www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Designing an Educational Human Resource Development Model with a Good Governance in Iranian Universities of Medical Sciences: A Qualitative Research

Mohammad Hajiloo[1], Nabiollah Mohammadi[1,*], Homa Doroudi[1], Ali Mansouri[2]

[1] *Department of Management, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran*
[2] *Department of Management and Accounting, Zanjan Branch, Zanjan University, Iran*

**Corresponding author: Nabiollah Mohammadi, Department of Management, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.*
Email: nabi_mohammadi@yahoo.com

Article Info

Keywords: *Human resource development, Good governance, University of Medical Sciences*

Abstract

Introduction: Today, human resource development is one of the most important issues in strategic planning of organizations and human resource efficiency is one of the key tools for organizational success. One of the concepts in order to empower employees is human resource development. Good governance has emerged as the key to the development conundrum. The purpose of this study was to develop an education-based human resource development model based on good governance in medical universities.
Methods: The research is qualitative and the data are collected based on the grounded theory, through review of texts and in-depth and semi-structured interviews with 12 experts in the field of human resources in the Ministry of Health and medical universities by snowball sampling method to theoretical saturation. Data collection and analysis was performed by open, axial and selective coding steps and fuzzy Delphi approach was used in two stages to identify the final indicators.
Results: The model of education-based human resource development based on good governance includes ten factors in six categories: causal factors (accountability-transparency), central category (governance-development capacity building), contextual factors (attitude-identity), intervention factors (Coordination), strategies (consequentialism-effectiveness of roles-tasks) and consequences (socio-cultural development, personal development, educational development) and the relationship between the factors mentioned in the data theory diagram of the foundation was presented.
Conclusion: Accountability, transparency, attitude and identity, coordination, consequentialism, effectiveness of roles and tasks in the development of human resources based on good governance leads to socio-cultural development, personal development and educational development.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۴، شماره ۴، ۱۴۰۰
صفحات: ۱۶۱-۱۷۱

تدوین الگوی توسعه منابع انسانی آموزش محور مبتنی بر حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی کشور (مطالعه کیفی)

محمد حاجیلو[۱]، نبی اله محمدی [۱*]، هما درودی [۱]، علی منصوری[۲]

[۱] گروه مدیریت، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
[۲] گروه مدیریت و حسابداری، واحد زنجان، دانشگاه زنجان، ایران

*نویسنده مسوول: نبی اله محمدی ، گروه مدیریت، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. ایمیل: nabi_mohammadi@yahoo.com

چکیده

مقدمه: امروزه توسعه منابع انسانی جزء مهمترین مباحث برنامه‌ریزی راهبردی سازمان‌ها بوده و کارآمدسازی نیروی انسانی از کلیدی ترین ابزارهای موفقیت سازمانها میباشد. یکی از مفاهیمی‌که در راستای توانمندسازی کارکنان مطرح میشود، توسعه منابع انسانی است. حاکمیت خوب به عنوان کلید معمای توسعه مطرح گردیده است. هدف از انجام پژوهش تدوین الگوی توسعه منابع انسانی آموزش محور مبتنی بر حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی بود.

روش‌ها: پژوهش از نوع کیفی بوده و داده ها بر اساس نظریه داده بنیاد از طریق بررسی متون و مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته با ۱۲نفر از خبرگان حوزه منابع انسانی در وزارت بهداشت و دانشگاه های علوم پزشکی با روش نمونه گیری گلوله برفی تا حد اشباع نظری جمع آوری و تحلیل داده ها با انجام مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت و برای شناسایی شاخص‌های نهایی از رویکرد دلفی فازی در ۲مرحله استفاده گردید.

یافته‌ها: مدل توسعه منابع انسانی آموزش محور مبتنی بر حکمرانی خوب شامل ده عامل در شش طبقه: عوامل علی(پاسخگویی-شفاف سازی)، مقوله محوری(ظرفیت سازی حکمرانی-توسعه)، عوامل زمینه ای(نگرش-هویت بخشی)، عوامل مداخله گر(هماهنگ سازی)،راهبردها(نتیجه گرایی-اثربخشی نقش ها-وظایف) و پیامد ها(توسعه فرهنگی-اجتماعی، توسعه فردی، توسعه آموزشی)بود و ارتباط بین عوامل یاد شده در دیاگرام نظریه داده بنیاد ارائه گردید.

نتیجه‌گیری: پاسخگویی، شفافیت، نگرش و هویت بخشی، هماهنگ سازی، نتیجه گرایی، اثر بخشی نقش ها و وظایف در مسیر توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب منجر به توسعه فرهنگی-اجتماعی، توسعه فردی و توسعه آموزشی میگردد.

واژگان کلیدی: مدیریت، ارزش¬های سازمانی، آموزش و پرورش

مقدمه

با توجه به سیر تکوینی و جایگاه مدیریت منابع انسانی در جهان امروز، فلسفه مدیریت منابع انسانی کاملاً روشن می‌گردد که اولاً بایستی هماهنگی‌های لازم بین سازمان و منابع انسانی در جهت پذیرش اهداف مشترک سازمانی ایجاد گردد و دوماً نیل به اهداف سازمانی و منابع انسانی را تضمین کند(۱). منابع انسانی مهمترین سرمایه و مزیت رقابتی هر سازمان بوده و توسعه منابع انسانی از محوری ترین فرآیندها در مدیریت منابع انسانی است(۲). توسعه منابع انسانی جنبه های مختلف توانمندسازی و تفویض اختیار کارکنان در سازمان را در بر میگیرد. امروزه این حوزه دستخوش تغییر و تحولات اساسی شده است و بر خودشکوفایی و نمایش استعداد های بالقوه کارکنان تمرکز دارد(۳). توسعه منابع انسانی، یادگیری و توسعه را برای شناسایی، ارزیابی و کمک به توسعه شایستگی های کلیدی بکار میگیرد و شخص را قادر می سازد تا شغل فعلی و آتی خود را با برنامه ریزی شخصی از طریق آموزش به سرانجام رساند(۴). در دنیای متحول و متغیر کنونی افزایش دانش و بهبود مهارت های فردی و سازمانی کارکنان اجتناب ناپذیر است و سازمان هایی که در زمینه بالا بردن دانش و مهارت کارکنان خود برنامه ریزی نکنند با دشواری مواجه خواهند شد(۵). امروزه با توسعه مفهوم آموزش، علاوه بر آشنایی با مهارت ها و فنون، نظام تفکری فرد نیز مورد توجه قرار میگیرد و واژه توسعه را بجای آموزش مورد تاکید قرار می‌دهند(۶). سیر تحول پارادایم های توسعه دهندگی منابع انسانی با رویکرد آموزش محور شامل آموزش ساختاریافته، آموزش‌های ارتقا دهنده مهارت، آموزش‌های ارتقا دهنده منابع انسانی و توسعه مسیر شغلی و مدیریت استعداد می‌باشد(۷).

در ادبیات مدیریت، حکمرانی خوب اشاره به نقش مشترک و تعریف شده سه بخش دولتی، خصوصی و جامعه مدنی در اداره جامعه دارد(۸). حکمرانی خوب، در اتخاذ سیاست های پیش بینی شده، آشکار و صریح دولت، بروکراسی شفاف، پاسخگویی شفاف دستگاه های اجرایی در قبال فعالیت های خود، مشارکت فعال مردم در امور اجتماعی–سیاسی و نیز برابری همه افراد در برابر قانون، تبلور مییابد(۹). امروزه در بسیاری از کشورهای در حال توسعه ، حکمرانی خوب را به عنوان تنها راه چاره توسعه و پیشرفت خود دانسته و هر روز که میگذرد اهمیت آن بیشتر می‌شود(۱۰). اصول حکمرانی خوب که توسط بانک جهانی و سازمان ملل متحد شناسایی شده عبارتند از: پاسخگویی، مشارکت، استقلال، مشروعیت، شایستگی، مسئولیت پذیری و حاکمیت قانون(۱۱). در عمل، حکمرانی خوب چهار اصل دارد که عبارتند از: شفافیت؛ پاسخگویی؛ مسئولیت؛ ارتقاء(۱۲). حکمرانی خوب یکی از ویژگی‌های برجسته بنیادی برای موفقیت توسعه در یک کشور است(۱۳). با توجه به اینکه اغلب بحران‌های جوامع بشری شامل طیف گسترده‌ای انتخاب‌ها به منظور دستیابی به بهداشت و آموزش و نیل به منابع مورد نیاز برای استانداردهای زندگی است، لذا حکمرانی خوب می‌تواند موانع موجود جهت رسیدن به این اهداف را از میان بردارد(۱۴).

ارتباط بین حکمرانی خوب و توسعه را می‌توان از سه منظر مورد ارزیابی قرار داد. رویکرد اول؛ حکومت دموکراتیک، که بر مشروعیت، مسئولیت پذیری و حقوق بشر دلالت میکند. رویکرد دوم؛ حکمرانی مؤثر که بیشتر به توانایی اداره کردن مربوط می‌شود تا شکل حکومت کردن. رویکرد سوم؛ عملکرد هماهنگ که منجر به نظم در اقدامات و تعاملات میان دولت و دیگر بازیگران، می‌شود(۱۵). حاکمیت خوب مفهومی است که به عنوان کلید معمای توسعه مطرح گردید، با توجه به اهمیت بهداشت و درمان در جامعه، سرمایه گذاری دولت در این زمینه، به عنوان یکی از وظایف اصلی دولت شناخته شده، از این رو بررسی کیفیت کار دولت ها در بخش بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد(۱۶).

طی سالهای اخیر پژوهش هایی در رابطه با توسعه منابع انسانی و حکمرانی خوب انجام شده است. به عنوان نمونه دلگشایی و همکاران در مطالعه ای به"ارائه الگوی توسعه منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان ایران" پرداخته، یافته ها نشان داد در بخش بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، توسعه منابع انسانی جزو الزامات باید قرار گیرد و به ویژه زیرنظر بالاترین رده سازمانی با تعهد راهبردی مورد حمایت قرار گیرد. در الگوی پیشنهادی، بیشترین تأثیر را مؤلفه منابع انسانی دارد(۱۷). محمودی و آرش پور در"مطالعه ای با عنوان حکمرانی خوب، سازوکار ایجاد توانمندی در تحقق توسعه"بیان نمودند که شاخص های حکمرانی خوب با توسعه در ابعاد مختلف، ارتباط مثبت و معناداری دارد. واین شاخص ها را می توان به عنوان معیاری برای سنجش میزان توسعه دانست بنابراین ارتباط موثر این شاخص ها با مفاهیم توسعه امری انکار ناپذیر است(۱۸). خلخالی و همکاران، در پژوهشی به مفهوم سازی حکمرانی خوب در آموزش و پرورش عمومی ایران با رویکرد پدیدارشناسی پرداختند. نتایج نشان داد تحقق حکمرانی خوب در نظام آموزش عمومی کشور در قالب سازه های شش گانه نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقشها و وظائف، ارتقای ارزشها، شفاف سازی، ظرفیت سازی و پاسخگویی قابل مفهوم‌سازی است(۱۹). کاظمی و همکاران در مطالعه ای به" بررسی رابطه علی بین توسعه انسانی و حکمرانی خوب"پرداخته، که نتایج نشان داد که در بلند مدت بین حکمرانی خوب و توسعه انسانی رابطه علی دوطرفه وجود دارد، ولی در کوتاه مدت این رابطه یکطرفه و از سوی توسعه انسانی به حکمرانی خوب می‌باشد(۲۰). پور حسن و همکاران در مطالعه به ارئه الگویی برای امکان سنجی و استقرار اثر بخش حکمرانی خوب در آموزش عالی پرداخته، یافته ها نشان داد مدیریت روند تغییرات در حوزه

آموزش بر اساس تغییرات محیط، دارا بودن نیروی انسانی متخصص و از میان برداشتن موانع دسترسی به آموزش در بین ابعاد حکمرانی خوب دارای بیشترین ظریب اهمیت هستند(۲۱). سامتی و همکاران در مطالعه ای با عنوان تحلیل تأثیر حکمرانی خوب بر شاخص توسعه انسانی به بررسی اثر شاخص های حکمرانی خوب بر شاخص توسعه انسانی پرداخته که نتایج نشان داد کیفیت حکمرانی خوب اثر مثبت و به لحاظ آماری کاملا معنادار بر شاخص توسعه انسانی دارد (۲۲). صادقیان و همکاران به"طراحی مدل توانمندسازی سازمانی بر مبنای حکمرانی خوب" با رویکرد کیفی پرداخته، طبق یافته های به دست آمده ۱۰بعد توانمندسازی برمبنای حکمرانی خوب "مشارکت، حاکمیت قانون و ارزشها، توسعه و آموزش، شفافیت، مسئولیت پذیری و پاسخگویی، کنترل، سرمایه اجتماعی و ارتباطات، رهبری، هدف روشن و نتیجه گرایی و عدالت با مجموع ۲۵مؤلفه" شناسایی شد. ازآنجاکه منابع انسانی شاخصی مناسب در برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر بود، تجهیز و آماده سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه برخوردار بوده و کلیه سازمانها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسانها در ابعاد مختلف اختصاص دهند(۲۳).

رودرا و سانیال در مطالعه ای با عنوان حکمرانی خوب و توسعه انسانی در ایالتهای هندوستان، اثر حکمرانی خوب بر توسعه انسانی را طی دو دهه اخیر مورد بررسی قرار داده اند نتایج نشان داد که بهبود شاخص های حکمرانی خوب اثرات مستقیمی بر توسعه انسانی دارد(۲۴). لوپز و همکاران به بررسی مدیریت منابع انسانی به عنوان عامل تعیین کننده در یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که استخدام انتخابی، آموزش راهبردی و مشارکت کارمندان در تصمیم گیری به صورت مثبتی بر یادگیری سازمانی تاثیر گذاشته است که بایستی به صورت مداوم یادگیری سازمانی کارکنان مورد ارزیابی قرار گیرد(۲۵). در پژوهشی با عنوان حکمرانی خوب، گریندل عنوان کرده که حکمرانی خوب در طی دو دهه گذشته با توجه به تحقیق ها و توجهی که بدان شده باز مفهومی مبهم می‌باشد که سبب برانگیختن تفکر در مورد نقش حکمرانی در روند توسعه شده است. علاوه بر محبوبیت تأثیر حکمرانی خوب، مسئله مهمتر اینست که حکمرانی خوب چگونه به تغییر برای بهتر شدن کمک می‌کند. درک راه‌هایی که به بهبود حکمرانی می‌انجامد باید یک تمرکز مهم برای محققان و متخصصانی باشد که نگران نقش حکومت در توسعه، و حامی اصلاحات می‌باشند(۲۶). نتایج بررسی ژانگ و لی نشان دهنده اثر مثبت عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان بود(۲۷).

تقریباً تمامی سازمان های ایرانی فاقد رویکرد سازماندهی‌شده برای سیستم‌های منابع انسانی خود هستند. دلیل عدم بذل توجه کافی به این حوزه از سوی بسیاری از سازمان ها آن است که منابع انسانی آن‌ها به عنوان یک هزینه‌ی عملیاتی تلقی می‌شود و نه به عنوان پایگاه سود یا سرمایه‌گذاری مهم. این در حالی است که اگر استراتژی مناسبی برای توسعه منابع انسانی، طراحی سیستم‌ها، آموزش، ارتقاء و توسعه شغلی کارکنان وجود داشته باشد، در دراز مدت باعث کسب سودی بهینه و پایدار می‌گردد(۲۸). مطرح شدن پارادایم حکمرانی و تجربه ناکارآمد بودن مدل های بخش صنعت در بخش سلامت و آموزش، توجه صاحب نظران را به استفاده از مدل های حکمرانی در این سازمان‌ها جلب نمود(۲۹).

علیرغم اجرای پراکنده برخی از الگو های مدیریتی در برخی واحدهای بخش سلامت از جمله اجرای الگوی حاکمیت بالینی و الگوی اعتبار بخشی در مراکز آموزشی درمانی و استقرار مدل تعالی منابع انسانی در برخی از دانشگاه های علوم پزشکی و مقایسه الگوهای فوق با الگوی حاکمیت خوب به نظر می رسد این امکان وجود دارد که رویکرد الگوی حاکمیت خوب را در توسعه منابع انسانی به صورت همه گیر به تمامی دانشگاه های علوم پزشکی کشور تعمیم داد. شناسایی و تبیین چنین الگویی در دانشگاه های علوم پزشکی که از جمله سازمانهای تخصصی مهم و تأثیر گذار براقتصاد و توسعه کشور است، می‌تواند ضرورت انجام این تحقیق را نمایان سازد. لذا تخصص و مهارت و توسعه نیروی انسانی در بخش بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برای دستیابی به اهداف توسعه ملی ضروری و بهره گیری از نظام توسعه منابع انسانی را به یک امر حیاتی و ضروری بدل می سازد. لذا هدف اصلی محقق یافتن الگوی مناسب توسعه منابع انسانی آموزش محور مبتنی بر رویکرد حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی می باشد.

روش ها

این پژوهش بر حسب هدف بنیادی بوده و با رویکرد کیفی طی دوره ۱ساله در سال ۱۳۹۹/۹۸ انجام شد. طبق نظریه داده بنیاد بر اساس مطالعات اسنادی و مصاحبه با خبرگان، ابعاد و مولفه ها و شاخص های الگوی توسعه منابع انسانی آموزش محور مبتنی بر حکمرانی خوب شناسایی و مدل پژوهش طراحی گردید. نظریه داده بنیاد، در زمینه هایی بهره گیری می‌شود که پژوهش های اندکی صورت پذیرفته و نظریه چارچوب داری در دست نباشد(۳۰). جامعه آماری این پژوهش ۱۲ خبره اجرایی و دانشگاهی فعال در دانشگاه های علوم پزشکی و وزارت بهداشت بودند که به روش گلوله برفی انتخاب گردیدند(جدول شماره ۱).

مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته با خبرگان در قالب پنج سئوال باز، بر اساس نظریه داده بنیاد تا حد اشباع نظری انجام و تحلیل داده ها با انجام مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت در مرحله کدگذاری باز، از ۱۲مصاحبه انجام شده کدهای اولیه استخراج و سپس در مرحله کدگذاری محوری

براساس ادبیات پژوهش(الکو ها، نظریه ها و اسناد بالادستی) در مجموع۶۷ کد ثانویه، در۱۰مضمون سازمان دهنده(مقولات اصلی گراندد تئوری) در۶ طبقه استخراج گردید. در این پژوهش برای غربال شاخص‌ها و شناسایی شاخص‌های نهایی از رویکرد دلفی فازی با شیوه اعداد فازی مثلثی و طیف فازی ۷ درجه در دو مرحله استفاده گردید. برای حصول اطمینان از کیفیت و اعتبار مطالعه از راهبردهای پیشنهادی اشتراوس و کوربین شامل: رعایت اصول روش شناسی، مشخص کردن هدف تحقیق مناسب، خودآگاهی، آموزش و مطالعه مداوم در مورد تحقیقات کیفی، بازتاب پذیری و مشارکت جویی در طول تحقیق استفاده شد(۳۱). بمنظور سنجش روایی و پایایی ابزار پژوهش، میزان همبستگی دیدگاه خبرگان با محاسبه ضریب هولستی در سطح تحلیل شاخص، ۰/۸۸۲و ضریب پی اسکات ۰/۷۶۴به دست آمد؛ که مقدار مطلوبی می باشد.

جدول ۱. مشخصات دموگرافیک

ویژگیهای دموگرافیک		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۰	۸۳٪
	زن	۲	۱۷٪
سن	کمتر از ۳۵سال	۲	۱۶٪
	۳۵ تا ۴۵سال	۵	۴۲٪
	بالای۴۵سال	۵	۴۲٪
تحصیلات	کارشناسی	–	–
	کارشناسی ارشد	۶	۵۰٪
	دکتری	۶	۵۰٪
سابقه کاری	۵ تا ۱۵سال	۵	۴۲٪
	بالای ۱۵سال	۷	۵۸٪
	کل	۱۲	۱۰۰٪

نتایج

در مرحله کدگذاری باز، از مصاحبه های انجام شده کدهای اولیه استخراج و سپس در مرحله کدگذاری محوری براساس ادبیات پژوهش در مجموع۶۷ کد ثانویه، در۱۰ مضمون سازمان دهنده در۶ طبقه استخراج گردید. مولفه ها و شاخص های توسعه منابع انسانی آموزش محور مبتنی بر حاکمیت خوب در دانشگاه های علوم پزشکی کشور به شرح جدول شماره۲ می‌باشد.

در مرحله اول دلفی،۶۷ شاخص مورد استخراج از تحقیق حاصله توسط۱۲خبره مورد بررسی و در نهایت با اجماع نظر خبرگان دو شاخص با هم ادغام و۱۲شاخص حذف و۶ شاخص اضافه گردیدند. در مرحله دوم دلفی، تحلیل دلفی فازی برای شاخص‌های باقی مانده ادامه پیدا کرد. در این مرحله۶۰ شاخص براساس دیدگاه۱۲خبره مورد ارزیابی قرار گرفتند. در دور دوم هیچ سوالی حذف نگردید که این خود نشانه‌ای برای پایان فرایند دلفی بود. بدین ترتیب ۶۰ شاخص در قالب ۶ مقوله اصلی(مضمون سازمان دهنده)، ۱۰مضمون پایه به عنوان ابعاد و مولفه ها و شاخص های مدل شناسایی و تایید گردید.

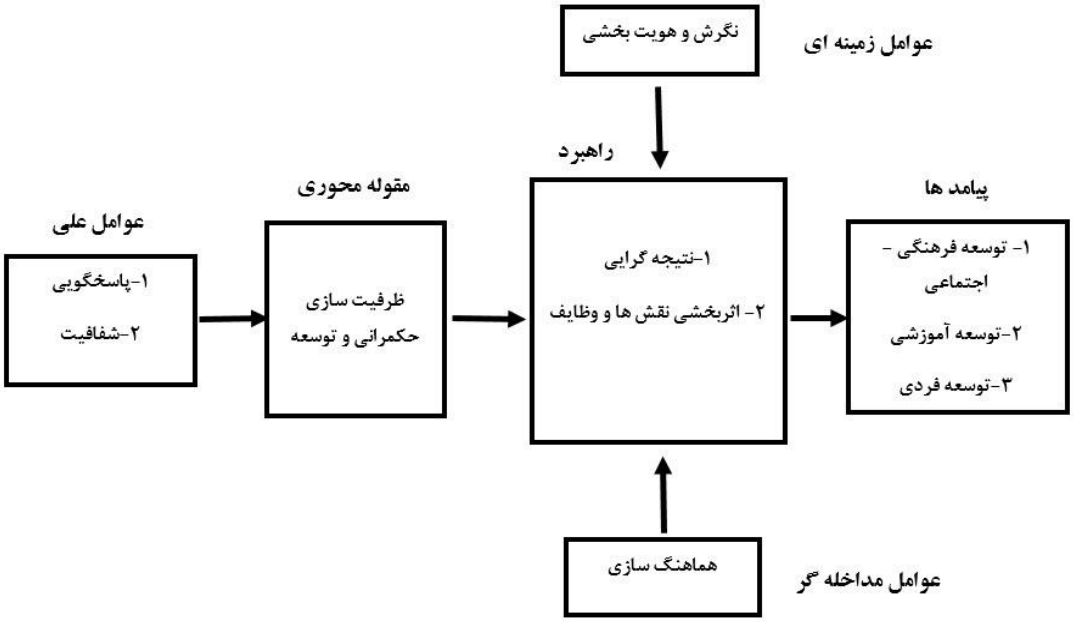
با اجماع نظر خبرگان و بررسی ادبیات تحقیق متغیرهای شناسایی شده در قالب مدل نهایی پژوهش ارائه گردید(شکل ۱):

جدول ۲. مولفه ها وشاخص های توسعه منابع انسانی آموزش محور مبتنی بر حاکمیت خوب

کد گذاری محوری(کدهای مفهومی)	کدهای باز(کدهای ثانویه)
نگرش و هویت بخشی	تاکید سازمان بر جامعه پذیری کارکنان
	رویت پذیری ارزشهای سازمانی برای افراد درون سازمان و بیرون سازمان
	تلاش سازمان برای انتقال مفاهیم و ارزشهای سازمانی
	برنامه مشخص سازمانی جهت جانشین پذیری
	تقویت هویت فردی کارکنان
	اهمیت حضور در سازمان برای کارکنان
	منطقی بودن اعمال و رفتار کارکنان سازمان
	نگرش مثبت کارکنان به تحولات سازمانی
	وجود نگرشهای عمیق و اصولی کارکنان
هماهنگ سازی	وجود ارتباط معنادار وتضمین شده بین بخشهای مختلف سازمای
	حضور فعال کارکنان در فعالیت های یادگیری وعملکردی سازمان
	ایجاد و توسعه فعالیتهای کاری شبکه های یادگیری به منظورتحقق یادگیری مداوم

	فراهم شدن امکانات لازم جهت ارائه آموزشهای چندگانه برای توسعه افراد درراستای انجام وظایف خارج ازقلمرو محدودشغلی شان
	برگزاری جلسات وحدت رویه جهت برای هماهنگی منابع انسانی
	طراحی و اجرای فعالیتها وکارگاههای تیمی‌جهت هماهنگ سازی کارکنان
	تسریع و توسعه مسیرهای ارتباطی درسازمان
توسعه فرهنگی-اجتماعی	ترغیب کارکنان به شرکت در انجمن های تخصصی
	تشویق کارکنان به تشکیل تیم‌ها و گروههای کاری
	تشویق کارهای تیمی در بین کارکنان
	ترغیب کارکنان به همکاری با یکدیگر در بخش های مختلف کاری
توسعه آموزشی	طراحی آموزش های ضمن خدمت بر اساس نیازهای حرفه‌ای و تخصصی کارکنان
	طراحی آموزش های ضمن خدمت بر اساس علائق و سلائق کارکنان
	تناسب آموزش های برگزار شده در راستای دانش شغلی کارکنان
	برگزاری مداوم آموزش های ضمن خدمت کارکنان
	برگزاری آموزش های مستمر و مداوم برای کارکنان
	بکارگیری روش های متنوع آموزشی برای یادگیری کارکنان
	استفاده از امکانات و تجهیزات مختلف در برگزاری دوره های آموزشی
	بهره مندی از اساتید و خبرگان حوزه منابع انسانی
نتیجه گرایی	مدیریت سازمان ارایه بیانیه واضح نسبت به مقاصد سازمان توسط مدیریت سازمان
	سنجش صحیح کیفیت خدمات
	بازبینی موثر و قاعده مند کیفیت خدمات با رویکرد داشتن اطلاعات
	وجود شرایطی بمنظور ارایه نظرات و پیشنهادات کاربران و افراد غیر کاربر در رابطه با کیفیت خدمات
	بهره مندی از اطلاعات بدست آمده در رابطه با کیفیت خدمات در فرایندهای برنامه ریزی و تصمیم گیری
اثربخشی نقشها و وظایف	شفاف سازی سازمان برای کلیه اعضای موثر بر امر تصمیم گیری و داشتن شرائط برابری در تصمیم گیریها
	ارایه بیانیه واضحی از نقشها و مسؤلیت های مربوط به مدیران اجرایی و غیر اجرایی
	تفکیک نقشهای رئیس و مدیر اجرایی از یکدیگر
	اخذ تصمیمات سازمانی در جهت اهداف و مقاصد سازمان با لحاظ نمودن منافع گروهی و سازمان های ذینفع
	بکارگیری موثرنقطه نظرات مردم و کاربران خدمات
	اجرای درست استراتژی های سازمانی
	آگاهی سازمان در خصوص میزان تغییراتی در جهت تضمین موفقیت
پاسخگویی	مشخص بودن موضع مدیریت سازمان و کارمندان در قبال انجام وظایف
	پاسخگویی سازمان در قبال ذینفعان خود
	خط مشی واضح و روشن سازمان در راستای پاسخگویی به کاربران خدمات و تکریم ارباب رجوع
	ارتباط های متفاوت و موثر
	در دسترس بودن اهداف، طرحها، قراردادهای مالی و به طور کلی اطلاعات و خروجی های سازمان
	اتخاذ رویکردی واضح جهت دخیل شدن کارکنان در امر تصمیم گیری
	طراحی سیستمی موثر جهت احقاق حقوق کارمندان سازمان
ظرفیت سازی حمکرانی و توسعه	تشخیص مهار های لازم مدیران منتصب برای وظائفشان
	الزام به توسعه مهارت های لازم در امر تصمیم گیری توسط سازمان
	تشکیل کمیته ای جهت شناسایی و جذب افراد مورد نیاز بمنظور حصول اهداف سازمانی
	ایجاد موقعیت هایی در جهت توسعه مهارت های بیشتر و به روز کردن دانش کارکنان و مدیران
	شناسایی هر گونه نیازهای آموزشی و توسعه ای
توسعه فردی	برخورداری کارکنان از تجربه متناسب و مرتبط در زمینه کاری
	برخورداری کارکنان از استعداد و مهارت در زمینه شغل محوله
	تسلط کافی کارکنان در مهارتهای مورد نیاز شغل
	اطمینان کارکنان به قابلیت های خود برای انجام دادن موفقیت آمیز کارها
	وجود توانایی‌های لازم برای انجام دادن کار
	وجود قدرت و توانمندی ذهنی و دانش و معلومات پایه در شغل
	رسیدن به اهدافی که فرد و سازمان برای کارکنان در نظر گرفته است.
	توانایی یافتن روش های متفاوت برای رسیدن به اهداف فردی و سازمانی
	ایجاد توانایی یادگیری به طور مستقل

شفاف سازی	توانایی پیروی و عملی کردن روشی که کارکنان بصورت ذهنی در مورد آن فکرکرده اند
	تدوین بیانیه ای رسمی توسط سازمان در جهت تشریح انواع تصمیماتی که از سوی مدیر اجرایی و کارگزاران اتخاذ شده، برای کاربران و همچنین ذینفعان سازمان
	در اختیار قرار دادن اطلاعات مناسب برای مدیران همراه با تجزیه و تحلیلی قوی، شفاف و جزئیات کامل
	اطمینان از ارایه اطلاعات شفاف از مباحث فنی و اجرایی به موقع
	فراهم آوردن اطلاعات و مشاوره های خوب از منابع مختلف اطلاعاتی سازمان همراه با میل و رغبت
	ایجاد توانایی در مدیرسازمان بمنظور تشخیص صحت اطلاعات مورد نیاز خود



شکل ۱. الگوی توسعه منابع انسانی آموزش محور مبتنی بر حکمرانی خوب

بحث

در این پژوهش عوامل موثر بر مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب در شش طبقه"شرایط علی"،"پدیده محوری"،"عوامل زمینه ای"، "عوامل مداخله گر"،"راهبردها" و"پیامد ها"بعنوان عوامل تشکیل دهنده مدل دسته بندی بندی شدند که هر کدام از آن طبقات به ۲بعد"پاسخگویی و شفاف سازی"برای طبقه شرایط علی، ۱بعد"ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه"برای طبقه پدیده محوری، ۱ بعد"نگرش و هویت بخشی"برای طبقه عامل زمینه ای، ۱بعد"هماهنگ سازی"برای طبقه عوامل مداخله گر،۲ بعد"نتیجه گرایی، اثربخشی نقش ها و وظایف"برای طبقه راهبردها و در نهایت ۳بعد"توسعه فرهنگی- اجتماعی، توسعه فردی، توسعه آموزشی"برای طبقه پیامدها دسته بندی می‌شوند. در ادامه در خصوص هر کدام از طبقات و ابعاد ذکر شده به بحث و بررسی پرداخته و برای تبیین مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب پیشنهادهایی ارایه می دهیم.

شرایط علی: مولفه۱) "پاسخگویی"شرط اصلی حکمرانی خوب است، به طور کلی یک سازمان یا مؤسسه به کسانی پاسخگو خواهد بود که از تصمیمات یا اقدامات آن متأثر می‌شوند. در رابطه با مولفه پاسخگویی در حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی توجه به مشخص بودن موضع مدیریت سازمان و کارمندان در قبال انجام وظایف، پاسخگویی سازمان در قبال ذی نفعان خود، خط مشی واضح و روشن سازمان در راستای پاسخگویی به کاربران خدمات و تکریم ارباب رجوع، ارتباط های متفاوت و موثر، در دسترس بودن اهداف، طرحها و به طور کلی اطلاعات و خروجی های سازمان، اتخاذ رویکردی واضح جهت دخیل شدن کارکنان در امر تصمیم گیری بسیار حایز اهمیت می‌باشد.

مولفه۲)"شفافیت"به معنی جریان آزاد اطلاعات و قابلیت دسترسی سهل و آسان به آن برای همه است. در این راستا در رابطه با مولفه شفافیت در حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی توجه به تدوین بیانیه ای رسمی توسط سازمان در جهت تشریح انواع تصمیماتی که از سوی مدیر اجرایی و کارگزاران اتخاذ شده برای کاربران و همچنین ذینفعان سازمان، در اختیار قرار دادن اطلاعات مناسب برای مدیران همراه با تجزیه و تحلیلی قوی شفاف و جزئیات کامل، اطمینان از ارایه اطلاعات شفاف از مباحث فنی و اجرایی به موقع، فراهم آوردن اطلاعات و مشاوره های خوب از منابع مختلف اطلاعاتی سازمان همراه با میل و رغبت و ایجاد توانایی در مدیرسازمان بمنظور تشخیص صحت اطلاعات مورد نیاز خود از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

مقوله محوری: "ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه"زیر بنای توسعه منابع انسانی توانمند سازی نیروی انسانی می‌باشد که این مهم در سایه آموزش و یادگیری میسر می‌گردد در این راستا در دانشگاه های علوم پزشکی توجه به تشخیص مهارت‌های لازم مدیران منتصب برای وظائفشان، الزام به توسعه مهارت‌های لازم در امر تصمیم گیری توسط سازمان، ایجاد موقعیت هایی در جهت توسعه مهارت‌های بیشتر و به روز کردن دانش کارکنان و مدیران و در نهایت شناسایی هر گونه نیازهای آموزشی و توسعه ای دارای اهمیت خاص است.

عوامل زمینه ای: "نگرش و هویت بخشی"به اقداماتی اشاره دارد که کمک می‌کند تا نظام ها حس مشترک بی نظیر بودن با فرهنگ مشترک را حفظ کنند. در این راستا در دانشگاه های علوم پزشکی توجه به تاکید سازمان بر جامعه پذیری کارکنان، رویت پذیری ارزشهای سازمانی برای افراد درون سازمان و بیرون سازمان، تلاش سازمان برای انتقال مفاهیم و ارزشهای سازمانی، برنامه مشخص سازمانی جهت جانشین پذیری، تقویت هویت فردی کارکنان، اهمیت حضور در سازمان برای کارکنان، منطقی بودن اعمال و رفتار کارکنان سازمان، نگرش مثبت کارکنان به تحولات سازمانی و وجود نگرشهای عمیق و اصولی کارکنان از اهمیت ویژه ای برخوردار می‌باشد.

عوامل مداخله گر: "هماهنگ سازی"اصولا به مکانیسم هایی اشاره دارد که موجب پیوستگی میان اجزاء نظام می‌گردد. این بعد تلاش می‌کند تا افراد، فرآیندها و رویه ها را به عنوان اجزای نظام در کنار هم نگه دارند. در این راستا در دانشگاه های علوم پزشکی توجه به وجود ارتباط معنادار و تضمین شده بین بخشهای مختلف سازمانی، حضور فعال کارکنان در فعالیت های یادگیری وعملکردی سازمان، ایجاد و توسعه فعالیتهای کاری شبکه های یادگیری به منظورتحقق یادگیری مداوم، فراهم شدن امکانات لازم جهت ارائه آموزشهای چندگانه برای توسعه افراد درراستای انجام وظایف خارج از قلمرو محدود شغلی شان، برگزاری جلسات وحدت رویه جهت هماهنگی منابع انسانی، طراحی و اجرای فعالیتها و کارگاههای تیمی‌جهت هماهنگ سازی کارکنان و تسریع و توسعه مسیرهای ارتباطی درسازمان حائز اهمیت می‌باشد.

راهبردها: مولفه۱)"نتیجه گرایی"توجه به ارایه بیانیه واضح نسبت به مقاصد سازمان توسط مدیریت سازمان، سنجش صحیح کیفیت خدمات، بازبینی موثر و قاعده مند کیفیت خدمات با رویکرد داشتن اطلاعات، وجود شرایطی بمنظور ارایه نظرات و پیشنهادات کاربران و افراد غیر کاربر در رابطه با کیفیت خدمات و بهره مندی از اطلاعات بدست آمده در رابطه با کیفیت خدمات در فرایندهای برنامه ریزی و تصمیم گیری حائز اهمیت ویژه ای است.

مولفه۲)"اثربخشی نقش ها و وظایف" توجه به شفاف سازی سازمان برای کلیه اعضای موثر بر امر تصمیم گیری و داشتن شرائط برابری در تصمیم گیریها، ارایه بیانیه واضحی از نقشها و مسؤلیت های مربوط به مدیران اجرایی و غیر اجرایی، تفکیک نقشهای رئیس و مدیر اجرایی از یکدیگر، اخذ تصمیمات سازمانی در جهت اهداف و مقاصد سازمان با لحاظ نمودن منافع گروهی و سازمان‌های ذینفع، بکارگیری موثر نقطه نظرات مردم و کاربران خدمات، اجرای درست استراتژی های سازمانی وآگاهی سازمان در خصوص میزان تغییراتی در جهت تضمین موفقیت از اهمیت ویژه ای برخوردار است .

پیامدها: مولفه۱)"توسعه فردی"شامل افزایش خودشناسی، افزایش استدلال و گسترش افق جهان بینی فرد در محیط کار می باشد. در این راستا توجه به برخورداری کارکنان از تجربه متناسب و مرتبط در زمینه کاری، برخورداری کارکنان از استعداد و مهارت در زمینه شغل محوله، تسلط کافی کارکنان در مهارتهای مورد نیاز شغل، اطمینان کارکنان به قابلیت های خود برای انجام دادن موفقیت آمیز کارها، وجود توانایی های لازم برای انجام دادن کار، وجود قدرت و توانمندی ذهنی و دانش و معلومات پایه در شغل، توانایی یافتن روش‌های متفاوت برای رسیدن به اهداف فردی و سازمانی، ایجاد توانایی یادگیری به طور مستقل وتوانایی پیروی و عملی کردن روشی که کارکنان بصورت ذهنی در مورد آن فکرکرده اند دارای اهمیت ویژه ای است.

مولفه۲)"توسعه آموزشی"منظور، رشد فرد در زمینه های آموزشی مختلف و با استفاده از روش های مختلف آموزش و همچنین آموزش های مستمر است. در این راستا در دانشگاه های علوم پزشکی توجه به طراحی آموزش های ضمن خدمت بر اساس نیازهای حرفه ای و تخصصی کارکنان، طراحی آموزش های ضمن خدمت بر اساس علائق و سلائق کارکنان، تناسب آموزش های برگزار شده در راستای دانش شغلی کارکنان، برگزاری مداوم آموزش های ضمن خدمت کارکنان، برگزاری آموزش های مستمر و مداوم برای کارکنان، بکارگیری روش های متنوع آموزشی برای یادگیری کارکنان، استفاده از امکانات و تجهیزات مختلف در برگزاری دوره های آموزشی و بهره مندی از اساتید و خبرگان حوزه منابع انسانی از اهمیت وِیژه ای برخوردار است.

مولفه۳)"توسعه فرهنگی-اجتماعی"منظور، رشد فرد در زمینه های فرهنگی و فعالیت های تیمی است. در این راستا در دانشگاه های علوم پزشکی توجه به ترغیب کارکنان به شرکت در انجمن های تخصصی، تشویق کارکنان به تشکیل تیم ها و گروههای کاری، تشویق کارهای تیمی در بین کارکنان و ترغیب کارکنان به همکاری با یکدیگر در بخش های مختلف کاری حائز اهمیت می‌باشد.

در مطالعه دلگشایی و همکاران(۱۷) الگوی در پیشنهادی بیشترین تاثیر را مولفه منابع انسانی دارد و توسعه منابع انسانی در بخش بهداشت، درمان و آموزش پزشکی زیر نظر بالاترین رده سازمانی با تعهد راهبردی مورد حمایت قرار گیرد که با الگوی

پیشنهادی این مطالعه مطابقت دارد. در مطالعه لوپز(۲۵) نتایج نشانگر این بودند که آموزش راهبردی و مشارکت کارمندان در تصمیم گیری به صورت مثبتی بر یادگیری سازمانی تاثیر گذاشته است که بایستی به صورت مداوم یادگیری سازمانی کارکنان مورد ارزیابی قرار گیرد. و همچنین نتایج بررسی ژانگ و لی(۲۷) نشان دهنده اثر مثبت عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان بود که با مطالعه حاضر مطابقت دارد. نتایج مطالعه رودرا و سانیال(۲۴) نشان میدهد که بهبود شاخص های حکمرانی خوب اثرات مستقیمی بر توسعه انسانی دارد که با این مطالعه همخوانی دارد. همچنین در مطالعه خلخالی(۱۹) نتایج نشان داد تحقق حکمرانی خوب در نظام آموزش عمومی کشور در قالب سازه های شش گانه نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقشها و وظائف، ارتقای ارزشها، شفاف سازی، ظرفیت سازی و پاسخگویی قابل مفهوم‌سازی است که منطبق بر مطالعه حاضر است. در مطالعه کاظمی(۲۰) نتایج نشان داده که در بلندمدت بین حکمرانی خوب و توسعه انسانی رابطه علی دوطرفه وجود دارد، ولی در کوتاه مدت این رابطه یکطرفه و از سوی توسعه انسانی به حکمرانی خوب می‌باشد.که با عوامل شناسایی شده در این این مطالعه مطابقت دارد. مطابق نتایج مطالعات صورت گرفته توسط سامتی(۲۲) کیفیت حکمرانی خوب اثر مثبت و به لحاظ آماری کاملا معنادار بر شاخص توسعه انسانی دارد. همچنین در مطالعه محمودی و آرش پور(۱۸) شاخص های حکمرانی خوب با توسعه در ابعاد مختلف، ارتباط مثبت و معناداری دارد. از این منظر یافته های پژوهش حاضر نیز تایید کننده تاثیر شاخص های حکمرانی خوب بر توسعه منابع انسانی است. مطالعه گریندل(۲۶) که تأثیر حکمرانی خوب در چگونگی بهبود شرایط و روند توسعه را بیان می‌کند با مطالعه حاضر همخوانی داشته و شاخص های حکمرانی خوب برای توسعه منابع انسانی آموزش محور را تایید می‌کند. منتهی وجه تمایز و نوآوری پژوهش حاضر نقش حکمرانی خوب در توسعه منابع انسانی آموزش محور به تفکیک عوامل شرایطی، راهبرده و پیامدها بود طبق مطالعه پور حسن و همکاران(۲۱) تغییرات محیط، منابع انسانی متخصص و موانع دسترسی به آموزش در بین ابعاد جکمرانی خوب بیشتریت ضریب اهمیت را دارد و در مطالعه صادقیان و همکاران(۲۳) ابعاد توانمندسازی برمبنای حکمرانی خوب شامل مشارکت، حاکمیت قانون و ارزشها، توسعه و آموزش، شفافیت، مسئولیت پذیری و پاسخگویی و نتیجه گرایی بوده که ابعاد این پژوهش با هر دو مطالعه مطابقت دارد.

همانگونه که مشاهده می شود حکمرانی خوب روایتی نو از مفاهیمی همچون دموکراسی، پاسخگویی، مشارکت و حاکمیت قانون است و در عین حال چارچوبی به دست میدهد که همه این اهداف و ارزشها در یکجا جمع شوند. حکمرانی خوب روایتگر توسعه انسان محور است. بنابراین موضوع حکمرانی خوب با هدف دستیابی به توسعه انسانی پایدار مطرح شده است. نتایج تحقیقات حوزه مورد پژوهش نشان می دهند که بین توسعه منابع انسانی و حکمرانی خوب در بلندمدت رابطه علی معناداری وجود دارد. اما در کوتاه مدت این رابطه یکطرفه از سوی توسعه انسانی به حکمرانی خوب می‌باشد. پیشنهاد می‌گردد موانع ساختاری، قانونی، فرهنگی و ذهنی حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی مورد بررسی قرار گیرد و دامنه تحقیق به جوامع بزرگتر گسترش یافته و از فن داده کاوی برای استخراج قوانین وابستگی بین داده بندی های رتبه ها در کنار استفاده از تحلیل مورد توجه قرار گیرد.

در انجام هر پژوهش مشکلات و تنگناهایی مترتب است. در این پژوهش جهت انجام مصاحبه ها با توجه به شیوع بیماری کرونا و اعمال محدودیت های ناشی از آن، برخی از مصاحبه ها بصورت مجازی برگزار گردید.

نتیجه گیری

مدل توسعه منابع انسانی آموزش محور مبتنی بر حکمرانی خوب شامل ده عامل درشش طبقه: عوامل علی(پاسخگویی و شفاف سازی)، مقوله محوری(ظرفیت‌سازی حکمرانی و توسعه)، عوامل زمینه‌ای(نگرش و هویت بخشی)، عوامل مداخله‌گر(هماهنگ‌سازی)، راهبردها(نتیجه گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف) و پیامدها(توسعه فرهنگی–اجتماعی، توسعه فردی و توسعه آموزشی) بود و ارتباط بین عوامل یاد شده در دیاگرام نظریه داده بنیاد ارائه گردید. پاسخگویی، شفافیت، نگرش و هویت بخشی، هماهنگ‌سازی، نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف در مسیر توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب منجر به توسعه فرهنگی–اجتماعی، توسعه فردی و توسعه آموزشی می‌گردد. از آنجائی که مؤلفه های موجود در توسعه انسانی همانند آموزش بُعد بلندمدت دارند و جزئی از سرمایه انسانی محسوب شده که در بلندمدت آثار جانبی خود را نشان میدهد. لذا حکمرانی خوب در کوتاه مدت قادر نخواهد بود بر آن تأثیر قابل ای ملاحظه داشته باشد. با گذر زمان و بهبود کیفیت در مؤلفه های موجود در توسعه انسانی، میزان تأثیرگذاری معنادار و پررنگتر خواهد بود. بنابر این پیامدهای توسعه منابع انسانی آموزش محور مبتنی بر حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی، توسعه فرهنگی اجتماعی، توسعه فردی و بویژه توسعه آموزشی می‌باشد. بر اساس مطالعات صورت گرفته و یافته های پژوهش می‌توان الگوی طراحی شده را جزو الزامات سازمانی قرار داد و بر اساس زیر ساختها و شرایط محیطی، بازنگری نمود. مدیران ارشد وزارت بهداشت و روسای دانشگاه های علوم پزشکی می‌توانند با برنامه ریزی راهبردی و عملیاتی و ساماندهی فعالیتهای پراکنده مرتبط با موضوع، از اقدامات بخشی اجتناب کرده و با رویکردی منسجم، بستر توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب را فراهم کنند.

ملاحظات اخلاقی

مقاله بر گرفته از رساله دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی با کد پایان نامه ۱۳۸۴۸۴۲۸۲۴۰۷۹۴۸۱۸۶۹۷۲ مصوب۲۶ /۱/ ۱۳۹۷دانشگاه آزاد اسلامی است.

سپاسگزاری

از زحمات و همکاری کلیه اساتید و عوامل اجرایی وزارت بهداشت و دانشگاه های پزشکی که ما در مسیر تحقق این پژوهش یاری نمودند کمال امتنان را داریم.

تضاد منافع

بین نویسندگان و مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی هیچگونه تعارض منافع وجود ندارد.

منابع مالی

تامین منابع مالی این مقاله بر عهده هیچ سازمان و نهادی نبوده و با بودجه شخصی نویسنده انجام شده است.

منابع

1. Fletcher L. How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. . The International Journal of Human Resource Management. 2019;30(7):1203-26.
2. Druker J. Strategy and human resource management. Manage Dec2003; 41: 523 -4.
3. Sparrow PR, C. B. Globalizing human resource management. 2, editor. New York: Routledge, Global HRM2016.
4. Thoreson RW. Human resource development: An examination of perceived training needs of certified rehabilitation counselors. Journal of Applied Rehabilitation Counseling. 2019;24(4): 58-70.
5. Ozola I. The impact of human resource management practices on employee turnover. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2014;156: 223 - 6.
6. Tabatabai SA. Assessing the quality management of the educational process in government organizations. Third Conference on Human Resources Development; Tehran, Industrial Development and Renovation Organization of Iran, Institute of Productivity and Human Resources Studies: https://www.civilica.com/Paper -CHRD03-CHRD03_002.html; 2006.
7. Sparrow PR, Brewster C, Chung C. Globalizing human resource management. 2, editor. New York: Routledge: Global HRM; 2016.
8. Gholipour RA. Good governance and its feasibility in Iran, a series of lectures;. Institute of Higher Education and Research in Planning and Development; 2005.
9. Khalid MA, Alam M-MD, Said J. Empirical assessment of good governance in the public sector of malaysia, interdisciplinary approach to economics and sociology. 2016;9(4):304-289.
10. Lunsford DL. An Output Model for Human Resource Development Analytics. Performance Improvement Quarterly. 2019;32(1):13-35.
11. Yousaf M, Freeha I, Abida I. Exploring the impact of good governance on citizens' trust in Pakistan ،Government Information Quarterly. 2016; 33: 200-209.
12. Crowther D, Seifi, S. Modern Organisational Governance: Re-Examining Governance: The Evidence. Developments in Corporate Governance and Responsibility. 2017;12: 3-15.
13. Adams D, Adams K, Ullah S, Ullah F. Globalisation, governance, accountability and the natural resource 'curse': Implications for socio-economic growth of oil-rich developing countries. Resources Policy. 2019;61:128-40.
14. Hopper T. Neopatrimonialism, Good Governance, Corruption and Accounting in Africa: Idealism versusPragmatism. Journal of Accounting in Emerging Economies. 2017;7(2):225-48.
15. Ghanbari A. Economic Development and Human Development. Edition F, editor. Tehran: Challesh Publishing. (In Persian). 2012.
16. Razmi M.J, Sedighi S, S. R. Essential requirements of good governance for achieving human development. Journal of development economics and planning. FALL 2015-WINTER 2016;4(2):51-75.
17. Delgoashaei B, Tabibi S.J.A.D, P. P. Designing a human resource development model for the health sector of iran. Pajouhesh dar pezeshki. 2008;31(4):317-25.
18. Mahmoodi A, Arashpor A. Good Governance; the Mechanism for Creating Capacity for the Realization of Development. World Politics. 2018; 6(4): 213-36.
19. Khalkhali A Nasir Nateri J, Shakibaei Z, Solimanpoor J, S. K. Conceptualization of Good Governance in Iran's Public Education System by Phenomenological Approach. Journal of new approach in educational administration. 1399;11(41):191-208 (In persian).
20. Kazemi A, Hatami D, Tahmasebi G. Investigating the causal relationship between human development and good governance; an application of the causality panel method. journal of urban development studies. 1396;3:78-86 (In persian).
21. Pourhassan R, Salarzehi H, Roshan SA, yaghoubi NM , Dehghani D.Provide a four-tier model for feasibility and effective deployment of good governance in higher education. journal of researchcin educational systems.2020; 14(50)143-62.
22. Samati M, Ranjbar H, F. M. Analysis of the Impact of Good Governance Indices on Human Development Index Case Study: Southeast Asian Countries (ASEAN). Economic Growth and Development Research. 1390;4:183-223.
23. Sadeghian G S, Rasoli R, Tabarsa GH, Ghorbani A. Designing an Empowerment Model Based on Good Governance: A Qualitative Approach: journal of researchcin educational systems.2020; 14:37-52
24. Rudra P. Pradhan, G.S. S. Good Governance and Human Development: Evidence from Indian States. Journal of Social and Development Sciences. 2011;1(1):1-8.
25. Lopez C, Valle R, Herrero I. Contribution of core employees to orginational capabilities and efiiciecy. Journal of Human Resource Management,. 2006;45(1):81-100.
26. Grindle MS. Good governance, RIP: A critique and an alternative. Governance. 2017;30(1):17-22.
27. Zhang Y, Li S. High–performance HRM and firm performance: The Mediating role of strategic

Implementation capacity. Management World. 2008; 4(1): 107-13.
28. Zabihi A, Nikpour V. The role of strategic management in improving the performance of human resources. 2nd National Conference of Approachto Accounting, Management& Economics; Islamic Azad University, Fooman and Shaft branch2014.
29. Saltman RB, Durán A, Dubois HFW. Governing Public Hospitals, Reform strategies and the movement towards institutional autonomy, on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies, Observatory Studies Series No.25, Denmark.2011.
30. Glarauss AL, Strutzel E. The discovery of grounded theory; strategies for qualitative research. Nursing Research. 1968;17(ser BG, St4):364.
31. Strauss A, Corbin JM. Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. London, UK: Sage; 1998.