

بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری سرمایه‌انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹

سمانه سهرابی^۱، داریوش مهدوی^۲، محمد فرحبخش^۳، محمود خدادوست^۴،
سعید غلامزاده^۵، گوهر محمدی^۶

تاریخ پذیرش: ۱۴ آبان ۱۴۰۰

تاریخ دریافت: ۲۸ مرداد ۱۴۰۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری سرمایه‌انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ است. روش مورد مطالعه در این پژوهش، آمیخته از نوع اکتشافی بود که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و بخش کمی شامل مدیران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران است. ابزار مورد استفاده شامل مصاحبه و پرسشنامه بود. روش آماری شامل معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی بود. نتایج بخش کیفی نشان داد که در مجموع ۲۲ زیرگروه در ۵ دسته عوامل رهبری، عوامل شغلی، زیرساخت‌های اطلاعاتی، مسائل آموزشی و جنبه‌های نظارتی دسته‌بندی شدند. همچنین نتایج بخش کمی نشان داد که این عوامل نقش مهمی در شکل‌گیری سرمایه‌انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ داشت. ماهیت بحرانی ویروس کووید-۱۹ همچنین سبب گردیده است تا ضمن اهمیت سرمایه‌انسانی، جنبه‌های مختلفی در جهت ایجاد بستر اولیه در شکل‌گیری سرمایه‌انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ عوامل مختلفی تأثیرگذار باشد.

کلیدواژگان سرمایه‌انسانی، مدیریت، ویروس کووید-۱۹

۱. دکتری تخصصی، معاونت توسعه مدیریت و منابع، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران ایران. نویسنده مسئول
Samaneh.sohrabi@sbm.ac.ir

۲. دکتری تخصصی، معاونت توسعه مدیریت و منابع، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران ایران
m.farahbakhsh@sbm.ac.ir

۳. مرکز تحقیقات بیماری‌های عفونی و پزشکی گرمسیری، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران، ایمیل
m.farahbakhsh@sbm.ac.ir

۴. گروه طب سنتی ایرانی دانشکده طب سنتی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران.
مرکز تحقیقات طب سنتی و مفردات پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران: khodadost.m@gmail.com

۵. دکتری تخصصی، معاونت توسعه مدیریت و منابع، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران ایران.
مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی، تهران، ایران
Saacidghmail@gmail.com

۶. دکتری تخصصی، معاونت توسعه مدیریت و منابع، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران ایران.
g.mohammadi@sbm.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

منابع انسانی به عنوان منابع مهم و کلیدی در هر محیطی مشخص می‌باشد. امروزه تمرکز بر بهبود منابع انسانی در جهت شکل‌گیری سرمایه انسانی به عنوان یک مساله مهم و کلیدی مورد توجه بوده است (Christensen, 2020: 130). استرین و همکاران (2016) ضمن تأکید بر اهمیت سرمایه انسانی، اشاره داشتند که شکل‌گیری سرمایه انسانی باید به عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل در هر جامعه‌ای مدنظر قرار گیرد. تمام سازمان‌ها به دنبال جذب، حفظ و توسعه بهترین افراد برای انجام فعالیت‌های جاری و آتی خود هستند، تا از این طریق بتوانند اهداف از پیش تعیین‌شده خود را محقق سازند. این مسئله سبب گردیده تا توجه به سرمایه انسانی به عنوان یکی از اولویت‌های مهم مشخص شود (Boon, 2018: 35) سرمایه انسانی در جوامع کارکردهای مختلفی داشته است و تأثیرات مثبت آن همواره مورد استفاده گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع مختلفی قرار گرفته است. به صورتی که بهره‌گیری از سرمایه انسانی در حوزه‌های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است. یکی از ظرفیت‌های مهم سرمایه انسانی در حوزه مدیریت بحران است. در زمان بروز بحران، جهت جلوگیری از بحران‌های رخ داده شده، سرمایه انسانی نقش مهمی را داراست (2018: 2430, Peiró & Di Fabio). سرمایه انسانی، تنها نهاده‌ای است که می‌تواند ضمن تغییر خود، سایر نهاده‌های تولید را دگرگون یا متعادل کند، مبنایی برای نوآوری فراهم سازد و در سطح وسیع موجب رشد اقتصادی شود. امروزه مطالعات اقتصاددانان توسعه نشان می‌دهد که سیاست‌های دولت‌ها، از جمله سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و مخارج تحقیق و توسعه، نه تنها بر رشد و بهره‌وری اقتصادی، بلکه بر توزیع مناسب درآمد و کاهش نابرابری در اقتصاد کشورها نیز مؤثر بوده است. بسیاری از پژوهشگران و کارشناسان مدیریت و بهره‌وری اعتقاد دارند که دستیابی یک کشور به سطح بالایی از بهره‌وری، منوط به داشتن سازمان‌ها و نگاه‌هایی است که به اندازه کافی توانایی رقابت‌پذیری، سودآوری مناسب و ایجاد ارزش افزوده بالا داشته باشند. برای ایجاد چنین سازمان‌هایی وجود انسان‌های بهره‌ور ضروری است. در یک دهه اخیر نیز، مدیریت سازمان‌ها تشخیص داده‌اند که در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و اثربخش، منابع انسانی از بالاترین اهمیت برخوردار است. در دنیایی که دانش و ارتباط با مشتریان بیش از پیش اهمیت یافته است، سرمایه انسانی که نشان‌دهنده حجم دانش، مهارت‌های فنی، خلاقیت و تجربه سازمان می‌باشد، اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد و به همین نحو نیروی کار نه به عنوان دارایی‌های هزینه‌بردار بلکه به عنوان دارایی‌های مولد تلقی می‌شوند (Boon, 2018: 35).

یکی از مباحث بسیار مهم در دهه اخیر جهان، بحث سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی یا به عبارتی کیفیت نیروی کار و یا دانش نهادینه شده در انسان باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می‌گردد. سرمایه انسانی یک دارایی ارزشمند است شامل دانش و مهارت‌های یک فرد که شرکت می‌تواند آن را برای دستیابی به اهدافش به خدمت بگیرد. توانمندسازی کارکنان و برنامه‌های توسعه نیروی کاری از آن جهت دارای اهمیت است که برای دستیابی به هر چیزی در یک سازمان به سطحی از دانش و مهارت‌های انسانی نیاز است. به موازات همه‌گیر شدن اقتصاد دانش‌بنیان، سرمایه انسانی اهمیت روزافزونی می‌یابد.

مدیریت منابع انسانی نقش محوری در جذب، پرورش و ابقای سرمایه انسانی یک سازمان برعهده دارد. در فرایند جذب، مدیریت منابع انسانی نیرویی که پاسخگوی نیاز سازمان باشد را جست‌وجو و استخدام می‌کند. این واحد همچنین آموزش‌های ضمن خدمت خانگی یا مهارت‌آموزی و دانش‌افزایی خارج از سازمانی را برای کارکنان فراهم می‌آورد. واحد مدیریت منابع انسانی با طراحی سیستم جبران خدمات تلاش می‌کند تا کارکنانی که سرمایه انسانی مورد نیاز شرکت را فراهم می‌کنند متقاعد کند به همکاری با سازمان ادامه بدهند. در نهایت باید بگوییم خیلی مهم است که متخصصین مدیریت منابع انسانی از رفتار اخلاقی و قانونی مناسب با کارکنان آگاه باشند (Ahani & Nilashi, 2020: 20). سرمایه انسانی به واسطه ایجاد آگاهی و دانش کافی در زمان بروز بحران سبب می‌گردد تا آسیب‌ها و خطرات ناشی از بحران، به واسطه پیاده‌سازی عکس‌العمل‌های مناسب از سوی مدیریت بحران به شدت کاهش یابد. در زمان بروز بحران، جهت جلوگیری از آسیب‌های جدی، نیاز است تا استانداردهای به موقع اجرایی گردد. سرمایه انسانی به واسطه انجام واکنش‌های مطلوب در زمان بروز بحران سبب می‌گردد تا آسیب‌های ناشی از بحران به شدت کاهش یابد (Odoardi & Muratore, 2019: 76).

یکی از بحران‌هایی که امروزه بشر با آن مواجه است و تمامی فعالیت‌هایش را تحت شعاع قرار داده، شیوع ویروس کووید-۱۹ است (Novel, 2020: 145). شیوع ویروس کووید-۱۹ در تاریخ ۳۱ دسامبر ۲۰۱۹ در ووهان کشور چین گزارش شد. سازمان جهانی بهداشت در سال ۲۰۲۰ با اعلام نام این ویروس به نام ویروس کووید-۱۹ اعلام نمود که این ویروس شبیه ویروس سارس^۱ (این ویروس بین سال‌های ۲۰۰۳-۲۰۰۲ وجود داشت که حدود ۸۰۰۰ مورد ابتلا و ۸۰۰ کشته برجای گذاشت) و ویروس مرس^۲ (این ویروس در سال ۲۰۱۲ گزارش شد که حدود ۲۵۰۰ مورد ابتلا و ۸۰۰ کشته برجای گذاشت) می‌باشد (Casella, 2020: 136). قدرت سرایت گسترده این ویروس سبب گردیده است تا نگرانی‌های عمده‌ای را در سطح جهان ایجاد نماید (وانگ و همکاران، ۲۰۲۰: ۴۷۱). پتانسیل بالای رشد این ویروس سبب گردیده تا این ویروس تبدیل به یک بیماری همه‌گیر شود و خطر جدی را برای سلامت عمومی ایجاد نماید. کشورهای بسیاری در سطح جهان با این ویروس درگیر شده‌اند و رشد این ویروس هر روز در حال گسترش می‌باشد و کشورها، مناطق و شهرهای بسیاری را آلوده نموده است (Ahani & Nilashi, 2020: 20). شیوع ویروس کووید-۱۹ به علت بروز مشکلات اقتصادی، اجتماعی، شغلی و روانی باعث بروز اختلال در زندگی افراد گردیده است. همچنین شیوع این ویروس ضمن درگیر نمودن صنایع سبب گردیده است تا جهان از منظر اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی دچار چالش‌های عمده‌ای شود (Rani, 2020: 2620). اگرچه مشکلات ناشی از این ویروس مهم و کلیدی است اما نبود اطلاع‌رسانی‌های مناسب، آموزش و توانمندسازی افراد جهت مقابله با این ویروس سبب گردیده تا مشکلات بشری بیشتر گردد. سازمان‌های مختلفی در این حوزه پیشگام شده‌اند و با آموزش و اطلاع‌رسانی دقیق و منظم توانسته‌اند مخاطبان خود

1. SARS

2. MERS

را به صورت مناسبی در جهت مقابله با این ویروس توانمند سازند (Michelsen, 2020: 181). مطابق با اخبار سازمان جهانی بهداشت، رعایت مسائل بهداشتی و همچنین رعایت برخی اصول می‌تواند نقش مهمی در جهت کاهش احتمال ابتلا به این ویروس داشته باشد. از طرفی افزایش دانش بهداشتی افراد و توانمندسازی آنان در جهت مقابله با این ویروس می‌تواند به عنوان یک راهکار مهم و جدی در شرایط فعلی مورد استفاده قرار گیرد (Cascella, 2020: 136). از طرفی وجود سرمایه انسانی به عنوان یک راهکار اجرایی می‌تواند منجر به کمتر شدن بحران ویروس کووید-۱۹ شود. نبود تحقیقات جامع در خصوص ایجاد سرمایه انسانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ سبب شده تا امروزه بهره‌گیری مناسبی از ظرفیت‌های انسانی در این حوزه انجام نشود. به نظر می‌رسد خلا تحقیقاتی در این حوزه سبب شده تا رویه‌های مناسبی در جهت شکل‌گیری سرمایه انسانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ ایجاد نگردد. خلا تحقیقاتی در این حوزه همچنین سبب شده تا شواهد کافی در خصوص عوامل مؤثر بر شکل‌گیری سرمایه انسانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ شکل نگیرد. این در حالی است که سرمایه انسانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ می‌تواند ظرفیت‌های مناسبی در جهت مدیریت بحران ایجاد شده به واسطه این ویروس را ایجاد نماید. از طرفی بهره‌گیری از سرمایه انسانی می‌تواند ضمن کاهش آثار نامطلوب ایجاد شده به واسطه ویروس کووید-۱۹ سبب گردد تا فعالیت‌های عملیاتی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ انجام گردد. با این توجه تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ سعی در پاسخ به این سوال دارد که عوامل مؤثر بر شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ چیست؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از جمله پژوهش‌های آمیخته (کیفی- کمی) از نوع اکتشافی بود که به صورت میدانی انجام شد. روش مورد مطالعه در این پژوهش، آمیخته از نوع اکتشافی بود که به صورت میدانی انجام شد. جامعه اول خبرگان دانشگاهی بودند که داده‌های استخراجی از آنها با روش‌های کیفی تحلیل شد. معیار انتخاب نمونه‌های پژوهش در بخش کیفی شامل تجربه بالایی آنان در مدیریت بیمارستانی، تحصیلات مرتبط آنان با حرفه خود و همچنین بر خورداری از سوابق اجرایی و پژوهشی در حوزه مدیریت بیمارستان‌ها به خصوص در ارتباط با مسائل منابع انسانی بیمارستان‌ها بود. این افراد شامل برخی مدیران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران بودند که با توجه به تحصیلات، نوع رشته، سوابق اجرایی و پژوهشی و همچنین میزان سابقه شغلی و در نهایت میزان آگاهی به موضوع پژوهش به عنوان نمونه در بخش کیفی مشخص شدند. جهت شناسایی نمونه‌های پژوهش در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. به علت عدم شناخت کامل محققان از خبرگان دانشگاهی که آگاهی لازم به موضوع پژوهش داشتند، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. بدین منظور در پژوهش حاضر نیز، محقق ضمن شناسایی اولین

نمونه، به شناسایی سایر نمونه‌ها با توجه به اطلاعات کسب شده از نمونه‌های قبلی اقدام کرد. این مراحل تا جایی ادامه یافت که خبره جدیدی از سوی نمونه‌های پژوهش معرفی نگردید. در پایان این روش، تعداد ۱۲ نفر به عنوان نمونه پژوهش در بخش کیفی مشخص شدند.

همچنین جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل مدیران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران است. منظور از مدیران در سه سطح ارشد، میانی و عملیاتی و یا به عبارتی: رییس، مدیر اجرایی، مدیر امور اداری و مترون بیمارستان می‌باشد که مشغول به کار بوده‌اند و به صورت رسمی استخدام وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی بودند. تعداد این افراد بر اساس برآوردهای انجام شده، تعداد ۵۴۴ نفر بود که در ۱۵ بیمارستان تهران مشغول به کار بودند. معیار انتخاب نمونه‌های بخش کمی جایگاه شغلی فعلی افراد که شامل رییس، مدیر اجرایی، مدیر امور اداری و مترون بیمارستان می‌باشد و رسمی بودند آنان بود. از داده‌های به دست آمده برای تأیید عوامل مؤثر بر شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ با استفاده از روش‌های کمی استفاده شد. همچنین جهت انتخاب نمونه آماری در بخش کمی پژوهش، از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران در شرایط مشخص بودن جامعه آماری استفاده شد. فرمول کوکران یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است. با استفاده از این فرمول می‌توان حداقل حجم نمونه لازم را از یک جامعه آماری برآورد کرد. این فرمول دارای دو نوع شامل فرمول حجم نمونه در شرایط مشخص بودن جامعه پژوهش و فرمول تعیین حجم نمونه در شرایط نامشخص بودن تعداد جامعه است. با توجه به گستردگی جامعه آماری و عدم امکان دسترسی به تمامی جامعه آماری، از فرمول کوکران جهت تعیین نمونه پژوهش و انجام نمونه‌گیری استفاده شد. از طرفی با توجه به اینکه تعداد جامعه در پژوهش حاضر مشخص است، از فرمول حجم نمونه کوکران در شرایط مشخص بودن جامعه آماری استفاده شد.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

فرمول ۱: حجم نمونه کوکران در شرایط مشخص بودن جامعه آماری

این فرمول تعداد نمونه پژوهش را با توجه به میزان خطا مجاز (d) نیز ۰/۰۵ مشخص کرد. از طرفی مقدار Z2 در سطح خطای ۰/۰۵ برابر با ۱/۹۶ مشخص شد. همچنین در این فرمول میزان pq برابر با نسبت موفقیت و شکست مشخص است که میزان ۵/۰ در نظر گرفته شد. در نهایت پس از مشخص نمودن اعداد فوق در جدول، فرمول میزان نمونه در پژوهش حاضر برای جامعه ۵۴۴ نفری، میزان ۲۲۵ نفر مشخص نمود. به عبارتی نمونه پژوهش حاضر با توجه به این فرمول میزان ۲۲۵ نفر مشخص شد. این افراد به صورت تصادفی به عنوان نمونه پژوهش مشخص شدند. این افراد در سه سطح ارشد، میانی و عملیاتی در بیمارستان‌ها بودند. با توجه به برآوردهای اولیه تعداد این افراد شامل ۱۳۶ رئیس بیمارستان، ۱۷۰ مدیر

اجرائی و ۲۳۸ مدیر امور اداری و مترون بود. لذا خوشه‌های پژوهش حاضر در بخش کمی شامل سه بخش روسا، مدیران اجرایی و مدیران امور اداری و مترون بودند. با توجه به حجم هر خوشه، نمونه‌گیری نیز به همان تعداد انجام شد. بنابراین تعداد ۵۷ رئیس، ۷۰ مدیر اجرایی و همچنین ۹۸ مدیر امور اداری و مترون به عنوان نمونه پژوهش مشخص شدند. این افراد به صورت تصادفی به عنوان نمونه پژوهش مشخص شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته بود. پرسشنامه پژوهش حاضر با توجه به خروجی بخش کیفی پژوهش نگارش و نهایی شد. پرسشنامه بخش کمی پژوهش در سه قسمت طراحی شده است. قسمت اول مربوط به جمعیت‌شناختی افراد پاسخ‌گو است که شامل ۵ سوال می‌باشد و قسمت دوم پرسشنامه محقق ساخته است که به اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت و ویروس کووید-۱۹ استخراج شده از تحلیلی کیفی، پرداخته شده است. بدین منظور این پرسشنامه دارای ۲۲ سوال بود که به بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت و ویروس کووید-۱۹ پرداخته بود. روایی صوری این پرسشنامه با استفاده از بررسی نظرات چند تن از خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. همچنین روایی سازه‌ای این پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ انجام شد ($\alpha = 0/88$).

در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده‌ها ابتدا ابزار پژوهش طراحی شد. بدین منظور ابتدا محقق با انتخاب نمونه‌های پژوهش در بخش کیفی به انجام مصاحبه اقدام نمود. بدین منظور ضمن مشخص نمودن نمونه‌های اولیه از آنان در خصوص افراد مطلع در حوزه پژوهش حاضر سوال و در نهایت نمونه‌های دیگری به پژوهشگر معرفی شد. پس از رسیدن به اشباع نظری در بخش کیفی و عدم دریافت اطلاعات تازه‌ای از سوی نمونه‌های بخش کیفی، روش کیفی با عوامل شناسایی شده به اتمام رسید. جهت اطمینان از ایجاد اشباع نظری، یک نمونه دیگر مشخص و اشباع نظری تأیید گردید. در ادامه با کدگذاری باز و محوری به جمع‌بندی مصاحبه‌های انجام شده، اقدام شد. خروجی این کدگذاری سبب گردید تا عوامل و دسته‌بندی هر یک به صورت کامل مشخص و نهایی شود. به عبارتی خروجی بخش کیفی منجر به شناسایی برخی عوامل و دسته‌بندی این عوامل شد. به عبارتی بخش کیفی پژوهش سبب ایجاد اطلاعات برای طراحی پرسشنامه پژوهش شد. در ادامه پرسشنامه پژوهش طراحی و اعتباریابی آن انجام شد. پس از کسب مجوزهای لازم جهت پخش پرسشنامه‌های پژوهش به پخش آن در میان نمونه‌های پژوهش اقدام شد. با توجه به حجم نمونه و نسبت هر یک از گروه‌ها در میان نمونه‌های پژوهش، پرسشنامه‌های پژوهش پخش و سپس جمع‌آوری شد. سپس این پرسشنامه‌ها به واسطه کدگذاری عدد جهت تحلیل بخش کمی پژوهش وارد نرم‌افزار شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و آمار تحلیلی یا استنباطی انجام شد. آمار استنباطی انجام شده در پژوهش حاضر روش معادلات ساختاری بود. در این راستا از نرم‌افزار آماری Smart-PLS و SPSS22 استفاده شد. البته پیش از تجزیه و تحلیل داده‌ها، ویرایش، کدگذاری، ورود داده‌ها به رایانه، تعریف و طبقه‌بندی و کدگذاری مجدد آنها در صورت نیاز، در

راستای پردازش داده‌ها صورت گرفت. همچنین در بخش‌های مختلف پژوهش، به نمونه‌های پژوهش این اطمینان داده شد که اطلاعات، پاسخ‌ها، نظرات و دیدگاه‌های آنان در خصوص پژوهش حاضر، نزد محققین محفوظ بماند. همچنین نمونه‌های پژوهش در همکاری با پژوهش حاضر، آزادی عمل کامل داشتند.

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی پژوهش حاضر در جدول ۱ به نمایش ارائه شد.

جدول ۱: نتایج توصیفی پژوهش

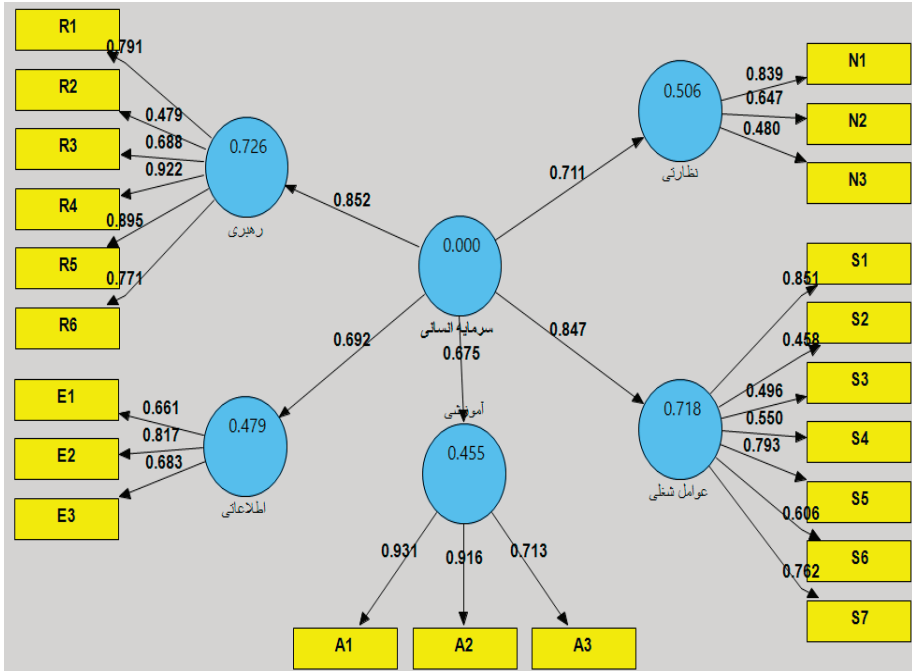
متغیر	جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۴۵	۶۴/۴
	مرد	۸۰	۳۵/۶
تحصیلات	کارشناسی	۹۵	۴۲/۲
	کارشناسی ارشد	۳۴	۱۵/۱
	دکتری	۲۵	۱۱/۱
	پزشک عمومی	۵۱	۲۲/۷
	پزشک تخصصی	۲۰	۸/۹
سابقه شغلی	کمتر از ۵ سال	۵۵	۲۴/۵
	۶ تا ۱۰ سال	۶۲	۲۷/۶
	۱۱ تا ۱۶ سال	۴۷	۲۰/۸
	۱۷ تا ۲۰ سال	۳۶	۱۶/۰
	بالای ۲۰ سال	۲۵	۱۱/۱

نتایج توصیفی مربوط به جنسیت نمونه‌های پژوهش نشان داد که ۶۴/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان را زن و ۳۵/۶ درصد از آنها را مرد تشکیل می‌دهد. نتایج مربوط به سطح تحصیلات نمونه‌های پژوهش نشان داد که بیشترین فراوانی با فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی کارشناسی با ۹۵ نفر بود. همچنین نتایج مربوط به سابقه شغلی نمونه‌های پژوهش نشان داد که بیشترین سابقه برای گروه ۶ تا ۱۰ سال بود. به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. جدول ۲ نتایج مربوط به عوامل شناسایی شده در بخش کیفی را نشان می‌دهد.

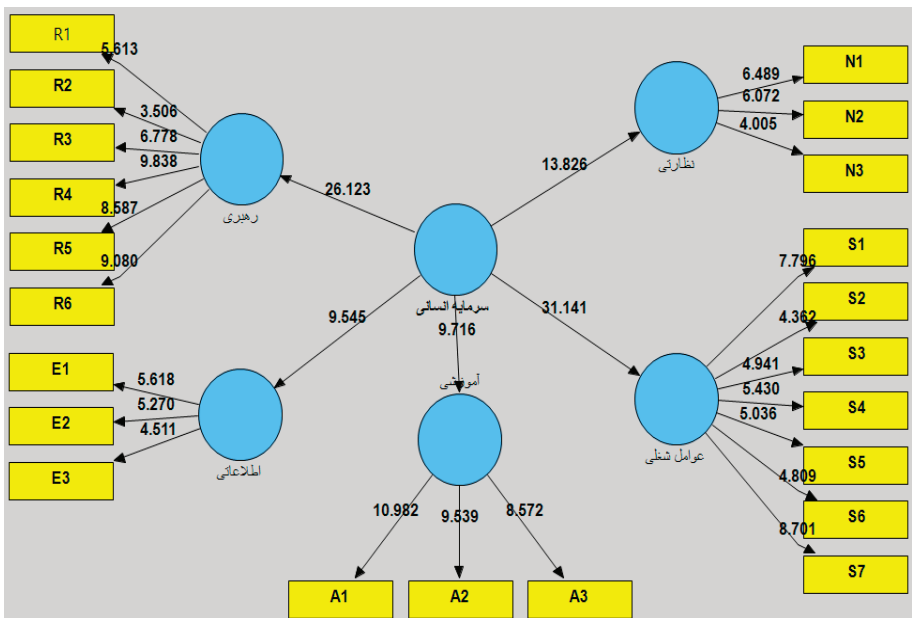
جدول ۲: نتایج بخش کیفی

عوامل	گویه ها
عوامل رهبری	مشارکت کارکنان در تعیین اهداف مربوطه در حوزه ویروس کووید-۱۹
	توجه به انگیزش افراد در راستای فعالیت در حوزه ویروس کووید-۱۹
	ارائه آزادی عمل به افراد در جهت فعالیت در حوزه ویروس کووید-۱۹
	ایجاد بستر فعالیت‌های رفتار شهروندی در حوزه کووید-۱۹
	توجه به نیازهای افراد در خارج از محیط بیمارستانی
	ایجاد فضای رقابتی در خصوص عملکرد در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹
عوامل شغلی	ایجاد دستورالعمل‌های کاری ویژه کووید-۱۹
	به روزرسانی شرح شغل‌های افراد در خصوص مدیریت ویروس کووید-۱۹
	شفافیت در شرایط احراز شغل در بیمارستان‌ها در خصوص مدیریت ویروس کووید-۱۹
	تطابق ویژگی‌های شغلی با ویژگی‌های شخصیتی افراد
	بهبود تعاملات اجتماعی و ارتباطی میان افراد در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹
	بهبود مزایا و جنبه‌های مالی افراد فعال در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹
زیرساخت‌های اطلاعاتی	بهبود وضعیت نگهداشت منابع انسانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹
	شکل‌گیری بانک اطلاعاتی از منابع انسانی در حوزه ویروس کووید-۱۹
	ایجاد سامانه‌های اطلاع‌رسانی در بیمارستان‌ها در خصوص ویروس کووید-۱۹
مسائل آموزشی	آنلاین نمودن سیستم پشتیبانی بیمارستانی در خصوص مدیریت ویروس کووید-۱۹
	برگزاری دوره‌های آموزشی مجازی در جهت بهبود مهارت و دانش فنی افراد در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹
	ایجاد محتوای علمی در حوزه دانش فنی افراد در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹
جنبه‌های نظارتی	ایجاد سامانه‌های آموزشی آنلاین در حوزه ویروس کووید-۱۹
	ارزیابی منظم فعالیت افراد در حوزه ویروس کووید-۱۹
	ارائه بازخورد به افراد در خصوص عملکرد آنان در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹
	بازگو نمودن قوت‌ها و ضعف‌های افراد در خصوص توجه به نیازهای افراد در خارج از محیط بیمارستانی

نتایج بخش کیفی نشان داد که در مجموع ۲۲ زیرگویه در ۵ دسته عوامل رهبری، عوامل شغلی، زیرساخت‌های اطلاعاتی، مسائل آموزشی و جنبه‌های نظارتی دسته‌بندی شدند. به منظور تأیید عوامل شناسایی شده از روش معادلات ساختاری استفاده شد. شکل شماره ۱ و ۲ مدل ارائه شده پژوهش حاضر در حالت بارعاملی و ضریب تی را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل تحقیق در حالت بار عاملی



شکل ۲: مدل تحقیق در حالت ضریب تی

اطلاعات مربوط به مدل پژوهش به صورت خلاصه در جدول ۳ به نمایش گذاشته شده است.
جدول ۳: ضریب مسیر و معناداری رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته

معناداری	آماره T	ضریب مسیر	عوامل
<۰,۰۰۱	۳۱/۱۴۱	۰/۸۴۷	عوامل شغلی
<۰,۰۰۱	۱۳/۸۲۶	۰/۷۱۱	جنبه‌های نظارتی
<۰,۰۰۱	۹/۷۱۶	۰/۶۷۵	مسائل آموزشی
<۰,۰۰۱	۹/۵۴۵	۰/۶۹۲	زیرساخت‌های اطلاعاتی
<۰,۰۰۱	۲۶/۱۲۳	۰/۸۵۲	عوامل رهبری

همانگونه که مشاهده می‌گردد همه ضرایب مثبت است و اعداد داخل پارانتر که معناداری را نشان داد کمتر از ۰,۰۵ است که بیان می‌کند همه ضرایب معنادار است جدول ۴ نتایج مربوط به شاخص‌های برازش مدل فوق را نشان می‌دهد.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

عوامل رهبری	زیرساخت‌های اطلاعاتی	مسائل آموزشی	جنبه‌های نظارتی	عوامل شغلی	
۰/۸۸	۰/۸۷	۰/۸۳	۰/۸۴	۰/۸۲	آلفای کرونباخ
۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۸۸	۰/۸۹	۰/۸۷	پایایی ترکیبی
۰/۵۱	۰/۵۷	۰/۶۲	۰/۵۳	۰/۵۴	روایی همگرا
۰/۴۵	۰/۴۸	۰/۶۲	۰/۵۷	۰/۵۵	GOF

نتایج مربوط به شاخص‌های برازش پژوهش نشان داد که مقدار مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها در تمامی عوامل، بالاتر از ۰/۷ می‌باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. همچنین نتایج پژوهش مشخص نمود که میزان روایی همگرا برای تمامی عوامل بالاتر از سطح معیار ۰/۴ است که نشان‌دهنده مناسب بودن میزان روایی همگرا پژوهش می‌باشد. همچنین روایی و اگر در پژوهش حاضر نیز در قالب ماتریس عوامل در عوامل، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین مطابق با شکل شماره ۱ تمامی بارهای عاملی مربوط به عوامل پژوهش، در سطح مناسبی است که نشان‌دهنده مناسب بودن این معیار می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد میزان ضریب تعیین تعدیل یافته بزرگتر از ۰,۹ است. این نشان‌دهنده برازش قوی مدل است. همچنین ضریب تعیین نشان می‌دهد که این ۸ متغیر مستقل بیش از ۹۰ درصد متغیر مستقل را پیشگویی می‌کند. همچنین نتایج برازش پژوهش نشان داد که شاخص GOF بالاتر از ۰/۳۶ است که این نشان‌دهنده مناسب بودن این شاخص می‌باشد. شاخص GOF مهم‌ترین شاخص در

نرم‌افزارهای کوورایانس محور است. با این توجه مشخص شد که مدل ارائه شده در پژوهش حاضر، از برآزش مناسبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری

سرمایه انسانی، یکی از نیازهای مهم و کلیدی جوامع است. نیروی انسانی به عنوان بزرگترین و با ارزش‌ترین دارایی و سرمایه هر سازمانی محسوب می‌شود و برخلاف سایر منابع سازمانی علاوه بر اینکه با مصرف کردن مستهلک و کاهش نیافته بلکه تنها سرمایه‌ای است که فزاینده است و هرگز با مصرف کردن مستهلک نشده بلکه با تجربه و مهارتی که افراد کسب می‌نمایند موجب عملکرد بهتر و بیشتر سازمان‌ها می‌شود. تحقیق حاضر نشان داد که نتایج بخش کیفی در مجموع ۲۲ زیرگروه در ۵ دسته عوامل رهبری، عوامل شغلی، زیرساخت‌های اطلاعاتی، مسائل آموزشی و جنبه‌های نظارتی دسته‌بندی شدند. به عبارتی عوامل رهبری، عوامل شغلی، زیرساخت‌های اطلاعاتی، مسائل آموزشی و جنبه‌های نظارتی سبب شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ می‌گردد. آرموسیدا و همکاران (۲۰۲۰)، چوودهوری (۲۰۲۰)، حسینوف (۲۰۲۰) و کالیگیوری و همکاران (۲۰۲۰) اشاره داشتند که منابع انسانی در جهت مدیریت ویروس کووید-۱۹ اهمیت بالایی دارد. هسو (۲۰۰۸) و مائودوس (۱۹۹۹) نیز معتقدند که در جهت بهبود سرمایه انسانی نیاز به عوامل مختلفی است و این مساله به علت ماهیت مهم و پیچیده سرمایه انسانی می‌باشد. به نظر می‌رسد سرمایه انسانی در مسیر پیشرفت نیازمند برخورداری از جنبه‌ها و عوامل مختلفی است که این مساله سبب شده تا عوامل مختلفی در جهت شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ مشخص شود. از طرفی همین ویروس کرونا سبب شده تا ضمن اهمیت سرمایه انسانی، جنبه‌های مختلفی در شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه ویروس کووید-۱۹ تأثیرگذار باشند. ماهیت عوامل شناسایی شده نشان می‌دهد که در مسیر شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ نیاز است تا جنبه‌های شغلی، رهبری، زیرساخت‌های اطلاعاتی، جنبه‌های نظارتی و آموزشی به صورت مناسبی ایجاد و پیاده‌سازی شود. سرمایه انسانی یک دارایی ارزشمند است شامل دانش و مهارت‌های یک فرد که شرکت می‌تواند آن را برای دستیابی به اهدافش به خدمت بگیرد. توانمندسازی کارکنان و برنامه‌های توسعه نیروی کاری از آن جهت دارای اهمیت است که برای دستیابی به هر چیزی در یک سازمان به سطحی از دانش و مهارت‌های انسانی نیاز است. به موازات همه‌گیر شدن اقتصاد دانش‌بنیان، سرمایه انسانی اهمیت روزافزونی می‌یابد. مدیریت منابع انسانی نقش محوری در جذب، پرورش و ابقای سرمایه انسانی هر سازمانی برعهده دارد. در فرایند جذب، مدیریت منابع انسانی نیرویی که پاسخگوی نیاز سازمان باشد را جست‌وجو و استخدام می‌کند. این واحد همچنین آموزش‌های ضمن خدمت خانگی یا مهارت‌آموزی و دانش‌افزایی خارج

سازمانی را برای کارکنان فراهم می‌آورد. واحد مدیریت منابع انسانی با طراحی سیستم جبران خدمات تلاش می‌کند تا کارکنانی که سرمایه انسانی مورد نیاز شرکت را فراهم می‌کنند، به ادامه همکاری با سازمان متقاعد کند. در نهایت باید بگوییم خیلی مهم است که متخصصین مدیریت منابع انسانی از رفتار اخلاقی و قانونی مناسب با کارکنان آگاه باشند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که در میان عوامل شناسایی شده، عوامل رهبری نسبت به سایر عوامل از اهمیت بیشتری برخوردارند. به عبارتی توجه به عوامل رهبری از جمله مشارکت کارکنان در تعیین اهداف مربوطه در حوزه ویروس کووید-۱۹، توجه به انگیزش افراد در راستای فعالیت در حوزه ویروس کووید-۱۹، ارائه آزادی عمل به افراد در جهت فعالیت در حوزه ویروس کووید-۱۹، ایجاد بستر فعالیت‌های رفتار شهروندی در حوزه کووید-۱۹، توجه به نیازهای افراد در خارج از محیط بیمارستانی و ایجاد فضای رقابتی در خصوص عملکرد در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ سبب می‌گردد تا روند شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ تسریع پیدا کند. کالیگوری و همکاران (۲۰۲۰) اشاره داشتند که مسائل مدیریتی به واسطه بهبود منابع انسانی سبب می‌گردد تا مدیریت ویروس کووید-۱۹ از عملکرد مطلوب‌تری برخوردار باشد. به نظر می‌رسد عوامل رهبری به واسطه ایجاد بستر اولیه جهت فعالیت افراد در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ سبب می‌شود تا ضمن توجه به منابع انسانی، ارتقا بلوغ مدیریتی نیز اتفاق افتد. به عبارتی عوامل رهبری به واسطه بهبود وضعیت مدیریتی در بیمارستان‌ها در جهت مدیریت ویروس کووید-۱۹ سبب می‌شود تا روند شکل‌گیری سرمایه انسانی بیمارستانی در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ تسریع یابد.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود تا با برگزاری جلسات و تصمیم‌گیری‌های مشارکتی، ضمن بهبود مشارکت کارکنان در تعیین اهداف مربوطه در حوزه ویروس کووید-۱۹ عملکرد آنان در حوزه ویروس کووید-۱۹ بهبود یابد. همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا ضمن ارتقای تعاملات اجتماعی و ارتباطی میان افراد در حوزه مدیریت ویروس کووید-۱۹ وضعیت رفتار شهروندی کارکنان بهبود یافته و منجر افزایش عملکرد افراد در حوزه ویروس کووید-۱۹ شود. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با ایجاد دستورالعمل‌های کاری ویژه کووید-۱۹ ضمن بهبود شفافیت شغلی و شرح شغل، وضعیت عملکردی افراد در حوزه ویروس کووید-۱۹ بهبود یابد.

Reference

- Ahani, A., & Nilashi, M. (2020). Coronavirus Outbreak and its Impacts on Global Economy: The Role of Social Network Sites. *Journal of Soft Computing and Decision Support Systems*, 7(2), 19-22.
- Armocida ,B ,.Formenti ,B ,.Ussai ,S ,.Palestra ,F & ,.Missoni ,E.(2020) .

The Italian health system and the COVID 19-challenge .The Lancet Public Health ,(5)5 ,e253.

Boon ,C ,Eckardt ,R ,Lepak ,D .P & ,Boselie ,P .(2018) .Integrating strategic human capital and strategic human resource management .The International Journal of Human Resource Management.34-67 ,(1)29 ,

Caligiuri ,P ,De Cieri ,H ,Minbaeva ,D ,Verbeke ,A & ,Zimmermann ,A .(2020)International HRM insights for navigating the COVID 19-pandemic :Implications for future research and practice .Journal of International Business Studies.1 ,

Cascella ,M ,Rajnik ,M ,Cuomo ,A ,Dulebohn ,S .C & ,Di Napoli ,R.(2020) . Features ,evaluation and treatment coronavirus) COVID .(19-In StatPearls]Internet .[StatPearls Publishing.

Chowdhury ,S .(2020) .The4' V'Approach in Strategic Human Resources Management Post-COVID .19-International Journal of Engineering and Management Research.(4)10 ,

Christensen ,J ,Aarøe ,L ,Baekgaard ,M ,Herd ,P & ,Moynihan ,D .P.(2020) . Human Capital and Administrative Burden :The Role of Cognitive Resources in Citizen-State Interactions. Public Administration Review, 80(1), 127-136.

Di Fabio, A., & Peiró, J. M. (2018). Human Capital Sustainability Leadership to promote sustainable development and healthy organizations: A new scale. Sustainability, 10(7), 2413.

Estrin, S., Mickiewicz, T., & Stephan, U. (2016). Human capital in social and commercial entrepreneurship. Journal of Business Venturing, 31(4), 449-467.

Hsu, I. C. (2008). Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test. Expert Systems with applications, 35(3), 1316-1326.

Huseynov, A. (2020). How will covid-19 affect human resources management in azerbaijan? Is covid-19 is a threat or a chance for human resources management in azerbaijan? Economic and Social Development: Book of Proceedings, 4, 304-312.

Kartakoullis, N., Pouloukas, S., Loizou, C., Webb, E., & Karlis, G. (2019).

- The State of Condition of Sport in Cyprus: a Study of the Cyprus Sport Organization and Sports Federations of Cyprus. *Gymnasium*, 19(1 (Supplement)), 164-177.
- Maudos ,J ,.Pařtor ,J .M & ,.Serrano ,L .(1999) .Total factor productivity measurement and human capital in OECD countries .*Economics letters*,(1)63 , .39-44
- Michelsen ,C ,.Baldi ,G ,.Dany-Knedlik ,G ,.Engerer ,H ,.Gebauer ,S & ,.Rieth ,M .(2020) .Coronavirus Causing Major Economic Shock to the Global Economy :DIW Economic Outlook .DIW Weekly Report.180-182 ,(12)10 ,
- Novel ,C .P .E .R .E .(2020) .The epidemiological characteristics of an outbreak of 2019 novel coronavirus diseases) COVID (19-in China .*Zhonghua liu xing bing xue za zhi =Zhonghua liuxingbingxue zazhi*.145 ,(2)41 ,
- Odoardi ,I & ,.Muratore ,F .(2019) .The role of human capital after the crisis in Italy :A regional analysis .*Socio-Economic Planning Sciences*.58-67 ,66 ,
- Rani ,R .(2020) .The Impact of Corona Virus on Indian Economy .*Studies in Indian Place Names*.3618-3626 ,(60)40 ,
- Teixeira ,A .A & ,.Queirós ,A .S .(2016) .Economic growth ,human capital and structural change :A dynamic panel data analysis .*Research policy*,(8)45 , .1636-1648
- Wang ,C ,.Horby ,P .W ,.Hayden ,F .G & ,.GAO ,G .F .(2020) .A novel coronavirus outbreak of global health concern .*The Lancet*470- ,(10223)395 , .473