



Meta-Synthesis ff nnnnn nnnnnnnnnn nnn ggrss Health and Treatment

Field of

Yousef Vakili^{1*} | Saeed Jafarnia² | Akbar Hassanpoor³ | Mehdi Khorramrad⁴

1. Corresponding Author, Department of Human Resource Management Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran, E-mail: y.vakili@khu.ac.ir
2. Department of Human Resource Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran, E-mail: shamsj58@khu.ac.ir
3. Department of Human Resource Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran, E-mail: a.hassanpoor@khu.ac.ir
4. Department of Human Resource Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran, E-mail: khorrarnrad@gmail.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received 03 April 2023
Revised 09 February 2023
Accepted 18 November 2023
Published online 15 June 2024

Keywords:
*Role,
Human Resource Managers,
Meta-Synthesis,
Health and Treatment,
Entropy Shannon.*

ABSTRACT

The aim of this research is to identify and rank the roles of human resource managers in the field of health and treatment. The research is an applied study in terms of collecting data and a mixed method in terms of data nature. In the qualitative Section, the Meta-synthesis method was used to identify the role of human resource Managers. One hundred seventy-seven documents were searched from reliable scientific databases, and after screening 87 document were included in the analysis. The Shannon entropy weighting method was used to rank the roles of human resource managers. The questionnaire was used to collect data. The participants in the research were ten human resource managers of health and treatment. Analysis of documents in the qualitative phase led to the identification of 7 roles, including Developmental, Functional, and Change pioneer the qualitative phase led to the identification of 7 roles, including Developmental, Functional, Change Pioneer, Employees Advocate and Service Delivery, Communicational, and Strategic roles. The results of the ranking of human resources showed that empowerment in the role of developer, mastery in the professional affairs of human resources in the role of functional, support of employees in the role of Advocate employee advocate and Service Delivery, designer of human resources programs and policies, Advisor and decision maker in the role of strategic, networking/team-building in the role of communication, innovation in the implementation of affairs in the role of change pioneer and forecaster/opportunist in the role of the researcher were ranked first. Therefore, policymakers and managers of the health and treatment sector are advised to pay attention to the new roles of human resource managers in accordance with environmental changes.

Cite this article: Vakili, Y.; Jafarnia, S.; Hassanpoor, A. & Khorramrad, M.(2024). Meta - Synthesis of Human Resources Manager's Roles in the field of Health and Treatment. *Organizational Culture Management*, 22 (2), 161-175. DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2024.368256.1008614>



© Yousef Vakili, Saeed Jafarnia, Akbar Hassanpoor, Mehdi Khorramrad
Publisher: University of Tehran Press.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2024.368256.1008614>



فرا ترکیب نقش‌های مدیران منابع انسانی حوزه سلامت و درمان

یوسف وکیلی^{۱*} | سعید جعفری نیا^۲ | اکبر حسن پور^۳ | مهدی خرم‌راد^۴۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: y.vakili@khu.ac.ir۲. گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: shamsj58@khu.ac.ir۳. گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: a.hassanpoor@khu.ac.ir۴. مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: khorramrad@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۱۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۳/۲۶

کلیدواژه:

آنتروپی شانون،

سلامت و درمان،

فرا ترکیب،

مدیران منابع انسانی،

نقش.

هدف از این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی نقش‌های مدیران منابع انسانی در حوزه سلامت و درمان است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها آمیخته (کیفی-کمی) است. در بخش کیفی برای شناسایی نقش‌ها از روش فرا ترکیب استفاده شده است. ۱۷۷ سند از پایگاه‌های علمی معتبر جست‌وجو شد که بعد از غربالگری ۸۷ پژوهش وارد تحلیل شدند. در بخش کمی برای رتبه‌بندی نقش‌های منابع انسانی از روش وزن‌دهی آنتروپی شانون استفاده شد. ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها به کار رفت. مشارکت‌کنندگان در پژوهش ۱۰ نفر از مدیران منابع انسانی بخش سلامت و درمان بودند. تحلیل اسناد در گام کیفی منجر به شناسایی ۷ نقش برای مدیران منابع انسانی شد؛ شامل نقش‌های توسعه‌ای، نقش کارکردی، نقش حامی و خدمت‌رسان، نقش‌های ارتباطی، نقش پیشران تغییر، نقش پژوهشگر، نقش‌های راهبردی. نتایج رتبه‌بندی نقش‌های منابع انسانی نشان داد توانمندسازی در نقش توسعه‌دهنده، تسلط در امور حرفه‌ای منابع انسانی در نقش کارکردی، پشتیبان کارکنان در نقش حامی و خدمات‌رسان، طراح برنامه و سیاست‌های منابع انسانی، مشاور و تصمیم‌گیرنده در نقش راهبردی، شبکه‌ساز / تیم‌ساز در نقش ارتباطی، نوآوری در اجرای امور در نقش پیشران تغییر، و پیش‌بینی / فرصت‌طلب‌جویی در نقش پژوهشگر رتبه نخست را دارند. بنابراین، به خطامشی‌گذاران و مدیران بخش سلامت و درمان توصیه می‌شود که متناسب با تغییرات محیطی به نقش‌های جدید مدیران منابع انسانی توجه داشته باشند.

استناد: وکیلی، یوسف؛ جعفری نیا، سعید؛ پورا کبر، حسن و خرم‌راد، مهدی (۱۴۰۳). فرا ترکیب نقش‌های مدیران منابع انسانی حوزه سلامت و درمان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۲ (۲)

. ۱۷۵-۱۶۱

DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2024.368256.1008614>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© یوسف وکیلی | سعید جعفری نیا | اکبر حسن پور | مهدی خرم‌راد

DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2024.368256.1008614>

مقدمه

بر اساس رویکرد منبع‌محور، در بین همه عوامل تولید، منبع انسانی و قابلیت و تعهد آن سازمان‌های موفق را از ناموفق متمایز می‌سازد. از این رو، به طور منطقی، توجه به منابع انسانی به‌ویژه مدیران منابع انسانی و نقش‌های آنان بسیار ضروری است (طیبی رهنی و همکاران، ۱۴۰۰). زیرا مدیران منابع انسانی نه تنها اقدامات سنتی مهمی همچون تجزیه و تحلیل و طراحی شغل، ارزشیابی مشاغل، کارمندیابی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، انتخاب، جامعه‌پذیری، طراحی نظام جبران خدمات، توسعه منابع انسانی، و انضباط و ایمنی و بهداشت را انجام می‌دهند بلکه نقش‌های جدیدتری را متناسب با پویایی و تغییرات مستمر محیطی (Ulrich, 1987: 169) در سازمان ایفا می‌کنند که می‌تواند به موفقیت سازمان کمک بسزایی کند.

مدیران منابع انسانی انقلاب بزرگی را در نقش‌های خود تجربه کرده‌اند و برخی از محققان منابع انسانی نقش‌های جدیدی را برای مدیران منابع انسانی جهت خلق ارزش برای سازمان ارائه داده‌اند. اولریچ و همکارانش (۱۹۹۷) در این زمینه بیان کردند که تعریف مجدد نقش‌های متخصصان منابع انسانی برای مقابله با چالش‌های رقابتی کنونی و آینده سازمان‌ها ضروری است. بنابراین، چارچوبی را با نام مدل نقش‌های چندگانه برای متخصصان منابع انسانی ارائه کردند که در آن نقش‌هایی همچون شریک استراتژیک^۱، عامل تغییر^۲، و قهرمان کارکنان^۳ را برای آن‌ها قائل بودند (Stewart & Brown, 2009). آرمسترانگ^۴ و تیلور (۲۰۱۴: ۱۶) بیان کردند که مدیران منابع انسانی نه تنها باید افرادی حرفه‌ای در زمینه مدیریت منابع انسانی باشند، بلکه باید استراتژی‌های منابع انسانی را با استراتژی‌های سازمان هم‌سو سازند. سیدی^۵ و همکارانش (۲۰۲۲) نیز با بررسی نقش‌های اولریچ به این نتیجه رسیدند که برای بهبود عملکرد پرسنل سلامت و درمان باید نقش‌های بیان‌شده توسط اولریچ و همکارانش به اجرا درآید.

در حوزه سلامت و درمان نیز عملکرد و نقش‌های ایفا شده توسط منابع انسانی تعیین‌کننده کیفیت خدمات است (Pardosi, 2000) و توسعه‌نیافتگی منابع انسانی در حوزه سلامت می‌تواند منجر به شکست خط‌مشی‌های بهداشتی و درمانی شود (Soler et al., 2010: 237-262). با وجود این، هنوز در سازمان‌های کشور همچنان نقش‌های سنتی را برای مدیران منابع انسانی در نظر دارند و نقش‌هایی همچون شریک استراتژیک و عامل تغییر و حامی کارکنان درک نشده است. واقعیت این است که مدیران منابع انسانی باید هم‌گام با تغییرات، رواج رویکرد بازارمحوری، و تنوع تقاضای مشتریان نقش‌های جدیدی را ایفا کنند (Veld, 2010: 339-335). به‌روزرسانی مستمر نقش‌های مدیران منابع انسانی نه تنها برای رویارویی با تهدیدات و فرصت‌ها ضروری است، بلکه به توانمندی مدیران منابع انسانی در تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی و ارائه سازکارهای مناسب در مواقع بحرانی کمک خواهد کرد (Bejani et al., 2018).

با این حال، اگرچه تلاش زیادی برای توسعه یک فهرست مشترک از نقش‌های مدیران منابع انسانی صورت گرفته است، به دلیل زمینه‌های مختلف و پویایی مفهوم در گذر زمان، اجماعی کمی در مورد نقش‌های متخصصان منابع انسانی در حوزه سلامت و درمان وجود دارد. از این رو، ضروری است نقش‌های مدیران منابع انسانی در حوزه سلامت و درمان شناسایی و اجماعی هرچند اندک در این زمینه حاصل شود. با توجه به آنچه آمد، این پژوهش با در نظر گرفتن اهمیت نقش‌های مدیران منابع انسانی در حوزه سلامت، با بهره‌گیری از روش فرا ترکیب و تکنیک آنتروپی شانون^۶، به دنبال شناسایی و رتبه‌بندی نقش‌های مدیران منابع انسانی در حوزه سلامت و درمان است.

پیشینه نظری و تجربی پژوهش

نقش‌های مدیران منابع انسانی اشاره به مجموعه‌ای از مؤلفه‌های رفتاری و عملکرد موثر آن‌ها در شغل دارد (Yeung et al., 1996: 48-58). موی^۷ (۱۹۹۲) از نقش یا عنصر نقش به عنوان ابزاری برای خوشه‌بندی وظایف افراد حرفه‌ای منابع انسانی

1. Strategic partner
2. Change agent
3. Employee champion
4. Armstron
5. Saidi
6. Shannon Entropy
7. Moy

استفاده کرد و اذعان داشت که تنوع نقش‌های مدیران منابع انسانی بیشتر ناشی از به‌کارگیری رویکردهای مختلف روش‌شناختی است (Moy, 1992: 205). در سال‌های اخیر، تحقیقاتی در مورد نقش‌های مدیران منابع انسانی انجام شده و نقش‌هایی برای مدیران منابع انسانی ارائه شده است.

انجمن آموزش و توسعه آمریکا^۱ برای مدیران منابع انسانی نقش‌های مدیر، ارزیاب، توسعه‌دهنده منابع انسانی، مشاور توسعه شغلی، مربی، بازاریاب، تحلیلگر، طراح برنامه، عامل تغییر سازمان، و محقق را ارائه کرد. مؤسسه حرفه‌ای پرسنل و توسعه منابع انسانی^۲ در بریتانیا نیز دانش، رفتارهای منابع انسانی، یادگیری، و توسعه حرفه‌ای را در یک «نقش: حرفه‌ای‌گری منابع انسانی» معرفی کرد. اولریچ (۱۹۹۷)، صاحب‌نظر حوزه نقش‌های مدیران منابع انسانی، در کتاب *قهرمانان منابع انسانی* بیان کرد نقش‌های متخصصان منابع انسانی باید بازتعریف شود. از این رو، نقش‌هایی را برای متخصصان منابع انسانی جهت مواجهه با چالش‌های کنونی و آتی و خلق ارزش برای سازمان ارائه کرد که عبارت‌اند از: شریک استراتژیک، عامل تغییر، حامی کارکنان، متخصص کارکردی. گولان^۳ (۲۰۱۲) نیز هویت حرفه‌ای و نقش مدیران منابع انسانی در تقویت و اجرای استراتژی‌های سازمانی را بررسی کرد (Gollan, 2012: 288-307).

در حوزه سلامت و درمان نیز وینتر و همکاران^۴ (۲۰۱۸) به کیفیت مدیریت منابع انسانی به عنوان اصلی‌ترین عامل پشتیبان در نظام سلامت اشاره کردند (Winter et al., 2018: 231-286). اسمیت^۵ (۲۰۲۱) نقش‌های ارتباطی مدیران منابع انسانی در رفع تنش و اختلافات بین پرسنل و مدیران ارشد در سازمان‌های حوزه سلامت را معرفی کرد (Smith, 2021: 200-215). در مطالعاتی که توسط بهال^۶ (۲۰۰۲) در بیمارستان‌های هندوستان انجام گرفت متخصصان منابع انسانی فقط به عنوان استراتژیست مطرح شده‌اند که به دنبال هم‌سو کردن استراتژی‌های کسب‌وکار سازمان و واحد منابع انسانی هستند. رایلی^۷ (۲۰۰۸) به توانمندی مدیران منابع انسانی برای مدیریت در شرایط بحرانی اشاره کرده است که مدیر منابع انسانی را استراتژیست شرایط بحرانی معرفی می‌کند. واکر^۸ (۲۰۱۱) در نیوزلند به نقش رسیدگی به شکایات حقوقی کارکنان منابع انسانی در سازمان‌های بخش سلامت پرداخته است. گولان^۹ (۲۰۱۲) در سازمان‌های بخش سلامت استرالیا به بررسی محیط‌های کاری و عملکرد بالای مدیران منابع انسانی و هویت حرفه‌ای آنان اشاره کرده است. پاتکی^{۱۰} و پاندی (۲۰۲۰) با بررسی ۲۷۵ مدیر منابع انسانی سازمان‌های بخش سلامت هندی به نقش میانجیگری مدیران منابع انسانی در انعطاف‌پذیری آنان نسبت به نوآوری و طرح‌های ابتکاری اشاره کرده است. سیدی^{۱۱} و همکارانش (۲۰۲۲) با بررسی مجدد نقش‌های مدیران منابع انسانی در بخش‌های پرستاری بیمارستان‌های دولتی مالزی فقط به مهارت‌اندوزی مدیران منابع انسانی جهت انجام دادن بهتر امور حرفه‌ای منابع انسانی اشاره کرده‌اند.

همچنین، بررسی محققان پژوهش نشان می‌دهد که برخی از پژوهش‌ها (از جمله ابوالعالی، ۱۳۸۴؛ دلگشایی و همکاران، ۱۳۸۶؛ نیکنام و همکاران، ۱۴۰۱؛ غلامزاده و هوشنگی، ۱۴۰۱) به بررسی نقش‌های منابع انسانی پرداخته‌اند. ابوالعالی (۱۳۸۴) به نقش‌های مدیران منابع انسانی اشاره و بیشتر بر نقش‌های انجام دادن امور به صورت حرفه‌ای تأکید کرده است. دلگشایی و همکارانش (۱۳۸۶) به تبیین الگوی توسعه منابع انسانی در حوزه بهداشت و درمان ایران پرداخته‌اند و مهم‌ترین نقش‌ها از نظر آنان توسعه دانایی و افزایش توان رقابتی است. نیکنام و همکارانش (۱۴۰۱) با تحلیل نقش‌های مدیریت منابع انسانی راهبردی در شرکت‌های دانش‌بنیان کشور نقش‌های مدیریت منابع انسانی را بهبود سازمان، بهبود سبک رهبری مدیران ارشد، بهبود سبک رهبری مدیران صف، ایجاد نقش فعال در کارکنان، و تغییر ساختار واحد منابع انسانی معرفی کردند. غلامزاده و هوشنگی

1. American Society for Training & Development
2. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)
3. Gollan
4. Winter
5. Smith
6. Bhal
7. Reilly
8. Walker
9. Gollan
10. Patky
11. Saidi

(۱۴۰۱)، با بررسی نقش‌های مدیریت منابع انسانی در تحقق اهداف سازمان از منظر مدیران ارشد شرکت‌های ایرانی، نقش‌های بهبود سازمان، بهبود سبک رهبری مدیران ارشد، بهبود سبک رهبری مدیران صف، ایجاد نقش فعال در کارکنان، و تغییر ساختار واحد منابع انسانی را شناسایی کردند.

بررسی پژوهش‌های صورت‌گرفته نشان می‌دهد نقش‌های مدیران منابع انسانی در حوزه سلامت و درمان در ایران به صورت اساسی بررسی نشده است. بنابراین، بازتعریف این نقش‌ها در حوزه سلامت و درمان متناسب با اقتضات و همه‌گیری‌های جهانی ضرورتی انکارناپذیر است. به این معنا که مدیران منابع انسانی در نظام سلامت باید در مواجهه با تغییرات محیطی و در گذر زمان نقش‌های نوینی را ایفا کنند تا بتوانند سیاست‌های نظام سلامت را تحقق بخشند. با توجه به مطالب بیان‌شده، نوعی عدم اجماع در مورد نقش‌های منابع انسانی و پراکندگی در پژوهش‌های مربوط به نقش‌های منابع انسانی وجود دارد. این پژوهش با استفاده از روش فرا ترکیب به عنوان رویکردی انسجام‌بخش و سیستماتیک به بررسی اسناد پرداخته تا نقش‌های مدیران منابع انسانی در حوزه سلامت را شناسایی کند و سپس با استفاده از آنتروپی شانون به رتبه‌بندی نقش‌های جدید مدیران منابع انسانی می‌پردازد.

روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی نقش‌های مدیران منابع انسانی در حوزه سلامت و درمان به روش فرا ترکیب است. رویکرد فرا ترکیب نوعی روش تحقیق اکتشافی برای ایجاد و استخراج چارچوبی مرجع و مشترک از نتایج تحقیقات گذشته است (Zemer, 2006: 283-293). پژوهش حاضر روش هفت‌مرحله‌ای سندلوسکی^۱ و باروسو^۲ را به کار گرفته است که در ادامه عملیاتی شده است.

تنظیم سؤال پژوهش: سؤال این پژوهش عبارت است از: «نقش‌های مدیران منابع انسانی در حوزه سلامت و درمان کدامند؟»

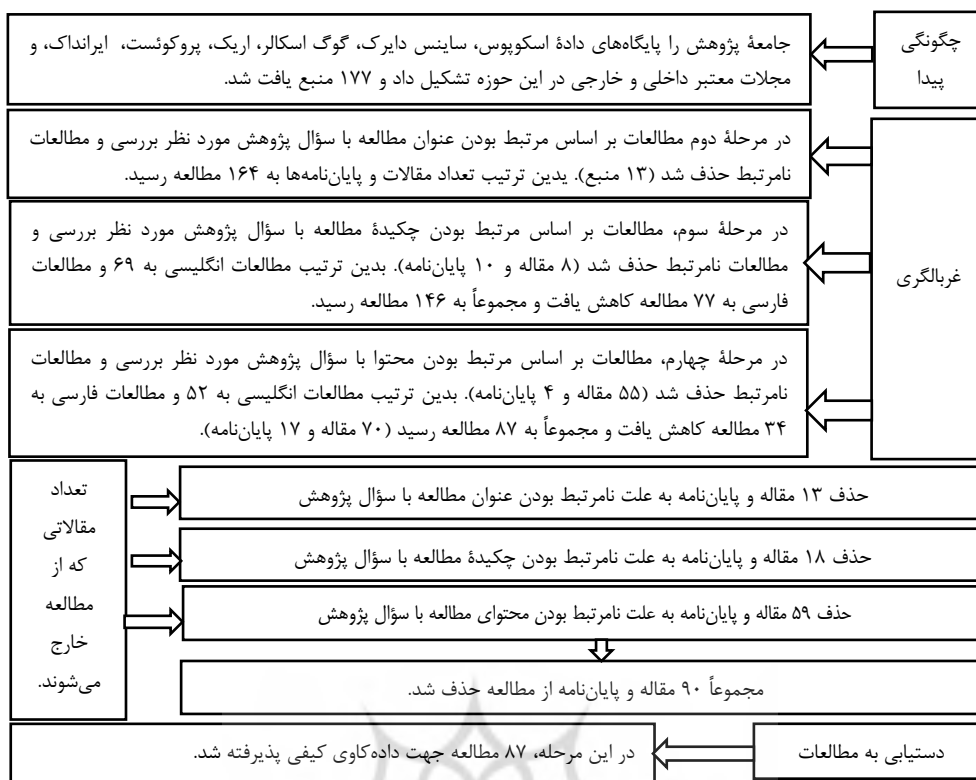
بررسی نظام‌مند پیشینه تحقیق: پنج پایگاه داده به زبان انگلیسی به نام اسکوپوس^۳، ساینس دایرک^۴، گوگ اسکالر^۵، اریک^۶، و پروکوئست^۷ و مجلات و مقالات و تحقیقات داخلی انتخاب شدند. اسناد مرتبط با حوزه پژوهش از سال ۱۹۸۳ تا ۲۰۲۲ مورد بررسی قرار گرفتند. جست‌وجو با استفاده از واژگان کلیدی شامل نقش‌های مدیران منابع انسانی (human resource managers roles)، شایستگی‌های مدیران منابع انسانی (human resource managers competencies)، و بازنگری نقش‌های منابع انسانی (revising the roles of human resources) منجر به شناسایی ۱۷۷ سند (شامل ۹۳ سند انگلیسی و ۸۴ سند فارسی) شد.

کنکاش و گزینش متون مناسب: در این گام، منابع یافت‌شده بر اساس معیارهای پذیرش بررسی شدند. شکل ۱ نمودار پریزما^۸ را برای انتخاب منابع مناسب جهت تحلیل نشان می‌دهد.

استخراج اطلاعات منابع منتخب: در این مرحله، بررسی مطالعات منتخب آغاز شد و به علت کیفی بودن داده‌ها (متن) از کدگذاری استفاده شد. بنابراین، با مطالعه منابع منتخب و تحلیل آن‌ها کدها شناسایی شدند. جدول ۱ پژوهش‌های بررسی‌شده در این پژوهش را نشان می‌دهد. «م» نماد مقاله و «پ» نماد پایان‌نامه است.

بررسی و ترکیب نتایج کیفی: در این مرحله بعد از استخراج کدگذاری باز، با تحلیل شباهت و تفاوت مفاهیم، مقوله‌ها شکل گرفته است. بدین ترتیب ۶۲ کد باز، ۲۱ مقوله فرعی، و ۷ مقوله اصلی شکل گرفت (جدول ۲).

1. Sandelowski
2. Barroso
3. Scopus
4. Science Direc
5. Goggle Scholar
6. Eric
7. ProQuest
8. Prisma



شکل ۱. پالایش منابع بر اساس نمودار پریزما (مأخذ: نگارندگان)

جدول ۱. پژوهش‌های بررسی‌شده در این پژوهش

کد	عنوان	محقق (سال)
۱ م	نقش‌های نوین مدیران منابع انسانی	ابوالعالی (۱۳۸۴)
۲ م	تبیین الگوی توسعه منابع انسانی در حوزه بهداشت و درمان ایران	دلگشایی و همکاران (۱۳۸۶)
۳ م	نقش تفکر استراتژیک مدیران منابع انسانی	بشیر بنانم (۱۳۹۰)
۴ م	چالش‌های پیش روی توسعه منابع انسانی و راهکارهایی برای رفع آن	هاشمی و پورامین‌زاده (۱۳۹۰)
۵ م	مؤثرترین اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های موفق	جوادی و فرحی (۱۳۹۱)
۶ م	ارائه مدل شایستگی‌های مدیران منابع انسانی ایران	هاشمی (۱۳۹۱)
۷ م	ارائه زمینه‌ها و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بهره‌ور در سازمان‌های دولتی قرن ۲۱	بودلایی و قزل (۱۳۹۱)
۸ م	بیان نقش روش‌های سرمایه‌گذاری سازمان بر ارزش‌آفرینی منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه‌های انسانی	نقوی و پوربرخورداری (۱۳۹۱)
۹ م	نقش مخارج بهداشتی (دولتی-خصوصی) بر شاخص توسعه انسانی در کشورهای منتخب با سطوح درآمدی بالا و متوسط و پایین: ۲۰۰۰-۲۰۱۰	بارونی و همکاران (۱۳۹۱)
۱۰ م	نقش روش‌های سرمایه‌گذاری سازمان بر ارزش‌آفرینی منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه‌های انسانی	سپهوند (۱۳۹۳)
۱۱ م	تحلیل و بررسی عوامل حیاتی موفقیت توسعه منابع انسانی در بخش سلامت بر اساس روش‌شناسی کیو جهانی شدن؛ فرصت یا تهدید برای سلامت؟ (موردکاوی ایران)	اصغری صارم و مرکزی مقدم (۱۳۹۴)
۱۲ م	طراحی و بیان صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان منابع انسانی	گل‌خندان و رستمی (۱۳۹۵)
۱۳ م	مدیریت بهینه منابع انسانی نخبه با بررسی و تبیین نیازها، موانع، و مشکلات و راهکارهای پیشنهادی از دیدگاه خود آن‌ها	پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)
۱۴ م	روایت‌پژوهی در تجارب مسیر شغلی مدیران موفق	شوشتری و اشکنزی (۱۳۹۷)
۱۵ م	فهم حرفه‌ای‌سازی حوزه مدیریت منابع انسانی	فروغی و همکاران (۱۳۹۷)
۱۶ م	سناریوهای آینده منابع انسانی در صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات با محوریت عوامل اجتماعی و اقتصادی	باتمانی و همکاران (۱۳۹۸)
۱۷ م	ارائه الگوی شایستگی‌های مدیران منابع انسانی سازمان‌های دولتی در شرایط جهانی	مظلومی و همکاران (۱۳۹۸)
۱۸ م	بررسی و تحلیل تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر سرمایه انسانی	واعظی و همکاران (۱۳۹۸)
۱۹ م	طراحی مدل سنجش شایستگی‌های کلیدی منابع انسانی	حمیدیان پور و همکاران (۱۳۹۸)
۲۰ م	طراحی مدل شایستگی مدیران منابع انسانی در شرکت نفت	باغ‌شاهی و همکاران (۱۳۹۸)
۲۱ م	شناسایی و رتبه‌بندی شایستگی‌های کلیدی مدیران منابع انسانی به منظور تحقق تعالی منابع انسانی	واعظی و همکاران (۱۳۹۸)
۲۲ م	ادراک کارکنان از فعالیت‌های مدیران منابع انسانی تعهدمحور	مؤذن جمشیدی (۱۳۹۸)
۲۳ م	ارائه الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی در دانشگاه‌های برتر ایران	صحت و سجادیان (۱۳۹۸)
۲۴ م	بیان ارتباط بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک، انعطاف‌پذیری منابع انسانی، و خلق مزیت رقابتی در خدمات بیمارستانی	فراهانی و همکاران (۱۳۹۹)
۲۵ م	چرخه سیاست‌گذاری، مدیریت، و اقتصاد نظام سلامت	ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۹)
۲۶ م		شیخی چمان (۱۳۹۹)

ادامه جدول ۱.

کد	عنوان	محقق (سال)
۳۷ م	The Impact of New Technologies on Human Resource Management Development	Harris (1983)
۳۸ م	Human Resource Management Development practitioner Role and Competencies: An Analysis of Recent Research	Moy (1992)
۳۹ م	Human Resource Competencies: An Empirical Assessment	Ulrich et al. (1995)
۳۰ م	HR Competencies and Professional Standards	Brewster et al. (2000)
۳۱ م	Human Resource past, present and future: A call for consistent practices and a focus on competencies	Kondrat (2001)
۳۲ م	Perceived Role of HR Management in Indian Organizations An Empirical Study	Bhal (2002)
۳۳ م	Competency Approach to Human Resource Management: Outcomes and Contributions in a Turkish Cultural Context	Ozelik & Ferman (2006)
۳۴ م	Does decentralisation improve HRM in the health sector? A case study from China	Liua et al. (2006)
۳۵ م	Globalization Implications for Human Resource Management Roles	Friedman (2007)
۳۶ م	Human Resource Competencies: Responding to Increased Expectations	Ulrich et al. (2007)
۳۷ م	The Role of HR Development Competencies in Facilitating Effective Crisis Communication	Reilly (2008)
۳۸ م	HR Roles And Empowering The Line In HR Activities: A Review And A Proposed Model	Yusliza Mohd & Hazman Shah (2008)
۳۹ م	The Role of HRM and nurses' job satisfaction in medical service organization	Javaria Khaliq et al. (2011)
۴۰ م	Employment rights disputes: What is the role of HR professionals?	Walker (2011)
۴۱ م	HRM and corporate entrepreneurship	Sanchez & Soriano (2011)
۴۲ م	human resource on the line: HRM's contribution to organisational value and workplace performance	Gollan (2012)
۴۳ م	HR talent and the new HR competencies	Ulrich et al. (2012)
۴۴ م	HR Competency Models: Changing Evolutionary Trends	Abdullah & Sentosa (2012)
۴۵ م	Global Managerial Skill Sets, Management Development, and The Role of HR An Exploratory Qualitative Study of North American and Indian Managers	Ananthram & Nankervis (2013)
۴۶ م	Caretakers or HR Managers The Role of HR Managers in Facilitating the Acquisition of Public Enterprises of Developing Countries by MNCs	Abugre (2014)
۴۷ م	Predicting Chinese HRM strategic competence Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability	Guan et al. (2015)
۴۸ م	Human Resource past, present and future: A call for consistent practices and a focus on competencies	Cohen (2015)
۴۹ م	The Role of HRM in CSR and sustainable Development: Findings from V4 Countries and Serbia	Slavic & Berber (2015)
۵۰ م	The validation of a HRM professional competence model for the South African context	Schutte et al. (2015)
۵۱ م	Toward a Synthesis of Human Resource Competency Models: The Common Human Resource "Food Groups"	D.Ulrich et al. (2015)
۵۲ م	Enduring Challenges and New Developments in Public Human Resource Management Australia as an Example of International	Podger (2017)
۵۳ م	Skills and Competencies for The Contemporary Human Resource Practitioner: A Synthesis Of The Academic, Industry and Employers' Perspectives	Mcdonnell & Sikander (2017)
۵۴ م	Competencies for HR Professionals Who Deliver Outcomes	D.Ulrich et al. (2017)
۵۵ م	Talent Development in China: HRM's perception of the vale of the MBA	Zhang (2018)
۵۶ م	The Role Of Core Competency Of Human Resources In Achieving Organizational Excellence Applied Study In Public Company Of Electrical Industrial	Jumaah (2019)
۵۷ م	Health service accreditation stimulating change in clinical care and human resource management processes A study of 311 Australian hospitals	Greenfield et al. (2019)
۵۸ م	Enhancing optimization planning models for health resources management with foresight	Lopes et al. (2020)
۵۹ م	Does Flexibility in Human Resource Practices Increase Innovation? Mediating Role of Intellectual Capital	Patky & Pandey (2020)
۶۰ م	The impact of green HRM practices on sustainable performance in healthcare organisations: a conceptual framework	Sharifa & Othman (2020)
۶۱ م	Competency Management in Bureaucratic Organizations: Evidence from the Polish Public Administration	Struzyna et al. (2021)
۶۲ م	Role of human and structural capital on performance through human resource practices in Indian microfinance institutions A mediated moderation approach	Barpanda (2021)
۶۳ م	Sixty years of discrimination and diversity research in human resource management: A review with suggestions for future research directions	Triana et al. (2021)
۶۴ م	The impact of new technologies on work and its implications for Human Resource Development research	Mulder (2021)
۶۵ م	Promising Areas for Developing HR Managers' Competencies in the Digital Age	Kapitanov et al. (2021)
۶۶ م	Revisiting Human Resource Roles in Malaysian Public Hospitals	Mas Idayu et al. (2022)
۶۷ م	Human Resource Management Competencies In Banking Organizations In Indonesia	Agusinta & Fachrial (2022)
۶۸ م	Competence-based human resource management to improve managerial competence of first-line nurs managers: A scale development	Gunawan et al. (2022)
۶۹ م	Changes and Challenges in Human Resources Management: An Analysis of Human Resources Roles in a Bank Context	Angelo et al. (2022)

ادامه جدول ۱.

کد	عنوان	محقق (سال)
۷۰ م	Competence, Organizational Culture, Work Team To Human Capital Resources Management Directorate	Prapti et al. (2022)
۱ پ	بررسی مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیران منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز	تقی‌پور (۱۳۹۰)
۲ پ	بررسی و شناسایی مؤلفه‌های شایستگی منابع انسانی در صنعت بیمه	تقدیسی (۱۳۹۱)
۳ پ	طراحی و تبیین مدل شایستگی‌های منابع انسانی با بررسی تأثیر آن بر بهره‌وری شرکت ملی پتروشیمی	پناهی (۱۳۹۱)
۴ پ	بیان شایستگی‌های منابع انسانی و رابطه آن با استراتژی‌های منابع انسانی و کسب‌وکار	عبدالمحمدی پروین (۱۳۹۳)
۵ پ	بررسی و شناسایی شایستگی‌های منابع انسانی برای اجرای بانکداری جامع در بانک تجارت	رستمی (۱۳۹۴)
۶ پ	طراحی مدل شایستگی مدیران منابع انسانی در شرکت شهرک‌های صنعتی خوزستان	شهپازی کربانی (۱۳۹۴)
۷ پ	ارائه چارچوب شایستگی‌های مدیران منابع انسانی صنایع خودرو تحت مالکیت سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران	فرامرزی (۱۳۹۴)
۸ پ	بیان طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران بخش سلامت	رنجبر (۱۳۹۴)
۹ پ	Ohio State University Extension Competency Study Developing a Competency Model for a 21st Century Extension Organization	Cochran (2009)
۱۰ پ	Disiplining Creativity Social Mechanisms and Human Resource Management Practices in Creativity-Driven Organizations	Slavich (2009)
۱۲ پ	Competencies Required of Human Resource Professionals in the Government Contracting Industry	Boyer (2012)
۱۳ پ	Examining Competencies for the HR Professional Within Idaho State Government	Torres (2012)
۱۴ پ	HR competencies: a contingency approach A quantitative study into business context factors influencing HR competencies	Rekers (2013)
۱۵ پ	Competency-based HRM The lifelong learning perspective	Warsaw (2014)
۱۶ پ	Improvement Of Selected Human Resource Management Processes	Tothova (2015)
۱۷ پ	The Competency – Based Approach To HR Management Education	Pylat (2017)
۱۸ پ	Strategies Human Resources Professionals Use To Address Workplace Bullying Complaints	Smith (2021)

جدول ۲. کد نقش‌های مدیران منابع انسانی (مقوله اصلی و تمها) (مأخذ: نگارندگان)

کدهای باز	مقوله فرعی	مقوله اصلی	کد منبع
آماده کردن افراد برای کسب شایستگی در مشاغل سازمانی			۱۲ م - ۲۵ م - ۵۳ م - ۵۸ م
افزایش قدرت یادگیری			۳ م - ۲۲ م - ۲۴ م - ۳۰ م - ۳۴ م - ۳۸ م - ۱ پ - ۲ پ - ۳ پ - ۵ پ - ۶ پ - ۷ پ - ۱۶ پ
توانایی یادگیری برای خود و سازمان	توانمندساز		۱ م - ۴ م - ۲۹ م - ۴۱ م - ۵۷ م - ۶۰ م - ۶۴ م
آموزش دهنده کارکنان	توسعه‌دهنده		۳ م - ۵ م - ۹ م - ۱۳ م - ۱۹ م - ۲۷ م - ۲۸ م - ۶۵ م - ۶۸ م - ۶۹ م - ۷۰ م - ۶ پ - ۱۲ پ
تعالی دهنده برنامه‌های شخصی و سازمانی	ظرفیت ساز		۲۰ م - ۲۹ م - ۳۸ م
ایجاد فرصت برای شکوفایی توانایی‌های افراد و سازمان‌ها			۲۵ م - ۳۳ م - ۳۹ م - ۵۷ م - ۵۸ م - ۶۶ م
توسعه مهارت‌های افراد	مهارت‌پرور		۳ م - ۲۳ م - ۴۹ م - ۵۰ م - ۵۳ م - ۵۴ م - ۵۹ م - ۶۷ م - ۱ پ - ۵ پ - ۶ پ - ۸ پ - ۱۲ پ
استعداد در کسب و انتقال مهارت به دیگران			۲۶ م - ۲۷ م - ۲۳ م - ۴۷ م - ۶۸ م - ۷۰ م
پشتیبانی کننده کارکنان			۴ م - ۱۸ م - ۱۹ م - ۱۹ م - ۳۲ م - ۳۴ م - ۴۷ م - ۵۹ م - ۶۰ م - ۱ پ - ۴ پ
احترام به کارکنان	پشتیبان و		۳ م - ۶ م - ۲۳ م - ۶۲ م - ۱ پ - ۱۰ پ - ۱۵ پ
معرفی الگوی کارآمد از خود	اکرام‌کننده کارکنان		۱۱ م - ۱۵ م - ۱۷ م
درک و فهم کارکنان			۲۳ م - ۲۳ م - ۳۹ م - ۵۶ م - ۱۲ پ
تأمین سیاست‌های ایجاد انگیزه	حامی و خدمات‌رسان		۸ م - ۱۰ م - ۲۰ م - ۲۱ م - ۲۴ م - ۳۵ م - ۳۷ م - ۳۹ م - ۵۳ م - ۵۶ پ - ۱ پ - ۲ پ - ۶ پ
ایجاد حس عدالت	انگیزه‌افزا		۲۳ م - ۳۹ م - ۵ پ - ۵ پ - ۶ پ - ۱۱ پ - ۱۲ پ - ۱۶ پ
خدمت‌گزار			۴۷ م - ۵۶ م - ۷ پ
اعتماد آفرین			۱۱ م - ۱۱ م
ایجاد کننده حس اطمینان	اعتمادساز		۶ م - ۶ م - ۶۱ پ - ۳ پ - ۴ پ
پاسخگویی به افراد			۱۸ م - ۱۹ م - ۱۹ م - ۳۵ م - ۴۵ م - ۴۶ م - ۵۶ م - ۶ پ
پذیرش مسئولیت در مقابل اقدامات	سخنگو		۱۵ م - ۲۸ م - ۳۷ م - ۴۰ م - ۴۶ م - ۲۵ م - ۶۶ م - ۶ پ - ۸ پ
گزارش فرایند و نتیجه فعالیت‌ها			۲۳ م - ۴۲ م - ۶۷ م - ۲ پ - ۹ پ
تبادل کننده اطلاعات			۱ م - ۳ م - ۲۵ م - ۳۱ م - ۴۷ م
ایجاد همکاری بین افراد و سیستم‌ها			۱ م - ۶ م - ۷ م - ۱۲ م - ۱۴ م - ۱۸ م - ۲۰ م - ۲۳ م - ۳۴ م - ۳۹ م - ۴۵ م - ۵۶ م - ۶۴ م - ۶۴ م - ۶۵ م - ۴ پ - ۶ پ - ۹ پ
ارتباط دهنده افراد و سازمان‌ها به یکدیگر	شبکه‌ساز / تیم‌ساز	ارتباطی	۲۶ م - ۲۷ م - ۲۹ م - ۳۰ م - ۳۱ م
تشکیل دهنده تیم در سازمان			۴ م - ۴ م - ۱۶ م - ۱۷ م - ۲۱ م - ۲۲ م - ۲۳ م - ۴۹ م - ۶۶ م - ۹ پ - ۱۰ پ - ۱۱ پ - ۱۲ پ
برطرف کننده موانع اجرای برنامه‌ها			۳ م - ۵ م - ۱۴ م - ۱۶ م - ۲۳ م - ۲۵ م - ۲۷ م - ۳۴ م - ۴۳ م - ۵۰ م - ۶۷ م - ۴ پ - ۶ پ - ۱۲ پ
ایجاد کننده تعامل و توافق با دیگران	تسهیلگر و تنش‌زا		۶ م - ۱۱ م - ۲۰ م - ۲۳ م - ۳۳ م - ۳۴ م - ۴۰ م - ۴۲ م - ۴۹ م - ۵۶ م - ۶۲ م
واسطه‌گری میان افراد و سازمان‌ها			۲۵ م - ۳۳ م - ۳۷ م - ۴۳ م

(محقق، ۱۳۹۲). در این مرحله محقق برای کنترل مفاهیم استخراج شده نظرات خود را با یک خبره دیگر مقایسه کرده است. پس از آن نتایج حاصله از طریق شاخص کاپا^۱ محاسبه شد که عدد ۰/۸۲۵ را نشان می‌دهد. بنابراین، چون عدد مورد نظر بیشتر از ۰/۶ است توافق بین کدگذاران برقرار است و کدها از پایایی مناسب برخوردارند.

یافته‌های کیفی: در گام نهایی بعد از تحلیل اسناد پژوهشی و کدگذاری آن‌ها ۶۲ کد باز، ۲۱ مقوله فرعی، و ۷ مقوله اصلی شکل گرفت (جدول ۲).

در گام کمی پرسشنامه‌ای ۶۲ گویه‌ای که دربرگیرنده نقش‌های استخراج شده از مطالعات بخش کیفی (جدول ۱) بود در اختیار ۱۰ پاسخ‌دهنده خبره که به صورت هدفمند انتخاب شدند قرار گرفت. خبرگان شامل مدیران منابع انسانی در نظام سلامت و درمان با حداقل ۵ سال تجربه در پست مدیریت منابع انسانی و سابقه تدریس در دانشگاه و دانش تخصصی در زمینه مدیریت منابع انسانی و نقش‌های منابع انسانی و آشنا با معضلات و چالش‌های نظام درمانی کشور بودند. برای تعیین وزن نقش‌های منابع انسانی از آنتروپی شانون استفاده شد. در این روش، ابتدا بر حسب مقوله‌ها و در قالب فراوانی پیام‌ها بر اساس تناسب هر پاسخ شمارش می‌شود تا بار اطلاعاتی هر مقوله و درجه اهمیت هر یک از پیام‌ها محاسبه شود که در آن با محاسبه بار اطلاعاتی عدم اطمینان و ضریب اهمیت نشان داده شده است. روابط یادشده به شکل رابطه ۱ بیان شده است.

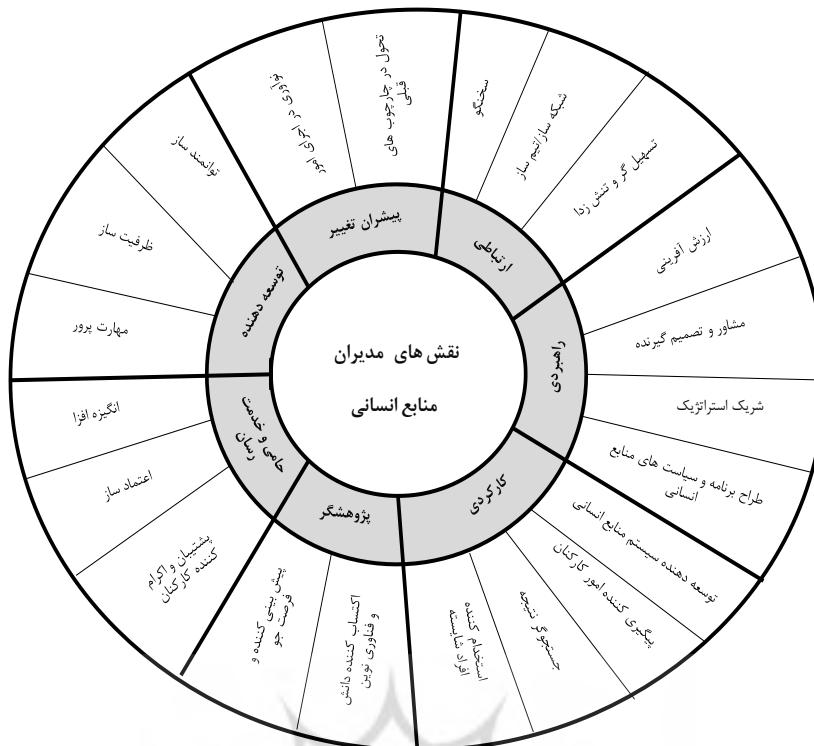
$$k = \frac{1}{\ln m} \sum_{j=1-E_j} W_j = \frac{d_j}{\sum d_j} \quad d_{j=1-E_j} \quad (\text{رابطه ۱})$$

برای به دست آوردن وزن هر یک از مقوله‌ها، با محاسبه مجموع وزن کدهای آن مقوله و سرانجام بر اساس وزن‌های نهایی به دست آمده رتبه‌بندی صورت گرفته است (جدول ۳).

یافته‌های پژوهش

در گام کیفی بعد از تحلیل تحقیقات قبلی و کدگذاری آن‌ها ۶۲ کد باز، ۲۱ مقوله فرعی، و ۷ مقوله اصلی شامل نقش توسعه‌دهنده، نقش ارتباطی، نقش کارکردی، نقش پژوهشگر، نقش حامی و خدمت‌رسان، نقش پیشران تغییر، و نقش راهبردی شناسایی شد (شبکه مضامین را در شکل ۲ ببینید). مطابق جدول ۳ نقش توسعه‌دهنده به معنای توسعه‌دهنده خود و منابع انسانی سازمان دربردارنده سه مؤلفه توانمندساز، ظرفیت‌ساز، و مهارت‌پرور است که مؤلفه توانمندساز با ضریب اهمیت ۰/۰۵۹ رتبه اول را در این نقش داشت. نقش کارکردی به معنی آشنا و مسلط بودن به امور حرفه‌ای منابع انسانی، مشتمل بر چهار مؤلفه استخدام‌کننده افراد شایسته، جست‌وجوگر نتیجه، پیگیری‌کننده امور کارکنان، و توسعه‌دهنده سیستم منابع انسانی است که مؤلفه توسعه‌دهنده سیستم‌های منابع انسانی با ضریب اهمیت ۰/۰۶۱ رتبه نخست را در این نقش داشت.

نقش حامی و خدمات‌رسان مدیران منابع انسانی نیز به معنی پشتیبان و کمک‌کننده به دیگران مشتمل بر سه مؤلفه پشتیبان و اکرام‌کننده کارکنان، انگیزه‌افزا، و اعتمادساز است که مؤلفه پشتیبان و اکرام‌کننده کارکنان با ضریب اهمیت ۰/۰۴۸ بالاترین رتبه را در این نقش داشت. نقش راهبردی مدیران منابع انسانی به معنی تدوین سیاست‌های مدیریت منابع و مشارکت در تدوین استراتژی‌های سازمان مشتمل بر چهار مؤلفه طراح برنامه و سیاست‌های منابع انسانی، شریک استراتژیک، مشاور و تصمیم‌گیرنده، و ارزش‌آفرینی است که دو مؤلفه طراح برنامه و سیاست‌های منابع انسانی و مشاور و تصمیم‌گیرنده هر دو با ضریب اهمیت ۰/۰۵۳ رتبه اول را در این نقش داشتند.



شکل ۲. شبکه مضمین (مأخذ: نگارندگان)

جدول ۳. رتبه بندی و ضریب اهمیت کدهای شناسایی شده نقش‌های مدیران منابع انسانی (مأخذ: نگارندگان)

تم	مقوله اصلی	مقوله فرعی	فراوانی	Pij LN Pij	عدم اطمینان Eij	ضریب اهمیت Wij	رتبه در کل
۴	توسعه دهنده	توانمندساز	۳۷	-۲,۲۸۶	۰,۹۹۱	۰,۰۵۹	۴
۱۲		مهارت پرور	۲۰	-۲,۲۳۵	۰,۹۴۰	۰,۰۳۹	۱۲
۱۴		ظرفیت ساز	۹	-۲,۲۳۲	۰,۹۳۵	۰,۰۲۴	۱۴
۹		پشتیبان و اکرام کننده کارکنان	۲۵	-۲,۲۴۷	۰,۹۵۲	۰,۰۴۸	۹
۱۰	حامی و خدمت رسان	انگیزه افزا	۲۳	-۲,۲۴۰	۰,۹۴۵	۰,۰۴۳	۱۰
۱۵		اعتماد ساز	۶	-۲,۲۳۰	۰,۹۳۲	۰,۰۲۰	۱۵
۵	ارتباطی	شبکه ساز / تیم ساز	۳۴	-۲,۲۸۰	۰,۹۶۹	۰,۰۵۶	۵
۵		تسهیلگر / تنش زدا	۲۹	-۲,۲۵۵	۰,۹۶۰	۰,۰۵۰	۵
۸		سختگو	۲۶	-۲,۲۵۰	۰,۹۵۵	۰,۰۴۹	۸
۲		توسعه دهنده سیستم‌های منابع انسانی	۴۲	-۲,۲۹۴	۰,۹۹۳	۰,۰۶۱	۲
۳	کارکردی	پیگیری کننده امور کارکنان	۴۰	-۲,۲۹۰	۰,۹۹۰	۰,۰۶۰	۳
۶		استخدام افراد شایسته	۳۳	-۲,۲۷۸	۰,۹۶۵	۰,۰۵۲	۶
۱۳	راهبردی	جست و جو گر نتیجه	۱۸	-۲,۲۳۳	۰,۹۳۹	۰,۰۳۱	۱۳
۵		طراح برنامه و سیاست‌های منابع انسانی	۳۴	-۲,۲۸۰	۰,۹۶۹	۰,۰۵۳	۵
۵		مشاور و تصمیم گیرنده	۳۴	-۲,۲۸۰	۰,۹۶۹	۰,۰۵۳	۵
۶		شریک استراتژیک	۳۳	-۲,۲۷۸	۰,۹۶۵	۰,۰۵۲	۶
۶	پژوهشگر	ارزش آفرینی	۳۳	-۲,۲۷۸	۰,۹۶۵	۰,۰۵۲	۶
۱		پیش بینی / فرصت طلب جویی	۴۴	-۲,۲۹۷	۰,۹۹۵	۰,۰۶۲	۱
۷	پیشران تغییر	اکتساب کننده دانش و فناوری نوین	۲۹	-۲,۲۵۵	۰,۹۶۰	۰,۰۵۱	۷
۸		نوآوری در اجرای امور	۲۶	-۲,۲۵۰	۰,۹۵۵	۰,۰۴۵	۸
۱۱		تحول در چارچوب‌های قبلی	۲۱	-۲,۲۳۷	۰,۹۴۲	۰,۰۴۰	۱۱

نقش‌های مدیران منابع انسانی

نقش ارتباطی به معنی برقراری ارتباط با درون (کارکنان) و برون سازمان مشتمل بر سه مؤلفه سخنگو، شبکه‌ساز/ تیم‌ساز، و تسهیلگر و تنش‌زا است که مؤلفه شبکه‌ساز/ تیم‌ساز با ضریب اهمیت ۰/۰۵۶ رتبه نخست را در این نقش داشت. نقش پیشران تغییر به معنای موتور تغییر و تحولات سازمانی نیز مشتمل بر دو مؤلفه تحول‌ساز و نوآوری در اجرای امور است که مؤلفه نوآوری در اجرای امور با ضریب اهمیت ۰/۰۴۵ بالاترین رتبه را داشت. نهایتاً نقش پژوهشگر به معنی پیش‌بینی تحولات آینده، دانش و فناوری روز، و آمادگی برای بهره‌برداری فرصت‌ها مشتمل بر دو مؤلفه پیش‌بینی/ فرصت‌طلب‌جویی و اکتساب‌کننده دانش و فناوری مدرن در حوزه منابع انسانی است که مؤلفه پیش‌بینی/ فرصت‌طلب‌جویی با ضریب اهمیت ۰/۰۶۲ رتبه نخست را در این نقش داشت.

بحث و نتیجه

این پژوهش با هدف شناسایی و رتبه‌بندی نقش‌های مدیران منابع انسانی حوزه سلامت و درمان انجام شد. برای شناسایی نقش‌های مدیران منابع انسانی از رویکرد فراترکیب و برای رتبه‌بندی اهمیت نقش‌ها از آنتروپی شانون استفاده شد. در گام کیفی بعد از کدگذاری اسناد پژوهشی، ۶۲ کد باز، ۲۱ مقوله فرعی، و ۷ مقوله اصلی استخراج شد. تحلیل اسناد پژوهشی منجر به شناسایی هفت نقش اصلی برای مدیران منابع انسانی شامل نقش‌های راهبردی، توسعه‌دهنده، ارتباطی، حامی و خدمت‌رسان، پیشران تغییر، پژوهشگر، و کارکردی شد.

نتایج نشان داد از مهم‌ترین نقش‌های مدیران منابع انسانی در نظام سلامت و درمان نقش راهبردی است. مدیران منابع انسانی با مشارکت مؤثر در تصمیمات استراتژیک و تدوین و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی متناسب با استراتژی‌های نظام سلامت گام مهمی را برای جلب رضایت ذی‌نفعان برمی‌دارند. نتایج این پژوهش هم‌سو با یافته‌های بهال (۲۰۰۲) و رایلی (۲۰۰۸) است. بهال (۲۰۰۲) در پژوهشی که در بیمارستان‌های هند انجام گرفت، متخصصان منابع انسانی را به عنوان استراتژیست‌هایی مطرح کرد که به دنبال هم‌سو کردن استراتژی‌های کسب‌وکار و واحد منابع انسانی هستند. رایلی (۲۰۰۸) نیز به توانمندی مدیران منابع انسانی برای مدیریت در شرایط بحرانی اشاره کرده است که مدیر منابع انسانی را استراتژیست شرایط بحرانی معرفی می‌کند.

همچنین، مدیران منابع انسانی نظام سلامت با ایفای نقش توسعه‌دهنده می‌توانند به رشد و توسعه حرفه‌ای پرسنل خدمات درمانی کمک کنند تا مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را توسعه دهند. در این نقش، مدیران منابع انسانی به مثابه مربی و آموزش‌دهنده کارکنان در تدوین برنامه توسعه شخصی و شغلی ظاهر می‌شوند. در هر حالت، هدف اصلی یادگیری و ارتقای مستمر کارکنان است. در همین زمینه، دلگشایی و همکاری (۱۳۸۶) بیان داشتند که یکی از نقش‌های مهم مدیران منابع انسانی توسعه دانایی است. سیدی و همکارانش (۲۰۲۲) نیز با بررسی مجدد نقش‌های مدیران منابع انسانی در بخش‌های پرستاری بیمارستان‌های دولتی مالزی فقط به مهارت‌اندوزی مدیران منابع انسانی جهت انجام دادن بهتر امور حرفه‌ای منابع انسانی اشاره کرده‌اند.

نتایج همچنین نشان داد از نقش‌های مهم مدیران منابع انسانی در نظام سلامت و درمان نقش ارتباطی است. مدیران منابع انسانی با برقراری ارتباط اثربخش با کارکنان زمینه همکاری و کار تیمی و شبکه‌سازی بین کارکنان را فراهم می‌کنند و در صورت تنش و تعارض بین کارکنان به عنوان تسهیلگر و میانجیگر عمل می‌کنند. مدیران منابع انسانی به عنوان سخنگوی حوزه منابع انسانی بخش سلامت و درمان نه تنها باید در مقابل اقدامات منابع انسانی پاسخگو باشند، بلکه باید اطلاعات مربوط به اقدامات منابع انسانی را به ذی‌نفعان نظام سلامت و درمان ارائه کنند. به علاوه، نقش حامی و خدمت‌رسان کارکنان نیز از جمله نقش‌های مدیران منابع انسانی در نظام سلامت و درمان است. با ایفای این نقش، مدیران منابع انسانی به خواسته‌های کارکنان توجه و منابع مورد نیاز را برای فعالیت اثربخش کارکنان فراهم می‌کنند. در این نقش، مدیران منابع انسانی اغلب وجدان سازمان محسوب می‌شوند و باید اخلاقیات را در سطح بالایی در رفتارها و فعالیت‌های خود منعکس سازند. واکر (۲۰۱۱) نیز در نیوزلند به نقش رسیدگی به شکایات حقوقی کارکنان در سازمان‌های بخش سلامت پرداخته است.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد از آنجا که موفقیت سازمان‌ها در سرعت یادگیری سازمان نسبت به سایر رقبایش است، مدیران منابع انسانی با ایفای نقش پیشران تغییر نه تنها آغازگر تحول در چارچوب‌های قدیمی باشند، بلکه با نوآوری در اجرای امور

منابع انسانی زمینه به حرکت درآوردن چرخه نوآوری و تغییرات مثبت در روند اجرایی سازمان را فراهم کنند. به علاوه، نقش پژوهشگری مدیران منابع انسانی نیز از جمله نقش‌های مهم مدیران منابع انسانی است که طی آن مدیران منابع انسانی بخش سلامت مسائل و چالش‌های پیش روی منابع انسانی را تحلیل و بررسی می‌کنند و الزامات لازم را برای تغییر برنامه‌های توسعه منابع انسانی در حوزه علمی و پزشکی فراهم می‌آورند تا گامی اساسی را برای جلب رضایت ارباب رجوعان خدمات نظام سلامت و درمان بردارند. در همین زمینه، پاتکی و پاندی (۲۰۲۰) نیز با بررسی مدیران منابع انسانی در بخش سلامت هند به نقش مدیران منابع انسانی در انعطاف‌پذیری در برابر نوآوری و طرح‌های ابتکاری اشاره کردند. نهایتاً، مدیران منابع انسانی باید علاوه بر نقش‌های یادشده نقش‌های کارکردی همچون استخدام افراد شایسته، جست‌وجوی نتیجه، پیگیری امور کارکنان، و توسعه سیستم‌های منابع انسانی را انجام دهند. در این زمینه ابوالعلائی (۱۳۸۴) نیز بر نقش‌های انجام دادن امور منابع انسانی به صورت حرفه‌ای تأکید کردند. نتایج پژوهش نشان داد سازمان‌های سلامت‌محور و مدیران منابع انسانی زمانی می‌توانند به رسالت خود عمل کنند که بتوانند موانع و چالش‌های پیش روی خود را برطرف کنند و با ذی‌نفعان خود همچون یک خانواده بزرگ رفتار و تعامل کنند. این امر مستلزم ایفای نقش‌های چندگانه و نوین توسط مدیران منابع انسانی است. شناخت نقش‌های نوین برای مدیران منابع انسانی و آگاهی مدیران منابع انسانی از این نقش‌ها می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا در برابر ذی‌نفعان و گرایش‌های مشتری‌مدارانه عملکرد بهتری داشته باشند و برای سازمان مربوطه ارزش‌آفرینی کنند. به علاوه، در مواجهه با دنیای رقابت کنونی و چالش‌های محیطی، از جمله همه‌گیرها و تهدیدات و فرصت‌های جهانی، هوشمندانه عمل کنند. همچنین، یافته‌های این پژوهش به مدیران و سیاست‌گذاران در حوزه سلامت کمک می‌کند با آگاهی از نقش‌های سنتی و نقش‌های نوین مدیران منابع انسانی واقع‌بینانه‌تر سیاست‌های تحول نظام سلامت را تدوین و اجرا کنند.

به هر حال، در صورت عدم بازاندیشی و به‌روزرسانی نقش‌های مدیران منابع انسانی در سازمان‌های سلامت‌محور نمی‌توان انتظار داشت که به عنوان واحدی پیش‌بینی‌کننده، پیشگیری‌کننده، پیگیری‌کننده، یادگیرنده، و یاددهنده عمل کنند. بنابراین نه آن‌چنان به‌روز خواهند بود که هم‌گام با تغییرات جهانی پیش بروند، نه آن‌چنان پیگیر خواهند بود که طرح‌های نیمه‌تمام خود را به پایان برسانند، نه آن‌چنان پیش‌بینی‌کننده خواهند بود که آینده منابع انسانی و گلوگاه‌ها و شاهرگ‌های حیاتی آن را پیش‌بینی و از هدررفت منابع انسانی خود جلوگیری کنند، نه آن‌چنان یادگیرنده و یاددهنده خواهند بود تا مدام بر داشته‌ها و منابع خود بیفزایند و راه‌های جدید یادگیری و یاددهندگی را برای مدیران خود در کسب شایستگی‌ها و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش‌های جدیدشان فراهم کنند. بنابراین، بازآفرینی و بازتعریف نقش‌های منابع انسانی هم به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی متناسب با راهبردهای نظام سلامت کمک می‌کند هم با ایفای نقش‌های جدید به انعطاف‌پذیری و نوآوری در اجرای خط‌مشی‌های منابع انسانی کمک می‌کند.

این پژوهش با به‌کارگیری روش فراترکیب، به عنوان روشی انسجام‌دهنده و نظام‌مند برای بررسی متون، برای کنکاش در اسناد پژوهشی به منظور اکتشاف نقش‌های جدید و مکنون در منابع مختلف استفاده شد. فراترکیب به منزله روشی برای ایجاد اجماع نسبی در مورد نقش‌های منابع انسانی، با توجه به پراکندگی که در مورد نقش‌های منابع انسانی وجود دارد، استفاده شد و برای اولویت‌بندی نقش‌های مدیران منابع برای نظام سلامت به بررسی نظر خبرگان و تحلیل با آنتروپی شانون پرداخته شد. با این حال، این پژوهش با محدودیت‌هایی روبه‌روست که برطرف کردن آن می‌تواند به اعتبار نتایج بیفزاید. درحالی‌که روش فراترکیب از جامعیت و انسجام‌بخشی نتایج تحقیقات برخوردار است تفاوت‌های فرهنگی، اقلیمی، تکنولوژیکی را در نظر نمی‌گیرد. بنابراین، به محققان آینده پیشنهاد می‌شود با به‌کارگیری روش‌هایی همچون مصاحبه‌پژوهی به احصای نقش‌های مدیران منابع انسانی در بستر مورد مطالعه بپردازند. به علاوه، این پژوهش نقش‌های مدیران منابع انسانی را به صورت کلی بررسی کرده است و به ارزش‌های خلق‌شده در صورت ایفای این نقش‌ها نیز پرداخته است. پژوهشگران می‌توانند بر هر دسته از نقش‌های مدیران منابع انسانی مثل نقش‌های راهبردی یا نقش‌های توسعه‌ای تمرکز کنند و نقش‌های راهبری یا توسعه‌ای مدیران منابع انسانی را به صورت عمیق بررسی کنند یا ارزش‌هایی را که ایفای این نقش‌ها برای ذی‌نفعان داخلی و خارجی خلق می‌کنند شناسایی کنند.

منابع

- ابوالعالی، بهزاد (۱۳۸۴). نقش‌های نوین مدیران منابع انسانی. دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، ۱-۱۴.
- دلگشایی، بهرام؛ طبیبی، سیدجمال‌الدین؛ پهلوان، پریسا (۱۳۸۶). ارائه الگوی توسعه منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان ایران. پژوهش در پزشکی، ۳۱ (۴)، ۳۲۵-۳۱۷.
- طیبی رهنی، علی؛ محمدی‌مقدم، یاسر و علی‌پور، زهرا (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی شریک استراتژیک منابع انسانی. مدیریت استراتژیک دانشگاه دفاع ملی، شماره ۵ (۲۰)، ۱۱۴-۱۴۰.
- غلامزاده، داریوش و هوشنگی، امیرحسین (۱۴۰۱). بررسی نقش‌های مدیریت منابع انسانی در تحقق اهداف سازمان از منظر مدیران ارشد شرکت‌های ایرانی. منابع انسانی تحول‌آفرین، ۱ (۲)، ۸۹-۱۰۱.
- نیکنام، امیدعلی؛ طبیبی رهنی، علی؛ شیخ‌الاسلام، نادر و صالحی صدقیانی، جمشید (۱۴۰۱). تحلیل نقش‌های مدیریت منابع انسانی راهبردی در شرکت‌های دانش‌بنیان کشور و شناسایی نقاط بحرانی آن. منابع انسانی تحول‌آفرین، ۱ (۲)، ۱۷-۱.
- Abul Alai, B. (2005). New roles of human resources managers. *2nd Conference on Human Resources Development*, 1-14. (in Persian).
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the theory and practice of people management*. London: published by Kogan Page Limited.
- Bejani, M. M., & Ghatee, M. (2018). A context aware system for driving style evaluation by an ensemble learning on smartphone sensors data. *Transportation Research Part C: Emerging Technologies*, 89, 303-320.
- Bhal, K.T. (2002). Perceived Role of Human Resource Management in Indian Organizations: An Empirical Study. *Global Business Review*, 3(1), 139-152.
- Delgoashae B, Tabibi S, Pahlevan P. (2007). Designing a human resource development model for the health sector of Iran. *Research in Medicine*, 31 (4), 317-325. (in Persian).
- Delgoshai, B., Pahlavani, P., & Tayebi, J. (2007). Explaining the development model of human resources in Iran's healthcare field. *Research Journal Research in Medicine*, 31(4), 317-325. (in Persian).
- Gholamzadeh, D., & Hoshangi, A. (1401). Investigating the roles of human resources management in realizing the organization's goals from the perspective of senior managers of Iranian companies. *Transformational Human Resources Quarterly*, 1(2), 89-101. (in Persian).
- Gollan, P. J. (2012). Human resource on the line: HRM's contribution to organisational value and workplace performance. *Asia Pacific Journal human resources*, 50(3), 288-307.
- Moy, J. (1992). Human Resource Development Practitioner Roles and Competencies: An Analysis of Recent Research. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 29(4), 205.
- Niknam, O.A., Taibi Rahani, A., Shaykh al-Islam, N. & Salehi Sedqiani J. (1401). Analyzing the roles of strategic human resources management in knowledge-based companies of the country and identifying its critical points. *Quarterly Journal of Transformative Human Resources*, 1(20).1-17(in Persian).
- Pardosi JF (2000). The World Health Report 2000: A Case Study on The Indonesia National Health System. *Kesmas: National Public Health Journal*, 18(1), 99-104.
- Patky, J., & Pandey, S. K. (2020). Does Flexibility in Human Resource Practices Increase Innovation? Mediating Role of Intellectual Capital. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 7(2), 257-275.
- Reilly, A. H. (2008). The Role of Human Resource Development Competencies in Facilitating Effective Crisis Communication. *Advances in Developing Human Resources*.10(3), 331-351.
- Saidi, M.I., Hassan, M. A., Rahim, N.S. and Shahrin, R., & Yasin, Y. F. (2022) Revisiting human resource roles in Malaysian public hospitals. *International Journal of Business and Technopreneurship (IJBT)*, 12 (1). pp. 61-70.
- Sandelowski, M. and Barroso, J. (2006) *Handbook for Synthesizing Qualitative Research*. Springer Publishing Company, New York.
- Smith, K. L. (2021). *Strategies Human Resources Professionals Use to Address Workplace Bullying Complaints* (Doctoral dissertation, Capella University).
- Soler, R. E., Leeks, K. D., Razi, S., Hopkins, D. P., Griffith, M., Aten, A., ... & Task Force on Community Preventive Services. (2010). A systematic review of selected interventions for worksite health promotion: the assessment of health risks with feedback. *American journal of preventive medicine*, 38(2), S237-S262.
- Stewart, G. L. & Brown, K. G. (2009). *Human Resource Management; Linking Strategy to Practice*. New York: John Wiley.
- Tayibi Rahani A., Mohammadi Moghadam Y., & Alipour Z. (1400). Identifying and prioritizing the strategic partner of human resources. *Strategic Management Journal of National Defense University*, 5(20), 114-140. (in Persian).

- Ulrich, D. (1987). Organizational Capability as a Competitive Advantage: Human Resource Professionals as Strategic Partners. *HR. Human Resource Planning*, 10(4), 169.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions the Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston, MA Harvard Business School Press.
- Ulrich, K. T., & Terwiesch, C. (2009). *Innovation tournaments: Creating and selecting exceptional opportunities*. Harvard Business Press.
- Veld, M., Paauwe, J., & Boselie, P. (2010). HRM and strategic climates in hospitals: does the message come across at the ward level?. *Human Resource Management Journal*, 20(4), 339-356.
- Walker B., & Hamilton, R.T. (2011), Employment rights disputes: What is the role of HR professionals?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(4), 409-424.
- Winter, A., Stäubert, S., Ammon, D., Aiche, S., Beyan, O., Bischoff, V., ... & Löffler, M. (2018). Smart medical information technology for healthcare (SMITH). *Methods of information in medicine*, 57(S 01), e92-e105.
- Yeung, A., Woolcock, P., & Sullivan, J. (1996). Identifying and developing HR competencies for the future. *Human Resource Planning*, 19(4), 48-58.
- Zemer, L. (2006). Contribution and collaboration in joint authorship: too many misconceptions. *Journal of Intellectual Property Law & Practice*, 1(4), 283-292.

