

Presenting Indicators of Human Resources Development Based on Islamic Teachings in Guilan University of Medical Sciences

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Leila Khaleghdoost Jifrodi¹

Reza Khodaei Mahmoudi^{2*}

Majid Bagherzadeh Khajeh³

How to cite this article

Leila Khaleghdoost Jifrodi, Reza Khodaei Mahmoudi, Majid Bagherzadeh Khajeh, Presenting Indicators of Human Resources Development Based on Islamic Teachings in Guilan University of Medical Sciences, *Journal of Quran and Medicine*, 2022:6(4): 133-142.

1. PhD student in Public Administration, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

2. Assistant Professor of Public Administration, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor of Industrial Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: reza_khodaei43@yahoo.com

Article History

Received: 2021/08/19

Accepted: 2021/10/20

Published: 2022/03/16

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this study is to provide indicators of human resource development based on Islamic teachings in Guilan University of Medical Sciences.

Materials and Methods: The present study is of mixed type. Relevant data in the qualitative stage were collected using semi-structured interviews by key informants and analyzed using MaxQDA software; In a quantitative stage, using a researcher-made questionnaire, 318 employees of this university were evaluated by non-probabilistic sampling method.

Findings: The final results of the research showed that human resource development has three themes: Islamic and Western and the distinction between them, as well as Islamic and Western consequences. Quantitative stage findings analyzed by SmartPLS3 software also confirm the structural model, and the relationship between human resource development and identified outcomes.

Conclusion: In order to achieve its goals, any organization needs employees who, by developing their skills and abilities, can achieve the maximum level of employee performance. One of the organizations that provides services in the community and its employees have shown more sacrifice due to the prevalence of corona and the organization has become more dependent on its employees, are medical universities.

Keywords: Human Resources Development, Islamic Management, System Model

ارائه شاخص های توسعه منابع انسانی بر اساس آموزه های اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان

لیلا خالقدوست جیفروری^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

رضا خدایی محمودی^{۲*}

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران (نویسنده مسئول).

مجید باقرزاده خواجه^۳

استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

چکیده

هدف: هدف از تحقیق حاضر، ارائه شاخص های توسعه منابع انسانی بر اساس آموزه های اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان است.

مواد و روش ها: تحقیق حاضر از نوع آمیخته است. داده های مربوطه در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته توسط آگاهان کلیدی جمع آوری شد و با استفاده از نرم افزار MaxQDA تحلیل گردید؛ و در مرحله کمی نیز با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته ۳۱۸ نفر از کارکنان این دانشگاه به روش نمونه گیری غیراحتمالی در دسترس مورد ارزیابی قرار گرفتند.

یافته ها: نتایج نهایی تحقیق نشان داد که توسعه منابع انسانی دارای سه مضمون اسلامی، غربی و تمایز میان آنها، و همچنین پیامدهای اسلامی و غربی است. یافته های مرحله کمی نیز که از طریق نرم افزار SmartPLS3 تحلیل شدند نشان از تایید مدل ساختاری، و رابطه میان توسعه منابع انسانی با پیامدهای شناسایی شده است.

نتیجه گیری: هر سازمانی برای تحقق اهداف خود، نیازمند کارکنانی است که با توسعه مهارت ها و توانایی های آنها، بتواند حداکثر سطح عملکردی کارکنان محقق شود. یکی از سازمان هایی که در جامعه به ارائه خدمات می پردازد و کارکنان آن با توجه به شیوع کرونا، فداکاری بیشتری را از خود نشان داده و سازمان بیشتر به کارکنان خود وابسته شده، دانشگاه های علوم پزشکی هستند.

واژگان کلیدی: توسعه منابع انسانی، مدیریت اسلامی، مدل سیستمی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۸

* نویسنده مسئول: reza_khodaei43@yahoo.com

مقدمه

در حال حاضر، سازمان ها با چالش ها و فرصت های فوری روبرو هستند که بسیاری از آنها پیامدهای مهمی برای توسعه منابع انسانی دارد (۱). البته بر کسی پوشیده نیست که تمامی جنبه های زندگی بشر به دلایلی نظیر تغییرات گسترده و پیچیده تکنولوژیکی و غیره با تغییرات وسیعی روبرو گردیده است (۲). بنابراین کشورهای مختلف دنیا دریافته اند که برای آنکه بتوانند خود را برای آینده آماده نمایند باید به سمت توسعه حرکت نمایند (۳) و سازمان ها نیز به دنبال یافتن راهی بوده و هستند تا بتوانند ضمن حفظ عملکرد فعلی، به سمت بهبود آن حرکت نمایند (۴).

منابع انسانی با ارزش ترین و مهم ترین عامل توسعه هر کشور و سازمانی محسوب می شود (۵) که در تحقق عملکرد بهتر سازمان ها و حتی در کسب مزیت رقابتی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است (۶). اعتقاد سازمان ها بر آن است که باید کارکنان را پایه و اساس بهبود کیفیت و بهره وری کلیه فرآیندهای سازمانی دانست. بر این اساس باید گفت که، منابع انسانی دارای موقعیت کلیدی برای توسعه پایدار یک سازمان هستند، به همین دلیل است که، وظیفه اصلی یک سازمان آگاهی از توسعه سرمایه انسانی است (۷). در نظام های منابع انسانی با رویکرد شایسته پروری، یکی از واقعیت های انکارناپذیر، اهمیت جایگاه انسان به عنوان محور توسعه و تاکید بر شاخص های سازمان های انسان محور در فرآیند توسعه است. توسعه منابع انسانی یکی از نویدبخش ترین مفاهیم مدیریتی است که این امکان را می دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان استفاده گردد (۸) و در دوران معاصر یکی از مهم ترین مولفه های متمایز کننده سازمان های اثربخش و سرآمد از دیگر نهادها و موسسات اجتماعی به شمار می رود؛ به گونه ای که تحقیقات متعدد در سراسر جهان میزان توفیق و ماندگاری سازمان ها در عرصه های رقابت ملی، بین المللی و پیشتازی در عرصه های خدماتی، اقتصادی و فناوری را مرهون پرداختن جدی به توسعه منابع انسانی تلقی می کنند. توسعه منابع انسانی یکی از موضوعات رو به رشد مدیریت منابع انسانی در پنج دهه گذشته بوده است. تفاوت بین توسعه منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی را می توان در این مورد توصیف کرد، مدیریت منابع انسانی عمدتاً تعمیر و نگهداری است و هدف آن بهبود کارایی کارکنان است، در حالی که توسعه منابع انسانی، توسعه محور است و هم بر کارکنان و هم سازمان متمرکز است. اما توسعه منابع انسانی بخشی از منابع انسانی محسوب می شود. که در واقع نوعی تلاش سازمان برای ارتقاء کیفیت و عملکرد کارکنان است تا بر دستاوردهای سازمان تأثیر بگذارد. بنابراین، یکی از راه هایی که به سازمان ها کمک می نماید تا به این خواسته های خود برسند، حرکت به سوی توسعه منابع انسانی است (۹).

واتون^۱ (۱۹۹۹) اظهار کرده است که توسعه منابع انسانی از اولین باری که توسط نادلر^۲ در سال ۱۹۶۰ به کار برده شده، تاکنون دارای تعاریف، تفاسیر و چالش های متعددی شده است. نادلر توسعه منابع انسانی را به عنوان گروهی از فعالیت های مرتبط در یک بازه زمانی

1. Walton

2. Nadler

فشار بوده است و توسعه نیافتگی منابع انسانی حوزه سلامت می تواند شکست هر سیاست و خط و مشی بهداشتی و درمانی را به دنبال داشته باشد (۱۷) باید این نکته را پذیرفت که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی از رابطان حیاتی بهداشت و درمان کشور هستند، بنابراین یکی از اثرگذارترین اجزا (۱۸) و پایه و اساس قلب نظام سلامت محسوب می شوند و حیات و بقای نظام سلامت، نیازمند منابع انسانی توسعه یافته است، اما توسعه منابع انسانی در حوزه سلامت کشور به رغم تلاش های بسیار اندیشمندان و صاحب نظران، بسیار کند پیش می رود و اگر منابع انسانی حوزه سلامت از توسعه یافتگی لازم برخوردار نباشد، هزینه های مالی و غیرمالی زیادی بر جامعه تحمیل خواهند کرد. به طور خاص، توسعه منابع انسانی در بخش سلامت با مسائل و موانع مختلفی دست به گریبان است. نبود استراتژی یا برنامه توسعه منابع انسانی ملی، فراهم نبودن پیش نیازهای توسعه منابع انسانی، ارتباط ضعیف بین آموزش های ارائه شده و نیازهای کشور، کلی و غیرواقعی بودن سیاست ها در حوزه منابع انسانی، توجه ناکافی نسبت به آموزش مستمر، و نبود ارتباطات سازنده و موثر میان وزارت بهداشت، آموزش پزشکی و درمان، دانشگاه ها و سایر موسسات آموزشی در بخش سلامت از جمله مهم ترین این مسائل هستند. بنابراین ارائه خدمات با کیفیت در حوزه سلامت، بدون وجود نظام توسعه منابع انسانی مطلوب در این حوزه امکان پذیر نیست (۱۷) نبود یک سیستم مناسب و مؤثر در حوزه توسعه منابع انسانی منجر به ارائه خدمات ناکافی و ضعیف، عدم کارایی و اثربخشی و عدم ارتقاء کیفیت و در نهایت از هم پاشیدگی سلامت جامعه می گردد. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمانهای مرتبط از جمله سازمان های فنی و تخصصی مهم و تأثیرگذار بر اقتصاد و توسعه کشور است. تخصص و مهارت و توسعه نیروی انسانی در بخش بهداشت و درمان برای دستیابی به اهداف توسعه ملی ضروری است. اما هر کشور و سازمانی باید بر اساس شرایط و اهداف خود، نسبت به انتخاب رویکرد و مدل توسعه منابع انسانی اقدام نماید (۱۹). پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی ایران، در تمامی ابعاد جامعه دگرگونی به وجود آمد. این تحول با مبنای قرار گرفتن اسلام بود. بدین ترتیب اداره جامعه، که متشکل از مدیریت سازمان و موسسه های آن است، نیز در پیروی از این رویه، نیازمند تبیین اصول و شیوه های مدیریت بر مبنای اسلام است. پیروی محض و کورکورانه از نظریات و نسخه های غربی در حوزه علوم انسانی و به ویژه مدیریت نمی تواند پاسخگوی نیازهای جامعه اسلامی به این علوم باشد. جامعه اسلامی به علوم انسانی نیاز دارد که با تکیه بر منابع متقن و سعادت بخش بتواند در راه رسیدن به تعالی و رشد گام بردارد. اگر علوم انسانی و به خصوص تئوری های مدیریت و تصمیم گیری مبتنی بر مبانی غیر از مبانی فرهنگ قرآنی و اسلامی باشند، به کارگیری آنها اولاً نه تنها از رسیدن جامعه ما به اهدافش، از جمله تکامل انسانی در حیات خود، چه بسا جامعه را از آن اهداف متعالی دور می نماید، ثانیاً اگر بخواهیم با استفاده از نظریاتی که مبتنی بر مبانی غیر دینی می باشند برنامه های بلند مدت کشور همچون چشم انداز بیست ساله و برنامه پنجم توسعه را که مبتنی بر مبانی دینی و

مشخص برای ایجاد تغییر رفتاری توصیف کرد. توسعه منابع انسانی را نیز می توان به عنوان فرآیند توسعه و/یا آزادسازی تخصص انسانی از طریق توسعه سازمان و آموزش و توسعه پرسنل به منظور بهبود عملکرد تعریف نمود. جالب است که گاهی توسعه منابع انسانی را مترادف با آموزش می دانند؛ اما این مفهوم فراتر از آموزش است و به توسعه قابلیت های افراد در تمامی مراحل شغلی مرتبط است که سرمایه های انسانی به سرمایه های پایدار تبدیل می شود و راه توسعه سازمانی هموار می گردد (۱۰). توسعه منابع انسانی را می توان به عنوان یک زمینه مطالعه و عمل در نظر گرفت که مسئولیت اساسی آن ارتقای اخلاق در سازمان ها و همچنین به عنوان "بهبود انسان، ارتقای سازمانی و توسعه اجتماعی" معرفی گردد (۱۱). محققان بر این باورند که توسعه منابع انسانی حوزه های از عمل و تئوری است که بر اساس سه منبع بسط داده می شود، این سه منبع شامل تئوری روانشناسی، اقتصاد و تئوری سیستمی است. لازم به ذکر است که توسعه منابع انسانی پس از سپری کردن مراحل به منزله ظهور رسیده است، این مراحل شامل، انقلاب صنعتی، اتحادیه های کارگری، مدیریت علمی، روانشناسی صنعت، منابع روابط انسانی است (۱۲).

هدف توسعه منابع انسانی در جهت ارتقای تنوع شایستگی کارکنان و ترویج فلسفه کار قوی در سازمان برای به کارگیری شایستگی های کارکنان و افزایش بی واسطه اثربخشی سازمانی است (۱۳). شیوه های توسعه منابع انسانی برنامه هایی هستند که برای بهبود قابلیت های کارکنان طراحی و اجرا می شوند، به طوری که کارکنان به طور موثر عمل کرده و انتظارات عملکرد را برآورده می کنند (۱۳). وقتی کارکنان از اینکه توانسته اند خود را توسعه دهند، راضی باشند باعث می شود تا تمایل بیشتری به ماندن در سازمان داشته و میزان تعهد و عملکرد آنها افزایش می یابد (۱۴). البته باید گفت که کارکنان نیز در ضمن علاقه ذاتی به بهبود و پیشرفت، و توسعه مهارت ها و توانایی های خود، دیدگاه و تمایل مدیران ارشد و رهبران سازمان را برای این امر در نظر می گیرند (۱۵). تغییرات فزاینده و سریع فناوری موجب منسوخ شدن دانش، مهارت و توانایی های کارکنان شده است. در نتیجه سازمان ها و کارکنان همواره در صدد توسعه و ارتقای دانش، مهارت و توانایی های خود هستند. در این راستا سازمان ها به توسعه و توانمندسازی کارکنان خود توجه زیادی مبذول کرده اند. توسعه ای که از یک چشم انداز قدرتمند در مورد توانایی ها و پتانسیل افراد نشأت می گیرد و در چارچوب کلی استراتژیک سازمان بوجود می آید (۱۶).

در جوامع دموکراتیک مانند ایران، اداره امور عمومی به عنوان بازوی اجرایی بخش سیاسی جامعه به شمار می رود. بر خلاف بسیاری از سازمان های انتفاعی که می توانند با استفاده از فناوری و مکانیزه کردن بسیاری از فعالیت ها، نیروی کار را کاهش دهند، سازمان های دولتی و غیرانتفاعی به ارائه خدمات می پردازند و تا حد بسیاری بر شایستگی و تخصص منابع انسانی مبتنی هستند. از جمله بخش سلامت در سال های اخیر به دلیل تغییرات مستمر، قوت گرفتن رویکرد بازارمحوری و تنوع تقاضای مشتریان، بیش از هر بخش دیگری از نظر کارآمدی و اثربخشی خدمات ارائه شده تحت

انسانی شاغل در آن را افزایش بخشیده است. این اهمیت با بروز و شیوع بیماری کرونا در جهان و ایران، دو چندان شد. دانشگاه های علوم پزشکی ضمن آنکه مسئولیت آموزش نیروی انسانی متخصص و ماهر در حوزه بهداشت و درمان را بر عهده دارند، باید مسائل بهداشتی و درمانی را در جامعه مدیریت نمایند. بر این اساس، هدف از اجرای تحقیق حاضر ارائه مدل توسعه منابع انسانی و پیامدهای آن در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان، با تأکید بر شاخص های اسلامی است.

مواد و روش ها

تحقیق حاضر از نوع آمیخته (کیفی-کمی) است. در این تحقیق به منظور ارائه مدل کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۸ نفر از خبرگان شامل اساتید دانشگاهی رشته مدیریت منابع انسانی (۷ نفر)، علوم دینی و مدیریت اسلامی (۸ نفر)، کارکنان با سابقه دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان (۳ نفر) برای گردآوری داده های کیفی، تحلیل محتوا و نرم افزار MaxQDA20 استفاده شده است. لازم به ذکر است که برای نمونه گیری در این مرحله از روش نمونه گیری هدفمند استفاده شده است.

در مرحله کمی نیز برای ارزیابی عوامل و مدل کیفی، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان و مراکز تابعه بود که بر اساس فرمول جامعه محدود کوکران، و روش نمونه گیری غیراحتمالی در دسترس، ۳۱۸ نفر از آنها مورد ارزیابی قرار گرفته و داده ها به روش مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS25 و SmartPLS3 مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها

برای استخراج مدل کیفی تحقیق، ابتدا مصاحبه های جمع آوری شده به متن تبدیل شده و با استفاده از روش تحلیل محتوا تحلیل گردیده است که در ادامه به تبیین آن می پردازیم:

اسلامی هستند، راهبردی و اجرا نماییم یقیناً در اجرا به مشکل برخورد و بعضاً اهدافی غیر از اهداف تعیین شده به دست خواهد آمد و جامعه در نیل به اهداف خود باز خواهد ماند (۲۰). با توجه به غنای فرهنگی آموزه های اسلامی، جوامع اسلامی باید توسعه را براساس فرهنگ اسلامی تعریف کرده و راهبردهای آن را بر اساس اسلام برگزینند. ماتیسکه (۱۹) چنین بیان می کنند که با در نظر داشتن سازمان به عنوان یک حوزه بی طرف، اعضای سازمان انتظار دارند که بتوانند اندیشه های مذهبی خود را در کارشان جاری کنند. علاوه بر این پژوهشگرانی که به مطالعه فنون مدیریت و آثار فرهنگی آن می پردازند، مذهب را به عنوان بخشی از فرهنگ ملی در نظر گرفته اند (۲۱). در این بین، یکی از مسئولیت های اصلی محققان مسلمان، تبیین شاخص های اسلامی در حوزه های علوم مختلف است؛ و یکی از این حوزه ها، مدیریت منابع انسانی و به صورت خاص، توانمندسازی نیروی انسانی است. باید به این نکته اشاره نمود که غرب با آن همه ادعا فقط چند دهه است که با نظام روابط انسانی، رسیدگی به امور کارکنان را مورد توجه قرار داده است ولی اسلام بیش از چهارده قرن قبل، عالی ترین توجه و انسانی ترین عنایت را به ساحت انسان روا داشته است. با این حال، شکاف مطالعاتی محققین مسلمان در ارائه مدل ها و شاخص های اسلامی متغیرهای مختلف، قابل مشاهده است. این تحقیق با ارائه یک مدل سیستمی قادر خواهد بود تا خلا ارتباطی زیر بخش های توسعه منابع انسانی را با استفاده از شاخص های اسلامی پر نموده و سبب هدفمند شدن توسعه منابع انسانی و پیوستگی آن با اسلام و فرهنگ اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان و مراکز تابعه گردد. مجموع وظایف دانشگاه علوم پزشکی در شرایط کرونایی از حساسیت بیشتری برخوردار شده و لزوم توسعه منابع انسانی در آنها از اهمیت محوری بیشتری برخوردار است. نکته ای که در این مطرح می شود این است که برخی از دانشگاه های علوم پزشکی در کشور به دلایلی نظیر تراکم بالاتر جمعیت نسبت به سایر نقاط کشور، و وجود جاذبه های توریستی برای شهروندان سایر شهرها و استان ها، در کنار کمبود منابع و امکانات، از جمله ویژگی هایی است که دانشگاه علوم پزشکی گیلان را نسبت به بسیاری از دانشگاه های هم نوع خود متمایز نموده و ضرورت توسعه منابع

جدول ۱. تحلیل محتوا

	بهبود مستمر
	بافعل شدن استعدادها
	تحقق حداکثر عملکرد
	شایستگی ها
غربی	تحقق مدیریت دانش
توسعه منابع انسانی	آمادگی برای قبول مسئولیت های آینده
	توان پاسخگویی درباره مسئولیت ها
	توان انجام مسئولیت ها
	استفاده از بعد مادی برای تکامل بعد معنوی
اسلامی	حداکثر شدن توانایی افراد
	توسعه بر اساس موازین قرآن
	تغییر رفتار و نگرش کارکنان

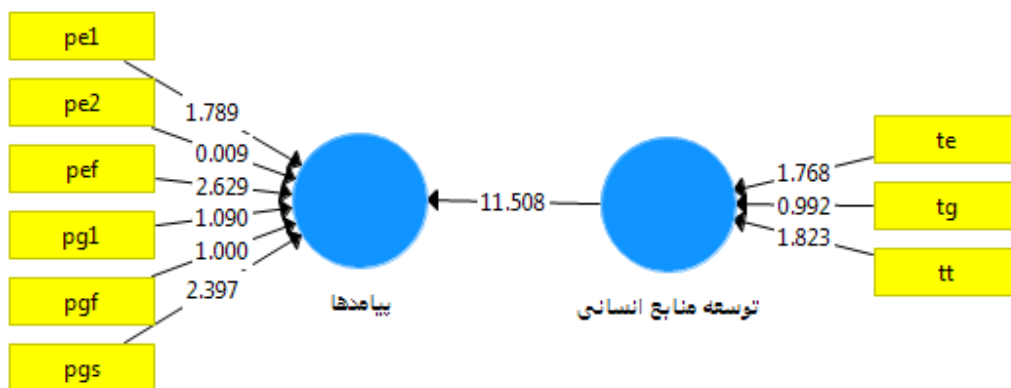
			فرآیندی بویا و مستمر
			رشد انسان
			پذیرش قدرت مطلق الهی
		ایجاد زمینه مناسب برای تعالی	پذیرش اینکه عالم محضر خداست
		انسان	توجه به فانی بودن دنیا
			بالفعل نمودن استعدادهای پنهان
		توجه به مقام انسان از دیدگاه	کمال معنوی در انسان
		اسلام	انسان به عنوان کانون آفرینش
			تفاوت در روش حمایت مدیر
	وجود تفاوت بین دیدگاه غربی و اسلامی		لزوم همراستایی وظایف با اسلام
			تفکر یک بعدی غرب، و دو بعدی اسلام
		جامعه	بهبود کیفیت زندگی در جامعه
		سازمانی	پیشرفت سازمان
	غربی		بهره وری
		فردی	ادراکی
پیامدها			رفتاری
			نگرشی
	اسلامی	جامعه	کیفیت زندگی
		سازمانی	بهره وری
			ادراکی
		فردی	رفتاری
پیامدها	اسلامی		نگرش
			حقوق و دستمزد

این مدل در قالب شکل زیر گزارش می گردد:

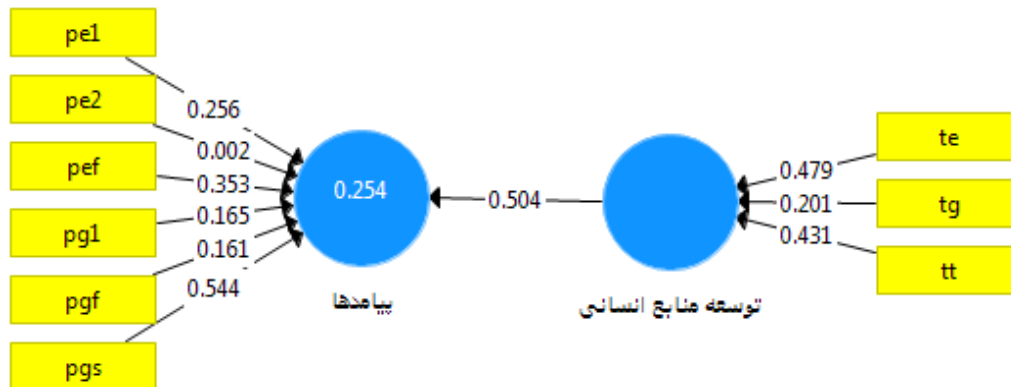
۵	۱/۲۲۲	۰/۵۳۵	۰/۷۳۱	۳/۹۴۳	توسعه منابع انسانی
۵	۱/۳۳۳	۰/۵۲۳	۰/۷۲۳	۴/۱۰۵	توسعه منابع انسانی غربی
۵	۱	۰/۵۸۹	۰/۷۶۷	۴/۲۹۹	توسعه منابع انسانی غربی (مسئولیت پذیری کارکنان)
۵	۱	۰/۹۲۶	۰/۹۶۳	۴/۰۳۱	توسعه منابع انسانی غربی (تغییر رفتار و نگرش کارکنان)
۵	۱	۱/۰۶۹	۱/۰۳۴	۳/۹۸۴	توسعه منابع انسانی غربی (مدیریت دانش)
۵	۱	۰/۷۴۲	۰/۸۶۲	۳/۸۳۶	توسعه منابع انسانی اسلامی
۵	۱	۱/۰۵۵	۱/۰۲۷	۳/۷۱۷	توسعه منابع انسانی اسلامی (بر اساس موازین اسلامی)
۵	۱	۰/۷۷۷	۰/۸۸۲	۳/۸۶۸	توسعه منابع انسانی اسلامی (ایجاد زمینه‌های اسلامی تعالی اسلامی)
۵	۱	۱/۱۳	۱/۰۶۳	۳/۹۲۵	توسعه منابع انسانی اسلامی (توجه به مقام انسانیت)
۵	۱	۰/۷۹۲	۰/۸۹	۳/۸۸۷	تمایز توسعه منابع انسانی غربی و اسلامی
۵	۱	۰/۷۵۶	۰/۸۶۹	۴/۰۸۸	توسعه منابع انسانی-تمایز دیدگاه غربی-اسلامی (روش حمایت مدیر)
۵	۱	۱/۳۱۴	۱/۱۴۶	۳/۶۲۶	توسعه منابع انسانی-تمایز دیدگاه غربی-اسلامی (همراستایی وظایف با اسلام)
۵	۱	۱/۱۹۳	۱/۰۹۲	۳/۹۴۷	توسعه منابع انسانی-تمایز دیدگاه غربی-اسلامی (تفکر مادی و معنوی)

بررسی از توزیع نرمال برخوردار نیست. در ادامه و پس از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم این متغیرها، مدل ساختاری تحقیق نیز مورد بررسی قرار گرفت که در قالب شکل های زیر گزارش می گردد:

همچنین یافته های مربوط به بررسی نرمال بودن متغیرها که با استفاده از آزمون های شاپیرو، و کولموگروف- اسمیرنوف انجام شد نشان می دهد که سطح معنی داری به دست آمده برای متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه متغیرهای تحقیق در نمونه مورد



شکل ۲: مدل در حالت معناداری



شکل ۳: مدل در حالت استاندارد

فعال در این بخش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین ارائه مدلی که بتواند بر اساس شاخص‌های اسلامی به توسعه منابع انسانی این سازمان بپردازد، یک ضرورت محوری است؛ و محققین در این تحقیق به دنبال این امر می‌باشند. برنامه‌هایی که جهت توسعه منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی تدوین می‌شود باید به همه ابعاد توسعه منابع انسانی توجه کند و آن را به صورت یک کلیت و یک مجموعه در نظر بگیرد. همچنین این برنامه‌ها هر چه قدر هم خوب طراحی شوند، بدون حمایت رسمی مدیران و سازمان موفق نخواهند بود. حمایت مدیران و سازمان دارای اهمیت بسیار زیادی است چرا که باید منابع و امکانات و تسهیلات کافی و مورد نیاز را در زمان مناسب فراهم آورد و انگیزه لازم را در منابع انسانی ایجاد نماید. با توجه به پیامدهایی که در دیدگاه اسلامی و غربی برای توسعه منابع انسانی متصور شده است و در مدل نیز ارائه گردیده، باید بین توسعه منابع انسانی و توسعه مسیر شغلی و همچنین جانشین پروری ارتباط برقرار نمود. وقتی افراد توسعه پیدا می‌کنند، از یک سو، سازمان می‌تواند این افراد را در پست‌های مهمتر، خطیرتر و استراتژیک‌تر قرار دهد و زمانی که پستی در سازمان خالی می‌شود مدیر می‌تواند از این افراد توسعه یافته برای جانشینی در این پست‌ها استفاده نماید. مدیر می‌تواند لیستی از کارکنان خود تهیه نموده و نقاط ضعف و قوت آن‌ها را مشخص کند و از طریق آموزش نقاط ضعف آن‌ها را برطرف نموده و نقاط قوت آن‌ها را پرورش دهد. از سوی دیگر، در افراد این انگیزه ایجاد می‌شود که به دنبال رشد و توسعه توانایی‌های خود بروند و تا بتوانند در پست‌ها و مشاغل بالاتر و جدیدتری قرار بگیرند. اگر افراد بدانند که با توسعه قابلیت‌های خود، فرصت‌های شغلی جدیدی برای شان ایجاد می‌شود، با انگیزه بیشتری این امر را دنبال می‌کنند. در ایران، با توجه به اینکه ساختار و اساس نظام حکومتی، مبتنی بر ارزشهای اسلامی است باید به این نکته توجه نمود که این ارزش‌ها تا چه اندازه در رویه‌ها و امور مدیریتی سازمان‌های مختلف نیز مورد توجه قرار می‌گیرند. این در حالی است که بسیاری از اساتید، مدیران و کارکنان سازمان‌ها در محیط‌های دانشگاهی‌ای تحصیل می‌نمایند که در بستری ایرانی-اسلامی، مبانی نظری و کتبی را فرا می‌گیرند که بر نظریه‌ها و تفکرات غربی استوار گردیده‌اند؛ و نوعی دوگانگی در ذهن این افراد شکل می‌گیرد؛ دوگانگی‌ای که با گذشت زمان دچار استحاله شده و آنددر در یکدیگر ادغام شده‌اند که شناخت مرزهای دقیق آنها از یکدیگر کار آسان و امر شفافی نیست و بر همین اساس پرسشهای بسیاری در ذهن شکل می‌گیرد و پاسخ به آنها، وابسته به حیطه بندی تفکرات غربی، و ایرانی - اسلامی است. در این تحقیق نیز تلاش گردید تا با استفاده از یک مطالعه، حیطه‌ها و مرزبندی‌ها شفافتر شود و مسیر برای اجرای تحقیقات بیشتر هموار گردد.

References

- ALIC, B. (2021). ORGANIZATIONS INVOLVEMENT IN THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON THE LABOR MARKET. *Annals of Constantin*

با توجه به مدل فوق می‌توان دریافت که آماره آزمون در فرضیه تاثیر توسعه منابع انسانی بر پیامدها بیشتر از ۱/۹۶ بوده و لذا مورد تایید قرار گرفته و میزان این تاثیر نیز برابر با ۰/۵۰۴ است و همچنین بر اساس میزان شاخص R2 نیز برابر با ۰/۳۵۴ بوده و نشان دهنده آن است که ۲۵/۴ درصد تغییرات واریانس پیامدها، از طریق توسعه منابع انسانی محقق خواهد شد که این میزان در حدتقریباً بالایی است.

نتیجه‌گیری

توسعه منابع انسانی حوزه نسبتاً جدیدی از اقدامات حرفه‌ای و مطالعات دانشگاهی است. طی دو دهه گذشته، توسعه منابع انسانی به دلیل علاقه زیاد سازمان‌ها در مواجهه با رقابت شدید و تغییرات در سازمان، به سریع‌ترین منطقه‌ی در حال توسعه مدیریت تبدیل شده است (۲۲). البته در صنایع مدرن تغییرات چشمگیری در نحوه نگرش توسعه منابع انسانی به عنوان یک قابلیت رخ داده است. مطالعه توسعه منابع انسانی مملو از اختلاف نظر در مورد منشأ آن و همچنین مملو از گفتار در مورد پیامدهای مدیریت معاصر است (۲۳). در دنیای متلاطم امروزی سازمان‌ها به ناچار باید دست به تغییرات بزنند تا بتوانند بقای خود را حفظ نمایند (۲۴). تغییر در سازمان‌ها با تغییر افراد مرتبط است و تأثیرات زیادی در هر دو جهت وجود دارد - سازمانها بر افراد تأثیر می‌گذارند. لازم به ذکر است که، کشورهای در حال توسعه به این نتیجه رسیدند، برای رسیدن به اقتصادی پایدار و حفظ منافع کلی کشور احتیاج به توانمندسازی منابع انسانی دارند (۲۵).

افراد بی‌بدیل‌ترین سرمایه هر سازمانی هستند، زیرا افراد مسئول تصمیم‌گیری‌هایی هستند که در همه سطوح انجام می‌شود. سازمان‌ها با استفاده از استعدادها، زمان، انرژی، خلاقیت، تخصص، پتانسیل و هوش افراد برای خود مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند. توسعه تخصص انسان برای سازگاری با چالش‌ها و شرایط جدید و استفاده از منابع مورد نیاز برای پاسخ، نقش کلیدی منابع انسانی است. پاسخ دادن به تخصص به این معنی است که فرد در وضعیت آمادگی برای فعال سازی دانش و مهارت‌ها قرار دارد و در عین حال، دانش و مهارت‌های خاصی را که برای ارائه راه حل‌های لازم مورد نیاز است تعیین می‌کند (۲۶).

بنابراین مفهوم توسعه منابع انسانی به ایده توسعه و استفاده از مهارت‌ها و دانش انسانی از طریق توسعه یک سازمان و توسعه و آموزش کارکنان آن سازمان خاص با هدف بهبود و افزایش عملکرد سازمان اشاره دارد (۲۷). این امر در حالی است که هر مدلی که برای هر سازمانی ترجمه و تجویز می‌شود مبتنی بر ایده‌ها و نظریاتی است که بر اساس پیش‌نیازهای آن سازمان و کشور تعریف شده و لذا امکان استفاده از آنها در سایر کشورها و سازمان وجود ندارد و حداقل باید این ایده باید در سازمان و کشور مربوطه بومی سازی شود. با این دیدگاه باید افزود که یکی از سازمان‌هایی که از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است، مجموعه دانشگاه علوم پزشکی استان‌ها و مراکز تابعه در اعمال اقدامات حاکمیت بالینی و حفظ و نظارت بر سلامت جامعه، توجه و تأکید ویژه بر مهمترین منبع سازمانی

and regulatory environment. *Technology Analysis & Strategic Management*, 32(7), 835–850.

10. Sami, Satyash and Nargesian, Abbas and Shah Hosseini, Mohammad Ali and Manzoor, Davood. (1399). Provide a framework for explaining the dimensions and components of human resource development in project-based organizations (case study; Ministry of Energy). *Human Resource Management Research*, 12 (2 (40 consecutive)), 63–100.

11. Afroogh, S., Kazemi, S. A., Hajhosseini, F., & Alizadeh, A. (2021). Moral Sensitive Human Resource Development: A Conceptual Model and Its Implementation. *International Journal of Business and Management*, 16(6)

12. Gopinath, R. (2021). Relationship between Human Resource Development Climate and Role of Motivation: An Empirical Study in Manufacturing Sector. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 4549–4558.

13. Otoo, F. N. K. (2019). Human resource development (HRD) practices and banking industry effectiveness. *European Journal of Training and Development*.

14. Kasdorf, R. L., & Kayaalp, A. (2021). Employee career development and turnover: a moderated mediation model. *International Journal of Organizational Analysis*.

15. Ramsey, N., Burrell, D. N., & Aridi, A. S. (2021). Exploring Executive Coaching as a Smart Education Employee Development Tool for Executive Women in Complex Organizations. *International Journal of Smart Education and Urban Society (IJSEUS)*, 12(3), 11–28.

16. Shet, S. V. (2020). Strategic talent management—contemporary issues in international context. *Human Resource Development International*, 23(1), 98–102.

Brancusi'University of Targu-Jiu. *Economy Series*, 1.

2. Collins, J. C. (2019). A more radical human resource development: The time is now. *Human Resource Development International*, 22(4), 405–411.

3. Udin, U. (2020). Renewable Energy and Human Resource Development: Challenges and Opportunities in Indonesia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(2), 233.

4. Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth Mindset for Human Resource Development: A Scoping Review of the Literature with Recommended Interventions. *Human Resource Development Review*, 1534484320939739.

5. Fadaei Kiwani, Reza and Sadat Eshkor, Seyedeh Zuleikha (2017), The place of education in the development of human resources in modern organizations, *Bimonthly of Applied Studies in Management and Development Sciences*, 2 (5), 1-9.

6. Dachner, A. M., Ellingson, J. E., Noe, R. A., & Saxton, B. M. (2021). The future of employee development. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100732.

7. Chaudhary, M. K., & Dhakal, A. P. (2021). COVID-19 PANDEMIC AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PRACTICE IN NEPALESE COMMERCIAL BANKS. *INFORMATION TECHNOLOGY IN INDUSTRY*, 9(2), 1–10.

8. Farhadi, Ali and Sadeghi, Amir (2016), Requirements for Human Resources Development of Military Organizations in Horizon 1410 and Its Impact on Defense Development, *Defense Futurology*, 1 (3), 35-62

9. Adam, I. O., Alhassan, M. D., & Afriyie, Y. (2020). What drives global B2C E-commerce? An analysis of the effect of ICT access, human resource development

24. Adiat, K. O., & Akintayo, D. I. (2018). Human resource development for sustainable development: Perspective for youth empowerment in Nigeria. *International Journal of Advances in Agriculture Sciences*.
25. Cho, E., & McLean, G. N. (2017). National human resource development revisited in the Republic of Korea. *KEDI Journal of Educational Policy*, 14(1), 25–45.
26. Byrd, M. Y. (2021). *A new normal: The changed landscape of human resource development in the wake of COVID-19*. SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
27. Saengchai, S., Joemsittiprasert, W., & Jernsittiparsert, K. (2020). Human resource development and success of engineering procurement construction project: What role engineering education and human resource competency can play. *Test Engineering and Management*, 82, 3476–3487.
17. Asghari Sarem, Ali and Markazi Moghadam, Nader (2015), Analysis of Critical Factors for Human Resource Development Success in the Field of Health Based on Methodology (Q), *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*, 3 (11), 27-50.
18. Karami Ajdari, Parisa and Ainparast, Afsoon and Masoudi Asl, Yerevan (2017), The rate of burnout among nurses in selected hospitals of Tehran University of Medical Sciences, *Payesh*, 16 (5), 595-603.
19. Mitsakis, F. (2019). Modify the redefined: Strategic human resource development maturity at a crossroads. *Human Resource Development Review*, 18(4), 470–506.
20. Salmannejad, Mostafa (2010), assessing the Fundamentals of Limited Rational Models and the Global Horizon in Decision Making from Imam Ali's (AS) Perspective in *Nahj al-Balagheh*, Master Thesis in Industrial Management, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University.
21. Mohammadi, Mehdi and Abdul Hamid , Mehdi (2015), The model of human resource management implementation in the light of Islamic teachings with a focus on Nahj al-Balagheh, *Quarterly Journal of Disciplinary Management Studies*, 2 (10) , 311-336.
22. Kareem, M. A. (2019). The impact of human resource development on organizational effectiveness: An empirical study. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(1), 29–50.
23. Thoman, D., & Lloyd, R. (2018). A review of the literature on human resource development: Leveraging HR as strategic partner in the high performance organization. *Journal of International & Interdisciplinary Business Research*, 5(1), 147–160.