

چکیده

عنوان: ارائه الگوی شایستگی‌های عمومی جذب کارشناسان ستادی بخش سلامت

مقدمه: در دسترس بودن نیروی انسانی برای بخش سلامت، پیش‌شرط کافی برای رفع نیازهای این بخش نیست. لازم است در صورت داشتن شایستگی‌های لازم، اقدامات مؤثری در جهت برآورده کردن الزامات سیستم سلامت انجام شود. این مطالعه باهدف شناسایی شایستگی‌های عمومی جذب کارشناسان ستادی بخش سلامت به‌منظور رفع نیازهای سیستم سلامت انجام شد.

روش پژوهش: به‌منظور تسهیل یک فرآیند ایجاد اجماع در زمینه توسعه شایستگی‌های عمومی جذب، از روشی چندمرحله‌ای استفاده شد. در مرحله اول، به‌منظور شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های عمومی جذب کارشناسان ستاد سلامت، از روش فراترکیب و مرور نظام‌مند استفاده شد. ابتدا کلیه منابع الکترونیکی مرتبط با موضوع، که اطلاعات لازم در خصوص شایستگی‌های کارشناسان بخش سلامت را گزارش کرده بودند، با استفاده از راهنمای پریزما موردبررسی قرار گرفتند. سپس مطالعات به‌دست‌آمده با استفاده از چک‌لیست استاندارد مطالعات کیفی مورد ارزیابی قرار گرفتند و درنهایت محتوای مطالعات با استفاده از روش تحلیل محتوای قراردادی (عرفی) تحلیل شدند. در مرحله دوم، به‌منظور تعیین ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های عمومی جذب کارشناسان ستادی سلامت، با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند از نوع نمونه‌گیری افراد مهم، مصاحبه‌شوندگان مشخص شدند. سپس پرسشنامه نیمه ساختاریافته با حداقل سؤالات طراحی گردید و مصاحبه‌ها آغاز شد و تا رسیدن داده‌ها به اشباع ادامه پیدا کرد و درنهایت اطلاعات به‌دست‌آمده از یازده مصاحبه‌شونده تحلیل شد. در مرحله سوم این پژوهش به‌منظور ارائه الگوی اولیه شایستگی‌ها از روش مینی دلفی استفاده شد. در ابتدا کارشناسان ستادی با نظر خبرگان به سه دسته کارشناسان سطح اول (سطح پایین وزارت و دانشگاهها)، کارشناسان سطح دوم ستادی (سطح میانی وزارت بهداشت و ستاد دانشگاهها) و کارشناسان سطح سوم (سطح عالی وزارت) تقسیم‌بندی شد. با در نظر گرفتن این موضوع، پرسشنامه‌ای شامل سؤالات باز، حاوی ابعاد و مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از مراحل پیشین به تفکیک دسته‌های تعیین‌شده، به تعداد پنج نفر از متخصصان ارسال و پس از اخذ نظرات آنان تحلیل شد. در مرحله چهارم، برای اعتبارسنجی و نهایی سازی الگوی شایستگی‌های عمومی جذب، از روش دلفی استفاده کردیم. در ابتدا سعی بر این بود تا در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های استخراج‌شده از مراحل قبل با نظر خبرگان توافق صورت گیرد. بدین منظور، پرسشنامه طراحی‌شده ارسال و پس از بررسی پاسخ‌ها در مرحله اول، مؤلفه‌هایی که حائز بالاتر از ۷۵ درصد توافق میان مشارکت‌کنندگان بودند مورد تأیید نهایی قرار گرفتند. در صورتی که این درصد پایین‌تر از ۷۵ درصد بود، وارد مرحله دوم دلفی شد و مؤلفه‌هایی که درصدی کمتر از ۷۵ درصد نمرات کل را در محله دوم دریافت کنند رد شد. درنهایت در مرحله سوم دلفی، به‌منظور تعیین سطح شایستگی‌های موردنیاز هر

دسته از کارشناسان از پرسشنامه‌ای دارای طیف لیکرت سه‌درجه‌ای استفاده شد. تحلیل به این صورت انجام گرفت که صدک ۷۰ و بالاتر از میانگین نمرات به‌دست‌آمده از هر سؤال، نیازمند سطح عالی هر شایستگی موردنظر، نمرات بین صدک ۴۰ و ۷۰ نیازمند سطح متوسط شایستگی‌ها و نمرات کمتر از صدک ۴۰ نیازمند سطح کم شایستگی‌ها طبقه‌بندی شدند.

یافته‌ها: پس از تحلیل نتایج به‌دست‌آمده از مراحل این پژوهش درنهایت شش بعد شایستگی (شامل سی‌وهشت مؤلفه) از تحلیل توسعه یافت که عبارت‌اند از: (۱) رهبری و مدیریت (شامل دوازده مؤلفه)، (۲) تجزیه و تحلیل، تفسیر و گزارش دهی (شامل شش مؤلفه)، (۳) روابط بین فردی (شامل چهار مؤلفه)، (۴) شایستگی‌های مرتبط با فرد (شامل پنج مؤلفه) (۵) شایستگی‌های مربوط به آشنایی با فرهنگ و ساختارهای مرتبط سلامت، و (۶) شایستگی‌های مرتبط با فعالیت در محیط اداری بخش سلامت (شامل چهار مؤلفه). همچنین بعد رهبری و مدیریت، در هر دو مرحله اول و دوم این پژوهش بیشترین تعداد کدها را به خود اختصاص داد (۴۲ و ۲۵ درصد کل کدها). بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از مرحله سوم و چهارم این پژوهش، کارشناسان ستادی سطح سوم باید در هنگام جذب در تمام مؤلفه‌ها دارای توانمندی در سطح عالی باشند. درنهایت پس از ارائه الگوی اولیه و پس از معتبر سازی اجزای الگوی پیشنهادی، الگوی شایستگی عمومی بازطراحی شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، شایستگی‌های مرتبط با رهبری و مدیریت دارای اهمیت قابل توجهی در جذب کارشناسان ستادی سطوح دوم و سوم ستاد می‌باشند. درواقع با توجه به اینکه کارشناسان ستادی بخش سلامت نقش عمده‌ای در سرپرستی و هدایت نیروی انسانی و ارتقای کارایی و اثربخشی فعالیت‌های سازمان‌های مرتبط با سلامت دارند، بنابراین باید این افراد دارای سطح بالای این شایستگی‌ها در هنگام جذب باشند. همچنین توجه به سطح کارشناسان ستادی، تفکیک آن‌ها و استفاده از شایستگی‌های مجزا برای جذب هر دسته از این کارشناسان دارای اهمیت است. موضوع دیگر این بود که با توجه به ماهیت تأثیرگذار بودن وظایف کارشناسان ستادی سطح سوم که به‌منظور فعالیت در سطح عالی وزارتخانه جذب می‌شوند، این دسته از کارشناسان باید دارای سطح بالای تمام شایستگی‌ها به‌منظور تحقق اهداف نظام سلامت باشند. درنهایت استفاده از الگوی شایستگی‌ها جهت جذب کارشناسان ستادی می‌تواند وزارت بهداشت را در دستیابی به چشم‌اندازها، اهداف عالی و استراتژی‌های خودیاری رساند.

کلیدواژه: شایستگی؛ کارشناسان ستادی؛ بخش بهداشت؛ نیروی انسانی