



Analysis of managers' attitudes towards determining, evaluating and prioritizing the dimensions of human resource development in the Imam Khomeini Relief Foundation of Markazi Province

Mahdi Hassani

Ph.D. Student in Public Administration, Pardis University, Qom
Email: mahdihas00@gmail.com

Imam Khomeini Relief Foundation
Empowerment and
Deprivation-elimination Journal
<https://pajooresh.emdad.ir>
Vol.1 | No.3
March 2024



| Received: 30, Jan. 2024 | Accepted: 28, Feb. 2024 |

Abstract

Training is necessary to acquire the skills and knowledge required to do the job, but the future needs of human resources must be considered according to the organization's strategy with a long-term approach, which will be achieved in the framework of human resource development. The aim of this study was to identify the dimensions and components of human resource management development in the Imam Khomeini Relief Foundation of Markazi Province and to analyze the attitudes of managers. The present study is applied in terms of purpose; In terms of data type, it is qualitative and in terms of research method, it is content analysis. Participants in this study based on the rule and principle of theoretical saturation included 15 experts and experts available in the field of strategic development of human resource management in the Imam Khomeini Relief Foundation (RA) with targeted and theoretical sampling method were chosen. The data collection tool is a semi-structured interview. Data were analyzed using MAXQDA software in three stages of open, axial and selective coding. Data validation was performed by participants using the verification method. Based on the research findings, dimensions and components of human resource management development in Imam Khomeini Relief Foundation of Markazi province in five dimensions including: strategic development of human resources, causal conditions, background conditions, intervention factors Then the consequences were identified.

Keywords: development; Human resources management; human recourse development; Imam Khomeini Relief Foundation



نشریه علمی توانمندسازی و محرومیت‌زدایی

کمیته امداد امام خمینی (ره)

<https://pajooresh.emdad.ir>

دوره ۱ | شماره ۳ | صص ۱۱۵-۱۴۹

زمستان ۱۴۰۲



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ابعاد توسعه منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان مرکزی

دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، دانشگاه پردیس قم.

mahdihas00@gmail.com

مهدی حسینی

| دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۰ | پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۹ |

چکیده: آموزش برای کسب مهارت و دانش موردنیاز در انجام شغل لازم است، لکن می‌باید نیازهای آتی منابع انسانی با توجه به راهبرد سازمان با رویکردی بلندمدت مورد توجه قرار گیرد که این مهم در چارچوب توسعه منابع انسانی محقق خواهد شد. این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توسعه مدیریت منابع انسانی^۱ در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان مرکزی و در راستای تحلیل نگرش مدیران انجام شده است. پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر نوع داده‌ها، کیفی و از نظر شیوه پژوهش، تحلیل محتواست. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش براساس قاعده و اصل اشباع نظری شامل ۱۵ نفر از افراد صاحب‌نظر و خبرگان در دسترس در حوزه توسعه راهبردی مدیریت منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) بودند که با روش نمونه‌گیری هدف‌مند و نظری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساخت‌مند است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA، در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، تجزیه و تحلیل شد. اعتبار داده‌ها با استفاده از روش تأییدپذیری توسط مشارکت‌کنندگان صورت پذیرفت. براساس یافته‌های پژوهش، ابعاد و مؤلفه‌های توسعه مدیریت منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان مرکزی در پنج بعد شامل: بعد توسعه راهبردی منابع انسانی، بعد شرایط علی، بعد شرایط زمینه‌ای، بعد عوامل مداخله‌گر و بعد پیامدها و نتایج، شناسایی شد.

واژه‌های کلیدی: توسعه؛ مدیریت منابع انسانی؛ توسعه منابع انسانی؛ کمیته امداد امام خمینی (ره)



بیان مسئله

توسعه سرمایه‌های انسانی صرفاً با آموزش‌های عمومی و ضمن خدمت حاصل نمی‌شود، بلکه نیازمند رویکردی است تا مسیر شغلی کارکنان به صورت هدفمند و از بدو ورود به سازمان برنامه‌ریزی شود. آموزش برای کسب مهارت و دانش موردنیاز در انجام شغل لازم است، لکن می‌باید نیازهای آتی منابع انسانی با توجه به راهبرد سازمان با رویکردی بلندمدت مورد توجه قرار گیرد که این مهم در چارچوب توسعه منابع انسانی محقق خواهد شد (استوارت و براون^۱، ۲۰۱۳). کارکنان سازمان‌ها، غالباً نبود برنامه‌های توسعه‌ای برای کارکنان، عدم شناسایی استعدادها و نبود نظام مدون برای بهبود سطح عملکرد را مورد اشاره قرار داده و برنامه‌های آموزشی را صرفاً در سطح انجام اقدامات اداری و فاقد اثربخشی لازم عنوان می‌نمایند. عدم انتقال تجربیات افراد مجرب و وجود فشارهای شغلی ناشی از جابه‌جایی‌های سازمانی، از دیگر مواردی است که کارکنان را در موقعیت‌های شغلی خود در حالت انفعال قرار می‌دهد. شناسایی افراد مستعد و دارای قابلیت و اجرای برنامه‌های جانشین‌پروری، نیروهای موردنیاز آینده سازمان‌ها را برای تصدی در پست‌های سازمانی مختلف فراهم می‌نماید (لطیفی و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به صراحت موجود در برنامه تحول اداری کشور در قالب مصوبه شورای عالی اداری که در بندهای "طراحی و استقرار نظام جانشین‌پروری، آموزش و توسعه مدیران" و "نظارت بر اجرای برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده با هدف جانشین‌پروری" مورد تأکید قرار گرفته است، به تع ماهیت دولتی (و در برخی موارد نیمه دولتی) سازمان‌ها و ضرورت تبعیت از اسناد بالادستی، لازم است، به منظور اقدام اثربخش، آموزش و توسعه منابع انسانی، با راهبرد کلان و فرایندهای اصلی سازمان‌ها همسو باشد (واله^۲ و همکاران، ۲۰۰۳) و برای ایجاد شرایط توسعه کارکنان متناسب با نیاز سازمان‌های کشور با بومی نمودن مدل جانشین‌پروری، در مسیر جذب و حفظ استعدادها جهت تصدی امور در آینده اقدام شود (هانت - کاکس^۳، ۲۰۰۸). هدف از توسعه منابع انسانی را در دو بُعد ایجاد و توسعه مدیریت منابع انسانی و به دست آوردن

1. Stewart and Brown
2. Valle and et al.
3. Hunte-Cox



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

ابزارهای لازم برای پدیدآوردن محیطی مناسب برای ظهور انسانی توسعه یافته سازمانی می‌توان خلاصه نمود (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷).

مسئله پژوهش حاضر، ارائه یک چارچوب مفهومی از معنابخشی به روایت‌های زندگی کارکنان سازمان‌ها است که در طی دوران فعالیت خود دارای تجربه می‌باشند و در حوزه فعالیت‌های حرفه‌ای مرتبط با رسالت کمیته امداد به‌نحوی ایفای نقش نموده‌اند و خدماتی را با وجود تمام محدودیت‌ها، به منصفه ظهور گذاشته‌اند. پژوهش حاضر از اهمیت ویژه در حوزه مدیریت کلان و رهبری سازمان برخوردار است، زیرا این پژوهش به‌صورت جمع‌بندی شده، نظرات و روایت‌های افراد دارای تجربه را تجمیع، تحلیل و در قالب یک کلیت به‌صورت یک چارچوب کاربردی و با ملحوظ نمودن مباحث فرهنگی و شرایط سازمان‌ها در حوزه توسعه منابع انسانی ارائه می‌نماید. مطالعه حاضر همچنین می‌تواند به فرایند گفتمان در خصوص مسائل توسعه نیروی انسانی به‌صورت علمی کمک نموده و یک نگاه واقع‌گرایانه برای توسعه منابع انسانی ایجاد نماید. کمیته امداد امام خمینی (ره) با برخورداری از مجموعه منابع انسانی، توانمند و کاردان در سراسر کشور جزء بزرگ‌ترین سازمان حمایتی کشور است. از این‌رو، بدیهی است که توسعه صحیح و کارآمد مدیریت راهبردی منابع انسانی در چنین سازمان بزرگی از ضرورت‌ها و اولویت‌های کاری این سازمان باشد. مدیریت منابع انسانی در کمیته امداد متشکل از نظام‌ها و زیرنظام‌های گوناگونی است که عبارتند از: برنامه‌ریزی و طراحی مشاغل، جذب و تأمین، مدیریت عملکرد، نظام حقوق و دستمزد، توسعه و آموزش نگهداشت و بهداشت و بازنشستگی. در حال حاضر، این بخش‌ها، با وجود توفیقات و رشد محسوس نسبت به گذشته، به شیوه سنتی و بدون وجود الگو و سیاست راهبردی و جامع مدیریت می‌شوند. ایده‌آل این است که سرمایه انسانی سازمان متشکل از بهترین، مستعدترین، متخصص‌ترین و باتجربه‌ترین افراد باشد، اما در حال حاضر میان این آرمان تا واقعیت‌های موجود فاصله وجود دارد. به‌علاوه به واسطه ماهیت و ذات حمایت، مدیریت سرمایه انسانی در سازمان بزرگ کمیته امداد اهمیت بسزایی در پیشبرد اهداف دارد. یکی از آسیب‌های فعلی سازمان در این حوزه، گستردگی بیش از حد سازمان و به تبع آن تورم و تجمع خارج از عرف منابع انسانی



در آن است. این موضوع در مقایسه با سایر سازمان‌های مشابه و رقیب بارزتر و برجسته‌تر است. از اهم چالش‌های مربوط به منابع انسانی در این سازمان می‌توان به مواردی نظیر جذب منابع انسانی ناکارآمد، عدم توازن در توزیع منابع انسانی، جذب افراد با مدرک غیرتخصصی، عدم بازنگری در نظام مشاغل سازمان، عدم توجه کافی به جوان‌گرایی و جانشین‌پروری، عدم ارتباط بین صف و ستاد سازمان، بازنشستگی و عدم توان در حفظ نیروهای باتجربه و عدم توجه کافی به آموزش و توسعه کارکنان و مدیران اشاره کرد. از این رو، کمیته امداد برای ارتقا و بهبود کیفی عملکرد خود و افزایش بهره‌وری منابع انسانی، نیازمند تغییراتی اساسی در راهبردها و سیاست‌های کلان در حوزه سرمایه انسانی است (جعفری، ۱۳۹۳).

با وجود اهمیت آشکار مدیریت منابع انسانی در کمیته امداد، همیشه ابهامات و سوءتعبیرهایی درباره ماهیت واقعی، نقش و وظیفه دقیق آن وجود داشته است. یکی از دلایل این امر، جدیدبودن این وظیفه نسبت به سایر وظایف در سازمان است، زیرا تا چندی پیش، نیازی به جداکردن مدیریت منابع انسانی و اختصاص واحد یا اداره‌ای به‌خصوص با مجموعه‌ای از وظایف تخصصی به این منظور احساس نمی‌شد و در واقع، مدیریت منابع انسانی جزء وظایف عمومی مدیریت به‌شمار می‌آمد (قلی‌پور، ۱۳۹۰).

کمیته‌های امداد به اهمیت تمرکز بر عامل انسانی در تلاش برای بالابردن بهره‌وری پی برده‌اند. برنامه‌های توسعه منابع انسانی به ایجاد تحول در رفتار حرفه‌ای کارکنان کمک می‌کند و این امر روی سازمان تأثیر خواهد داشت. نایسبیت و آبوردين^۱ (۱۹۸۶) اظهار می‌دارند که «در یک جامعه اطلاعاتی، منابع انسانی، مرز رقابتی سازمان‌ها هستند». به‌طور مشابه، تحقیق رسابت مس کانتتر^۲ (۱۹۸۶) نشان داد که «شرکت‌هایی که به خاطر تجربه‌های رو به رشد منابع انسانی شهرت دارند، به‌طور قابل توجهی از نظر سوددهی بلندمدت و رشد مالی، بالاتر از هم‌تایان خود بودند» (به نقل از قلی‌پور، ۱۳۹۰).

با توجه به آنچه که بیان شد پژوهش حاضر هم‌راستا با هدف، در جهت شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توسعه مدیریت منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) انجام خواهد شد.

1. Naisbitt and Aburdeen
2. Rosabeth Moss Kanter



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

اهمیت موضوع و ضرورت انجام پژوهش

توسعه سرمایه‌های انسانی صرفاً با آموزش‌های عمومی و ضمن خدمت حاصل نمی‌شود، بلکه نیازمند رویکردی است تا مسیر شغلی کارکنان به صورت هدف‌مند و از بدو ورود به سازمان برنامه‌ریزی شود. آموزش برای کسب مهارت و دانش موردنیاز در انجام شغل لازم است، لکن می‌باید نیازهای آتی منابع انسانی با توجه به راهبرد سازمان با رویکردی بلندمدت مورد توجه قرار گیرد که این مهم در چارچوب توسعه منابع انسانی محقق خواهد شد (استوارت و براون^۱، ۲۰۱۳). کارکنان سازمان‌ها، غالباً نبود برنامه‌های توسعه‌ای برای کارکنان، عدم شناسایی استعدادها و نبود نظام مدون برای بهبود سطح عملکرد را مورد اشاره قرار داده و برنامه‌های آموزشی را صرفاً در سطح انجام اقدامات اداری و فاقد اثربخشی لازم عنوان می‌نمایند. عدم انتقال تجربیات افراد مجرب و وجود فشارهای شغلی ناشی از جابه‌جایی‌های سازمانی، از دیگر مواردی است که کارکنان را در موقعیت‌های شغلی خود در حالت انفعال قرار می‌دهد. شناسایی افراد مستعد و دارای قابلیت و اجرای برنامه‌های جانشین‌پروری، نیروهای موردنیاز آینده سازمان‌ها را برای تصدی در پست‌های سازمانی مختلف فراهم می‌نماید (لطیفی و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به صراحت موجود در برنامه تحول اداری کشور در قالب مصوبه شورای عالی اداری که در بندهای؛ "طراحی و استقرار نظام جانشین‌پروری، آموزش و توسعه مدیران" و "نظارت بر اجرای برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده با هدف جانشین‌پروری" مورد تأکید قرار گرفته است، به تبع ماهیت دولتی (و در برخی موارد نیمه دولتی) سازمان‌ها و ضرورت تبعیت از اسناد بالادستی، لازم است، به منظور اقدام اثربخش، آموزش و توسعه منابع انسانی، با راهبرد کلان و فرایندهای اصلی سازمان‌ها همسو باشد (واله^۲ و همکاران، ۲۰۰۳) و برای ایجاد شرایط توسعه کارکنان متناسب با نیاز سازمان‌های کشور با بومی نمودن مدل جانشین‌پروری، در مسیر جذب و حفظ استعدادها جهت تصدی امور در آینده اقدام شود (هانت - کاکس^۳، ۲۰۰۸: ۱۲). هدف از توسعه منابع انسانی را در دو بُعد ایجاد و توسعه

1. Stewart and Brown
2. Valle and et al.
3. Hunte-Cox



مدیریت منابع انسانی و به‌دست آوردن ابزارهای لازم برای پدید آوردن محیطی مناسب برای ظهور انسانی توسعه یافته سازمانی می‌توان خلاصه نمود (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷).

سازمان‌ها و به‌ویژه کمیته امداد به‌منظور مواجهه با تغییرات مستمر و روبه‌رو شدن با این چالش باید به نقش حیاتی یادگیری و توسعه برای بقا و رشد خود واقف باشند. در واقع، سازمان‌های حمایتی باید با لحاظ ابعاد توسعه منابع انسانی به توسعه دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان خود بیش از پیش توجه کنند (نولان، ۲۰۰۲). این امر سبب شده است که طی سالیان اخیر توسعه منابع انسانی از سوی محققان و افراد اجرایی حمایتی مورد توجه جدی قرار گیرد. اهمیت توسعه منابع انسانی در کمیته امداد ریشه در نظریه سرمایه انسانی دارد. تأکید عمده نظریه این است که افراد دارای مهارت‌ها، تجربه‌ها و دانش‌هایی هستند که برای سازمان‌ها ارزش اقتصادی به همراه می‌آورد. این نظریه در ابتدا از ارزش اقتصادی آموزش و پرورش که از طریق هزینه و بازگشت سرمایه سنجیده می‌شد، توسعه یافت. اسناد سازمان‌های جهانی مثل بانک جهانی در سال‌های اخیر مؤید این دیدگاهند. به‌علاوه نظریه سرمایه انسانی بسیاری از نویسندگان را بر آن داشت تا درباره اهمیت منابع انسانی به‌عنوان یک راهبرد جهت افزایش مزیت رقابتی سازمان به بحث و بررسی بپردازند (طیب^۱، ۲۰۱۴). همچنین، از آنجا که کمیته امداد امام خمینی(ره)، به‌عنوان یکی از بزرگترین سازمان‌های کشور، نیروی انسانی را مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر کیفیت خدمات خود می‌پندارد و نیز در راستای مسئولیت‌های اجتماعی خویش، تا حد زیادی حصول اطمینان می‌کند که سیاست‌ها و برنامه‌های منابع انسانی با راهبردهای رقابتی هم‌راستا بوده و در جهت تعامل و تقویت اهداف سازمان است. اهمیت سرمایه‌های انسانی در پویایی و بالندگی سازمان‌ها بر کسی پوشیده نیست و در این خصوص مطالعات و پژوهش‌های متنوعی انجام شده است. با این همه پژوهش‌هایی که در این حوزه تهیه و تدوین شده است، کمتر رویکردی کاربردی بوده که مدیران ارشد و میانی سازمان‌ها بتوانند از آموزه‌های آنها به شایستگی بهره‌گیرند. مطالعه پیش رو مبتنی بر دانش و تجربه‌های نظری و عملی پژوهشگر، سعی دارد مطالب ارزنده‌ای را در اختیار خوانندگان قرار دهد.

1. Nolan
2. Tayeb



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

تعریف واژه‌ها و اصطلاحات کلیدی

تعریف نظری

توسعه‌ی منابع انسانی: منظور محقق از توسعه در تحقیق حاضر، از قوه به فعل در آوردن استعدادها و توانایی‌ها است که در آن، ابتدا ویژگی‌های وضعیت آرمانی ترسیم شده و آن‌گاه راه‌های رسیدن به آن آرمان‌ها مورد بررسی قرار گرفته و اجرا می‌گردد تا بهبود حاصل گردد (محسن‌پور، ۱۳۷۶).

توسعه‌ی منابع انسانی، فرایند نظام‌مند و بلندمدتی است که هدف نهایی آن افزایش سطح آگاهی و بینش کارکنان، تقویت مهارت‌ها و بهینه‌سازی آموزش‌ها برای بالابردن سطح عملکرد کارکنان، بهبود کارآیی و اثربخشی منابع انسانی و بالفعل شدن استعدادها و توانمندی‌های بالقوه کارمندان می‌باشد (لینهام و کانینگهام، ۲۰۰۴؛ سوانسون و هلتنون، ۲۰۰۱).

تعریف عملیاتی

طبق داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌های پژوهشی (مصاحبه نیمه ساختارمند) که با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA اجرا می‌شود، داده‌های خلاصه شده در مرحله کدگذاری انتخابی به ۵ بعد (و ۲۵ زیر مولفه): توسعه راهبردی منابع انسانی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر و پیامدها و نتایج طبقه‌بندی می‌شود.

پیشینه تحقیق

خدا بخشی (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر توسعه منابع انسانی بر عملکرد شرکت (مورد کاوی: بیمه دی تهران) انجام داده است. این پژوهش یک پژوهش توصیفی-همبستگی می‌باشد که طی آن ۲۶۳ نفر از کارکنان شاغل در شرکت بیمه دی تهران در بازه زمانی تابستان ۱۳۹۹ به طور تصادفی انتخاب و مورد پژوهش قرار گرفتند که از فرمول معادلات ساختاری برای به دست آوردن حجم نمونه استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد عملکرد سازمانی کاپلان و نورتون و پرسشنامه توسعه منابع انسانی



شای و همکاران گردآوری شده است. این پرسشنامه‌ها به وسیله‌ی پژوهشگران و اندیشمندان حوزه‌ی مدیریت مورد تأیید و استفاده قرار گرفته است. این امر بیانگر روایی محتوای این پرسشنامه‌ها می‌باشد. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده است. جهت حصول اطمینان از توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون رگرسیون خطی در نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین توسعه منابع انسانی (آموزش، توسعه شایستگی، تبادل اطلاعات، توانمندسازی) بر عملکرد سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

رخشانی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان ارائه الگوی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد کارآفرینانه انجام داده که پژوهش از حیث مبانی فلسفی در پارادایم پراگماتیسم، از منظر هدف جزء تحقیقات اکتشافی و روش اجرای کار به صورت آمیخته پژوهش از نوع متوالی است. در مرحله کیفی از راهبرد نظریه پردازی داده بنیاد با رهیافت نظام مند و با انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته عمیق هدفمند، داده‌های لازم جمع‌آوری شده است. جامعه‌ی آماری تحقیق در بخش کیفی با توجه به اشباع نظری داده‌ها شامل ۱۵ نفر از اساتید دانشگاهی حوزه منابع انسانی و مدیران و کارشناسان حوزه برنامه ریزی و مدیریت منابع انسانی دستگاه‌های دولتی استان اردبیل می‌باشد. در بخش کمی جامعه آماری مدیران سازمان‌های دولتی مرکز استان اردبیل (وزارتخانه، موسسه دولتی، شرکت و بانک دولتی، موسسه و نهاد عمومی غیر دولتی) می‌باشد که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۳۴۱ نفر در رده مدیریتی عملیاتی و میانی پرسشنامه محقق ساخته توزیع شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها کیفی از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شده است و برای اعتبارسنجی و تعیین روابط بین متغیرها از معادلات ساختاری (SEM) شامل تحلیل عاملی مرتبه دوم و تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج بخش کیفی پژوهش نشان‌دهنده‌ی استخراج ۳۳ مقوله فرعی و ۱۲ مقوله اصلی است که در قالب مدل پارادیمی شامل فعالیت‌های توسعه منابع انسانی با رویکرد کارآفرینانه بعنوان پدیده محوری، شرایط علی (مسئولیت‌پذیری سازمان و مزیت رقابتی سازمان)، عوامل



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت بندی ... | حسنی

زمینه‌ای (توسعه جویی مدیران، فرهنگ سازمانی، مشوق‌های توسعه منابع انسانی)، عوامل مداخله‌گر (جو حاکم سازمانی، رویکرد سنتی نظام اداری)، راهبردها (توانمندسازی فردی، توانمندسازی سازمانی) و پیامدها (توسعه فردی، توسعه سازمانی) قرار گرفته‌اند و در نتایج بخش کمی نمودار مسیر برای مدل کلی پژوهش شامل تمامی متغیرهای مطالعه رسم شده و شاخص‌های نیکویی برازش برای این مدل کلی حاصل گردیده است.

حسینی (۱۳۹۹) پژوهشی به منظور بررسی شناسایی و اولویت بندی مولفه‌های مربوط به منابع انسانی در توسعه پایدار پروژه‌های مجتمع نفت محمودآباد صورت داده است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از دید روش، در دسته ی پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی است. در این پژوهش جامعه آماری کلیه ی مدیران مجتمع نفت شهر محمودآباد می‌باشد. همچنین با حجم جامعه آماری از طریق فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه استفاده گردید که مقدار حجم نمونه ۲۰۷ نفر تعیین شد و روش جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد. نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده صورت گرفته است. این تحقیق رتبه‌بندی شاخص‌های و معیارهای موثر در منابع انسانی توسعه پایدار مجتمع نفت محمودآباد، به روش AHP و به وسیله نرم افزار Expert choice و SPSS برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. مولفه‌های همچون: نقش فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و زیست محیطی برای پیدا کردن موثرترین معیار مورد استفاده قرار گرفته است. هر یک از این عوامل هم دارای زیر معیارهای هستند که آن‌ها هم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. طبق نتایج به دست آمده معیارهای اصلی به ترتیب الویت شامل: معیار نقش اقتصادی در الویت اول و فرهنگی، سیاسی و اولویت آخر معیار زیست محیطی می‌باشد.

مظاهری (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان تجزیه و تحلیل تأثیر توسعه منابع انسانی در دستیابی به تاب‌آوری سازمانی در شرکت سایبر انجام داده که از نظر هدف، کاربردی و از جهت روش و ماهیت توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش مدیران، کارکنان و سرپرستان واحدهای مختلف در سطوح مختلف سازمانی در شرکت سایبر است. حجم کل جامعه آماری برابر است با ۴۲۰ نفر که حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان برابر ۲۰۱ نفر به دست آمد. در این پژوهش جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه



توسعه منابع انسانی تونکه نژاد و داوری (۱۳۸۸) با ضریب پایایی (۰.۸۷) و تاب آوری سازمانی با ضریب پایایی (۰.۸۱) استفاده شده است. به منظور بررسی موضوع یک فرضیه اصلی و هفت فرضیه فرعی تدوین شد و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و مدل معادلات ساختاری استفاده گردیده، نتایج به دست آمده نشان داد که: رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی (بعد موفقیت، بعد هماهنگ‌سازی، بعد انطباق، بعد هویت بخشی، بعد فکری، بعد نگرشی و بعد شغلی) و تاب آوری سازمانی شرکت سایبر وجود دارد؛ پس بین توسعه منابع انسانی و تاب آوری سازمانی شرکت سایبر ارتباط معناداری وجود دارد.

مسعودی علوی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی، لیستی متشکل از ۲۲ عامل تهیه که این ۲۲ عامل در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی قرار دارد. سپس جهت بررسی نظر خبرگان و غربالگری عوامل و اینکه کدامیک از عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی در دانشگاه قم تایید می‌شود، از روش دلفی استفاده شد. نتایج دلفی نشان داد که ۱۸ عامل تایید شد و وارد مرحله رتبه بندی با فرآیند تحلیل سلسله مراتبی شد. بر اساس یافته‌های تحقیق بعد فردی دارای بیشترین اهمیت است و در رتبه‌های بعدی به ترتیب بعد سازمانی و محیطی است. در میان عوامل، شناخت و ادراک در شغل مهم‌ترین عامل تاثیرگذار توسعه منابع انسانی در دانشگاه قم به عنوان یک سازمان آموزشی است. وزن بدست آمده برای این عامل تفاوت بسیار زیادی با دیگر عوامل دارد که نشان‌دهنده اهمیت آن در نزد خبرگان پژوهش حاضر دارد. در رتبه بعدی، انگیزه برای انجام کار بهینه قرار دارد. در رتبه سوم ارتباط شغل با رشته تحصیلی فرد است.

جوانمردی (۱۳۸۲) در پژوهش خود با عنوان نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان، به بررسی تناسب و ویژگیهای شغل و شاغلین و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان مسکن و شهرسازی استان فارس پرداخته است. برای تحقیق، نمونه ۱۰۰ نفری را با استفاده از پرسشنامه GDS مورد بررسی قرار داده و نتایج حاصل از تحقیق به این نکته اشاره دارد که رابطه معنادار و مثبتی بین مهارتهای لازم در شاغلین و رضایت شغلی آنان



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

وجود دارد، یعنی با افزایش مهارت‌های لازم و مورد نیاز برای انجام شغل، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند. به عبارتی دیگر، کمبود مهارت‌های لازم مورد نیاز شغل به کاهش رضایت شغلی کارکنان می‌انجامد. همچنین در این تحقیق در فرضیه فرعی که بین گذراندن دوره‌های آموزشی لازم برای انجام بهتر شغل با رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، که در آن با گذراندن دوره‌های لازم مورد نیاز شغل رضایت شغلی کارکنان افزایش پیدا می‌کند.

موسویان (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی توانمندسازی منابع انسانی در رسانه ملی» انجام داده است. پژوهش با هدف طراحی الگویی مناسب برای توانمندسازی منابع انسانی و به منظور ایجاد ارتباط منطقی میان عواملی همچون؛ زمینه‌های محیطی، ارزش‌های اسلامی، ادراکات و نگرش‌ها، زمینه‌های سازمانی، تفاوت‌های فردی، محیط کار داخلی و توانمندسازی روانی انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و کارکردهای منابع انسانی بر توسعه مدیریت دانش تأثیر داشته‌اند. همچنین فرهنگ سازمانی بر سبک رهبری و کارکردهای منابع انسانی نیز تأثیر داشته است. مشخص شد که کارکردهای منابع انسانی بیشترین تأثیر و فرهنگ سازمانی کم‌ترین تأثیر را بر توسعه مدیریت دانش داشته است و تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکردهای منابع انسانی بیشتر از تأثیر فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش و سبک رهبری بوده است و تأثیر فرهنگ سازمانی بر سبک رهبری کم‌تر از تأثیر فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش و کارکردهای منابع انسانی بوده است.

دلگشایی، طیبی و پهلوان (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی توسعه منابع انسانی وزارت بهداشت و درمان ایران»، ضمن بررسی مسائل مربوط به چالش‌های جهانی، موفقیت سازمانی را به نیروهای دانشی نسبت دادند. هدف اصلی پژوهش، ارائه الگوی توسعه منابع انسانی در وزارت بهداشت ایران بوده است. پژوهشگران با انجام مطالعات توصیفی و کتابخانه‌ای، ارزیابی برخی کشورها براساس شاخص‌های بهداشتی و اقتصادی و رتبه شاخص توسعه منابع انسانی، با رویکرد به اهداف تحقیق، برنامه‌ریزی، بودجه‌ریزی و تربیت متخصصان ویژه، به بررسی و ارائه الگوی مدنظر پرداختند. آنان پس از دست یافتن



به الگوی اولیه، با بهره‌جویی از خبرگان و به کمک روش دلفی، نظرهای اصلاحی را روی الگوی اولیه اعمال کردند. متغیرهای اصلی مؤثر برای طراحی این الگو شامل: ۱. طراحی ساختار؛ ۲. امکانات و منابع فیزیکی؛ ۳. تأمین مالی؛ ۴. تأمین منابع انسانی و ۵. مأموریت و اهداف چشم‌انداز بوده است که با نگرش توسعه‌دانی محور و با هدف افزایش توان رقابتی و کیفیت خدمات ارائه شده است.

موسوی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان الگوی توسعه سرمایه انسانی «مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی (ره) استان مرکزی» انجام داده است. در این پژوهش، مدل مفهومی توسعه سرمایه انسانی انتخاب و نیازهای آموزشی سرمایه انسانی با هدف توسعه سرمایه انسانی تشخیص و برنامه‌های آموزشی توسعه سرمایه انسانی به اجرا درآمد. براساس نتایج به‌دست آمده، اثر متغیرهای «شایستگی تکنیکی»، «شایستگی رهبری»، «شایستگی ارتباطی»، «شایستگی ذهنی»، «شایستگی مکمل» و «شایستگی حمایتی» بر «توسعه انسانی حمایت ملی» مثبت و معنی‌دار است. در این بین، متغیرهای «شایستگی تکنیکی» و «شایستگی رهبری» بیشترین تأثیر را بر مدل توسعه منابع انسانی داشته‌اند. همچنین براساس نتایج به‌دست آمده، متغیرهای «شایستگی حمایتی»، «شایستگی مکمل» و «شایستگی ارتباطی» پس از متغیرهای «شایستگی تکنیکی» و «شایستگی رهبری» اثرگذارترین متغیرهای مدل بوده‌اند. در این بین، متغیر «شایستگی ذهنی» با ضریب $0/036$ کم‌ترین تأثیر را بر مدل توسعه منابع انسانی گذاشته است.

کریمی‌خواه (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «نقش فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و کارکردهای منابع انسانی در توسعه مدیریت دانش» انجام داده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و کارکردهای منابع انسانی بر توسعه مدیریت دانش تأثیر داشته‌اند. همچنین فرهنگ سازمانی بر سبک رهبری و کارکردهای منابع انسانی نیز تأثیر داشته است. مشخص شد که کارکردهای منابع انسانی بیشترین تأثیر و فرهنگ سازمانی کم‌ترین تأثیر را بر توسعه مدیریت دانش داشته است و تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکردهای منابع انسانی بیشتر از تأثیر فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش و سبک رهبری بوده است و تأثیر فرهنگ سازمانی بر سبک رهبری کم‌تر از تأثیر فرهنگ سازمانی بر توسعه مدیریت دانش و کارکردهای منابع انسانی بوده است.



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

سولج (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان توسعه منابع انسانی به عنوان عنصری از مدیریت منابع انسانی پایدار - با تمرکز بر مهندسان تولید، نشان می‌دهد که شرکت‌های صنعتی در لهستان دیدگاه بسیار کوتاه‌بینانه‌ای در مورد توسعه پتانسیل مهندسان دارند. روش‌های توسعه منابع انسانی که فقط بر نیازهای جاری تمرکز دارند با اصول SHRM در زمینه انعطاف‌پذیری و رویکرد بلند مدت مطابقت ندارند. همچنین عدم مشارکت کارمندان در روند تصمیم‌گیری‌های مرتبط با آموزش، که یکی دیگر از اصول HRM پایدار می‌باشد، یک کاستی مشهود است. علاوه بر این، پایداری زیست‌محیطی از نظر آموزش، و همکاری با موسسات آموزشی خارجی، همچنان یک حوزه علمی می‌باشد که مورد غفلت قرار گرفته است. این نتایج منجر به پیامدهای خاصی برای مدیران منابع انسانی و موسسات آموزشی می‌شود. در این مقاله، مسیریابی برای تحقیقات بیشتر ارائه شده است.

آرشاد محمود و همکاران (۲۰۱۸) مقاله‌ای مروری با هدف ترکیب دانش غنی در مورد تحقیقات هوش معنوی (SI) در چارچوب تحقیقات توسعه منابع انسانی (HRD) انجام داده‌اند. بر اساس جستجو در چندین پایگاه داده الکترونیکی، مرور موضوعی ادبیات مربوط به SI و HRD را انجام دادند. موضوعات مرتبط با SI و HRD با استفاده از تکنیک تحلیل محتوا استخراج شده است. پنج موضوع اصلی از طریق فرایند تحلیل محتوا بر روی متون ادبی، پدیدار شده است. موضوعاتی که تحقیقات مرتبط با SI در زمینه HRD را توصیف می‌کنند، عبارتند از: روابط مفهومی بین SI و HRD. مکانیسم جامع SI؛ SI و توسعه رهبری، ابزار اندازه‌گیری SI و در نهایت تأثیر SI بر پایداری. این مقاله درک شفاف و ارزشمندی در مورد SI و پیامدهای آن برای حوزه‌های دیگر، مخصوصاً HRD ارائه می‌کند. این مقاله بیان می‌کند که SI بعد مهمی برای توسعه سازمانی است. این مداخلات سبب رشد منابع انسانی شده و می‌تواند منجر به بهبود عملکرد کلی شود.

هولدن و گریگز (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «روش‌های نوین در توسعه منابع انسانی»، هدف اصلی پژوهش را بررسی مباحث ویژه در زمینه روش‌های جدید آموزش - تدریس و یادگیری توسعه منابع انسانی بیان می‌کنند. با توجه به مشکلاتی که پیش‌روی افرادی با آموزش توسعه منابع انسانی وجود دارد، این پژوهش تمرکز اصلی خود را بر



نوسازی، نوآوری و حرفه‌ای شدن این حوزه قرار داده است. نتایج پژوهش، مهم‌ترین عامل وضعیت کنونی توسعه منابع انسانی را رقابت معرفی کرده است و برای موفقیت در بحث رقابت و توسعه منابع انسانی، رویکرد یادگیری و آموزش به شیوه‌های جدید و مدیریت تغییر و حرکت از شکل سنتی به سمت روش‌های جدید از جمله بهره‌گیری از IT را مطرح کرده است. آنان عوامل مؤثر در شیوه‌های جدید توسعه منابع انسانی را این‌گونه برشمرده‌اند: ۱. بررسی شرایط محیطی؛ ۲. توسعه زیرساخت‌های لازم برای فناوری‌های جدید؛ ۳. تدوین راهبرد؛ ۴. یادگیری در محیط مجازی؛ ۵. اقدام به اندیشیدن؛ ۶. شیوه‌های برنامه‌ریزی؛ ۷. مدیریت تغییر.

وتون و کنس استون (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «روش‌های نوین یادگیری توسعه منابع انسانی»، بیان می‌کنند هدف این پژوهش دستیابی به پاسخی برای این پرسش است: چگونه می‌توان از آموزش مهارت‌های حرفه‌ای هنگام تصمیم‌گیری در زمینه افزایش نقش تعاملی دانش در محیط یادگیری مجازی برای توانمندی و توسعه منابع انسانی استفاده کرد؟ این پژوهش گروهی از دانشجویان پاره‌وقت را که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را دنبال می‌کردند، با استفاده از محیط یادگیری مجازی بررسی کرده است. نتایج نشان می‌دهد استفاده از فناوری‌های پیشرفته و همچنین فناوری ارتباطات و استفاده از روش‌های منعطف آموزشی با توجه به بحران اقتصادی ایجادشده و وضعیت اقتصادی کشور، در یادگیری توسعه منابع انسانی مؤثر است. در نهایت استفاده از محیط یادگیری مجازی منعطف و درهم آمیخته، مجموعه‌ای از فرصت‌های مدیریتی را برای گسترش HRD با توسعه مهارت‌های فنی و اخلاقی به وجود می‌آورد.

توسعه مدیریت منابع انسانی با رویکرد راهبردی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان مرکزی که به‌طور خاص انجام شده موجب این شده است که این پژوهش جنبه نوآوری داشته باشد.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر جمع‌آوری داده‌ها کیفی و از نظر شیوه اجرا روش تحلیل محتواست. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش براساس روش نمونه‌گیری



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

هدف‌مند و نظری شامل خبرگان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی بودند که براساس اصل و قاعده اشباع نظری به تعداد ۱۵ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل بررسی متون و مصاحبه نیمه ساخت‌مند بود که پس از تأیید روایی جهت اجرای مصاحبه مورد استفاده قرار گرفت. در مجموع ۹۳۰ دقیقه زمان کل مصاحبه بوده است. داده‌های حاصل از هر مصاحبه در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA تجزیه و تحلیل شد. داده‌های پژوهش از طریق فن‌بازینی توسط مشارکت‌کنندگان مورد تأیید و اعتبار قرار گرفت.

جامعه آماری پژوهش، حجم نمونه مورد پژوهش و روش نمونه‌گیری

داده‌های تحقیق، از مصاحبه با افرادی که دارای تجربه و دانش عمیق و مرتبط با پدیده‌های مورد مطالعه هستند، به‌دست می‌آید. در این پژوهش، خبرگان و مدیران منابع انسانی کمیته امداد امام خمینی استان مرکزی به‌عنوان جامعه پژوهش انتخاب شدند. در مرحله اول در مصاحبه با خبرگان نگرش مدیران کمیته امداد امام خمینی نسبت به توسعه منابع انسانی شناسایی شد و در مرحله بعد، مدیران منابع انسانی این‌گونه‌ها را ارزیابی و اولویت‌بندی نمودند.

نمونه‌گیری در این پژوهش همانند نمونه‌گیری در سایر روش‌های کیفی و از طریق نمونه‌گیری هدفمند صورت می‌گیرد. لازم به ذکر است با توجه به ماهیت پژوهش، نمونه‌گیری مبتنی بر هدف بوده و تا حد اشباع داده‌ها (دریافت نکردن اطلاعات و داده‌های جدید) پیش رفته است که سرانجام تعداد شرکت‌کنندگان در بخش مصاحبه با خبرگان به ۱۵ نفر رسید. روش انتخاب افراد خبره جهت برگزاری مصاحبه‌ها روش غیراحتمالی و هدفمند قضاوتی و گلوله‌برفی بود. و روش نمونه‌گیری در بخش مدیران به روش کمی در دست انجام شد.

معرفی ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات

در پژوهش حاضر در بخش میدانی هم از ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته و هم پرسشنامه برآمده از مصاحبه استفاده شده است. مصاحبه از فنون یا ابزارهای متداول جمع‌آوری



داده‌های پژوهشی است که با گسترش رویکردهای کیفی و رویکردها تلفیقی (کمی و کیفی) در سال‌های اخیر، به‌طور فزاینده‌ای بدان توجه شده است. به‌کارگیری مصاحبه به منظور دستیابی به نتایجی که از قابلیت اعتماد مناسبی برخوردار باشد.

فرایند مصاحبه پژوهش

مصاحبه انجام شده در این پژوهش طی مراحل زیر براساس الگوی کوهن و مانین (۱۹۸۶) در شش مرحله طراحی و انجام شد.

۱. **تعیین هدف:** این مرحله با مطالعه اساس نظری پژوهش ابعاد اصلی توسعه منابع انسانی از ادبیات تحقیق استخراج و هدف‌های کلی پژوهش تعیین، سپس هدف‌های کلی به هدف‌های جزئی‌تر و ویژه تبدیل گردید.

۲. **طراحی:** در این مرحله، ساختار مصاحبه تعیین و راهنمای آن تهیه شد. لذا اهداف تحقیق به سؤال‌هایی که بتواند آنچه را محقق درصدد دست یافتن به آنهاست، منعکس سازد تبدیل شدند. از آنجایی که معمولاً تهیه سؤال‌ها با نوشتن متغیرهایی که در تحقیق باید مطالعه شود، آغاز می‌گردد متغیرهای پژوهش بدین نحو تعیین گردید:

متغیر اصلی:

۱. شناسایی ابعاد توسعه منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی استان مرکزی
۲. ارزیابی و اولویت‌بندی ابعاد توسعه منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی استان مرکزی

با توجه به اینکه محقق در نظر داشت به بررسی عمیق اظهارات پاسخ‌دهندگان بپردازد نوع سؤال‌ها باز پاسخ تعیین شد.

۳. **انجام مصاحبه:** این مرحله با انتخاب مصاحبه‌شوندگان آغاز شد. در شروع هر مصاحبه، محقق خود را معرفی و تلاش نمود جو دوستانه‌ای ایجاد شود و از دخالت دادن پیش‌داوری‌ها، دیدگاه‌ها و آگاهی‌های قبلی خود در روند مصاحبه پرهیز شود.

۴. **نگارش:** پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان در طی فرایند مصاحبه با تلفن همراه ثبت و ضبط شد، سپس به‌صورت متن نوشتاری درآمد.



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

۵. تجزیه و تحلیل: پس از تهیه متن نوشتاری پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، فرایند بررسی محتوای آشکار و پنهان داده‌های به‌دست آمده از گفته‌ها و نوشته‌ها آغاز شود. هدف این فرایند گونه‌شناسی توسعه منابع انسانی بود.

۶. تهیه گزارش: پس از تحلیل داده‌های مصاحبه، نتایج آن را در قالب یک گزارش در فصل چهارم ارائه شد.

سؤالات مصاحبه

مصاحبه با صاحب‌نظران و خبرگان به‌عنوان نقطه شروع فرایند جمع‌آوری داده‌های این پژوهش در نظر گرفته شد. افراد مصاحبه‌شونده ۱۵ نفر (طبق جدول شماره ۲) بودند که به شکل نظری هدفمند انتخاب شدند. افراد مورد مصاحبه همگی دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر در زمینه منابع انسانی و مباحث مدیریتی و سازمانی بودند. مصاحبه‌ها به صورت رو در رو، عمیق و با طرح پرسش‌های باز در ۳۰-۴۵ دقیقه انجام گرفت. سؤالات از نوع باز بوده که از مطالعه گسترده ادبیات پژوهش و پیشینه تجربی آن برآمده است و در خلال مصاحبه طرح می‌گردید و پاسخ به یک سؤال ممکن بود سؤال دیگری را به دنبال داشته باشد ولی با این حال برای اینکه جریان مصاحبه از کنترل مصاحبه‌کننده خارج نشود در طول هر مصاحبه سؤالات کلیدی، سؤالات اصلی مصاحبه را تشکیل دادند.

روش اجرایی تحقیق

از آنجایی که پژوهش حاضر با روش ترکیبی آمیخته از روش کمی و کیفی انجام شد در حین اجرا مراحل آن در دو بخش کیفی و کمی به شرح زیر که شامل ۴ گام بود.

گام نخست: در این گام پیشینه و مدل‌های توسعه منابع انسانی به‌صورت گسترده مطالعه شد. محقق در این گام ضمن مطالعه پژوهش‌های مختلف در حوزه توسعه منابع انسانی با دیدگاه‌های مختلف در این زمینه آشنا شده و خلأ تحقیقاتی موجود شناسایی گردید.

گام دوم: از آنجایی که پژوهش حاضر در نوع خود در کشور کم نظیر بود با توجه به اهداف تعیین شده برای پژوهش در این بخش روش کیفی برای انجام پژوهش انتخاب شد.



در این روش از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با خبرگان با رویکرد اکتشافی انجام شد تا ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و گونه‌های توسعه منابع انسانی شناسایی گردد. در مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش چارچوب کلی سؤالات از دل مطالعه وسیع ادبیات و پیشینه پژوهش اخراج می‌شود و سپس با خبرگانی که در این زمینه دارای تجربه و تحصیلات مرتبط هستند مصاحبه می‌شود.

برای انتخاب افراد خبره همان‌طور که در روش نمونه‌گیری آمد از ترکیب روش‌های هدفمند و غیر احتمالی و روش گلوله برفی استفاده شد. بدین‌گونه که ابتدا با یکی از خبرگان کمیته امداد استان مرکزی که به جهت تجارب و تحصیلات مرتبط با حوزه منابع انسانی بود و دارای معیارهای لازم بود بنا بر قضاوت محقق مصاحبه انجام شد. ضمن انجام مصاحبه با این شخص و افراد بعدی از هر کدام خواسته شد تا خبره بعدی را جهت انجام مصاحبه معرفی نمایند. بنابراین جز خبره اول که با انتخاب محقق براساس معیارهای پژوهش انتخاب شد سایرین با تأیید شاخص‌های خبرگی توسط خبرگان قبلی انتخاب شدند (روش نمونه‌گیری گلوله برفی).

گام سوم: پس از مصاحبه طی مراحل زیر خروجی گام‌های قبلی با بهره‌گیری از تئوری نقاط مرجع استراتژیک، تحلیل شد و گونه‌های توسعه منابع انسانی شناسایی و دسته‌بندی گردید.

۱. انتخاب روش تحلیل

۲. انجام کدگذاری اولیه: در این بخش فعالیت‌های مرتبط با شناسایی کدهای اولیه و بررسی قابلیت اعتماد و اعتبار کدهای استخراج شده انجام می‌شود.

۳. طبقه‌بندی یافته‌ها: در این قسمت خروجی کدهای استخراج شده در مرحله پیشین در دو بخش طبقه‌بندی می‌شود:

- شناسایی و استخراج مؤلفه‌ها و گونه‌های اصلی و فرعی توسعه منابع انسانی (تم‌های اصلی و فرعی)
- بازبینی مجدد تم‌های توسعه منابع انسانی و تصفیه آنها
- شکل‌دهی سؤالات اولیه برای بخش کمی (مدیران)



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

گام چهارم: جمع‌آوری داده‌های کمی (مدیران): برای ارزیابی و اولویت‌بندی گونه‌های توسعه منابع انسانی

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در بخش مصاحبه با خبرگان یا همان بخش کیفی پژوهش پس از انجام هر مصاحبه داده‌های گردآوری شده مرتب شده، در قالب فایل Word مکتوب گردید و برای انجام تحلیل‌ها به نرم‌افزار MAXQDA وارد شد و برای انجام تحلیل کدگذاری شد. پس از طی مراحل مختلف تم‌های اصلی و فرعی توسعه منابع انسانی استخراج گردید. از آنجایی که در پژوهش‌های کیفی معنای روایی و پایایی تا حد زیادی، دست‌مایه‌ی تفکرات کمی‌رایی شده است، به همین دلیل، براساس نظر استراوس و کوربین^۱ (۱۹۹۰) برای ارزشیابی پژوهش‌های مبتنی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، به‌جای معیارهای روایی و پایایی، معیار مقبولیت و کثرت‌گرایی استفاده می‌شود.

جدول ۱. معیارهای تائید پژوهش از منظر کیفی

مقبولیت	کثرت‌گرایی
تعریف: مقبولیت به این معناست که یافته‌های تحقیق تا چه حد در انعکاس تجارب مشارکت‌کنندگان، محقق و خواننده در خصوص پدیده مورد مطالعه موثق و باورپذیر است. (Janesick et al, 1994:215).	تعریف: کثرت‌گرایی راهی برای اعتباردهی است. از آنجا که در هیچ شیوه‌ای مسئله به حد کفایت حل نمی‌شود، از کثرت‌گرایی استفاده می‌شود؛ زیرا هر شیوه از جنبه‌های متفاوتی واقعیت تجربی را بررسی می‌کند. از این رو باید در این زمینه شیوه‌های چندگانه مشاهدات به کار گرفته شود. (Janesick et al, 1994:215).
تناسب ^۲ : آیا یافته‌های پژوهش با تجارب متخصصان حوزه مورد مطالعه و	کثرت‌گرایی در داده‌ها ^۳ : با توجه به تعدد منابع استفاده شده در این پژوهش که همزمان

1. Strauss & Corbin
2. Fit
3. Triangulation Data



مقبولیت	کثرت گرایی
<p>مشارکت کنندگان سازگاری و همخوانی دارد؟ به منظور تحقق این معیار یافته‌های پژوهش حاضر پس از ارزیابی و پالایش سه نفر از متخصصان حوزه مدیریت به تأیید رسید.</p>	<p>یادداشت‌برداری و بازبینی‌های مکرر بر اساس مبانی نظری و رفرنس‌های استفاده‌شده صورت می‌پذیرفت می‌توان گفت، از این منظر تحقیق مورد تأیید است.</p>
<p>کاربردی بودن یا مفید بودن^۱ یافته‌ها: آیا یافته‌های تحقیق بینش جدیدی را فراهم ساخته و کاربردی است؟ در این باره باید گفت که یافته‌های تحقیق حاضر در بعد عملی در زمینه اتخاذ سیاست‌های متمایز و مجزای توسعه‌ی منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی برای دستیابی به موفقیت، مفید و مؤثر است.</p>	<p>کثرت گرایی در پژوهشگر^۲: در این زمینه فرد دیگری (نزدیکان نویسنده) فرایند را هم‌زمان با محقق پیگیری و ارزیابی کرد و همچنین به تأیید مدیران و خبرگان رسید.</p>
<p>مفاهیم^۳: یافته‌های پژوهش باید مفهوم‌پردازی‌های مناسبی داشته باشد. مفاهیمی نظیر راهبردهای ارزش محور مثل راهبردهای خلق ایده و یا تمرکز بر هم‌راستاسازی تکنولوژیکی در توسعه‌ی منابع انسانی کمیته امداد امام خمینی نمونه‌هایی از مفاهیم جدید پژوهش هستند.</p>	<p>کثرت گرایی در تئوری^۴: در این تحقیق به دلیل مصاحبه با افراد متخصص در کمیته امداد امام خمینی، می‌توان با توجه به سطح علمی این اساتید در زمینه‌ی منابع انسانی و سطح تجربه‌ی آن‌ها، بیان نمود، از منظر شناخت تئوری‌ها توسط مصاحبه‌شوندگان تحقیق کاملاً اغنا بوده است.</p>
<p>استناد به یادداشت‌ها^۵: از آنجا که هر پژوهشگری در فرایند تحلیل یافته‌ها نمی‌تواند تمام مبحث‌ها، نظرها، بینش‌ها و گفته‌ها را در ذهن نگه دارد، استفاده از یادداشت‌ها ضرورت</p>	

1. Applicability
2. Triangulation in Investigator
3. Concepts
4. Triangulation in Theory
5. Evidence of memos



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت بندی ... | حسنی

مقبولیت	کثرت گرای
<p>می یابد. در این زمینه، پژوهشگر تلاش کرد در بخش های مختلف فرایند روایتگری قابلیت های منابع انسانی به یاد نوشته ای مستخرج از داده ها استناد کند.</p>	

یافته های پژوهش

در بخش کیفی با ۱۵ نفر مصاحبه انجام شد. مشخصات جمعیت شناختی این افراد طبق جدول زیر است:

جدول ۲. مشخصات جمعیت شناختی خبرگان

ردیف	نوع خبرگی	رتبه یا مسئولیت	رشته / سمت سازمانی	محل خدمت
مصاحبه شونده (۱)	خبره دانشگاهی	استادیار	مدیریت دولتی	دانشگاه اراک
مصاحبه شونده (۲)	خبره سازمانی	مدیر کل	مدیر کل کمیته امداد استان	کمیته امداد امام خمینی (ره)
مصاحبه شونده (۳)	خبره سازمانی	رئیس	رئیس اداره آمار و پژوهش	کمیته امداد امام خمینی (ره)
مصاحبه شونده (۴)	خبره دانشگاهی	دانشیار	مدیریت دولتی	دانشگاه آزاد اسلامی
مصاحبه شونده (۵)	خبره دانشگاهی	دانشیار	جامعه شناسی ارتباطات	دانشگاه اراک
مصاحبه شونده (۶)	خبره دانشگاهی	دانشیار	مدیریت منابع انسانی	دانشگاه آزاد اسلامی
مصاحبه شونده (۷)	خبره دانشگاهی	استاد	ارتباطات	دانشگاه آزاد اسلامی



محل خدمت	رشته / سمت سازمانی	رتبه یا مسئولیت	نوع خبرگی	ردیف
کمیته امداد امام خمینی (ره)	قائم مقام	مدیر کل	خبره سازمانی	مصاحبه شونده (۸)
دانشگاه اراک	مدیریت منابع انسانی	استاد	خبره دانشگاهی	مصاحبه شونده (۹)
کمیته امداد امام خمینی (ره)	معاونت توسعه مشارکت های مردمی	معاون	خبره سازمانی	مصاحبه شونده (۱۰)
کمیته امداد امام خمینی (ره)	معاونت خود کفایی و اشتغال	معاون	خبره سازمانی	مصاحبه شونده (۱۱)
دانشگاه آزاد اسلامی	ارتباطات	دانشیار	خبره دانشگاهی	مصاحبه شونده (۱۲)
وزارت نیرو	علوم ارتباطات	دانشیار	خبره دانشگاهی	مصاحبه شونده (۱۳)
کمیته امداد امام خمینی (ره)	معاونت اداری مالی	معاون	خبره سازمانی	مصاحبه شونده (۱۴)
کمیته امداد امام خمینی (ره)	معاونت حمایت و سلامت خانواده	معاون	خبره سازمانی	مصاحبه شونده (۱۵)

یافته‌ای این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش بود که ابعاد و مؤلفه‌های توسعه مدیریت منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) کدامند؟
در ابتدا لازم است نمونه‌ای از متن مصاحبه و استخراج کدهای باز و محوری و گزینشی برای آشنایی بیشتر با استخراج کدها از متن مصاحبه در اینجا بیاید که به صورت جدول زیر نمایش داده شده است:



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت بندی ... | حسنی

جدول ۳. نمونه‌ای از متن مصاحبه و استخراج کدهای باز، محوری و گزینشی از آن

متن مصاحبه	کد باز	کد محوری	کد گزینشی
در این سازمان معمولاً سعی می‌کنند افرادی جذب کنند که خلاقیت بیشتر دارند یا به دنبال نوآوری هستند. همچنین سازمان افرادی را که دارای انگیزه بیشتری هستند، مورد توجه قرار می‌دهد.	سازمان در پی جذب منابع انسانی خلاق، نوآور و با انگیزه است.	راهبردی	برنامه‌ریزی راهبردی
در کل، در کمیته امداد به دلیل حساسیت کاری، افراد و کارکنانی که شایستگی لازم دارند به کار گرفته می‌شوند و به جایگاه مشخصی می‌رسند.	تمام افراد در سازمان براساس شایستگی به کار گرفته می‌شوند.	افزایش شایستگی‌ها	توسعه منابع انسانی
سازمان {کمیته امداد} برای رقابت معمولاً از نقاط قوت و ضعف به خصوص نقاط ضعف سازمان‌هایی که با آنها کار می‌کند، باخبر است.	سازمان به نقاط ضعف سازمان‌های همکار آگاه است.	رقابت	جهانی شدن
مدیریت سازمان تمام تلاش و کوشش خود را به تحقق اهداف سازمان معطوف کرده تا بتواند آن‌را ارتقا داده و کارایی و اثربخشی سازمان را افزایش دهد.	مدیریت سازمان مدام در تلاش است تا کارایی سازمان در مسیر تحقق اهداف ارتقا دهد.	توسعه سازمان	راهبردهای مدیریتی
شرایط اقتصادی که در جامعه وجود دارند ممکن است سازمان و شرایط آن‌را کم‌وبیش تحت تأثیر قرار دهد.	سازمان از شرایط اقتصادی جامعه متأثر شده است.	اقتصادی جامعه	مسائل اقتصادی
در این سازمان معمولاً رتبه‌بندی یا سلسله مراتب وجود دارد که از بالا به پایین وضع شده است و از اهمیت خاصی برخوردار است.	در ساختار موجود سلسله مراتب از بالا به پایین حاکم است.	ساختار سازمانی	رهبری و مدیریت سازمان



متن مصاحبه	کد باز	کد محوری	کد گزینشی
یکی از روش‌ها و راهبردها و شاید بتوان گفت هدف اصلی سازمان ایجاد وفاق، همبستگی بین مردم و همچنین انسجام مردم است که تلاش خود را در این راستا روز به روز افزایش می‌دهد.	هدف اصلی سازمان افزایش وفاق ملی، همبستگی و انسجام میان مردم است.	راهبردهای بلندمدت	راهبردها و سیاست‌های سازمان
همکاری و همیاری بین اعضای سازمان یکی از عوامل اساسی است که موجب ارتقا سازمان شده و ارتباطات کارکنان را تقویت می‌کند.	اعضای سازمان در انجام کارها با همدیگر همکاری می‌کنند.	تیم‌سازی	یکپارچگی
در اجتماع و همچنین بین کارکنان سازمان نسبت به شغل و سازمان، دید و نگرش مثبتی وجود دارد و برای کار در سازمان ارزش قائل هستند.	نگرش مثبتی از سازمان در جامعه وجود دارد.	رضایت شغلی	پایداری و ماندگاری سازمان

مطابق داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌های پژوهشی که با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA اجرا شد، داده‌های خلاصه شده در مرحله کد گذاری انتخابی به ۵ بعد: توسعه راهبردی منابع انسانی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر و پیامدها و نتایج طبقه‌بندی شد. این یافته‌ها در قالب جدول زیر نمایش داده شده است.

بر اساس تحلیل مصاحبه‌های فوق با خبرگان، مؤلفه‌های مربوط به مدل کیفی به صورت

زیر می‌باشد:



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

جدول ۴. ابعاد و مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها و فراوانی هر کدام در مصاحبه

فراوانی در مصاحبه‌ها	زیرمؤلفه‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد
۸	راهبردی	برنامه‌ریزی راهبردی	توسعه راهبردی مدیریت منابع انسانی
۷	تاکتیکی		
۹	عملیاتی		
۵	عرضه و تقاضای منابع انسانی	جذب و تأمین منابع انسانی	
۸	طرح‌ریزی و برآورد		
۹	انتخاب و گزینش		
۶	حقوق و دستمزد	جبران خدمت	
۷	مشوق‌های غیرمالی		
۷	توسعه و مهارت و انگیزش	بهبودی و آموزش منابع انسانی	
۹	نظام آموزش		
۵	ایمنی و بهداشت	نگهداری منابع انسانی	
۱۱	مزایا و خدمات		
۶	مدیریت عملکرد	به‌کارگیری منابع انسانی	
۱۰	کنترل‌های سازنده		
۸	افزایش شایستگی‌ها	توسعه منابع انسانی	
۹	جانشین‌پروری		



ادامه جدول (۴) ابعاد و مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها و فراوانی هر کدام در مصاحبه

فراوانی در مصاحبه‌ها	زیرمؤلفه‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد	
۳	سرعت تغییرات	جهانی شدن	شرایط علی	
۵	رقابت			
۸	سازماندهی	فناوری اطلاعات و		
۱۱	مدیریت زنجیره تأمین	ارتباطات		
۷	مدیریت استعداد	راهبردهای مدیریتی		
۹	توسعه سازمان			
۶	قوانین و مقررات دولتی	چارچوب‌های قانونی	شرایط زمینه‌ای	
۷	قوانین درون سازمانی			
۷	وضعیت اقتصادی سازمان	مسائل اقتصادی		
۹	رکود یا رونق اقتصادی جامعه			
۵	تنوع و تکثر	مسائل اجتماعی		
۱۱	ارتقا و تحرک			
۶	سیاست‌های کلان کشوری و بین‌المللی	مسائل سیاسی		
۱۰	جناح‌بازی گروه‌های سیاسی در درون سازمان			
۸	الگوهای همکاری	فرهنگ سازمانی		عوامل مداخله‌گر
۷	ارزش‌ها و باورها، هنجارها			
۹	ارتباطات دوسویه و صمیمانه	الگوهای ارتباطی		
۵	ارتباطات غیرکلامی			
۸	روابط بیرونی			
۹	پویایی	رهبری و مدیریت		
۶	ساختار سازمانی	سازمان		



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

ادامه جدول (۴) ابعاد و مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها و فراوانی هر کدام در مصاحبه

ابعاد	مؤلفه‌ها	زیرمؤلفه‌ها	فراوانی در مصاحبه‌ها
عوامل مداخله‌گر	منابع سازمان	شهرت و اعتبار	۷
		منابع مالی	۸
		منابع انسانی	۷
		منابع فیزیکی، فناوریانه	۹
	نظارت و ارزیابی در سازمان	تضمین کیفیت	۵
		کنترل	۸
	راهبردها و سیاست‌های سازمان	راهبردهای کوتاه‌مدت	۹
		راهبردهای بلندمدت	۶
پیامدها و نتایج	تعهد و وفاداری سازمانی	تعهد و وفاداری	۱۱
		تعلق سازمانی	۷
	خلاقیت و نوآوری	نوآوری فنی	۹
		نوآوری ذهنی	۶
	یکپارچگی	تیم‌سازی	۷
		هماهنگی و سازگاری	۱۱
	بهره‌وری	اثربخشی و کارایی	۷
		ارتقای سرمایه انسانی	۹
		بهبود کیفیت کار	۶
	پایداری و ماندگاری سازمان	احساس ارزشمندی و مفید بودن	۷
		رضایت شغلی	۱۱

براساس مصاحبه با خبرگان که تعداد آنها ۱۵ نفر بود، مصاحبه‌های نیمه ساختارمند انجام گرفت. در نهایت براساس استخراج کدها طبق فرایند تحلیل مضمون، ۵ بعد و ۲۵ مؤلفه برای مقوله اصلی - یعنی توسعه مدیریت منابع انسانی - استخراج شد.



اولین بعد شناسایی شده شامل بعد توسعه راهبردی مدیریت منابع انسانی است که زیر مقولات آن شامل، برنامه‌ریزی راهبردی، جذب و تأمین منابع انسانی، جبران خدمت، بهسازی و آموزش منابع انسانی، نگهداری منابع انسانی، به‌کارگیری منابع انسانی و توسعه منابع انسانی می‌شود.

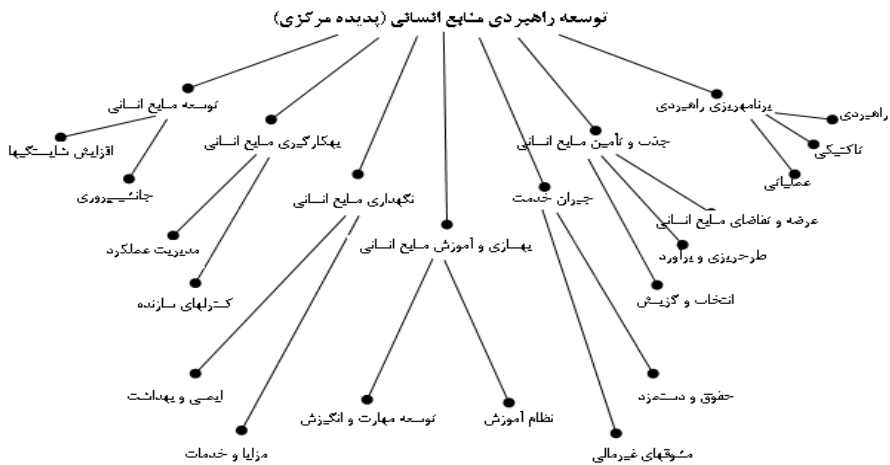
دومین بعد، شرایط علی است که شامل جهانی شدن، فناوری اطلاعات و ارتباطات و راهبردهای مدیریتی است.

سومین بعد، شرایط زمینه‌ای است که شامل، چارچوب‌های قانونی، مسائل اقتصادی، مسائل اجتماعی و سیاسی می‌شود.

چهارمین بعد، عوامل مداخله‌گر است که شامل فرهنگ سازمانی، الگوهای ارتباطی، رهبری و مدیریت سازمان، منابع سازمان، نظارت و ارزیابی در سازمان و راهبردهای سیاست‌های سازمان است.

پنجمین بعد، پیامدها و نتایج است که شامل، تعهد و وفاداری سازمانی، خلاقیت و نوآوری، یکپارچگی، بهره‌وری و پایداری و ماندگاری سازمان می‌شود.

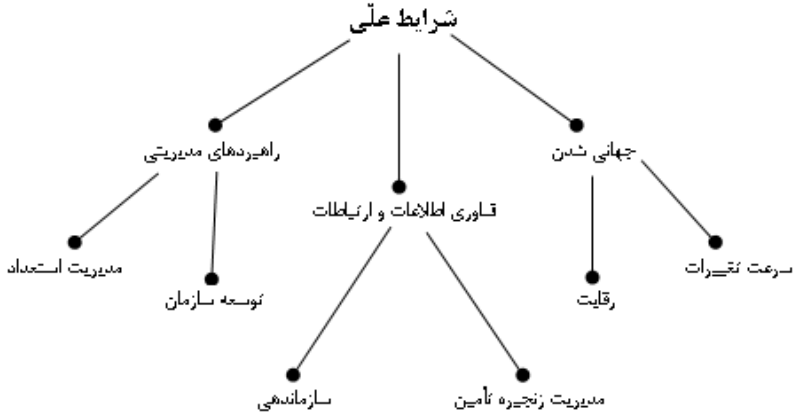
زیرمقولات هر یک از ابعاد که براساس نرم افزار MAXQDA تحلیل شد در زیر نمایش داده می‌شود:



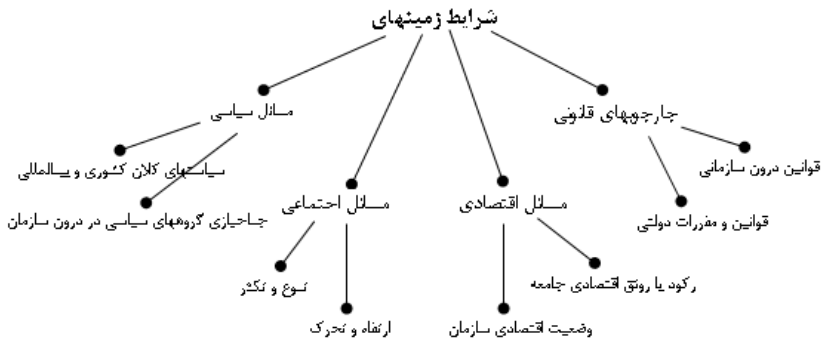
شکل ۱. نظرات خبرگان در مورد توسعه راهبردی مدیریت منابع انسانی



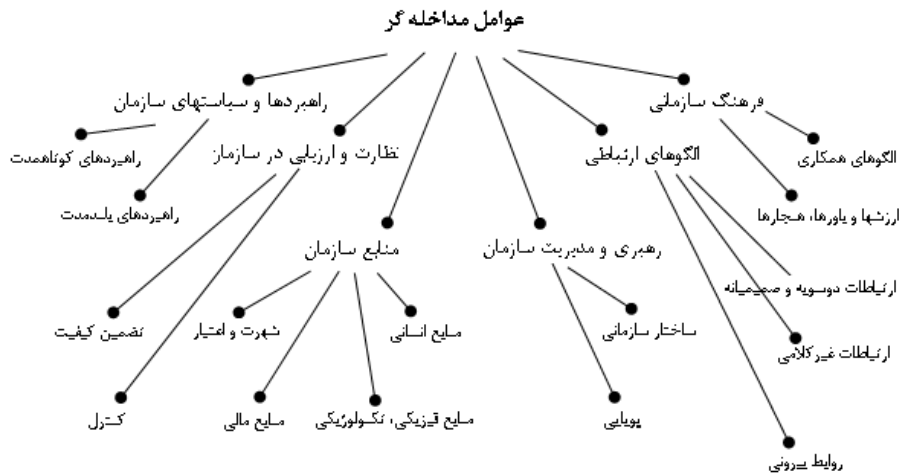
تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی



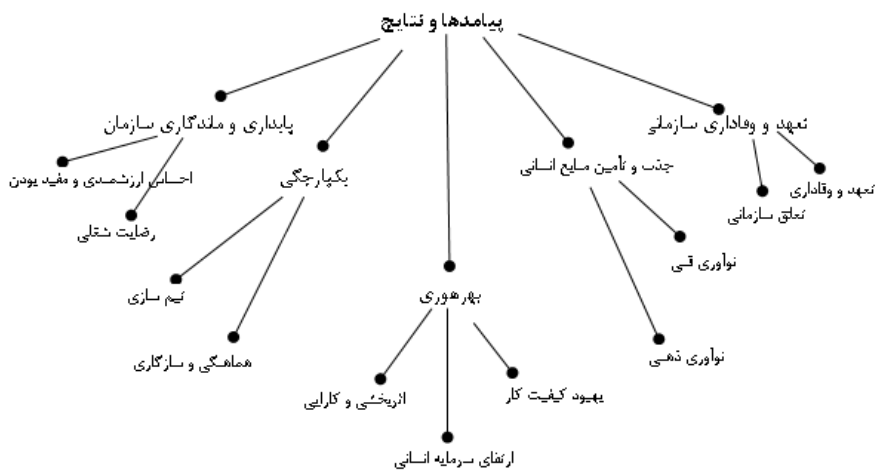
شکل ۲. نظرات خبرگان در مورد شرایط علی



شکل ۳. نظرات خبرگان در مورد شرایط زمینهای



شکل ۴. نظرات خبرگان در مورد عوامل مداخله‌گر



شکل ۵. نظرات خبرگان در مورد پیامدها و نتایج

نتیجه‌گیری

کمیته امداد امام خمینی (ره) استان مرکزی با برخورداری از مجموعه منابع انسانی، توانمند و کاردان در سراسر کشور جزء بزرگ‌ترین سازمان حمایتی کشور است. از این‌رو، بدیهی است که توسعه صحیح و کارآمد مدیریت راهبردی منابع انسانی در چنین سازمان بزرگی از ضرورت‌ها و اولویت‌های کاری این سازمان باشد. مدیریت منابع انسانی در کمیته امداد

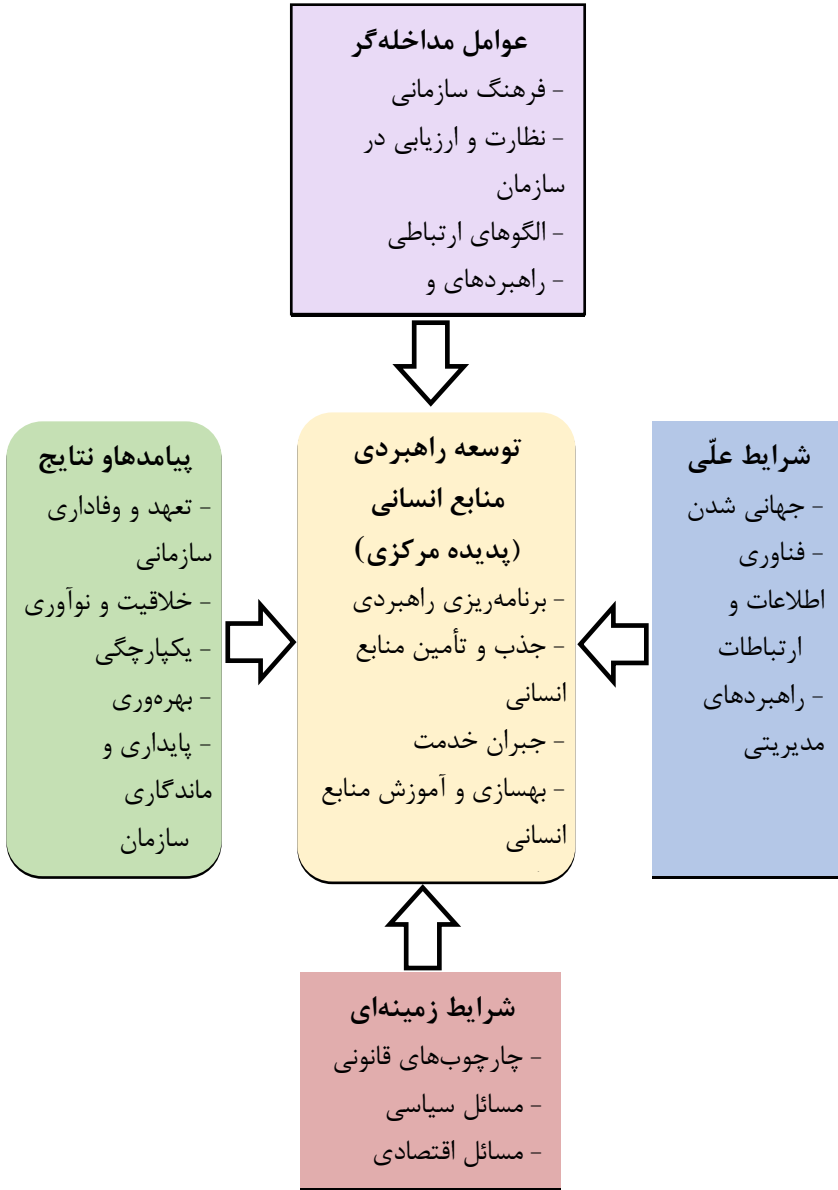


تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

متشکل از نظام‌ها و زیرنظام‌های گوناگونی است که عبارتند از: برنامه‌ریزی و طراحی مشاغل، جذب و تأمین، مدیریت عملکرد، نظام حقوق و دستمزد، توسعه و آموزش نگهداشت و بهداشت و بازنشتگی. در حال حاضر، این بخش‌ها، با وجود توفیقات و رشد محسوس نسبت به گذشته، به شیوه سنتی و بدون وجود الگو و سیاست راهبردی و جامع مدیریت می‌شوند. ایده آل این است که سرمایه انسانی سازمان متشکل از بهترین، مستعدترین، متخصص‌ترین و باتجربه‌ترین افراد باشد، اما در حال حاضر میان این آرمان تا واقعیت‌های موجود، فاصله وجود دارد. به علاوه به واسطه ماهیت و ذات حمایت، مدیریت سرمایه انسانی در سازمان بزرگ کمیته امداد اهمیت بسزایی در پیشبرد اهداف دارد.

در مجموع، پنج بعد در این پژوهش به عنوان ابعاد مؤثر بر توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) شامل: توسعه راهبردی منابع انسانی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر و پیامدها و نتایج، شناسایی شد.

بنابراین، الگوی مفهومی نهایی توسعه مدیریت منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) که براساس نظریه داده بنیاد؛ (پدیده مرکزی: مؤلفه‌ها و ابعاد مفهوم توسعه راهبردی منابع انسانی؛ شرایط علی: شرایطی که باعث به وجود آمدن یا تسهیل و تسریع در به وجود آمدن پدیده مرکزی می‌شود؛ نتایج و پیامدها: نتایج و پیامدهایی که توسعه راهبردی منابع انسانی به دنبال دارد؛ شرایط زمینه‌ای: متغیرهای کلانی که باعث تأثیر یا عدم تأثیر عوامل علی بر پدیده می‌شوند و در نهایت عوامل مداخله‌گر: یعنی شرایط و عواملی که باعث اختلال در روند توسعه راهبردی منابع انسانی می‌شوند) می‌باشد به شکل زیر خواهد بود:



شکل ۱. الگوی نهایی توسعه مدیریت منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

در الگوی فوق مؤلفه‌هایی مانند جذب و تأمین منابع انسانی، بهسازی و آموزش منابع انسانی، بهداشت و نگهداشت منابع انسانی فرهیخته کمیته امداد امام خمینی (ره) جزو اجزای اصلی مفهوم توسعه راهبردی منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) هستند، این یافته با پژوهش روش‌اندل اربطانی و همکاران (۱۳۹۱) و قلی‌پور (۱۳۹۰) متناسب است که نقش منابع انسانی را به‌عنوان مهم‌ترین عامل تأثیرگذار مورد بررسی قرار داده‌اند.

همچنین عواملی که باعث توسعه یا عدم توسعه راهبردی منابع انسانی می‌شوند و باید مورد توجه قرار بگیرند، عبارتند از جهانی شدن، توجه به هم‌راستایی راهبردهای فناوری اطلاعات و ارتباطات با مأموریت‌ها و راهبرد سازمان و به‌ویژه راهبردهای اثربخش مدیریت منابع انسانی اشاره کرد که لزوم برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری کمیته امداد امام خمینی (ره) در این حوزه را بسیار چشمگیر کرده است. از طرفی برمبنای الگوی استخراج شده در فوق، توجه به عوامل و شرایط زمینه‌ای که می‌تواند همه ابعاد و مؤلفه‌های الگو را تحت تأثیر قرار دهد، بسیار حیاتی است. این شرایط زمینه‌ای شامل چارچوب‌های قانونی کشور، معضلات و مسائل اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است. شرایط و عوامل دیگری نیز در الگوی توسعه راهبردی منابع انسانی کمیته امداد امام خمینی (ره) وجود دارند که تحت عنوان متغیرها یا عوامل مداخله‌گر نام برده می‌شود. این عوامل بر رابطه بین پدیده مرکزی (توسعه راهبردی منابع انسانی) و شرایط علی و همچنین رابطه بین پیامدها و پدیده اصلی، تأثیرگذار بوده یا به اصطلاح نقش مداخله‌گر را ایفا می‌کنند. توجه به این عوامل در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری منابع انسانی به‌ویژه به‌طور راهبردی و توسعه‌ای بسیار حایز اهمیت است. این عوامل شامل فرهنگ سازمانی، منابع مالی سازمان، شیوه‌های نظارت و ارزیابی و راهبردهای کلان کمیته امداد امام خمینی (ره) می‌باشد.

در نهایت می‌توان گفت لزوم توجه یکپارچه و سیستمی به همه ابعاد توسعه منابع انسانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) الزامی بوده و باعث توسعه متوازن، هماهنگ، یکپارچه و اثربخش منابع انسانی سازمان مذکور است تا بتوان شاهد ارتقا، شکوفایی و بلوغ سازمان در حوزه منابع انسانی بود. این یافته با پژوهش‌های باتیا (۲۰۱۷) و شرفی و همکاران (۱۳۹۶) متناسب است.



فهرست منابع

توکلی، عبدالله؛ هاشمی، علی‌رضا؛ ثابت، عباس و رازقی سعید (۱۳۹۷). ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام‌های مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دهم، ش ۱ (شماره پیاپی ۳۱)، بهار ۱۳۹۷: ۷۷-۱۰۳.

جعفری، ح. (۱۳۹۳). «تدوین راهبرد تولید محتوای مردمی و سازمانی در فضای مجازی با تأکید بر صداوسیما جمهوری اسلامی ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده صداوسیما جمهوری اسلامی ایران.

حسینی، سیده فروغ (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های مربوط به منابع انسانی در توسعه پایدار پروژه‌های مجتمع نفت محمودآباد، دانشگاه علامه محدث نوری، دانشکده اقتصاد و علوم اداری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

رخشانی، جاوید (۱۳۹۹). ارائه الگوی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد کارآفرینانه (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان اردبیل)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، پایان‌نامه دکتری تخصصی مدیریت - مدیریت دولتی.

روشندل اربطانی، ط.؛ سیدجوادین، س.ر.؛ سعدی پور، ا. و شریفی، س.م. (۱۳۹۱). نقش توسعه منابع انسانی در شهرت رسانه‌ای و خلق سرمایه شهری، فصلنامه پژوهش‌های ارتباطی، سال بیستم، ش ۲ (۷۴): ۴۳-۶۹.

سوانسون و هلتنون (۲۰۰۱). آنالیز بهبود راندمان، سانفرانسیسکو: انتشارات پرت-کولر.

شرفی، و.؛ ملکی مینباش رزگاه، م.؛ زارعی، ع. و فیض، د. (۱۳۹۶). نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر اکوسیستم بازاریابی بین‌المللی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال نهم، ش ۳ (۲۹): ۱۲۵-۱۴۸.

فرهنگی، ع. و بران، ص. (۱۳۹۳). مدیریت رسانه، تهران: دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی رسانه‌ها. قلی‌پور، آ. (۱۳۹۰). جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سمت.

لطیفی، میثم؛ عبدالحسین‌زاده، محمد و آذرفر، امیر (۱۳۹۲). طراحی الگوی جانشین‌پروری در سازمان‌های دولتی از طریق کاربرد مدل‌سازی ساختاری - تفسیری، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۴، ش ۴، پاییز ۱۳۹۵: ۳۳-۵۰.



تحلیل نگرش مدیران نسبت به تعیین، ارزیابی و اولویت‌بندی ... | حسنی

مسعودی علوی، سمانه سادات (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی (مورد مطالعه: دانشگاه قم)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

مظاهری، مهیار (۱۳۹۹). تجزیه و تحلیل تأثیر توسعه منابع انسانی در دستیابی به تاب‌آوری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سایبر)، دانشگاه البرز، دانشکده فنی و مهندسی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

موسوی، س.م. (۱۳۹۱)، الگوی توسعه سرمایه انسانی (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی (ره))، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی.

موسویان، س.م. (۱۳۸۹)، «طراحی الگوی توانمندسازی منابع انسانی در رسانه ملی»، پژوهش‌های ارتباطی، سال هجدهم، ش ۱(۶۵): ۹۳-۱۱۴.

Bhatia, H. (2017). Best HR Practices in the Media / Radio industry Talent Acquisition & Retention. society for human resource management journal (SHRM).

Garavan, T. (1991). Strategic HRD, Journal of European Industrial Training. Vol. 15, No.1

Mahmood, A., Arshad, M. A., Ahmed, A., Akhtar, S., & Khan, S. (2018). Spiritual intelligence research within human resource development: a thematic review. Management Research Review.

Nolan, C. (2002). "Human resource development in the Irish hotel industry: the case of the small firm". Journal of European Industrial Training, Vol. 26 Issue: 2/3/4.

Piwowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM—with the focus on production engineers. Journal of Cleaner Production, 278, 124008.

Swanson, R.A. & Holton, E.F. (2001). Foundations of Human Resource Development, San Francisco: Berrett-Koehler.

Tayeb, M. (2014). The Competitive Advantage of Nations: The Role of HRM and its Socio-Cultural Context. International Journal of Human Resource Management, 6(3).

Xiaohui, Wang & N. McLean Gary (2007). The Dilemma of Defining International Human Resource Development, Human Resource Development Review. Vol. 6, No. 1, p. 96-108.

