

طراحی و اعتبارسنجی مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت با تأکید بر سرمایه اجتماعی

محبوبه نیک خصال^۱ ID

دانشجوی دکتری گروه مدیریت، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران

محمد حسن شکی ID

استادیار گروه مدیریت، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران

سید احمد جعفری کلاریجانی ID

استادیار گروه مدیریت، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران

<https://doi.org/10.22067/tmj.2026.93821.1760>

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

این مطالعه با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت با تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی انجام شد. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) اکتشافی در دانشگاه علوم پزشکی بابل اجرا گردید. در مرحله کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۰ نفر از خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی گردآوری و با روش تحلیل مضمون تحلیل شد. مضامین استخراج شده مبنای طراحی ابزار پژوهش در مرحله کمی قرار گرفت و به شناسایی ابعاد مدل پیشنهادی انجامید. بر این اساس، پنج مؤلفه اصلی کارآمدی مدیریت منابع انسانی شامل ساماندهی و متناسب‌سازی نیروی انسانی، شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران، توانمندسازی مدیران، معاونان، کارشناسان ارشد، کارکنان، حفظ و نگهداشت منابع انسانی و بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات شناسایی شد. و همچنین ابعاد سردر ادامه، به‌منظور اعتباربخشی شاخص‌ها و دستیابی به اجماع تخصصی، روش دلفی در سه دور متوالی اجرا گردید. سپس از میان ۳۵۰ نفر از مدیران، معاونان، کارشناسان ارشد و کارکنان دانشگاه، ۱۸۳ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های محقق‌ساخته با روایی و پایایی تأیید شده بود. داده‌های کمی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS²⁶ و AMOS²⁴ و از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان داد مدل پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار است و سرمایه اجتماعی به‌عنوان بستر سازمانی مؤثر، نقش معناداری در تبیین و تقویت ابعاد کارآمدی مدیریت منابع انسانی ایفا می‌کند؛ به‌گونه‌ای که شبکه‌های ارتباطی، اعتماد سازمانی و همگرایی اهداف موجب ارتقای مشارکت کارکنان، تسهیل تصمیم‌گیری و بهبود بهره‌وری منابع انسانی می‌شوند. یافته‌ها نشان می‌دهد توجه همزمان به سازوکارهای مدیریتی و تقویت سرمایه اجتماعی می‌تواند مبنای طراحی سیاست‌های منابع انسانی مبتنی بر شایسته‌سالاری، توانمندسازی و تعامل سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی قرار گیرد.

کلیدواژه: کارآمدی، مدیریت منابع انسانی، سرمایه اجتماعی، نظام سلامت.

^۱ نویسنده مسئول: shakki3mail.iaau.ac@iaau.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۱/۲۳

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، منابع انسانی به عنوان سرمایه‌ای راهبردی و عامل کلیدی در بقای سازمان‌ها و تحقق اهداف توسعه‌ای آن‌ها شناخته می‌شود (Malik et al., 2024). نظام مدیریت منابع انسانی به عنوان زیرساخت اصلی قابلیت‌های سازمانی، زمینه شناسایی فرصت‌های جدید، افزایش بهره‌وری و پرورش استعدادها را فراهم می‌سازد. این نظام با ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی، نقشی اساسی در خلق مزیت رقابتی ایفا می‌کند (Correia et al., 2024). تغییر رویکرد سازمان‌ها از مدیریت سنتی به مدیریت استراتژیک منابع انسانی، اهمیت این حوزه را دوچندان کرده است. به‌ویژه در بخش خدمات سلامت که نیروی انسانی در خط مقدم تولید و ارائه خدمات قرار دارد، توجه به کارآمدی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی ضروری‌تر از پیش جلوه می‌کند. با این حال، بخش قابل توجهی از مطالعات پیشین، کارآمدی منابع انسانی را عمدتاً از منظر سازوکارهای ساختاری بررسی کرده و نقش عوامل اجتماعی و تعاملی سازمان، به‌ویژه در محیط‌های درمانی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

یکی از عوامل موثر در کارآمدی مدیریتی منابع انسانی، رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی کارکنان توجه به کرامت انسانهاست که در افزایش بهره‌وری نیز مطرح می‌شود (Esmacili & Ansari, 2013). رضایت شغلی به عنوان عکس العمل مؤثر کارکنان نسبت به محیط کار در نظر گرفته می‌شود. رضایت از کار زمانی اهمیت پیدا می‌کند که نیروی انسانی به عنوان یکی از عناصر مهم تولید مورد توجه قرار گیرد (Ali Pour & Farid, 2013). علاوه بر آن، بهره‌وری بر این عقیده استوار است که انسان می‌تواند هر روز بهتر از قبل وظایفش را انجام دهد. همچنین بهره‌وری مستلزم آن است که دائماً تلاش‌هایی برای بکارگیری نظریه‌ها و روش‌های جدید، صورت گیرد (Bai, 2010).

مدیریت سرمایه انسانی در بخش مراقبت‌های بهداشتی عامل مهمی در کمک به جذب و حفظ نیروی کار ماهر است. با توجه به چالش‌های موجود در نظام سلامت، سیستم‌های بهداشتی می‌توانند با اجرای یک راهبرد قوی سرمایه انسانی، موفقیت سازمانی را پشتیبانی کنند (Kia et al., 2021). همچنین در این زمینه، مفهوم "سرمایه اجتماعی" به عنوان مکمل سرمایه انسانی مطرح است؛ شبکه‌ای از تعاملات مبتنی بر اعتماد، هویت جمعی، مشارکت و آگاهی مدنی که زمینه‌ساز تسهیل ارتباطات، تبادل اطلاعات و ارتقاء عملکرد سازمانی است. مفهوم سرمایه اجتماعی نخستین بار در آثار بورديو (۱۹۸۶)، کلمن (۱۹۸۸) و پاتنام (۱۹۹۳) به‌عنوان منبعی مبتنی بر روابط اجتماعی و اعتماد جمعی مطرح شد و بعدها در مطالعات سازمانی توسط ناهپیت و گوشال (۱۹۹۸) در قالب ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی توسعه یافت.

در سال‌های اخیر، محوریت سرمایه انسانی در توسعه پایدار کشورها موجب شده است که بخش‌هایی نظیر آموزش و سلامت، نقش پررنگ‌تری در سیاست‌گذاری‌های کلان پیدا کنند (Malik et al., 2024). بخش سلامت که از نظر مالی چهارمین حوزه بزرگ جهانی محسوب می‌شود، برای ارتقاء شاخص‌های بهداشت و سلامت عمومی، نیازمند رویکردهای نوین مدیریتی و نظام‌های کارآمد منابع انسانی است. کارآمدی منابع انسانی نه تنها در سطح سازمانی، بلکه در سطح کلان جامعه نیز تأثیرگذار بوده و به عنوان فلسفه‌ای مبتنی بر استراتژی‌های بهبود، در هدایت بهینه منابع نقش دارد (Ataei et al., 2024). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ارتباط مستقیمی میان کارآمدی نیروی انسانی و عملکرد سازمانی وجود دارد. این موضوع در نظام‌های سلامت کشورهای مختلف نیز مورد توجه قرار گرفته است.

با توجه به چالش‌های نوین نظام سلامت نظیر پیشرفت‌های سریع تکنولوژی، افزایش حجم اطلاعات و تغییرات محیطی، شناسایی و ارتقاء عوامل مؤثر بر کارآمدی مدیریت منابع انسانی اهمیت فزاینده‌ای یافته است. یکی از این عوامل، سرمایه اجتماعی است که می‌تواند به عنوان ابزاری کارآمد در بهبود عملکرد منابع انسانی ایفای نقش کند (Nikkhesal & Shaki, 2023). سازمانهای کارآمد، سازمان‌هایی هستند که از منابع انسانی و مادی و سرمایه بیشترین و به صرفه‌ترین استفاده را به عمل آورند. از این رو، یکی از اهداف اصلی این پژوهش بررسی نظر خبرگان حوزه سلامت درباره عوامل کلیدی مؤثر بر کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت ایران می‌باشد.

در این پژوهش، سرمایه اجتماعی صرفاً به عنوان یک متغیر همراه در نظر گرفته نشده، بلکه به عنوان بستر سازمانی مؤثر بر کارآمدی مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است. مبانی نظری نشان می‌دهد که کیفیت روابط اجتماعی، اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک و تعاملات حرفه‌ای میان کارکنان و مدیران، نقش تعیین‌کننده‌ای در اثربخشی سیاست‌ها و کارکردهای منابع انسانی ایفا می‌کند. از این رو، فرض اساسی پژوهش حاضر آن است که کارآمدی مدیریت منابع انسانی علاوه بر سازوکارهای رسمی مدیریتی، متأثر از سطح سرمایه اجتماعی موجود در سازمان است. بر همین اساس، سرمایه اجتماعی به عنوان یک پیشاینده سازمانی در مدل مفهومی پژوهش وارد شده تا میزان تأثیر آن بر ارتقاء کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت مورد آزمون قرار گیرد.

همچنین، این پژوهش در صدد طراحی و ارائه مدلی برای ارتقاء کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت با تأکید بر سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی بابل است؛ مدلی که بتواند به ارتقاء عملکرد

سازمانی و بهبود شاخص‌های و جامعه منجر شود. بر همین اساس، مقاله پیش رو بر آن است که به سوالات زیر پاسخ دهد:

۱. از دیدگاه شما، چه عوامل کلیدی بر کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت ایران تأثیر گذارند؟
۲. آیا مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت با تأکید بر سرمایه اجتماعی طراحی شده از اعتبار و پایایی برخوردار است؟

پیشینه پژوهش

مدیریت منابع انسانی در نظام‌های سلامت، یکی از ارکان اصلی در ارتقای کیفیت خدمات و تحقق اهداف سلامت عمومی است. این حوزه شامل فرآیندهایی نظیر برنامه‌ریزی منابع انسانی، جذب، آموزش، ارزیابی عملکرد، انگیزش، و نگهداشت کارکنان می‌شود. بنابر گزارش سازمان جهانی بهداشت چالش‌های منابع انسانی مانند کمبود نیروی انسانی، فرسودگی شغلی، و توزیع نابرابر نیروها، از موانع اصلی تحقق عدالت در سلامت هستند. در این راستا مقالات موجود را می‌توان به دو گروه تقسیم کرد. گروه اول مقالاتی هستند که به بررسی کارآمدی منابع انسانی در نظام سلامت پرداخته‌اند. برای مثال، الطوال و همکاران (۲۰۲۴) در مقاله‌ای با عنوان بررسی اهمیت مدیریت منابع انسانی در نظام مراقبت سلامت با رویکردی جهانی، به اهمیت نقش راهبردی منابع انسانی در تحقق اثربخشی نظام سلامت پرداخته و نشان داده است که سرمایه‌گذاری مؤثر در این حوزه منجر به افزایش کیفیت مراقبت‌های بهداشتی می‌شود. همچنین، ملکی و همکاران (۲۰۱۶) با تحلیل راهبردی چالش‌های منابع انسانی در بیمارستان‌های آموزشی کشور، بر ضرورت طراحی مدل‌های بومی برای مدیریت بهینه منابع انسانی تأکید کرده‌اند.

همچنین، عبادی و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با بررسی رابطه بین استراتژی‌های منابع انسانی و عملکرد بیمارستان‌ها، نشان دادند که استفاده از رویکردهای مشارکتی و توانمندسازی کارکنان، عملکرد سازمانی را به‌طور معناداری بهبود می‌بخشد. از سوی دیگر، پژوهش کیفی میرمعینی و همکاران (۲۰۲۲) به ارائه الگوی مدیریت منابع انسانی تاب‌آور در نظام سلامت کشور منجر شد. در این الگو، چهار بعد عوامل محیطی، عوامل سازمانی، کارکردهای مدیریت منابع انسانی و پیامدهای آن شناسایی شد. گروه دوم مقالاتی هستند که به بررسی سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی پرداخته‌اند. سرمایه اجتماعی مفهومی میان‌رشته‌ای است که بر اساس آن، پیوندهای اجتماعی، اعتماد، و همکاری میان افراد، زمینه‌ساز بهبود عملکردهای جمعی و افزایش بهره‌وری می‌شود. جیا (۲۰۲۵)، سرمایه اجتماعی را عامل مهمی در توسعه نهادهای اجتماعی و اقتصادی می‌داند. همچنین هیدالگو و همکاران (۲۰۲۴) در مدل سه‌بعدی خود، سرمایه اجتماعی را به سه مؤلفه ساختاری (شبکه‌ها و روابط)، شناختی (زبان مشترک،

چشم‌انداز مشترک)، و رابطه‌ای (اعتماد، احترام، تعهد) تقسیم کرده‌اند که همگی در عملکرد منابع انسانی مؤثرند.

در مطالعات خارجی، پژوهش‌هایند و همکاران (۲۰۲۴) نشان داد که بین سرمایه اجتماعی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در بیمارستان‌های دولتی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. همچنین، استوتی و همکاران (۲۰۲۵) دریافتند که سرمایه اجتماعی با افزایش اعتماد بین کارکنان، موجب تسهیل فرآیند تصمیم‌گیری و کاهش تعارضات سازمانی می‌شود. مطالعه راشد (۲۰۲۴) نیز نشان داد که افرادی که در شبکه‌های اجتماعی قوی‌تری قرار دارند، دسترسی به اطلاعات و فرصت‌های بیشتری دارند، که این مسئله در حوزه سلامت به بهبود فرآیندهای کاری و رضایت شغلی منجر می‌شود.

ترکیب دیدگاه‌های سرمایه اجتماعی و مدیریت منابع انسانی، رویکردی نوین در مدیریت نظام‌های سلامت است. مطالعات نشان می‌دهند که وجود سرمایه اجتماعی بالا در محیط‌های درمانی می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی، کاهش فرسودگی شغلی، تقویت تعهد سازمانی و در نهایت ارتقاء کیفیت خدمات درمانی شود؛ سارفو (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای با تمرکز بر بیمارستان‌ها در تایوان دریافتند که سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی با تقویت همکاری بین کارکنان، اثر مستقیمی بر عملکرد آنان دارد. همچنین، اینجه‌اوغلو (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای بر روی کارکنان سلامت در استرالیا، نشان دادند که وجود ارتباطات اجتماعی قوی میان اعضای تیم درمان، منجر به بهبود بهره‌وری و کاهش نرخ جابه‌جایی کارکنان می‌شود. در ایران، پژوهش یزدانی و همکاران (۲۰۱۹) با بررسی مدل‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر سرمایه اجتماعی در مراکز درمانی خصوصی، پیشنهاد دادند که در سیاست‌گذاری‌های حوزه سلامت، توجه به مؤلفه‌های نرم‌افزاری مانند اعتماد، شبکه‌های غیررسمی، و یادگیری جمعی از اهمیت بالایی برخوردار است. با وجود مطالعات متعددی که هر یک به‌طور جداگانه به بررسی مدیریت منابع انسانی یا سرمایه اجتماعی در نظام سلامت پرداخته‌اند، خلأ پژوهش‌های تلفیقی که بتوانند مدلی جامع برای ارتقاء کارآمدی منابع انسانی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی ارائه دهند، مشهود است. پژوهش حاضر در تلاش است با ترکیب رویکردهای نظری و یافته‌های تجربی، الگویی مفهومی و کاربردی برای نظام سلامت کشور ارائه نماید که بتواند از طریق تقویت سرمایه اجتماعی، بهره‌وری و کارآمدی منابع انسانی را افزایش دهد.

با وجود توسعه مدل‌های مختلف سنجش اثربخشی و بلوغ مدیریت منابع انسانی در ادبیات مدیریت، اغلب این مدل‌ها بر سازوکارهای رسمی نظیر برنامه‌ریزی نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد، آموزش و نظام‌های شایسته‌سالاری تمرکز داشته و نقش عوامل زمینه‌ای و اجتماعی سازمان را کمتر مورد توجه قرار داده‌اند. در

حالی که در سازمان‌های سلامت، ماهیت کار تیمی، وابستگی متقابل حرفه‌ها، و ضرورت هماهنگی میان گروه‌های تخصصی مختلف، اهمیت روابط اجتماعی، اعتماد سازمانی و تعاملات بین‌فردی را دوچندان می‌سازد. از این‌رو، نوآوری پژوهش حاضر نه در ارائه ابعاد جدید مدیریت منابع انسانی، بلکه در تبیین نقش «سرمایه اجتماعی» به‌عنوان بستر تسهیل‌کننده کارکرد این ابعاد و ادغام آن در یک مدل مفهومی متناسب با ویژگی‌های سازمان‌های سلامت است. بدین ترتیب، مدل پیشنهادی تلاش دارد نشان دهد که کارآمدی مدیریت منابع انسانی صرفاً حاصل طراحی ساختارها و فرآیندهای رسمی نیست، بلکه به کیفیت سرمایه اجتماعی حاکم بر محیط سازمانی نیز وابسته است.

بر اساس مرور ادبیات، سرمایه اجتماعی به‌عنوان سازه‌ای چندبعدی مطرح شده است که ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای آن هر یک از مسیرهای متفاوتی بر عملکرد سازمانی اثر می‌گذارند. بعد ساختاری از طریق توسعه شبکه‌های ارتباطی و تسهیل جریان اطلاعات، بعد شناختی از طریق ایجاد زبان و اهداف مشترک و بعد رابطه‌ای از طریق تقویت اعتماد و تعهد متقابل، زمینه اجرای اثربخش سیاست‌ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی را فراهم می‌سازند. از این‌رو، چارچوب نظری پژوهش حاضر با اتکا به مدل سه‌بعدی سرمایه اجتماعی شکل گرفته و این ابعاد به‌عنوان بسترهای اجتماعی مؤثر بر کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت در مدل مفهومی پژوهش وارد شده‌اند.

روش‌شناسی پژوهش

از منظر هدف‌گذاری، این پژوهش در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد، چراکه دستاوردهای آن قابلیت بهره‌برداری عملی در راستای رفع چالش‌های سازمانی و ارتقای شاخص‌های عملکردی نظام سلامت را دارا می‌باشد. از حیث روش‌شناسی، مطالعه حاضر با اتخاذ رویکرد اکتشافی ضمن ترسیم وضعیت موجود، از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌های میدانی از جامعه آماری بهره برده است. روش تحقیق به صورت آمیخته (کیفی-کمی) در دو فاز مجزا اجرا گردید که امکان واکاوی چندبعدی پدیده مورد مطالعه و دستیابی به درکی عمیق‌تر از روابط بین متغیرهای تحقیق را فراهم نموده است.

پژوهش حاضر بر اساس طرح آمیخته اکتشافی متوالی طراحی شد. در این طرح، ابتدا در فاز کیفی از طریق مصاحبه با خبرگان و تحلیل مضمون، ابعاد و شاخص‌های کارآمدی مدیریت منابع انسانی شناسایی گردید. سپس به‌منظور پالایش و دستیابی به اجماع خبرگان درباره شاخص‌های استخراج‌شده، از روش دلفی در سه دور متوالی استفاده شد. لازم به ذکر است همین ۱۰ نفر خبرگان که در مرحله مصاحبه کیفی مشارکت داشتند، در اجرای سه دور روش دلفی نیز حضور داشته و فرآیند اجماع خبرگان توسط همین گروه انجام شد. در نهایت، در فاز کمی، پرسشنامه حاصل از مراحل پیشین در یک مطالعه پیمایشی به کار گرفته شد و

مدل پیشنهادی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری مورد آزمون و اعتبارسنجی قرار گرفت. بدین ترتیب، روش دلفی به عنوان مرحله واسط میان فاز کیفی و پیمایش کمی، نقش طراحی و اعتباربخشی ابزار اندازه گیری را ایفا نمود.

در مرحله کیفی، داده ها از طریق مصاحبه های نیمه ساختاریافته با خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی گردآوری شد. انتخاب خبرگان بر اساس معیارهای تخصص علمی مرتبط، سابقه اجرایی یا پژوهشی در حوزه مدیریت منابع انسانی و آشنایی با نظام سلامت انجام گرفت. جامعه کیفی پژوهش شامل ۱۰ نفر از صاحب نظران دارای مدرک دکتری در رشته های مدیریت منابع انسانی، توسعه منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی بود که در جایگاه های علمی و اجرایی از جمله اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و کارشناسان ارشد سازمان های حاکمیتی فعالیت داشتند. نمونه گیری به صورت هدفمند انجام شد و فرآیند مصاحبه ها تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. حضور خبرگانی با تجربه فعالیت در دانشگاه های علوم پزشکی و نهادهای برنامه ریزی، امکان تحلیل ابعاد کارآمدی منابع انسانی متناسب با بافت نظام سلامت را فراهم ساخت.

با وجود آنکه سازه های «کارآمدی مدیریت منابع انسانی» و «سرمایه اجتماعی» ماهیتی سازمانی دارند، سنجش آنها در مرحله کمی پژوهش از طریق ادراک و ارزیابی کارکنان و مدیران انجام شد. در مطالعات حوزه مدیریت و رفتار سازمانی، متغیرهای سطح سازمانی غالباً بر اساس برداشت مشترک اعضای سازمان اندازه گیری می شوند؛ زیرا این سازه ها در بستر تعاملات کاری، تجربه های حرفه ای و روابط اجتماعی افراد شکل می گیرند. از این رو، پاسخ های فردی به عنوان بازتابی از ویژگی ها و شرایط سازمانی تلقی شده و یافته های پژوهش در سطح سازمانی تفسیر گردیده است.

از نظر ویژگی های جمعیت شناختی، بیشتر این ۱۰ نفر در بازه سنی ۳۵ تا ۵۰ سال قرار داشتند و دامنه سابقه کاری آنها بین ۱۰ تا ۲۰ سال بود که نشان دهنده بلوغ حرفه ای و تجربه عملی قابل توجه است. همچنین، ۸۰ درصد از خبرگان مرد و ۲۰ درصد زن بودند که این تنوع جنسیتی به غنای دیدگاه های ارائه شده کمک کرده است. در مجموع، ترکیب سطح بالای تحصیلات، تجربه عملی گسترده و تنوع دیدگاه ها سبب شده است که این ۱۰ نفر به عنوان جامعه کیفی پژوهش، شایستگی لازم برای ارائه نظرات معتبر و کاربردی در زمینه توسعه مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت را داشته باشند. در بخش کیفی پژوهش، نمونه گیری به صورت هدفمند انجام شد. جدول ۱ ویژگی های خبرگان کسانی هستند در مورد سیاست

گزاری و نظام سلامت طرح و مقالات پژوهشی فعالیت داشتند شامل شغل سازمانی، مرتبه علمی (پایه)، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی آنان را نشان می‌دهد.

جدول (۱): برخی ویژگی‌های جامعه خبرگانی پژوهش

شغل	مرتبه علمی / پایه	میزان تحصیلات	رشته تحصیلی
هیئت علمی	استادیار (پایه ۲۰+)	دکتری	مدیریت منابع انسانی
هیئت علمی	استادیار (پایه ۲۱)	دکتری	مدیریت رفتار سازمانی
هیئت علمی	دانشیار (پایه ۲۵)	دکتری	توسعه منابع انسانی
هیئت علمی	دانشیار (پایه ۲۴)	دکتری	مدیریت منابع انسانی
هیئت علمی	دانشیار (پایه ۲۵)	دکتری	مدیریت منابع انسانی
هیئت علمی	استاد تمام (پایه ۲۶)	دکتری	مدیریت منابع انسانی در سلامت
هیئت علمی	دانشیار (پایه ۲۳)	دکتری	توسعه منابع انسانی در سازمان‌های بهداشتی
هیئت علمی	دکتری تخصصی	دکتری	مدیریت منابع انسانی
هیئت علمی	دکتری تخصصی	دکتری	مدیریت و توسعه منابع انسانی
هیئت علمی	استادیار (پایه ۲۰+)	دکتری	مدیریت منابع انسانی

پروتکل مصاحبه و فرایند گردآوری داده‌های کیفی

مصاحبه‌های کیفی به صورت نیمه‌ساختاریافته و با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های کارآمدی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر سرمایه اجتماعی در نظام سلامت انجام شد. طراحی سؤالات مصاحبه بر اساس مرور ادبیات نظری و اهداف پژوهش صورت گرفت و تلاش شد تا خبرگان بتوانند ضمن تبیین وضعیت موجود، عوامل اثرگذار، شاخص‌ها و راهکارهای ارتقای کارآمدی را تشریح نمایند.

سؤالات محوری مصاحبه شامل موارد زیر بود:

وضعیت موجود کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت، به‌ویژه در دانشگاه علوم پزشکی بابل، چگونه ارزیابی می‌شود؟

وضعیت سرمایه اجتماعی در نظام سلامت در دانشگاه علوم پزشکی بابل چگونه است؟

چه عواملی به تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی در این دانشگاه منجر شده‌اند؟

از دیدگاه شما، چه عوامل کلیدی بر کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت ایران تأثیر گذارند؟

ابعاد اصلی سرمایه اجتماعی در نظام سلامت ایران چیست و چه شاخص‌ها یا مؤلفه‌هایی برای سنجش آن قابل طرح است؟

چه مدل یا چارچوبی برای ارتقای کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت ایران پیشنهاد می‌شود و این مدل چگونه می‌تواند با بستر فرهنگی و ساختار نظام سلامت تطبیق یابد؟

چه راهکارهایی برای ارتقای کارآمدی مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی قابل پیشنهاد است و این راهکارها در سطوح سیاست‌گذاری، مدیریتی و اجرایی چگونه قابل پیاده‌سازی هستند؟

در جریان مصاحبه‌ها، بسته به پاسخ مشارکت‌کنندگان، از پرسش‌های کاوشگرانه برای تعمیق بحث، ارائه مثال‌های عملی و تبیین تجربیات اجرایی استفاده شد. تمامی مصاحبه‌ها پس از اخذ رضایت آگاهانه ثبت، پیاده‌سازی و برای تحلیل آماده گردید.

برای تحلیل داده‌های کیفی، از تکنیک تحلیل مضمون سیستماتیک استفاده شد، که امکان استخراج مفاهیم و گزاره‌های کلیدی را فراهم نمود. این روش شامل مراحل گردآوری داده‌ها، کدگذاری باز، کدگذاری محوری، فراترکیب و استخراج مقوله‌ها و الگوهای مفهومی است. در هر مرحله، داده‌ها به صورت سیستماتیک بررسی و مفاهیم کلیدی شناسایی شدند تا الگوهای معنایی و مقوله‌های اصلی شکل بگیرند. به منظور اطمینان از روایی و پایایی داده‌ها، از جلسات گروه کانونی، مشورت با خبرگان و محاسبه شاخص کاپا برای سنجش توافق بین کدگذاران استفاده شد. این رویکرد باعث شد تحلیل داده‌ها به شکل شفاف، قابل اعتماد و بازتاب‌دهنده دقیق داده‌های کیفی انجام شود و نتایج استخراج‌شده قابلیت استفاده در مراحل بعدی پژوهش را داشته باشند.

پس از تحلیل داده‌های کیفی، به منظور پالایش شاخص‌ها و دستیابی به اجماع خبرگان، از روش دلفی به عنوان مرحله‌ای واسطه میان فاز کیفی و فاز کمی استفاده شد. در این مرحله، همان ۱۰ نفر خبرگانی که در مصاحبه‌های کیفی مشارکت داشتند، به عنوان پانل دلفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌ای مبتنی بر شاخص‌های استخراج‌شده از مرحله کیفی برای آنان ارسال گردید. فرایند دلفی در سه دور متوالی اجرا شد و در هر دور، نتایج به خبرگان بازخورد داده شد تا امکان اصلاح دیدگاه‌ها و دستیابی به اجماع فراهم شود.

در ادامه، پس از تأیید نهایی شاخص‌ها در مرحله دلفی، پرسشنامه نهایی در فاز کمی پژوهش برای اعتبارسنجی به یک نمونه بزرگ‌تر از جامعه هدف ارسال شد. جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه مدیران بخش‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی بابل به تعداد ۳۵۰ نفر بود. با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه ۱۸۳ نفر تعیین و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. در این مرحله، مدل پیشنهادی با

بهره‌گیری از مدل‌سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی) آزمون شد و پایایی ابزار نیز از طریق محاسبه آلفای کرونباخ بررسی گردید.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های کیفی

در پاسخ به سؤال اول تحقیق که از دیدگاه شما، چه عوامل کلیدی بر کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت ایران تأثیر گذارند؟ وارد فاز اول تحقیق که بخش کیفی می‌باشد شده‌ایم. در بخش کیفی پژوهش، داده‌ها با استفاده از تحلیل مضمون سیستماتیک مورد بررسی قرار گرفتند. این روش شامل مراحل گردآوری داده‌ها، کدگذاری باز، کدگذاری محوری، فراترکیب و استخراج مقوله‌ها و الگوهای مفهومی بود و امکان تحلیل داده‌ها به صورت سیستماتیک، شفاف و قابل اعتماد را فراهم می‌کرد. مسئله پژوهش بر شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت متمرکز بود. بر این اساس، سؤالات مصاحبه نیمه‌ساختاریافته طراحی شد تا ابعاد مختلف کارآمدی مدیریت منابع انسانی را پوشش دهد و امکان تحلیل عمیق تجربه‌های خبرگان را فراهم آورد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل مصاحبه‌های باز و نیمه‌ساختاریافته بود و نمونه‌گیری به صورت هدفمند و گلوله‌برفی انجام شد تا پژوهشگر به خبرگان مطلع و دارای تجربه مرتبط دسترسی پیدا کند. تمامی مصاحبه‌ها به صورت نوشتاری ثبت و بازشنوی شدند و فرآیند کدگذاری منجر به شناسایی ۱۸۵ کد اولیه شد که پس از ادغام و حذف کدهای تکراری، ۸۹ کد نهایی استخراج گردید. این کدها مبنای تحلیل مضمون و شکل‌گیری مقولات نهایی پژوهش قرار گرفتند. برای اطمینان از روایی و پایایی داده‌ها، از جلسات گروه کانونی، مشورت با خبرگان و محاسبه شاخص کاپا برای سنجش میزان توافق بین کدگذاران استفاده شد، به گونه‌ای که نتایج استخراج شده بازتاب دقیقی از داده‌های کیفی و قابل اعتماد برای استفاده در مراحل بعدی پژوهش باشند. نتایج استخراج تعداد کدهای باز در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول (۲): تعداد کدهای هر مصاحبه

کد مصاحبه شونده	کد باز
۲-۳-۴-۸-۱۰	وضوح شرح وظایف
۵-۶-۷-۸-۱۰	خط‌مشی تعامل با کارکنان
۲-۵-۶-۸-۹	ثبت و پایش عملکرد
۲-۴-۵-۶-۸-۹-۱۰	تناسب شغل و استعداد
۴-۵-۶-۹	بودجه پشتیبان کار
۱-۳-۴-۸-۹-۱۰	تصمیمات پرسنلی قانونی

۱-۳-۴-۹	گردش شغلی
۱-۳-۴-۷-۱۰	پیش‌بینی منابع انسانی
۱-۲-۳-۴-۱۰	پیش‌بینی تجهیزات
۲-۳-۴-۶-۹	تعیین سطح دانش کارکنان
۱-۳-۵-۸-۱۰	نظارت و ارزیابی مستمر
۱-۴-۶-۸-۹-۱۰	شناسایی مازاد و نیاز تخصصی
۱-۳-۴-۵-۷	جذب شایسته‌محور
۱-۲-۶-۷-۹-۱۰	جذب نخبگان
۱-۲-۳-۵-۶-۷-۱۰	استخدام مبتنی بر تخصص
۲-۳-۴-۷	جذب از طریق انتقال
۱-۳-۴-۵-۶-۱۰	تجربه کاری مدیران
۳-۴-۶-۹-۱۰	دانش تخصصی مدیران
۱-۴-۶-۷-۸-۹-۱۰	همسویی فعالیت با برنامه سازمان
۲-۵-۷-۸	انتقال تجربه به کارکنان جوان
۱-۲-۳-۶-۷-۱۰	آموزش عملی کارکنان تازه‌کار
۱-۳-۴-۵-۶-۱۰	مدیریت مشارکتی
۲-۳-۵-۷-۱۰	تبیین اهداف و نقش‌ها
۱-۲-۳-۶-۷-۸-۹	شناسایی نیازهای مدیریتی با فناوری
۲-۴-۵-۷-۸-۱۰	انتصاب مبتنی بر شایستگی
۱-۴-۵-۶-۷-۸-۹	ارزیابی شایستگی مدیریتی
۳-۵-۶-۷-۹	سامانه نظارت بر انتصاب
۳-۴-۵-۶-۷-۸-۱۰	تفویض مسئولیت
۱-۲-۳-۵-۷-۹	مسئولیت‌پذیری مدیران
۳-۴-۵-۷-۸-۱۰	دسترسی دقیق به اطلاعات
۱-۲-۳-۴-۵-۷-۸	واگذاری پست بر مبنای شایستگی
۱-۳-۴-۵-۶-۸-۹	تفویض اختیار
۱-۳-۵-۶-۷-۸-۱۰	ترفع مبتنی بر شایستگی
۲-۶-۷-۸-۹	رسیدگی به شکایات کارکنان
۴-۵-۶-۷-۸-۱۰	تشویق ایده‌های نو
۱-۲-۴-۵-۶-۷-۱۰	حمایت از نوآوری کارکنان
۱-۴-۵-۷	تجمع دانش سازمانی

۱-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰	مدیریت تضاد و کشمکش
۵-۷-۸-۱۰	توجه به دیدگاه‌ها
۱-۵-۶-۷-۸-۹	سیاست گذاری منابع انسانی
۱-۵-۶-۸	مستندسازی تجربیات مدیریتی
۱-۳-۴-۵	عدالت و شفافیت مدیریتی
۲-۴-۵-۶	مهارت عملی کارکنان
۲-۴-۷-۸-۹	دانش تخصصی کارکنان
۱-۳-۴-۵-۱۰	آموزش برای اخلاقیت
۱-۴-۶-۷-۱۰	آموزش متناسب با وظایف
۲-۴-۵-۶-۸-۹-۱۰	آموزش حل مسائل کاری
۳-۵-۷-۸-۱۰	شناسایی نیازهای آموزشی
۱-۲-۳-۶-۷-۹	ارزیابی آموزش
۲-۷-۸-۹	پژوهش کاربردی سازمانی
۱-۳-۶-۸-۹	مشوق‌های آموزشی
۵-۶-۷-۸-۹-۱۰	حل مسائل مدیریتی
۱-۳-۴-۵-۶-۷-۱۰	روش‌های نو در حل مسائل
۱-۲-۵-۶-۷-۹-۱۰	نگرش مثبت به تغییر
۲-۳-۴-۵-۶-۹	استفاده از تجربه کارکنان
۱-۲-۳-۴-۵-۸-۹	تعمد سازمانی کارکنان
۱-۴-۵-۶-۷-۸	مدیریت فشار کاری
۱-۵-۷-۹-۱۰	کار تیمی
۲-۳-۵-۶-۷-۸-۹	ترویج نوآوری و ایده‌پردازی
۱-۲-۳-۵-۶-۹-۱۰	رضایت شغلی
۳-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰	رضایت از رفتار مدیران
۱-۲-۴-۶-۹	حمایت از نوآوری
۴-۵-۶-۷-۸-۱۰	توجه به نیازهای کارکنان
۱-۲-۳-۷	تشویق به چالش‌پذیری
۲-۳-۴-۶-۸	بودجه نوآوری
۳-۵-۹-۱۰	الگوبرداری نوآوری
۱-۴-۵-۶-۷-۹	حمایت مدیریتی
۱-۳-۴-۵-۱۰	مشارکت در تصمیم‌گیری

۱-۲-۵-۶-۷-۹	بهداشت و ایمنی شغلی
۲-۳-۷-۸	بازخورد و ارزیابی عملکرد
۲-۳-۷-۸-۹-۱۰	پاداش فردی
۱-۲-۳-۵-۶-۸	اطلاع‌رسانی منابع انسانی
۲-۵-۶-۹	عدالت سازمانی
۲-۳-۴-۵-۷-۸-۱۰	جلسات بررسی مشکلات
۱-۳-۵-۸-۹	توجه به نیازهای کارکنان
۱-۲-۴-۵-۷-۸-۹	نگهداشت نیروی متخصص
۳-۵-۷-۸-۱۰	امنیت شغلی
۱-۳-۴-۵-۶-۸-۹	رفاه کارکنان
۳-۸-۹-۱۰	مشارکت در برنامه بازنشستگی
۱-۳-۵-۷	یادگیری و آموزش مستمر
۲-۶-۷-۱۰	بودجه فناوری اطلاعات
۱-۴-۵-۶-۷-۹-۱۰	نرم‌افزارهای اداری
۳-۴-۸-۹-۱۰	نرم‌افزارهای تخصصی
۱-۵-۷-۸	شبکه و اطلاع‌رسانی
۱-۲-۴-۶-۷-۹	سیستم‌های مکانیزه
۱-۵-۸-۱۰	ارتباطات الکترونیکی
۱-۳-۴-۷-۸	دسترسی به اطلاعات
۴-۶-۸-۹	توسعه فناوری
۱-۲-۳-۷-۸-۹-۱۰	پایگاه اطلاعات کارکنان

در مرحله بعد، پژوهش بر ایجاد ارتباط میان شاخص‌های استخراج‌شده و مقوله‌بندی نهایی متمرکز شد و فرآیند کدگذاری با هدف شناسایی و تعریف مفاهیم و ویژگی‌های مرتبط با داده‌ها انجام گرفت. تغییرات و تحولات این مفاهیم در طول ابعاد تعیین‌شده بررسی شد و کدها به‌صورت نظام‌مند و ساختارمند دسته‌بندی گردیدند. نتایج این مرحله شامل ۵ مقوله اصلی، ۱۵ کد محوری اصلی و ۸۹ کد باز بود (جدول ۳)، به گونه‌ای که شاخص‌ها در قالب مؤلفه‌ها و ابعاد پیشین به‌طور منظم ارائه شدند. این ساختار منسجم، زمینه را برای تحلیل دقیق‌تر داده‌ها و استنتاج‌های معتبر پژوهشی فراهم کرد و مقوله‌ها و ابعاد پژوهش را به شکل روشن، قابل تحلیل و ارجاع در اختیار پژوهشگر قرار داد.

جدول (۳): مقوله‌ها، کدهای محوری و کدهای باز پژوهش

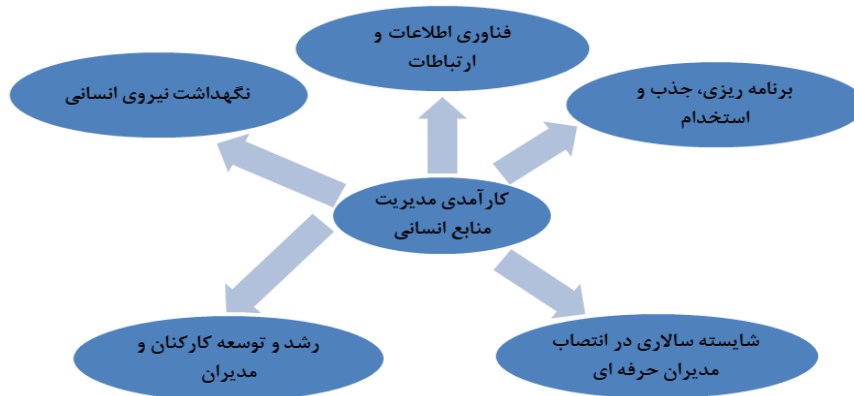
مقوله	کدهای محوری	کد باز
سازماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی	بهینه سازی ساختار نیروی انسانی	وضوح شرح وظایف
		خط مشی تعامل با کارکنان
		ثبت و پایش عملکرد
		تناسب شغل و استعداد
		بودجه پشتیبان کار
		تصمیمات پرسنلی قانونی
		گردش شغلی
سازماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی	تطابق مهارت ها و ظرفیت ها با نیازهای سازمان	پیش بینی منابع انسانی
		پیش بینی تجهیزات
		تعیین سطح دانش کارکنان
		نظارت و ارزیابی مستمر
		شناسایی مازاد و نیاز تخصصی
جذب و انتخاب نیروی انسانی شایسته و کارآمد	جذب و انتخاب نیروی انسانی شایسته و کارآمد	جذب شایسته محور
		جذب نخبگان
		استخدام مبتنی بر تخصص
		جذب از طریق انتقال
شایسته سالاری در انتصاب مدیران	توسعه مهارت ها و دانش تخصصی مدیران و کارکنان	تجربه کاری مدیران
		دانش تخصصی مدیران
		همسویی فعالیت با برنامه سازمان
		انتقال تجربه به کارکنان جوان
		آموزش عملی کارکنان تازه کار
		مدیریت مشارکتی
		تبیین اهداف و نقش ها
	انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس شایستگی و صلاحیت	شناسایی نیازهای مدیریتی با فناوری
		انتصاب مبتنی بر شایستگی
		ارزیابی شایستگی مدیریتی
		سامانه نظارت بر انتصاب
	تفویض اختیار و مشارکت کارکنان	تفویض مسئولیت
		مسئولیت پذیری مدیران
		دسترسی دقیق به اطلاعات

واگذاری پست بر مبنای شایستگی		
تفویض اختیار		
ترفع مبتنی بر شایستگی		
رسیدگی به شکایات کارکنان		
تشویق ایده‌های نو		
حمایت از نوآوری کارکنان		
تجمع دانش سازمانی		
مدیریت تضاد و کشمکش		
توجه به دیدگاه‌ها		
سیاست گذاری منابع انسانی	بهبود سیستم‌ها و سیاست‌های مدیریتی	
مستندسازی تجربیات مدیریتی		
عدالت و شفافیت مدیریتی		
مهارت عملی کارکنان	توسعه مهارت‌ها و ارتقای دانش تخصصی	توانمند سازی مدیران و کارکنان
دانش تخصصی کارکنان		
آموزش برای خلاقیت		
آموزش متناسب با وظایف		
آموزش حل مسائل کاری		
شناسایی نیازهای آموزشی		
ارزیابی آموزش		
پژوهش کاربردی سازمانی		
مشوق‌های آموزشی		
حل مسائل مدیریتی	تقویت ظرفیت‌های رهبری و مدیریت اثربخش	
روش‌های نو در حل مسائل		
نگرش مثبت به تغییر		
استفاده از تجربه کارکنان		
تعهد سازمانی کارکنان	ترویج تعهد سازمانی و کار تیمی	
مدیریت فشار کاری		
کار تیمی		
ترویج نوآوری و ایده‌پردازی	ایجاد رضایت و انگیزش شغلی	حفظ، نگهداشت و برآورده سازی نیازهای فردی و
رضایت شغلی		
رضایت از رفتار مدیران		

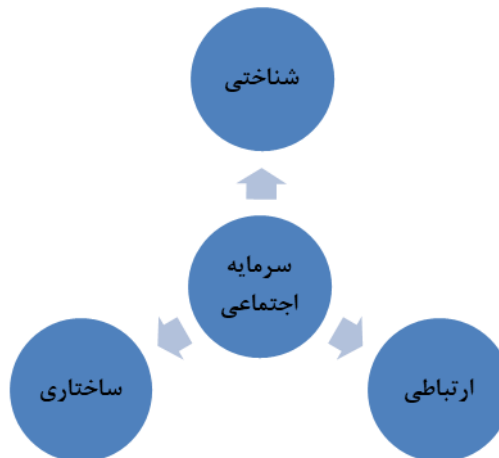
حمایت از نوآوری		سازمانی کارکنان.	
توجه به نیازهای کارکنان			
تشویق به چالش پذیری			
بودجه نوآوری			
الگوبرداری نوآوری			
حمایت مدیریتی			
مشارکت در تصمیم گیری			
بهداشت و ایمنی شغلی			
بازخورد و ارزیابی عملکرد			
پاداش فردی			
اطلاع رسانی منابع انسانی			
عدالت سازمانی			ارتقای رفاه، امنیت شغلی و تعادل کار و زندگی
جلسات بررسی مشکلات			
توجه به نیازهای کارکنان			
نگهداشت نیروی متخصص			
امنیت شغلی			
رفاه کارکنان			
مشارکت در برنامه بازنشستگی			
یادگیری و آموزش مستمر	بهره گیری از فناوری برای بهبود عملکرد سازمان	فناوری اطلاعات و ارتباطات	
بودجه فناوری اطلاعات	اتوماسیون و بهینه سازی فرآیندهای تصمیم گیری و ارتباطات		
نرم افزارهای اداری			
نرم افزارهای تخصصی			
شبکه و اطلاع رسانی			
سیستم های مکانیزه			
ارتباطات الکترونیکی			
دسترسی به اطلاعات			
توسعه فناوری	توسعه زیرساخت ها و دسترسی به منابع اطلاعاتی		
پایگاه اطلاعات کارکنان			

پس از استخراج مقوله ها در مرحله کیفی، گویه های اولیه بر اساس کدهای مفهومی طراحی شد و طی سه دور اجرای تکنیک دلفی با نظر خبرگان مورد پالایش قرار گرفت. نحوه پالایش گویه ها و فرایند دستیابی

به پرسشنامه نهایی ۴۹ گویه‌ای به‌طور کامل در بخش دلفی تشریح شده است. در این فرایند، برخی گویه‌ها به دلیل میانگین اهمیت پایین یا همپوشانی مفهومی حذف یا ادغام شدند. در ادامه، در مرحله کمی، گویه‌ها از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مجدداً ارزیابی و موارد دارای بار عاملی کمتر از ۰.۳ حذف گردید. حاصل این فرایند، شناسایی پنج مقوله کلیدی کارآمدی مدیریت منابع انسانی شامل ساماندهی و متناسب‌سازی نیروی انسانی، شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران، توانمندسازی مدیران و کارکنان، حفظ و نگهداشت منابع انسانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات بود. بر این اساس، مدل مفهومی کارآمدی مدیریت منابع انسانی طراحی و مدل مفهومی سرمایه اجتماعی نیز بر پایه ابعاد تعیین‌شده در پژوهش ترسیم شد (نمودار ۱ و ۲).



نمودار ۱: مدل مفهومی کارآمدی مدیریت منابع انسانی طراحی شده



نمودار ۲: مدل مفهومی سرمایه اجتماعی

تحلیل کیفی مقوله شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران

تحلیل داده‌ها نشان داد که یکی از مؤلفه‌های اساسی در بهبود کارآمدی مدیریت منابع انسانی، استقرار شایسته‌سالاری در فرآیند انتصاب مدیران است. شرکت‌کنندگان بر این باور بودند که انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس شایستگی و صلاحیت و همچنین توسعه مداوم مهارت‌ها و دانش تخصصی مدیران، نقشی حیاتی در افزایش کارایی و مشروعیت نظام مدیریتی ایفا می‌کند. کدهای باز مانند «تجربه کاری مدیران»، «دانش تخصصی مدیران»، «انتقال تجربه به کارکنان جوان»، «انتصاب مبتنی بر شایستگی» و «ارزیابی شایستگی مدیریتی» این ضرورت را تأیید می‌کنند. همچنین مفاهیمی مانند «مدیریت مشارکتی» و «تفویض اختیار» نشان‌دهنده لزوم توانمندسازی مدیران در کنار شایسته‌گزینی است.

برای مثال کد «دانش تخصصی مدیران» و «انتصاب مبتنی بر شایستگی» از مصاحبه زیر استخراج شده است.

«بسیاری از مشکلات مدیریتی ما از آنجاست که افراد بدون توجه به تخصص و سابقه، تنها بر اساس روابط منصوب می‌شوند. اگر مدیران بر اساس شایستگی انتخاب شوند، هم تصمیمات دقیق‌تر می‌شود و هم کارکنان احساس عدالت و انگیزه بیشتری می‌کنند».

همچنین کد «انتقال تجربه به کارکنان جوان» از مصاحبه زیر استخراج شده است.

«وقتی مدیری تجربه کاری کافی ندارد، نمی‌تواند به کارکنان جوان آموزش بدهد یا از آن‌ها مشارکت بگیرد. ما نیاز داریم مدیرانی داشته باشیم که هم تخصص و هم مهارت رهبری را توأمان داشته باشند».

از دیدگاه پژوهشگر، این یافته‌ها نشان می‌دهد که شایسته‌سالاری نه تنها یک ضرورت اداری، بلکه عاملی کلیدی در ارتقای سرمایه انسانی سازمان است. در واقع، زمانی که انتصاب مدیران با معیارهای عینی شایستگی همراه باشد، انگیزش درونی کارکنان افزایش یافته، فضای سازمانی به سمت همکاری و یادگیری سوق می‌یابد و در نهایت اثربخشی کل نظام مدیریت منابع انسانی ارتقا پیدا می‌کند.

تحلیل کیفی مقوله ساماندهی و متناسب‌سازی نیروی انسانی

تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که یکی از چالش‌های بنیادین مدیریت منابع انسانی، نبود نظام منسجم در ساماندهی و متناسب‌سازی نیروی انسانی است. کدهای باز مانند «وضوح شرح وظایف»، «ثبت و پایش عملکرد»، «تصمیمات پرسنلی قانونی»، «تناسب شغل و استعداد» و «گردش شغلی» همگی نشان می‌دهند که برای بهبود عملکرد، باید ساختار نیروی انسانی بازطراحی و با نیازهای واقعی سازمان همسو شود. همچنین کدهایی چون «پیش‌بینی منابع انسانی»، «نظارت و ارزیابی مستمر» و «شناسایی مازاد و نیاز تخصصی» بر ضرورت تطابق ظرفیت‌ها و مهارت‌ها با الزامات سازمان تأکید دارند. «جذب شایسته‌محور» و «استخدام مبتنی بر تخصص» نیز به عنوان راهبردهای مؤثر برای انتخاب نیروهای کارآمد مطرح شدند.

برای مثال کد "تناسب شغل و استعداد" از مصاحبه زیر استخراج شده است.

«گاهی افراد در جایگاهی مشغول هستند که با مهارت‌ها و علاقه‌شان تناسب ندارد، و این باعث افت بهره‌وری می‌شود. ما باید قبل از استخدام یا جابه‌جایی، شناخت دقیقی از توانمندی افراد داشته باشیم.»

و همچنین کد "ثبت و پایش عملکرد" از مصاحبه زیر استخراج شده است.

«مشکل دیگر این است که هیچ نظام منسجمی برای پایش عملکرد و گردش شغلی وجود ندارد. افراد سال‌ها در یک موقعیت ثابت می‌مانند و انگیزه خود را از دست می‌دهند.»

از نگاه پژوهشگر، این یافته‌ها تأکید می‌کنند که بدون بازطراحی ساختار منابع انسانی و ایجاد تناسب بین مهارت‌ها و مشاغل، نمی‌توان انتظار عملکرد مطلوب از کارکنان داشت. این موضوع به‌ویژه در سازمان‌های سلامت که با کمبود نیروی متخصص مواجه‌اند، اهمیت دوچندان دارد.

تحلیل کیفی مقوله توانمندسازی مدیران و کارکنان

بر اساس داده‌های کیفی، توسعه ظرفیت‌های حرفه‌ای و ارتقای دانش و مهارت کارکنان و مدیران از ضروریات ارتقای کارآمدی نظام مدیریت منابع انسانی است. کدهایی چون «دانش تخصصی کارکنان»، «آموزش برای خلاقیت»، «شناسایی نیازهای آموزشی»، «ارزیابی آموزش» و «پژوهش کاربردی سازمانی» بر نقش آموزش هدفمند و مستمر تأکید دارند. همچنین، کدهایی مانند «حل مسائل مدیریتی»، «روش‌های نو در حل مسائل»، «نگرش مثبت به تغییر» و «استفاده از تجربه کارکنان» نشان می‌دهند که توانمندسازی صرفاً مهارت فنی نیست، بلکه باید ظرفیت حل مسئله و مدیریت تغییر نیز پرورش یابد. در کنار آن، «کار تیمی» و «مدیریت فشار کاری» به عنوان زمینه‌سازهای تعهد سازمانی معرفی شدند.

برای مثال کد "شناسایی نیازهای آموزشی" از مصاحبه زیر استخراج شده است.

«آموزش‌های ما اغلب کلی و تئوریک هستند. اگر آموزش متناسب با وظایف و چالش‌های واقعی هر شغل طراحی شود، کارکنان احساس می‌کنند در حال رشد هستند و این برایشان انگیزه‌بخش است.»

یکی دیگر از مضامین «نگرش مثبت به تغییر» نیز از مصاحبه زیر استخراج شده است.

«بسیاری از مدیران ما هنوز روش‌های نوین حل مسئله را نمی‌شناسند و در مواجهه با تغییر مقاومت می‌کنند. باید ظرفیت رهبری و نگاه سیستمی را در مدیران تقویت کنیم.»

از دید پژوهشگر، توانمندسازی فراتر از انتقال مهارت است و شامل ایجاد نگرش یادگیرنده و انعطاف‌پذیر نیز می‌شود. این امر باعث می‌شود کارکنان و مدیران بتوانند با تغییرات سریع محیط‌های کاری، به‌ویژه در نظام سلامت، به‌صورت مؤثر و خلاقانه مواجه شوند.

تحلیل کیفی مقوله حفظ، نگهداشت و برآورده‌سازی نیازهای فردی و سازمانی کارکنان

تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که حفظ و نگهداشت کارکنان به اندازه جذب آن‌ها اهمیت دارد. کدهایی مانند «رضایت شغلی»، «رضایت از رفتار مدیران»، «توجه به نیازهای کارکنان»، «تشویق به چالش‌پذیری»، «پاداش فردی» و «بازخورد و ارزیابی عملکرد» نشان می‌دهند که انگیزش کارکنان رابطه مستقیمی با رفتار و حمایت مدیریت دارد. همچنین «عدالت سازمانی»، «امنیت شغلی»، «رفاه کارکنان» و «مشارکت در برنامه‌های بازنگری» از جمله عواملی هستند که حس امنیت و تعهد را در کارکنان تقویت می‌کنند.

برای مثال کد "رضایت از رفتار مدیران" از مصاحبه زیر استخراج شده است. «وقتی کارکنان احساس کنند که سازمان به رفاه، امنیت و رشدشان اهمیت می‌دهد، دیگر به دنبال ترک سازمان نیستند و با دل‌وجان کار می‌کنند».

و همچنین کد "بازخورد و ارزیابی عملکرد" از مصاحبه زیر استخراج شده است. «بازخورد منظم و شفاف از عملکرد، همراه با پاداش‌های عادلانه، می‌تواند انگیزه زیادی ایجاد کند. در غیر این صورت افراد دلسرد می‌شوند».

این یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر نشان می‌دهد که نگهداشت کارکنان صرفاً با مزایای مالی میسر نمی‌شود، بلکه نیازمند ترکیبی از عدالت سازمانی، حمایت مدیریتی و پاسخ‌گویی به نیازهای انسانی و اجتماعی کارکنان است تا حس تعلق و وفاداری آنان تقویت شود.

تحلیل کیفی مقوله فناوری اطلاعات و ارتباطات

داده‌های کیفی بیانگر آن بود که توسعه و به‌کارگیری فناوری اطلاعات یکی از الزامات ارتقای عملکرد منابع انسانی است. کدهای باز «یادگیری و آموزش مستمر»، «بودجه فناوری اطلاعات»، «نرم‌افزارهای اداری»، «نرم‌افزارهای تخصصی»، «سیستم‌های مکانیزه»، «ارتباطات الکترونیکی» و «پایگاه اطلاعات کارکنان» نشان می‌دهند که زیرساخت‌های فناورانه، فرایندهای تصمیم‌گیری و ارتباطات را تسهیل و سرعت می‌بخشند و شفافیت را افزایش می‌دهند.

برای مثال کد "سیستم‌های مکانیزه" از مصاحبه زیر استخراج شده است. «ما هنوز درگیر فرم‌های کاغذی و سیستم‌های جزیره‌ای هستیم. اگر سیستم‌های مکانیزه و نرم‌افزارهای یکپارچه داشته باشیم، بسیاری از دوباره‌کاری‌ها حذف می‌شود».

و کد "پایگاه اطلاعات کارکنان" از مصاحبه زیر استخراج شده است. «وقتی اطلاعات کارکنان در یک پایگاه داده متمرکز و به‌روز باشد، تصمیم‌گیری درباره ارتقا، آموزش یا جابه‌جایی خیلی دقیق‌تر و سریع‌تر انجام می‌شود».

پژوهشگر بر این باور است که استفاده راهبردی از فناوری اطلاعات، نه تنها بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد، بلکه به شفافیت و پاسخ‌گویی بیشتر در مدیریت منابع انسانی منجر می‌شود و زمینه‌ای برای تصمیم‌گیری مبتنی بر داده فراهم می‌سازد.

اجرای تکنیک دلفی و گزارش نتایج دورها:

به‌منظور دستیابی به اجماع خبرگان درباره شاخص‌های استخراج‌شده از مرحله کیفی پژوهش، از تکنیک دلفی استفاده شد. پرسشنامه دلفی بر اساس کدهای حاصل از تحلیل مصاحبه‌های کیفی تدوین گردید؛ به‌گونه‌ای که هر کد مفهومی به یک گویه قابل ارزیابی تبدیل شد. در این مرحله، همان ۱۰ نفر خبرگانی که در مصاحبه‌های کیفی مشارکت داشتند، به‌عنوان پانل دلفی انتخاب شدند. نسخه اولیه پرسشنامه شامل ۸۹ شاخص بود که در اختیار آنان قرار گرفت.

فرآیند دلفی در سه دور متوالی اجرا شد. در هر دور، خبرگان میزان اهمیت شاخص‌ها را در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت ارزیابی کردند و علاوه بر آن، امکان ارائه پیشنهادها اصلاحی نیز فراهم بود. معیار ابقای شاخص‌ها کسب میانگین امتیاز بالاتر از ۳ و دستیابی به سطح قابل قبول توافق خبرگان بود.

در دور اول، شاخص‌های دارای اهمیت پایین حذف شدند؛ به‌طوری‌که ۲۳ شاخص حذف و ۶۶ شاخص باقی ماند. ضریب توافق کندال (۰.۷۶۵) در سطح معناداری (۰.۰۰۰) نشان‌دهنده اجماع قابل قبول میان خبرگان بود. همچنین مقدار آلفای کرونباخ (۰.۷۸۹) بیانگر همسانی درونی مناسب پرسشنامه در این مرحله بود.

در دور دوم، شاخص‌ها مجدداً ارزیابی شدند و با توجه به نظرات خبرگان، ۱۷ شاخص حذف یا با یکدیگر ادغام گردید و در نهایت ۴۹ شاخص باقی ماند. ضریب توافق کندال در این مرحله برابر با (۰.۸۱۱) و در سطح معناداری (۰.۰۰۰) بود که نشان‌دهنده افزایش همگرایی نظرات خبرگان است.

در دور سوم، تمامی شاخص‌ها امتیاز لازم را کسب کردند و هیچ شاخصی حذف نشد. مقدار ضریب توافق کندال (۰.۷۷۶) در سطح معناداری (۰.۰۰۰) بیانگر دستیابی به اجماع نهایی خبرگان بود. بنابراین، فرآیند دلفی در این مرحله متوقف و ۴۹ شاخص باقی‌مانده به‌عنوان شاخص‌های نهایی سنجش کارآمدی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر سرمایه اجتماعی انتخاب شدند. این شاخص‌ها مبنای طراحی پرسشنامه نهایی پژوهش در فاز کمی قرار گرفتند. جداول مربوط به نتایج دوره‌های اول تا سوم دلفی در ادامه ارائه شده و پرسشنامه نهایی تحقیق در پیوست آمده است. نتایج دوره‌های اول تا سوم دلفی، شامل شاخص‌های حذف‌شده و باقی‌مانده، در جداول ۴-۶، ارائه شده و پرسشنامه نهایی پژوهش نیز در پیوست مقاله آورده شده است.

جدول (۴): توصیف آماری پاسخ‌دهندگان به گویه‌های پژوهش در دلفی دور اول

ردیف	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار
۱	وضوح شرح وظایف	۱۰	۴.۱۸	۰.۹۲
۲	خط‌مشی تعامل با کارکنان	۱۰	۴.۳۱	۰.۹۵
۳	ثبات و پایش عملکرد	۱۰	۴.۱۲	۱.۰۳
۴	تناسب شغل و استعداد	۱۰	۴.۱	۱.۰۶
۵	بودجه پشتیبان کار	۱۰	۴.۳	۰.۹۵
۶	تصمیمات پرسنلی قانونی	۱۰	۴.۱۲	۱.۰۹
۷	گردش شغلی	۱۰	۴.۰۷	۱.۱۱
۸	پیش‌بینی منابع انسانی	۱۰	۴.۱۴	۱.۱
۹	پیش‌بینی تجهیزات	۱۰	۴.۲۸	۱.۰۲
۱۰	تعیین سطح دانش کارکنان	۱۰	۴.۲۹	۱.۰۴
۱۱	نظارت و ارزیابی مستمر	۱۰	۳.۸۳	۱.۰۹
۱۲	شناسایی مازاد و نیاز تخصصی	۱۰	۴.۱۳	۱.۰۲
۱۳	جذب شایسته‌محور	۱۰	۴.۱۴	۱.۰۹
۱۴	جذب نخبگان	۱۰	۴.۰۴	۱.۱۱
۱۵	استخدام مبتنی بر تخصص	۱۰	۴.۱۲	۱.۱۳
۱۶	جذب از طریق انتقال	۱۰	۲.۹۵	۱.۱۲
۱۷	تجربه کاری مدیران	۱۰	۲.۸۸	۱.۱۲
۱۸	دانش تخصصی مدیران	۱۰	۲.۹۲	۱.۰۵
۱۹	همسویی فعالیت با برنامه سازمان	۱۰	۲.۸۵	۱.۰۶
۲۰	انتقال تجربه به کارکنان جوان	۱۰	۲.۹۷	۱.۰۷
۲۱	آموزش عملی کارکنان تازه کار	۱۰	۲.۹	۱.۱۶
۲۲	مدیریت مشارکتی	۱۰	۴.۰۵	۱.۱۹
۲۳	تبیین اهداف و نقش‌ها	۱۰	۴.۱۶	۱.۰۵
۲۴	شناسایی نیازهای مدیریتی با فناوری	۱۰	۴.۳۳	۰.۹۷
۲۵	انتصاب مبتنی بر شایستگی	۱۰	۴.۱۸	۱.۰۷
۲۶	ارزیابی شایستگی مدیریتی	۱۰	۴.۱۲	۱.۰۵
۲۷	سامانه نظارت بر انتصاب	۱۰	۴.۲	۰.۹۳
۲۸	تفویض مسئولیت	۱۰	۴.۲	۱.۰۲
۲۹	مسئولیت‌پذیری مدیران	۱۰	۴.۱۳	۱.۱۲

۳۰	دسترسی دقیق به اطلاعات	۱۰	۴.۱۸	۰.۹۹
۳۱	واگذاری پست بر مبنای شایستگی	۱۰	۴.۰۳	۱.۰۳
۳۲	تفویض اختیار	۱۰	۴.۰۶	۱.۰۱
۳۳	ترفع مبتنی بر شایستگی	۱۰	۴.۱۸	۰.۹۹
۳۴	رسیدگی به شکایات کارکنان	۱۰	۲.۸۷	۱.۱۱
۳۵	تشویق ایده‌های نو	۱۰	۴.۱	۱.۱۲
۳۶	حمایت از نوآوری کارکنان	۱۰	۲.۹۶	۱.۱۶
۳۷	تجمع دانش سازمانی	۱۰	۴.۲۲	۱.۰۸
۳۸	مدیریت تضاد و کشمکش	۱۰	۲.۹۱	۱.۱۷
۳۹	توجه به دیدگاه‌ها	۱۰	۴.۰۷	۱.۲۱
۴۰	سیاست گذاری منابع انسانی	۱۰	۲.۸۹	۱.۱۴
۴۱	مستندسازی تجربیات مدیریتی	۱۰	۴.۰۷	۱.۰۹
۴۲	عدالت و شفافیت مدیریتی	۱۰	۴.۱۴	۱.۱۳
۴۳	مهارت عملی کارکنان	۱۰	۴.۲۲	۱.۱۸
۴۴	دانش تخصصی کارکنان	۱۰	۲.۹۳	۱.۲۷
۴۵	آموزش برای خلاقیت	۱۰	۲.۸۶	۱.۱۷
۴۶	آموزش متناسب با وظایف	۱۰	۲.۹۸	۱.۰۹
۴۷	آموزش حل مسائل کاری	۱۰	۴.۰۷	۱.۰۴
۴۸	شناسایی نیازهای آموزشی	۱۰	۴.۱۲	۰.۹۸
۴۹	ارزیابی آموزش	۱۰	۴.۰۶	۱.۱۴
۵۰	پژوهش کاربردی سازمانی	۱۰	۴.۲۶	۱.۰۹
۵۱	مشوق‌های آموزشی	۱۰	۴.۲۴	۱.۱۲
۵۲	حل مسائل مدیریتی	۱۰	۴.۲۹	۱.۰۶
۵۳	روش‌های نو در حل مسائل	۱۰	۲.۸۴	۱.۳۷
۵۴	نگرش مثبت به تغییر	۱۰	۴.۱۲	۱.۱۵
۵۵	استفاده از تجربه کارکنان	۱۰	۴.۲۵	۱.۰۴
۵۶	تعهد سازمانی کارکنان	۱۰	۲.۸۷	۱.۲۱
۵۷	مدیریت فشار کاری	۱۰	۴.۱۳	۱.۱۸
۵۸	کار تیمی	۱۰	۴.۰۸	۱.۱۷
۵۹	ترویج نوآوری و ایده‌پردازی	۱۰	۴.۳۴	۱.۰۶
۶۰	رضایت شغلی	۱۰	۴.۱۷	۱.۱۶

۶۱	رضایت از رفتار مدیران	۱۰	۴.۳	۱
۶۲	حمایت از نوآوری	۱۰	۴.۱۲	۱.۰۱
۶۳	توجه به نیازهای کارکنان	۱۰	۲.۹۴	۱.۲۵
۶۴	تشویق به چالش پذیری	۱۰	۴.۳۶	۰.۹
۶۵	بودجه نوآوری	۱۰	۴.۲۹	۰.۹۳
۶۶	الگوبرداری نوآوری	۱۰	۲.۹۵	۱.۱۸
۶۷	حمایت مدیریتی	۱۰	۴.۰۵	۱.۰۴
۶۸	مشارکت در تصمیم گیری	۱۰	۴.۱۳	۱.۰۵
۶۹	بهداشت و ایمنی شغلی	۱۰	۲.۸۸	۱.۰۲
۷۰	بازخورد و ارزیابی عملکرد	۱۰	۴.۰۱	۱
۷۱	پاداش فردی	۱۰	۲.۹۲	۱.۱۹
۷۲	اطلاع رسانی منابع انسانی	۱۰	۴.۳۸	۱.۱۱
۷۳	عدالت سازمانی	۱۰	۴.۱۳	۱.۰۲
۷۴	جلسات بررسی مشکلات	۱۰	۲.۸۹	۱.۱۷
۷۵	توجه به نیازهای کارکنان	۱۰	۴.۲۲	۱.۰۳
۷۶	نگهداشت نیروی متخصص	۱۰	۴.۱۶	۱.۰۶
۷۷	امنیت شغلی	۱۰	۴.۳	۱.۰۲
۷۸	رفاه کارکنان	۱۰	۲.۸۶	۱.۱۹
۷۹	مشارکت در برنامه بازنگشتگی	۱۰	۴.۱۸	۱.۱۶
۸۰	یادگیری و آموزش مستمر	۱۰	۴.۱۳	۱.۱۵
۸۱	بودجه فناوری اطلاعات	۱۰	۴.۳۹	۱.۰۴
۸۲	نرم افزارهای اداری	۱۰	۴.۲۲	۱.۱۴
۸۳	نرم افزارهای تخصصی	۱۰	۴.۳۵	۰.۹۸
۸۴	شبکه و اطلاع رسانی	۱۰	۴.۱۷	۰.۹۹
۸۵	سیستم های مکانیزه	۱۰	۲.۹	۱.۲۳
۸۶	ارتباطات الکترونیکی	۱۰	۴.۴۱	۰.۸۸
۸۷	دسترسی به اطلاعات	۱۰	۴.۳۴	۰.۹۱
۸۸	توسعه فناوری	۱۰	۲.۸۷	۱.۱۶
۸۹	پایگاه اطلاعات کارکنان	۱۰	۴.۱	۱.۰۲

جدول (۵): توصیف آماری پاسخ دهندگان به گویه های پژوهش در دلفی دور دوم

ردیف	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف	ردیف	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف
------	------	-------	---------	--------	------	------	-------	---------	--------

معیار				معیار				
۱۰۱	۲۰۹۳	۱۰	آموزش حل مسائل کاری	۳۴	۰۸۳	۴۰۶	۱۰	۱ وضوح شرح وظایف
۱۰۲	۳۰۹۷	۱۰	شناسایی نیازهای آموزشی	۳۵	۰۸۵	۴۰۱۹	۱۰	۲ خط مشی تعامل با کارکنان
۱۰۶	۲۰۹	۱۰	ارزیابی آموزش	۳۶	۰۹۳	۴	۱۰	۳ ثبت و پایش عملکرد
۰۹۸	۴۰۱	۱۰	پژوهش کاربردی سازمانی	۳۷	۰۹۶	۳۰۹۷	۱۰	۴ تناسب شغل و استعداد
۱۰۷	۲۰۹۲	۱۰	مشوق های آموزشی	۳۸	۰۸۵	۴۰۱۸	۱۰	۵ بودجه پشتیبان کار
۱۰۱۱	۳۰۹۵	۱۰	حل مسائل مدیریتی	۳۹	۰۹۹	۴	۱۰	۶ تصمیمات پرسنلی قانونی
۱۰۴	۲۰۹۶	۱۰	نگرش مثبت به تغییر	۴۰	۱۰۱	۳۰۹۵	۱۰	۷ گردش شغلی
۱	۳۰۹۵	۱۰	استفاده از تجربه کارکنان	۴۱	۱	۴۰۱	۱۰	۸ پیش بینی منابع انسانی
۱۰۳	۴۰۲	۱۰	مدیریت فشار کاری	۴۲	۰۹۲	۴۰۱۶	۱۰	۹ پیش بینی تجهیزات
۱۰۹	۴۰۱	۱۰	کار تیمی	۴۳	۰۹۴	۴۰۱۷	۱۰	۱۰ تعیین سطح دانش کارکنان
۱۰۱۷	۲۰۹۷	۱۰	ترویج نوآوری و ایده پردازی	۴۴	۰۹۹	۲۰۹۴	۱۰	۱۱ نظارت و ارزیابی مستمر
۱۰۷	۲۰۹۵	۱۰	رضایت شغلی	۴۵	۰۹۲	۴۰۱	۱۰	۱۲ شناسایی مزاد و نیاز تخصصی
۰۹۹	۲۰۹۲	۱۰	رضایت از رفتار مدیران	۴۶	۰۹۹	۴۰۲	۱۰	۱۳ جذب شایسته محور
۰۹۴	۳۰۹۵	۱۰	حمایت از نوآوری	۴۷	۱۰۱	۲۰۹۷	۱۰	۱۴ جذب نخبگان
۰۸۸	۴	۱۰	تشویق به چالش پذیری	۴۸	۱۰۳	۴	۱۰	۱۵ استخدام مبتنی بر تخصص
۱۰۴	۲۰۹۸	۱۰	بودجه نوآوری	۴۹	۱۰۲	۲۸۹	۱۰	۱۶ مدیریت مشارکتی
۰۹۹	۴۰۱۴	۱۰	حمایت مدیریتی	۵۰	۱۰۲	۳۰۹۱	۱۰	۱۷ تبیین اهداف و نقش ها
۱۰۲	۴۰۱۲	۱۰	مشارکت در تصمیم گیری	۵۱	۰۹۵	۲۰۹۱	۱۰	۱۸ شناسایی نیازهای مدیریتی با فناوری
۰۹۶	۴۰۱۷	۱۰	بازخورد و ارزیابی عملکرد	۵۲	۰۹۶	۳۰۷۸	۱۰	۱۹ انتصاب مبتنی بر شایستگی
۱۰۲۷	۲۸۷	۱۰	اطلاع رسانی منابع انسانی	۵۳	۰۹۷	۳۸۱	۱۰	۲۰ ارزیابی شایستگی مدیریتی
۱۰۵	۴	۱۰	عدالت سازمانی	۵۴	۱۰۶	۳۸۳	۱۰	۲۱ سامانه نظارت بر انتصاب
۰۹۴	۴۰۱۳	۱۰	توجه به نیازهای کارکنان	۵۵	۱۰۹	۳۰۹۳	۱۰	۲۲ تفویض مسئولیت
۱۰۱۱	۲۸۹	۱۰	نگهداشت نیروی متخصص	۵۶	۰۹۵	۴۰۴	۱۰	۲۳ مسئولیت پذیری مدیران
۱۰۸	۴۰۱	۱۰	امنیت شغلی	۵۷	۰۸۷	۴۰۲۱	۱۰	۲۴ دسترسی دقیق به اطلاعات
۱۰۷	۳۰۹۶	۱۰	مشارکت در برنامه بازنگشتگی	۵۸	۰۹۸	۴۰۶	۱۰	۲۵ واگذاری پست بر مبنای شایستگی
۰۹۶	۴۰۲۲	۱۰	یادگیری و آموزش مستمر	۵۹	۰۹۵	۴	۱۰	۲۶ تفویض اختیار
۱۰۶	۴۰۵	۱۰	بودجه فناوری اطلاعات	۶۰	۰۸۳	۴۰۸	۱۰	۲۷ ترفیع مبتنی بر شایستگی
۰۹	۴۰۱۸	۱۰	نرم افزارهای اداری	۶۱	۰۹۲	۴۰۸	۱۰	۲۸ تشویق ایده های نو
۰۹۱	۴	۱۰	نرم افزارهای تخصصی	۶۲	۱۰۲	۴۰۱	۱۰	۲۹ تجمیع دانش سازمانی
۱۰۱۵	۲۰۹	۱۰	شبکه و اطلاع رسانی	۶۳	۰۸۹	۴۰۵	۱۰	۳۰ توجه به دیدگاه ها

۳۱	مستندسازی تجربیات مدیریتی	۱۰	۲۹۵	۰۹۳	۶۴	ارتباطات الکترونیکی	۱۰	۴۲۴	۰۸
۳۲	عدالت و شفافیت مدیریتی	۱۰	۳۹۴	۰۹۱	۶۵	دسترسی به اطلاعات	۱۰	۴۱۷	۰۸۳
۳۳	مهارت عملی کارکنان	۱۰	۴۰۶	۰۸۹	۶۶	پایگاه اطلاعات کارکنان	۱۰	۲۹۱	۱۰۰۸

جدول (۶): توصیف آماری پاسخ دهندگان به گویه های پژوهش در دلفی دور سوم

ردیف	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار
۱	وضوح شرح وظایف	۱۰	۴۰۳	۰۸۷
۲	هماهنگی منابع انسانی	۱۰	۴۱۶	۰۸۹
۳	رعایت قوانین و عدالت در جذب	۱۰	۳۹۶	۰۹۷
۴	جذب نخبگان	۱۰	۳۹۴	۱
۵	ثبت و ارزیابی عملکرد	۱۰	۴۱۵	۰۸۹
۶	تصمیمات پرسنلی قانونی	۱۰	۳۹۶	۱۰۳
۷	شناسایی نیروها	۱۰	۴۱۵	۱۰۵
۸	جذب از طریق انتقال	۱۰	۳۹۸	۱۰۴
۹	گردش شغلی	۱۰	۴۱۲	۰۹۶
۱۰	تعهد مدیران به وظایف	۱۰	۴۱۴	۰۹۸
۱۱	تجربه کاری مدیران	۱۰	۳۶۸	۱۰۳
۱۲	تفویض اختیار	۱۰	۳۹۸	۰۹۶
۱۳	انتقال تجربه به کارکنان جوان	۱۰	۳۹۹	۱۰۳
۱۴	دانش تخصصی مدیران	۱۰	۴۰۷	۱۰۵
۱۵	مدیریت مشارکتی	۱۰	۳۹۶	۱۰۷
۱۶	تشویق ایده های نو	۱۰	۴۲۵	۱۰۶
۱۷	شناسایی نیازهای مدیریتی	۱۰	۴۰۶	۱۰۶
۱۸	انتصاب مبتنی بر شایستگی	۱۰	۴۰۹	۰۹۹
۱۹	ارزیابی شایستگی مدیریتی	۱۰	۴۰۹	۱
۲۰	سامانه نظارت بر انتصاب	۱۰	۴۱۹	۱۰۱
۲۱	مستندسازی تجربیات مدیریتی	۱۰	۴۲۲	۱۰۱
۲۲	مهارت و دانش کارکنان	۱۰	۴۱۴	۱۰۳
۲۳	حل مسائل مدیریتی	۱۰	۴۰۱	۰۹۹
۲۴	آموزش حل مسائل کاری	۱۰	۴۱۸	۰۹۱
۲۵	کار تیمی	۱۰	۴۰۳	۱۰۲
۲۶	استفاده از تجربه کارکنان	۱۰	۴۰۲	۰۹۹

۰.۸۷	۴.۰۵	۱۰	شناسایی نیازهای آموزشی	۲۷
۰.۹۷	۴.۰۴	۱۰	ارزیابی آموزش	۲۸
۱.۰۶	۳.۹۸	۱۰	پژوهش کاربردی سازمانی	۲۹
۰.۹۳	۴.۰۲	۱۰	نگرش مثبت به تغییر	۳۰
۰.۹۷	۴.۳۱	۱۰	نگهداشت نیروی متخصص	۳۱
۰.۹۵	۳.۹	۱۰	رضایت شغلی	۳۲
۰.۹۳	۴.۰۲	۱۰	رضایت از رفتار مدیران	۳۳
۱.۰۵	۳.۷۹	۱۰	حمایت از نوآوری	۳۴
۱.۰۶	۳.۹۴	۱۰	تشویق به چالش پذیری	۳۵
۱.۱	۳.۸۲	۱۰	حمایت مدیریتی	۳۶
۱.۰۲	۴.۰۶	۱۰	مشارکت در تصمیم گیری	۳۷
۱.۱۱	۴.۸۶	۱۰	بهداشت و ایمنی شغلی	۳۸
۱.۱۵	۴.۵۳	۱۰	توجه به نیازهای کارکنان	۳۹
۱.۰۸	۴.۲۴	۱۰	پاداش فردی	۴۰
۱.۰۴	۴.۴	۱۰	اطلاع رسانی منابع انسانی	۴۱
۱.۰۷	۳.۹۸	۱۰	عدالت سازمانی	۴۲
۱.۱۳	۴.۰۶	۱۰	نگهداشت نیروی متخصص	۴۳
۱.۲۱	۴.۵۷	۱۰	امنیت شغلی	۴۴
۱.۱۱	۳.۸۳	۱۰	نرم افزارهای اداری	۴۵
۱.۰۳	۳.۸۱	۱۰	نرم افزارهای تخصصی	۴۶
۰.۹۸	۳.۹۲	۱۰	بودجه فناوری اطلاعات	۴۷
۰.۹۲	۳.۹۷	۱۰	یادگیری و آموزش مستمر	۴۸
۱.۰۸	۳.۹۱	۱۰	توسعه فناوری	۴۹

در نهایت، ۴۹ شاخص باقی مانده در قالب ۵ سازه/بعد اصلی کارآمدی مدیریت منابع انسانی طبقه بندی شدند و مبنای طراحی پرسشنامه نهایی پژوهش در فاز کمی قرار گرفتند.

یافته های کمی

داده های کمی از طریق پرسشنامه محقق ساخته جمع آوری شد. به منظور بررسی روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری و محتوایی استفاده شد. بدین منظور، نسخه اولیه پرسشنامه محقق ساخته در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی و نظام سلامت (شامل اعضای هیئت علمی و متخصصان اجرایی) قرار

گرفت. خبرگان، گویه‌ها را از نظر شفافیت، تناسب مفهومی، ضرورت و قابلیت سنجش مورد ارزیابی قرار دادند و بر اساس نظرات اصلاحی آنان، برخی عبارات بازنویسی، گویه‌های مشابه ادغام و موارد کم‌اهمیت حذف گردید. در این پژوهش، به جای استفاده صرف از شاخص‌های سنتی روایی محتوا (CVR و CVI)، فرآیند دلفی سه مرحله‌ای به عنوان رویکردی توسعه یافته برای دستیابی به اجماع خبرگان به کار گرفته شد. همچنین به منظور افزایش قابلیت اعتماد تحلیل کیفی، شاخص توافق کاپا بین کدگذاران محاسبه گردید که نشان‌دهنده توافق قابل قبول در طبقه‌بندی مفاهیم بود. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها در مرحله کمی پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ بر اساس داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه میان ۱۸۳ نفر از جامعه آماری محاسبه شد. نتایج نشان داد مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه انسانی برابر با ۰.۸۸۲ و برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی برابر با ۰.۷۰۲ است که بیانگر پایایی مطلوب ابزارها می‌باشد. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS²⁶ و AMOS²⁴ انجام شد و در تحلیل‌های توصیفی از شاخص‌هایی مانند میانگین و انحراف معیار استفاده شد؛ همچنین در تحلیل‌های استنباطی، آزمون‌های معناداری آماری و مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شد.

جامعه آماری بخش کمی شامل ۳۵۰ مدیر از بخش‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی بابل بود که با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه ۱۸۳ نفر تعیین و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این نمونه، ۷۰.۵٪ مرد و ۲۹.۵٪ زن بودند. میانگین سنی پاسخگویان ۴۴.۰۹ سال با دامنه ۲۷ تا ۶۰ سال و بیشترین تعداد در گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال (۴۸.۱٪) گزارش شد. از نظر تحصیلات، ۷۴٪ دارای مدارک فوق لیسانس و دکتری بودند و میانگین سابقه خدمت ۱۵.۸۷ سال بود. میانگین سابقه مدیریت نیز ۶.۷۶ سال با تنوع نسبی در تجربیات مدیریتی گزارش شد که اهمیت توجه به ویژگی‌های دموگرافیک در تحلیل‌های آتی را برجسته می‌سازد.

در این پژوهش، شاخص کارآمدی مدیریت منابع انسانی بر پایه پنج مقوله طراحی شد و سرمایه اجتماعی نیز به عنوان شاخص دوم شامل سه مقوله مطرح گردید. این ساختار، امکان تحلیل دقیق‌تر داده‌ها و ارائه نتایج معتبر و کاربردی را فراهم می‌آورد.

ساماندهی و متناسب‌سازی نیروی انسانی (دارای نه سوال qsam1 تا qsam9): بر اساس نتایج تحلیل داده‌ها، مقادیر میانگین پاسخ‌ها به سوالات در بازه‌ی ۳/۴۶ تا ۳/۷۲ قرار دارد که بیانگر تمایل کلی شرکت‌کنندگان به «موافقت نسبی» با گزاره‌های مطرح شده است. از منظر شاخص پراکندگی، انحراف معیار پاسخ‌ها در محدوده‌ی ۱/۰ تا ۱/۱۳ متغیر است که حاکی از توزیع نسبتاً یکنواخت نظرات حول میانگین است. به طور

خاص، سوال qsam3 با انحراف معیار ۱/۰ کمترین پراکندگی و سوال qsam5 با انحراف معیار ۱/۱۳ بیشترین تنوع نظرات را منعکس می‌کند. همچنین، ضریب تغییرات در تمامی سوالات بین ۰/۲۷ تا ۰/۳۲ محاسبه شد که نشان‌دهنده‌ی همگنی نسبی داده‌ها و تمرکز نظرات پاسخ‌دهندگان در اطراف میانگین است. این امر مؤید آن است که علیرغم تفاوت‌های جزئی در نگرش شرکت‌کنندگان، اجماع کلی در سطح گویه‌ها وجود دارد.

شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران (دارای دوازده سوال qsha1 تا qsha12): مقادیر میانگین گویه‌های مرتبط با شایسته‌سالاری در بازه‌ی ۳/۳۳ تا ۳/۷۹ متغیر است که موافقت نسبی تا قوی پاسخ‌دهندگان با گزاره‌های این سازه را نشان می‌دهد. از منظر پراکندگی داده‌ها، مقادیر انحراف معیار در دامنه ۰/۹۴ تا ۱/۰۸ قرار دارد که بیانگر توزیع نظرات با پراکندگی متوسط تا نسبتاً بالا حول میانگین است. بر پایه‌ی محاسبه ضریب تغییرات، دامنه‌ی این شاخص از ۰/۲۵ تا ۰/۳۱ متغیر است. در مجموع، یافته‌ها رضایت نسبی کارکنان از فرآیندهای شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران و همچنین کارآمدی نسبی سیاست‌های سازمانی مرتبط با این حوزه را تأیید می‌کند.

توانمندسازی مدیران و کارکنان (دارای ده سوال qtav1 تا qtav10): دامنه‌ی میانگین سوالات از ۳/۵۷ (کمترین مقدار برای qtav8) تا ۳/۸۱ (بیشترین مقدار برای qtav3) است که نشان‌دهنده‌ی موافقت نسبی پاسخ‌دهندگان با تمام گویه‌هاست. انحراف معیار تمام سوال‌ها بین ۰/۸۴ تا ۱/۰۳ است که بیانگر پراکندگی متوسط داده‌ها حول میانگین است. دامنه ضریب تغییرات بین ۰/۲۳ تا ۰/۲۹ محاسبه شده که این مقادیر نشان‌دهنده تغییرپذیری متوسط در پاسخ‌هاست.

حفظ، نگهداشت و برآورده‌سازی نیازهای فردی و سازمانی (دارای سیزده سوال qhef1 تا qhef13): میانگین نمرات سوالات این عامل در دامنه ۲/۵۵ تا ۳/۷۰ قرار دارد که نشان‌دهنده سطح رضایت متوسط به بالا در بین کارکنان است. تمرکز بیشتر نمرات (۶۹٪ سوال‌ها) در محدوده ۳/۵۳ تا ۳/۶۸ نشان‌دهنده ثبات نسبی در ارزیابی‌های کارکنان است. انحراف معیارها در محدوده قابل قبول ۰/۸۵ تا ۱/۱۱ قرار دارند که نشان‌دهنده توافق نسبی پاسخ‌دهندگان است. نتایج حاصل از آن است که به طور کلی، پاسخگویان نگرش مثبتی نسبت به شاخص‌های حفظ و نگهداشت منابع انسانی داشته‌اند.

فناوری اطلاعات و ارتباطات دارای پنج سوال (qfan1 تا qfan5): مطالعه حاضر نشان می‌دهد که سطح رضایت کارکنان از عملکرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در محدوده نسبتاً مطلوبی قرار دارد (دامنه میانگین: ۳/۲۳-۳/۶۲). بررسی شاخص‌های پراکندگی نشان می‌دهد که دامنه انحراف معیار (۰/۹-۱/۱۹)

بیانگر توافق نسبی پاسخ‌دهندگان در ارزیابی‌هاست. بیشترین اختلاف نظر در سوال qfan5 با انحراف معیار ۱/۱۹ مشاهده شده است. تحلیل ضریب تغییرات (دامنه: ۰/۲۵-۰/۳۷) نشان می‌دهد که سوال qfan5 با ضریب تغییرات ۰/۲۵ از بیشترین ثبات در پاسخ‌ها برخوردار است. سوال qfan1 با ضریب تغییرات ۰/۳۷ بیشترین ناهمگنی را در نظرات کارکنان نشان می‌دهد. یافته‌های این پژوهش حاکی از نگرش کلی مثبت کارکنان نسبت به عملکرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان است.

ساختاری (دارای هشت سوال qsar1 تا qsar8): این تحلیل آماری به‌خوبی وضعیت رضایت کارکنان را در ابعاد مختلف ساختاری سازمان نشان می‌دهد. در ادامه، تفسیر جزئی‌تر نتایج ارائه می‌شود. محدوده میانگین نمرات (۲/۵۰ تا ۳/۷۹ از ۵) نشان‌دهنده رضایت متوسط به بالا است. انحراف معیارهای نزدیک به ۱ (۰/۹۶ تا ۱/۱۳) نشان می‌دهد نظرات کارکنان نسبتاً همسو اما نه کاملاً یکدست است. ضریب تغییرات بین ۰/۲۶ تا ۰/۴۶ حاکی از آن است که: سوال qsar4 با ۰/۲۶ بیشترین ثبات را در پاسخ‌ها دارد و سوال qsar5 با ۰/۴۶ بیشترین ناهمگنی را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از آن است که به طور کلی، پاسخگویان نگرش مثبتی نسبت به سوال‌های عامل ساختاری داشته‌اند.

شناختی (دارای هفت سوال qsar9 تا qsar15): یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که میانگین نمرات رضایت کارکنان از سوال‌های مقوله شناختی در بازه‌ای بین ۳/۲۹ تا ۳/۸۴ قرار دارد که حاکی از سطح رضایت متوسط رو به بالا در میان مشارکت‌کنندگان است. از منظر پراکندگی داده‌ها، انحراف معیار پاسخ‌ها در دامنه ۰/۹۲ تا ۱/۱۷ قرار گرفته است که حاکی از اجماع نسبی پاسخ‌دهندگان است. تحلیل ضریب تغییرات نیز نشان‌دهنده آن است که گویه qsar13 با ضریب ۰/۲۴ از بیشترین ثبات در پاسخ‌ها برخوردار بوده، در حالی که گویه‌های qsar9 و qsar10 با ضریب ۰/۳۰ بالاترین میزان ناهمگنی را در نظرات کارکنان نشان می‌دهند.

ارتباطی (دارای سیزده سوال qsar16 تا qsar27): مقادیر میانگین محاسبه شده برای سوال‌های عامل ارتباطی در محدوده ۳/۱۳ تا ۳/۸۸ قرار دارد که نشان‌دهنده موافقت نسبی (برای سوال‌های با میانگین نزدیک به ۳) و موافقت قوی (برای سوال‌های با میانگین نزدیک به ۴) است. مقادیر انحراف معیار در دامنه ۰/۸۲ تا ۱/۱۱ قرار دارد که بیانگر پراکندگی متوسط تا نسبتاً بالادر نظرات پاسخ‌دهندگان است. دامنه ضریب تغییرات از ۰/۲۱ تا ۰/۳۵ متغیر است که نشان می‌دهد بالاترین پایایی متعلق به سوال qsar16 با ضریب ۰/۲۱ بوده و کمترین پایایی متعلق به سوال qsar18 با ضریب ۰/۳۵ است. در مجموع، یافته‌ها رضایت نسبی کارکنان از فرآیندهای ارتباطی را تأیید می‌کند.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای عوامل کارآمدی و سرمایه اجتماعی در جدول ۷، ارائه شده است. شاخص KMO برای هر عامل نشان‌دهنده کفایت نمونه‌گیری و تناسب داده‌هاست (Yoon et al., 2024).

جدول (۷): تحلیل عاملی اکتشافی برای مقوله‌های اصلی پژوهش

عامل	KMO آماره	آماره بارتلت	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
ساماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی	۰.۷۸	۳۱۶.۷۲	۱۵	۰.۰
شایسته سالاری در انتصاب مدیران	۰.۷۷	۱۶۹.۱۰	۱۵	۰.۰
توانمند سازی مدیران و کارکنان	۰.۸۲	۳۰۲.۰۹	۱۵	۰.۰
حفظ، نگهداشت و برآورده سازی نیازهای فردی و سازمانی کارکنان	۰.۸۷	۵۱۰.۸۱	۲۸	۰.۰
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰.۷۶	۱۷۷.۶۴	۱۰	۰.۰
ساختاری	۰.۶۲	۶۹.۵۴	۶	۰.۰
شناختی	۰.۶۵	۹۶.۷۸	۶	۰.۰
ارتباطی	۰.۷۷	۱۸۶.۷۴	۶	۰.۰

به‌منظور شناسایی ساختار عاملی شاخص‌های پژوهش، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. روش استخراج عوامل، تحلیل مؤلفه‌های اصلی و روش چرخش واریمکس به کار گرفته شد. معیار تعیین تعداد عوامل، مقدار ویژه بزرگ‌تر از یک و بررسی نمودار اسکری بود. همچنین گویه‌هایی با بار عاملی کمتر از ۰.۳۰ حذف گردیدند. در نهایت، عوامل استخراج‌شده بر اساس بیشترین بارهای عاملی نام‌گذاری شدند.

نتایج تحلیلی جدول ۷، نشان می‌دهد که برای تمامی ابعاد طراحی شده در این تحقیق، شاخص KMO مقدار مطلوبی محاسبه شده است که حاکی از کفایت نمونه‌گیری مطلوب و تناسب مناسب داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی می‌باشد. از سوی دیگر، نتایج آزمون کرویت بارتلت در سطح معناداری ۰/۰ حاکی از رد فرضیه صفر و تأیید وجود همبستگی معنادار بین متغیرهای تشکیل‌دهنده این مقوله است. این یافته‌ها به‌طور همزمان نشان می‌دهند که داده‌های مربوط به ابعاد مورد نظر از شرایط لازم برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی برخوردارند و می‌توان با اطمینان از نتایج حاصل از این تحلیل استفاده نمود.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی سازه‌های پژوهش بر اساس مقادیر ویژه، درصد واریانس تبیین‌شده و بارهای عاملی پس از چرخش در جدول ۸، نشان می‌دهد که اغلب گویه‌ها دارای بار عاملی قابل قبول (بیش از ۰/۴) بر روی عامل مربوطه بوده و از قدرت تبیین مناسبی برخوردارند. الگوی بارگذاری گویه‌ها بیانگر تفکیک مناسب عوامل و شکل‌گیری ساختار چندبعدی سازه‌های پژوهش شامل توانمندسازی مدیران و

کارکنان، شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران، نگهداشت کارکنان، ساماندهی نیروی انسانی، فناوری اطلاعات و همچنین ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی است.

جدول (۸): نتایج تحلیل عاملی اکتشافی سازه‌های پژوهش بر اساس مقادیر ویژه، درصد واریانس تبیین شده و بارهای عاملی پس از چرخش

توانمند سازی مدیران و کارکنان									
عامل	مقدار ویژه اولیه			مجموع مجذورات بارهای استخراج شده			مجموع مجذورات بارهای پس از چرخش		
	جمع	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی	جمع	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی	جمع	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	۳.۱۶۳	۳۱.۶۲۹	۳۱.۶۲۹	۳.۱۶۳	۳۱.۶۲۹	۳۱.۶۲۹	۲.۱۰۸	۲۱.۰۸۳	۲۱.۰۸۳
۲	۱.۱۹۰	۱۱.۹۰۲	۴۳.۵۳۲	۱.۱۹۰	۱۱.۹۰۲	۴۳.۵۳۲	۲.۰۱۰	۲۰.۰۹۷	۴۱.۱۸۰
۳	۱.۰۹۸	۱۰.۹۸۳	۵۴.۵۱۵	۱.۰۹۸	۱۰.۹۸۳	۵۴.۵۱۵	۱.۲۲۷	۱۲.۲۶۸	۵۳.۴۴۸
۴	۱.۰۴۳	۱۰.۴۲۶	۶۴.۹۴۱	۱.۰۴۳	۱۰.۴۲۶	۶۴.۹۴۱	۱.۱۴۹	۱۱.۴۹۳	۶۴.۹۴۱
۵	۰.۷۳۸	۷.۳۸۱	۷۲.۳۲۲						
۶	۰.۶۷۴	۶.۷۴۳	۷۹.۰۶۴						
۷	۰.۶۲۸	۶.۲۸۱	۸۵.۳۴۵						
۸	۰.۵۶۸	۵.۶۷۸	۹۱.۰۲۴						
۹	۰.۵۰۴	۵.۰۳۸	۹۶.۰۶۱						
۱۰	۰.۳۹۴	۳.۹۳۹	۱۰۰.۰۰۰						
شایسته سالاری در انتصاب مدیران									
عامل	مقدار ویژه اولیه			مجموع مجذورات بارهای استخراج شده			مجموع مجذورات بارهای پس از چرخش		
	جمع	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی	جمع	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی	جمع	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	۳.۰۱۸	۲۵.۱۴۷	۲۵.۱۴۷	۳.۰۱۸	۲۵.۱۴۷	۲۵.۱۴۷	۲.۳۱۰	۱۹.۲۵۳	۱۹.۲۵۳
۲	۱.۸۲۰	۱۵.۱۷۰	۴۰.۳۱۷	۱.۸۲۰	۱۵.۱۷۰	۴۰.۳۱۷	۲.۱۹۸	۱۸.۳۱۳	۳۷.۵۶۶
۳	۱.۴۵۰	۱۲.۰۸۵	۵۲.۴۰۲	۱.۴۵۰	۱۲.۰۸۵	۵۲.۴۰۲	۱.۷۰۱	۱۴.۱۷۶	۵۱.۷۴۱
۴	۱.۰۳۰	۸.۵۸۵	۶۰.۹۸۷	۱.۰۳۰	۸.۵۸۵	۶۰.۹۸۷	۱.۱۰۹	۹.۲۴۵	۶۰.۹۸۷
۵	۰.۸۴۳	۷.۰۲۹	۶۸.۰۱۶						
۶	۰.۷۵۴	۶.۲۸۱	۷۴.۲۹۶						
۷	۰.۶۹۸	۵.۸۱۵	۸۰.۱۱۱						

						۸۴.۸۲۵	۴.۷۱۴	۰.۵۶۶	۸
						۸۹.۱۷۷	۴.۳۵۲	۰.۵۲۲	۹
						۹۳.۴۴۶	۴.۲۷۰	۰.۵۱۲	۱۰
						۹۷.۱۷۴	۳.۷۲۷	۰.۴۴۷	۱۱
						۱۰۰.۰۰۰	۲.۸۲۶	۰.۳۳۹	۱۲
حفظ، نگهداشت و برآورده سازی نیازهای فردی و سازمانی کارکنان									
مجموع مجدورات بارهای پس از چرخش			مجموع مجدورات بارهای استخراج شده			مقدار ویژه اولیه			عامل
درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	
۲۸.۶۷۷	۲۸.۶۷۷	۳.۷۲۸	۳۱.۲۷۸	۳۱.۲۷۸	۴.۰۶۶	۳۱.۲۷۸	۳۱.۲۷۸	۴.۰۶۶	۱
۴۱.۳۰۳	۱۲.۶۲۷	۱.۶۴۱	۴۵.۵۳۵	۱۴.۲۵۷	۱.۸۵۳	۴۵.۵۳۵	۱۴.۲۵۷	۱.۸۵۳	۲
۵۳.۶۴۲	۱۲.۳۳۸	۱.۶۰۴	۵۴.۵۹۷	۹.۰۶۲	۱.۱۷۸	۵۴.۵۹۷	۹.۰۶۲	۱.۱۷۸	۳
۶۲.۳۱۲	۸.۶۷۰	۱.۱۲۷	۶۲.۳۱۲	۷.۷۱۵	۱.۰۰۳	۶۲.۳۱۲	۷.۷۱۵	۱.۰۰۳	۴
						۶۹.۲۴۴	۶.۹۳۲	۰.۹۰۱	۵
						۷۴.۹۹۳	۵.۷۴۹	۰.۷۴۷	۶
						۸۰.۵۷۷	۵.۵۸۴	۰.۷۲۶	۷
						۸۵.۰۷۱	۴.۴۹۴	۰.۵۸۴	۸
						۸۸.۸۰۷	۳.۷۳۶	۰.۴۸۶	۹
						۹۱.۹۲۴	۳.۱۱۷	۰.۴۰۵	۱۰
						۹۴.۹۲۳	۲.۹۹۹	۰.۳۹۰	۱۱
						۹۷.۷۰۴	۲.۷۸۱	۰.۳۶۲	۱۲
						۱۰۰.۰۰۰	۲.۲۹۶	۰.۲۹۸	۱۳
ساماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی									
مجموع مجدورات بارهای پس از چرخش			مجموع مجدورات بارهای استخراج شده			مقدار ویژه اولیه			عامل
درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	
۳۲.۸۴۲	۳۲.۸۴۲	۲.۹۵۶	۳۳.۰۰۹	۳۳.۰۰۹	۲.۹۷۱	۳۳.۰۰۹	۳۳.۰۰۹	۲.۹۷۱	۱
۵۲.۴۴۷	۱۹.۶۰۶	۱.۷۶۵	۵۲.۴۴۷	۱۹.۴۳۸	۱.۷۴۹	۵۲.۴۴۷	۱۹.۴۳۸	۱.۷۴۹	۲
						۶۲.۸۴۶	۱۰.۳۹۹	۰.۹۳۶	۳

۴	۰.۷۹۹	۸.۸۸۰	۷۱.۷۲۶						
۵	۰.۷۷۸	۸.۶۴۷	۸۰.۳۷۳						
۶	۰.۵۲۷	۵.۸۵۴	۸۶.۲۲۷						
۷	۰.۴۸۶	۵.۴۰۲	۹۱.۶۲۹						
۸	۰.۴۶۸	۵.۲۰۱	۹۶.۸۳۰						
۹	۰.۲۸۵	۳.۱۷۰	۱۰۰.۰۰۰						
فناوری اطلاعات و ارتباطات									
عامل	مقدار ویژه اولیه			مجموع مجذورات بارهای استخراج شده					
	جمع	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی	جمع	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی			
۱	۲.۴۴۴	۴۸.۸۷۴	۴۸.۸۷۴	۲.۴۴۴	۴۸.۸۷۴	۴۸.۸۷۴			
۲	۰.۸۰۷	۱۶.۱۳۲	۶۵.۰۰۶						
۳	۰.۶۸۷	۱۳.۷۳۷	۷۸.۷۴۳						
۴	۰.۶۲۰	۱۲.۴۰۱	۹۱.۱۴۴						
۵	۰.۴۴۳	۸.۸۵۶	۱۰۰.۰۰۰						
بعد ساختاری									
عامل	مقدار ویژه اولیه			مجموع مجذورات بارهای استخراج شده			مجموع مجذورات بارهای پس از چرخش		
	جمع	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی	جمع	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی	جمع	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	۱.۹۶۶	۲۴.۵۷۹	۲۴.۵۷۹	۱.۹۶۶	۲۴.۵۷۹	۲۴.۵۷۹	۱.۷۷۳	۲۲.۱۶۱	۲۲.۱۶۱
۲	۱.۳۰۴	۱۶.۲۹۷	۴۰.۸۷۶	۱.۳۰۴	۱۶.۲۹۷	۴۰.۸۷۶	۱.۳۵۶	۱۶.۹۵۲	۳۹.۱۱۳
۳	۱.۱۱۴	۱۳.۹۲۹	۵۴.۸۰۵	۱.۱۱۴	۱۳.۹۲۹	۵۴.۸۰۵	۱.۲۵۵	۱۵.۶۹۲	۵۴.۸۰۵
۴	۰.۹۶۱	۱۲.۰۱۵	۶۶.۸۲۰						
۵	۰.۸۶۰	۱۰.۷۴۵	۷۷.۵۶۵						
۶	۰.۶۸۸	۸.۵۹۹	۸۶.۱۶۵						
۷	۰.۶۲۸	۷.۸۵۱	۹۴.۰۱۵						
۸	۰.۴۷۹	۵.۹۸۵	۱۰۰.۰۰۰						
بعد شناختی									
عامل	مقدار ویژه اولیه			مجموع مجذورات بارهای			مجموع مجذورات بارهای پس از		

چرخش			استخراج شده						
درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	
۲۶.۲۷۶	۲۶.۲۷۶	۱.۸۳۹	۲۹.۴۷۲	۲۹.۴۷۲	۲.۰۶۳	۲۹.۴۷۲	۲۹.۴۷۲	۲.۰۶۳	۱
۵۰.۳۴۱	۲۴.۰۶۵	۱.۶۸۵	۵۰.۸۳۶	۲۱.۳۶۴	۱.۴۹۶	۵۰.۸۳۶	۲۱.۳۶۴	۱.۴۹۶	۲
۶۵.۳۱۷	۱۴.۹۷۶	۱.۰۴۸	۶۵.۳۱۷	۱۴.۴۸۰	۱.۰۱۴	۶۵.۳۱۷	۱۴.۴۸۰	۱.۰۱۴	۳
						۷۶.۹۷۹	۱۱.۶۶۲	۰.۸۱۶	۴
						۸۶.۳۸۳	۹.۴۰۴	۰.۶۵۸	۵
						۹۴.۰۸۹	۷.۷۰۶	۰.۵۳۹	۶
						۱۰۰.۰۰۰	۵.۹۱۱	۰.۴۱۴	۷
بعد از تباطی									
مجموع مجدورات بارهای پس از چرخش			مجموع مجدورات بارهای استخراج شده			مقدار ویژه اولیه			عامل
درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	درصد واریانس تجمعی	درصد واریانس	جمع	
۱۸.۵۶۰	۱۸.۵۶۰	۲.۴۱۳	۱۹.۶۶۱	۱۹.۶۶۱	۲.۵۵۶	۱۹.۶۶۱	۱۹.۶۶۱	۲.۵۵۶	۱
۳۵.۷۵۰	۱۷.۱۸۹	۲.۲۳۵	۳۶.۸۸۳	۱۷.۲۲۲	۲.۲۳۹	۳۶.۸۸۳	۱۷.۲۲۲	۲.۲۳۹	۲
۴۶.۷۵۰	۱۱.۰۰۱	۱.۴۳۰	۴۷.۴۲۹	۱۰.۵۴۶	۱.۳۷۱	۴۷.۴۲۹	۱۰.۵۴۶	۱.۳۷۱	۳
۵۵.۹۹۲	۹.۲۴۱	۱.۲۰۱	۵۶.۷۹۴	۹.۳۶۴	۱.۲۱۷	۵۶.۷۹۴	۹.۳۶۴	۱.۲۱۷	۴
۶۴.۵۵۰	۸.۵۵۸	۱.۱۱۳	۶۴.۵۵۰	۷.۷۵۶	۱.۰۰۸	۶۴.۵۵۰	۷.۷۵۶	۱.۰۰۸	۵
						۷۱.۲۹۸	۶.۷۴۹	۰.۸۷۷	۶
						۷۶.۶۷۸	۵.۳۸۰	۰.۶۹۹	۷
						۸۱.۷۹۴	۵.۱۱۶	۰.۶۶۵	۸
						۸۶.۱۶۹	۴.۳۷۵	۰.۵۶۹	۹
						۹۰.۴۸۰	۴.۳۱۱	۰.۵۶۰	۱۰
						۹۳.۹۰۶	۳.۴۲۶	۰.۴۴۵	۱۱
						۹۷.۱۱۱	۳.۲۰۴	۰.۴۱۷	۱۲
						۱۰۰.۰۰۰	۲.۸۸۹	۰.۳۷۶	۱۳

نتایج جدول ۹، نشان می‌دهد پس از انجام چرخش عاملی، بارهای عاملی به صورت متمرکزتر بر روی عوامل مرتبط قرار گرفته و همپوشانی بین عوامل کاهش یافته است که این امر نشان‌دهنده بهبود

تفسیرپذیری مدل و تأیید روایی سازه ابزار اندازه گیری می باشد. در مجموع، نتایج حاکی از کفایت ساختار عاملی پرسشنامه و انطباق مناسب گویه ها با ابعاد نظری پژوهش است.

جدول (۹): ماتریس مؤلفه های چرخش یافته و بارهای عاملی گویه های پژوهش در ابعاد مختلف سرمایه

انسانی و سرمایه اجتماعی

توانمند سازی مدیران و کارکنان				
گویه	عوامل			
	۱	۲	۳	۴
qtav1	۰.۶۴۴			
qtav2	۰.۸۲۲			
qtav3	۰.۸۳۴			
qtav4				۰.۹۲۰
qtav5			۰.۹۱۲	
qtav6	۰.۳۴۱	۰.۵۲۲		
qtav7	۰.۳۱۲	۰.۶۰۶		۰.۳۹۲
qtav8		۰.۴۱۱	۰.۵۴۵	
qtav9		۰.۷۹۵		
qtav10		۰.۶۷۶		
شایسته سالاری در انتصاب مدیران				
گویه	عوامل			
	۱	۲	۳	۴
qsha1			۰.۸۲۳	
qsha2			۰.۸۴۷	
qsha3		۰.۶۷۹		
qsha4	۰.۳۹۵		۰.۴۰۳	۰.۴۹۰-
qsha5		۰.۷۴۹		
qsha6		۰.۷۴۴		
qsha7		۰.۶۶۰		
qsha8	۰.۶۵۰			
qsha9	۰.۷۳۰			
qsha10	۰.۷۴۰			
qsha11	۰.۶۴۹			۰.۳۵۵

qsha12	۰.۳۶۵			۰.۷۳۸	
حفظ، نگهداشت و برآورده سازی نیازهای فردی و سازمانی کارکنان					
گویه	عوامل				
	۱	۲	۳	۴	
qhef1				۰.۸۰۹	
qhef2		۰.۸۶۴			
qhef3		۰.۸۱۷			
qhef4		۰.۳۳۷	۰.۵۷۱		
qhef5			۰.۸۲۴		
qhef6	۰.۳۱۹		۰.۶۶۷		
qhef7	۰.۷۴۲				
qhef8	۰.۷۸۱				
qhef9	۰.۷۵۶			۰.۳۳۶-	
qhef10	۰.۶۰۷				
qhef11	۰.۶۸۵				
qhef12	۰.۷۵۲				
qhef13	۰.۶۴۸				
ساماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی					
گویه	عوامل				
	۱	۲			
qsam1	۰.۴۵۹				
qsam2	۰.۶۴۲				
qsam3	۰.۷۶۰				
qsam4	۰.۷۵۱				
qsam5	۰.۸۱۱				
qsam6	۰.۷۱۸				
qsam7		۰.۶۹۹			
qsam8		۰.۸۳۷			
qsam9		۰.۷۰۹			
ماتریس مؤلفه‌ها					
فناوری اطلاعات و ارتباطات					

عوامل					گویه
				۱	
				۰.۶۰۲	qfan1
				۰.۷۴۶	qfan2
				۰.۶۷۲	qfan3
				۰.۷۶۷	qfan4
				۰.۶۹۷	qfan5
ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته					
بعد ساختاری					
عوامل					گویه
		۳	۲	۱	
		۰.۶۸۲			qsar1
				۰.۵۵۴	qsar2
		۰.۴۷۶		۰.۴۹۷	qsar3
		۰.۶۱۰	۰.۵۹۰-		qsar4
			۰.۷۷۱		qsar5
				۰.۷۸۳	qsar6
				۰.۶۸۶	qsar7
		۰.۴۱۱	۰.۵۶۴	۰.۳۴۴-	qsar8
بعد شناختی					
عوامل					گویه
		۳	۲	۱	
			۰.۶۶۰		qsar9
				۰.۷۱۳	qsar10
				۰.۸۲۴	qsar11
			۰.۸۲۳		qsar12
			۰.۷۴۴		qsar13
				۰.۷۸۸	qsar14
		۰.۹۵۸			qsar15
بعد ارتباطی					
عوامل					
۵	۴	۳	۲	۱	

		۰.۶۷۵			qsar16
	۰.۴۲۸	۰.۶۰۲		۰.۳۸۱	qsar17
۰.۴۲۵	۰.۵۲۴-	۰.۵۵۴			qsar18
				۰.۶۲۹	qsar19
	۰.۷۵۵				qsar20
۰.۸۰۹			۰.۷۷۷		qsar21
			۰.۶۷۴		qsar22
					qsar23
				۰.۷۵۶	qsar24
				۰.۷۳۳	qsar25
			۰.۷۰۵		qsar26
				۰.۷۶۹	qsar27
			۰.۶۹۴		qsar28

در فرآیند تحلیل عاملی اکتشافی، به منظور دستیابی به ساختاری پایا و برخوردار از روایی سازه مناسب، گویه‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰.۳ بودند یا بارگذاری معنادار و مشخصی بر عامل مربوطه نداشتند، از مدل حذف شدند. بر این اساس، در مقوله ساماندهی و متناسب‌سازی نیروی انسانی گویه‌های qsam7، qsam8 و qsam9؛ در مقوله شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران گویه‌های qsha1، qsha2، qsha3، qsha5، qsha6 و qsha7؛ در مقوله توانمندسازی مدیران و کارکنان گویه‌های qtav4 و qtav5؛ و در مقوله حفظ، نگهداشت و برآورده‌سازی نیازهای فردی و سازمانی کارکنان گویه‌های qhef1 تا qhef5 حذف گردیدند. همچنین در بعد سرمایه اجتماعی، در مؤلفه ساختاری گویه‌های qsar1، qsar4، qsar5 و qsar8، در مؤلفه شناختی گویه‌های qsar9، qsar12 و qsar15 و در مؤلفه ارتباطی گویه‌های qsar16، qsar17، qsar18، qsar20، qsar21، qsar22، qsar23 و qsar26 و qsar28 به دلیل عدم برخوردار از بار عاملی قابل قبول از تحلیل نهایی کنار گذاشته شدند. لازم به ذکر است در بعد فناوری اطلاعات و ارتباطات تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی مناسب بوده و حذف موردی صورت نگرفت. بنابراین در این پژوهش، از ۴۹ گویه اولیه شناسایی‌شده در شاخص کارآمدی، تنها ۳۳ متغیر که دارای بار عاملی قابل قبول بودند، در مدل باقی ماندند (جدول ۱۰). همچنین از بین ۲۸ گویه شاخص سرمایه اجتماع مطرح شده، دوازده سوال باقی ماندند (جدول ۱۱). گویه‌های تلخیص شده از تحلیل عاملی اکتشافی برای استفاده در مدل سازی کارآمدی

مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت با تأکید بر سرمایه اجتماعی استفاده شدند. جدول مربوط به گویه‌های باقی‌مانده و بارهای عاملی نهایی نیز در ادامه ارائه شده است.

جدول (۱۰): بارهای عاملی گویه‌های باقی‌مانده کارآمدی مدیریت منابع انسانی

بار عاملی گویه‌های مقوله ساماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی	
بار عاملی	گویه
۰.۴۵۶	qsam1
۰.۶۳۸	qsam2
۰.۷۵۲	qsam3
۰.۷۵۹	qsam4
۰.۸۱۶	qsam5
۰.۷۲۵	qsam6
بار عاملی گویه‌های مقوله شایسته سالاری در انتصاب مدیران	
بار عاملی	سوالات
۰.۸۴۹	qsha4
۰.۴۸۸	qsha8
۰.۶۷۲	qsha9
۰.۵۵۹	qsha10
۰.۷۵۶	qsha11
۰.۷۷۵	qsha12
بار عاملی گویه‌های مقوله توانمند سازی مدیران و کارکنان	
بار عاملی	گویه
۰.۶۰۷	qtav1
۰.۸۱۶	qtav2
۰.۸۴۵	qtav3
۰.۵۵۶	qtav6
۰.۵۸۲	qtav7
۰.۵۴۹	qtav8
۰.۷۶	qtav9
۰.۶۷۸	qtav10
بار عاملی گویه‌های مقوله حفظ، نگهداشت و برآورده سازی نیازهای فردی و سازمانی کارکنان	
بار عاملی	گویه

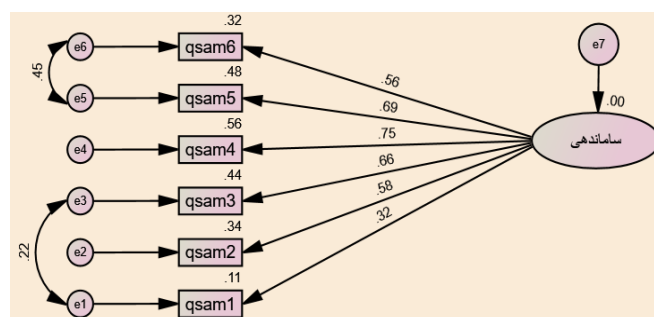
۰.۴۸۹	qhef6
۰.۷۸۱	qhef7
۰.۸۰۳	qhef8
۰.۷۸۶	qhef9
۰.۶۰۱	qhef10
۰.۶۷۵	qhef11
۰.۷۴۱	qhef12
۰.۶۲۷	qhef13
بار عاملی گویه‌های مقوله فناوری اطلاعات و ارتباطات	
بار عاملی	گویه
۰.۶۰۲	qfan1
۰.۷۴۶	qfan2
۰.۶۷۲	qfan3
۰.۷۶۷	qfan4
۰.۶۹۷	qfan5

جدول (۱۱): بارهای عاملی گویه‌های باقی‌مانده سرمایه اجتماعی

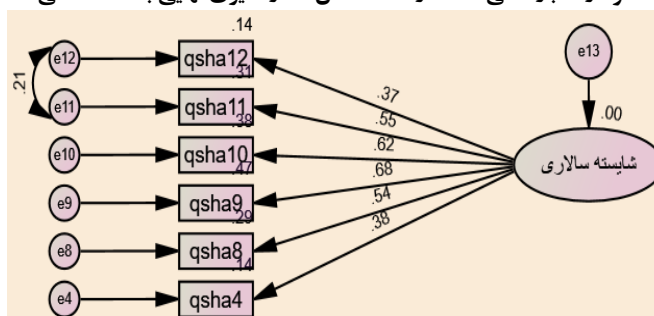
بار عاملی گویه‌های مقوله ساختاری	
بار عاملی	گویه
۰.۵۷۱	qsar2
۰.۶۲۵	qsar3
۰.۷۵۲	qsar6
۰.۶۹۶	qsar7
بار عاملی گویه‌های مقوله شناختی	
بار عاملی	گویه
۰.۶۹۲	qsar10
۰.۸۲۱	qsar11
۰.۳۵۵	qsar13
۰.۷۸۱	qsar14
بار عاملی گویه‌های مقوله ارتباطی	
بار عاملی	گویه
۰.۶۶	qsar19

۰.۸۰۷	qsar24
۰.۷۸۶	qsar25
۰.۸۲۱	qsar27

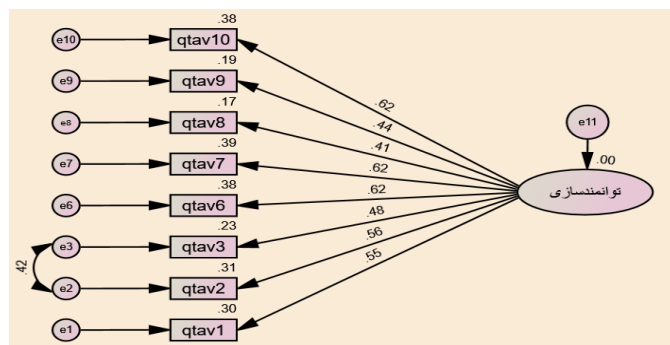
به منظور بررسی روایی سازه و اطمینان از کفایت مدل اندازه گیری، برای هر یک از ابعاد پژوهش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول به صورت جداگانه انجام شد. در این مرحله، رابطه هر یک از گویه ها با سازه متناظر خود مورد ارزیابی قرار گرفت و شاخص های برازش مدل و بارهای عاملی استاندارد بررسی شد. نتایج نشان داد تمامی گویه های باقی مانده دارای بار عاملی معنادار و قابل قبول بوده و شاخص های برازش در دامنه مطلوب قرار دارند؛ بنابراین، ساختار اندازه گیری ابعاد پژوهش تأیید گردید. نمودارها (۳ تا ۱۰) و نتایج کامل تحلیل عاملی مرتبه اول برای هر سازه در ادامه ارائه شده است.



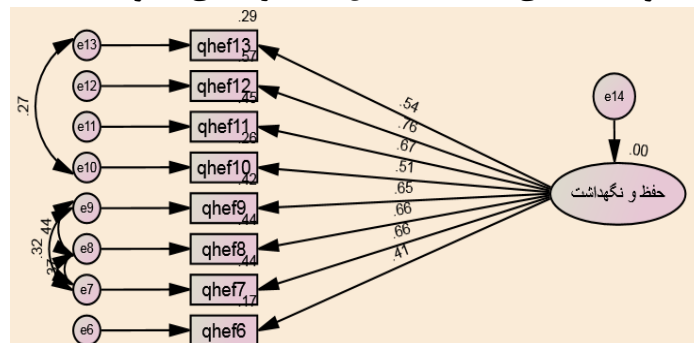
نمودار ۳: بارعاملی استاندارد شده مدل اندازه گیری نهایی بعد ساماندهی



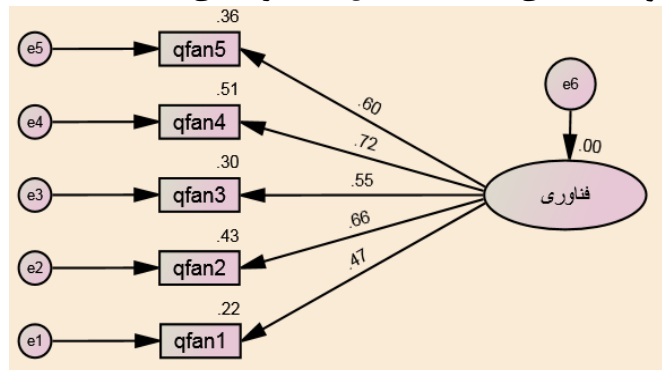
نمودار ۴: بارعاملی استاندارد شده مدل اندازه گیری نهایی بعد شایسته سالاری



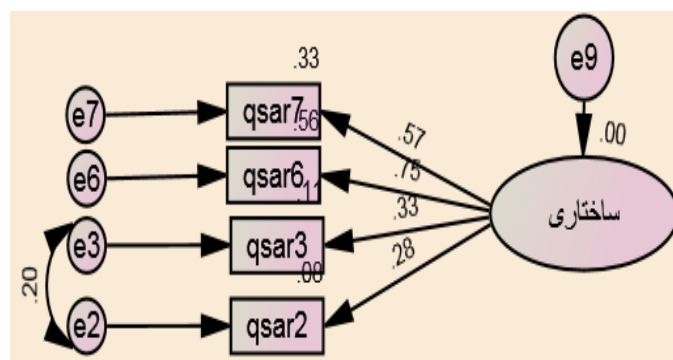
نمودار ۵: بارعاملی استاندارد شده مدل اندازه گیری نهایی بعد توانمندسازی



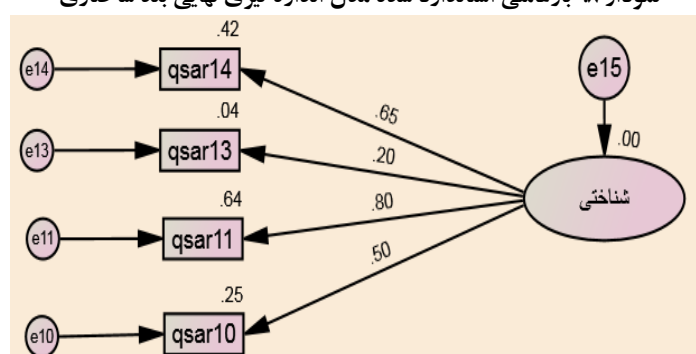
نمودار ۶: بارعاملی استاندارد شده مدل اندازه گیری نهایی بعد حفظ و نگهداشت



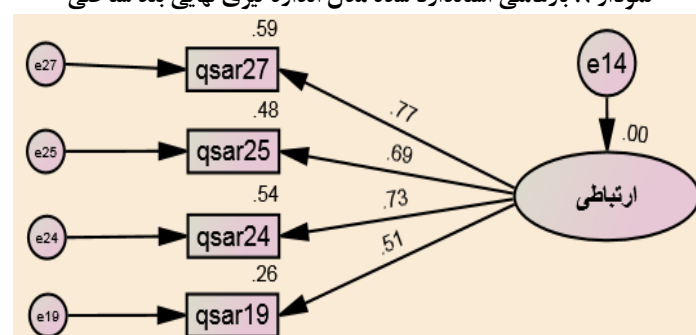
نمودار ۷: بارعاملی استاندارد شده مدل اندازه گیری نهایی بعد فناوری



نمودار ۸: بارعاملی استاندارد شده مدل اندازه‌گیری نهایی بعد ساختاری



نمودار ۹: بارعاملی استاندارد شده مدل اندازه‌گیری نهایی بعد شناختی



نمودار ۱۰: بارعاملی استاندارد شده مدل اندازه‌گیری نهایی بعد ارتباطی

جدول (۱۲): شاخص‌های برازش مدل برای مقوله‌های پژوهش

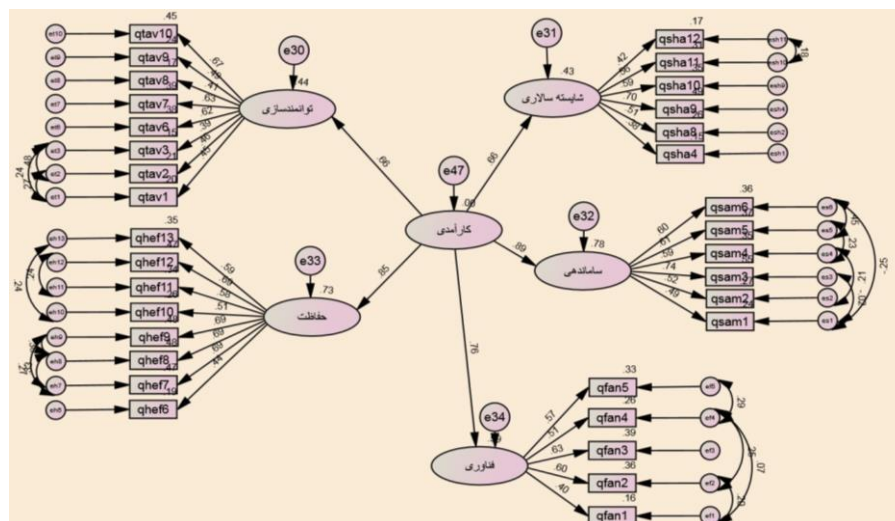
IFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	$\frac{\chi^2}{df}$	شاخص‌های برازندگی
۰.۹۹	۰.۹۹	۰.۹۴	۰.۹۸	۰.۰۵	۱.۵۱	مقوله ساماندهی
۰.۹۹	۰.۹۹	۰.۹۶	۰.۹۸	۰.۰۳	۱.۱۸	مقوله شایسته‌سالاری
۰.۹۹	۰.۹۹	۰.۹۴	۰.۹۷	۰.۰۲	۱.۰۶	مقوله توانمندسازی

مقوله حفظ و نگهداشت	۰.۸۲	۰.۰	۰.۹۸	۰.۹۶	۱	۱
مقوله فناوری	۲.۰۳	۰.۰۷	۰.۹۸	۰.۹۳	۰.۹۷	۰.۹۷
مقوله ساختاری	۰.۳۴	۰.۰	۰.۹۹	۰.۹۹	۱	۱
مقوله شناختی	۰.۴۲	۰.۰	۰.۹۹	۰.۹۹	۱	۱
مقوله ارتباطی	۰.۰۳	۰.۰	۱	۰.۹۹	۱	۱

بر اساس یافته‌های پژوهش در تمامی ابعاد، شاخص کای دو نرمال شده مقدار قابل قبولی محاسبه شده که حاکی از عدم تناقض معنادار بین ماتریس کوواریانس مشاهده شده و مدل نظری است. این نتیجه دلالت بر توانایی مناسب مدل در بازتولید ساختار داده‌ها دارد شاخص RMSEA با مقادیر بدست آمده بیانگر برازش مطلوب مدل می‌باشد، که نشان‌دهنده همخوانی مناسب بین مدل مفهومی و داده‌های تجربی است. مقادیر شاخص‌های GFI، AGFI، CFI و IFI نیز برازش ایده‌آل مدل را تأیید می‌نمایند. یافته‌های فوق گویای آن است که مدل طراحی شده در مرحله تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول از اعتبار آماری مناسبی برخوردار بوده و این نتایج حاکی از کفایت مدل اندازه‌گیری در بازنمایی دقیق مفاهیم نظری مورد بررسی می‌باشد. از منظر بارعاملی نیز گویه‌های باقی مانده حد نصاب مورد نظر (بالتر از ۰.۳) را دارا هستند ولی بدلیل جلوگیری از طولانی شدن مقاله نمودارهای تحلیل عاملی مرتبه اول ارائه نشده است ([Rezace et al., 2025](#)).

بررسی مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی

در این بخش، مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی معرفی شده در پژوهش با ابعاد پنج‌گانه ساماندهی، شایسته‌سالاری، توانمندسازی، حفظ و نگهداشت و فناوری مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. پس از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی و حذف گویه‌های دارای بار عاملی کمتر از ۰.۳، در مجموع ۳۳ گویه تأیید شده و در تحلیل‌های نهایی وارد مدل گردید. در چارچوب تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، بارهای عاملی استاندارد شده مدل اندازه‌گیری نهایی شاخص «کارآمدی مدیریت منابع انسانی» در نمودار ۱۱ ارائه شده است. بر اساس یافته‌ها، کلیه مقادیر بارهای عاملی محاسبه شده در سطح معناداری ۰.۰۵ از حداقل آستانه قابل قبول ۰.۳ فراتر رفته‌اند که این امر مؤید روایی همگرای مطلوب و همسویی معنادار شاخص‌های اندازه‌گیری با سازه نظری مورد مطالعه است. این نتایج، مطابقت ساختاری شاخص‌ها با ابعاد مفهومی مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی را تأیید می‌کند.



نمودار ۱۱: بارعاملی مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی

جدول (۱۳): شاخص‌های برازش مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی

IFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	شاخص‌های برازندگی
۰.۸۳	۰.۸۳	۰.۷۶	۰.۸۰	۰.۰۶	۱.۷۳	کارآمدی مدیریت منابع انسانی

در جدول ۸، شاخص کای دو نرمال شده در محدوده قابل قبول ۱ تا ۳ قرار دارد، مقدار به دست آمده حاکی از آن است که مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است. مقدار به دست آمده برای شاخص RMSEA در محدوده قابل قبول (۰.۰۵ - ۰.۰۸) قرار دارد، نشان‌دهنده برازش بسیار خوب مدل است. این نتیجه بیانگر آن است که مدل از قدرت پیش‌بینی مناسبی برخوردار بوده و خطای تقریب آن در حد مطلوبی است. مقادیر شاخص‌های GFI و AGFI نشان‌دهنده آن است که مدل در تبیین واریانس داده‌ها موفق بوده، این وضعیت ممکن است ناشی از پیچیدگی مدل یا محدودیت‌های نمونه‌گیری باشد. شاخص‌های تطبیقی CFI و IFI هر دو با مقدار ۰.۸۳، نشان‌دهنده برازش نسبتاً مناسب مدل می‌باشند. این یافته‌ها حاکی از آن است که مدل حاضر در مقایسه با مدل پایه، بهبود مناسبی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج به دست آمده، مدل تأییدی مرحله دوم کارآمدی مدیریت منابع انسانی از برازش مطلوبی مناسبی برخوردار است (Mouratidou, 2024). در جدول ۱۴ بارعاملی‌های استاندارد شده مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی براساس خروجی نرم افزار Amos ارائه شده است.

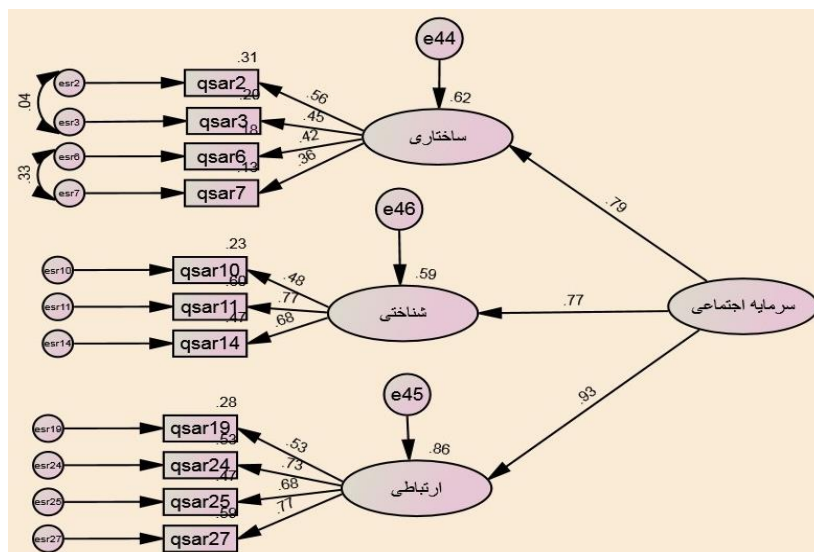
جدول (۱۴): بارهای عاملی استاندارد گویه‌ها در مدل اندازه‌گیری نهایی کارآمدی مدیریت منابع انسانی

مدل	بارعاملی	مقوله	گویه	بارعاملی معادلات ساختاری
کارآمدی مدیریت منابع انسانی	۰.۸۹	ساماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی	qsam1	۰.۴۹
			qsam2	۰.۵۲
			qsam3	۰.۷۴
			qsam4	۰.۵۹
			qsam5	۰.۶۱
			qsam6	۰.۶۰
	۰.۶۶	شایسته سالاری در انتصاب مدیران	qsha4	۰.۳۸
			qsha8	۰.۵۱
			qsha9	۰.۷۰
			qsha10	۰.۵۹
			qsha11	۰.۵۶
			qsha12	۰.۴۲
	۰.۶۶	توانمند سازی مدیران و کارکنان	qtav1	۰.۴۵
			qtav2	۰.۴۶
			qtav3	۰.۳۹
			qtav6	۰.۶۲
			qtav7	۰.۶۳
			qtav8	۰.۴۱
			qtav9	۰.۴۹
			qtav10	۰.۶۷
	۰.۸۵	حفظ، نگهداشت و برآورده سازی نیازهای فردی و سازمانی کارکنان	qhef6	۰.۴۴
			qhef7	۰.۶۹
			qhef8	۰.۶۹
			qhef9	۰.۶۹
			qhef10	۰.۵۱
			qhef11	۰.۵۸

۰.۶۹	qhef12			
۰.۵۹	qhef13			
۰.۴	qfan1	فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰.۷۶	
۰.۶	qfan2			
۰.۶۳	qfan3			
۰.۵۱	qfan4			
۰.۵۷	qfan5			

بررسی مدل سرمایه اجتماعی

در این پژوهش، مدل مفهومی سرمایه اجتماعی مبتنی بر ابعاد سه گانه ساختاری، شناختی و ارتباطی در چارچوب تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مورد ارزیابی قرار گرفت. بارهای عاملی استاندارد شده مدل اندازه گیری نهایی این سازه، که در نمودار ۱۲ ارائه شده نشان می دهد کلیه مقادیر محاسبه شده در سطح معناداری ۰.۰۵ از حداقل آستانه پذیرفتنی (۰.۳) فراتر رفته اند. این یافته ها، گویای روایی همگرایی قابل قبول و همسویی معنادار شاخص های اندازه گیری با چارچوب نظری سرمایه اجتماعی است. بر این اساس، شاخص های مورد استفاده در هر یک از ابعاد سه گانه (ساختاری، شناختی و ارتباطی) از قابلیت انطباق ساختاری با مدل مفهومی پژوهش برخوردار بوده و واریانس مشترک کافی را برای تبیین سازه مکنون سرمایه اجتماعی فراهم می کنند. همچنین در جدول ۱۵ بارعاملی های استاندارد شده مدل سرمایه اجتماعی براساس خروجی نرم افزار Amos ارائه شده است.



نمودار (۱۲): بارعاملی مدل سرمایه اجتماعی

جدول (۱۵): بارهای عاملی استاندارد گویه‌ها در مدل اندازه‌گیری نهایی کارآمدی سرمایه اجتماعی

مدل	بارعاملی	مقوله	گویه	بارعاملی معادلات ساختاری
سرمایه اجتماعی	۰.۷۹	ساختاری	qsar2	۰.۵۶
			qsar3	۰.۴۵
			qsar6	۰.۴۲
			qsar7	۰.۳۶
	۰.۷۷	شناختی	qsar10	۰.۴۸
			qsar11	۰.۷۷
			qsar14	۰.۶۸
	۰.۹۳	ارتباطی	qsar19	۰.۵۳
			qsar24	۰.۷۳
			qsar25	۰.۶۸
			qsar27	۰.۷۷

جدول (۱۶): شاخص‌های برازش مدل سرمایه اجتماعی

شاخص‌های برازندگی	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	IFI
----------------------	-------------	-------	-----	------	-----	-----

۰.۹۳	۰.۹۴	۰.۹۰	۰.۹۴	۰.۰۶	۱.۷۶	سرمایه اجتماعی
------	------	------	------	------	------	----------------

براساس اطلاعات جدول ۹، شاخص کای دو نرمال شده در محدوده قابل قبول ۱ تا ۳ قرار دارد، مقدار به دست آمده حاکی از آن است که مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است. مقدار به دست آمده برای شاخص RMSEA که در محدوده قابل قبول (۰.۰۵ - ۰.۰۸) قرار دارد، این مقدار بیانگر آن است که مدل از قدرت پیش بینی مناسبی برخوردار است. هر دو شاخص GFI و AGFI بالاتر از حد آستانه ۰.۹۰ هستند که نشان دهنده توانایی خوب مدل در تبیین واریانس داده ها می باشد. شاخص های تطبیقی CFI و IFI با مقادیر ۰.۹۴ و ۰.۹۳، نشان دهنده برازش نسبتاً خوب مدل در مقایسه با مدل پایه می باشند. این یافته ها حاکی از آن است که مدل اندازه گیری سرمایه اجتماعی از برازش قابل قبولی برخوردار است (Kehinde, 2024).

بررسی کارآمدی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد سرمایه اجتماعی

بارهای عاملی استاندارد شده مدل اندازه گیری «کارآمدی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد سرمایه اجتماعی»، که در نمودار ۱۳ ارائه شده نشان می دهد کلیه مقادیر محاسبه شده در سطح معناداری ۰.۰۵ از حداقل آستانه پذیرفتنی (۰.۳) فراتر رفته اند. این یافته ها، گویای روایی همگرایی قابل قبول و همسویی معنادار شاخص های اندازه گیری با چارچوب نظری مدل نهایی تحقیق است. بر این اساس، شاخص های مورد استفاده در تمامی ابعاد از قابلیت انطباق ساختاری با مدل مفهومی پژوهش برخوردار بوده و واریانس مشترک کافی را برای تبیین سازه مکنون فراهم می کنند. در جدول ۱۷ بارعاملی های استاندارد شده مدل نهایی پژوهش براساس خروجی نرم افزار Amos ارائه شده است.

جدول (۱۷): بارهای عاملی استاندارد گویه ها در مدل اندازه گیری نهایی پژوهش

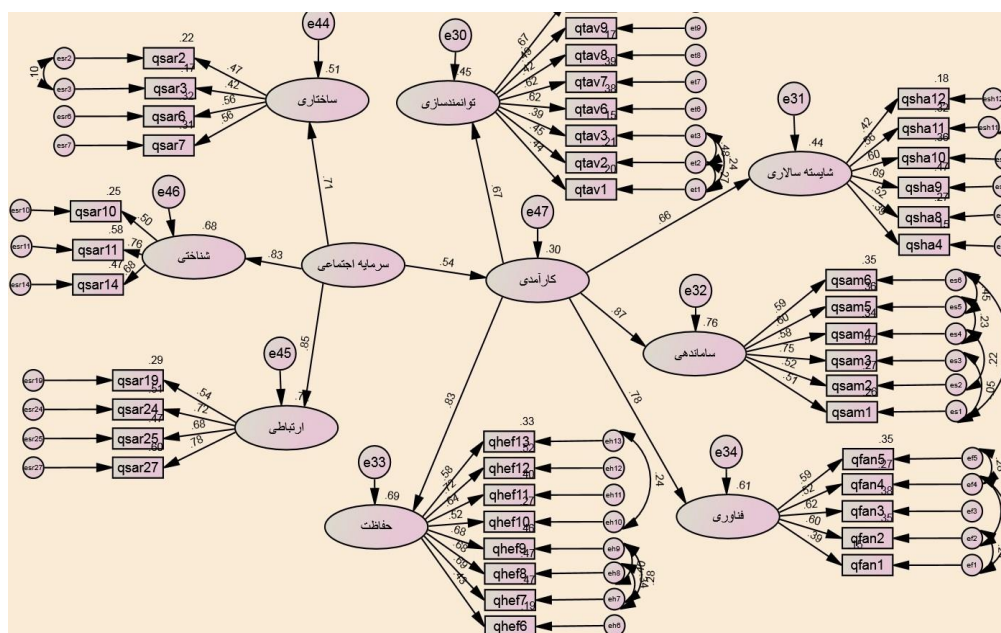
بارعاملی	مقوله	گویه	بارعاملی
۰.۵۱	ساماندهی و متناسب سازی نیروی انسانی	qsam1	۰.۸۷
۰.۵۲		qsam2	
۰.۷۵		qsam3	
۰.۵۸		qsam4	
۰.۶۰		qsam5	
۰.۵۹		qsam6	
۰.۳۹	شایسته سالاری در انتصاب مدیران	qsha4	۰.۶۶
۰.۵۲		qsha8	
۰.۶۹		qsha9	
۰.۶۰		qsha10	
۰.۵۲		qsha11	

۰.۴۲	qsha12			۰.۶۷	توانمند سازی مدیران و کارکنان
۰.۴۴	qtav1				
۰.۴۵	qtav2				
۰.۳۹	qtav3				
۰.۶۲	qtav6				
۰.۶۲	qtav7				
۰.۴۲	qtav8				
۰.۴۹	qtav9				
۰.۶۷	qtav10				
۰.۴۳	qhef6			۰.۸۳	حفظ، نگهداشت و برآورده سازی نیازهای فردی و سازمانی کارکنان
۰.۶۹	qhef7				
۰.۶۸	qhef8				
۰.۶۸	qhef9				
۰.۵۲	qhef10				
۰.۶۴	qhef11				
۰.۷۲	qhef12				
۰.۵۸	qhef13			۰.۷۸	فناوری اطلاعات و ارتباطات
۰.۳۹	qfan1				
۰.۶۰	qfan2				
۰.۶۲	qfan3				
۰.۵۲	qfan4				
۰.۵۹	qfan5			۰.۷۱	ساختاری
۰.۴۷	qsar2				
۰.۴۲	qsar3				
۰.۵۶	qsar6				
۰.۵۶	qsar7			۰.۸۳	شناختی
۰.۵۰	qsar10				
۰.۷۶	qsar11				
۰.۶۸	qsar14				
۰.۵۴	qsar19			۰.۸۵	ارتباطی
۰.۷۲	qsar24				

۰.۶۸	qsar25			
۰.۷۸	qsar27			

جدول (۱۸): شاخص‌های برازش مدل تاییدی کارآمدی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد سرمایه اجتماعی

IFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	شاخص‌های برازندگی
۰.۷۸	۰.۷۹	۰.۷۲	۰.۷۵	۰.۰۶	۱.۶۶	مدل نهایی



نمودار ۱۳: بارعاملی مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد سرمایه اجتماعی

نتایج ارائه شده در جدول ۱۸، ارزیابی نهایی مدل را با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری نشان می‌دهد. شاخص کای‌دو نرمال شده در محدوده قابل قبول ۱ تا ۳ قرار دارد، این مقدار نشان‌دهنده عدم تناقض معنادار بین ساختار داده‌ها و مدل نظری است. مقدار شاخص RMSEA برابر با ۰.۰۶ می‌باشد که بیانگر قدرت پیش‌بینی نسبتاً مناسب مدل است. شاخص‌های GFI و AGFI با مقادیر ۰.۷۵ و ۰.۷۲ ممکن است ناشی از پیچیدگی بیش از حد مدل یا مشکلات نمونه‌گیری باشد. همچنین، مدل اندازه‌گیری پیشنهادی در این رساله با توجه به شاخص‌های برازش کلیدی، انطباق قابل توجهی با داده‌های تجربی جمع‌آوری شده نشان می‌دهد. این یافته‌ها مؤید آن است که شاخص‌های مورد استفاده به‌خوبی قادر به بازتاب مفاهیم نظری

سازه‌های پژوهش بوده و مدل از ثبات آماری لازم برای تعمیم‌پذیری به جامعه آماری هدف برخوردار است. این نتایج، مطابقت ساختاری شاخص‌ها با ابعاد مفهومی مدل «کارآمدی مدیریت منابع انسانی در بستر سرمایه اجتماعی» را تأیید می‌کند.

در مدل نهایی پژوهش، «سرمایه اجتماعی» به عنوان متغیر برون‌زا (مستقل) در نظر گرفته شده و اثر آن بر سازه «کارآمدی مدیریت منابع انسانی» مورد آزمون قرار گرفته است. بر این اساس، سرمایه اجتماعی نقش متغیر میانجی یا تعدیل‌گر نداشته، بلکه به عنوان یکی از پیشایندهای سازمانی مؤثر بر ارتقای کارآمدی مدیریت منابع انسانی مدل‌سازی شده است. همان گونه که در نمودار (۱۳) مشاهده می‌شود، مسیر مستقیم سرمایه اجتماعی به کارآمدی مدیریت منابع انسانی دارای ضریب استاندارد (۰.۵۴) بوده که در سطح معناداری ۰.۰۵ معنادار گزارش شد؛ این یافته نشان می‌دهد تقویت ابعاد ساختاری، شناختی و ارتباطی سرمایه اجتماعی می‌تواند به بهبود سازوکارهای مدیریت منابع انسانی منجر شود.

انتخاب متغیر سرمایه اجتماعی نیز مبتنی بر مبانی نظری پژوهش و مطالعات پیشین صورت گرفته است؛ به گونه‌ای که شبکه روابط، اعتماد سازمانی، هنجارهای مشترک و تعاملات اجتماعی، بستر تسهیل‌کننده تبادل دانش، همکاری کارکنان و اثربخشی تصمیم‌های منابع انسانی تلقی می‌شوند. از این رو، در پژوهش حاضر مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی در بستر سرمایه اجتماعی تبیین و اعتبارسنجی شده و رابطه علی میان این دو سازه در چارچوب مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفته است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت با تأکید بر سرمایه اجتماعی انجام شد. نتایج نشان داد که کارآمدی مدیریت منابع انسانی صرفاً حاصل به کارگیری سازوکارهای رسمی مدیریتی نیست، بلکه در تعامل با بسترهای اجتماعی و کیفیت روابط سازمانی شکل می‌گیرد. به بیان دیگر، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که کارآمدی منابع انسانی پدیده‌ای چندبعدی است که علاوه بر مؤلفه‌های ساختاری مدیریت، تحت تأثیر عوامل نرم سازمانی نظیر اعتماد، تعامل و همگرایی اهداف قرار دارد.

در بعد کارآمدی مدیریت منابع انسانی، شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران به عنوان یکی از مؤثرترین مؤلفه‌ها شناسایی شد. این نتیجه بیانگر آن است که در سازمان‌های سلامت، انتخاب مدیران بر اساس تخصص و شایستگی حرفه‌ای می‌تواند به افزایش ادراک عدالت سازمانی، تقویت انگیزش کارکنان و بهبود هماهنگی عملکردی منجر شود. این یافته با مطالعات پیشین حوزه مدیریت منابع انسانی که شایسته‌سالاری را پیش شرط اثربخشی نظام‌های مدیریتی می‌دانند همسو است، اما در پژوهش حاضر نشان

داده شد که اثربخشی این عامل زمانی تقویت می‌شود که در بستر روابط اجتماعی مبتنی بر اعتماد سازمانی قرار گیرد.

همچنین نتایج نشان داد که توانمندسازی مدیران و کارکنان، نگهداشت منابع انسانی و بهره‌گیری از فناوری اطلاعات زمانی بیشترین اثر را بر کارآمدی دارند که تعاملات حرفه‌ای و همکاری میان کارکنان تقویت شده باشد. این موضوع نشان می‌دهد که سیاست‌های منابع انسانی در محیط‌های سلامت صرفاً با تدوین دستورالعمل‌ها به نتیجه مطلوب نمی‌رسند، بلکه نیازمند سرمایه اجتماعی به‌عنوان تسهیل‌کننده اجرای اثربخش این سیاست‌ها هستند.

یافته‌های مدل معادلات ساختاری نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم و معنادار بر کارآمدی مدیریت منابع انسانی است. این نتیجه تبیین می‌کند که شبکه‌های ارتباطی، اعتماد متقابل و شناخت مشترک میان کارکنان زمینه تبادل دانش، کاهش تعارضات و تسهیل تصمیم‌گیری‌های سازمانی را فراهم می‌آورد؛ امری که در محیط‌های پیچیده و تیم‌محور نظام سلامت اهمیت دوچندان دارد. بنابراین، سرمایه اجتماعی در این پژوهش نه به‌عنوان متغیری جانبی، بلکه به‌عنوان یک پیشاینده سازمانی مؤثر بر کارآمدی منابع انسانی تفسیر می‌شود.

تحلیل عمیق‌تر یافته‌ها نشان می‌دهد که اثر سرمایه اجتماعی بر کارآمدی مدیریت منابع انسانی از مسیرهای مشخصی تحقق می‌یابد. در بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، «اعتماد سازمانی» موجب افزایش تمایل کارکنان به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و پذیرش سیاست‌های منابع انسانی می‌شود؛ زیرا در شرایط اعتماد، مقاومت سازمانی کاهش یافته و همکاری داوطلبانه تقویت می‌گردد. در بعد ساختاری، وجود شبکه‌های ارتباطی فعال میان کارکنان و مدیران، جریان دانش و تجربیات حرفه‌ای را تسهیل کرده و اجرای برنامه‌های توانمندسازی و یادگیری سازمانی را اثربخش‌تر می‌سازد. همچنین در بعد شناختی، شکل‌گیری زبان و اهداف مشترک میان اعضای تیم‌های درمانی باعث همسویی عملکردها و کاهش تعارضات بین حرفه‌ای می‌شود. یافته‌های کیفی پژوهش نیز نشان داد که مشارکت و تعامل مستمر میان کارکنان، زمینه اجرای موفق سیاست‌های منابع انسانی را فراهم می‌کند و نتایج کمی مدل معادلات ساختاری این روابط را از طریق ضرایب مسیر معنادار تأیید کرد. بدین ترتیب، سرمایه اجتماعی از طریق تقویت اعتماد، تسهیل ارتباطات و ایجاد درک مشترک، به‌طور غیرمستقیم کارآمدی مدیریت منابع انسانی را ارتقاء می‌دهد.

از منظر نظری، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مدل‌های متداول مدیریت منابع انسانی که عمدتاً بر سازوکارهای رسمی تمرکز دارند، بدون توجه به ابعاد اجتماعی سازمان قادر به تبیین کامل کارآمدی

نیستند. نوآوری پژوهش حاضر در آن است که کارآمدی مدیریت منابع انسانی را در پیوند با سرمایه اجتماعی و در بستر سازمان‌های سلامت مفهوم‌سازی و اعتبارسنجی کرده است. ویژگی خاص بخش سلامت، وابستگی شدید عملکرد به همکاری بین‌حرفه‌ای، اعتماد میان کارکنان و هماهنگی تیم‌های درمانی است؛ از این رو نقش سرمایه اجتماعی در این حوزه برجسته‌تر از بسیاری از سازمان‌های دیگر ظاهر می‌شود.

بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که ارتقاء کارآمدی مدیریت منابع انسانی در نظام سلامت مستلزم توجه همزمان به اصلاح ساختارهای مدیریتی و تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی است. تقویت اعتماد سازمانی، توسعه تعاملات حرفه‌ای، ایجاد زبان و اهداف مشترک و حمایت از شبکه‌های همکاری می‌تواند اثربخشی سیاست‌های منابع انسانی را افزایش داده و در نهایت به بهبود کیفیت خدمات سلامت منجر شود.

در مجموع، مدل ارائه‌شده چارچوبی تلفیقی فراهم می‌کند که نشان می‌دهد کارآمدی مدیریت منابع انسانی نه تنها محصول فرآیندهای مدیریتی، بلکه نتیجه تعامل میان سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در سازمان‌های سلامت است؛ موضوعی که می‌تواند مبنای طراحی سیاست‌ها و مداخلات مدیریتی آینده قرار گیرد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به یک دانشگاه علوم پزشکی اشاره کرد که ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج به سایر سازمان‌ها و بافت‌های متفاوت را با احتیاط همراه سازد. همچنین داده‌ها بر اساس ابزار خودگزارشی گردآوری شده‌اند که احتمال بروز سوگیری ادراکی یا تمایل پاسخ‌دهندگان به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، ماهیت مقطعی پژوهش امکان استنباط روابط علی قطعی میان متغیرها را محدود می‌کند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با استفاده از طرح‌های طولی و نمونه‌های متنوع‌تر، پایداری و جهت روابط شناسایی شده را بررسی کنند.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، مدل ارائه‌شده در سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی و سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات سلامت مورد آزمون قرار گیرد تا میزان تعمیم‌پذیری آن در بافت‌های سازمانی مختلف بررسی شود. همچنین بررسی نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر دیگر نظیر فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و تعهد سازمانی می‌تواند به تبیین دقیق‌تر سازوکار اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر کارآمدی مدیریت منابع انسانی کمک کند. انجام مطالعات طولی و ترکیبی نیز می‌تواند درک عمیق‌تری از پویایی روابط میان متغیرها و تغییرات آنها در طول زمان فراهم آورد.

سپاسگزاری

نویسندگان نهایت تقدیر و تشکر خود را از تمامی مشارکت کنندگانی که با نظرات ارزشمند خود ما را در تکمیل این پروژه یاری نمودند، اعلام می‌دارند.

Adu Sarfo, P.; Zhang, J.; Nyantakyi, G.; Lassey, F. A.; Bruce, E., & Amankwah, O. (2024). Influence of green human resource management on firm's environmental performance: green employee empowerment as a mediating factor. *Plos One*, 19(4), e0293957. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0293957>

Al-Twal, A.; Alawamleh, M., & Jarrar, D. M. (2024). An investigation of the role of wasta social capital in enhancing employee loyalty and innovation in organizations. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 12. <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00372-w>

Alipour, H.; Farid, M. (2013). Examination of job satisfaction among employees of Agricultural Bank in Lahijan. *Quantitative Studies in Management*, 4(2), 115-126. (In Persian) <https://www.magiran.com/p1903154>

Astuti, S. J. W.; Dwiningwarni, S. S., & Atmojo, S. (2025). Modeling environmental interactions and collaborative interventions for childhood stunting: a case from Indonesia. *Dialogues in Health*, 6, 100206. <https://doi.org/10.1016/j.dialog.2025.100206>

Ataei, P.; Dastenaee, A. M.; Izadi, N.; Karimi, H., & Menatizadeh, M. (2024). The predictors of social capital in agricultural consultation, technical, and engineering service companies. *Heliyon*, 10(1), e23547. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23853>

Bai, H. (2010). *Investigation of factors affecting human resource productivity in Amirabad Special Economic Zone*. Unpublished master's thesis. (in Persian)

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood Press.

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120. <https://doi.org/10.1086/228943>

Correia, A. B.; Farrukh Shahzad, M.; Moleiro Martins, J., & Baheer, R. (2024). Impact of green human resource management towards sustainable performance in the healthcare sector: role of green innovation and risk management. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2374625. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2374625>

Ebadi, M. R.; Sadeghi, S., & Imani, M. (2019). Investigating the relationship between human resource strategies and organizational performance in

public hospitals. *Journal of Human Resource Management Research in Health*, 6(1), 21-36. (In Persian)

Esmaceli, M. R., & Ansari Renani, Q. (2013). Examination of job satisfaction among employees of the Water and Wastewater Company of Lorestan Province. *Scientific Research Bi-Monthly of Shahid University*, 14(23). (In Persian)

Hidalgo, G.; Monticelli, J. M., & Vargas Bortolaso, I. (2024). Social capital as a driver of social entrepreneurship. *Journal of Social Entrepreneurship*, 15(1), 182-205. <https://doi.org/10.1080/19420676.2021.1951819>

Inceoglu, I.; Vanacker, T., & Vismara, S. (2024). Digitalization and resource mobilization. *British Journal of Management*, 35(2), 576-593. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/1467-8551.12817>

Jia, J.; Bao, Z.; Wang, H.; Cao, Y.; Yu, L., & Lv, K. (2025). Factors influencing health information acquisition behavior from a social capital theory perspective: a study of zhihu users. *Frontiers in Public Health*, 13, 1501879. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1501879>

Jiang, Y.; Jamil, S.; Zaman, S. I., & Fatima, S. A. (2024). Elevating organizational effectiveness: synthesizing human resource management with sustainable performance alignment. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(2), 392-447. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2023-0111>

Kehinde, A. D.; Ojo, T. O., & Ogundej, A. A. (2024). Impact of participation in social capital networks on the technical efficiency of maize producers in southwest Nigeria. *Agriculture & Food Security*, 13(1), 12. <https://doi.org/10.1186/s40066-023-00464-y>

Kia, F.; Rahnamaroudposhti, F.; Ghafari, F.; Hashemi, S. A., & Tavakoli, N. (2021). Providing a model for the development of human capital in the health economy system of the country. *Razavi Medical Sciences*, 28(3), 59-67. (In Persian) <https://www.sid.ir/paper/411631/fa>

Maleki, M.; Zarei, A., & Khoshbin, M. (2016). Challenges of human resource management in teaching hospitals: a strategic analysis. *Journal of Health and Social Development*, 3(1), 55-68. (In Persian)

Malik, A.; Nguyen, M.; Budhwar, P.; Chowdhury, S., & Gugnani, R. (2024). Leveraging high-performance HRM practices and knowledge sharing for managing technological and social change in emerging market healthcare providers. *Technological Forecasting and Social Change*, 205, 123463. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123463>

Martínez-Falcó, J.; Sánchez-García, E.; Marco-Lajara, B., & Millán-Tudela, L. A. (2024). Enhancing employee wellbeing and happiness management in the wine industry: unveiling the role of green human resource management. *BMC Psychology*, 12(1), 203. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01703-y>

Mirmoeini, T. S.; Taghvaei, R.; Hamidi, K.; Asghari Sarem, A., & Ghobadi Lamuki, T. (2022). Present a resilient human resource management model in the health system; qualitative research (case study: third macro region medical sciences universities of the country). *Iran Journal of Ergonomics*, 10(3), 212-223. (In Persian) <https://doi.org/10.22034/jhrs.2022.364780.1997>

Mouratidou, M.; Grabarski, M. K., & Donald, W. E. (2024). Intelligent careers and human resource management practices: qualitative insights from the public sector in a clientelistic culture. *Journal of Work-Applied Management*, 16(1), 97-111. <https://doi.org/10.1108/JWAM-10-2023-0112>

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>

Nikkhesal, M., & Shaki, M. H. (2023). The impact of corporate social responsibility on managers' and employees' performance: the moderating role of green human resource management. *Transformation Management Research Journal*, 15(2), 216-237. (in Persian)

Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press.

Rasheed, M. H.; Khalid, J.; Ali, A.; Rasheed, M. S., & Ali, K. (2024). Human resource analytics in the era of artificial intelligence: leveraging knowledge towards organizational success in Pakistan. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 15(3), 3-20. <https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800501.20241503>

Rezaee, B.; Hosseinpour, M.; Bakhshi, S., & Mortezaei, M. (2025). Designing a model for developing public-sector entrepreneurship factors. *Transformation Management Journal*, 16(2), 298-329. (In Persian)

Yoon, S. W.; Han, S. H., & Chae, C. (2024). People analytics and human resource development—research landscape and future needs based on bibliometrics and scoping review. *Human Resource Development Review*, 23(1), 30-57. <https://doi.org/10.1177/15344843231221379>