



Designing a model for regenerating human resources in relief organizations

Ebrahim Sheikhi¹ | Akbar Peyvasteh² | Nader Bahlouli³

1. Ph.D. student, Management Department, Aras International Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

2 Assistant professor and faculty member, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

3 Assistant professor, Public Management Department, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received

2025/11/21

Received in revised form

2026/01/29

Accepted

2026/06/29

Published online

2026/09/21

Keywords:

Regeneration; Human

Resources; Relief

Organizations; Content

Analysis.

Objective: The speed of technological changes, global markets, and human resource expectations and the changing needs of organizations have made it necessary to recreate human resources. As human resources, as the most important capital of any organization, play a key role in achieving goals and improving productivity. The present study was conducted with the aim of designing a model for recreating human resources in relief organizations.

Method: This research was applied in terms of purpose and within the framework of exploratory methods with a qualitative content analysis approach and theoretical sampling, using purposeful and snowball methods; in such a way that until the theoretical saturation of the data was reached, interviews were conducted with 28 managers, experts, and professors specializing in this field, and finally focus group meetings were held to validate the model.

Findings: The data obtained through the coding process through the Athead-Stirling approach from the content analysis methods led to a model for recreating human resources in relief organizations. Which is based on the formation of a network of themes, including three categories of codes and concepts, in the form of basic themes, organizing themes, and comprehensive themes. The results indicate (6) comprehensive themes and (16) organized themes and (48) basic themes that include structural, process, attitudinal and behavioral, technological, technological and new technologies, inspirational leadership, organizational learning were extracted and confirmed.

Conclusion: Organizational policymakers can benefit from the results of this study for greater efficiency of human resources. Considering the current conditions, human resources regeneration is considered a basic need and enriches the theoretical gap in terms of literature and theoretical foundations.

Cite this article: Sheikhi, Ebrahim; Peyvasteh, Akbar; and Bahlouli, Nader (1405). Designing a human resources regeneration model in relief organizations. *Defense Human Capital Management Quarterly*, 6(22), 25-44

DOI: [10.22034/jdhcm.2026.2072085.1223](https://doi.org/10.22034/jdhcm.2026.2072085.1223)



Publisher: AJA Imam Ali Military University



طراحی مدل بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی

ابراهیم شیخی^۱، اکبر پیوسته^۱، نادر بهلولی^۲

^۱ دانشجوی دکترای، گروه مدیریت، واحد بین المللی ارس، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

^۲ استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تبریز، ایران

^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۴/۰۸/۰۳

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۴/۱۱/۰۹

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۵/۰۴/۰۸

تاریخ انتشار:

۱۴۰۵/۰۶/۳۰

کلید واژه‌ها:

بازآفرینی، منابع

انسانی،

سازمان‌های امدادی،

تحلیل مضمون.

هدف: سرعت تغییرات فناوری، بازارهای جهانی و انتظارات نیروی انسانی و نیازهای متغیر سازمانها، الزام به بازآفرینی منابع انسانی را ضروری ساخته است. منابع انسانی به عنوان مهمترین سرمایه هر سازمان نقش کلیدی در تحقق اهداف و ارتقاء بهره‌وری ایفا می‌کند. پژوهش حاضر با هدف، طراحی مدل بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی اجرا شده است.

روش: به‌لحاظ هدف، کاربردی و در چارچوب روشهای اکتشافی با رویکرد تحلیل مضمون به‌صورت کیفی و نمونه‌گیری به روش نظری و با بهره‌مندی از روش‌های هدمند و گلوله برفی اجرا گردید؛ به‌گونه‌ای که تا زمان رسیدن به اشباع نظری داده‌ها به تعداد ۲۸ نفر با مدیران، خبرگان و اساتید متخصص در این حوزه، مصاحبه و در نهایت جلسات گروه کانونی جهت اعتبار سنجی مدل صورت گرفت.

یافته‌ها: داده‌های به‌دست‌آمده طی فرایند کدگذاری از رویکرد اترید-استرلینگ از روش تحلیل مضمون به مدل بازآفرینی منابع انسانی منجر شد. شامل شبکه مضامین، از سه دسته کدها و مفاهیم، در قالب مضامین پایه، سازمان‌دهنده، و فراگیر می‌باشد. نتایج بیانگر (۶) مضامین فراگیر و (۱۶) مضامین سازمان یافته و (۴۸) مضامین پایه‌ای که شامل بازآفرینی ساختاری، فرآیندی، نگرشی و رفتاری، فناوری، فناوری‌های نوین، رهبری الهام بخش، یادگیری سازمانی استخراج و تایید گردید.

نتیجه‌گیری: مدل بازآفرینی منابع انسانی باعث می‌شود تا کارآمدی، چابکی و تاب‌آوری این سازمان‌ها در شرایط بحران ارتقا یابد. استفاده از این مدل می‌تواند بهبود عملکرد امدادی، افزایش آمادگی کارکنان و انسجام فرایندهای منابع انسانی را به‌طور معنادار تقویت کند.

استناد: شیخی، ابراهیم؛ پیوسته، اکبر؛ و بهلولی، نادر (۱۴۰۵). طراحی مدل بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی فصل‌نامه

مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، ۶ (۲۲)، ۲۵-۴۴



DOI: 10.22034/jdhcm.2026.2072085.1223

ناشر: دانشگاه افسری امام علی (ع)

مقدمه:

در محیط پویا و پیچیده سازمان‌های عمومی، مدیریت منابع انسانی به‌عنوان عاملی حیاتی و تعیین‌کننده در بهبود عملکرد سازمانی و ارتقای خدمات به شهروندان مطرح است (رمضانی و موسوی نقابی، ۱۴۰۳). منابع انسانی شایسته برای سازمان ارزشمند و کمیاب است، به راحتی قابل کپی برداری، تقلید و جایگزینی نیست و موجب کسب مزیت رقابتی پایدار می‌شود. مدیریت بهینه این منبع ارزشمند برای سازمانها بسیار با اهمیت تلقی می‌شود (سید نقوی و همکاران، ۱۴۰۴). سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای با نیاز به نوسازی و بازآفرینی خود مواجه هستند تا بتوانند با چشم‌انداز اجتماعی و فناوری که دائماً در حال تحول است، همگام شوند. در نتیجه، پذیرش فناوری‌های هوش مصنوعی رو به افزایش است. هوش مصنوعی یک حوزه علمی و فناوری است که سال‌هاست با موفقیت در زمینه‌های مختلف مورد استفاده قرار گرفته و از آن زمان به یک جزء اساسی از فناوری‌های پیشرو در فرآیندهای سازمانی و درون شرکت‌ها تبدیل شده است. استفاده از فناوری در مدیریت منابع انسانی برای هر بخش منابع انسانی به یک ضرورت تبدیل شده است تا بتواند به رشد سازمان کمک کند (کمالش و همکاران^۱، ۲۰۲۴). ایمران^۲ (۲۰۲۱) فشار جهانی شدن، سازمان‌ها را مجبور می‌کند تا به‌روز بمانند. این امر مستلزم آن است که آن‌ها فناوری را در تمام فرآیندها و شیوه‌های خود بپذیرند. با جهانی شدن، سازمان‌ها همچنین می‌خواهند از استعدادهای متنوع و پراکنده بهره‌مند شوند.

کشور ما در مسیر توسعه قرار گرفته، وقتی سخن از توسعه همه‌جانبه به میان می‌آید باید ابعاد مختلف علمی و فناوری، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ... را برای آن در نظر داشت. در این میان یکی از ابعاد مهم توسعه، بعد اقتصادی آن است که خود نیازمند طیف گسترده‌ای از امکانات، ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها و برنامه‌ها است تا بتواند در مسیر درست حرکت نماید. در همین راستا یکی از پیش‌نیازهای اساسی و به عبارتی یکی از مؤلفه‌های اصلی، نیروی انسانی است که موتور محرکه توسعه اقتصادی به شمار می‌رود، نیروی انسانی برای تأثیرگذاری بر فرآیند توسعه، نیازمند آموزش در سطوح و ابعاد مختلف است (فرخ‌پور و همکاران، ۱۳۹۵).

منابع انسانی گنجینه‌ای از نیروهای بالقوه سازمان هستند که می‌توانند به‌صورت راهبردی توسعه‌یافته و به‌صورت گسترده به‌منظور رقابت و دستیابی به تعالی گسترش

1 Ravesangar Kamalesh; Hafinas Halid; Syaza Lyana Mahadzir; Rubee Singh

2 Imran, R.

یابند (شیربگی و همکاران، ۱۴۰۰). اقدامات مدیریت منابع انسانی^۱ مؤثر در سازمان باعث می‌شود که کارکنان بتوانند به‌طور مؤثر و نتیجه‌بخش در دستیابی به اهداف سازمانی مشارکت کنند. این امر باعث می‌شود که کارکنان نسبت به کار خود متعهد باشند و رفتار مثبت را بروز دهند که باعث رشد اثربخشی سازمان می‌شود (سابو و همکاران^۲، ۲۰۱۹). سازمان‌های فعلی در تلاش‌اند تا نیازهای نیروی کار را مطابق با استانداردهای کیفیت صنعت برآورده کنند. زنجیره تأمین آموزش منابع انسانی پیوندی میان فرآیندهای ورودی تا خروجی است (فاچرونی و هوساین^۳، ۲۰۲۰). توسعه منابع انسانی یکی از اصول مدیریت منابع انسانی پایدار^۴ است که باید به‌طور مداوم همراه با سایر اصول اجرا شود، به این معنی که توسعه کارکنان باید با در نظر گرفتن یک چشم‌انداز بلندمدت انجام شود. دستیابی به شایستگی در آینده به‌عنوان زیربنای اجرای ایده، بسیار مهم است (کاتارزینا^۵، ۲۰۲۱). بنابراین خط‌مشی‌گذاری سرمایه انسانی اگر با بصیرت کافی صورت نگیرد، تبعات منفی بلندمدت و کلانی را برای سازمان در پی داشته و مانع از تحقق مأموریت سازمان می‌شود. این اهمیت در سازمانی‌هایی که محوریت اصلی آنها بر عهده نیروی انسانی مؤمن و جهادی است، دوچندان می‌باشد (صفیان و همکاران، ۱۳۹۸).

بدون تردید عامل حیاتی موفقیت در تحقق چنین تحولاتی در سازمان‌های امدادی، نیروی انسانی آن است. در این راستا استعانت از برنامه‌های بازآفرینی منابع انسانی می‌تواند راهگشا باشد؛ بنابراین مطالعه حاضر باهدف، طراحی مدل بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی می‌باشد. بر این مبنا می‌توان پرسش اصلی پژوهش را به شرح زیر مطرح کرد: مدل بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری: در دنیای امروز که تغییرات سریع فناوری، بازارهای جهانی و نیازهای متغیر سازمان‌ها به یک‌روند طبیعی تبدیل شده است، منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه هر سازمان نقش کلیدی در تحقق اهداف و ارتقاء بهره‌وری ایفا می‌کند. بازآفرینی منابع انسانی، مفهومی نوین و استراتژیک است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا با بازنگری

1. HRMP

2. Sabiu Salihu et all.

3. Fachrunnisa and Hussain

4. SHRM

5. Katarzyna Piwowar-Sulej

و به‌روزرسانی مهارت‌ها، نگرش‌ها و ساختارهای نیروی کار خود، پاسخگوی چالش‌های نوین باشند. این فرآیند، فراتر از آموزش و توسعه ساده است و شامل تغییرات بنیادین در فرهنگ‌سازمانی، فرآیندهای کاری و مدیریت استعدادها می‌شود. بازآفرینی منابع انسانی، نه تنها تضمین‌کننده بقای سازمان در محیط‌های رقابتی است، بلکه راه را برای نوآوری، انعطاف‌پذیری و رشد پایدار هموار می‌سازد.

یکی از رویکردهایی که در این راستا، در سال‌های اخیر موردتوجه قرار گرفته است «بازآفرینی منابع انسانی»^۱ است. این مفهوم افزون بر بهبود مهارت‌ها، دانش و توانمندی کارکنان به بازتعریف فعالیت‌های مرتبط با کارکنان بر اساس شرایط جدید حاکم بر صنایع و کسب‌وکارها می‌پردازد؛ بنابراین بازآفرینی از توانمندسازی در حوزه مشاغل فعلی فراتر می‌رود و به حوزه‌های جدید وظیفه‌ای وارد می‌شود. این توسعه در ابعاد ادراکی و عملکردی جهت افزایش بازدهی عملکرد و اثربخشی فعالیت‌های کارکنان تعریف می‌شود (جین^۲ و همکاران، ۲۰۲۳).

در چارچوب توسعه پایدار، سازمان‌ها موظف به ایجاد استراتژی‌هایی هستند که تأمین پایدار ارزش از طریق سرمایه انسانی برای آینده را تضمین می‌کند. از این‌رو مفهوم بازآفرینی منابع انسانی به‌شدت موردتوجه سازمان‌های موفق قرار گرفته است (دوس سانتوسو پدرو^۳، ۲۰۲۰). این امر بر اهمیت روزافزون سرمایه‌های انسانی به‌عنوان ارزشمندترین دارایی یک سازمان تأکید دارد.

امروزه منابع انسانی به‌عنوان عاملی ارزشمند در کسب مزیت رقابتی هر سازمان اهمیت دارد؛ به‌گونه‌ای که اگر یک سازمان بخواهد از رقابت عقب نماند، باید از منابع انسانی متخصص، آگاه و توانمند برخوردار باشد. از آنجاکه شرایط کاری و اتفاق‌ها و رویدادهایی که هر شخص در طول حیات سازمانی و اجتماعی با آن‌ها مواجه می‌شوند متفاوت است، احساسات، نگرش‌ها و واکنش‌هایی که به این رویدادها و اتفاق‌ها نشان می‌دهند با یکدیگر تفاوت دارد و به‌تبع آن، وضعیت منابع انسانی در هر سازمان با سازمان دیگر متفاوت است. خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌های مدیران و رفتارهای کارکنان نیز طی سال‌های حیات سازمان بر ویژگی‌ها و صفات کارکنان در سازمان تأثیر می‌گذارد و رفته‌رفته جزئی از خصوصیات بارز سازمان و شعار کارکنان آن می‌شود. پاسخ به این سؤال که چگونه می‌توان از گذشته یک شرکت به نفع آن در حال و آینده استفاده کرد، موضوعی راهبردی در

1 Reinventing Human Resource

2 Jain

3 Dos Santos, J.R. & Pedro, L.

مدیریت منابع انسانی کنونی است (ریندل و استراندویک^۱، ۲۰۲۱). ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی در دو بُعد ویژگی‌های رفتاری (با تأکید بر مدیریت منابع انسانی نرم) و ویژگی‌های ساختاری (با تأکید بر مدیریت منابع انسانی سخت) دسته‌بندی می‌شود. همچنین، مدیریت منابع انسانی را می‌توان در قالب ده کار ویژه مشخص تصور کرد که عبارت‌اند از: مدیریت شرایط کاری، مدیریت استراتژیک فردی، مشاوره و مشارکت کارکنان، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، پاداش مبتنی بر عملکرد، استخدام، طراحی شغل و نگهداشت کارکنان و نگهداری سوابق کارکنان (حمیدی و همکاران، ۱۴۰۳).

پیشینه پژوهش

خلاصه‌ای از پیشینه پژوهش‌های انجام شده داخلی و خارجی، در خصوص موضوع پژوهش در جدول ۱ نشان داده است.

جدول ۱. خلاصه پیشینه پژوهش

مؤلف (سال)	عنوان	نتایج پژوهش
رمضانی و موسوی نقابی (۱۴۰۳)	بازنمایی از وضعیت منابع انسانی در سازمان‌های عمومی: نظریه زمینه‌ای.	مهم‌ترین چالش‌های منابع انسانی در بخش عمومی عبارت است از ناکارآمدی مدیریت، فقدان مدیریت نظام‌مند در حوزه منابع انسانی، سطوح بالای استرس و نارضایتی شغلی، عدم تناسب در رابطه با پرداخت و عملکرد، راهبرد کاهش شدید هزینه‌ها و افزایش حجم و پیچیدگی خدمات در بخش عمومی و عدم توسعه نیروی انسانی متناسب با آن. این چالش‌ها نه تنها به عوامل قانونی و محدودیت‌های بودجه‌ای مرتبط با حاکمیت عمومی برمی‌گردند، بلکه از ضعف فرهنگ‌سازمانی و توجه نکردن به منافع عمومی در سازمان‌های عمومی نشئت می‌گیرند. راهبردهای بالندگی منابع انسانی در بخش عمومی شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، ایجاد نظام پاداش عادلانه، آموزش و توسعه کارکنان، ارزیابی عملکرد، ایجاد نظام روابط کار مؤثر، ارتقای فرهنگ‌سازمانی و توسعه ساختار سازمانی است.
حمیدی و همکاران (۱۴۰۳)	بازشناسی ویژگی‌ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا	طبق یافته‌های پژوهش ویژگی‌های بیست‌گانه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا در دو بُعد ویژگی‌های رفتاری (با تأکید بر مدیریت منابع انسانی نرم) و ویژگی‌های ساختاری (با تأکید بر مدیریت منابع انسانی سخت) دسته‌بندی می‌شود. مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا را می‌توان در قالب ده کار ویژه مشخص تصور کرد که عبارت‌اند از: مدیریت شرایط کاری، مدیریت استراتژیک فردی، مشاوره و مشارکت کارکنان، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، پاداش مبتنی بر عملکرد، استخدام، طراحی شغل و نگهداشت کارکنان و نگهداری سوابق کارکنان.
ریانی ^۲ (۲۰۲۴)	بازآفرینی منابع انسانی: بازتعریف شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای	یافته‌های این تحقیق که شیوه‌های منابع انسانی را برای آینده بیان می‌کند، گام مهمی برای سازمان‌هایی است که می‌خواهند مرتبط و رقابتی باقی بمانند. اتخاذ یک پارادایم جدید در مدیریت منابع انسانی بازتابی از تعهد سازمان به سازگاری، نوآوری و پایداری در مواجهه با تغییرات اجتناب‌ناپذیر در دنیای کار است. در نتیجه، پارادایم‌های مرسوم در مدیریت منابع انسانی باید مجدداً موردبررسی قرار گیرند تا مطابق با نیازهای این عصر دیجیتال باقی بمانند که منابع انسانی را تشویق می‌کند تا از نقش اداری به سمت ارائه ارزش‌افزوده از طریق تجزیه و تحلیل عمیق داده‌ها

1 Rindell, A. & Strandvik, T.

2 Riani Dini

حرکت کند.		
اهمیت مدیریت منابع انسانی را در کاربرد هوش مصنوعی نشان می‌دهد. تصمیم‌گیری به کمک هوش مصنوعی به کارکنان منابع انسانی اجازه دهد تا بر وظایف مهم تمرکز کنند. منابع انسانی به‌طور فزاینده‌ای از هوش مصنوعی استفاده می‌کند و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از حل مسئله واکنشی به حل مشکل پیشگیرانه حرکت کنند، بخش‌های منابع انسانی را به مراکز تصمیم‌گیری استراتژیک تبدیل می‌کند. شرکت‌ها باید از هوش مصنوعی برای تکمیل منابع انسانی استفاده کنند.	بازآفرینی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از طریق هوش مصنوعی	کمالش و همکاران ^۱ (۲۰۲۴)،
مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها به‌سرعت توسط فناوری اطلاعات در حال تغییر است. همه‌گیری کرونا نیز سرعت دیجیتالی شدن فرآیندهای منابع انسانی را تشدید کرده است که به‌ویژه در زمینه تحول دیجیتالی فعالیت‌های منابع انسانی اهمیت پیدا کرده است. سازمان‌هایی که از فناوری‌های دیجیتال مدیریت منابع انسانی بهره می‌برند، نسبت به سازمان‌هایی که توجه کمتری به آن‌ها دارند، موقعیت بهتری دارند. علاوه بر این، سازمان‌ها مجبور شده‌اند با مدل‌های کاری جدید مانند کار ترکیبی یا از راه دور سازگار شوند.	مطالعه‌ای با عنوان بازآفرینی منابع انسانی از طریق دیجیتالی شدن	امور ^۲ (۲۰۲۳)
هوشی که توسط ماشین‌ها نمایش داده می‌شود، علاوه بر هوشی که توسط انسان نشان داده می‌شود، به‌عنوان هوش مصنوعی شناخته می‌شود. همچنین، برنامه‌های هوش مصنوعی می‌توانند به استخدام‌کنندگان در یافتن منابع و غربالگری نامزدها با استفاده از برنامه‌هایی مانند چت‌بات‌ها و سایر ابزارهای خراش خودکار کمک کنند. کارکنان بخش بسیار مهمی از یک سازمان هستند، زیرا مهارت‌ها و عملکرد آن‌ها نقش بسیار مهمی در توسعه سازمان و سودآور ماندن دارد. هوش مصنوعی ابزاری فنی است که پس از ترکیب فناوری و هوش انسانی به‌راحتی نتایج را ایجاد می‌کند.	بازآفرینی منابع انسانی استراتژیک مبتنی بر هوش مصنوعی	کومار و همکاران ^۳ (۲۰۲۳)
اهمیت مدیریت منابع انسانی را در کاربرد هوش مصنوعی نشان می‌دهند. شرکت‌ها باید از هوش مصنوعی برای تکمیل منابع انسانی استفاده کنند. فناوری و اتوماسیون باید به منابع انسانی در انجام کار خود کمک کنند. این مطالعه به بررسی هوش مصنوعی در منابع انسانی و آینده آن می‌پردازد که ممکن است به متخصصان و متخصصان منابع انسانی کمک کند.	بازآفرینی مدیریت منابع انسانی در عصر هوش مصنوعی	جاین و همکاران ^۴ (۲۰۲۳)
هوش مصنوعی بر سیستم مدیریت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد و بسیاری از فعالیت‌ها را ساده می‌کند تا بار مدیران را کاهش دهد. هنوز بسیاری از موارد نامشخص و نیاز به شناسایی نقش هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی وجود دارد. نیاز به تغییر عملکرد منابع انسانی برای رسیدن به تناسب وجود دارد تا هوش مصنوعی بتواند مدیریت منابع انسانی را تکمیل کند. با بحث در مورد سناریوی فعلی، مزایا، چالش‌ها، سوگیری‌ها و تأثیر آینده، تأثیر هوش مصنوعی بر مدیریت منابع انسانی را مشخص می‌کند.	بازآفرینی مدیریت منابع انسانی از طریق هوش مصنوعی	ایمران ^۵ (۲۰۲۱)
(۱) توصیف تکامل شیوه‌های سنتی به جدید؛ (۲) توصیف هر شیوه جدید و دلایل اتخاذ آن؛ (۳) کمی سازی (یا کیفیت) نتایج شیوه‌های جدید؛ (۴) شناسایی پروفایل	بازآفرینی مدیریت منابع	دوس سانتوس و پدرو ^۶

1 Ravesangar Kamalesh; Hafinas Halid; Syaza Lyana Mahadzir; Rubee Singh

2 Amor

3 Kumar ByAnkur, Harish Chandra Singh Negi, Olena Nikylina

4 Jain Eti, Taruna Chopra, S.K Sharma

5 Imran, R.

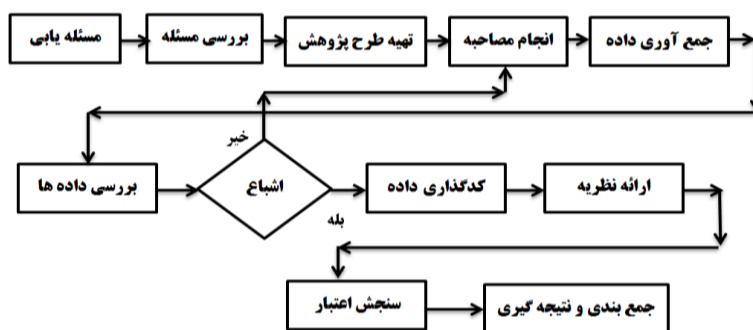
6 Dos Santos & Pedro

(۲۰۲۰)	انسانی برای افزایش اثربخشی	سازمان‌هایی که در حال حاضر این شیوه‌ها را اتخاذ می‌کنند؛ و (۵) ارائه شیوه‌های نوآورانه یک سازمان خصوصی و دولتی هستیم.
--------	----------------------------------	---

جمع‌بندی از پیشینه پژوهش: روش تجزیه و تحلیل در این پژوهش انجام شده با تحقیق پیش رو متفاوت می‌باشد. رویکرد تحقیق‌های پیشین اکثر تحلیل کمی بوده ولی رویکرد تحقیق پیش رو، از **روش کیفی** استفاده می‌شود. از نظر مکانی تحقیق حاضر در سازمان‌های امدادی کشور می‌باشد که تاکنون تحقیق در این خصوص انجام نگرفته است. از نظر موضوعی هم تاکنون تحقیق مشابهی انجام نگردیده است و شکاف بین آنچه باید انجام می‌شد و آنچه می‌باید انجام شود مشخص می‌گردد. همچنین به بهره‌گیری در زمینه شناسایی منابع علمی و تجربی، پیاده‌سازی طراحی مدل بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی پرداخته می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی کیفی مبتنی بر رویکرد تحلیل مضمون است. پژوهش حاضر دارای رویکرد کیفی به‌عنوان روش پژوهش استفاده می‌کند. مراحل و فعالیت‌های انجام پژوهش حاضر در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مراحل و فعالیت‌های انجام پژوهش حاضر (پیوسته و همکاران، ۱۴۰۳)

مشارکت‌کنندگان این پژوهش شامل مدیران، کارشناسان عالی و خبرگان سازمان‌های امدادی (کسانی که در حوزه‌های نیروی انسانی مشغول فعالیت بوده و دارای سابقه کار و همچنین در حوزه علمی و پژوهشی، تجربه و تخصص داشتند) و اساتید متخصص در این حوزه که تجربه دارند و خبرگان دانشگاهی (متخصصان امور منابع انسانی و اشرافیت به موضوع) است. چارچوب نمونه^۱ هدفمند^۲ و نظری^۳ است. در

1. Sample frame

2. Purposive sample

3. Theoretical sample

نمونه‌گیری نظری، فرایند تکرار شونده^۱ تا زمانی است که به کفایت محتوایی برسد و ما را به سطح انتزاع نظری و اکتشاف نظریه (یا گزاره‌های فرضیه‌ای معتبر) برساند (فراستخواه، ۱۳۹۵). نمونه‌برداری به صورت نظری و به تعداد ۲۸ نفر بود که با استفاده از روش‌های غیر احتمالی، قضاوتی و گلوله برفی^۲ (ارجاع زنجیره‌ای) و نمونه‌گیری هدفمند^۳ انجام شد. بدین ترتیب که ابتدا با توجه به شناخت پژوهشگر و در نظر گرفتن اهداف پژوهش، از خبرگان منتخبی که شایستگی پاسخ به پرسش‌های مطرح شده را داشتند، مصاحبه (نیمه ساخت‌یافته)^۴ به عمل آمد، سپس خبرگان دیگری را معرفی کردند تا نمونه‌گیری ادامه یابد. در این پژوهش مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری تکرار می‌شود. در این پژوهش پس از مصاحبه با ۲۴ نفر به اشباع نظری در پاسخ‌ها و مقوله‌های به دست آمده دست‌یافتیم و به منظور اطمینان از اشباع داده‌ها تا ۴ مصاحبه دیگر نیز ادامه یافت.

یافته‌ها

در بخش یافته‌های توصیفی ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان بررسی شده است. در مجموع با ۲۸ نفر مصاحبه شد که خلاصه ویژگی‌های جمعیت شناختی در جدول ۲ مشاهده می‌شود.

جدول ۲. خلاصه ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیر	برچسب	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
تأهل	مجرد	۱	۳/۵۸	۳/۵۸
	متأهل	۲۷	۹۶/۴۲	۱۰۰
سن	بین ۲۰-۳۰ سال	۰	۰	۰
	بین ۳۰-۴۰ سال	۵	۱۷/۸۶	۱۷/۸۶
	بین ۴۰-۵۰ سال	۱۲	۴۲/۸۵	۶۷/۱
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۱	۳۹/۲۹	۱۰۰
سطح تحصیل	لیسانس	۱	۳/۵۸	۳/۵۸
	فوق‌لیسانس	۱۳	۴۶/۴۳	۵۰/۰۱
	دکتری	۱۴	۵۰/۰۰	۱۰۰
سابقه	زیر ۱۰ سال	۰	۰	۰
	بین ۱۱ الی ۲۰ سال	۸	۲۸/۵۸	۲۸/۵۸
	بالای ۲۰ سال	۲۰	۷۱/۴۲	۱۰۰
جایگاه سازمانی	مدیران عملیاتی	۰	۰	۰

1. Iterative

2. Snowball sampling

3. Purposive sampling

4. Semi-Structured

۶	۲۱/۴۳	۲۱/۴۳	مدیران میانی	
۱۰۰	۷۸/۵۷	۲۲	مدیران عالی	

در بخش یافته‌های استنباطی در این تحقیق از روش پیشنهادی اترید-سترلینگ^۱ یکی از روش‌های مرسوم کدگذاری در تحلیل مضمون است استفاده می‌شود. این روش مبتنی بر تشکیل شبکه مضامین^۲ است و در پژوهش‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. شبکه مضامین شامل سه دسته از کدها و مفاهیم زیر می‌باشد که عبارتند از:

۱- مضامین پایه^۳

۲- مضامین سازمان دهنده^۴

۳- مضامین فراگیر^۵

در گام اول: که آشنا شدن با متن می‌باشد. اولین گام در هر تحلیل کیفی، خواندن و بازخوانی چندباره دست‌نوشته‌هاست. خواندن متن‌ها و مصاحبه‌ها، در پژوهش حاضر، علاوه بر مطالعه چندین باره متن مصاحبه‌ها، ادبیات موضوع با دقت مطالعه گردید تا عمق مطالب و مفاهیم ژرف و تخصصی مطرح‌شده در متن مصاحبه‌ها را بهتر درک و استخراج نماید. در این گام جمع‌آوری داده‌ها، مطالعه و مرور داده‌ها و یادداشت اولیه از مصاحبه‌ها انجام گردید. جدول ۳. نمونه‌ای از مصاحبه انجام‌شده به صورت مختصر، آورده شده است.

جدول ۳. نمونه‌ای از مصاحبه انجام‌شده

کد	گزاره/ مفاهیم	مصاحبه
IN-01	-تغییر راهبرد در رویکردها و برنامه های سازمان -تغییرات گسترده در ساختار خدمت رسانی از طریق بستر فناوری اطلاعات	تغییرات در اهداف، رویکردها و برنامه های سازمان های امدادی و حمایتی که در واقع برگرفته از تغییر راهبرد در آنها می‌باشد به همراه تغییرات گسترده در ساختار خدمت رسانی از طریق بستر فناوری اطلاعات زمینه ساز باز آفرینی منابع انسانی در این سازمان ها هستند چرا که خروجی این عوامل می‌تواند سبب حذف و یا کاهش برخی پست‌های سازمانی و ایجاد پست های سازمانی جدید گردد .
IN-02	-آموزش متناسب با توانایی ها -نهادینه کردن فعالیت‌های تیمی -بازنگری فرایندها	آموزش متناسب با توانایی های افراد و اهداف عالی سازمان و نهادینه کردن فعالیت‌های تیمی و تقویت گروههای رسم و غیررسمی بازنگری فرایندها می‌تواند موثر باشد.

1 Attride-Stirling

2 Thematic Network

3 Basic Themes

4 Organizing Themes

5 Global Themes

IN-03	-جایگزینی نیروهای مجرب -به کارگیری نیروهای جدید -بازمهندسی تشکیلات و ساختار سازمانی	با توجه به موضوع بازنشستگی و خروج از خدمت تعداد کثیری از کارکنان، مهمترین شاخصه که در بازآفرینی منابع انسانی، نحوه جایگزینی این نیروهای مجرب و به کارگیری نیروهای جدید است که با توجه به محدودیت یا عدم مجوز جذب نیرو لازم است موضوع بازآفرینی مشاغل و پستهای سازمانی و حتی بازمهندسی تشکیلات و ساختار سازمانی مورد توجه قرار گیرد.
IN-04	-اصلاح فرهنگ سازمانی - محیطهای ارتباط و تعامل بیشتر - انعطاف پذیری سازمان -تمرکز به آموزش و توسعه فردی	مهارت‌ها و قابلیت‌های جدید کارکنان برای تطابق با نیازهای جدید، اصلاح فرهنگ سازمانی، محیطهای ارتباط و تعامل بیشتر، انعطاف-پذیری سازمان در برابر تغییرات محیطی، تمرکز به آموزش و توسعه فردی کارکنان میتوانند تاثیرگذار باشند.
IN-05	-ارتقاء سطح دانش کارکنان -ابزارهای نوین و فناوری‌های جدید	شاخص‌های بسیاری در این مسیر وجود دارد و در خصوص بازآفرینی منابع انسانی در امداد می‌توان به ارتقاء سطح دانش کارکنان، استفاده از ابزارهای نوین و فناوری‌های جدید در انجام امور و تصمیم‌گیری‌ها اشاره کرد.
IN-06	-فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات -بهره گیری از فناوری‌های جدید -چابک سازی -افزایش بهره وری منابع انسانی	فناوری‌های جدید از جمله فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات در همه زمینه‌ها قابلیت‌های گسترده و اثربخش خود را نشان داده و بویژه سیاستگذاری منابع انسانی را به شدت تحت تاثیر قرار داده اند و لازم است که بازتعریف مشاغل و بازآفرینی منابع انسانی با بهره گیری از فناوری‌های جدید تطبیق داده شده و در جهت چابک سازی و افزایش بهره وری منابع انسانی اقدام شود.

گام دوم: ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری می‌باشد. در این مرحله با ۲۸ مصاحبه که اشباع نظری حاصل شد. کدگذاری اولیه انجام گردید که شامل تنظیم چارچوب و قالب مضامین اولیه، جدا کردن بخش‌های کوچک در متن، کدگذاری بخش‌های جداشده از متن که حدود ۶۷۲ کد اولیه می‌باشد. در مرحله بعد که جستجو و شناسایی مضامین، مطابقت کدهای اولیه با قالب مضامین، جدا کردن مضامین از بخش‌هایی که کدگذاری شده، پالایش و بازبینی مضامین انجام گرفت. در گام ترسیم شبکه مضامین، پژوهشگر همه مضامین را بررسی کرده، مضامین کاربردی را جدا، دسته‌بندی، بایگانی و برخی را حذف می‌کند. مضامین به‌دست‌آمده از متن در گروه‌های مشابه و منسجمی دسته‌بندی شدند. پژوهشگر هم‌راستایی داده‌های درون یک مضمون را از لحاظ مفهوم و معنا با یکدیگر کنترل نمود. درنهایت ترسیم شبکه مضامین، تطابق مضامین با کدها، مرتب کردن مضامین، مشخص کردن مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر، ترسیم روابط بین مضامین، اصلاح و تکمیل کردن شبکه مضامین در این مرحله انجام گردید. نتایج حاصل از هر سه مرحله کدگذاری شامل مضامین پایه‌ای و مضامین سازمان‌یافته و مضامین فراگیر به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های خبرگان در جدول ۴ آورده شده است.

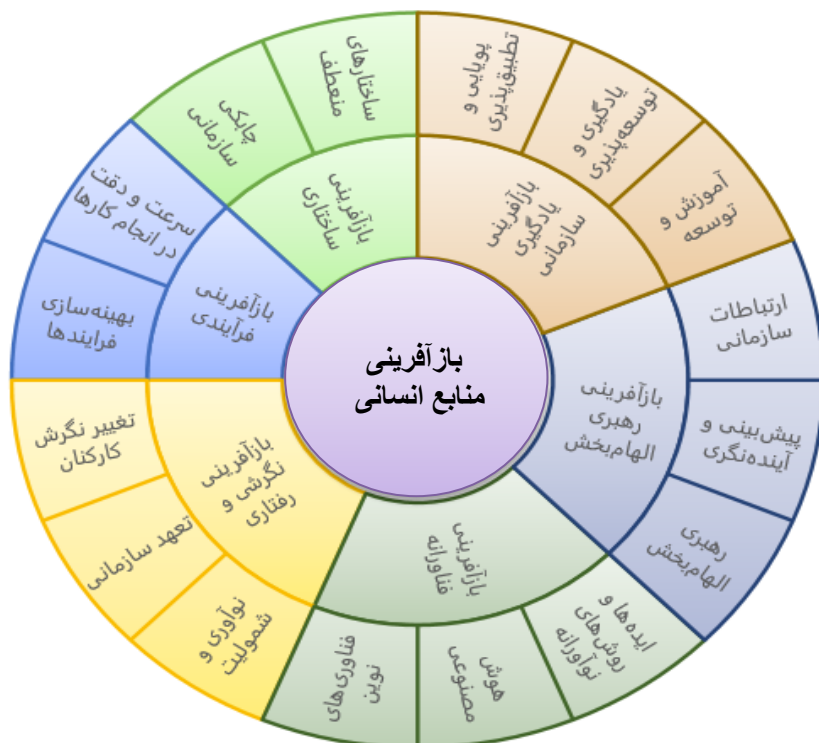
جدول ۴. نتایج حاصل از مضامین پایه‌ای و مضامین سازمان‌یافته و مضامین فراگیر

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
---------------	---------------------	-------------

بازآفرینی منابع انسانی	بازآفرینی ساختاری	ساختارهای منعطف	سرعت و چابک‌تر شدن امور سازمانی سرعت پاسخگویی به نیازهای جدید جامعه هدف انعطاف‌پذیری و سازگاری با تغییرات
		چابکی سازمانی	ساختار انعطاف‌پذیر و طراحی شغل تطبیق با تغییرات درونی و بیرونی بالا بردن سطح تاب‌آوری در ساختار
	بازآفرینی فرآیندی	افزایش سرعت و دقت در انجام کارها	افزایش سرعت و دقت در انجام کارها بهره‌گیری از مدیران توانمند و مشارکت در فرایندها فعالیت‌ها و فرایندهای مرتبط با کارکنان
		بهینه‌سازی فرایندهای کاری	بهینه‌سازی فرایندهای کاری بهبود مستمر فرایندها به‌منظور ارتقای بهره‌وری سازمانی کاهش هزینه‌های عملیاتی از طریق بهینه‌سازی فرآیندها
	بازآفرینی نگرشی و رفتاری	تغییر نگرش مثبت کارکنان	فرهنگ‌سازمانی مثبت و ایجاد محیط کاری سالم ارتقاء ارزش‌هایی چون اعتماد، شفافیت، نوآوری ترویج روحیه همدلی و مسئولیت‌پذیری تقویت وجدان کاری و انضباط اجتماعی
		فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر نوآوری و شمولیت	فرهنگی مبتنی بر صداقت و مثبت اندیشی تقویت روحیه همکاری، نوآوری و انعطاف‌پذیری فرهنگ ایثار، مسئولیت‌پذیری و نوع‌دوستی
		نگرش شغلی کارکنان و تعهد سازمانی	مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری و سازی ایجاد محیط کاری مثبت همدلی با کارکنان و ارائه بازخورد سازنده
		تکنولوژیکی و فناوری‌های نوین	بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و تحول دیجیتال توسعه فناوری و دیجیتالی شدن فرآیندها خدمت‌رسانی از طریق بستر فناوری اطلاعات استفاده از فناوری‌های نوین برای پردازش داده‌ها
	بازآفرینی فناوریانه	استفاده از هوش مصنوعی	هوش مصنوعی در پیش‌بینی نیاز منابع انسانی هوش مصنوعی در استخدام و جذب نیروها هوش مصنوعی در ارزیابی سریع نیازهای امدادی هوش مصنوعی در تخصیص بهینه منابع
		ایده‌ها و روش‌های نوآورانه	شناسایی نیازها بر اساس تغییرات محیطی و تکنولوژیکی ایده‌ها و روش‌های نوآورانه اینترنت اشیا، هوشمندسازی و داده‌محور کردن فرایندها داده‌های عملکردی برای شناسایی نقاط ضعف و قوت
	بازآفرینی رهبری الهام‌بخش	رهبری الهام‌بخش	رهبری و مدیریت الهام‌بخش و توانمند ایجاد سبک رهبری مشارکتی و الهام‌بخش حضور رهبران الهام‌بخش موجب انگیزه و نوآوری
		پیش‌بینی و آینده‌نگری	پیش‌بینی و مدیریت بحران پیش‌بینی نیازهای آموزشی و توسعه مهارت‌ها شبیه‌سازی سناریوهای امدادی و بحران‌ها آموزش‌های شبیه‌سازی‌شده در محیط‌های پر ریسک
		ارتباطات سازمانی	تعامل و ارتباطات داخلی و برقراری کانال‌های ارتباطی ارتباطات شفاف و مشارکت فعال کارکنان تسهیل تبادل اطلاعات و نظرات

بازآفرینی یادگیری سازمانی	آموزش و توسعه	آموزش و توسعه مهارت‌ها و برگزاری دوره‌ها آموزش متناسب با توانایی‌های افراد و اهداف سازمان ارتقاء سطح دانش، استفاده از ابزارهای نوین و فناوری برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر سناریوهای بحران
	بهبود یادگیری و توسعه‌پذیری	حرکت به‌سوی سازمان یادگیرنده و نوآور توسعه مهارت‌های تخصصی و روانی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی نهادینه کردن فعالیت‌های تیمی و تقویت گروه‌ها یادگیری مستمر و توسعه حرفه‌ای
	پویایی و تطبیق‌پذیری	حفظ نیروها و انطباق با مأموریت اجتماعی انعطاف‌پذیری و سازگاری با تغییرات حمایت از نوآوری و انعطاف‌پذیری توانایی مدیریت منابع انسانی در شرایط بحرانی

نتایج حاصله از تحقیق بیانگر آن است که ۶ مضامین فراگیر و ۱۶ مضامین سازمان‌یافته و (۴۸) مضامین پایه‌ای که شامل بازآفرینی ساختاری (ساختارهای منعطف، چابکی سازمانی)، بازآفرینی فرآیندی (افزایش سرعت و دقت در انجام کارها، بهینه‌سازی فرایندهای کاری)، بازآفرینی نگرشی و رفتاری (تغییر نگرش مثبت کارکنان، فرهنگ سازمانی مبتنی بر نوآوری و شمولیت، نگرش شغلی کارکنان و تعهد سازمانی)، بازآفرینی فناورانه، تکنولوژیکی و فناوری‌های نوین (تکنولوژیکی و فناوری‌های نوین، استفاده از هوش مصنوعی، ایده‌ها و روش‌های نوآورانه)، بازآفرینی رهبری الهام‌بخش (رهبری الهام‌بخش، پیش‌بینی و آینده‌نگری، ارتباطات سازمانی)، بازآفرینی یادگیری سازمانی (آموزش و توسعه، بهبود یادگیری و توسعه‌پذیری، پویایی و تطبیق‌پذیری) شناسایی و استخراج و تأیید گردید. اعتباربخشی به نظریه در این پژوهش طی دو مرحله انجام شد. در مرحله نخست، روش کدگذاری‌ها و کدهای به دست آمده به‌منظور اعتباربخشی در اختیار ۱۲ نفر از افراد خبره پژوهش قرار داده‌شده و اصلاحات لازم برطرف شد. همچنین در مرحله دوم بعد از حصول نتایج، به بررسی اعتبار نتایج پرداخته شد.



شکل ۲. مدل بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج حاصله از تحقیق بیانگر آن است که ۶ مضامین فراگیر و ۱۶ مضامین سازمان‌یافته و (۴۸) مضامین پایه‌ای که شامل بازآفرینی ساختاری (ساختارهای منعطف، چابکی سازمانی)، بازآفرینی فرآیندی (افزایش سرعت و دقت در انجام کارها، بهینه‌سازی فرایندهای کاری)، بازآفرینی نگرشی و رفتاری (تغییر نگرش مثبت کارکنان، فرهنگ سازمانی مبتنی بر نوآوری و شمولیت، نگرش شغلی کارکنان و تعهد سازمانی)، بازآفرینی فناورانه، تکنولوژیکی و فناوری‌های نوین (تکنولوژیکی و فناوری‌های نوین، استفاده از هوش مصنوعی، ایده‌ها و روش‌های نوآورانه)، بازآفرینی رهبری الهام‌بخش (رهبری الهام‌بخش، پیش‌بینی و آینده‌نگری، ارتباطات سازمانی)، بازآفرینی یادگیری سازمانی (آموزش و توسعه، بهبود یادگیری و توسعه‌پذیری، پویایی و تطبیق‌پذیری) شناسایی و استخراج و تأیید گردید.

طراحی مدل بازآفرینی منابع انسانی، یک ضرورت اساسی برای ارتقاء آمادگی و کارآمدی این سازمان‌ها در مواجهه با بحران‌ها و حوادث غیرمترقبه است. با توجه به اهمیت نقش نیروی انسانی در موفقیت عملیات امدادی، بازآفرینی منابع انسانی از طریق جذب هدفمند، آموزش مستمر، انگیزش موثر و توسعه مهارت‌ها می‌تواند باعث افزایش

بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمان شود. همچنین بهره‌گیری از فناوری‌های نوین و ایجاد نظام‌های حمایتی روانی و حرفه‌ای، نقش کلیدی در کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای رضایت کارکنان ایفا می‌کند. با اجرای این مدل، سازمان‌های امدادی قادر خواهند بود تا با انعطاف‌پذیری بیشتر و قدرت عمل بالاتر، در شرایط بحرانی واکنش سریع و مناسبی ارائه دهند و در نهایت، نقش مؤثری در حفظ جان و امنیت جامعه ایفا کنند. بنابراین، بازآفرینی منابع انسانی نه تنها یک فرآیند بهبود داخلی است، بلکه سرمایه‌گذاری راهبردی برای آینده‌ای پایدار و مقاوم‌تر در مدیریت بحران به شمار می‌آید.

در مقایسه نتایج به‌دست‌آمده با پیشینه پژوهش، مطالعات انجام‌گرفته ازجمله پژوهش رمضانی و موسوی نقابی (۱۴۰۳) بازنمایی از وضعیت منابع انسانی در سازمان‌های عمومی: نظریه زمینه‌ای. تابلی و همکاران (۱۴۰۲). طراحی الگوی بازآفرینی شغلی بر اساس مدل یابی ساختاری تفسیری حمیدی و همکاران (۱۴۰۳). بازشناسی ویژگی‌ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا: مرور نظام‌مند ادبیات. در پژوهشی اسدی و همکاران (۱۴۰۰). مدل حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی و ریانی^۱ (۲۰۲۴)، مطالعه‌ای با عنوان بازآفرینی منابع انسانی: بازتعریف شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای آینده، کمالش و همکاران^۲ (۲۰۲۴)، مطالعه‌ای با عنوان بازآفرینی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از طریق هوش مصنوعی انجام داده‌اند. در پژوهشی گوپتا^۳ (۲۰۲۴) تأثیر هوش مصنوعی بر مدیریت منابع انسانی، در پژوهشی وانگ‌سانسو کچارون و تاویپایبون^۴ (۲۰۲۳) تأثیر نوآوری در شیوه‌های منابع انسانی، قابلیت‌های نوآوری و مزیت رقابتی بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط در تایلند، امور^۵ (۲۰۲۳)، مطالعه‌ای با عنوان بازآفرینی منابع انسانی از طریق دیجیتالی شدن، کومار و همکاران^۶ (۲۰۲۳)، مطالعه‌ای با عنوان بازآفرینی منابع انسانی استراتژیک مبتنی بر هوش مصنوعی انجام داده‌اند. جاین و همکاران^۷ (۲۰۲۳) بازآفرینی مدیریت منابع انسانی در عصر هوش مصنوعی انجام داد. ایمران^۸ (۲۰۲۱) بازآفرینی مدیریت منابع انسانی از طریق هوش مصنوعی فشار جهانی شدن، سازمان‌ها را مجبور می‌کند تا

1 Riani Dini

2 Ravesangar Kamalesh; Hafinas Halid; Syaza Lyana Mahadzir; Rubee Singh

3 Gupta

4 Wongsansukcharoen Jedsada, Jutamard Thaweepaiboonwong

5 Amor

6 Kumar ByAnkur, Harish Chandra Singh Negi, Olena Nikylina

7 Jain Eti, Taruna Chopra, S.K Sharma

8 Imran, R.

به روز بمانند. دوس سانتوسو پدرو^۱ (۲۰۲۰) بازآفرینی مدیریت منابع انسانی برای افزایش اثربخشی سازمانی، همگی در راستای نتایج به دست آمده از این پژوهش می باشند.

پیشنهادهای

اهم پیشنهادهای کاربردی که می توان بر اساس نتایج به دست آمده این تحقیق ارائه نمود به شرح زیر است:

به مدیران، مسئولین و خط مشی گذاران سازمان های امدادی پیشنهاد می گردد در خصوص عوامل استخراج شده در راستای بازآفرینی ساختاری از جمله تقویت تاب آوری سازمانی و ایجاد محیط کاری حمایتی، ایجاد ساختارهای منعطف و تیم های کاری چابک، طراحی ساختارهای غیرمتمرکز برای تصمیم گیری سریع در بحران ها، برگزاری دوره های آموزشی متناسب با ساختار و نیازسنجی متناسب با اهداف و درنهایت ارزیابی و بازنگری ساختار سازمانی اهتمام ورزند.

به مدیران، مسئولین سازمان های امدادی پیشنهاد می گردد در خصوص عوامل استخراج شده در راستای بازآفرینی فرایندی از جمله بهره گیری از مدیران توانمند و مشارکت کارکنان در فرایندها، کاهش هزینه های عملیاتی از طریق بهینه سازی فرایندها، بهبود مستمر فرایندها به منظور ارتقای بهره وری سازمانی، فعالیت ها و فرایندهای مرتبط با کارکنان و بهینه سازی فرایندهای کاری تلاش نمایند.

به مسئولین سازمان های امدادی پیشنهاد می گردد در خصوص عوامل استخراج شده در راستای بازآفرینی نگرشی و رفتاری از جمله فرهنگ سازمانی مثبت و ایجاد محیط کاری سالم، ارتقاء ارزش هایی چون اعتماد، شفافیت، همکاری و نوآوری، ترویج روحیه همدلی همراه با کار سیستمی و مسئولیت پذیری، تقویت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، فرهنگی مبتنی بر صداقت و مثبت اندیشی، فرهنگ ایثار، مسئولیت پذیری و نوع دوستی، مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری و تصمیم سازی و ایجاد محیط کاری مثبت، همدلی با کارکنان و بازخورد سازنده در اولویت برنامه های خود قرار دهند.

به مدیران و خط مشی گذاران سازمان های امدادی پیشنهاد می گردد در خصوص عوامل استخراج شده در راستای بازآفرینی فناورانه، تکنولوژیکی و فناوری های نوین از جمله بهره گیری از فناوری اطلاعات و تحول دیجیتال و خدمت رسانی از طریق بستر فناوری اطلاعات، توسعه فناوری و دیجیتالی شدن فرایندها و استفاده از فناوری های نوین برای پردازش داده ها، استفاده از هوش مصنوعی در ارزیابی سریع نیازهای امدادی

و تخصیص بهینه منابع، تشویق کارکنان به شرکت در کنفرانس‌ها، سمینارها و دوره‌های آموزشی تخصصی، برگزاری مسابقات و چالش‌های نوآوری برای تشویق کارکنان به ارائه ایده‌های جدید، ایجاد یک سیستم پاداش و تقدیر برای نوآوری‌ها و دستاوردهای برجسته، بهره‌گیری از ابزارهای دیجیتالی و نرم‌افزارها برای بهبود فرآیندها و ارتباطات، اینترنت اشیا از طریق هوشمند سازی و داده‌محور کردن فرایندها و تحلیل داده‌های عملکردی برای شناسایی نقاط ضعف و قوت جدید داشته باشند.

به مدیران، مسئولین و خط‌مشی‌گذاران سازمان‌های امدادی پیشنهاد می‌گردد در خصوص عوامل استخراج شده در راستای بازآفرینی رهبری الهام‌بخش از جمله رهبری و مدیریت الهام‌بخش و توانمند، سبک رهبری مشارکتی و الهام‌بخش، حضور رهبران الهام‌بخش که موجب انگیزه و نوآوری در تیم‌ها، پیش‌بینی نیازها در بحران‌ها بر اساس تحلیل داده‌ها، شبیه‌سازی سناریوهای امدادی و بحران برای آموزش عملی و ایمن، آموزش‌های شبیه‌سازی شده در محیط‌های پرسرک برای آماده‌سازی بهتر کارکنان، تعامل و ارتباطات داخلی و برقراری کانال‌های مؤثر ارتباطی، ارتباطات شفاف و مشارکت کارکنان و تسهیل تبادل اطلاعات و نظرات در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند.

به مدیران، مسئولین و خط‌مشی‌گذاران سازمان‌های امدادی پیشنهاد می‌گردد در خصوص عوامل استخراج شده در راستای بازآفرینی یادگیری سازمانی از جمله نهادینه کردن فعالیت‌های تیمی و تقویت گروه‌های رسمی و غیررسمی، ارتقاء سطح دانش کارکنان، ایجاد محیطی که در آن کارکنان تشویق به یادگیری مداوم، اشتراک دانش و نوآوری، فراهم کردن دسترسی به منابع آموزشی و محتوای تخصصی از سامانه‌های آنلاین، ایجاد فرصت‌هایی برای کارکنان باتجربه به منظور انتقال دانش و تجربیات خود، حمایت از کارکنان برای عضویت در انجمن‌ها و شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها، شناسایی و تقدیر از افراد فعال در یادگیری و اشتراک دانش، تحلیل تجربیات پس از هر مأموریت برای یادگیری سازمانی، ترویج فرهنگ یادگیری و نوآوری سازمانی تسریع نمایند.

تشکر و قدردانی:

این پژوهش برگرفته از رساله دکترای دانشگاه می‌باشد. نویسندگان مقاله لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت جامعه دانشگاهی و سازمان‌های امدادی و کارشناسان، اساتید و همه عزیزی که در این پژوهش ما را یاری کرده‌اند، سپاسگزاری کنند.

منابع

اسدی احمد، محمدی نبی‌الله، درودی هما، فرهنگیان ارشد، (۱۴۰۰)، مدل حرفه‌ای گرای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت)، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۹(۴۳۶): ۱۲-۲۶.

تابلی حمید، عسکری باقرآبادی محبوبه، رهدار مجبعلی، (۱۴۰۲)، طراحی الگوی باز آفرینی شغلی براساس مدل یابی ساختاری تفسیری، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۶(۶۰): ۲۷۷-۲۹۸.

پیوسته علی اکبر، کاوند یونس، کشفی سیدسعید، (۱۴۰۳)، الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در سازمان‌های نظامی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴۰۳(۷۲): ۲۹-۵۸.

پیوسته علی اکبر، مسعودی پورلیر سید حمید، جاودان اسماعیل، (۱۴۰۰)، طراحی الگوی به‌سازی منابع انسانی در سازمان‌ها، مدیریت نظامی، ۲(۸۲): ۱۷۸-۱۵۱.

حسینی ابوالحسن، کاظمی زهرا، (۱۴۰۲). تأثیر یادگیری سازمانی و شکوفایی بر رفتارهای فرامسئولیتی با نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان زن، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۲(۶۷): ۱۷۸-۱۴۷.

حمیدی آیدا، اصغری صارم علی، رضایی‌راد مصطفی، (۱۴۰۳). بازشناسی ویژگی‌ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا: مرور نظام‌مند ادبیات، مطالعات منابع انسانی، ۱۴(۳): ۶۲-۸۷.

سید نقوی، میرعلی، نیک پیمان، جلال، قربانی زاده، وجه الله، کوشکی جهرمی، علیرضا. (۱۴۰۴). الگوی معماری فرایندهای مدیریت منابع انسانی با رویکرد چابک سازی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۷(۱)، ۱۱-۴۶.

صفیان، مهدی، فرهی، علی، حاجی‌ملا میرزایی، حمید، موسوی، سیدعلی. (۱۳۹۸). الگویی برای خط‌مشی‌گذاری سرمایه انسانی، مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۱)، ۲۹-۶۴.

شاه حسینی محمدعلی، کیماسی مسعود، فیاضی مرجان، خدادادیان محمدرضا، (۱۳۹۹)، ارائه الگوی مدیریت ریسک منابع انسانی در صنعت بانکداری بر اساس تحلیل داده‌بنیاد (مورد مطالعه: بانک‌های ملت تهران)، مدیریت دولتی، ۱۲(۲): ۳۴۶-۳۷۶.

شیربگی ناصر، نظری سمیرا، صادقی شراره، نصیری‌نیا شهاب، (۱۴۰۰)، ارزیابی راهبردهای توسعه منابع انسانی در فضای معماری تغییرات: دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش لرستان، دو ماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲(۴۸): ۱۰۶-۸۳.

رضانی یوسف، موسوی نقابی سید مجتبی، (۱۴۰۳)، بازنمایی از وضعیت منابع انسانی در سازمان‌های عمومی: نظریه زمینه‌ای، پژوهش‌های منابع سازمانی، ۱۴(۱): ۷۷-۱۰۷.

فراسخواه، مقصود، (۱۳۹۵)، روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی، چاپ دوم، تهران: انتشارات آگاه.

فرخ پور الهه، خانپور حمیدرضا، فرخ پور فاطمه، (۱۳۹۵)، بررسی نقش آموزش های مهارتی در مشاغل نوین با رویکرد تکنولوژی در شرایط اقتصاد مقاومتی، تهران، کنفرانس مدیریت و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی، شرکت زانیس آریا آریان.

Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A. & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling, *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34-62.

Amor, A. M. (2023). Reinventing human resources through digitalization. In *Managing Technology Integration for Human Resources in Industry 5.0* (pp. 115-130). IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-6684-6745-9.ch007.

Barba-Aragón, M. I., & Jiménez-Jiménez, D. (2020). HRM and radical innovation: A dual approach with exploration as a mediator, *European Management Journal*, 38(5), 791-803.

Dos Santos, J.R. & Pedro, L. (2020). Reinventing Human Resource Management to Increase Organizational Efficacy, In book: *Entrepreneurship and Organizational Innovation* (pp.23-36) DOI:10.1007/978-3-030-19289-1_2

Fachrunnisa Olivia and Farookh Khadeer Hussain (2020) Blockchain-based human resource management practices for mitigating skills and competencies gap in workforce. *International Journal of Engineering Business Management*, 12(20), 1–11.

Flint, D. J., Woodruff, R.B. & Fisher Gardial, S. (2002). Exploring the Phenomenon of Customers' Desired Value Changes in a Business-to-Business Context. *Journal of Marketing*, 66(4), 102-117.

Gupta, R. (2024) Impact of Artificial Intelligence (AI) on Human Resource Management (HRM). *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*. 6(3).

Imran, R. (2021). Re-Inventing Human Resource Management Through Artificial Intelligence. In: Al Mawali, N.R., Al Lawati, A.M., S, A. (eds) *Fourth Industrial Revolution and Business Dynamics*. Palgrave Macmillan, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-3250-1_12

Jain, E., Chopra, T., & Sharma, S. K. (2023). Reinventing human resource management in the era of artificial intelligence. In *ICASDDBW 2022: Proceedings of the International*

- Conference on Application of AI and Statistical Decision Making for the Business World, ICASDMBW 2022, 16-17. DOI 10.4108/eai.16-12-2022.2326241
- Kumar, B., Negi, H.C.S., Nikylina, O. (2023). Artificial Intelligence in Reinventing Strategic Human Resources, Edition 1st Edition, eBook ISBN 9781032622743,
- Katarzyna. Piwowar-Sule (2021) Human resources development as an element of sustainable HR Mewith the focus on production engineers, Journal of Cleaner Production 278(21),1-14.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Human resource management: Gaining a competitive advantage. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Ravesangar, K., Halid, H., Mahadzir, S. L., & Singh, R. (2024). The Reinvention of HRM Practices Through Artificial Intelligence: Opportunities and Challenges in the Digital World of Work. Artificial Intelligence Enabled Management: An Emerging Economy Perspective, 87-104.
- Riani, D. (2024) Reimagining Human Resource: Redefine Human Resource Management Practices For The Future. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 17(1), 149-157. DOI:10.23969/jrbm.v17i1.12997.
- Rindell, A. & Strandvik, T. (2021). To be or not to be corporate heritage oriented? A study of managers' corporate heritage mindsets. European Management Journal, 41(2), 282-291.
- Sabiu, M.S., Ringim, K.J., Mei, T.S. & Joarder, M.H.R. (2019). Relationship between human resource management practices, ethical climates and organizational performance, the missing link: An empirical analysis. PSU Research Review, 3(1),50-69.
- Sánchez, A., Sánchez Marín, G. & Morales, A. M. (2015). The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 24(3), 138–148.
- Wongsansukcharoen, J. & Thaweepaiboonwong, J. (2023). Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand, European research on management and business economics 29(2023) 100210,1-13.<https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2022.100210>