‌ی

در بعد کیفی ۱۲ مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته با خبرگان که هر یک بطور میانگین ۴۰ دقیقه بطول انجامید در قالب چهار سوال باز، شامل: (۱) از نظر شما عوامل درون سازمانی تاثیرگذار در توسعه منابع انسانی با رویکرد حاکمیت خوب در دانشگاه های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت چه می‌تواند باشد؟ (۲) از نظر شما عوامل برون سازمانی تاثیرگذار در توسعه منابع انسانی با رویکرد حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت چه می‌تواند باشد؟ (۳) چه راهبردهایی برای توسعه منابع انسانی با رویکرد حاکمیت خوب در دانشگاه‌های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت پیشنهاد می‌دهید؟ (۴) توسعه منابع انسانی با رویکرد حاکمیت خوب در دانشگاه های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت دارای چه پیامدهای می‌تواند باشد؟ و یک سؤال کلی تر شامل:

قابلیت تأیید و اطمینان پذیری از دو معیار، ضریب هولستی یا درصد توافق مشاهده شده (Percentage of Agreement Observation) و ضریب پی اسکات (Scott's pi) استفاده شده است. در بخش کیفی میزان همبستگی دیدگاه خبرگان با محاسبه ضریب هولستی در سطح تحلیل کدهای اولیه ۰/۹۵۷ بدست آمد که مقدار قابل توجهی بود. شاخص پی-اسکات نیز محاسبه گردید که میزان آن ۰/۹۱۳ حاصل شد. ضریب هولستی در سطح تحلیل شاخص، ۰/۸۸۲ و ضریب پی-اسکات ۰/۷۶۴ به دست آمد؛ که مقدار مطلوبی می باشد و همچنین بمنظور سنجش روایی و پایایی ابزار پژوهش در بخش کمی نیز از روایی سازه (بار عاملی بزرگتر از ۰/۳ و آماره ۴ بزرگتر از ۱/۹۶) و روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده بزرگتر از ۰/۵) و همچنین پایایی ترکیبی (بزرگتر از ۰/۷) و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (بزرگتر از ۰/۷) بهره گرفته شد که اعداد بدست آمده برای هر کدام از آنها بالای میزان استاندارد قرار گرفتند. شایان ذکر است که در جریان مصاحبه های صورت گرفته، به افراد این اطمینان داده می شد که اطلاعات شخصی آنها به صورت محرمانه باقی مانده و نتایج بدون ذکر نام و در قالب یک تحلیل جامع منتشر خواهد شد.

یافته ها

بر اساس آنچه بیان شد یافته های پژوهش جاضر از ۱۲ مصاحبه انجام گرفته به شرح جدول ۲ ارایه می گردد:

مداوم، بازتاب پذیری (حساسیت، همدلی، احترام و صداقت محقق)، مشارکت جویی (استفاده از نظرات دیگران و مقایسه نظری) در طول تحقیق استفاده شد (۳۲). در مرحله کدگذاری باز (Open Coding)، کدهای اولیه استخراج و سپس در مرحله کد گذاری محوری (Axial Coding) براساس ادبیات پژوهش در مجموع ۶۰ کد ثانویه، در ۱۰ مضمون سازمان دهنده در ۶ طبقه استخراج گردید و در مرحله کدگذاری انتخابی (Selective Coding) با مشخص شدن مقوله های محوری ارتباط بین مقوله های دیگر از طریق نظر خبرگان مشخص گردید. همچنین برای غربال شاخص ها و شناسایی شاخص های نهایی از رویکرد دلفی فازی با شیوه ای اعداد فازی مثلثی و طیف فازی ۷ درجه در دو مرحله استفاده گردید. در مرحله اول ۶۷ شاخص مورد استخراج از مرحله کیفی تحقیق توسط ۱۲ خبره مورد بررسی و در نهایت با اجماع نظر خبرگان دو شاخص با هم ادغام و ۱۲ شاخص حذف و ۶ شاخص اضافه گردید. در مرحله دوم دلفی، تحلیل دلفی فازی برای شاخص های باقی مانده ادامه پیدا کرد. در این مرحله ۶۰ شاخص براساس دیدگاه ۱۲ خبره مورد ارزیابی قرار گرفتند. در دور دوم هیچ سوالی حذف نگردید که این خود نشانه ای برای پایان فرایند دلفی بود چرا که میانگین امتیازات سوالات مرحله اول و دوم باهم مقایسه شد که اختلاف بین دو مرحله از حد آستانه خیلی کم بود به همین دلیل فرایند نظرسنجی متوقف شد. در این تحقیق برای بررسی قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال،

جدول ۲: مولفه ها و شاخص های توسعه منابع انسانی مبتنی بر حاکمیت خوب

کد گذاری محوری (کدهای مفهومی)	کد گذاری باز (کدهای ثانویه)
پاسخگویی	مشخص بودن موضع مدیریت سازمان و کارمندان در قبال انجام وظایف پاسخگویی سازمان در قبال ذینفعان خود خط مشی واضح و روشن سازمان در راستای پاسخگویی به کاربران خدمات و تکریم ارباب رجوع ارتباط های متفاوت و موثر
شفاف سازی	در دسترس بودن اهداف، طرح ها، قراردادهای مالی و به طور کلی اطلاعات و خروجی های سازمان اتخاذ رویکردی واضح جهت دخیل شدن کارکنان در امر تصمیم گیری طراحی سیستمی موثر جهت احقاق حقوق کارمندان سازمان تدوین بیانیه ای رسمی توسط سازمان در جهت تشریح انواع تصمیماتی که از سوی مدیر اجرایی و کارگزاران اتخاذ شده، برای کاربران و همچنین ذینفعان سازمان در اختیار قرار دادن اطلاعات مناسب برای مدیران همراه با تجزیه و تحلیلی قوی، شفاف و جزئیات کامل
	اطمینان از ارایه اطلاعات شفاف از مباحث فنی و اجرایی به موقع فراهم آوردن اطلاعات و مشاوره های خوب از منابع مختلف اطلاعاتی سازمان همراه با میل و رغبت ایجاد توانایی در مدیرسازمان بمنظور تشخیص صحت اطلاعات مورد نیاز خود

<p>تاکید سازمان بر جامعه‌ی پذیری کارکنان</p> <p>رویت پذیری ارزش‌های سازمانی برای افراد درون سازمان و بیرون سازمان</p> <p>تلاش سازمان برای انتقال مفاهیم و ارزش‌های سازمانی</p> <p>برنامه مشخص سازمانی جهت جانشین پذیری</p> <p>تقویت هویت فردی کارکنان</p> <p>اهمیت حضور در سازمان برای کارکنان</p> <p>منطقی بودن اعمال و رفتار کارکنان سازمان</p> <p>نگرش مثبت کارکنان به تحولات سازمانی</p> <p>وجود نگرش‌های عمیق و اصولی کارکنان</p> <p>وجود ارتباط معنادار و تضمین شده بین بخش‌های مختلف سازمانی</p> <p>حضور فعال کارکنان در فعالیت‌های یادگیری و عملکردی سازمان</p> <p>ایجاد و توسعه فعالیت‌های کاری شبکه‌های یادگیری به منظور تحقق یادگیری مداوم</p>	<p>نگرش و هویت بخشی</p>
<p>فراهم شدن امکانات لازم جهت ارائه آموزش‌های چندگانه برای توسعه افراد در راستای انجام وظایف</p> <p>خارج از قلمرو محدودشغلی شان</p> <p>برگزاری جلسات وحدت رویه جهت برای هماهنگی منابع انسانی</p> <p>طراحی و اجرای فعالیت‌ها و کارگاه‌های تیمی جهت هماهنگ سازی کارکنان</p> <p>تسریع و توسعه مسیرهای ارتباطی در سازمان</p> <p>تشخیص مهارت‌های لازم مدیران منتصب برای وظائفشان</p> <p>الزام به توسعه مهارت‌های لازم در امر تصمیم گیری توسط سازمان</p> <p>تشکیل کمیته‌ای جهت شناسایی و جذب افراد مورد نیاز بمنظور حصول اهداف سازمانی</p> <p>ایجاد موقعیت‌هایی در جهت توسعه مهارت‌های بیشتر و به روز کردن دانش کارکنان و مدیران</p> <p>شناسایی هر گونه نیازهای آموزشی و توسعه‌ای</p> <p>ارایه بیانیه واضح نسبت به مقاصد سازمان توسط مدیریت سازمان</p> <p>سنجش صحیح کیفیت خدمات</p> <p>بازبینی موثر و قاعده مند کیفیت خدمات با رویکرد داشتن اطلاعات</p> <p>وجود شرایطی بمنظور ارایه نظرات و پیشنهادات کاربران و افراد غیر کاربر در رابطه با کیفیت خدمات</p> <p>بهره مندی از اطلاعات بدست آمده در رابطه با کیفیت خدمات در فرایندهای برنامه ریزی و تصمیم گیری</p> <p>شفاف سازی سازمان برای کلیه‌ی اعضای موثر بر امر تصمیم گیری و داشتن شرائط برابری در تصمیم گیری‌ها</p>	<p>هماهنگ سازی</p> <p>ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه</p>
<p>ارایه‌ی بیانیه واضحی از نقش‌ها و مسئولیت‌های مربوط به مدیران اجرایی و غیر اجرایی</p> <p>تفکیک نقش‌های رئیس و مدیر اجرایی از یکدیگر</p> <p>اخذ تصمیمات سازمانی در جهت اهداف و مقاصد سازمان با لحاظ نمودن منافع گروهی و سازمان‌های ذینفع</p> <p>بکارگیری موثر نقطه نظرات مردم و کاربران خدمات</p> <p>اجرای درست استراتژی‌های سازمانی</p> <p>آگاهی سازمان در خصوص میزان تغییراتی در جهت تضمین موفقیت</p>	<p>نتیجه گرایی</p> <p>اثربخشی نقش‌ها و وظایف</p>

<p>ترغیب کارکنان به شرکت در انجمن‌های تخصصی</p> <p>تشویق کارکنان به فعالیت‌های اجتماعی، تشکیل تیم‌ها و گروه‌های کاری</p> <p>تشویق کارهای تیمی در بین کارکنان و توجه به فرهنگ سازمانی</p> <p>ترغیب کارکنان به همکاری با یکدیگر در بخش‌های مختلف کاری</p> <p>طراحی آموزش‌های ضمن خدمت بر اساس نیازهای حرفه‌ای و تخصصی کارکنان</p> <p>طراحی آموزش‌های ضمن خدمت بر اساس علائق و سلائق کارکنان</p> <p>تناسب آموزش‌های برگزار شده در راستای دانش شغلی کارکنان</p> <p>برگزاری مداوم آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان</p> <p>برگزاری آموزش‌های مستمر و مداوم برای کارکنان</p> <p>بکارگیری روش‌های متنوع آموزشی برای یادگیری کارکنان</p> <p>استفاده از امکانات و تجهیزات مختلف در برگزاری دوره‌های آموزشی</p> <p>بهره مندی از اساتید و خبرگان حوزه‌ی منابع انسانی</p> <p>برخورداری کارکنان از تجربه متناسب و مرتبط در زمینه کاری</p> <p>برخورداری کارکنان از استعداد و مهارت در زمینه‌ی شغل محوله</p> <p>تسلط کافی کارکنان در مهارت‌های مورد نیاز شغل</p> <p>اطمینان کارکنان به قابلیت‌های خود برای انجام دادن موفقیت آمیز کارها</p> <p>وجود توانایی‌های لازم برای انجام دادن کار</p> <p>وجود قدرت و توانمندی ذهنی و دانش و معلومات پایه در شغل</p> <p>رسیدن به اهدافی که فرد و سازمان برای کارکنان در نظر گرفته است.</p> <p>توانایی یافتن روش‌های متفاوت برای رسیدن به اهداف فردی و سازمانی</p> <p>ایجاد توانایی یادگیری به طور مستقل</p> <p>توانایی پیروی و عملی کردن روشی که کارکنان بصورت ذهنی در مورد آن فکر کرده‌اند</p>	<p>توسعه‌ی فرهنگی-اجتماعی</p> <p>توسعه‌ی آموزشی</p> <p>توسعه‌ی فردی</p>
---	---

بدین ترتیب ۶۰ شاخص در قالب ۶ مقوله اصلی (مضمون سازمان دهنده)، جدول ۳ شناسایی و تایید گردید. ۱۰ مضمون پایه به‌عنوان ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های مدل به شرح

جدول ۳: شکل دهی طبقات اصلی

مقولات (subtheme)	طبقات (theme)
پاسخگویی شفاف سازی	شرایط علی
نگرش و هویت بخشی	عوامل زمینه‌ای
هماهنگ سازی	عوامل مداخله گر
ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه	مقوله محوری
نتیجه گرایی اثربخشی نقش‌ها و وظایف	راهبردها
توسعه فرهنگی-اجتماعی توسعه آموزشی	پیامدها
توسعه فردی	

شرایط علی:

برای وظائفشان، الزام به توسعه مهارت‌های لازم در امر تصمیم‌گیری توسط سازمان، تشکیل کمیته‌ای جهت شناسایی و جذب افراد مورد نیاز بمنظور حصول اهداف سازمانی، ایجاد موقعیت‌هایی در جهت توسعه مهارت‌های بیشتر و به روز کردن دانش کارکنان و مدیران و در نهایت شناسایی هر گونه نیازهای آموزشی و توسعه‌ای دارای اهمیت خاص است. از منظر چند تن از مدیران و اساتید (کدهای ۲-۶-۸): "جهت ظرفیت‌سازی حکمرانی خوب در وزرات بهداشت، بمنظور توسعه منابع انسانی، نیاز به توانمندسازی نیروی انسانی از طریق الزام به توسعه مهارت‌های لازم در امر تصمیم‌گیری برای مدیران و کارکنان به روز کردن دانش آنان، نیازسنجی آموزشی و توسعه‌ای و خلق موقعیت‌هایی در جهت توسعه مهارت‌های بیشتر احساس می‌شود."

عوامل زمینه‌ای:

مولفه ۱) "نگرش و هویت بخشی" به اقداماتی اشاره دارد که کمک می‌کند تا نظام‌ها حس مشترک بی نظیر بودن با فرهنگ مشترک را حفظ کنند. در رابطه با مولفه نگرش و هویت بخشی منابع انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی توجه به تاکید سازمان بر جامعه‌پذیری کارکنان، رویه‌پذیری ارزش‌های سازمانی برای افراد درون سازمان و بیرون سازمان، تلاش سازمان برای انتقال مفاهیم و ارزش‌های سازمانی، برنامه‌ی مشخص سازمانی جهت جانشین‌پذیری، تقویت هویت فردی کارکنان، اهمیت حضور در سازمان برای کارکنان، منطقی بودن اعمال و رفتار کارکنان سازمان، نگرش مثبت کارکنان به تحولات سازمانی و وجود نگرش‌های عمیق و اصولی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. از دیدگاه یکی از اساتید منابع انسانی وزارت بهداشت (کد ۳): "جهت هویت بخشی به منابع انسانی، تلاش برای ایجاد حس تعلق سازمانی، با برنامه‌ریزی مشخص و مداوم در راستای تقویت ارزش‌های سازمانی و ایجاد نگرش مثبت به آن‌ها، امکان‌پذیر است."

عوامل مداخله‌گر:

مولفه ۱) "هماهنگ‌سازی" اصولاً به مکانیسم‌هایی اشاره دارد که موجب پیوستگی میان اجزاء نظام می‌گردد. در رابطه با مولفه‌ی هماهنگ‌سازی منابع انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی توجه به وجود ارتباط معنادار و تضمین شده بین بخش‌های مختلف سازمانی، حضور فعال کارکنان در فعالیت‌های یادگیری و عملکردی سازمان، ایجاد و توسعه فعالیت‌های کاری شبکه‌های یادگیری به منظور تحقق یادگیری مداوم، فراهم شدن امکانات لازم جهت ارائه‌ی آموزش‌های چندگانه برای توسعه افراد در راستای انجام وظایف خارج از قلمرو محدود شغلی شان، برگزاری جلسات وحدت رویه جهت هماهنگی منابع انسانی، طراحی و اجرای فعالیت‌ها و کارگاه‌های تیمی جهت هماهنگ‌سازی کارکنان و تسریع و توسعه مسیرهای

پاسخگویی "شرط اصلی حکمرانی خوب است، پاسخگویی را نمی‌توان بدون شفافیت و حاکمیت قانون اعمال کرد. در این راستا در رابطه با مولفه پاسخگویی در حکمرانی خوب در دانشگاه‌های علوم پزشکی توجه به مشخص بودن موضع مدیریت سازمان و کارمندان در قبال انجام وظایف، پاسخگویی سازمان در قبال ذی‌نفعان خود، خط مشی واضح و روشن سازمان در راستای پاسخگویی به کاربران خدمات و تکریم ارباب رجوع، ارتباط‌های متفاوت و موثر، در دسترس بودن اهداف، طرح‌ها، قراردادهای مالی و به طور کلی اطلاعات و خروجی‌های سازمان، اتخاذ رویکردی واضح جهت دخیل شدن کارکنان در امر تصمیم‌گیری و طراحی سیستمی موثر جهت احقاق حقوق کارمندان سازمان بسیار حایز اهمیت می‌باشد. یکی از اساتید دانشگاه (کد ۴) گفت: "وزارت بهداشت و دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌بایست خط مشی روشنی در راستای پاسخگویی به ذینفعان داخلی و خارجی اتخاذ نموده و به مشخص بودن موضع مدیریت سازمان و کارمندان در قبال انجام وظایف، توجه نماید."

مولفه ۲) "شفافیت" به معنی جریان آزاد اطلاعات و قابلیت دسترسی سهل و آسان به آن برای همه است. همچنین شفافیت را می‌توان آگاهی افراد جامعه از چگونگی اتخاذ و اجرای تصمیمات نیز دانست. در رابطه با مولفه شفافیت در حکمرانی خوب در دانشگاه‌های علوم پزشکی توجه به تدوین بیانیه‌ای رسمی توسط سازمان در جهت تشریح انواع تصمیماتی که از سوی مدیران اجرایی و کارگزاران اتخاذ شده برای کاربران و همچنین ذی‌نفعان سازمان، در اختیار قرار دادن اطلاعات مناسب برای مدیران همراه با تجزیه و تحلیلی قوی، شفاف باجزئیات کامل، اطمینان از ارایه اطلاعات شفاف از مباحث فنی و اجرایی به موقع، فراهم آوردن اطلاعات و مشاوره‌های خوب از منابع مختلف اطلاعاتی سازمان همراه با میل و رغبت و ایجاد توانایی در مدیرسازمان بمنظور تشخیص صحت اطلاعات مورد نیاز خود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یکی از مدیران اجرایی منابع انسانی (کد ۷) گفت: "یکی از مهم‌ترین مشخصه وجود شفافیت در سازمان گردش آزاد اطلاعات و در دسترس بودن آن برای ذینفعان و شفافیت نحوه‌ی تصمیم‌گیری مدیران است که وزارت بهداشت و دانشگاه‌های علوم پزشکی شایسته است که در این خصوص رویکرد مشخصی داشته باشند."

مقوله محوری:

مولفه ۱) "ظرفیت‌سازی حکمرانی و توسعه" زیر بنای توسعه منابع انسانی می‌باشد که این مهم در سایه آموزش و یادگیری میسر می‌گردد. در این راستا در رابطه با مولفه‌ی ظرفیت‌سازی در حکمرانی خوب در دانشگاه‌های علوم پزشکی توجه به تشخیص مهارت‌های لازم مدیران منتصب

اهمیت ویژه‌ای است. از دیدگاه چند تن از خبرگان (کدهای ۵-۸-۱۱): "توسعه فردی می‌تواند یکی از پیامدهای مهم اجرای شاخص‌های حکمرانی خوب در حوزه‌ی منابع انسانی باشد و آن توجه به قابلیت‌ها و مهارت‌های عملی و ذهنی مورد نیاز شغلی و غیر شغلی کارکنان جهت دستیابی به اهداف فردی و سازمانی را می‌طلبد".

مؤلفه ۲) "توسعه‌ی آموزشی" به معنی رشد فرد در زمینه‌های آموزشی مختلف و با استفاده از روش‌های مختلف آموزش و همچنین آموزش‌های مستمر است. در رابطه با مؤلفه توسعه‌ی آموزشی منابع انسانی در دانشگاه-های علوم پزشکی توجه به طراحی آموزش‌های ضمن خدمت بر اساس نیازهای حرفه‌ای و تخصصی کارکنان، طراحی آموزش‌های ضمن خدمت بر اساس علائق و سلاقت کارکنان، تناسب آموزش‌های برگزار شده در راستای دانش شغلی کارکنان، برگزاری مداوم آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان، برگزاری آموزش‌های مستمر و مداوم برای کارکنان، بکارگیری روش‌های متنوع آموزشی برای یادگیری کارکنان، استفاده از امکانات و تجهیزات مختلف در برگزاری دوره‌های آموزشی و بهره‌مندی از اساتید و خبرگان حوزه‌ی منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به گفته یکی از اساتید منابع انسانی (کده ۹): "با توجه به تخصصی بودن حوزه‌ی کاری وزارت بهداشت و دانشگاه‌های علوم پزشکی، فراهم آوردن شرایط و امکانات مناسب جهت آموزش مدیران و کارکنان، بکارگیری روش‌های متنوع آموزشی، و مداوم و مستمر بودن آن، و بکارگیری تکنولوژی‌های آموزشی و در دسترس بودن، امکان توسعه آموزشی را مهیا می‌سازد".

مؤلفه ۳) "توسعه فرهنگی-اجتماعی" منظور از توسعه فرهنگی-اجتماعی، رشد فرد در زمینه‌های فرهنگی و فعالیت‌های تیمی است. در رابطه با مؤلفه‌ی توسعه فرهنگی-اجتماعی منابع انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی توجه به ترغیب کارکنان به شرکت در انجمن‌های تخصصی، تشویق کارکنان به فعالیت‌های اجتماعی، تشکیل تیم‌ها و گروه‌های کاری، تشویق کارهای تیمی در بین کارکنان و ترغیب کارکنان به همکاری با یکدیگر در بخش‌های مختلف، توجه به فرهنگ سازمانی و توسعه آن حائز اهمیت می‌باشد. از منظر یکی از خبرگان (کده ۵): "اهمیت دادن به کارهای گروهی و فرهنگی در دانشگاه‌ها و ترغیب کارکنان به انجام فعالیت‌های جمعی و تشویق روحیه کار تیمی در سازمان، منجر به توسعه فرهنگی-اجتماعی خواهد شد".

با اجماع نظر خبرگان و بررسی ادبیات تحقیق متغیرهای شناسایی شده در قالب مدل نهایی پژوهش به صورت شکل (۱) ارائه گردید:

ارتباطی در سازمان حائز اهمیت می‌باشد. به گفته یکی از معاونین توسعه دانشگاه (کده ۱۰): "جهت هماهنگ سازی منابع انسانی در وزارت بهداشت، طراحی و اجرای فعالیت‌ها و کارگاه‌های تیمی و توسعه مسیرهای ارتباطی در سازمان و ایجاد وحدت رویه بسیار مهم است".

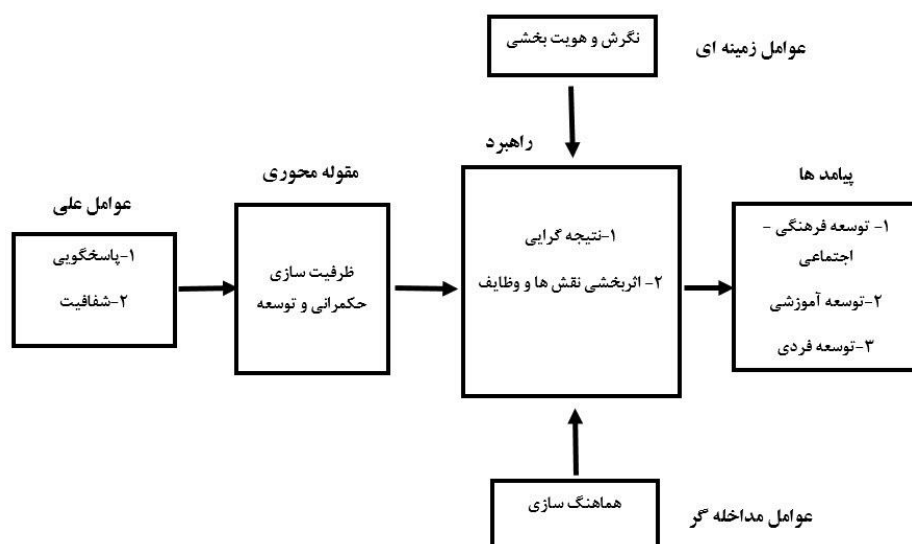
راهبردها:

مؤلفه ۱) "نتیجه گرایی" این مؤلفه در حکمرانی خوب در دانشگاه‌های علوم پزشکی توجه به ارایه‌ی بیانیه واضح نسبت به مقاصد سازمان توسط مدیریت سازمان، سنجش صحیح کیفیت خدمات، بازبینی موثر و قاعده مند کیفیت خدمات با رویکرد داشتن اطلاعات، وجود شرایطی بمنظور ارایه نظرات و پیشنهادات کاربران و افراد غیر کاربر در رابطه با کیفیت خدمات و بهره‌مندی از اطلاعات بدست آمده در رابطه با کیفیت خدمات در فرایندهای برنامه ریزی و تصمیم گیری حائز اهمیت ویژه‌ای است.

مؤلفه ۲) "اثربخشی نقش‌ها و وظایف" این مؤلفه در حکمرانی خوب در دانشگاه‌های علوم پزشکی توجه به شفاف سازی سازمان برای کلیه‌ی اعضای موثر بر امر تصمیم گیری و داشتن شرایط برابری در تصمیم گیری‌ها، ارایه بیانیه واضحی از نقش‌ها و مسئولیت‌های مربوط به مدیران اجرایی و غیر اجرایی، تفکیک نقش‌های رئیس و مدیر اجرایی از یکدیگر، اخذ تصمیمات سازمانی در جهت اهداف و مقاصد سازمان با لحاظ نمودن منافع گروهی و سازمان‌های ذینفع، بکارگیری موثر نقطه نظرات مردم و کاربران خدمات، اجرای درست استراتژی‌های سازمانی و آگاهی سازمان در خصوص میزان تغییراتی در جهت تضمین موفقیت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

پیامدها:

مؤلفه ۱) "توسعه فردی" منظور از آن، افزایش خودشناسی، افزایش استدلال و گسترش افق جهان بینی فرد در محیط کار می‌باشد. در رابطه با مؤلفه توسعه فردی منابع انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی توجه به برخورداری کارکنان از تجربه متناسب و مرتبط در زمینه کاری، برخورداری کارکنان از استعداد و مهارت در زمینه‌ی شغل محوله، تسلط کافی کارکنان در مهارت‌های مورد نیاز شغل، اطمینان کارکنان به قابلیت‌های خود برای انجام دادن موفقیت آمیز کارها، وجود توانایی‌های لازم برای انجام دادن کار، وجود قدرت و توانمندی ذهنی و دانش و معلومات پایه در شغل، رسیدن به اهدافی که فرد و سازمان برای کارکنان در نظر گرفته است، توانایی یافتن روش‌های متفاوت برای رسیدن به اهداف فردی و سازمانی، ایجاد توانایی یادگیری به طور مستقل و توانایی پیروی و عملی کردن روشی که کارکنان بصورت ذهنی در مورد آن فکر کرده‌اند دارای



شکل ۱: الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب

هر سازه به درستی مورد سنجش قرار می‌گیرد. بمنظور سنجش روایی همگرا نیز معیار AVE بر اساس نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) اگر بالاتر از ۰/۵ باشد مدل اندازه‌گیری دارای روایی همگرا است. همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگتر از ۰/۵ می باشد و بنابراین روایی همگرا نیز وجود دارد.

براساس نتایج روایی سازه بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگتر از ۰/۴ دارد که نشان می‌دهد همبستگی بسیار مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد. همچنین براساس نتایج مدل اندازه‌گیری مقدار بوت استرپینگ (آماره t) تمامی موارد از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود معنادار می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت

جدول ۴: روایی همگرا

AVE	نماد	مقوله‌های اصلی
۰/۷۰۹	C01	نگرش و هویت بخشی
۰/۸۲۹	C02	هماهنگ سازی
۰/۷۵۱	C03	توسعه فرهنگی-اجتماعی
۰/۶۳۰	C04	توسعه آموزشی
۰/۵۶۳	C05	نتیجه گرایی
۰/۵۱۶	C06	اثربخشی نقش ها و وظایف
۰/۷۹۳	C07	پاسخگویی
۰/۷۷۸	C08	ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه
۰/۵۴۸	C09	توسعه‌ی فردی
۰/۷۷۷	C10	شفاف سازی

برای سنجش پایایی شاخص‌های پژوهش از دو ابزار پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج بررسی پایایی ابزار پژوهش در جدول ۵ قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۵: پایایی مقوله‌های اصلی

آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	مقوله‌های اصلی
۰,۷۹۴	۰,۸۸۰	نگرش و هویت بخشی
۰,۸۹۷	۰,۹۳۶	هماهنگ سازی
۰,۸۳۴	۰,۹۰۰	توسعه‌ی فرهنگی-اجتماعی
۰,۷۰۶	۰,۸۳۵	توسعه‌ی آموزشی
۰,۸۰۶	۰,۸۶۵	نتیجه گرایی
۰,۷۴۳	۰,۷۶۱	اثر بخشی نقش‌ها و وظایف
۰,۸۷۰	۰,۹۲۰	پاسخگویی
۰,۸۶۳	۰,۹۴۹	ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه
۰,۷۹۶	۰,۸۵۷	توسعه‌ی فردی
۰,۷۱۲	۰,۸۷۴	شفاف سازی

عبارتی دیگر مضامین سازمان دهنده دسته بندی شدند. در ابتدا معیارهای مورد نظر براساس میزان اهمیت به ترتیب نوشته شد. سپس مهم‌ترین معیارها در رده‌های بالاتر و معیارهای کم اهمیت‌تر در رده‌های پایین‌تر قرار گرفت. نتایج این اولویت بندی در جدول ۶ قابل مشاهده می‌باشد.

آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ و بنابراین پایایی مورد تأیید می‌باشد. مقدار پایایی ترکیبی (CR) نیز بزرگتر از AVE و در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگتر می‌باشد و بنابراین پایایی ترکیبی نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

با استفاده از روش سوارا ۶۰ شاخص در قالب ده بعد یا معیار اصلی و به

جدول ۶: اولویت بندی مضامین سازمان دهنده

X	Wj	Crisp
نگرش و هویت بخشی	(0.188,0.267,0.367)	0.274
هماهنگ سازی	(0.123,0.207,0.319)	0.216
توسعه فرهنگی-اجتماعی	(0.078,0.155,0.273)	0.169
توسعه آموزشی	(0.049,0.115,0.233)	0.132
نتیجه گرایی	(0.03,0.083,0.194)	0.103
اثر بخشی نقش‌ها و وظایف	(0.018,0.059,0.159)	0.079
پاسخگویی	(0.011,0.04,0.124)	0.059
ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه	(0.007,0.031,0.108)	0.049
توسعه‌ی فردی	(0.005,0.024,0.094)	0.041
شفاف سازی	(0.003,0.018,0.081)	0.034

آموزشی و نتیجه گرایی دارای اهمیت بالایی هستند.

بنابراین در اولویت بندی معیارهای اصلی مشخص شد به ترتیب نگرش و هویت بخشی، هماهنگ سازی، توسعه‌ی فرهنگی-اجتماعی، توسعه

بحث

یافته های مطالعه حاضر (ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه) مطابقت دارد. نتایج مطالعه رودرا و سانپال (۲۸) نشان میدهد که بهبود شاخص های حکمرانی خوب اثرات مستقیمی بر توسعه انسانی دارد که با این مطالعه (پاسخگویی و شفاف سازی) همخوانی دارد. همچنین در مطالعه خلخال (۲۴) نتایج نشان داد تحقق حکمرانی خوب در نظام آموزش عمومی کشور در قالب سازه های شش گانه نتیجه گرایی، اثربخشی نقشها و وظائف، ارتقای ارزشها، شفاف سازی، ظرفیت سازی و پاسخگویی قابل مفهوم سازی است که با مطالعه حاضر (نتیجه گرایی، اثربخشی نقشها و وظائف، شفاف سازی، پاسخگویی و ظرفیت سازی) همخوانی دارد. در مطالعه کاظمی (۲۷) نتایج نشان داده که در بلندمدت بین حکمرانی خوب و توسعه انسانی رابطه علی دوطرفه وجود دارد، ولی در کوتاه مدت این رابطه یکطرفه و از سوی توسعه انسانی به حکمرانی خوب می باشد. که با عوامل شناسایی شده در این مطالعه (هماهنگ سازی و ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه) مطابقت دارد. همچنین در مطالعه لویز (۲۲) نتایج نشانگر این بودند که استخدام انتخابی، آموزش راهبردی و مشارکت کارمندان در تصمیم گیری به صورت مثبتی بر یادگیری سازمانی تاثیر گذاشته است که بایستی به صورت مداوم یادگیری سازمانی کارکنان مورد ارزیابی قرار گیرد. مطالعه گریندل (۲۳) که تأثیر حکمرانی خوب در چگونگی بهبود شرایط و روند توسعه را بیان می کند با مطالعه حاضر (ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه، توسعه آموزش) همخوانی داشته و شاخص های حکمرانی خوب برای توسعه منابع انسانی را تایید می کند. منتهی وجه تمایز و نوآوری پژوهش حاضر نقش حکمرانی خوب در توسعه منابع انسانی به تفکیک عوامل شرایطی، راهبردها و پیامدها است.

نتیجه گیری

آنچه در طراحی الگوی منابع انسانی در دانشگاه های علوم پزشکی مهم میباشد تأمین و ارائه خدمات ستادی-تخصصی در زمینه امور مرتبط با توسعه منابع انسانی به واحدهای ستادی دانشگاهها و دانشکده های علوم پزشکی با به کارگیری مناسبترین رویکردها، الگوها، روشها و ابزارهای مدیریت و برنامه ریزی نیروی انسانی و با عنایت به محدودیت منابع انسانی در توسعه پایدار، کیفیت زندگی کاری، عدالت، اثربخشی، کارآیی، مسئولیت پذیری، رعایت قوانین و مقررات در جهت حمایت از فعالیتهای سلامت، آموزش و پژوهش پزشکی است. همانگونه که ذکر شد حکمرانی خوب روایتی نو از مفاهیمی همچون دموکراسی، پاسخگویی، مشارکت و حاکمیت قانون است و در عین حال چارچوبی به دست میدهد که همه این اهداف و ارزشها در یکجا جمع میشوند و با ایجاد حداکثر همگرایی و همسویی، اهداف توسعه انسانی اعم از توسعه

در این پژوهش عوامل موثر بر مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب حاصل از بخش کیفی پژوهش در شش طبقه "شرایط علی"، "پدیده محوری"، "عوامل زمینه ای"، "عوامل مداخله گر"، "راهبردها" و "پیامدها" به عنوان عوامل تشکیل دهنده مدل دسته بندی شدند که هر کدام از آن طبقات به ۲ بعد "پاسخگویی و شفاف سازی" برای طبقه شرایط علی، "بعد" ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه" برای طبقه پدیده محوری، "بعد" نگرش و هویت بخشی" برای طبقه عامل زمینه ای، "بعد" هماهنگ سازی" برای طبقه عوامل مداخله گر، ۲ بعد "نتیجه گرایی، اثربخشی نقش ها و وظائف" برای طبقه راهبردها و در نهایت ۳ بعد "توسعه فرهنگی-اجتماعی، توسعه فردی، توسعه آموزشی" برای طبقه پیامدها دسته بندی گردیدند و در نهایت در بخش کمی مشخص گردید طبق اولویت بندی معیارهای اصلی به ترتیب نگرش و هویت بخشی، هماهنگ سازی، توسعه فرهنگی-اجتماعی، توسعه آموزشی و نتیجه گرایی دارای اهمیت بالایی هستند. در ادامه در خصوص هر کدام از طبقات و ابعاد ذکر شده به بحث و بررسی پرداخته و برای تبیین مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب پیشنهادهایی ارائه می دهیم.

نتایج مطالعه دلگشایی و همکاران (۱۹) نشان داد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، توسعه منابع انسانی می بایست زیر نظر بالاترین رده سازمانی با تعهد راهبردی مورد حمایت قرار گیرد. در الگوی پیشنهادی، بیشترین تأثیر را مؤلفه منابع انسانی داشت. همچنین نتایج مطالعه صادقیان و همکاران (۲۶) که به تأثیر منابع انسانی اشاره دارد با مطالعه حاضر (پاسخگویی و شفاف سازی، توسعه فردی) همخوانی دارد. اصغری صارم و مرکزی مقدم (۲۱) بیان نمودند که بخش سلامت کشور برای دستیابی به موفقیت در توسعه منابع انسانی باید به استقرار نظام آموزشی پیشرفته و پویا، حمایت مدیران عالی از برنامه های توسعه منابع انسانی، اصلاح نگرش به منابع انسانی، اصلاح نظام کلان آموزش و پرورش کشور در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بخش سلامت اهتمام ورزد. و در پژوهش کاظمی و همکاران (۲۰) نیز با عنوان تأثیر آموزش بر توسعه منابع انسانی تأکید به کارگیری استراتژی های مناسب در آموزش کارکنان می تواند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد و توسعه منابع انسانی دانشگاه و واحدهای تابعه آن داشته باشد. که با یافته های این پژوهش (نگرش و هویت بخشی، توسعه فرهنگی-اجتماعی) همخوانی دارد. در مطالعه پور حسن و همکاران (۲۵) با ارائه الگویی برای امکان سنجی و استقرار اثر بخش حکمرانی خوب در آموزش عالی، دارا بودن نیروی انسانی متخصص و از میان برداشتن موانع دسترسی به آموزش در بین ابعاد حکمرانی خوب دارای بیشترین ضریب اهمیت را داشت که با

تأمین نیروی انسانی متخصص و ویژه در حوزه‌ی توسعه منابع انسانی و با طراحی ساختارهای نوین امکانپذیر نخواهد بود. بر اساس مطالعات صورت گرفته و یافته‌های پژوهش میتوان الگوی طراحی شده را جزو الزامات سازمانی قرار داد و بر اساس زیر ساختها و شرایط محیطی، بازنگری نمود. مدیران ارشد وزارت بهداشت و روسای دانشگاه‌های علوم پزشکی میتوانند با برنامه ریزی راهبردی و عملیاتی و ساماندهی فعالیتهای پراکنده مرتبط با موضوع، از اقدامات بخشی اجتناب کرده و با رویکردی منسجم، بستر توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب را فراهم کنند. در خاتمه پیشنهاد می‌گردد موانع ساختاری، قانونی، فرهنگی و ذهنی حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی مورد بررسی قرار گیرد و دامنه تحقیق به جوامع بزرگتر گسترش یافته و از فن داده کاوی برای استخراج قوانین وابستگی بین داده بندی‌های رتبه ها در کنار استفاده از تحلیل مورد توجه قرار گیرد.

تضاد منافع

پژوهشگر در هیچ یک از مراحل تحقیق تضاد منافی نداشته است.

تقدیر و تشکر

مقاله برگرفته از رساله‌ی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی با کد پایان نامه ۱۳۸۴۸۴۲۸۲۴۰۷۹۴۸۱۸۶۹۷۲ در دانشگاه آزاد اسلامی است. از زحمات و همکاری کلیه اساتید، عوامل اجرایی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه‌های علوم پزشکی که ما در مسیر تحقق این پژوهش یاری نمودند کمال امتنان را داریم.

References

1. Fletcher L. How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *Int J Hum Resour Manage.* 2019;30(7):1203-26.
2. Druker J. Strategy and human resource management. *Manage Dec.* 2003; 41: 523 -4.
3. Sparrow PR, C. B. *Global Hum Resour Manage.* 2, editor. New York: Routledge, Global HRM2016.
4. Thoreson RW. Human resource development: An examination of perceived training needs of certified rehabilitation counselors. *J Appl Rehabil Couns.* 2019;24(4): 58-70.

اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی با محوریت مردم دنبال میشود. حکمرانی خوب روایتگر توسعه انسان محور است. مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب شامل ده عامل درشش طبقه: عوامل علی(پاسخگویی و شفاف سازی)، مقوله محوری(ظرفیت‌سازی حکمرانی و توسعه)، عوامل زمینه‌ای(نگرش و هویت بخشی)، عوامل مداخله-گر(هماهنگ‌سازی)، راهبردها(نتیجه گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف) و پیامدها(توسعه فرهنگی-اجتماعی، توسعه فردی و توسعه آموزشی) بود و ارتباط بین عوامل یاد شده در قالب مدل ارائه گردید. پاسخگویی، شفافیت، نگرش و هویت بخشی، هماهنگ‌سازی، نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف در مسیر توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب منجر به توسعه فرهنگی اجتماعی، توسعه فردی و توسعه آموزشی می‌گردد. از آنجائی که مؤلفه های موجود در توسعه انسانی همانند آموزش بعد بلندمدت دارند و جزئی از سرمایه انسانی محسوب شده که در بلندمدت آثار جانبی خود را نشان میدهد. لذا حکمرانی خوب در کوتاه مدت قادر نخواهد بود بر آن تأثیر قابل ای ملاحظه داشته باشد. با گذر زمان و بهبود کیفیت در مؤلفه های موجود در توسعه انسانی، میزان تأثیرگذاری معنادار و پررنگتر خواهد بود. بنابر این پیامدهای توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، توسعه فرهنگی اجتماعی، توسعه فردی و بویژه توسعه آموزشی می باشد. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمیگردد بلکه از طرق متعدد به توسعه کارکنان باید پرداخت و این مهم جز با اتخاذ رویکرد مشخص و اعمال مدیریت صحیح، در این حوزه و پرورش و

5. Yazdan Shenan M, Hadi Peykani M, Gholizadeh A. Design of HR Development Strategies Model of the Navy of the Army of the Islamic Republic of Iran. *Mar Sci Educ Q.* 2020;7(1):119-40. (in Persian).
6. Ozola I. The impact of human resource management practices on employee turnover. *Procedia - Social Behav Sci.* 2014;156: 223 - 6.
7. Tabatabai SA. Assessing the quality management of the educational process in government organizations. Third Conference on Human Resources Development; Tehran, Industrial Development and Renovation Organization of Iran, *Inst Prod Hum Resour Stud:* https://www.civilica.com/Paper-CHRD03-CHRD03_002.html; 2006.

8. Sparrow PR, Brewster C, Chung C. Globalizing human resource management. 2, editor. New York: Routledge: *Global Hum Resour Manage*; 2016.
9. Gholipour RA. Good governance and its feasibility in Iran, a series of lectures;. *Inst High Educ Res Plann Dev*; 2005.
10. Khalid MA, Alam M-MD, Said J. Empirical assessment of good governance in the public sector of malaysia. *Interdiscip Approach Econ Sociol*. 2016;9(4):304-289.
11. Lunsford DL. An Output Model for Human Resource Development Analytics. *Perform Improvt Q*. 2019;32(1):13-35.
12. Yousaf M, Freeha I, Abida I. Exploring the impact of good governance on citizens' trust in Pakistan. *Gov Inf Q*. 2016; 33: 200-209.
13. Adams D, Adams K, Ullah S, Ullah F. Globalisation, governance, accountability and the natural resource 'curse': Implications for socio-economic growth of oil-rich developing countries. *Resour Policy*. 2019;61:128-40.
14. Hopper T. Neopatrimonialism, Good Governance, Corruption and Accounting in Africa: Idealism versus Pragmatism. *J Acc Emerging Econ*. 2017;7(2):225-48.
15. Ghanbari A. Economic Development and Human Development. Edition F, editor. Tehran: *Challenges Publ Persian*. 2012.
16. Razmi M.J., Sedighi S., S. R. Essential requirements of good governance for achieving human development. *J Dev Econ plann*. FALL 2015-WINTER 2016;4(2):51-75.
17. Yeganegi S F, Alvani S M, Memarzadeh G. Ranking indicators of good governance. *Eff Organ*. 2016;7(21) 1-9
18. Marginson, S. Different Roads To A Shared Goal: Political and Cultural Variation in World-class Universities. *Different Approaches to a Shared Goal*, Q. Wang, Y. Cheng and N.C. Liu, Eds, *Sense Publ Rotterdam*. 2013.
19. Delgoashaei B, Tabibi S.J.A.D, P. P. Designing a human resource development model for the health sector of iran. *Res Med Q J Sch Med*. 2008;31(4):317-25.
20. Kazemi M, Jalilian M, Kazemi M, Rashidi M. The Effect of Education Related to Work and Job Displacement and Performance Evaluation and Job Achievement on Human Resource Development in Staff of Ilam University of Medical Sciences in 2015-2016. *S J I M U*. 2017; 25 (4) :43-51.
21. Asghari S A, Markazi Moghaddam N. Analysis of success crucial factors for human resource development at health sector. *Q J Public Organ Manage*. 2015; 3(3) :27-50.
22. Lopez C, A., Valle R, Herrero I. Contribution of core employees to orginalational capabilities and effiiciency. *J Hum Resour Manage*. 2006;45(1):81-100..
23. Grindle MS. Good governance, RIP: *Crit Altern Gov*. 2017;30(1):17-22.
24. Khalkhali A, Nasir Nateri J, Shakibaei Z, Solimanpoor J, S. K. Conceptualization of Good Governance in Iran's Public Education System by Phenomenological Approach. *J New approach Educ Administration*. 1399;11(41):191-208 (In persian).
25. Pourhassan R, Salarzehi H, Roshan SA, yaghoubi NM, Dehghani D. Provide a four-tier model for feasibility and effective deployment of good governance in higher education. *J Res Educ Syst*. 2020; 14(50):143-62.
26. Sadeghian G S, Rasoli R, Tabarsa GH, Ghorbani A. Designing an Empowerment Model Based on Good Governance: A Qualitative Approach: *J Res Educ Syst*. 2020; 14:37-52.
27. Kazemi A, Hatami D, Tahmasebi G. Investigating the causal relationship between human development and good governance; an application of the causality panel method. *J Urban Dev Stud*. 1396;3:78-86 (In persian).
28. Rudra P. Pradhan, G.S. S. Good Governance and Human Development: Evidence from Indian States. *J Social Dev Sci*. 2011;1(1):1-8.
29. Zabihi A, Nikpour V. The role of strategic management in improving the performance of human resources. *2nd Nat Conf Approach Acc Manage Econ*; Islamic Azad University, Fooman and Shaft branch 2014.
30. Saltman RB, Durán A, Dubois HFW. Governing

Public Hospitals, Reform strategies and the movement towards institutional autonomy, on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies, *Obs Stud Ser* No.25, Denmark.2011.

31. Miles M.B, Huberman A.M. Qualitative Data Analysis: An Expanded Ourcebook; D.I. Morgan,

"Qualitative contentanalysis: A guide to paths not taken", *Qual Health Res*,2008 ; 3: 112-121.

32. Strauss A,Corbin JM. Basics of Qualitative Research: *Tech Proced Dev Grounded Theory*. London, UK: Sage; 1998

Zhalehjoon N, Arabi M, Momeni Z, Akbari Kamrani M, Khalili A, Riahi S, et al . Virtual Education status from the Perspective of Students at Alborz University of Medical Sciences in the Covid-19 Pandemic Period. *J Med Educ Dev*. 2021; 14 (42) :37-45