

Designing a Human Resources Improvement Model with a Sustainable Development Approach in Medical Sciences Hospitals and the Kermanshah Social Security Organization

Saeed Khani

PhD Student, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Abbas Babaei Nejad*

Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Hamid Reza Molaei

Assistant Professor, Department of Industrial Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Saeed Sayadi

Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Abstract

Human resources improvement is an established concept in the field of human resources management and has become a fundamental and vital issue in all organizations in today's knowledge-based world. Therefore, the main goal of this research is to design a human resources improvement model with a sustainable development approach in medical sciences hospitals and the Kermanshah Social Security Organization. The research method is descriptive-survey. The data collection tool includes a researcher-made questionnaire of human resources improvement programs. The statistical population of this study includes all personnel working in hospitals of Kermanshah University of Medical Sciences. The sample size was 341 people based on the Krejci Morgan table and the sampling method was simple random stratified. The method of analyzing the research data was through structural equation modeling using PLS and AMOS software. The final model was designed in four sections: philosophy and goals, dimensions and components, implementation process and model output. The results showed that the current status of human resource improvement programs in the dimensions of "moral", "social, cultural" and "individual" improvement has a relative level of satisfaction. In the dimensions and components section, the goodness of fit index was 677.90 and the mean square error index was 0.06, and the overall validity of the model was also confirmed by experts. According to the research findings, all indicators are at the desired level, so it can be concluded that the human resource improvement model with a sustainable development approach in hospitals of Kermanshah University of Medical Sciences and the Social Security Organization of Kermanshah Province is approved.

Keywords: Human Resources Improvement, Sustainable Development, University of Medical Sciences, Social Security Organization

How to Cite: Khani, S. , Babaei Nejad, A. , Molaei, H. R. and Sayadi, S. (2025). Designing a Human Resources Improvement Model with a Sustainable Development Approach in Medical Sciences Hospitals and the Kermanshah Social Security Organization. *Journal of Intelligent Strategic Management* .4(2), 463-488.

doi: bumara .3.2.15564.35887873.63082130



Intelligent Strategic Management (JISM) in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

© Authors

* Corresponding Author : management7204020@yahoo.com

طراحی الگوی بهسازی منابع انسانی با رویکرد توسعه پایدار در بیمارستانهای علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی کرمانشاه

سعید خانی
دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

عباس بابایی نژاد*
استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

حمیدرضا ملائی
استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

سعید صیادی
استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

چکیده

بهسازی منابع انسانی یک مفهوم جا افتاده در حوزه مدیریت منابع انسانی است و در همه سازمان ها یک موضوع اساسی و حیاتی در دنیای مبتنی بر دانش امروز شده است. لذا هدف اصلی این پژوهش طراحی الگوی بهسازی منابع انسانی با رویکرد توسعه پایدار در بیمارستان های علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی کرمانشاه است. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه محقق ساخته برنامه های بهسازی منابع انسانی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرسنل شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی استان کرمانشاه است. حجم نمونه براساس جدول کرجسی مورگان ۳۴۱ نفر انتخاب شده و روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای ساده انجام گرفت. روش تجزیه و تحلیل دادهای تحقیق از طریق مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS و AMOS بود. مدل نهایی در چهار بخش فلسفه و اهداف، ابعاد و مؤلفه ها، فرایند اجرایی و برون داد مدل طراحی شد. نتایج نشان داد که وضعیت موجود برنامه های بهسازی منابع انسانی در ابعاد بهسازی "اخلاقی"، "اجتماعی"، فرهنگی و بعد "فردی از میزان رضایت نسبی برخوردار است و در بخش ابعاد و مؤلفه ها، مقدار شاخص نیکویی برازش ۶۷۷٫۹۰ و مقدار شاخص میانگین مربعات خطای برآورد ۰٫۰۶ برآورد شد و اعتبار کل مدل نیز به تأیید متخصصان امر رسید. با توجه به یافته های پژوهش تمامی شاخص ها در حد مطلوب قرار دارند پس می توان نتیجه گرفت که مدل بهسازی منابع انسانی با رویکرد توسعه پایدار در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه تایید است.

کلیدواژه ها: بهسازی منابع انسانی، توسعه پایدار، دانشگاه علوم پزشکی، سازمان تامین اجتماعی

استناد به این مقاله: خانی، سعید و بابایی نژاد، عباس و ملائی، حمیدرضا و صیادی، سعید. (۱۴۰۴). طراحی الگوی بهسازی منابع انسانی با رویکرد توسعه پایدار در بیمارستانهای علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی کرمانشاه. مدیریت استراتژیک هوشمند، ۴(۲)، ۴۶۳-۴۸۸.



مدیریت استراتژیک هوشمند (JISM) در توسعه و تکامل تحت مجوز بین المللی کپی رایت کامنز با شرایط انتساب-غیرتجاری ۴٫۰ منتشر می شود.

©نویسندگان

* نویسنده مسئول: management7204020@yahoo.com

• مقدمه

سازمان‌ها بدون وجود انسان نه تنها مفهومی نخواهند داشت، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فناوری شدن سازمان‌ها و تبدیل آنها به توده‌های از سخت افزار، در آینده باز نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان باقی خواهد ماند؛ بنابراین، منابع انسانی با ارزشترین منبع برای سازمان‌ها هستند. نیروی انسانی هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده، راه حل ارائه می‌کنند و نهایت مسائل و مشکلات سازمان را حل کرده و بهره‌وری را کیفیت بخشیده، کارایی و اثربخشی را معنا می‌دهند (سنگونی، اکبری، چرابین و قرونه، ۱۳۹۹). اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، به طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. در واقع عامل اصلی توسعه و گسترش است و رسیدن به بینش علمی و توسعه در آن نیازمند محیط خاص و شرایط مناسب برای منابع انسانی می‌باشد و این تحقق نخواهد پذیرفت مگر این که به بهسازی منابع انسانی توجه ویژه شود. بهسازی منابع انسانی یک مفهوم جا افتاده در حوزه مدیریت منابع انسانی است و در همه سازمان‌ها یک موضوع اساسی و حیاتی در دنیای مبتنی بر دانش امروز شده است. بهسازی پروسه است که به اشخاص کمک می‌کند تا در وظایف شغلی خود به طور مطلوب‌تری رفتار کنند و به عنوان فرایند ارتقاء ظرفیت منابع انسانی تعریف می‌شود (مقرب الهی و جعفری، ۱۴۰۱). امروزه سیستم‌های بهداشتی درمانی همچون سایر مؤسسات در حال پویایی مداوم هستند و تغییرات عمده‌های در نحوه مراقبت و درمان مددجویان ایجاد شده که لزوم آموزش و بهسازی نیروی انسانی را در اولویت قرار می‌دهد. یکی از سازمان‌هایی که در جامعه خدماتش اجتناب ناپذیر می‌باشد و همواره افراد زیادی نیازمند به خدمات این سازمان هستند بیمارستان می‌باشند (صالحی و امامزاده قاسمی، ۱۳۹۳). توسعه پایدار، توسعه ای انسان محور است و به مثابه یکی از مهمترین قالب‌های فکری توسعه در قرن بیست و یکم، تمامی عرصه‌های زندگی آدمی، نظیر اقتصاد، سیاست، فرهنگ، محیط زیست، امنیت، آموزش، بهداشت و غیره را در کنار هم، با محوریت سلامت انسان و جامعه، مورد توجه قرار می‌دهد. توسعه پایدار، عرصه نوینی است که همزمان، هم سیاست و فرهنگ را مورد توجه قرار می‌دهد و هم بر رونق اقتصاد و تجارت و صنعت تأکید می‌ورزد. هم از محیط زیست و همزیستی با طبیعت حمایت می‌کند و هم از حقوق و سلامت برابر انسان‌ها. هم به مسائل داخلی کشورها می‌پردازد و هم به مسائل بین المللی (حسنوند و عارف نژاد، ۱۴۰۰). در این میان، سلامت فردی و اجتماعی با ابعاد و سبب فرابخشی و بین رشته‌ای خود، حجم گسترده‌ای از مسائل مرتبط با توسعه پایدار کشورها را متوجه خود می‌سازد. طی دو دهه اخیر، جامعه بین المللی به این اجماع رسیده است که سلامت، نه تنها پیوندی وثیق با عرصه‌های اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی دارد، بلکه محور و معیار سنجش پایداری آنها نیز محسوب می‌شود. این به آن معنی است

که اگر وضعیت سلامت کشورها در تمامی ابعاد، یا در اکثر آنها رو به بهبود باشد، بدون شک وضعیت توسعه کشورها رو به بهبود و پایداری خواهد گذاشت. اهمیت نقش انسان سالم در توسعه پایدار یک اصل علمی است و از نظر اندیشمندان، اعتبار و درستی آن یک امر بدیهی دانسته شده است. انسان سالم، انسانی است که از لحاظ جسم و روان سالم بوده و در یک محیط اجتماعی سالم زندگی نماید، بی شک وجود خلل در هر یک از این سه فرآیند توسعه را کند خواهد کرد و بدون توسعه یافتگی نیز تامین سلامت مردم دشوار خواهد بود. از همین رو، با توجه به اهمیت بیمارستان ها و سازمان تامین اجتماعی در توسعه پایدار و همچنین اهمیت نظارت بر روی موضوع عملکرد پایدار بیمارستانها، به ویژه مراکز عمومی همچون بیمارستان های علوم پزشکی، بررسی و توجه ویژه به بهسازی منابع انسانی با رویکرد توسعه پایدار در تمامی حوزه ها از درجه اهمیت بسیار زیادی برخوردار بوده و می تواند در روند عملکرد پایدار آنها اختلال ایجاد کند. بر این اساس، در تحقیق حاضر سعی بر آن شده که با شناسایی ابعاد و مولفه های الگوی بهسازی منابع انسانی، الگوی برای بهسازی منابع انسانی با رویکرد توسعه پایدار در بیمارستانهای علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی کرمانشاه ارائه شود.

• مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آموزش و بهسازی منابع انسانی فعالیت های مهمی در تمام سازمان ها هستند. آموزش نیازهای شغلی کارکنان جدید الی استخدام و نیاز کارکنان موجود به مهارتها و دانش جدید را تامین میسازد. تغییرات به ویژه در فناوری و بازسازی سازمانی را موجب می شود. بدین معنی که افراد و سازمان را به طور مستقیم با شرایطی که یادگیری جدید را می طلبد مواجه می سازد. اگر چه بهسازی به طور سنتی در ارتباط با کارکنان سطح مدیریت مطرح می شد و آموزش را مختص کارکنان غیر مدیریتی می دانستند، اما با توجه به اهمیت روز افزون کار تیمی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و امور مختلف سازمانی، بهسازی برای تمامی کارکنان اعم از مدیران و غیرمدیران، اهمیت و ضرورت یافته است (عزیزی، فتحی و اجارگاه، عارفی و ابوالقاسمی، ۱۳۹۹). بهسازی منابع انسانی فعالیت های سازمان جهت بهبود قابلیت ها و توانمندی های کارکنان از طریق بهینه سازی شرایط، امکانات و فضای کلی محیط کاری آنها است. عملکرد منابع انسانی سنگ بنای موفقیت هر سازمانی است. ارزیابی عملکرد سازمان باید در جهت بهبود توانمندی منابع انسانی طراحی و اجرا شود. اهمیت و ضرورت بهبود و بهسازی منابع انسانی بر هیچکس پوشیده نیست. زمان آن نیست که تنها از اهمیت بهبود منابع انسانی سخن گفت. بلکه باید راهکارهایی عملی برای آن ارائه کرده و در عمل نیز از آن استفاده کرد. برای نیل به این منظور ابتدا باید مؤلفه ها و عناصر بهبود منابع انسانی را شناسایی کرد. بهسازی منابع انسانی به عنوان بهبود مهارت ها، دانش و توانمندی کارکنان در ابعاد ادراکی و عملیاتی جهت افزایش بازدهی عملکرد تعریف می شود. این

برنامه بخشی از برنامه های مدیریت تحول سازمان و مدیریت عملکرد استراتژیک است. در واقع رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی منابع انسانی سبب می شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط به طور مؤثر فعالیتشان را ادامه دهند و بر کارایی خود بیافزایند. از طرفی از مهمترین خصیصه سازمان های امروزی تغییر و تحول است، در چنین شرایط محیطی پیچیده و متنوع با تحولات سریع، اگر نتوانیم متناسب با این تغییرات، سازمان، مدیران و کارکنان را همگام سازیم، قربانی آن خواهیم شد. از این رو نیاز به یادگیری سازمانی امروزه به خوبی در تمامی سطوح سازمان ثابت شده است. بهسازی منابع انسانی روی رشد کارکنان تمرکز دارد. این مقوله با دانش و مهارت ها و نگرش هایی که افراد برای ارتقاء شغلی یا تغییر مسیر شغلی نیاز دارند، ارتباط دارد. به نظر میرسد در سایه برنامه های بهبود منابع انسانی عوامل منفی عملکردی کاهش یابد. عوامل منفی عملکردی شامل رقابت ناسالم، دستکاری آمار و ترک خدمت می شود. همچنین عوامل مثبت عملکردی نیز بهبود پیدا میکند. این عوامل شامل مسئولیت پذیری، گرایش به آموزش، خلاقیت و نوآوری، رضایت کارکنان و افزایش کارکنان است (مقرب الهی و جعفری، ۱۴۰۱).

• پیشینه پژوهش

تفرج خواه، باقر زاده و ایرانزاده (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان توسعه مدل مدیریت منابع انسانی با رویکرد توسعه سازمانی پایدار در صنعت برق پرداختند و نتایج پژوهش منجر به استخراج ۳۷۳ کد باز، ۸۰ مفهوم و ۲۳ مقوله گردید که در قالب مدل پارادایمی شامل مقوله محوری (سیستم های کاری پایدار، تعادل، خودمختاری و خودکنترلی و نظام های مدیریت منابع انسانی)، شرایط علی (نظام ارزشی و مدیریتی سازمان و جامعه، ضرورت حفظ و توسعه منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی اقتصادی و مسئولیت قانونی)، راهبردها (خلق و توسعه آرمان مشترک، رویکرد فرایندی، به گزینی و نگه داری و آگاهی بخشی)، زمینه حاکم (بیش پایداری، قابلیت سازمانی، همراستایی استراتژیک و سرمایه سازمانی) و در نهایت پیامدها (عملکرد برتر اقتصادی، عملکرد برتر اجتماعی و عملکرد برتر زیست محیطی) ارائه گردید.

سرشار و سمیعی (۱۳۹۸) پژوهشی با هدف شناسایی مؤلفه های بهسازی منابع انسانی با تأکید نظام شایسته سالاری در اداره های دولتی ایران انجام دادند. این پژوهش جزو پژوهش های کیفی به شمار می رود. جامعه آماری پژوهش، گروه تصمیم شامل خبرگان دانشگاهی و سازمانی است که به شیوه غیر تصافی (هدفمند) و روش گلوله برفی به تعداد ۳۵ نفر انتخاب شدند ابزار مورد استفاده در این پژوهش مصاحبه های نیمه ساختار یافته است که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش کد گذاری استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد ۲۳ شاخص با

۷ مؤلفه شایسته خواهی، شایسته سنجی، شایسته گزینی شایسته گیری شایسته گماری شایسته داری و شایسته پروری برای مدل شایسته سالاری شناسایی و تأیید شد. ۱۸ شاخص با ۵ مؤلفه آموزش، کارراهه تأیید شغلی، ارزیابی عملکرد، انضباط و نظام پاداش برای بهسازی منابع انسانی شناسایی شد.

ها شمی پور پتکوئی، خورشیدی، محمدخانی، محمد داودی و ناظم (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان بررسی آموزش ضمن خدمت به عنوان ابزاری برای رشد توسعه و تعالی سرمایه انسانی انجام دادند. هدف پژوهش الگوی اثر بخشی آموزش های ضمن خدمت مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش استان هرمزگان بود. روش: پژوهش از نوع کیفی بود جامعه آماری شامل صاحب نظران و خبرگان حوزه آموزش اعم از اساتید دانشگاه ها و مدیران آموزش و پرورش بود تعداد ۲۵ نفر با روش نمونه گیری هدفمند گلوله برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند ابزار پژوهش عبارتند از: اسناد ملی و بین المللی مرتبط با موضوع و همچنین مصاحبه اکتشافی نیمه ساختار یافته طبقه بندی دادهها با روش داده بنیاد و کدگذاری باز محوری و انتخابی انجام شد. یافته ها نشان داد که عوامل مؤثر بر اثر بخشی آموزشهای ضمن خدمت مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش استان هرمزگان ابعادی چون فراگیرنده، محتوا، آمادگی، مدرس، تمرین، ارزشیابی، محیط، الزامات اجرایی ارزشیابی نتایج و سازمان و مدیریت بودند. به طور کلی می توان گفت که ابعادی چون فراگیرنده، محتوا، آمادگی مدرس، تمرین، ارزشیابی، محیط، الزامات اجرایی، ارزشیابی، نتایج و سازمان و مدیریت بر آموزشهای ضمن خدمت مدیران تأثیر گذاشت.

بیگدلی، داودی، کمالی و انتصارفومنی (۱۳۹۷) مطالعه ای با هدف ارائه الگوی بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش، انجام دادند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت داده ها از نوع آمیخته است. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان اداری آموزش و پرورش استان زنجان بود که از بین آنها ۲۸۰ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی طبقی های انتخاب شدند. با استفاده از مطالعات پیشینه و ادبیات پژوهش، مصاحبه و اجرای فن دلفی پرسشنامه ای برای تعیین وضعیت موجود برنامه های بهسازی منابع انسانی، تدوین شد. روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوایی و روایی سازه مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱/۰ ارزیابی شد. نتایج نشان داد که وضعیت موجود برنامه های بهسازی منابع انسانی در ابعاد بهسازی اخلاقی"، "اجتماعی - فرهنگی" و بعد "فردی" از میزان رضایت نسبی برخوردار است. ولی ابعاد سازمانی"، "حرفه ای" و "آموزشی" پایینتر از حد متوسط بودند. مدل نهایی در چهار بخش: فلسفه و اهداف، ابعاد و مؤلفه ها فرایند اجرایی و برون داد مدل طراحی شد. با توجه به نتایج پژوهش، در بخش ابعاد و مؤلفه ها، مقدار شاخص نیکویی برآزش ۰/۹۷ و مقدار شاخص میانگین مربعات خطای برآورد ۰/۴۸ برآورد شد و اعتبار کل مدل نیز به تأیید متخصصان امر رسید.

دا روسو، لونکز و ساویاتو^۱ (۲۰۱۹) در مقاله خود به بررسی مدیریت سبز منابع انسانی و عوامل ایجاد کننده فرهنگ سازمانی سبز با نگاه به تقویت عملکرد زیست محیطی برای توسعه پایدار پرداختند. در این مقاله، ۲۰۴ نفر از کارکنان شرکتهای تولید کننده چینی حضور داشتند. یافته های بدست آمده از تحلیل داده ها نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی زیست محیطی شامل استخدام، آموزش، ارزیابی و انگیزه از رشد عوامل ایجاد کننده فرهنگ سازمانی سبز حمایت میکنند. همچنین مشخص گردید که عوامل اصلی ایجاد کننده فرهنگ سازمانی سبز شامل تاکید رهبری، اعتبار پیام، ورود همکاران به ماجرا و توانمندسازی کارکنان هستند.

میلز^۲ (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان بررسی دیدگاه های مربوط به آموزش برای توسعه پایدار (ESD) در بین مدرسان دوره های کارشناسی ارشد در انگلستان انجام دادند. در این پژوهش با ۱۲۱ استاد مصاحبه شد. نتایج نشان داد عوامل کلیدی عبارتند از دیدگاههای نهادی، شخصی و انضباطی، تضادهای سازمانی و تنش ها.

سیناکو^۳ و همکاران (۲۰۱۸) یک مطالعه با عنوان دانشگاه در زمینه آموزش برای توسعه پایدار درک آنها در مورد توسعه پایدار انجام دادند. سیاست های اخیر و صدای دانشگاهی در زمینه آموزش برای توسعه پایدار اهمیت یک رویکرد جامع برای مفهوم توسعه پایدار را می دهد. نتایج نشان داد که اظهارات که اغلب انتخاب شده اند، درک توسعه توسعه پایدار که بر اساس آن دو یا سه بعد اغلب به روش یکپارچه از مفهوم (محیط، جامعه، اقتصاد) را اولویت بندی میکنند. همچنین نتایج نشان داد که دانشگاهیان در زمینه آموزش برای توسعه پایدار مفهوم توسعه پایدار را به صورت جامع درک نمی کنند. همچنین گرایش به جنبه های اجتماعی و اقتصادی توسعه پایدار وجود دارد.

راد^۴ و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان طراحی چهارچوبی برای شناسایی دسته بندی مؤلفه های آموزش عالی پایدار انجام دادند. بررسی پژوهش های انجام شده در خصوص آموزش عالی پایدار نشان داد بیشترین توجه بر حسب اولویت، زیست محیطی، اجتماعی، اقتصادی و بی توجهی کامل به بعد فرهنگی و رویکردهای بومی است.

^۱ - Da Rosa, Lunkes, & Saviatto

^۲ - Melles

^۳ - Sinakou

^۴ - Rad

• روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از بعد ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی به شمار می آید. در این پژوهش از روش کتابخانه ای و مطالعه کتاب ها، مقاله ها و پایان نامه ها، اطلاعات لازم در زمینه مفاهیم و پژوهش های مربوط به بهسازی منابع انسانی و توسعه پایدار جمع آوری شده است. همچنین برای جمع آوری اطلاعات و داده های پژوهش، از روش پیمایشی استفاده شد. ابتدا با استفاده از داده های به دست آمده از مطالعات اکتشافی شامل بررسی متون اکتشافی و انجام مصاحبه های اکتشافی و چندین مرحله دلفی نظرات ۲۰ خبره جمع آوری و بررسی شده و پس از آن پرسشنامه تدوین شد حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی مورگان ۳۴۱ نفر از پرسنل بیمارستان های آموزشی کرمانشاه بوده و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ساده استفاده شده است و پرسشنامه برای آنها ارسال شد. سپس عوامل از طریق تحقیق زمینه یابی مورد ارزیابی قرار گرفت. پس از آن با استخراج نتایج پیمایش به صورت کمی به سؤال های پژوهش پاسخ داده شد. در این تحقیق برای آزمون فرضیه ها و تعیین تأثیر متغیرهای مکنون از مدل یابی معادلات ساختاری (SEM23)، نرم افزار لیزرل ۸/۰۵ استفاده شد. در پژوهش حاضر در دو بخش از معادلات ساختاری استفاده شد. در بخش اول برای برازش مدل های اندازه گیری و در بخش دوم به منظور سنجش مدل و معناداری روابط بین متغیرها از تحلیل مسیر بهره گرفته شد شاخص های برازش مناسب مدل بسیار هستند در این تحقیق از ۶ شاخص معروف و مهم استفاده شد. روش تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از طریق مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS و AMOS بود.

• یافته ها

از منظر مشخصات دموگرافیک، نمونه های آماری نشان می دهد ۴۴ درصد از پاسخ دهندگان مرد، ۵۶ درصد از آنها را زنان بوده اند. از نظر سنی، بیشترین آمار مربوط به گروه های سنی ۲۵ تا ۳۰ سال بوده است. در این پژوهش ۲۳۷ نفر دارای مدرک کارشناسی با فراوانی ۶۹، بیشترین فراوانی را داشتند. در این پژوهش بیشترین سابقه خدمت در محدوده کمتر از ۵ سال با فراوانی ۹۰ نفر بود.

جدول ۱: ویژگی دموگرافیک افراد مورد مطالعه

سن	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۸۸
	۳۱ تا ۳۵ سال	۷۵
	۳۶ تا ۴۰ سال	۷۱
	۴۱ تا ۴۵	۳۲
	بالاتر از ۴۶	۷۵
جنسیت	زن	۱۹۱
	مرد	۱۵۰
تاهل	مجرد	۶۳
	متاهل	۲۶۸
تحصیلات	دیپلم	۱۰
	کاردانی	۳۰
	کارشناسی	۲۳۷
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۶۴
	کمتر از ۵ سال	۹۰
سابقه کاری	۵ تا ۱۰ سال	۶۰
	۱۱ تا ۱۵ سال	۷۰
	۱۶ تا ۲۰	۴۹
	۲۱ به بالا	۷۲
	۲۱	۲۱

• آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش اعم از میانگین و انحراف معیار آنها، جهت شناخت وضعیت پاسخگویی آزمون شوندگان به گویه های پرسشنامه مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲: مطالعه توصیفی متغیرهای تحقیق مرحله دلفی

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
بهسازی آموزشی	20	21/3	10/3	60/3	66/0	60/1	20/4
بهسازی سازمانی	20	22/3	17/3	3	91/0	1	5
بهسازی فردی	20	25/3	25/3	50/3	90/0	5/1	5
بهسازی حرفه ای	20	23/3	3	3	1	1	5
بهسازی اخلاقی	20	30/2	5/2	3	86/0	1	4
بهسازی اجتماعی	20	60/2	67/2	67/2	83/0	1	67/4
بهسازی فرهنگی	20	71/2	80/2	40/2	92/0	1	5
بهسازی منابع انسانی	20	90/2	14/3	14/3	75/0	43/1	14/4

در جدول ۲ آماره های آماری مربوط به هر کدام از متغیرها آورده شده است.

انجام تحلیل استنباطی به روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی در دو مرحله اصلی: بررسی برازش مدل و سپس آزمودن فرضیه های پژوهش انجام می گیرد که در ادامه به بررسی آنها می پردازیم.

• برازش مدل های اندازه گیری

یک مدل اندازه گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می شود که دربرگیرنده یک متغیر به همراه سؤالات (داده های) مربوط به آن می باشد. با توجه به وجود هفت متغیر بهسازی آموزشی، بهسازی سازمانی، بهسازی فردی، بهسازی حرفه ای، بهسازی اخلاقی، بهسازی اجتماعی، بهسازی فرهنگی در مدل مفهومی پژوهش، نیاز به بررسی برازش هفت مدل اندازه گیری موجود می باشد. برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می شود.

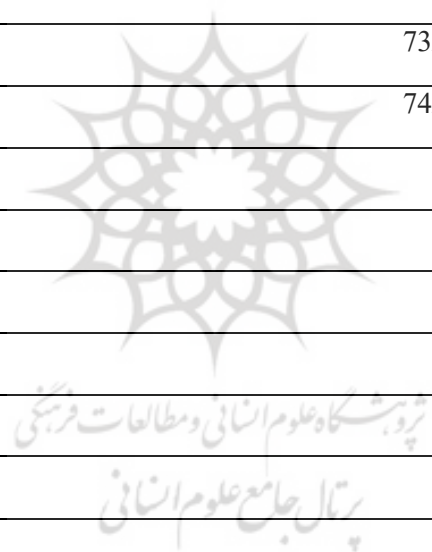
• پایایی

بر طبق نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) پایایی در روش PLS با استفاده از ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سنجیده می شود. حد مطلوب بار عاملی شاخص ها ۰/۴ یا بالاتر باشد نشان دهنده پایایی مورد قبول در مدل اندازه گیری است اگر بار عاملی شاخصی کمتر از ۰/۴ شد لازم است آن شاخص حذف شود. در پژوهش حاضر همان گونه که از جدول ۳ مشخص است تمامی ضرایب نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

جدول ۳: ضرایب بارهای عاملی در برازش مدل های اندازه گیری

	بهبودی آموزشی	بهبودی سازمانی	بهبودی فردی	بهبودی حرفه ای	بهبودی اخلاقی	بهبودی اجتماعی	بهبودی فرهنگی	بهبودی منابع انسانی
Q1	72/0							
Q2	79/0							
Q3	81/0							
Q4	83/0							
Q5	80/0							
Q6		78/0						
Q7		72/0						
Q8		83/0						
Q9		69/0						
Q10		76/0						
Q11			779/0					
Q12				63/0				

Q13	75/0	
Q14	69/0	
Q15	74/0	
Q16	75/0	
Q17	63/0	
Q18	84/0	
Q19	73/0	
Q20	74/0	
Q21		78/0
Q22		69/0
Q23		78/0
Q24		77/0
Q25		87/0
Q26		78/0
Q27		68/0



Q28	63/0
Q29	75/0
Q30	67/0
Q31	87/0
Q32	79/0
Q33	80/0
Q34	63/0
Q35	79/0
Q36	91/0
Q37	91/0
Q38	85/0
Q39	89/0
Q40	9/0



پایایی ترکیبی در نمونه سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می رود (وینزی و همکاران، ۲۰۱۰)، زیرا برخلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض میکند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است و معیار بهتری را برای پایایی ارائه می دهد. پایایی ترکیبی باید مقداری بیش از ۰/۷ را به دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنر و لارکر، ۱۹۸۱). در ادامه نتایج این بخش به همراه نتایج روایی همگرا در یک جدول ارائه می گردد.

• روایی

علاوه بر اینکه روایی پرسشنامه به صورت محتوایی مورد بررسی قرار می گیرد، با استفاده از مدل معادلات ساختاری PLS، به صورت روایی همگرا و واگرا نیز مورد بررسی قرار گرفته است. روایی همگرا، میانگین واریانس استخراج شده که جهت اعتبار همگرایی به کار می رود و همبستگی زیاد شاخص های یک سازه را در مقایسه با همبستگی شاخص های دیگر نشان می دهد. مقدار این ضریب بر اساس تحقیقات فورنل و لارکر از صفر تا یک متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته می شود.

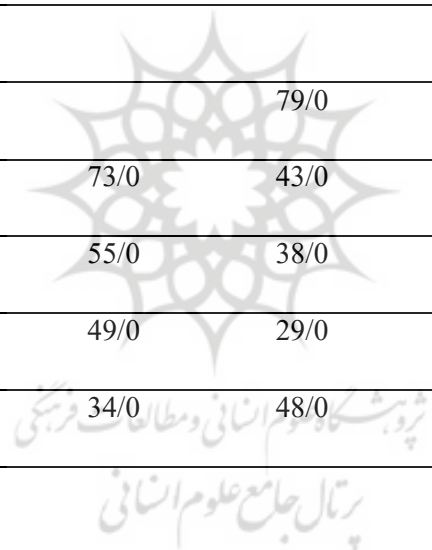
جدول ۴: روایی همگرا و پایایی ترکیبی در برازش مدل های اندازه گیری

متغیرهای تحقیق	میانگین واریانس استخراجی	ضریب پایایی ترکیبی	ضریب پایایی آلفای کرونباخ
بهبودی آموزشی	68/0	88/0	82/0
بهبودی سازمانی	61/0	95/0	88/0
بهبودی فردی	82/0	84/0	78/0
بهبودی حرفه ای	73/0	87/0	80/0
بهبودی اخلاقی	64/0	92/0	85/0
بهبودی اجتماعی	76/0	90/0	87/0
بهبودی فرهنگی	72/0	86/0	83/0
بهبودی منابع انسانی	80/0	92/0	88/0

بررسی روایی واگرا از طریق مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن شاخص ها با سایر سازه ها (روش فورنل و لارکر) که نتایج آن در جدول ۵ آمده است، نشان از تایید روایی واگرا به روش دوم دارد. قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر مقادیر میانگین واریانس استخراجی سازه های تحقیق می باشد. اگر میزان جذر مقادیر میانگین واریانس استخراجی هر سازه از میزان همبستگی آن سازه با سایر سازه ها بیشتر باشد، از نظر فورنل و لارکر دارای روایی واگرا خواهد بود.

جدول ۵: ماتریس شاخص روایی واگرا به روش فوردل و لارکر (۱۹۸۱)

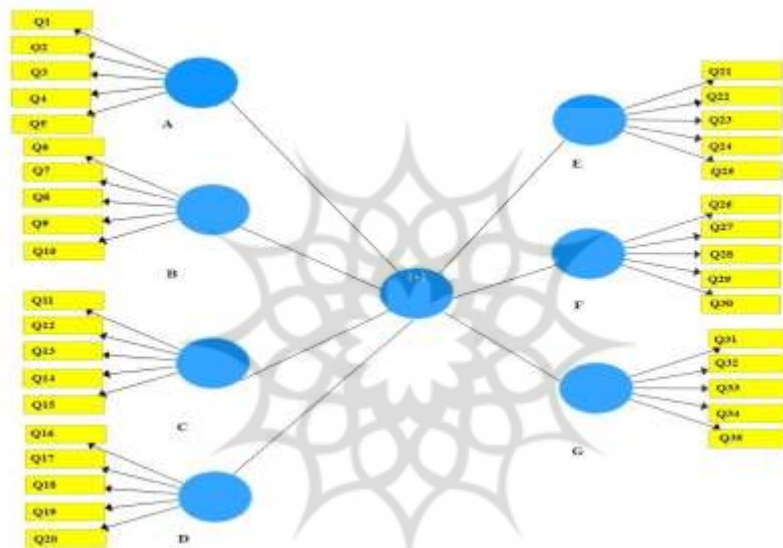
بهبودی آموزشی	بهبودی سازمانی	بهبودی فردی	بهبودی حرفه ای	بهبودی اخلاقی	بهبودی اجتماعی	بهبودی فرهنگی	بهبودی منابع انسانی	
79/0							بهبودی آموزشی	
11/0	93/0						بهبودی سازمانی	
47/0	50/0	78/0					بهبودی فردی	
48/0	26/0	48/0	79/0				بهبودی حرفه ای	
56/0	29/0	72/0	43/0	73/0			بهبودی اخلاقی	
18/0	4/0	68/0	38/0	55/0	90/0		بهبودی اجتماعی	
63/0	38/0	62/0	29/0	49/0	73/0	85/0	بهبودی فرهنگی	
28/0	59/0	58/0	48/0	34/0	29/0	48/0	90/0	بهبودی منابع انسانی



این امر در مورد تمام سازه های پژوهش صدق می کند و این امر نشان از تایید روایی واگرا دارد. بر اساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی نرم افزار Smart PLS در جداول فوق، نشان دهنده این است که مدل های اندازه گیری از روایی (همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردار می باشد.

• برازش مدل ساختاری

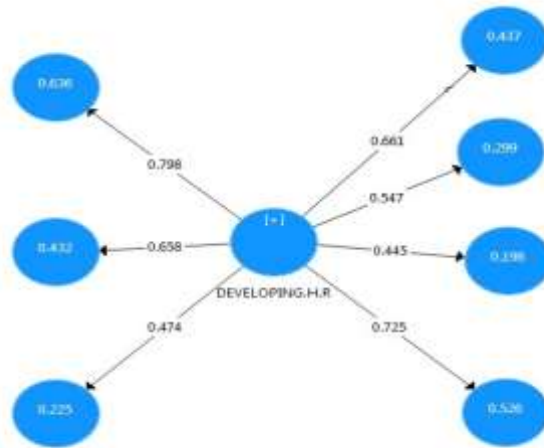
پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می رسد. بخش مدل ساختاری برخلاف مدل اندازه گیری، به سؤالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان و روابط میان آنها بررسی می شوند.



شکل ۱: مدل ساختاری

• ضرایب معنی داری

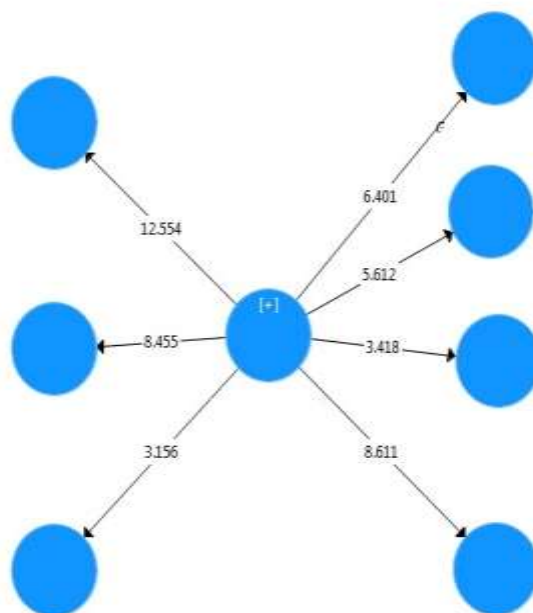
برای بررسی برازش مدل ساختاری شکل ۴-۴ پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار ضرایب معناداری یا همان مقادیر T-value است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب T به این صورت است که این ضرایب باید از $1/96$ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان $0/95$ معنادار بودن آنها را تایید نمود.



شکل ۲: مدل در حالت ضرایب استاندارد

• معیار R²

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش، ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R² معیاری است که نشان از تأثیر متغیرهای برون زا بر یک متغیر درون زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می شود و در صورتی که در یک مدل، یک سازه ی درون زا توسط تنها یک یا دو سازه ی برون زا تحت تأثیر قرار گیرد، مقدار R² از ۰/۳۳ به بالا نشان از قوت رابطه ی بین آن سازه و سازه ی درون زاست. معیار مذکور درون دواير مربوط به مدل ساختاری پژوهش نشان داده می شوند و برای مدل ساختاری این پژوهش با توجه به اینکه یک متغیر مکنون درونزا موجود می باشد.



شکل ۳: مدل در حالت ضرایب معنی داری

• برازش مدل کلی تحقیق

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تایید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها کافی است یک معیار به نام GOF سنجیده شود:

میزان $GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$ از میانگین مقادیر اشتراکی که در جدول ۶ آمده است به دست می آید.

پرتال جامع علوم انسانی
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

جدول ۶: مقادیر اشتراکی در برازش مدل کلی

مقادیر اشتراکی	تحقیق متغیرهای
57/0	بهسازی آموزشی
63/0	بهسازی سازمانی
67/0	بهسازی فردی
63/0	بهسازی حرفه ای
70/0	بهسازی اخلاقی
73/0	بهسازی اجتماعی
60/0	بهسازی فرهنگی

با توجه به مقادیر جدول ۶ میزان میانگین مقادیر اشتراکی برابر است با ۰/۶۴ با توجه به سه ضریب تعیین موجود در مدل مقدار R^2 برابر با ۰/۳۲ است و لذا مقدار GoF در این پژوهش ۰/۴۴ حاصل شد. و تزلزل و همکاران سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده اند. حصول مقدار ۰/۴۴ برای این معیار نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق میباشد.

• آزمون فرضیه های تحقیق

پس از بررسی برازش نمونه اندازه گیری، نمونه ساختاری و نمونه کلی، مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در روش PLS، محقق اجازه دارد به بررسی و آزمون فرضیه های تحقیق بپردازد. لذا با توجه به مطالب مطروحه در این قسمت، با استفاده از SMART-PLS به بررسی اثر گذاری یا عدم اثر گذاری عوامل یاد شده پرداخته می شود و در ادامه، شاخص های سنجش عوامل و ضریب تعیین عوامل مورد بررسی قرار می گیرند. در جداول ۷ و ۸، ضرایب مسیر و اعداد معناداری مربوط به روابط متغیرهای مکنون مدل نشان داده شده اند.

جدول ۷: ضرایب مسیر متغیرهای مکنون پژوهش

ضرایب مسیر	مسیر میان متغیرها
79/0	بهسازی آموزشی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه
65/0	بهسازی سازمانی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه
66/0	بهسازی فردی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه
54/0	بهسازی حرفه ای < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه
72/0	بهسازی اخلاقی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه
61/0	بهسازی اجتماعی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه
73/0	بهسازی فرهنگی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه

جدول ۸: اعداد معناداری متغیرهای مکنون پژوهش

نتیجه	T مقدار	مسیر میان متغیرها
معنی دار است	55/12	بهسازی آموزشی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه
معنی دار است	45/8	بهسازی سازمانی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه

معنی دار است	15/3	بهسازی فردی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه
معنی دار است	40/6	بهسازی حرفه ای < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه
معنی دار است	61/5	بهسازی اخلاقی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه
معنی دار است	41/3	بهسازی اجتماعی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه
معنی دار است	61/8	بهسازی فرهنگی < بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه

همان طور که قبلاً بیان شده است آماره (T) (T-value) معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می دهد. اگر مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ باشد یعنی اثر معنی دار است. اگر بین ۱/۶۹ تا ۱/۹۶ - باشد؛ اثر معنی داری وجود ندارد. و اگر کوچکتر از ۱/۹۶ - باشد؛ یعنی اثر منفی دارد، ولی معنی دار است. و همچنین ضرایب مسیر اگر بالای ۰/۶ باشد بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد؛ اگر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد ارتباط متوسط و اگر زیر ۰/۳ باشد ارتباط ضعیف وجود دارد (چین، ۲۰۰۳). داده های به دست آمده از تحقیق میدانی در نرم افزار SMART-PLS اجرا گردید و نتایج زیر به دست آمد.

نتایج جداول فوق نشان می دهد:

با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۹ و مقدار آماره t برابر با ۱۲/۵۵ در سطح اطمینان ۹۵ درصد بهسازی آموزشی روی بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه تأثیر معنی داری دارد. با توجه به ضریب مسیر ۰/۶۵ و مقدار آماره t برابر با ۸/۴۵ در سطح اطمینان ۹۵ درصد بهسازی سازمانی روی بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه تأثیر معنی داری دارد. با توجه به ضریب مسیر ۰/۶۶ و مقدار آماره t برابر با

۳/۱۵ در سطح اطمینان ۹۵ درصد بهسازی فردی روی بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه تأثیر معنیداری دارد. با توجه به ضریب مسیر ۰/۵۴ و مقدار آماره t برابر با ۶/۴۰ در سطح اطمینان ۹۵ درصد بهسازی حرفه ای روی بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه تأثیر معنیداری دارد. با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۲ و مقدار آماره t برابر با ۵/۶۱ در سطح اطمینان ۹۵ درصد جوسازمانی روی حسادت سازمانی در میان کارکنان بیمارستان های آموزشی تأثیر معنیداری دارد. با توجه به ضریب مسیر ۰/۶۱ و مقدار آماره t برابر با ۳/۴۱ در سطح اطمینان ۹۵ درصد بهسازی اجتماعی روی بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه تأثیر معنی داری دارد. با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۳ و مقدار آماره t برابر با ۸/۶۱ در سطح اطمینان ۹۵ درصد بهسازی فرهنگی روی بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه تأثیر معنی داری دارد.

• بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش، بهره گیری از ادبیات تحقیق و شناسایی نظرات و الگوهای گوناگون بهسازی منابع انسانی با رویکرد توسعه پایدار شناسایی ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های مناسب و در نهایت دستیابی به "ارائه الگوی بهسازی منابع انسانی با رویکرد توسعه پایدار در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه می باشد. این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه ها و ابعاد بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه جهت ارائه الگوی مناسب اجرا شد. تحلیل عاملی انجام شده روی ابعاد و مؤلفه های به دست آمده در این پژوهش نشان داد که مولفه های (بهسازی آموزشی، بهسازی سازمانی، بهسازی فردی، بهسازی حرفه ای، بهسازی اخلاقی، بهسازی اجتماعی، بهسازی فرهنگی) می توانند به عنوان شاخصهای مطلوبی جهت بهسازی منابع انسانی با رویکرد توسعه پایدار در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه مدنظر باشند. شاخص های برآزش محاسبه شده حاکی از برآزش مطلوب مدل تحلیل عاملی تأییدی است. لذا میتوان گفت که: بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه جهت بهسازی منابع انسانی با رویکرد توسعه پایدار خود می تواند بر اساس این مدل مبادرت به بهسازی نماید. از طرفی علاوه بر تأیید آماری ابعاد و مؤلفه های مدل، متخصصان حوزه منابع انسانی بر اهداف فلسفه و فرایند اجرای آن صحنه گذاشته اند. مطالعات انجام شده نشان داد که در راستای بهسازی نیروی انسانی الگوها و مدل های مختلف در سازمانهای متعدد توسط محققان ارائه شده است ولی مدل جامع برای بهسازی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه موجود نیست. برای مثال پور کریمی (۱۳۸۸) جهت بهسازی اعضای هیئت علمی سه بعد حرفه ای، سازمانی و فردی را معرفی نموده اند، همین طور شفیع زاده (۱۳۸۸) جهت بهسازی اعضای هیئت علمی به پنج بعد آموزشی،

پژوهشی، فردی سازمانی و اخلاقی اشاره می‌کند در همین راستا، جمشیدی (۱۳۸۶) برای ارتقای وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی به چهار بعد حرفه‌ای، فردی، آموزشی و سازمانی تأکید میکند غنی زاده و همکاران (۱۳۹۶) شایستگیهای مورد نیاز معلمان را در هشت بعد دانش پداگوژیکی و موضوعی فناوری پژوهشی خود بالندگی، شایستگی های پایه، اجتماعی عاطفی، اخلاقی - معنوی و هویت حرفه ای عنوان می کنند از سوی دیگر، شبکه بهسازی سازمانی و حرفه ای در آموزش عالی (۲۰۰۹) بهسازی اعضای هیئت علمی را در سه محور هیئت علمی به عنوان مدرس، محقق و فرد تأکید مینماید. رستون (۲۰۱۵)، کانو، کرن، پونگتورف و نکانک (۲۰۱۴) هر کدام ابعاد خاصی را برای بهسازی مدیران منابع انسانی اشاره می کنند. در این پژوهش با مرور مدل‌های مختلف و بررسی ابعاد و مؤلفه های آنها در نهایت هفت بعد استخراج شد که با منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه متناسب است. نکته ای که در بحث بهسازی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه می تواند مدنظر قرار گیرد، این است که موفقیت برنامه های بهسازی در گرو توجه به همه ابعاد بهسازی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی و سازمان تامین اجتماعی استان کرمانشاه است به طوری که این پدیده به صورت یک کلیت و یک مجموعه در هم تنیده دیده شود. هر چند میتوان برای بخشهای مختلف برنامه ریزیهای گوناگونی انجام داد و لزوماً فقط تأکید بر یک بخش از فرایند بهسازی تغییرات و اهداف مورد نظر پژوهش را پوشش نمی دهد بلکه این موارد در کنار هم و با یکدیگر معنا و مفهوم پیدا می کنند با در نظر گرفتن این موضوع که رسمی میزان پرداختن به هر یک از ابعاد بهسازی بر اساس نوع نیازهای افراد می تواند متفاوت باشد. برنامه های بهسازی منابع انسانی هر قدر هم که خوب طراحی شده باشند، بدون حمایت سازمان موفق نخواهد بود حمایت سازمان دارای اهمیت عملی و نمادین است؛ عملی از این جهت که باید نیروی انسانی مناسب، تسهیلات و منابع کافی و مکان مطلوب برای فعالیت های مرتبط با برنامه های بهسازی وجود داشته باشد. نماد این حمایتها علاوه بر گفتار بلکه در منابع و تخصیص به موقع آن باید نمود پیدا کند. گاف (۱۹۷۳) در مطالعه ای در مورد دلایل عدم علاقه مندی اعضای هیئت علمی به برنامه های بهسازی به این نتیجه رسید که بودجه های کم، امتیازات تشویقی پایین و عدم حمایت قوی توسط مدیریت دانشگاه موجبات این امر را فراهم می آورند. با توجه به نتایج پژوهش انجام شده و شناسایی ابعاد، مؤلفه ها و موانع بهسازی منابع انسانی مبتنی بر توسعه پایدار، طراحی و اجرای برنامه های اثربخش بهسازی منابع انسانی در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی از اهمیت بالایی برخوردار است و می تواند دستیابی به اهداف نظام آموزشی را تسهیل و تضمین نماید. با در نظر گرفتن اینکه بخش عمده ای از مطالعات پیشین بیشتر بر چارچوب های مفهومی و مدل های نظری در حوزه آموزش و بهسازی تمرکز داشته اند، در این پژوهش تلاش شده است با بهره گیری از مطالعات کتابخانه ای و میدانی، مدلی جامع برای توسعه یک نظام آموزشی مؤثر طراحی شود. در برنامه های بهبود منابع انسانی در بیمارستان های کرمانشاه، لازم است تمامی ابعاد بهسازی مدنظر قرار گیرد. بهبود حرفه ای، سازمانی و آموزشی باید به اندازه کافی مورد توجه بوده و به آن بسنده نشود، بلکه حوزه های اخلاقی، فردی و اجتماعی-فرهنگی نیز در

برنامه‌ریزی‌ها لحاظ شوند. از آنجا که برنامه‌های بهبود منابع انسانی نیازمند توجه و حمایت مدیران ارشد است، پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد بیمارستان‌های کرمانشاه با شرکت در کارگاه‌های آموزشی، با ابعاد گوناگون این موضوع از جمله اهمیت، اهداف و روش‌های بهسازی آشنا شوند

منابع:

سنگونی، محسن؛ اکبری، احمد؛ چرابین، مسلم و قرونه، داود (۱۳۹۹)، طراحی مدل ساختاری-تفسیری توسعه‌ی حرفه‌ای در بهسازی نیروی انسانی سازمان تامین اجتماعی، دوره ۳، شماره ۳ - شماره پیاپی ۱۱، صفحه ۵۷۳-۵۹۰.

مقرب الهی، مریم، جعفری مرضیه (۱۴۰۱)، تبیین روش‌های آموزش کارکنان مبتنی بر رویکرد آموزش و بهسازی منابع انسانی، جلد ۴ شماره ۱۳ صفحات ۲۰-۲۰.

صالحی، تهمنه و حرمت سادات امامزاده قاسمی (۱۳۹۳)، بررسی کیفیت برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی پرستاری بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران از دید کارکنان پرستاری، مجله پژوهش پرستاری ایران، دوره ۹، شماره ۳ (پیاپی ۳۴)، صفحات ۳۹-۴۷.

حسنوند، علی، و عارف نژاد، محسن. (۱۴۰۰). تاثیر فضای اخلاقی بیمارستان بر تعلق خاطر شغلی پرستاران به عنوان یکی از سرمایه‌های انسانی موثر در مسیر توسعه پایدار. مدیریت پرستاری، ۱۰(۱)، ۲۳-۳۴.

عزیزی احدالله، فتحی واجارگاه کوروش، عارفی محبوبه، ابوالقاسمی محمود. تبیین تغییر پارادایم آموزش و بهسازی نیروی انسانی: با تمرکز بر مدل توسعه فردی (IDP) پژوهش در آموزش علوم پزشکی. ۱۳۹۹؛ ۱۲ (۴): ۵۹-۶۹.

تفرج خواه محمد، باقرزاده خواجه مجید، ایران زاده سلیمان. توسعه مدل مدیریت منابع انسانی با رویکرد توسعه سازمانی پایدار در صنعت برق. فصلنامه پژوهش‌های سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی انرژی. ۱۴۰۱؛ ۸ (۲): ۱۳۲-۱۵۱.

سرشار، الهام و سمیعی، روح اله (۱۳۹۸)، شناسایی مولفه‌های بهسازی منابع انسانی با تاکید بر نظام شایسته‌سالاری در ادارات دولتی ایران، چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۴ - شماره پیاپی ۴۰، صفحه ۱۷۶-۱۹۱.

هاشمی پور پتکوئی، اسماعیل؛ خورشیدی، عباس؛ محمدخانی، کامران؛ محمد داودی، امیرحسین و فتاح‌ناظم (۱۴۰۱) «ابعاد الگوی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش استان هرمزگان»، فصل‌نامه تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۱۳، شماره ۴: ۳۱-۱۵.

بیگدلی، محمد؛ داودی، رسول؛ کمالی، نقی و غلامحسین انتصارفومنی (۱۳۹۷)، شناسایی ابعاد و مولفه‌های بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش به منظور ارائه یک مدل مفهومی، دوره ۱۰، شماره ۲ - شماره پیاپی ۳۲، شماره پیاپی ۳۲، صفحه ۷۳-۱۰۰.

Bizzell, B. E, (2011), Professional Development of School Principals in Virginia, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute, Blacksburg, Virginia.

- Brody, C. & Scholar, F, (2007), Success Factors for Faculty development in Thailand Higher Education, TUSEF: <http://www.fulbrightthai.org>
- Brown, C. & Militello, M, (2016), Principal's perceptions of effective professional development in schools. *Journal of Educational Administration*, 6(4), 56-67.
- Brrgquist, W. H & Phillips, S. R, (1975), Components of an Effective Faculty Development Program, *The Journal of Higher Education*, 46(2), 177-211.
- Conaock, M. & Johns, L, (1988), Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis, *theTQM magazine*, 10(4), 26-31.
- Cooper, R. A, (2004), Public police and human resource development. Seminar of 19 th, November, 1-18.
- Gaff, J, G, (1973), Making the difference: The impacts of faculty, *Journal of Higher Education*, 44(8), 605-622.
- Hall, W, (2005), Models for Tertiary teaching Units, *The Australian Journal of Education*, 21(1), 55-64.
- Kanokorn, S, Pongtorn P. & Ngang T, (2014), Professional development of school principals, *Social and Behavioral Sciences*, 116, 77-81.
- Lee, J, (1996), Faculty Development: Opportunity and Satisfaction, National Education Association; Office of Higher Education.
- Mc Afee, O, (2008), Current Characteristics of Faculty Development in Public Two-year Colleges in Arkansas; Doctoral Dissertation, University of Capella.
- De Rosa, Lunkes e Saviatto (2019), que examinou todos os ... ajuste da metodologia de avaliação dos critérios ambientais da política de ICMS Ecológico. page121
- Reston, V. A, (2015), National Policy Board for Educational Administration, Professional Standards for Educational Leaders, American Association of Colleges of Teacher Education.
- Rischman, J, (2007), *Andragogy: History, meaning, context, function*. At: River, New York: Prentice-Hall, <http://www.andragogy.net>.
- Scher, L & O'Reilly, F, (2009), Professional development for K-12 math and science teachers: What do we really know? *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 2(3), 209- 249.
- Stanley, C. A, (2001), The faculty development portfolio: A Framework for documenting the professional development of faculty developer, *The journal of innovative higher education*, 26(1), 23-36.