

Factors affecting the human capital development in hospitals of the Iranian Social Security Organization

SJ. Tabibi*

S. Vatankhah**

AA. Nasiri-Pour***

S. Vahdat****

*Professor of Health Services Management, School of Economics and Management, Islamic Azad University, Sciences & Research Branch, Tehran, Iran

** Associate Professor of Health Services Management, School of Management and Medical Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

*** Associate Professor of Health Services Management, School of Economics and Management, Sciences & Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

****PhD Student of Health Services Management, School of Economics and Management, Islamic Azad University, Sciences & Research Branch, Tehran, Iran

*Abstract

Background: Development of human capital within the healthcare organizations is of vital importance due to their dealing with health and lives of people.

Objective: The aim of this study was to recognize the main factors affecting the Human Capital Development in hospitals affiliated to Iran social security organization.

Methods: This was a descriptive and applicable study carried out within the hospitals affiliated to Iran social security organization in 2010. Initially, a conceptual model was designed based on comparative study of Human Capital Development models which was later confirmed by a group of expert. In addition, a questionnaire was designed based on conceptual models of components and variants and filled out by the organization's Education authorities (n=68) in two stages with a 20-day interval to assess the current state of the Human Capital Development. After determining the adequacy of sample volume by Kaiser Meyer Olkin method and meaningfulness of coefficient matrix with Bartlett test, the exploration factors analysis using maximum probable method as well as the interpretation of variants by Varimax method were performed. Later, to confirm the acquired factors verifying factor analysis and to determine the direct and indirect relationships of components, the structural equations model method was used.

Findings: Factors-related commitment component (organization development and management commitment) showed a direct relationship with planning component (career development path and plan for education). The factors of career development path and master plan for education demonstrated a bilateral relationship in which a direct correlation between these factors and the factors of Human Capital Development (education and personal development) was established. Also, it was found that the Evaluation factor is an effective independent factor influencing all other factors.

Conclusion: The factors recognized in this research are suitable for Human Capital Development in hospitals affiliated to Iran social security organization.

Keywords: Human Capital Development, Iran Healthcare, Social Security Organization

Corresponding Author: Shaghayegh Vahdat, School of Economics and Management, Islamic Azad University, Sciences & Research Branch, Tehran, Iran

Tel: +98- 9126810851

Email: sha_vahdat@yahoo.com

Received: 3Aug 2010

Accepted: 27 Feb 2011

عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه‌های انسانی در بیمارستان‌های سازمان تأمین اجتماعی ایران

دکتر سید جمال الدین طبیبی* دکتر سودابه وطن خواه** دکتر امیراشکان نصیری پور*** شقایق وحدت****

* استاد گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران
 ** دانشیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران
 *** دانشیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران
 **** دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

آدرس نویسنده مسؤول: تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده مدیریت واحد علوم و تحقیقات، تلفن ۰۹۱۲۶۸۱۰۸۵۱
 Email: sha_vahdat@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۸۹/۵/۱۲ تاریخ پذیرش: ۸۹/۱۲/۸

* چکیده

زمینه: توسعه سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های بهداشتی که با جان و سلامت انسان‌ها سر و کار دارند، بسیار مهم است.
هدف: مطالعه به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه‌های انسانی بیمارستان‌های سازمان تأمین اجتماعی ایران انجام شد.
مواد و روش‌ها: این پژوهش مقطعی در سال ۱۳۸۹ در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی ایران اجرا شد. با مطالعه الگوهای توسعه سرمایه‌های انسانی، الگوی مفهومی اولیه طراحی و با نظر سنجی از خبرگان تأیید شد. سپس پرسش‌نامه طراحی شده بر اساس الگوی اولیه توسط تمام مسئولین توسعه سرمایه‌های انسانی مدیریت درمان‌های سازمان تأمین اجتماعی (۶۸ نفر) تکمیل شد. تحلیل عامل اکتشافی با روش بیشینه احتمال و تفسیر متغیرها با روش واریماکس انجام شد. برای تأیید عوامل به دست آمده از تحلیل عامل تأییدی و برای تعیین روابط مستقیم و غیر مستقیم مؤلفه‌ها از روش الگوی معادله‌های ساختاری استفاده شد.
یافته‌ها: عوامل مربوط به مؤلفه تعهد (توسعه سازمان و تعهد مدیریت) با عامل تعیین مسیر پیشرفت شغلی ارتباط داشت. عامل تعیین مسیر پیشرفت شغلی با عامل برنامه‌ریزی آموزش رابطه مستقیم داشت. عامل برنامه‌ریزی آموزش رابطه‌ای مستقیم با عوامل اقدام‌های توسعه سرمایه‌های انسانی (آموزش و توسعه فردی) برقرار می‌کرد و عامل ارزشیابی نیز به عنوان یک عامل مستقل تأثیرگذار بر تمام عوامل شناخته شد.
نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، عوامل شناسایی شده در این پژوهش برای توسعه سرمایه‌های انسانی بیمارستان‌های سازمان تأمین اجتماعی مناسب به نظر می‌رسد.

کلید واژه‌ها: توسعه سرمایه‌های انسانی، بهداشت و درمان ایران، سازمان تأمین اجتماعی

* مقدمه

گرفتن این عوامل موجب به هدر رفتن هزینه‌های هنگفت سازمان‌ها، طولانی شدن فرآیندهای کاری، نارضایتی هسته عملیاتی از نحوه ارائه خدمت و در نهایت کاهش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های این نیروها و سازمان می‌شود. (۳ و ۲)

سازمان جهانی بهداشت علت عمده مشکلات بیمارستان‌ها را ناشی از کمبود نیروی انسانی یا ناکارآمدی نیروی کار متخصص می‌داند. در اغلب

با نگرش دقیق به سیستم‌های سازمانی، درمی‌یابیم که انسان مهم‌ترین عامل در رسیدن به اهداف سازمانی است و سایر منابع وارده به سازمان، به خودی خود نمی‌توانند اهداف سازمانی را تحقق بخشند.^(۱)

برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تخصیص منابع، آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی به شیوه‌های راهبردی و نظام‌گرا در حقیقت محور اصلی حرکت جامعه و سازمان‌ها به سوی برنامه‌های بلند مدت است. نادیده

جامعی برای توسعه سرمایه‌های انسانی در این سازمان‌ها تعریف نشده است.^(۸)

لازم به ذکر است که هر سازمانی باید متناسب با هدف و مسایل داخلی و محیطی خود، دوره‌های آموزشی و امکانات لازم را برای تعالی مدیران و کارکنان خود طراحی و منابع تأمین بودجه آن را مشخص سازد.^(۹)

با وجود پژوهش‌های اندک انجام شده در رابطه با توسعه سرمایه‌های انسانی و روی آوردن برخی از مراکز بهداشتی و درمانی به این مهم، تا کنون عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه‌های انسانی بیمارستان‌های تأمین اجتماعی بررسی نشده است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه‌های انسانی در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی ایران انجام شد.

*مواد و روش‌ها:

این پژوهش مقطعی در سال ۱۳۸۹ در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی ایران اجرا شد. ابتدا با مطالعه ۱۱ الگوی اصلی توسعه سرمایه‌های انسانی شامل استاندارد توسعه‌گر کارکنان، الگوی سرمایه‌گذاری منابع انسانی، الگوی توسعه سرمایه‌های انسانی ایرلند، الگوی توسعه سرمایه‌های انسانی امریکا، الگوی ریموند، الگوی تعالی نیروی انسانی ایران، الگوی انجمن آموزش و توسعه امریکا، الگوی بلوغ قابلیت کارکنان، الگوی توسعه سرمایه‌های انسانی سازمان بهداشت جهانی، الگوی توسعه منابع انسانی در راستای تکوین و ارتقای تمدن سازمانی و استاندارد ایزو ۱۰۰۱۵، متغیرهای اصلی توسعه سرمایه‌های انسانی به دست آمدند.^(۱۰-۱۶) بر این اساس، الگوی مفهومی اولیه تدوین و با نظرسنجی از خبرگان تأیید شد. سپس بر اساس مؤلفه‌ها و متغیرهای الگوی مفهومی تدوین شده، پرسش‌نامه‌ای در سه بخش اطلاعات جمعیتی (۷ سؤال)، اطلاعات سازمانی (۹ سؤال) و متغیرهای توسعه سرمایه‌های انسانی (۴۵ سؤال) طراحی شد. روایی پرسش‌نامه با استفاده از

کشورها، هزینه‌های خدمات بهداشتی- درمانی طی سال‌های گذشته به شدت افزایش یافته است. بیمارستان‌ها علی‌رغم این که جمعیت محدودی را تحت پوشش قرار می‌دهند، اما قسمت اعظمی از بودجه بهداشت و درمان را به خود اختصاص داده‌اند. توجه به کارایی نیروی انسانی موجب کاهش زمان پذیرش و توقف در بیمارستان، افزایش بودجه، کاهش هزینه و ارتقای کارایی بیمارستان خواهد شد. این مسأله توجه هر چه بیش‌تر به توسعه سرمایه‌های انسانی بخش سلامت را می‌طلبد.^(۴)

در پژوهشی مشخص شد که در بخش بهداشت و درمان ایران به ویژه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، به توسعه منابع انسانی کم‌تر توجه شده است و این مهم باید جزء الزامات قرار گیرد و به ویژه زیر نظر بالاترین رده سازمانی با تعهد راهبردی حمایت شود.^(۵)

مصباحی بیان می‌دارد که نظام توسعه منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان باید از درون داده‌ها و پشتیبانی‌های لازم برخوردار باشد و ایران در این بخش در ابتدای راه قرار دارد. این نظام با توسعه آموزش‌ها، باز آموزی دانش، روز آمدشدن و اثربخشی آموزشی، رونق فعالیت متخصصین و کیفیت برنامه‌های آموزشی به توسعه منابع انسانی در بهداشت و درمان ایران منجر می‌شود.^(۶)

خامد، یکی از اصلی‌ترین ارکان تحقق سازمان بر پایه دانش را توسعه سرمایه‌های انسانی دانسته است. وی نشان داد که مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی و مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی، در سطح نامطلوبی قرار دارد.^(۷)

تعدادی از بیمارستان‌های تأمین اجتماعی با الگوی ایزو ۹۰۰۱ و متعاقب آن ایزو ۱۰۰۱۵ و نیازسنجی آموزشی، به توسعه سرمایه‌های انسانی روی آورده‌اند. ولی، به دلیل عدم شناخت کافی از ابعاد مختلف توسعه سرمایه‌های انسانی، اقدام‌های انجام شده به فعالیت‌هایی در عرصه آموزش محدود شده و سیستم

جدول ۱ - فراوانی جامعه پژوهش بر حسب ویژگی‌های جمعیتی

| عوامل جمعیتی | | تعداد | درصد |
|---|----------------|-------|------|
| جنس | زن | ۲۵ | ۳۶/۷ |
| | مرد | ۴۳ | ۶۳/۳ |
| سن (سال) | پایین تر از ۳۰ | ۱ | ۱/۴ |
| | ۳۰ - ۳۹ | ۴۳ | ۶۳/۳ |
| | ۴۰ - ۴۹ | ۲۲ | ۳۲/۴ |
| | ۵۰ و بالاتر | ۲ | ۲/۹ |
| میزان تحصیلات | کاردانی | ۱ | ۱/۴ |
| | کارشناسی | ۴۲ | ۶۱/۹ |
| | بالا تر | ۲۵ | ۳۶/۷ |
| آشنایی با مبحث توسعه سرمایه های انسانی | بسیار زیاد | ۱۰ | ۱۴/۸ |
| | زیاد | ۳۲ | ۴۷/۱ |
| | متوسط | ۲۴ | ۳۵/۲ |
| | کم | ۲ | ۲/۹ |
| شرکت در دوره های آموزشی در زمینه توسعه سرمایه های انسانی (ساعت) | کم تر از ۱۰ | ۱ | ۱/۴ |
| | بین ۱۰ تا ۲۰ | ۸ | ۱۱/۸ |
| | بین ۲۰ تا ۳۰ | ۱۴ | ۲۰/۶ |
| | بیش تر از ۳۰ | ۴۵ | ۶۶/۲ |

از مؤلفه تعهد، دو عامل استخراج شد که مقدار ویژه بزرگتر از یک داشتند. این دو عامل ۶۰/۵۹۷ درصد واریانس کل متغیرهای تعهد را نشان دادند. از مؤلفه برنامه‌ریزی، دو عامل استخراج شد که مقدار ویژه بزرگتر از یک داشتند. در مجموع این دو عامل ۵۹/۸۸۱ درصد واریانس کل متغیرهای برنامه‌ریزی را نشان دادند. از مؤلفه اقدام‌ها دو عامل استخراج شد که مقدار ویژه بزرگتر از یک داشتند. در مجموع این دو عامل ۶۲/۰۸۴ درصد واریانس کل متغیرهای اقدام را نشان دادند. از مؤلفه ارزشیابی یک عامل استخراج شد که مقدار ویژه آن بزرگتر از یک بود. این عامل ۵۶/۴۸۳ درصد واریانس کل متغیرها را نشان داد (جدول شماره ۲).

در مؤلفه تعهد، عامل اول تعهد سازمانی و عامل دوم تعهد مدیریت نام‌گذاری شد. در مؤلفه برنامه‌ریزی به ترتیب عامل اول و دوم، برنامه‌ریزی آموزش و تعیین

روش قضاوت خبرگان تأیید شد. یک سؤال باز نیز در مورد متغیرهای مؤثر بر توسعه سرمایه‌های انسانی از نظر مسؤولین سازمان مطرح شده بود.

پرسش نامه توسط تمام مسؤولین توسعه سرمایه‌های انسانی مدیریت درمان‌های سازمان تأمین اجتماعی (۶۸ نفر) در دو مرحله به فاصله ۲۰ روز تکمیل شد. سپس ضریب ثبات پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ و همبستگی پیرسون (بار اول و دوم) به دست آمد. ضریب آلفای کل پرسش‌نامه ۰/۹۲۵ و همبستگی آن ۰/۹۷۴ بود ($p < 0.001$).

جهت تعیین و تشخیص مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی، از روش کیسر مایر الکین و برای تعیین معنی‌داری ماتریس همبستگی، مبنی بر این که ماتریس همبستگی که پایه تحلیل عامل قرار می‌گیرد در جامعه برابر صفر است یا خیر، از آزمون پارتلت استفاده شد.^(۱۷)

به منظور شناسایی میزان بارگذاری متغیرهای شناسایی شده در مؤلفه‌ها، تحلیل عاملی اکتشافی روش بیشینه احتمال انجام و برای تفسیر متغیرها از روش واریماکس استفاده شد. برای تأیید و برازش عوامل به دست آمده از تحلیل عامل اکتشافی، از روش تحلیل عامل تأییدی و از لیزرل ۸/۷ استفاده شد که شاخص‌های برازش محاسبه شده بر برازش مطلوب دلالت داشتند.

* یافته‌ها:

از ۶۸ فرد مورد مطالعه، ۴۳ نفر (حدود ۶۴ درصد) مرد بودند. ۴۲ نفر از افراد مورد مطالعه با مبحث توسعه سرمایه‌های انسانی آشنایی زیادی داشتند و بیش از نیمی از آن‌ها بیش تر از ۳۰ ساعت در دوره‌های آموزشی توسعه سرمایه‌های انسانی شرکت کرده بودند (جدول شماره ۱).

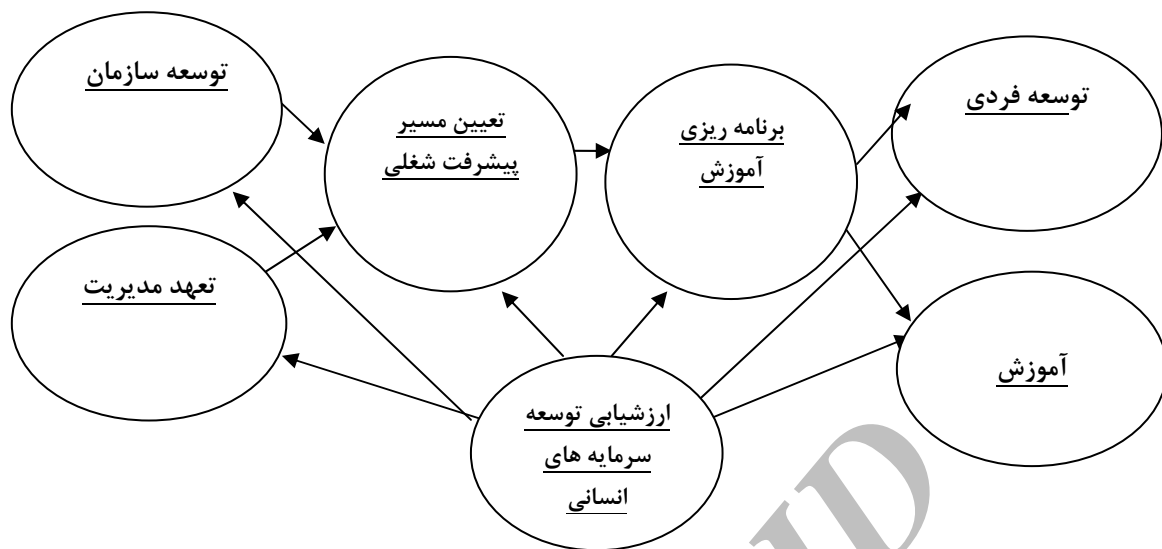
در پاسخ به سؤال باز پرسش‌نامه متغیری به متغیرهای شناخته شده اضافه نشد.

مسیر پیشرفت شغلی و در مؤلفه اقدام، عامل اول آموزش و عامل دوم توسعه فردی نام‌گذاری شد. به دلیل این که کل متغیرهای ارزشیابی یک عامل را تشکیل دادند این عامل ارزشیابی توسعه کارکنان نام‌گذاری شد (شکل شماره ۱). شاخص‌های برآزش محاسبه شده برای شکل روابط

ساختاری تدوین شده عبارت بودند از: خطای ریشه مجذور میانگین تقریب برابر ۰/۰۴۰، شاخص برآزش مقایسه‌ای برابر ۰/۹۲، شاخص ریشه میانگین مجذور باقی‌مانده برابر ۰/۴۸ و شاخص نیکویی برآزش برابر ۰/۹۲ که مطلوب و مناسب بودن روابط ساختاری را تأیید نمود.

جدول ۲- ماتریس چرخش یافته مؤلفه‌ها

| ارزشیابی | | اقدام‌ها | | | برنامه ریزی | | | تعهد | | |
|----------|---|----------|--------|--|-------------|--------|--|--------|--------|--|
| عامل ۱ | متغیرها | عامل ۲ | عامل ۱ | متغیرها | عامل ۲ | عامل ۱ | متغیرها | عامل ۳ | عامل ۱ | متغیرها |
| ۰/۳۱۶ | مدیریت عملکرد | ۰/۶۹۳ | | تحلیل شایستگی‌های هر شغل | ۰/۶۰۳ | | تعیین اهداف کلی و جزئی توسعه کارکنان | ۰/۵۵۷ | | مشارکت فعال مدیران |
| ۰/۷۸۸ | جمع‌آوری اطلاعات درباره کارکنان و معرفی برجستگان | ۰/۶۵۱ | | آموزش‌های توجیهی شروع به کار جدید برای مشاغل مختلف | ۰/۴۷۵ | | تعیین معیارهای ارزشیابی نتایج آموزش‌ها | ۰/۷۵۰ | | تلفیق برنامه توسعه شغل با برنامه جامع آموزش |
| ۰/۳۹۵ | انگیزش کارکنان | ۰/۶۱۵ | | تعیین گروه‌های کاری آموزش دیده | ۰/۸۳۳ | | به روز شدن سوابق آموزشی | ۰/۵۰۳ | | تخصیص بودجه کافی |
| ۰/۴۴۱ | خودارزیابی مستمر عملکرد توسط کارکنان | ۰/۸۷۳ | | تجربه‌های شغلی | ۰/۵۲۳ | | تعیین طرح کلی آموزش | ۰/۶۵۵ | | واحد تخصصی توسعه سرمایه‌های انسانی |
| ۰/۴۵۵ | بازبینی کل نظام توسعه ای برای ارزیابی اثر بخشی آن | ۰/۶۵۶ | | مسئولیت پذیری کارکنان (خودسازی) در برنامه‌های توسعه‌ای | ۰/۹۷۴ | | تعیین مسیر پیشرفت شغلی برای هر شغل کارکنان | ۰/۴۷۰ | | تخصیص زمان کافی برای شرکت کارکنان در فعالیت‌های توسعه ای کارکنان |
| ۰/۹۴۲ | وجود سیستمی برای اخذ بازخورد | ۰/۸۲۰ | | شناسایی و رشد قابلیت‌های فردی کارکنان | ۰/۵۹۲ | | ابلاغ مسیر مشخص شده پیشرفت شغلی | ۰/۶۷۸ | | ترویج فرهنگ کار مشارکتی در سازمان |
| ۰/۷۸۸ | اندازه‌گیری شاخص‌های توسعه منابع انسانی | ۰/۶۷۵ | | تحلیل نیازهای آموزشی | ۰/۴۷۵ | | استخدام بر اساس عوامل شخصیتی | ۰/۴۰۰ | | نقش مدیران در سازمان به عنوان الگو در حمایت از توسعه کارکنان |
| | | | | | | | | ۰/۴۴۷ | | محیط کار حمایت‌کننده برای غلبه بر مشکلات سازمانی |
| | | | | | | | | ۰/۹۹۲ | | ارایه خط‌مشی‌های جامع توسعه کارکنان توسط مدیران |
| | | | | | | | | ۰/۶۸۹ | | ترویج نگرش سیستمی |



شکل ۱- ساختار عوامل تأیید شده

* بحث و نتیجه گیری:

منابع انسانی در شرکت‌های مینه سوتا نشان داد که ایجاد خلاقیت در توسعه منابع انسانی نقش به‌سزایی دارد.^(۱۸) ولی در پژوهش حاضر، مؤلفه خلاقیت به عنوان عامل مؤثری در توسعه سرمایه‌های انسانی ستادی سازمان تأمین اجتماعی شناخته نشد.

الگوی ارائه شده برای توسعه منابع انسانی توسط سوانسون با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. در الگوی وی ابتدا مراحل آمادگی سازمان با تعهد مدیریت در سطح گسترده طی می‌شود و سپس بر اساس آن‌ها اقدام‌هایی جهت توسعه سازمانی و آموزش صورت می‌گیرد و در نهایت نیز توسعه سرمایه‌های انسانی انجام می‌پذیرد.^(۱۹)

ادراین، آموزش را به عنوان عامل مؤثر در پیشرفت شغلی می‌داند و به آموزش‌های فنی بیش‌تر از آموزش‌های رفتاری اهمیت داده است.^(۲۰) در پژوهش حاضر آموزش نیز به عنوان یکی از عوامل توسعه سرمایه‌های انسانی تعیین شد.

در پژوهش هوی لای وان مشخص شد که رویکردهای توسعه انسانی به‌طور چشم‌گیری بر افزایش رضایت کارکنان تأثیر می‌گذارد. مطالعه وی نشان داد کارکنان کشورهای اروپایی از رضایت

این مطالعه نشان داد مهم‌ترین عامل در اجرای الگوی توسعه سرمایه‌های انسانی در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی ایران، مؤلفه تعهد است. در مؤلفه تعهد نیز عامل اول که توسعه سازمان است به‌طور محسوسی مهم‌تر از عامل دیگر بود. در مؤلفه برنامه‌ریزی نیز عامل تعیین مسیر پیشرفت شغلی از عامل برنامه‌ریزی آموزش مهم‌تر بود. پس از مؤلفه تعهد و برنامه‌ریزی، عامل توسعه فردی اولویت داشت که این عامل باید با متغیر شناسایی و رشد قابلیت‌های فردی کارکنان آغاز شود و عامل مستقل ارزشیابی نیز با همه متغیرهایش در تمام فرآیند به کار می‌رود.

میرسپاسی در تشریح نظام مدیریت نیروی انسانی، فرایندها و درون‌داده‌های نظام منابع انسانی را در چارچوب نظام جذب، آموزش و به‌سازی، نگهداری و کاربرد خلاصه می‌کند. او ارتباط سیستمی عناصر تشکیل دهنده نظام به‌سازی منابع انسانی را نشان داده است. الگوی وی از نظر مؤلفه‌های آموزش و ویژگی‌های ساختار سازمانی با پژوهش حاضر همخوانی دارد.^(۲)

مطالعه آلفردو در زمینه فعالیت‌های نوآوری در توسعه

in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, 2007:23-37

5. Pahlavan P. Human resource model in Iranian health care system. Ph.D. Thesis, Tehran: Islamic Azad University; 2007. [In Persian]

6. Mesbahi M. Appropriate approach to human resource development. Ph.D. Thesis, Tehran: Islamic Azad University; 2008. [In Persian]

7. Khameda Z. The relationship between educational management and human resource development with knowledge management. M.A. Thesis, Tehran, Tehran University; 2009. [In Persian]

8. Nasiripour A. Designing a development management model for social security organization's hospitals. economic and management magazine 2004;23-7

9. Reymond E. Employee development. Second edition, Tehran: Sargol Press; 2005. 10-5 [In Persian]

10. Human Resource Development: A new look. Available at: www. WHO (2000). Int/ gb/ e/ e- eb 107. Html. [cited 2009 May 20]

11. ISO 10015:2007. RW TUV Press; 2008: 23-5

12. Report on Human Resource Development in the Public Service Available at: <http://www.enterprise-ireland.com/Grow/People/ETP.htm> Accessed in: 2009 Jun 21

13. Human Resource Executive Available at: www.coe.int/hre. Accessed in: 2009 Jun 23

14. ETP Model Available at: <http://www.enterprise-ireland.com/Grow/People/ETP.htm> Accessed in: 2009 Jun 23

بیش‌تری نسبت به کارکنان کشورهای آسیایی برخوردار بودند. در این پژوهش به نظام رفاه و نگهداری ارکنان که سطح رضایت را بالا می‌برد، توجه شده است و از این جهت با مطالعه حاضر همخوانی دارد.^(۳۱)

ایکاف به نقل از مک لاگال (۱۹۸۹) سه واژه توسعه به نام‌های آموزش و توسعه، توسعه سازمان و توسعه شغل را جزء توسعه منابع انسانی به شمار می‌آورد. نتایج مطالعه وی در مرحله توسعه سازمان و توسعه مسیر پیشرفت شغلی با پژوهش حاضر همخوانی دارد.^(۳۲)

مأثور نشان داد که درک تفاوت‌های روانی و فردی در کارکنان مهم است و در طرح توسعه تأثیر مطلوب می‌گذارد.^(۳۳) توجه به عوامل روان‌شناختی در کارکنان و تفاوت‌های فردی در پژوهش حاضر وجود نداشت. بر اساس یافته‌های به دست آمده در پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که عوامل تأیید شده در مطالعه‌های حاضر در توسعه سرمایه‌های انسانی نقش به‌سزایی دارند و برای توسعه سرمایه‌های انسانی به عنوان عوامل اصلی در نظر گرفته می‌شوند.

* مراجع:

1. Som A. Innovative human resource management and corporate performance in the context of economic liberalization in India. *Int J Hum Resour Man* 2008; 197: 1278-97
2. Mirsepasi N. Human resource strategic development. Tehran: Ahar Press; 2005. 120-35 [In Persian]
3. Haslinda A. Evolving terms of human resource management and development. *J Int Social Res* 2009; 29: 234-40
4. Kenneth J, Zula. The Development and Initial Assessment of An Instrument for Human Capital Planing ,A Thesis in Workforce Education and Development, Submitted

15. Human resource development. Available at: <http://www.astd.org>
Accessed in: 2009 Jun 24
16. Shahnavaz MG, Juyal Rakesh C. Human resource management practices and organizational commitment in different organizations. *J Indian Academy of Applied Psychology* 2006; 32 (3): 171-8
17. Alexopoulos D.S, Kalaitzidis I. Psychometric properties of Eysenck Personality Questionnaire- Revised (EPQ-R) short scale in Greece, *Personality and Individual Differences Journal* 2004; 3(7): 1205-1220
18. Oscar Alfredo A. A study of innovative human resources development practices in Minnesota Companies. U.S.A. University of Minnesota; 2005. 203
19. Swanson RA. Brief on the foundations of human resource development, University of Minnesota. U.S.A; 2004; 145-56
20. Edralin DM. Human capital development for innovation in Asia: Training and development practices and experiences of large Philippine companies. *Asia. J. Tech. Innovation* 2007; 1(5): 10-7
21. Hooi LW. Human capital development policies: enhancing employees satisfaction. Third edition Japan: Osaka university; 2007. 3-5,24
22. Ikaf R. System thinking and systems thinkers. *Tadbir*, 2002;130: 3-10
23. Maurer TJ, Lippstreu M. Who will be committed to an organization that provides support for employee development? *J. Mange. Develop.* 2008; 3(27): 328 -47

Archive of SID