

طراحی مدل بومی مدیریت منابع انسانی برای بخش بهداشت و درمان خصوصی استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۹۸

سلیمان اکبری^۱، ایروان مسعودی اصل^{۲*}، امیراشکان نصیری پور^۳

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۵/۲۴ تاریخ پذیرش ۱۳۹۹/۰۸/۱۴

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: مدیریت مؤثر منابع انسانی متناسب با تغییر و تحولات محیط درون و برون سیستم بهداشت و درمان امری ضروری بوده و تأثیر بسزایی بر هزینه‌ها، زمان صرف شده، سرعت ارائه خدمات و به‌طور کلی کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی دارد. هدف این پژوهش حاضر طراحی مدل بومی مدیریت منابع انسانی برای بخش بهداشت و درمان خصوصی استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۹۸ بود.

مواد و روش‌ها: این مطالعه مقطعی از نوع کاربردی با رویکرد اکتشافی هست. جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ و نرم‌افزار SPSS استفاده شد. سپس از طریق مدل یابی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار Smart PLS به سنجش میزان تأثیر مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی پرداخته شد. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان بهداشت و درمان خصوصی شاغل در بیمارستان‌ها و کلینیک‌های استان آذربایجان غربی بودند که با روش نمونه‌گیری سرشماری، تعداد ۱۴۰ نفر برای شرکت در مطالعه انتخاب شدند.

یافته‌ها: پس از پیاده‌سازی سه مرحله دلفی، با استفاده از نظرات ارزنده خبرگان مؤلفه‌های تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی بخش بهداشت و درمان و عوامل مختلف آن‌ها تعیین گردید و ۴ مؤلفه نگهداری اثربخشی، جذب اثربخشی، استخدام اثربخشی و بهسازی اثربخشی به ترتیب میزان اثرگذاری شناسایی شدند. **بحث و نتیجه‌گیری:** عوامل تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان خصوصی می‌تواند به‌عنوان الگویی توسط مدیران نظام سلامت مورد استفاده قرار گیرد تا با بهره‌گیری از روندهای علمی و اصولی به تدوین خط‌مشی‌ها و سیاست‌های سازمان بپردازند و از این طریق به افزایش بهره‌وری سازمان کمک کنند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی، مدل بومی، بهداشت و درمان، بخش خصوصی، استان آذربایجان غربی

مجله پرستاری و مامایی، دوره هجدهم، شماره نهم، پی‌درپی ۱۳۴، آذر ۱۳۹۹، ص ۶۸۸-۶۸۰

آدرس مکاتبه: تهران، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، تلفن: ۰۴۴۳۳۳۶۰۴۵۱

Email: Masoudiasli@iums.ac.ir

مقدمه

تحقیقات موجود نمایانگر این واقعیت است که رابطه‌ای بسیار قوی بین انجام وظایف و مسئولیت‌های اجتماعی یک سازمان، از یک‌طرف و عملکرد واحد مدیریت منابع انسانی آن، از طرف دیگر، وجود دارد. نیروی انسانی متخصص و دانش‌مدار جزء دارایی‌های یک سازمان و به‌عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش‌محور امروز است. ارائه محصولات و خدمات متفاوت و با کیفیت، کاهش هزینه‌ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش رقابت‌پذیری از مزایای وجود منابع انسانی کیفی و دانش‌مدار است. از این‌رو

تغییرات سریع محیط، تشدید فضای رقابتی، کوتاه شدن چرخه حیات محصولات و افزایش روزافزون انتظارات جامعه، نیاز به مدیریت عملکرد را اجتناب‌ناپذیر کرده است. در این میان، مدیریت منابع انسانی که عبارت است از فرایند کار کردن با افراد، به‌طوری‌که این افراد و سازمانشان به توانمندی کاملی دست یابند، امروزه تخصص ویژه‌ای برای رضایت کارکنان و تأمین هدف‌های سازمانی است؛ به‌طوری‌که بدون یک مدیر منابع انسانی مؤثر و کارآمد، امکان رسیدن به هدف‌های سازمانی مشکل است (۱). علاوه بر این،

۱. دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. دانشیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران (نوسینده مسئول):

۳. دانشیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، واحد علوم تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

استراتژی کسب‌وکار سازمان‌های امروزی ضرورتاً بر روی منابع انسانی متمرکز شده است (۲).

در بخش بهداشت و درمان نیز تمام مراقبت‌های مربوط به سلامت توسط منابع انسانی ارائه می‌شود، لذا مدیریت اثربخش منابع انسانی، نقش زندگی بخشی در موفقیت این بخش ایفا می‌کند (۳). از طرفی نقش مهم بخش بهداشت و درمان در ارتقای شاخص‌های مهم اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشورها، سازمان‌های درگیر در این امر را بر آن داشته است که با بازنگری در شیوه‌های مدیریت سلامت، بیش‌ازپیش در جهت اجرای کارآمدترین روش‌ها در به‌کارگیری منابع محدود موجود و تأمین سلامت آحاد جامعه مصمم شوند (۴).

نیروی انسانی، سنگ بنای هر سیستم بهداشتی و درمانی محسوب می‌شود. به‌طوری‌که کمیت و کیفیت نیروی انسانی در این سیستم تأثیر بسزایی بر هزینه‌ها، زمان صرف شده، سرعت ارائه خدمات و به‌طورکلی کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی دارد. بدین لحاظ، مدیریت مؤثر این منابع، متناسب با تغییر و تحولات محیط درون و برون سیستم بهداشت و درمان، امری ضروری است. مدیریت منابع انسانی نیز شامل تمام تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و اقدام‌هایی است که روی ماهیت ارتباط بین سازمان و منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. یکی از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملکرد است که با این فرآیند می‌توان در مورد آنچه سازمان باید به آن دست یابد و چگونگی رسیدن به آن یک واحد و زبان مشترک ایجاد کرد (۵). توسعه‌نیافتگی منابع انسانی حوزه سلامت می‌تواند شکست هر

سیاست و خط‌مشی بهداشتی و درمانی را به دنبال داشته باشد (۶). مدیریت خدمات بهداشتی درمانی به‌عنوان مدیر بخش بهداشت و درمان عمدتاً با بیماران؛ یعنی با ضعیف‌ترین، نیازمندترین، حساس‌ترین و ناشکیباترین انسان‌ها روبرو است. از سوی دیگر با استرس، اضطراب، کمبودها، نواقص، ناراضی‌ها و برخورد‌های متنوع سروکار دارد؛ بنابراین مدیر این بخش باید از پختگی، تحمل و شکیبایی برخوردار باشد. همچنین لازم است که از نظر جسمی و روحی قوی بوده و در تصمیم‌گیری‌ها قاطع باشد و برای داشتن چنین مجموعه قوی، کارآمد، متعالی و شکیبیا، راهی جز داشتن یک مدیریت منابع انسانی مطلوب و باکیفیت وجود ندارد (۵).

در حوزه منابع انسانی، مطالعاتی در سازمان‌ها صورت گرفته است که به نظر می‌رسد این تحقیقات نتوانسته است در بخش بهداشت و درمان مسائل پیش رو در حوزه منابع انسانی را رفع نماید. ازجمله این تحقیقات می‌توان به مطالعات احمدی (۷) تحت عنوان طراحی مدل جذب منابع انسانی مبتنی بر عدالت برای دستگاه‌های دولتی و سید حسین آقامیری (۸) با عنوان ارزیابی مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمان اشاره نمود. بنابراین می‌توان بیان نمود که با

بررسی سابقه تحقیقاتی در این حوزه تاکنون مسائلی همچون شناخت وضعیت موجود حوزه‌های منابع انسانی، ارزیابی عوامل مؤثر در جذب، استخدام، بهسازی و نگهداری نیرو انسانی و همچنین عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان به‌صورت ناشناخته باقی مانده است و مطالعه حاضر این خلأ تحقیقاتی و نبود یک مدل بومی برای مدیریت منابع انسانی در حوزه بهداشت و درمان بخش خصوصی را پوشش می‌دهد.

در استان آذربایجان غربی نیز بازخوردهای اولیه حاکی از آن است که اثربخشی سازمانی مراکز بهداشت و درمان در بخش خصوصی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. به‌طوری‌که ناراضی‌های زیادی چه درون‌سازمانی و چه برون‌سازمانی نسبت به عملکردهای مدیریت منابع انسانی بخش بهداشت و درمان خصوصی این استان وجود دارد و به‌راحتی می‌توان این ناراضی‌ها را در بین مردم و کارکنان سازمانی، دید و شنید. عواملی مانند نداشتن خلاقیت سازمانی، پرخاشگری‌های گاه‌وبیگاه بین بیماران و پرسنل، چانه‌زنی‌ها بر سر بعضی امور بین طرفین، دوباره‌کاری‌ها و حتی گاهی دعوای و شکایات حقوقی، سبب شده است که محیط کاری برای این مجموعه چندان مثبت نباشد و ریشه تمامی این عوامل به مدیریت منابع انسانی هم مربوط می‌شود. هدف این پژوهش ارائه مدلی بومی از مدیریت منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان خصوصی این استان در راستای کمینه کردن ضعف‌ها، کمبودها، نارسایی‌ها و مشکلات موجود در این مجموعه‌سازمانی در جهت ارتقای آن، برآورده کردن رضایتمندی بیماران و ذینفعان، افزایش اثربخشی سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی پایدار بود.

مواد و روش کار

این پژوهش به‌صورت ترکیبی و با بهره‌گیری از دو رویکرد کمی و کیفی طرح ریزی شده است و در دو مرحله انجام گرفت؛ در مرحله اول به طراحی مدل پرداخته شد و در مرحله دوم، مدل طراحی شده در بین جامعه آماری این تحقیق که شامل همه مراکز بهداشتی درمانی خصوصی استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۹۸ بود مورد آزمون قرار گرفت تا وضعیت موجود بیمارستان‌ها و مراکز بهداشت و درمان خصوصی استان در حوزه مدیریت منابع انسانی اثربخش مشخص شود.

در مرحله اول، پژوهشگر در ابتدا به مطالعه و بررسی تمامی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی در زمینه جذب، استخدام، نگهداری و بهسازی منابع انسانی، به‌صورت نظری پرداخت و با خیرگان به‌منظور انتخاب کشورهای موفق از نظر مدیریت منابع انسانی برای مطالعه تطبیقی مشورت نمود و بنا شد که به مطالعه و بررسی بر روی چند بیمارستان در کشورهای سنگاپور، مالزی،

ساختاری از دو مؤلفه تشکیل شده است: یک مدل ساختاری که ساختار علی بین متغیرهای پنهان را مشخص می‌کند و یک مدل اندازه‌گیری که روابط بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده‌شده را تعریف می‌کند.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های تحقیق از بخش کیفی و تأیید نهایی آن از طریق دلفی، عوامل کلیدی و مؤثر بر مدل بومی مدیریت منابع انسانی برای بخش بهداشت و درمان خصوصی استان آذربایجان غربی شناسایی شد که در جدول ۱ نتایج مرحله سوم دلفی برحسب مواردی مانند تعداد پاسخ‌ها برای هر گویه، میانگین پاسخ‌ها، انحراف معیار آن‌ها، عدد کندال، ترتیب اهمیت هر عامل بر اساس میانگین پاسخ‌ها و درصد اعضای که ترتیب هر عامل را مانند ترتیب گروه تعیین کرده‌اند، آورده شده است.

آمریکا، سوئیس و استرالیا پردازد. پژوهشگر داده‌های موردنیاز خود را از طریق سایت‌های اینترنتی معتبر و مکاتبه ایمیلی با روابط عمومی بیمارستان‌ها به دست آورد. پس از گردآوری داده‌ها، پژوهشگر با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی، به طراحی مدل مدیریت منابع انسانی، مبادرت ورزید.

در مرحله دوم، پژوهشگر برای بررسی وضعیت موجود مدیریت منابع انسانی مراکز بهداشت درمان خصوصی استان آذربایجان غربی، با نظرخواهی از خبرگان به‌صورت دلفی، اقدام به تهیه پرسشنامه کرد. جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ^۱ و نرم‌افزار SPSS استفاده شد. در گام بعدی، پژوهشگر، پرسشنامه‌ها را بین جامعه آماری پخش نمود و با استفاده از اطلاعات پرسشنامه به سنجش میزان تأثیر مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی، از طریق مدل یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS پرداخت. مدل معادلات ساختاری^۲ یک ساختار علی خاص بین مجموعه‌ای از سازه‌های غیرقابل مشاهده است. یک مدل معادلات

جدول (۱): نتایج مرحله سوم دلفی درباره عوامل کلیدی و مؤثر بر مدل بومی مدیریت منابع انسانی برای بخش بهداشت و درمان خصوصی استان آذربایجان غربی

شرح عامل	تعداد پاسخ‌ها	میانگین پاسخ‌ها	انحراف معیار پاسخ‌ها	کندال	ترتیب اهمیت
۱- جذب اثربخشی					
مهارت فنی	۳۰	۴/۱۹	۰/۶۳۶	۲/۲۷	۳
عدالت اجتماعی	۳۰	۴/۰۶	۰/۷۴۵	۲/۳۴	۶
اصول راهبردی	۳۰	۴/۳۸	۰/۶۶۲	۲/۱۹	۱
موقعیت اجتماعی کارکنان	۳۰	۴/۴۷	۰/۷۱۳	۲/۲۹	۴
مهارت‌های بین فردی	۳۰	۴/۲۵	۰/۶۹۶	۲/۳۱	۵
خلاقیت و نوآوری	۳۰	۴/۵۳	۰/۶۷۳	۲/۲۳	۲
۲- استخدام اثربخشی					
تحصیلات	۳۰	۴/۳۹	۰/۵۶۲	۲/۲۹	۴
نیازسنجی‌های سازمان	۳۰	۴/۰۳	۰/۷۲۹	۱/۱۸	۱
هوش	۳۰	۴/۵۱	۰/۸۲۶	۱/۲۶	۳
سابقه و عملکرد	۳۰	۴/۱۴	۰/۷۹۵	۲/۳۷	۶
شخصیت	۳۰	۴/۵۶	۰/۶۶۳	۲/۳۳	۵
خصوصیات روحی و روانی	۳۰	۴/۴۰	۰/۸۴۷	۱/۲۰	۲
۳- بهسازی اثربخشی					
غنی‌سازی شغلی	۳۰	۴/۳۴	۰/۶۱۶	۲/۳۶	۳
شایسته‌سالاری	۳۰	۴/۰۶	۰/۶۱۸	۲/۴۱	۴

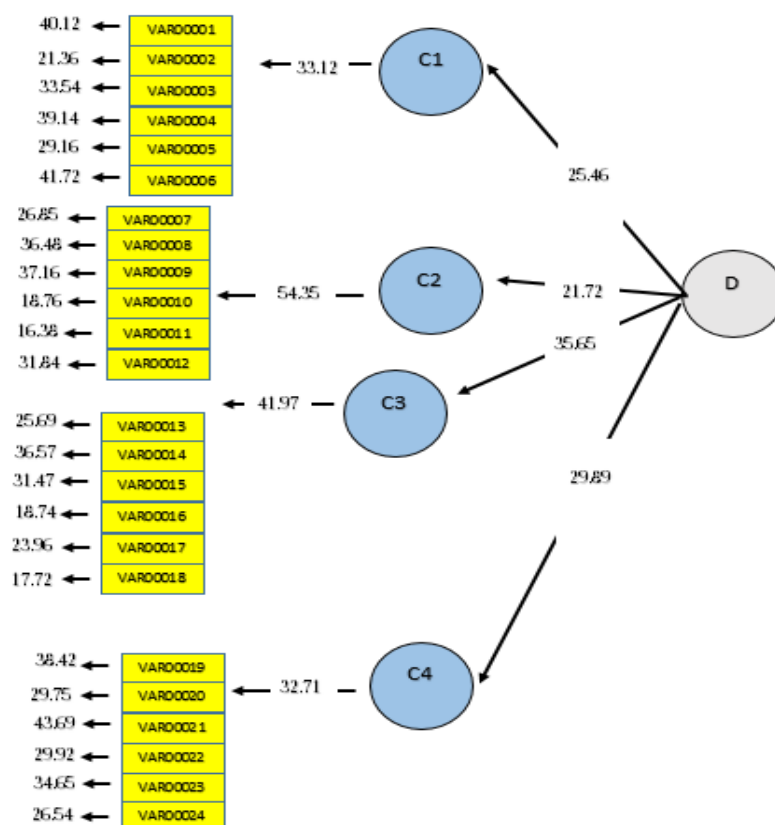
2. Structural Equation Model

1. Cronbach Coefficient Alpha

۱	۲/۳۱	۰/۵۳۳	۴/۱۵	۳۰	آموزش کارمندان
۵	۲/۴۵	۰/۷۸۵	۴/۳۲	۳۰	امنیت شغلی
۲	۲/۳۳	۰/۶۳۹	۴/۰۳	۳۰	ارزیابی عملکرد
۶	۲/۵۱	۰/۸۴۱	۴/۴۸	۳۰	چرخش شغلی
۴- نگهداری اثربخشی					
۲	۲/۲۱	۰/۷۲۹	۴/۱۱	۳۰	ایجاد انگیزه
۳	۲/۲۶	۰/۸۳۳	۴/۲۸	۳۰	جانشین پروری
۴	۲/۳۱	۰/۷۴۸	۴/۲۹	۳۰	ثبات مدیریت
۶	۲/۴۱	۰/۷۹۲	۴/۴۱	۳۰	رضایت شغلی
۱	۲/۱۸	۰/۶۵۸	۴/۲۳	۳۰	حمایت سازمانی
۵	۲/۳۵	۰/۵۳۱	۴/۰۹	۳۰	پویایی سازمان

اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بر اساس مقدار t در خصوص معناداری ضرایب مسیرها تصمیم‌گیری کرد. در صورتی که مقدار t بزرگ‌تر از ۱،۹۶ باشد، آن مسیر معنادار و در غیر این صورت آن مسیر معنادار نیست.

در مرحله بعد، مدلی بر اساس متغیرهای تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان خصوصی استان آذربایجان غربی توسط نرم‌افزار PLS طراحی شد که خروجی این نرم‌افزار در شکل زیر نمایش داده شده است. شکل زیر معناداری مسیرها در مدل تحلیل مسیر را نشان می‌دهد. در حالت معناداری در سطح



شکل (۱): خروجی مدل ران شده به وسیله نرم‌افزار Smart PLS

به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های پژوهش و عوامل تأثیرگذار از آزمون فریدمن با توجه به میانگین نمره‌ها استفاده شده است (جدول ۲).

جدول (۲): رتبه‌بندی مؤلفه‌های ۴ گانه پژوهش

رتبه	مؤلفه	میانگین رتبه‌ای
۱	نگهداری اثربخشی	۵.۷۹
۲	جذب اثربخشی	۵.۳۳
۳	استخدام اثربخشی	۵.۲۵
۴	بهبودی اثربخشی	۴.۴۷

سپس جهت تأیید مدل نهایی و اعتبار سنجی آن از سه روش تحلیل عاملی اکتشافی جهت تأیید مدل نهایی، تحلیل عاملی اکتشافی برای مؤلفه‌ها و دیدگاه خبرگان در خصوص مدل به صورت زیر استفاده شده است.

جدول (۳): مقدار KMO و سطح معنی‌داری مؤلفه‌های ۴ گانه پژوهش

ردیف	مؤلفه	KMO	سطح معنی‌داری
۱	نگهداری اثربخشی	۰.۷۸۲	۰/۰۰۰
۲	جذب اثربخشی	۰.۷۵۳	۰/۰۰۰
۳	استخدام اثربخشی	۰.۶۴۲	۰/۰۰۰
۴	بهبودی اثربخشی	۰.۶۴۰	۰/۰۰۰

بر اساس روش تحلیل عاملی اکتشافی جهت تأیید مدل نهایی، در صورتی که مقدار KMO کمتر از ۰/۵ باشد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهند بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵ تا ۰/۷ باشد همبستگی موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب و اگر بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد متغیرها بسیار مناسب خواهند بود.

جدول (۴): مؤلفه‌های استخراج شده مربوط به مؤلفه افزایش مشارکت بخش خصوصی

مؤلفه‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس مقدار ویژه	درصد واریانس تجمعی
۱	۳/۳۳۶	۱۷/۵۵۷	۱۷/۵۵۷
۲	۳/۲۰۴	۱۶/۸۶۴	۳۴/۴۲۱
۳	۳/۰۵۳	۱۶/۰۶۹	۵۰/۴۹۷
۴	۳/۵۲۰	۱۵/۳۰۳	۱۵/۳۰۳

بر اساس یافته‌های حاصل از جدول فوق عامل اول با مقدار ویژه ۳/۳۳۶ به‌تنهایی تبیین‌کننده بیش از ۱۷/۵۵۷ درصد واریانس کل هست. که برای عوامل ۴ گانه به‌دست‌آمده مقدار بسیار بالای است.

پرسشنامه نهایی جهت اخذ دیدگاه خبرگان در خصوص مدل به‌صورت حضوری و از طریق ایمیل به ۳۰ نفر از اعضای پانل تحویل داده شد و پیگیری برای دریافت پاسخ آن‌ها چهار روز بعد از توزیع

آغاز گشت. به این منظور با هر عضو به‌طور میانگین ۳ بار به‌صورت تلفنی و یک‌بار از طریق ایمیل تماس گرفته شد.

جدول (۵): دیدگاه خبرگان در خصوص مدل

ترتیب	کندال	انحراف معیار	میانگین	تعداد	شرح مؤلفه
اهمیت		پاسخ‌ها	پاسخ‌ها	پاسخ‌ها	
۱	۲،۱۶	۰،۴۱۶	۴،۰۳	۳۰	نگهداری اثربخشی
۲	۲،۲۴	۰،۵۴۲	۴،۰۸	۳۰	جذب اثربخشی
۳	۲،۴۱	۰،۶۵۳	۴،۱۱	۳۰	استخدام اثربخشی
۴	۲،۴۸	۰،۵۳۴	۳،۱۸	۳۰	بهسازی اثربخشی

بحث و نتیجه‌گیری

شده‌اند که هرکدام از این مؤلفه‌ها در قالب عوامل مختلف موردسنجش و بررسی قرار گرفته‌اند. اولویت عوامل اثرگذار در هر یک از این عوامل به‌صورت جدول زیر هست.

در این تحقیق مؤلفه‌های ۴ گانه تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی بخش بهداشت و درمان خصوصی استان آذربایجان غربی ارائه

اولویت	جذب اثربخشی	استخدام اثربخشی	بهسازی اثربخشی	نگهداری اثربخشی
۱	اصول راهبردی	نیازسنجی‌های سازمان	آموزش کارمندان	حمایت سازمانی
۲	خلاقیت و نوآوری	خصوصیات روحی و روانی	ارزیابی عملکرد	ایجاد انگیزه
۳	مهارت فنی	هوش	غنی‌سازی شغلی	جانشین پروری
۴	موقعیت اجتماعی کارکنان	تحصیلات	شایسته‌سالاری	ثبات مدیریت
۵	مهارت‌های بین فردی	شخصیت	امنیت شغلی	پویایی سازمان
۶	عدالت اجتماعی	سابقه و عملکرد	چرخش شغلی	رضایت شغلی

مخالف است. برکنم هم به مطالعاتی اشاره دارد که به‌منظور بررسی دقیق تأثیر فرهنگ ملی بر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی طراحی شده‌اند و نشان می‌دهد که ابعاد فرهنگی هافستد بر این فرض که چگونه ممکن است شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در طول مرزهای ملی تغییر کند کاربرد دارد. همچنین نتایج تحقیق با تحقیق آشید و اسکات نیز در زمینه ابعاد سیاسی، قانونی و اقتصادی تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی هم‌راستا است.

همچنین نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق جان کاجی کامو (۱۱) هم‌راستا است. کامو در مطالعه خود توصیه می‌کند که بهبود عملکرد کارکنان و کمک به انگیزه، جذب و حفظ نیروی کار توصیه می‌شود که وزارت بهداشت و سایر ذینفعان مانند کمیسیون خدمات عمومی (PSC) و کمیسیون حقوق و دستمزد (SRC) باید ارزیابی شغلی، به‌منظور تعیین ارزش نسبی مشاغل انجام دهند. استفاده از ارزیابی شغلی منعکس‌کننده ارزش‌های سازمان است و باید با شغل

همچنین بر اساس یافته‌های تحقیق، رتبه‌بندی میزان اثرگذاری مؤلفه‌ها بر مدیریت منابع انسانی بخش بهداشت و درمان خصوصی استان آذربایجان غربی به ترتیب به‌صورت نگهداری اثربخشی، جذب اثربخشی، استخدام اثربخشی و بهسازی اثربخشی بود.

نتایج این تحقیق با تحقیقی که در زمینه مدل‌های نظری مدیریت منابع انسانی توسط پدرو جیمنز (۹) انجام گردیده هم‌راستا می‌باشند که نتایج آن نشان می‌دهند که عوامل مخصوص به هر کشور رفتار افراد و سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داده و در نتیجه باعث ایجاد تفاوت‌هایی در بافت‌های نهادی مدیریت منابع انسانی، فن‌ها و شیوه‌ها می‌شود. همچنین بود دیپا نایدو (۱۰) هم در تحقیقی یک مدل معادلات ساختاری برای اندازه‌گیری تأثیر روش‌های مدیریت منابع انسانی و وفاداری سازمانی بر حفظ کارکنان را مورد بررسی قرار می‌دهد که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر در حوزه اندازه‌گیری معیارهای اندازه‌گیری نگهداری اثربخشی در سازمان متفاوت و

به طور کلی، مؤلفه اصلی شکل دهنده سازمان‌ها، مردم بوده و مدیریت اثربخش آن‌ها وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی است. در گذشته، رهبری نیروی انسانی در سازمان به عهده اداره آمار و امور اداری بود. اما امروزه تحت تأثیر عوامل بیرون سازمانی می‌باشد. بر این اساس، اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد او به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود. موارد فوق اهمیت طراحی مدلی با در نظر گرفتن تمام عوامل زمینه‌ای را برای توسعه منابع انسانی بومی تجلی می‌نمایند که با پیش‌بینی تغییرات بتوان الگویی جهت برنامه‌ریزی بلند مدت سازمان‌ها فراهم نمود. از این رو پیام و هدف اصلی پژوهش حاضر طراحی مدل بومی مدیریت منابع انسانی برای بخش بهداشت و درمان خصوصی استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۹۸ می‌باشد که در این راستا معیارهای صحیح و بهینه مورد ارزیابی و تحلیل قرار گرفته است. تحقیق حاضر بیان می‌دارد کلیه نهادهای فعال در بخش بهداشت و درمان خصوصی استان آذربایجان غربی اگر بر اساس معیارهای معرفی شده، مدیریت در بخش منابع انسانی را انجام دهند می‌توانند بهروری را در سازمان افزایش دهند.

از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به عدم همکاری برخی مدیران جهت پاسخگویی به پرسشنامه اشاره کرد که با اطمینان دادن به آن‌ها از نظر رعایت محرمانگی این مشکل برطرف گردید. مقاله حاضر برگرفته از رساله دکترای مدیریت خدمات بهداشتی درمانی مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران با کد اخلاق (IR.IAU.SRB.REC.1398.072) می‌باشد.

سازگار و غیر تبعیض‌آمیز باشد. این مطالعه همچنین توصیه می‌کند که وزارت بهداشت و سایر نهادهای دولتی مانند کمیسیون‌های حقوق و دستمزد، باید از پرداخت‌های مالی و غیرمالی استفاده کنند تا به طور کامل با برآورده کردن نیازهای کارکنان مختلف به منظور دستیابی به اهداف از قبل تعیین شده برسند. پاداش ممکن است ذاتی (عوامل خود تولید شده از جمله خودمختاری، شناخت، پیشرفت، آموزش) و یا بیرونی (آنچه برای دیگران انجام می‌شود مانند پرداخت، پاداش و کمک‌هزینه و غیره) باشد. این مطالعه توصیه می‌کند که دولت با مقام‌های محلی شهرستان در ارتباط باشد و به موقع بیمه‌های پزشکی و دستمزدها را به طور مناسب پرداخت کنند. محققان نیز باید بر سایر متغیرهایی که ممکن است بر حفظ پرسنل پزشکی نظیر استخدام و انتخاب، روابط کارکنان، توانمندسازی، توسعه شغلی، سبک رهبری، تعادل کار و زندگی، تبلیغات (پیشرفت حرفه‌ای) و ... هست، تمرکز کنند.

پیشنهادات کاربردی که می‌توان بر پایه نتایج حاصل از این مطالعه مطرح کرد این است که سازمان‌ها با استفاده از این مدل می‌توانند به یکی از چالش‌های عصر کنونی یعنی چالش منابع انسانی پاسخگو باشند. این چالش ناشی از تغییر در ابعاد قانونی، فرهنگی، اقتصاد، سیاست، جمعیت، تغییرات فناوری و تغییرات ساختاری سازمان‌ها است که مدیران منابع انسانی با آگاهی از آن‌ها می‌توانند واقعیت‌های بیرونی کسب‌وکار را شناسایی کرده و فعالیت‌های منابع انسانی را با آن هم سو سازند. در این راستا پیشنهاد می‌شود پژوهشگران به بررسی رابطه بین ادراک مدیران از مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر کیفیت سیستم جذب نخبگان نیز بپردازند.

References:

1. Savcı M, Aysan F. The role of attachment styles, peer relations, and affections in predicting Internet addiction. *Addicta: The Turkish Journal on Addictions* 2016;3(3):401-32.
2. Jeffery B, Jackson W. The Pendleton Riot: a political sociology. *Criminal Justice Matters* 2012; 87(1): 18-20.
3. Kabene SM, Orchard C, Howard JM, Soriano MA, Leduc R. The Importance of Human Resources Management in Health Care: A Global Context. *Human Resources for Health* 2006; 4(20): 1-17.
4. Barati, A., Maleki, M., Golestani, M., & Imani, A. Evaluation of the Performance Management

System of the Employees of Amirmomenin (PBUH) Hospital of Semnan making use of the Balanced Score Card 2115-2116. *J Health Admin* 2016; 9(25): 47-54.

5. Mirza Sadeghi A, Vatandoost S, Fatemi R. The establishment of performance-based management system. Tehran: Ministry of Health and Medical Education; 2003. (Persian)
6. World Health Report 2003. Health systems with performance improvement. *Ibn sina bozorg cultural institute, tehran*, 2005: 117-130.
7. Ahmadi P. Designing a Model of Human Resource Attracting based on equity in Iran's

- Governmental Organizations. *Urban Management Journal* 2019;47: 60-41.
8. Agha Miri SH. Analysis of the relationship between human resource management practices and organizational commitment. (Dissertation). Tehran: University of Tehran, Faculty of Management; 2017.
9. Gutiérrez-Broncano S, Jiménez-Estévez P, Rubio-Andrés M. Theoretical Models of Human Resource Management: The Anthropological Model as a Full Model to Manage Human Resources. Springer, Cham; 2018.
10. Naidu D, Rajesh D. A Structural Equation Model for Measuring the Impact of Human 2 Resource Management Practices and Organizational Loyalty on Employee 3 Retention: An Indian Perspective. 2017.
11. Kamau JK, Omondi M. relationship between human resource management practices and staff retention in public hospitals in kenya: a case study of gatundu district hospital. *The strategic Journal of Business and Change Management* 2015;2: 1775-98.

DESIGNING A LOCAL MODEL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR THE PRIVATE HEALTH SECTOR OF WEST AZERBAIJAN PROVINCE IN 2019

Soleiman akbari¹, Iravan Masoudi Asl^{2}, Amir Ashkan Nasiripour³*

Received: 14 August, 2020; Accepted: 04 November, 2020

Abstract

Background & Aims: Effective management of human resources in accordance with changes in the inside and outside environment of the health care system is essential and has a significant impact on costs, time spent, speed of service delivery, and overall quality of health services. The purpose of this study was to design a local model of human resource management for the private health sector in West Azerbaijan province in 2019.

Materials & Methods: In this descriptive-analytical study, the Delphi method was used to evaluate the current status of human resource management in private health centers of West Azerbaijan province and to identify the effective components. A questionnaire was prepared by consulting experts. Cronbach's alpha coefficient and SPSS software were used to determine the reliability of the questionnaires. Then, through modeling structural equations by Smart PLS software, the impact of human resource management components was assessed.

Results: After implementing the three Delphi stages, using the valuable opinions of experts, the effective components of human resource management in the health sector and their various factors were determined and the 4 components of maintaining effectiveness, attracting effectiveness, hiring effectiveness, and improving effectiveness were identified by impact rates.

Conclusion: Factors affecting human resource management in the private health sector can be used as a pattern for development in the public sectors of the health system by managers to use scientific and principled processes to formulate strategies and policies of the organization and thus help to increase the productivity of its organization.

Keywords: Human resource management, Local model, Health, Private Sector, West Azerbaijan Province

Address: School of Health Management & Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Tel: +984433360451

Email: Masoudiasl@iums.ac.ir

¹. PhD Candidate of Health Services Management, Department of Health Services Management, Sciences and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

². Associate Professor of Health Services Management, School of Health Management & Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran (Corresponding Author)

³. Associate Professor, Department of Health Services Management, Sciences and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran