

مقاله اصلی

الگوی توسعه ساختار و منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی فارس بر اساس نیاز برنامه‌های طرح تحول سلامت و مقایسه و مزایای آن با برنامه‌های قبل

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۸/۱۵-۹۹/۰۶/۰۱

خلاصه

مقدمه: حوزه مدیریت منابع انسانی و ساختار سازمانی در چارچوب مسائل ارزشیابی عملکرد در مواجهه با طرح تحول سلامت می‌باشد. بنابراین هدف از پژوهش، طراحی الگوی توسعه ساختار و منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی فارس بر اساس نیاز برنامه‌های طرح تحول سلامت و مقایسه و مزایای آن با برنامه‌های قبل می‌باشد.

روش کار: پژوهش حاضر از نوع پیمایشی، مبتنی بر روش‌های توصیفی-همبستگی بوده و در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه آماری تمامی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان فارس می‌باشد. نمونه آماری را ۳۲۸ نفر (۱۷۹ نفر مرد و ۱۴۹ نفر زن) تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. ابزار تحقیق پرسشنامه استاندارد محقق ساخته بود. اعتبار صوری سؤالات با نظر خبرگان و اعتبار سازه نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی تأیید گردید. پایایی سؤالات نیز به روش آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شد.

نتایج: نتایج پژوهش نشان داد که رابطه طراحی و توسعه مدل مدیریت منابع انسانی و ساختار سازمانی با برنامه طرح تحول سلامت در دانشگاه علوم پزشکی فارس مورد تأیید قرار گرفت. سایر نتایج، حاکی از رتبه ابعاد و شاخص‌های مطرح شده و نیز برآزش و درجه تقریب مناسب مدل در جامعه مورد مطالعه است.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج به دست آمده، به نظر می‌رسد که مدل ارائه شده می‌تواند در جهت طرح توسعه سلامت و توسعه ساختار سازمانی با توجه مدیریت منابع انسانی راهکاری مناسب باشد.

کلمات کلیدی: توسعه ساختار، منابع انسانی، تحول سلامت

کوروش قنبری^۱

مسعود پورکیانی*^۲

سنجر سلاجقه^۳

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش تطبیق و توسعه، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)
^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

Email: pourkaiani@yahoo.com

مقدمه

امروزه اصلی ترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی بوده و کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است (۱). توسعه ساختار و منابع انسانی، محوری ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکز زدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان‌ها می‌باشد (۲). توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریع تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند (۳). یکی از نشانه‌های عملیاتی انسان توسعه یافته که به اشتغال کمک می‌کند و یا فرآیند اشتغال را تسهیل می‌سازد، داشتن مهارتهایی است که زمینه‌های رشد و توسعه داشته باشد. زمانی که ظرفیت‌های مهارتی آماده توسعه باشد ولی محتوای متناسب با آن فراهم نشود، مهارت‌ها بعد از مدتی کهنه شده و نیاز سازمان و فرد را برآورده نمی‌کند (۴). توسعه ساختار منابع انسانی با رشد فناوری افزایش یافته است و فناوری اطلاعات پیشرفته به دنبال خود مهارت پیشرفته ایجاد می‌کند. فناوری اطلاعات دامنه مهارتی انسان را توسعه می‌دهد و زمینه‌هایی نظیر مهارت برقراری ارتباط کلامی، مهارت ارتباط کتبی، مهارت ارتباط نمایشی، مهارت قانع سازی و مهارت استفاده از اطلاعات را در کارکنان ایجاد و تقویت می‌کند (۵). منابع انسانی و دانش مدیریت، امروزه به عنوان سرمایه‌های مهم و رقابتی سازمان ظهور پیدا کرده اند، و مدیران منابع انسانی آگاه به اهمیت منابع انسانی، قادر به ایجاد مزیت رقابتی برای آینده سازمان خواهند بود. این تغییر جایگاه، برای منابع انسانی باعث توجه بیش تر نسبت به ارزش منابع انسانی در جهت توسعه نقش‌های استراتژیک شده است (۶). مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان مدیریت امور کارکنان حوزه‌ای است که به اندازه کل حوزه مدیریت قدمت دارد اما به طور طبیعی دستخوش تغییر و تکامل شده است. در حوزه بیومدیکال دسترسی و بهره مندی از خدمات با کیفیت مناسب و در حوزه اجتماعی حمایت مالی از مصرف کنندگان خدمت به ویژه نیازمندان و فقرا جزو اهداف عدالت در سلامت است. دسترسی به خدمات باید آسان، بصورت تیمی، ادغام یافته با استفاده از تکنولوژی مناسب و برای تمام گروه‌های سنی و جنسی و مستمر و پیوسته باشد و باید حاکمیت نظام سلامت اطمینان پیدا کند که همه مردم دسترسی در نزدیکترین محل زندگی شان به خدمت مورد نیازشان را دارند و از آن

بهره مند می‌شوند و حفاظت مالی از آنان بعمل می‌آید (۷). در نظام سلامت مراقبت فعال از جامعه تحت پوشش بر اساس برنامه‌های سلامت تدوین و ابلاغ شده در نظام ارائه خدمات سلامت و توسط تیم سلامت اساس کار را در مناطق مختلف تشکیل می‌دهد. در طرح سلامت ارائه کنندگان خدمت در این زمینه باید آموزش‌های لازم را دریافت نموده و مستندات مورد نیاز (بوکلت‌ها، راهنماها و دستورالعملها) را در اختیار داشته باشد (۸). با توجه موارد ذکر شده و اهمیت ساختار سازمانی و منابع انسانی و همچنین برنامه‌های طرح تحول به عنوان محورهای پژوهش در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور، تحقیق حاضر به دنبال بستر سازی تدوین مدل توسعه ساختار و منابع انسانی در وزارت درمان و آموزش پزشکی بر اساس نیاز برنامه‌های طرح تحول سلامت مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی فارس است.

روش کار

مطالعه حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده و به روش پیمایشی انجام شده است. پژوهش حاضر ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد و جهت اجرای روش میدانی از تکنیک دلفی استفاده خواهد شد و بر اساس هدف، از نوع پژوهش‌های توسعه ای-کاربردی است. جامعه آماری در این مطالعه را ۳۲۸ نفر (۱۷۹ نفر مرد و ۱۴۹ نفر زن) تشکیل می‌دهند. در پژوهش حاضر روش نمونه گیری تصادفی ساده می‌باشد. در این پژوهش برای طراحی مدل تحلیلی، ابتدا عوامل مؤثر در سلامت و رفتارهای سیاسی از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و مستندات موجود، مورد شناسایی قرار خواهد گرفت. هم زمان با شناسایی عوامل مرتبط در سلامت و رفتارهای سیاسی، مصاحبه خبرگی با خبرگان مربوطه (شامل اشخاص آگاه به موضوعات مدیریت سلامت سازمانی و رفتارهای سیاسی) ترتیب داده خواهد شد. بنابراین، با توجه به مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه خبرگی، عوامل مرتبط با ساختار سازمانی و توسعه منابع انسانی برای طراحی مدل اولیه شناسایی می‌گردد. سپس ساختار سازمانی و توسعه منابع انسانی در دانشکده علوم پزشکی توسط مدیران بررسی گردیده و رابطه ساختار سازمانی و توسعه منابع انسانی در جامعه مورد مطالعه قرار گرفته و مدل ثانویه در جامعه مورد سنجش قرار می‌گیرد. برای سنجش ساختار سازمانی از پرسشنامه ساختار سازمانی رابینز استفاده خواهد شد. این پرسشنامه برای سنجش پیچیدگی هفت سوال، سنجش رسمیت هفت سوال و سنجش تمرکز ده سوال استفاده می‌شود. سوالات پنج طیف

۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۱/۴ درصد (بیشترین درصد) از پاسخگویان در فاصله سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۱/۳ درصد پاسخگویان در فاصله سنی ۴۱ تا ۵۰ سال، ۲۹/۶ درصد پاسخگویان بیشتر از ۵۰ سال سن قرار داشتند. ۱۱/۶ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۲۸ درصد (بیشترین درصد) از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۴۸/۸ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس، ۱۱/۶ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند ۲۲ درصد از پاسخگویان دارای سابقه خدمتی کمتر از ۵ سال، ۳۰/۵ درصد دارای سابقه خدمت ۶ تا ۱۰ سال، ۱۴/۶ درصد دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۵/۵ درصد دارای سابقه خدمت ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۷/۴ درصد نیز دارای سابقه بیشتر از ۲۰ سال می‌باشند.

با توجه به جدول، تحلیل شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع متغیر طرح تحول و ابعادش به شرح زیر می‌باشد

دارد که از یک تا پنج نمره گذاری شده است، بیشتر شدن امتیاز نشانه شدت و کمتر شدن امتیاز نشانه ضعیف بودن هر کدام از ابعاد است. پرسشنامه دارای اعتبار محتوا است که این اعتبار توسط متخصصین تایید گردیده است. آلفای کرونباخ رسمیت (۰/۷۱)، تمرکز (۰/۸۳) و پیچیدگی (۰/۷۶) بوده است. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل: پرسشنامه ساختار سازمانی رایزین، پرسشنامه طرح تحول سلامت، پرسشنامه منابع انسانی می باشد که اعتبار یا روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است و قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده است. تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از نرم افزارهای آماری SPSS نسخه ۱۸ و LISREL استفاده شده است.

نتایج

در این مطالعه در مجموع ۳۲۸ نفر شرکت داشتند که ۵۴/۶ درصد (۱۷۹) مرد و بقیه زن بودند، ۵۸ درصد از پاسخگویان در فاصله سنی

جدول شماره ۱. شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع متغیر طرح تحول و ابعاد آن

| شاخص | طرح تحول | کیفیت خدمات | وضوح ارتباطات | طرح تحول - حمایت مالی | آموزش |
|--------------|----------|-------------|---------------|-----------------------|---------|
| مرکزی | ۳/۷۷۶۸ | ۳/۶۸۴۵ | ۳/۸۰۰۰ | ۳/۶۸۳۷ | ۳/۷۴۲۰ |
| میانگین | ۴/۰۰۰۰ | ۳/۷۵۰۰ | ۳/۸۰۰۰ | ۳/۷۵۰۰ | ۳/۷۷۷۸ |
| پراکندگی | ۰/۶۵۲۶۰ | ۰/۷۳۳۵۷ | ۰/۵۴۳۴۱ | ۰/۴۵۹۳۴ | ۰/۵۰۳۶۰ |
| انحراف معیار | ۰/۴۲۶ | ۰/۵۳۸ | ۰/۲۹۵ | ۰/۲۱۱ | ۰/۲۵۴ |
| واریانس | ۰/۰۹۵ | -۰/۷۳۷ | -۰/۰۵۲ | ۰/۳۸۷ | -۰/۳۰۱ |
| شکل توزیع | کشیدگی | -۱/۱۷۸ | -۰/۰۱۹ | -۱/۰۵۴ | -۰/۴۲۰ |
| حجم نمونه | ۳۲۸ | ۳۲۸ | ۳۲۸ | ۳۲۸ | ۳۲۸ |

جدول ۲. شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع متغیر ساختار سازمانی و ابعاد آن

| شاخص | ساختار سازمانی | پیچیدگی | رسمیت | تمرکز |
|---------|----------------|---------|--------|--------|
| مرکزی | ۳/۶۲۰۷ | ۳/۵۶ | ۳/۶۷۱ | ۳/۶۲۵ |
| میانگین | ۳/۶۰۰۰ | ۳/۴۰۰۰ | ۳/۸۰۰۰ | ۳/۶۰۰۰ |
| میانگین | | | | |

| | | | | | |
|-----------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| پراکندگی | انحراف معیار | ۰/۴۸ | ۰/۴۶۲ | ۰/۵۳۷ | ۰/۵۸۶ |
| وارانس | ۰/۲۳۱ | ۰/۲۱۴ | ۰/۲۸۹ | ۰/۳۴۵ | ۰/۳۴۵ |
| شکل توزیع | چولگی | ۰/۳۶۳ | ۰/۲۳۲ | ۰/۴۴۹ | ۰/۴۴۴ |
| کشیدگی | ۰/۷۲۱ | -۱/۳۰۶ | -۰/۴۴۲ | -۰/۷۴۹ | -۰/۷۴۹ |
| حجم نمونه | ۳۲۸ | ۳۲۸ | ۳۲۸ | ۳۲۸ | ۳۲۸ |

با توجه به اعداد ذکر شده و همچنین کشیدگی داده ها، متغیرهای ساختار سازمانی، پیچیدگی، رسمیت و تمرکز تفاوت زیادی با توزیع نرمال ندارند.

جدول ۳. شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع متغیر مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن

| شاخص | مدیریت منابع انسانی | استخدامی | آموزش | ارزیابی |
|-----------|---------------------|----------|---------|---------|
| مرکزی | میانگین | ۳/۱۶۵ | ۳/۲۶۰ | ۳/۱۳۰ |
| | میانه | ۳/۲۸۶ | ۳/۰۰۰ | ۳/۲۲۲ |
| پراکندگی | انحراف معیار | ۰/۵۲۴۶ | ۰/۶۰۰۰۲ | ۰/۵۸۱۶ |
| | وارانس | ۰/۲۷۵ | ۰/۳۶۰ | ۰/۳۳۸ |
| شکل | چولگی | -۰/۶۲۱ | -۰/۰۵۷ | -۰/۵۸۴ |
| توزیع | کشیدگی | -۰/۲۰۷ | -۱/۰۸۹ | -۰/۴۵۸ |
| حجم نمونه | ۳۲۸ | ۳۲۸ | ۳۲۸ | ۳۲۸ |

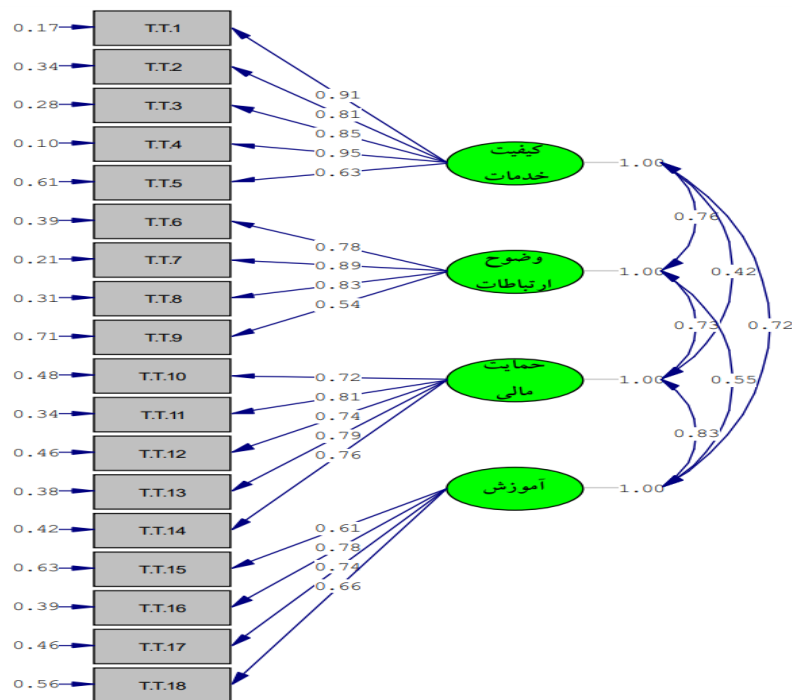
کای دو پیرسون، بین متغیرهای مدیریت منابع انسانی-آموزش و طرح تحول، مدیریت منابع انسانی-آموزش و طرح تحول-کیفیت خدمات تحول، مدیریت منابع انسانی-آموزش و طرح تحول-وضوح ارتباطات، مدیریت منابع انسانی-آموزش و طرح تحول-حمایت مالی و مدیریت منابع انسانی-آموزش و طرح تحول-آموزش با هم رابطه معنی داری دارند. با توجه به سطح معنی داری بدست آمده کای دو پیرسون، بین متغیرهای "مدیریت منابع انسانی-استخدام و طرح تحول-کیفیت خدمات"، "متغیر مدیریت منابع انسانی-استخدام و طرح تحول-وضوح ارتباطات"، "مدیریت منابع انسانی-استخدام و طرح تحول-حمایت مالی" و "مدیریت منابع انسانی-استخدام و طرح تحول-آموزش" با هم رابطه معنی داری دارند. با توجه به سطح معنی داری بدست آمده کای دو پیرسون، بین دو متغیر مدیریت منابع

نتایج آنالیز T مستقل نشان داد که میانگین نمرات متغیر طرح تحول، ساختار سازمانی و مدیریت منابع انسانی بین زنان و مردان، اختلاف معنی داری باهم ندارند. نتایج آنالیز واریانس یک طرفه نیز نشان داد که میانگین نمرات متغیرهای پژوهش در رده‌های سنی مختلف و رده‌های تحصیلی مختلف اختلاف معنی داری باهم ندارند. همچنین میانگین نمرات متغیرهای طرح تحول و مدیریت منابع انسانی در رده‌های مختلف سابقه کار اختلاف معنی داری باهم ندارند. با توجه به سطح معنی داری بدست آمده کای دو پیرسون، بین متغیرهای مدیریت منابع انسانی و طرح تحول-کیفیت خدمات، مدیریت منابع انسانی و طرح تحول-وضوح ارتباطات، مدیریت منابع انسانی و طرح تحول-حمایت مالی و مدیریت منابع انسانی و طرح تحول-آموزش با هم رابطه معنی داری دارند. با توجه به سطح معنی داری بدست آمده

تحول- کیفیت خدمات"، " ساختار سازمانی- رسمیت و طرح تحول- وضوح ارتباطات"، " ساختار سازمانی- رسمیت و طرح تحول- حمایت مالی"، " ساختار سازمانی- رسمیت و طرح تحول- آموزش" و " ساختار سازمانی- رسمیت و طرح تحول- آموزش" با هم رابطه معنی داری دارند. دو متغیر ساختار سازمانی- تمرکز و طرح تحول با هم رابطه معنی داری دارند. همچنین متغیرهای "ساختار سازمانی- تمرکز و طرح تحول- کیفیت خدمات"، "ساختار سازمانی- تمرکز و طرح تحول- وضوح ارتباطات"، "سازمانی- تمرکز و طرح تحول- حمایت مالی" و "ساختار سازمانی- تمرکز و طرح تحول- آموزش" با هم رابطه معنی داری دارند. نمودار ۱، اعداد معنی داری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول متغیر برونزا (قابلیت‌های بازاریابی) را نشان می‌دهد. با توجه به نمودار تمام مسیرهای موجود در سطح معنی داری قرار دارند (مقدار تمام پارامترهای برآورده شده، بیش از عدد ۱/۹۶ می‌باشند)، لذا هم بستگی درونی میان ابعاد معنی دار است و هم بستگی میان سؤالات و ابعاد به سطح معنی داری رسیده‌اند.

انسانی- استخدام و طرح تحول با هم رابطه معنی داری وجود داد همچنین متغیرهای "مدیریت منابع انسانی- استخدام و طرح تحول- کیفیت خدمات"، "مدیریت منابع انسانی- استخدام و طرح تحول- وضوح ارتباطات" و "مدیریت منابع انسانی- استخدام و طرح تحول- آموزش" رابطه معنی داری وجود دارد. بر اساس نتایج این مطالعه، دو متغیر ساختار سازمانی و طرح تحول با هم رابطه معنی داری دارند. همچنین متغیرهای "ساختار سازمانی و طرح تحول- کیفیت خدمات"، "ساختار سازمانی و طرح تحول- وضوح ارتباطات"، "ساختار سازمانی و طرح تحول- حمایت مالی" و "ساختار سازمانی و طرح تحول- آموزش" با هم رابطه معنی داری دارند. بر اساس یافته‌ها، دو متغیر ساختار سازمانی- پیچیدگی و طرح تحول با هم رابطه معنی داری دارند. متغیرهای "سازمانی- پیچیدگی و طرح تحول- کیفیت خدمات"، "ساختار سازمانی- پیچیدگی و طرح تحول- وضوح ارتباطات"، "سازمانی- پیچیدگی و طرح تحول- حمایت مالی" و "ساختار سازمانی- پیچیدگی و طرح تحول- آموزش" با هم رابطه معنی داری دارند.

دو متغیر ساختار سازمانی- رسمیت و طرح تحول با هم رابطه معنی داری دارند. سایر متغیرهای "ساختار سازمانی- رسمیت و طرح

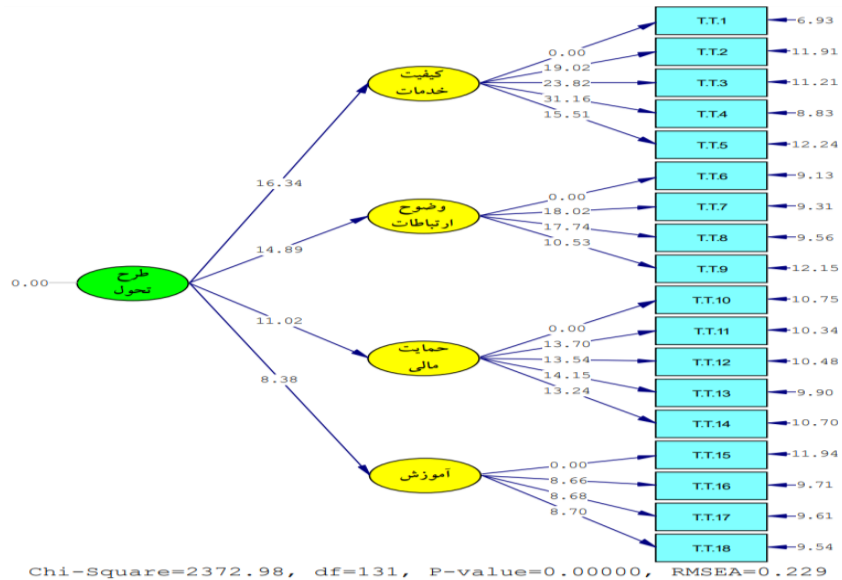


Chi-Square=2174.61, df=129, P-value=0.00000, RMSEA=0.221

نمودار شماره ۱. اعداد معنی داری تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر طرح تحول

مرتبه دوم، انجام گرفت. نمودار (۱) اعداد معنی داری تحلیل عاملی مرتبه دوم و نمودار (۹) شاخص‌های برازش سازه طرح تحول را نمایش می‌دهد.

باتوجه به اینکه؛ تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر برونزا، همبستگی درونی میان ابعاد و ابعاد با سؤالات را مورد تأیید قرار داد، به منظور بررسی معنی دار بودن رابطه متغیر برونزا با ابعادش، تحلیلی عاملی



نمودار شماره ۲. اعداد معنی داری تحلیل عاملی مرتبه دوم متغیر طرح تحول

بحث و نتیجه گیری

فزاینده در مراقبت‌های سلامت، انتظارات فزاینده شهروندان، محدودیت منابع مالی دولت‌ها برای پرداخت هزینه‌های سلامت و تردید نسبت به کارایی نظام مستقر در برآورده کردن اهدان نظام سلامت است؛ لذا اصلاحات نظام سلامت در دهه‌های گذشته در کشورهای زیادی با وضعیت‌های اقتصادی اجتماعی مختلف به منظور سازماندهی و تامین مالی نظام سلامت در کنار ارتقای اثربخشی، کارایی و عدالت اجرا گردیده است. در ایران نیز پیش از آغاز طرح تحول نظام سلامت، اشکالات قابل ملاحظه‌ای در حوزه بهداشت و درمان کشور دیده می‌شد. یکی از وظایف و فرایندهای اصلی در چرخه منابع انسانی، توسعه منابع انسانی است که به مسایلی چون ایجاد یک سازمان پویا و استفاده از فرصت‌های آموزشی و پرورش و یادگیری کارکنان به منظور بهبود عملکرد سازمانی، گروهی و فردی می‌پردازد. از طرف دیگر در دنیای امروز که رقابت، تخصیص اصلی آن است، سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود لازم است ساختارشان را با شرایط محیطی تطبیق دهند و برای دستیابی به موفقیت، به جنبه‌های جدید در حوزه مدیریت توجه داشته و در نظر داشته باشند که عملکرد، نقش بسیار مهمی در به دست آوردن رشد و مزایای رقابتی سازمان دارد.

اصلی‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی بوده و کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. ایجاد اصلاحات در بخش سلامت طی سال‌های اخیر، یکی از دغدغه‌های اصلی بوده است. طرح تحول نظام سلامت، یکی از برنامه‌هایی است که در سال ۱۳۹۳ در سراسر کشور آغاز شد. باید توجه داشت که کلیه فعالیت‌های این طرح در نهایت خواهان جلب رضایت ارباب رجوع و کارکنان و بهبود و ارتقای سطح سلامتی افراد است.

از آنجا که اهداف اصلی تمام نظام‌های سلامت، ارتقای سلامت جامعه، مشارکت عادلانه در تامین منابع و رضایت بیماران است. این نظام‌ها همواره تلاش می‌نمایند تا با افزایش اهدان میانی مانند افزایش دسترسی و ارتقای کیفیت و کارایی، شاخص‌های مربوط به اهدان عالی خود را بهبود دهند. انتظار می‌رود نتیجه این تلاش‌ها در نهایت، ارتقای سلامت جامعه، تامین و توزیع عادلانه منابع و کسب رضایت بیماران از طریق پاسخگویی مناسب به نیازهای پزشکی و غیر پزشکی آنها باشد. نظام‌های سلامت در سراسر جهان تحت تاثیر چهار نیروی محرک، دائما در پی اصلاح خود هستند. این محرک‌ها که قدرت آنها به طور نسبی از کشوری به کشور دیگر متفاوت است، شامل هزینه‌های

دو متغیر مدیریت منابع انسانی- ارزشیابی و طرح تحول- کیفیت خدمات، مدیریت منابع انسانی- ارزشیابی و طرح تحول- وضوح ارتباطات، مدیریت منابع انسانی- ارزشیابی و طرح تحول- حمایت مالی، مدیریت منابع انسانی- ارزشیابی و طرح تحول- آموزش با هم رابطه معنی داری دارند. همچنین نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی متغیرها نشان از تایید برازش و تبیین مدل و میزان اثرگذاری طراحی و توسعه مدل ارزشیابی منابع انسانی با برنامه طرح تحول سلامت را نشان می‌دهد. این یافته با نتایج سایر مطالعات نیز همراستا است (۱۳، ۱۷، ۱۸) با توجه مبانی نظری و نتایج بدست آمده از این پژوهش، سازمان‌ها، برای حفظ بقای خود و پیشرفت در دنیای رقابتی، به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند. منابع انسانی سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشاء هر گونه تحول و نوآوری در آنها تلقی می‌شوند. انسان موجودی است تغییر پذیر با تحولات و توانایی‌های بالقوه بی‌شمار. این توانایی‌ها باید ارزیابی و تحت شرایط تعلیم و تربیتی مطلوب از قوه به فعل در آیند.

دو متغیر ساختار سازمانی و طرح تحول- کیفیت خدمات، ساختار سازمانی و طرح تحول- وضوح ارتباطات، ساختار سازمانی و طرح تحول- حمایت مالی، ساختار سازمانی و طرح تحول- آموزش با هم رابطه معنی داری دارند. همچنین نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی متغیرها نشان از تایید برازش و تبیین مدل و میزان اثرگذاری طراحی و توسعه ساختار سازمانی با برنامه طرح تحول سلامت را نشان می‌دهد. این یافته با نتایج سایر مطالعات نیز همراستا است (۱۰، ۱۱، ۱۹) با توجه مبانی نظری و نتایج بدست آمده از این پژوهش، نوع ساختارهای یک سازمان می‌تواند از جمله عناصر و عوامل تاثیرگذار بر توسعه و پیشرفت یک سازمان به شمار آید زیرا سازمان‌هایی با نوع ساختار ثابت با سازمانی‌های دارای ساختار پویا کاملاً متفاوت از یکدیگر هستند. ساختار سازمان مجموعه راه‌هایی است که طی آن فعالیت‌های سازمان به وظیفه‌های شناخته شده تقسیم و میان این وظیفه‌ها هماهنگی ایجاد می‌شود.

دو متغیر ساختار سازمانی- پیچیدگی و طرح تحول، دو متغیر ساختار سازمانی- پیچیدگی و طرح تحول- کیفیت خدمات، ساختار سازمانی- پیچیدگی و طرح تحول- وضوح ارتباطات، ساختار سازمانی- پیچیدگی و طرح تحول- حمایت مالی و ساختار سازمانی- پیچیدگی و طرح تحول- آموزش با هم رابطه معنی داری دارند. همچنین نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی متغیرها نشان از تایید برازش و تبیین مدل و میزان اثرگذاری طراحی و توسعه پیچیدگی

لذا با توجه به اهمیت موضوع در این پژوهش به طراحی و تدوین مدل توسعه ساختار و منابع انسانی در وزارت درمان و آموزش پزشکی بر اساس نیاز برنامه‌های طرح تحول سلامت و مقایسه و مزایای آن با برنامه‌های قبل در دانشگاه علوم پزشکی فارس پرداخته شده است.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، دو متغیر مدیریت منابع انسانی و طرح تحول- وضوح ارتباطات، کیفیت خدمات، حمایت مالی و آموزش با هم رابطه معنی داری دارند. همچنین نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی متغیرها نشان از تایید برازش و تبیین مدل و میزان اثرگذاری طراحی و توسعه مدل مدیریت منابع انسانی با برنامه طرح تحول سلامت را نشان می‌دهد. این یافته با نتایج سایر مطالعات نیز همخوانی دارد (۱۳-۱۰) بنابراین مهم‌ترین هدف توسعه منابع انسانی شامل حل مشکلات فعلی عملکرد، جلوگیری از مشکلات و چالش‌های آتی عملکرد و توسعه دانش کارکنان است. توسعه منابع انسانی یکی از فرآیندها و ماموریت‌های اصلی و مهم در مدیریت منابع انسانی است.

دو متغیر مدیریت منابع انسانی- آموزش و طرح تحول، مدیریت منابع انسانی- آموزش و طرح تحول- کیفیت خدمات، مدیریت منابع انسانی- آموزش و طرح تحول- وضوح ارتباطات، مدیریت منابع انسانی- آموزش و طرح تحول- حمایت مالی مدیریت منابع انسانی- آموزش و طرح تحول- آموزش و با هم رابطه معنی داری دارند. همچنین نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی متغیرها نشان از تایید برازش و تبیین مدل و میزان اثرگذاری طراحی و توسعه مدل آموزش منابع انسانی با برنامه طرح تحول سلامت را نشان می‌دهد. این یافته با نتایج سایر مطالعات نیز همراستا است (۶، ۱۴، ۱۵).

دو متغیر مدیریت منابع انسانی- استخدام و طرح تحول- کیفیت خدمات، مدیریت منابع انسانی- استخدام و طرح تحول- وضوح ارتباطات، مدیریت منابع انسانی- استخدام و طرح تحول- حمایت مالی، مدیریت منابع انسانی- استخدام و طرح تحول- آموزش با هم رابطه معنی داری دارند. همچنین نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی متغیرها نشان از تایید برازش و تبیین مدل و میزان اثرگذاری طراحی و توسعه مدل استخدام منابع انسانی با برنامه طرح تحول سلامت را نشان می‌دهد. این یافته با نتایج سایر مطالعات نیز همراستا است (۱۳، ۱۵، ۱۶) با توجه مبانی نظری و نتایج بدست آمده از این پژوهش، مهمترین سرمایه‌ی سازمان، نیروی انسانی آن است. در سالهای اخیر توجه به نیروی انسانی در سازمان‌ها بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمان‌های پیشرو را به خود اختصاص داده است

استاندارد کردن است. یعنی استاندارد کردن نه تنها موجب می‌شود شقوق رفتاری را که کارکنان از خود نشان می‌دهند حذف گردد بلکه ضرورت در نظر گرفتن شقوق رفتاری به وسیله آنان در مشاغلشان را از میان برمی‌دارد.

دو متغیر ساختار سازمانی- تمرکز و طرح تحول، ساختار سازمانی- تمرکز و طرح تحول- کیفیت خدمات، ساختار سازمانی- تمرکز و طرح تحول- وضوح ارتباطات، ساختار سازمانی- تمرکز و طرح تحول- حمایت مالی و ساختار سازمانی- تمرکز و طرح تحول- آموزش با هم رابطه معنی داری دارند. همچنین نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی متغیرها نشان از تایید برازش و تبیین مدل و میزان اثرگذاری طراحی و توسعه تمرکز سازمانی با برنامه طرح تحول سلامت را نشان می‌دهد. این یافته نیز با نتایج سایر مطالعات همخوانی دارد (۶، ۱۹). با توجه مبانی نظری و نتایج بدست آمده از این پژوهش، توانایی مدیران برای دقت در خصوص داده‌های اطلاعاتی که دریافت می‌کنند محدود است. هر مدیر میزان محدودی اطلاعات را می‌تواند پردازش کند. اگر بیش از ظرفیت مدیر به وی اطلاعات داده شود، منجر به انباشتگی اطلاعات می‌شود. برای اجتناب از وقوع چنین عارضه‌ای باید اتخاذ برخی از تصمیمات به دیگران واگذار گردد. و تمرکز تصمیم‌گیری از یک نقطه واحد به سراسر سازمان پخش شود. این پراکندگی یا انتقال همان عمدم تمرکز است.

پیشنهادات: با توجه اینکه تحقیق پیش رو در خصوص طراحی و تدوین مدل توسعه ساختار و منابع انسانی در وزارت درمان و آموزش پزشکی بر اساس نیاز برنامه‌های طرح تحول سلامت و مقایسه و مزایای آن با برنامه‌های قبل در دانشگاه علوم پزشکی فارس است. پیشنهاد می‌شود محققان دیگر به ویژه در دانشگاه‌های دیگر استان‌های دیگر طرح تحول سلامت را بررسی کرده و عوامل مؤثر بر تدوین ساختار را بررسی کنند.

این تحقیق در دانشگاه علوم پزشکی فارس انجام شده است، ممکن است سوگیری‌هایی باشد، پیشنهاد می‌شود از روش‌های آماری دیگر برای بررسی ساختار سازمانی و مدیریت منابع انسانی و طرح تحول استفاده گردد.

بررسی موضوع با توجه به شرایط اپیدمی بیماری کرونا در سطح جامعه آماری محقق با مشکلاتی روبرو بود که از محدودیت‌های محسوب می‌شود.

سازمانی با برنامه طرح تحول سلامت را نشان می‌دهد. یافته‌های سایر مطالعات نیز این مطالب را تایید میکند (۱۰، ۱۶، ۱۹) با توجه مبانی نظری و نتایج بدست آمده از این پژوهش، سازمان‌ها از سیستم‌های فرعی مختلفی تشکیل شده‌اند که برای اثربخش بودن این سیستم‌های فرعی، ارتباطات، هماهنگی و کنترل ضروری است. یک سازمان بسیار پیچیده نیاز بیشتری به ارتباطات، هماهنگی اثربخش و روش‌های کنترل مؤثر دارد. به عبارت دیگر با افزایش پیچیدگی، مسئولیت مدیران نیز برای حصول اطمینان از اینکه فعالیت‌های پراکنده و تفکیک شده درون سازمان به طور یکنواخت و با هم به منظور تحقق اهداف سازمانی انجام می‌گیرند، افزایش می‌یابد. با کاهش پیچیدگی سازمان‌ها نیاز به ابزارهایی از قبیل: کمیته‌ها، سیستم‌های اطلاعاتی کامپیوتری و دستورالعمل‌های سالانه رسمی کاهش می‌یابد. این است که گفته می‌شود پیچیدگی ایجاد خواسته‌های و الزامات مختلفی برای مدیر می‌کند. پیچیدگی خیلی زیاد مستلزم توجه قابل ملاحظه‌ای به مسائل مربوط به ارتباطات، هماهنگی و کنترل است.

دو متغیر ساختار سازمانی- رسمیت و طرح تحول، دو متغیر ساختار سازمانی- رسمیت و طرح تحول- کیفیت خدمات، ساختار سازمانی- رسمیت و طرح تحول- وضوح ارتباطات، ساختار سازمانی- رسمیت و طرح تحول- حمایت مالی و ساختار سازمانی- رسمیت و طرح تحول- آموزش با هم رابطه معنی داری دارند. همچنین نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی متغیرها نشان از تایید برازش و تبیین مدل و میزان اثرگذاری طراحی و توسعه رسمیت سازمانی با برنامه طرح تحول سلامت را نشان می‌دهد. این یافته نیز با نتایج سایر مطالعات همخوانی دارد (۶، ۱۹). با توجه مبانی نظری و نتایج بدست آمده از این پژوهش، رسمیت به میزان یا حدی که مشاغل سازمانی استاندارد شده‌اند، اشاره می‌کند. اگر شغلی از میزان رسمیت بالایی برخوردار باشد، متصدی آن برای انجام دادن فعالیت‌های مربوط به آن شغل و اینکه چه موقعی انجام شود و چگونه باید انجام گردد از حداقل آزادی عمل برخوردار می‌باشد. در چنین حالتی از کارکنان انتظار می‌رود همیشه نهاده‌های یکسانی را با روش معینی بکار برند که منجر به نتایج از پیش تعیین شده‌ای گردد. از این رو وقتی رسمیت بالاست، شرح شغل‌های مشخص، قوانین و مقررات زیاد و دستورالعمل‌های روشن در خصوص فرآیند کار در سازمان وجود دارند. وقتی رسمیت کم است رفتار کارکنان به طور نسبی می‌تواند برنامه ریزی نشده باشد. در چنین موقعیتی افراد در مشاغل خود در بکارگیری نقطه نظرات خود از آزادی عمل بیشتری برخوردارند. همچنین رسمیت نوعی معیار

Original Article

Model of structure development and human resources in Fars University of Medical Sciences based on the needs of health transformation plan programs and its comparison and benefits with previous programs

Received: 22/08/2020 - Accepted: 05/09/2020

Kourosh Ghanbari¹
Masoud Purkiani^{2*}
Sanjar Selajgeh⁴

1 PhD Student in Public Administration, Department of Implementation and Development, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

2 Asistance Professor, Department of Implementation and Development, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran (Corresponding Author)

3 Asistance Professor, Department of Implementation and Development, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Email: pourkaiani@yahoo.com

Abstract

Introduction: The field of human resource management and organizational structure is in the framework of performance appraisal issues in the face of health transformation plan. Therefore, the purpose of research is to design Model of structure development and human resources in Fars University of Medical Sciences based on the needs of health transformation plan programs and its comparison and benefits with previous programs.

Methods: The present research is a survey based on descriptive-correlation methods and has been done in the form of structural equation modeling. The statistical population is all employees of Fars University of Medical Sciences. The statistical sample consisted of 328 people (179 males and 149 females). The method of random sampling was simple. The research tool was a standard researcher-made questionnaire. The face validity of the questions was confirmed by experts and the construct validity was confirmed using confirmatory factor analysis. The reliability of the questions was also calculated and confirmed by Cronbach's alpha method.

Results: The results showed that the relationship between design and development of human resource management model and organizational structure with the Health Transformation Plan program in Fars University of Medical Sciences was confirmed. Other results indicate the rank of the dimensions and indicators as well as the appropriate fit and degree of approximation of the model in the study population.

Conclusion: According to the obtained results, it seems that the proposed model can be a suitable solution for health development plan and organizational structure with respect to human resource management.

Key words: structure development, human resources, health evolution

References

1. Çalışkan EN. The impact of strategic human resource management on organizational performance. *Journal of Naval Sciences and Engineering*. 2010;6(2):100-16.
2. Hill S, Martin R, Harris M. Decentralization, integration and the post-bureaucratic organization: The case of R&D. *Journal of Management Studies*. 2000;37(4):563-86.
3. Parry E, Tyson S. Desired goals and actual outcomes of e-HRM. *Human resource management journal*. 2011;21(3):335-54.
4. Papalia D, Olds S, Feldman R. *Human Growth and Development*: New York: McGraw Hill; 2008.
5. Chuang S, Graham CM. Embracing the sobering reality of technological influences on jobs, employment and human resource development. *European Journal of Training and Development*. 2018.
6. Tonke Nejad M DA. Human resource development with the sociological approach of the organization. *Quarterly Journal of Human Resources Management Research, Imam Hossein University*. 2013;1(3).
7. Armstrong M. *Human resource management practice*. London: Kogan page limited. 2006.
8. Boyle S, Organization WH. *United Kingdom (England): health system review*. 2011.
9. Ahmadi Jehangir, Hassani Ali, Donyai Adel. The effect of ginseng supplementation and six weeks of resistance training on aerobic and anaerobic power in sedentary male students. *Journal of Practical Studies of Biosciences in Sport*. 2015;3(5):45-55.
10. GH Hf. *A Look At Economic Thoughts*. 2014.
11. al. BAe. *Establishment of knowledge management system and its relationship with managers' skills*. CIVILICA. 2014.
12. Zheng Z, Kohavi R, Mason L, editors. *Real world performance of association rule algorithms*. *Proceedings of the seventh ACM SIGKDD international conference on Knowledge discovery and data mining*; 2001.
13. Abili A. Performance Evaluation of human resource development at the School of Social and Behavioral Sciences Tehran University. *Journal of Psychology*. 2002(2):57-76.
14. all RFHae. *Impact of Social Capital on Organizational Entrepreneurship with the Mediating Role of Organizational Capacity (Case Study: Company of Quality and Standard Inspection)*. *Scientific Quarterly of Standard and Quality Management*. 2020;9(3).
15. Khanifar H, Moghimi S, Jandaghi G, Taheri F, Sayyar A. Managers Personality Knowing Requisite for Management of Organizational Behavior (A Case Study of Five Factors Model of Personality in Qom University of Medical Sciences) Iran. *Journal of Health Administration*. 2009;12(37):49-56.
16. Shahrokhi F, Navidi A, Shoghi B. The Impact of Organizational Wisdom on Effectiveness among staff of education in Markazi Province. *The Journal of Modern Thoughts in Education*. 2016;11(1):75-61.
17. etall d-fa. Investigating the relationship between job satisfaction and organizational commitment with employee efficiency. *noormags*. 2009;22(10).
18. Babalhavaeji F, Tajedini O, Nooshinfard F, Hariri N. Composing Self-evaluation Tools for Knowledge Translation Related to Social Science Researchers. *Journal of Academic librarianship and Information Research*. 2013;47(1):49-64.
19. Abdolahi. *The Impact of Customer Orientation on New Product Development Mediated by Senior Management Commitment (Case Study: Pars Khodro Company)*. CIVILICA. 2009.