

Presentation of Human Resource Development System Model with Emphasis on Islamic Indicators in Guilan University of Medical Sciences and Subsidiary Centers

ARTICLE INFO

Article Type
Analytical Review

Authors

Leila Khalegh Doost Jifori¹,
Reza Khodaei Mahmoudi^{*2},
Majid Bagherzadeh Khajeh³

How to cite this article

Leila Khalegh Doost Jifori, Reza Khodaei Mahmoudi, Majid Bagherzadeh Khajeh, Presentation of Human Resource Development System Model with Emphasis on Islamic Indicators in Guilan University of Medical Sciences and Subsidiary Centers, Journal of Islamic Life Style Centered on Health. 2020;4(3):48-57.

1. PhD Student in Public Administration, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
2. Assistant Professor of Public Administration, Marand, 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: 2020/09/20

Accepted: 2020/10/07

ePublished: 2020/10/24

ABSTRACT

Purpose: Human resource development is one of the most important goals of leading organizations in the world. One of these organizations is the University of Medical Sciences of the provinces and affiliated centers, which are responsible for implementing clinical governance measures and maintaining public health. The purpose of this study is to present a model of factors affecting the development of Islamic human resources in Guilan University of Medical Sciences.

Material and Methods: The present research is of mixed type and applied research. Necessary data were collected in the qualitative stage using semi-structured interviews by key informants, and in the quantitative stage through a researcher-made questionnaire. These data were analyzed qualitatively using content analysis method using MaxQDA software, and quantitatively using structural equation modeling and Smartpls software. Finally, 3 groups of human resource development (with 3 categories and 13 sub-categories), causal factors (with 2 categories and 6 sub-categories), underlying factors (with 3 categories and 11 sub-categories) and intervention factors (3 categories and 2 sub-categories) were identified.

Findings: The results of hypothesis testing showed that the intervention and causal factors have an effect of 0.176 and 0.718 on the development of Islamic human resources in Guilan University of Medical Sciences, respectively. Also, the effect of underlying factors was not confirmed.

Conclusion: Human resource development tends to change or improve people's learning, behavior, performance, attitudinal and cognitive skills.

Keywords: Human Resources Development, Islamic Management, System Model

ارائه مدل عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان

لیلا خالق دوست جیفروری^۱

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران
رضا خدایی محمودی^{۲*}
استادیار مدیریت دولتی، مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران
(نویسنده مسئول)
مجید باقرزاده خواجه^۳
استادیار مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

چکیده

هدف: توسعه منابع انسانی یکی از مهمترین اهداف سازمان‌های پیشرو در جهان است. یکی از این سازمان‌ها، دانشگاه علوم پزشکی استان‌ها و مراکز تابعه هستند که مسؤول اعمال اقدامات حاکمیت بالینی و حفظ سلامت جامعه را بر عهده دارند. هدف از تحقیق حاضر، ارائه مدل عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان است.

روش: تحقیق حاضر از نوع آمیخته و از تحقیقات کاربردی است. داده‌های لازم در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته توسط آگاهان کلیدی و در مرحله کمی از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته جمع‌آوری شد. این داده‌ها در مرحله کیفی به روش تحلیل محتوا و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA و در مرحله کمی با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smartpls تحلیل گردید. در نهایت ۳ گروه توسعه منابع انسانی (با ۳ مقوله و ۱۳ زیرمجموعه)، عوامل علی (با ۲ مقوله و ۶ زیرمجموعه)، عوامل زمینه‌ای (با ۳ مقوله و ۱۱ زیرمجموعه) و عوامل مداخله‌گر (۳ مقوله و ۲ زیرمجموعه) شناسایی شدند.

یافته‌ها: نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داد که عوامل مداخله‌گر و علی به ترتیب به میزان ۰/۱۷۶ و ۰/۷۱۸ بر روی توسعه منابع انسانی اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان تأثیر دارند. همچنین تأثیر عوامل زمینه‌ای مورد تأیید قرار نگرفت.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش، توسعه منابع انسانی تمایل به ایجاد تغییر یا بهبود یادگیری، رفتار، عملکرد، مهارت‌های نگرشی و شناختی افراد دارد.

واژه های کلیدی: توسعه منابع انسانی، مدیریت اسلامی، دانشگاه علوم پزشکی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۱۶

* نویسنده مسئول: reza_khodaei43@yahoo.com

مقدمه

در محیط پر از تغییر امروزی، منابع انسانی، سرمایه‌ای گران‌سنگ و دارای نقش اساسی است (۱). هاربیسون معتقد است منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند، سرمایه را انباشت می‌کنند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌نمایند و در مجموع توسعه را شکل می‌دهند (۲). از طرفی سازمان‌های امروزی با افزایش شتاب، پیچیدگی و غیرقابل پیش‌بینی بودن شرایط محیطی مواجه‌اند به گونه‌ای که اگر خود را با شرایط در حال تغییر، تطبیق ندهند، نمی‌توانند در این محیط دوام بیاورند. بهترین راه‌حل برای مواجه شدن با این مشکلات، توسعه منابع انسانی و ایجاد قابلیت‌های فردی در کارکنان است و البته تمایل فزاینده‌ای به مطالعه توسعه منابع انسانی به‌وجود آمده است (۳). توسعه منابع انسانی نخستین بار در دهه ۱۹۶۰ توسط هاربیسون مطرح شد. ندلر^۳ نخستین کسی بود که به توسعه منابع انسانی از نگاه منابع توسعه کرد و «تغییر رفتاری» را هدف غایی توسعه منابع انسانی دانست؛ و اکنون کانون تمرکز مفهومی خود را از سه حوزه مطالعاتی، یعنی نظریه سازمان، اقتصاد و روان‌شناسی کسب می‌کند (۴).

امروزه مفهوم توسعه منابع انسانی جایگاهی متمایز دارد و مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی توسعه منابع انسانی است؛ (۵). از سوی دیگر در دوران اخیر پیوند بالقوه موجود بین باورهای مذهبی، فنون مدیریت و پیامدهای سازمانی به‌طور واضح در جریان تحقیقات مدیریت از سوی برخی محققان مورد توجه قرار گرفته است. (۶) اسلام دیدگاه جامعی برای رشد فردی و توسعه جمعی و چارچوبی برای مؤسسات اقتصادی و اجتماعی - سیاسی ارائه می‌دهد تا از مشارکت عمومی در همه حوزه‌های توسعه اطمینان حاصل نماید. توسعه منابع انسانی از نگاه اسلام صرفاً به تقویت دانش و مهارت‌ها محدود نمی‌شود، بلکه شکوفایی فضیلت‌ها و استعدادهای گوناگون مادی و معنوی انسانی را نیز مورد توجه قرار می‌دهد (۷) اصول و مبانی مدیریت مبتنی بر جهان‌بینی اسلامی برای مدیران در جهان اسلام و جوامعی که خواهان حاکمیت ارزش‌های اخلاقی و معنوی در سازمان‌های خود هستند، بایسته و ضروری است. واکاوی نوع مدیریت پیامبران الهی و همچنین آیات و روایات در مکتب الهام‌بخش اسلام، به‌ویژه قرآن کریم، نهج‌البلاغه و سیره نظری و عملی معصومان (ع)، درس‌های آموختنی فراوانی به همراه دارد که با عنایت به تأثیرپذیری مدیریت از فرهنگ، پرداختن به آن‌ها برای تدوین الگوی بومی، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است (۸).

در بین کشورهای در حال توسعه، ملل اسلامی با دغدغه رعایت حفظ تعالیم و هنجارهای مذهبی با چالش انطباق با راه‌کارهای مدیریت غربی روبه‌رو شده‌اند (۹). چرا که تئوری‌های مدیریت غربی به دلیلی عدم ارضای نیازهای کارکنان، ناموفق هستند (۱۰) و هدف در مدیریت غربی رسیدن به سود و منفعت فردی و سازمانی است، در حالی که در مدیریت کشورهای اسلامی هدف قرب الهی است (۱۱). برخلاف ماتریالیسم غربی، اسلام دیدگاه دوگانه‌ای از هستی انسان را ارائه می‌دهد که در آن زندگی دنیوی و اخروی نمی‌تواند از هم جدا باشد. زندگی انسان در آخرت، نتیجه عملکرد وی در این جهان خواهد بود (۱۲). اسلام موجب یکپارچه‌سازی پیشرفت مادی و معنوی می‌شود و همچنین رشد فردی و جمعی و

¹ Harbison

² Human Resource Development
Nadler

فراهم آوردن فرصت توسعه یافتن برای کارکنان، یک رویه اساسی در سیستم مدیریت منابع انسانی است که مزیت رقابتی پایدار را ممکن می‌سازد (۱۸). در واقع کارکنانی که توسعه یافته‌اند، انگیزه بیشتری برای برقراری تعامل در سازمان دارند (۱۹). شواهد نشان می‌دهد که اقدامات منابع انسانی مانند استخدام، جبران خدمات، آموزش، به طور خاص، توسعه، ارتباط تنگاتنگی با عملکرد سازمان دارد (۲۰). توسعه منابع انسانی در دوران معاصر یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های متمایزکننده سازمان‌های اثربخش و سرآمد از دیگر نهادها و مؤسسات اجتماعی به شمار می‌رود (۲۱). اگر توسعه منابع انسانی محقق شود، عملکرد سازگاران کارکنان را افزایش می‌دهد؛ و به این منظور باید بر روی تأمین نیازهای روان-شناختی کارکنان متمرکز شد (۲۲). توسعه منابع انسانی چه در کوتاه‌مدت و چه در بلندمدت موجب توسعه کارمبتهی بر دانش، تخصص، بهره‌وری و رضایت می‌گردد (۲۳). این مسأله همواره برای اندیشمندان و متصدیان توسعه منابع انسانی سؤال بوده که موفقیت توسعه منابع انسانی و دستیابی به اهداف آن، بیشتر در گرو توجه به ساختار توسعه این منابع است یا به منابع انسانی (۴).

اهمیت منابع انسانی در کشور از جمله موضوعاتی است که بسیاری از صاحب‌نظران نقطه کانونی مشکلات کشور را در آن می‌بینند و اساساً یکی از دلایل لختی سازمان‌های دولتی و عمومی، فقدان نیروی انسانی ماهر در تمام سطوح این سیستم‌هاست. حاکمیت کنونی جامعه بر دین و نگرش‌های فرادنیایی استوار است و این جامعه مسائل دینی را نه تنها در سرنوشت فرد، بلکه در کلیه شئون اجتماعی خویش نیز اساس کتس و واکنش قرار داده است. جمهوری اسلامی به عنوان مدلی از حکومت در اسلام، هم اکنون نظام حاکم بر ایران است. اصول و معیارهای این حکومت برگرفته از منابع اسلامی می‌باشد و قانون اساسی جمهوری اسلامی مبین نهادهای فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه ایران است و بر اساس اصول و ضوابط اسلامی تدوین شده است (۲۴). با توجه به اهمیت بالای موضوع منابع انسانی در سازمان‌ها و ضرورت توسعه منابع انسانی، فقدان سابقه طراحی مدل توسعه منابع انسانی به شکل نوین و با استفاده از شاخص‌های مدیریت اسلامی در دستگاه‌های دولتی کشور، و همچنین شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر آن اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. از طرفی به دلیل اهمیت 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 فعال در این بخش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین ارائه مدل و سنجش اثرگذاری در آن، یک ضرورت محوری است؛ و محققان در این تحقیق به دنبال این امر می‌باشند.

مواد و روش

تحقیق حاضر از نوع آمیخته (کیفی-کمی) و کاربردی است. به منظور شناسایی ساختار مدل، ابتدا بر اساس روش کیفی و مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۱۸ نفر از آگاهان کلیدی در سه گروه اصلی اساتید دانشگاهی در رشته مدیریت منابع انسانی (۷ نفر)، اساتید حوزه علمیه که در خصوص مدیریت اسلامی فعالیت نموده‌اند (۸ نفر)، و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان (۳ نفر)، به گردآوری داده‌های کیفی پرداخته شد و با استفاده از نرم‌افزار MaxQDA20 تحلیل محتوا، هر یک از عوامل، و زیرمجموعه‌های آنها شناسایی گردید. لازم به ذکر است که در این مرحله از روش نمونه‌گیری نظری و روش گوله برنی^۲ استفاده شد که هر خبره، خبره بعدی را معرفی می‌نمود و تا زمانی نمونه‌گیری

رفاه را نیز یکپارچه می‌سازد و در واقع دنیا با آخرت را ترکیب نموده و هدف آن توسعه هم زمان در جمیع جنبه‌هاست. همچنین اسلام دیدگاه جامعی از رشد فردی و توسعه جمعی را ارائه می‌دهد و بر توسعه منابع انسانی از طریق یادگیری مادام‌العمر، تأکید دارد. آیات زیادی در قرآن کریم وجود دارد که بر اهمیت توسعه ویژگی خوب افراد از طریق آموزش در باورهای اسلامی و عمل صالح تأکید می‌کند. از این‌رو زمانی که یک مذهب این چنین در جهت سازندگی انسان تأکید و اصرار دارد، تمامی لوازم و ابزارهای هم که در جهت زندگی این انسان وجود دارد؛ لذا باید در اختیار این سازندگی باشد نه در راه به عقب انداختن آن (۱۳). اگر علوم انسانی- که به عنوان پایه و اساس برای سایر علوم بشری به شمار می‌آیند- و به خصوص تئوری‌های مدیریت و تصمیم‌گیری 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 می‌نماید، ثانیاً اگر بخواهیم با استفاده از نظریاتی که مبتنی بر مبانی غیر دینی می‌باشند برنامه‌های بلند مدت کشور همچون چشم‌انداز بیست ساله و برنامه پنجم توسعه را که مبتنی بر مبانی دینی و اسلامی هستند، راهبردی و اجرا نماییم. یقیناً در اجرا به مشکل برخوردیم و بعضاً اهدافی غیر از اهداف تعیین شده به دست خواهد آمد و جامعه در نیل به اهداف خود باز خواهد ماند از طرفی تحقیقات زیادی در منابع علمی دنیای غرب یافت می‌شود و اندیشمندان و اساتید ما هم از آن بهره می‌برند، اما معلوم نیست یافته‌های حاصل شده در این تحقیقات و جوامع پاسخگوی نیازهای فعلی ما باشد و با فرهنگ ما هم‌خوانی داشته باشد؛ چرا که فرهنگ غنی و عقلانی اسلامی و ایرانی، خود دارای مؤلفه‌های ویژه‌ای است که تبیین آن‌ها رویکرد و نگرش جدید و خاصی را مبتنی بر نگرش بومی به توسعه منابع انسانی، به ما خواهد داد (۱۴). توسعه منابع انسانی در اسلام بر پایه پارادایم توحید قرار دارد. ال فاروقی^۱ بیان می‌کند که توسعه منابع انسانی بر اساس پارادایم توحید، آمادگی و تمایل برای به انجام رسانیدن امانت الهی و فرایض واجب به همراه هدایت الهی و ظرفیت منحصر به فرد انسان است. بنابراین مسلمان بودن همان‌گونه که مستلزم داشتن نگرش الهی و معنوی و روحیات و خلقیات پسندیده و اسلامی است، مستلزم داشتن عملکردی مطابق با ضوابط و احکام اسلامی در همه عرصه‌های فردی و اجتماعی زندگی است و مسلمان حقیقی کسی است که در تمامی عرصه‌های فردی و اجتماعی زندگی، نگرش عارفانه، اخلاق فاضله و اعمال مطابق با مقررات اسلامی را یکجا داراست (۱۵). مسلمانان باید هر فعالیتی را بر اساس راهنمایی قرآن و سنت انجام دهند (۱۶) راهنمایی مذهبی در تعیین کردار و اعمال شخصی در زندگی اجتماعی و همچنین در محیط کار نقش اساسی دارد (۱۷). مأموریت توسعه منابع انسانی فراهم نمودن خواسته‌های مادی و معنوی حال و آینده بشر، از جمله رشد اخلاقی، اجتماعی و فرهنگی است. آن‌چه توسعه منابع انسانی از دیدگاه اسلام را از توسعه منابع انسانی با دیدگاه غربی متمایز می‌سازد، تلاش اسلام برای ایجاد تعادل و توازن در پاسخ‌گویی به خواسته‌های بشری است. در این دیدگاه، انسان امین طبیعت است نه حاکم و مسلط بر آن. الاحمد (۱۸) اصول حاکم بر توسعه منابع انسانی را اهمیت علم، ایجاد شایستگی در انسان‌ها برای بهره‌گیری از منابع طبیعی، ایجاد ارزش‌های اخلاقی در انسان، ایمان به تفاوت در رزق و روزی، ایمان به عبادت بودن تلاش اقتصادی، آماده نمودن علمی و فنی منابع انسانی و تشویق به ابتکار، ایجاد فرصت شغلی برای هر کسی که توانایی کار کردن دارد و جستجو برای یافتن شغل می‌داند.

² Employees' Adaptive Functionin

¹ Snowball Sampling

¹ Al- Faruqi

ادامه پیدا می‌کند که پاسخ‌های آگاهان کلیدی مشابه درک شود و داده‌ها از نقطه نظر محققان مشابه باشد (اشباع پذیری^۱). پس از اشباع پذیری داده‌ها، داده‌ها پیاده‌سازی و تحلیل شدند. برای اعتبارسنجی در این مرحله از روش بازبینی مشارکت‌کنندگان استفاده و پس از دریافت نظرهای اصلاحی و مشاوره با استادان راهنما و مشاور ویرایش لازم انجام شد. در ادامه به منظور اجرای تحقیق کمی و ارزیابی بهتر عوامل شناسایی شده، پرسش‌نامه محقق‌ساخته بر اساس مدل مستخرج، طراحی گردید. جامعه آماری مرحله کمی شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان و مراکز تابعه به تعداد ۱۵۰۰ نفر بودند که بر اساس فرمول جامعه محدود کوکران، و روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس، ۳۱۸ نفر از آنها مورد ارزیابی قرار گرفته و داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS26 و SmartPLS3 تحلیل شدند.

یافته‌ها

به منظور استخراج مدل تحقیق از روش تحلیل محتوای کیفی و کدگذاری نظری استفاده شده است. در روش تحلیل محتوای کیفی، جهت نظریه‌پردازی از مقوله‌هایی که ضرورتاً از داده‌های کیفی اخذ شده‌اند، استفاده شده است. داده‌ها پس از پیاده‌سازی، با استفاده از روش تحلیل محتوا به صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم پردازی، مقوله‌بندی و سپس بر اساس مشابهت، ارتباط مفهومی و خصوصیات مشترک بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شد. کدگذاری باز فرایند تحلیلی نام‌گذاری مفاهیم، طبقه‌بندی و کشف ویژگی‌ها و ابعاد آنها در داده‌ها با استفاده از مقایسه‌ای مداوم (الاکلنگی)^۲ است که در آن محقق مفاهیم را از زوایای مختلفی بررسی می‌کند تا دیدگاهی در خصوص اهمیت و جایگاه مفاهیم پیدا کنند (۲۵) در این بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات و جداول مربوط ارائه می‌شود. پدیده حادثه یا اتفاق اصلی است که یک سلسله کنش‌ها/کنش‌های متقابل برای کنترل یا اداره کردن آن وجود دارد و به آن مربوط می‌شود (۲۵) پدیده مورد مطالعه در این پژوهش، توسعه منابع انسانی است که پس از استخراج کدهای باز در سه مقوله وجود تفاوت بین دیدگاه غربی و اسلامی، اسلامی، غربی شناسایی شد که نتایج حاصل از آن در جدول شماره ۱ آمده است.

² Saturation

³ Member Cheking

¹ Flip-flop Technique

جدول ۱. مقولات و کدهای باز مربوط به پدیده

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		
مادی/معنوی گرایی		
رشد انسان		
لزوم پاسخ‌گویی در قبال خدا و خلق		
استفاده از بعد مادی برای تکامل بعد معنوی	اسلامی	
توجه به معنویت و عامل غیرمادی		
توجه کارکنان به هدف از خلقت انسان		
رشد نیروی کار در تراز اسلام		
بهبود مستمر		پدیده
تحقق مدیریت دانش		
ایجاد تغییر در رفتار و نگرش کارکنان		
آمادگی برای قبول مسؤلیت‌های آینده		
توان پاسخ‌گویی در باره مسؤلیت‌ها	غربی	
توان انجام مسؤلیت‌ها		
پرورش		
بالفعل شدن استعدادها		
تحقق حداکثر عملکرد		
شایستگی		
سازمانی و فردی در خصوص عوامل علی برای ایجاد پدیده مورد مطالعه است که شرح آن همراه با کدهای باز مربوط در جدول شماره ۲ آمده است.	عوامل علی به عواملی گفته می‌شود که عامل اصلی به وجود آورنده پدیده مورد مطالعه (توسعه منابع انسانی) باشد (۲۵) نتایج حاصل از تحلیل محتوای داده‌ها حاکی از سه مقوله اصلی جامعه،	

جدول ۲. مقولات و کدهای باز مربوط به عوامل علی

خانواده	آموزش در خارج از سازمان	جامعه	
آموزش و پرورش			
دانشگاه			
ارزش‌های سازمانی اسلامی			
ساختار سازمانی			
جو سازمانی	ویژگی‌های سازمانی		
فرهنگ سازمانی			
فناوری			
	توجه به رویکرد اسلامی		سازمانی
برنامه ریزی منابع انسانی			
ارزیابی عملکرد			
تجزیه و تحلیل شغل	اقدامات مدیریت منابع انسانی		عوامل علی
آموزش			
سیستم جبران خدمات	همراستایی توسعه و استراتژی‌های سازمان		
حمایت مدیریت ارشد			
تفکر مدیران ارشد	مدیران ارشد سازمان		
تفکر مدیران ارشد			
استراتژی‌های سازمان			فردی
ویژگی‌های کارکنان			
نگرش کارکنان	کارکنان		
رفتاری			

جدول ۳. مقولات و کدهای باز مربوط به عوامل مداخله‌گر

ساختار سازمانی	عوامل مداخله‌گر	نوع سازمان	دولتی	گزینه‌ش	قوانین استخدامی
خصوصی					

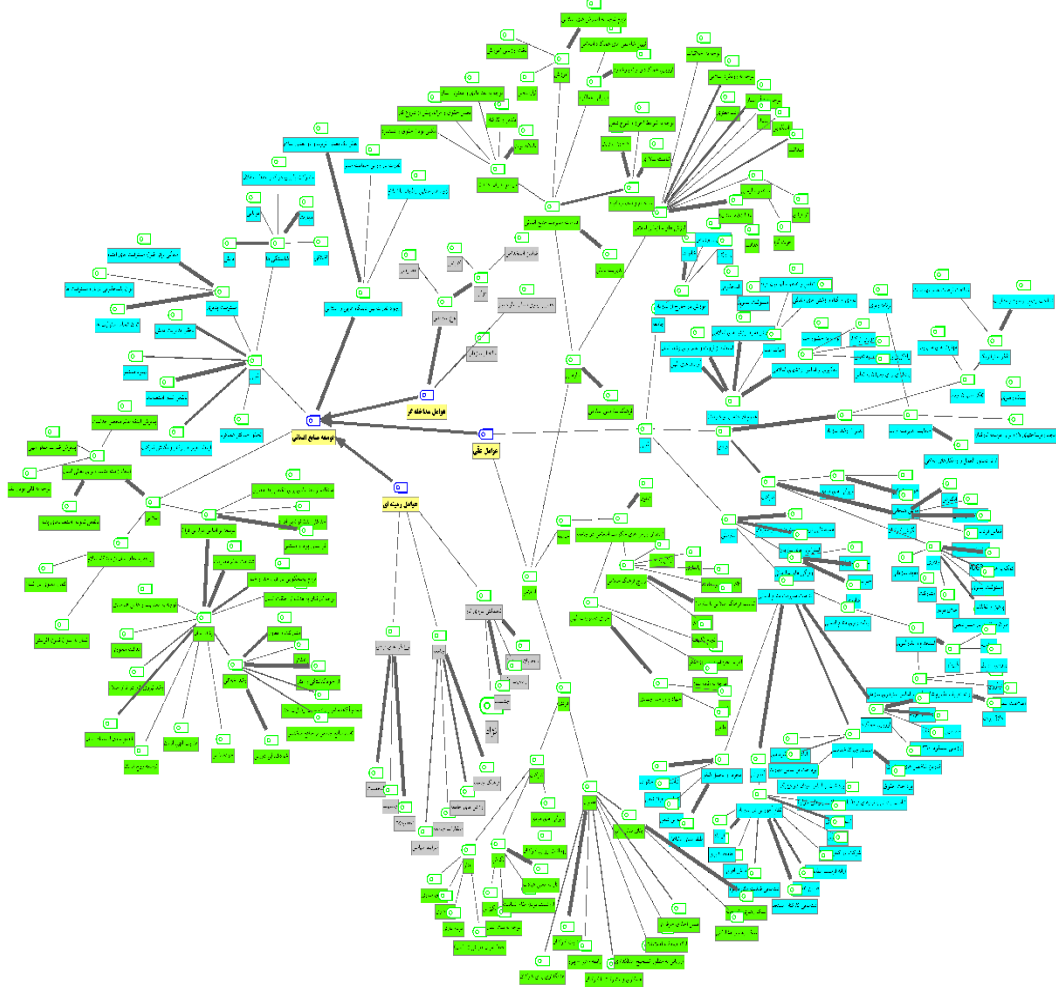
عوامل مداخله‌گر به مجموعه شرایطی اطلاق می‌گردند که بر کنش متقابل پدیده محوری با اجزای کنش تأثیرگذار هستند (۲۵) در پژوهش حاضر و بر اساس تحلیل محتوای داده‌ها عوامل مداخله‌گر در دو مقوله اصلی ساختار سازمانی و نوع سازمان شناسایی شدند که همراه با کدهای باز مربوط در جدول شماره ۳ آمده است.

کار و کدهای باز شرایط سیاسی، انتظارات جامعه، ارزش‌های جامعه، فرهنگ جامعه، تحصیلات مرتبط، وضعیت تأهل، نژاد و جنسیت است که در جدول شماره ۴ آمده است.

عوامل زمینه‌ای: نشان‌دهنده یک‌سری خصوصیات ویژه است که به پدیده‌ای دلالت می‌کند، به عبارتی، محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده‌ای در طول یک بعد است که در آن کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد (۲۵) عوامل زمینه‌ای در این پژوهش شامل دو مقوله اصلی جامعه و ناهمگنی نیروی جدول ۴. مقولات و کدهای باز مربوط به عوامل زمینه‌ای

عوامل زمینه‌ای	جامعه	ناهمگنی نیروی کار
شرایط سیاسی		
انتظارات جامعه		
ارزش‌های جامعه		
فرهنگ جامعه		
تحصیلات مرتبط		
وضعیت تأهل		
نژاد		
جنسیت		

مدل مفهومی استخراج شده از دل داده‌ها در قالب الگوی یارادیمی در شکل شماره ۱ نشان داده می‌شود:



شکل ۱. مدل عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان

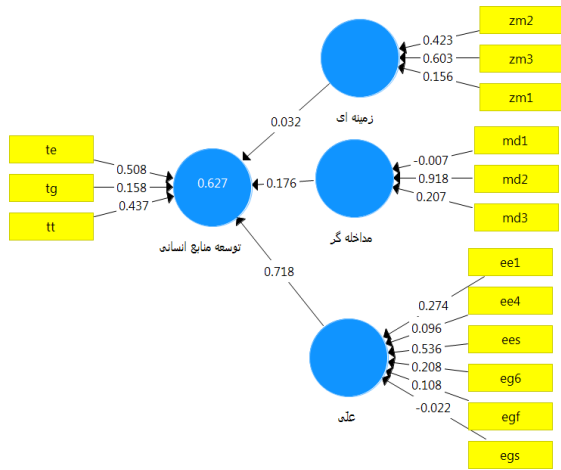
در مرحله کمی، تعداد ۳۱۸ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته مورد ارزیابی قرار گرفتند که بیشتر آنها مرد (۵۹/۴۳ درصد)، و دارای تحصیلات کارشناسی (۷۲/۶۴ درصد) بودند. در ادامه نتایج آمار توصیفی مربوط به سطح متغیرهای شناسایی شده به شرح جدول زیر است:

جدول ۵. توصیف سطح متغیرهای تحقیق

بیشترین	کمترین	واریانس	انحراف معیار	میانگین	
۵	۱	۰/۴۲۲	۰/۶۵	۱/۷۴۱	عوامل زمینه‌ای
۵	۱	۰/۵۰۴	۰/۷۱	۱/۷۶	ویژگی‌های فردی
۵	۱	۰/۵۹۱	۰/۷۶۹	۱/۷۴	جامعه
۵	۱	۰/۷۷۵	۰/۸۸	۱/۷۲	ناهمگونی نیروی کار
۵	۱/۶۶۷	۰/۵۰۷	۰/۷۱۲	۴/۰۸۴	عوامل مداخله‌گر
۵	۱	۱/۱۱۳	۱/۰۵۵	۳/۹۷۲	ساختار سازمانی
۵	۱	۰/۶۵۹	۰/۸۱۲	۴/۱۷۹	حضور نیروی انسانی مازاد نیاز
۵	۱	۱/۰۶۲	۱/۰۳۱	۴/۱۰۱	نوع سازمان
۵	۱	۰/۴۳۳	۰/۶۵۸	۴/۰۳۵	عوامل علی
۵	۱	۰/۴۴۶	۰/۶۶۸	۳/۹۹۶	عوامل علی غربی
۵	۱	۰/۹۶۳	۰/۹۸۱	۳/۸۰۸	فردی (عموم افراد)
۵	۱	۰/۷۸	۰/۸۸۳	۴/۱۹۲	فردی (مدیران ارشد)
۵	۱	۰/۵۷۳	۰/۷۵۷	۴/۳۹	فردی (کارکنان)
۵	۱	۱/۱۳۳	۱/۰۶۵	۳/۷۶۴	سازمانی (سازمان)
۵	۱	۰/۸۷۱	۰/۹۳۳	۳/۸۲۴	سازمانی (اقدامات مدیریت منابع انسانی)
۵	۱	۰/۸۷۱	۰/۹۳۳	۳/۸۲۴	جامعه
۵	۱	۰/۵۴۸	۰/۷۴	۴/۱۳۶	عوامل علی اسلامی
۵	۱	۰/۶۰۵	۰/۷۷۸	۴/۳۹	جامعه
۵	۱	۱/۳۹۲	۱/۱۸	۳/۶۴۲	سازمانی (اقدامات مدیریت منابع انسانی)
۵	۱	۱/۰۰۴	۱/۰۰۲	۴/۱۰۷	سازمانی (فرهنگ سازمانی اسلامی)
۵	۱	۰/۵۵۷	۰/۷۴۷	۴/۴۰۶	فردی
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	مسئولیت پذیری کارکنان
۵	۱	۰/۹۲۶	۰/۹۶۳	۴/۰۳۱	تغییر رفتار و نگرش کارکنان
۵	۱	۱/۰۶۹	۱/۰۳۴	۳/۹۸۴	مدیریت دانش
۵	۱	۰/۷۴۲	۰/۸۶۲	۳/۸۳۶	توسعه منابع انسانی اسلامی
۵	۱	۱/۰۵۵	۱/۰۲۷	۳/۷۱۷	بر اساس موازین اسلامی
۵	۱	۰/۷۷۷	۰/۸۸۲	۳/۸۶۸	ایجاد زمینه‌های اسلامی تعالی اسلامی
۵	۱	۱/۱۳	۱/۰۶۳	۳/۹۲۵	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	روش حمایت مدیر
۵	۱	۱/۳۱۴	۱/۱۴۶	۳/۶۲۶	هم‌راستایی وظایف با اسلام
۵	۱	۱/۱۹۳	۱/۰۹۲	۳/۹۴۷	تفکر مادی و معنوی

مربوط به آزمون فرضیات تحقیق حاضر با استفاده از روش مدل-ساز معادلات ساختاری در قالب حالت معناداری و استاندارد به شرح ذیل ارائه می‌شود:

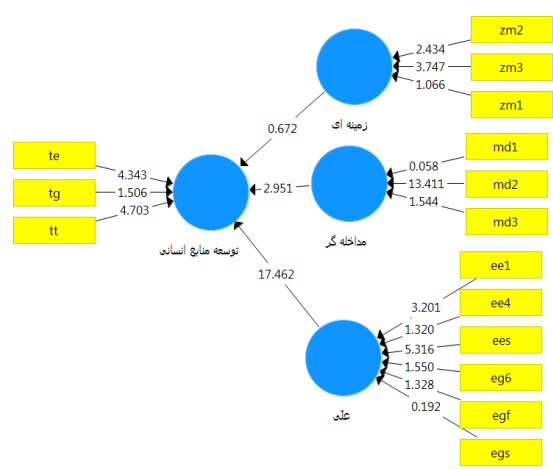
در ادامه به منظور بررسی توصیف توزیع متغیرهای تحقیق از دو آزمون شاپیرو، و کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید و نظر به اینکه سطح معناداری محاسبه شده کمتر از ۰/۰۵ بود، متغیرهای تحقیق حاضر از توزیع نرمال برخوردار نمی‌باشند. همچنین نتایج



شکل ۳: مدل در حالت استاندارد

فعالیت‌های توسعه منابع انسانی، شامل مواردی هستند که برای توسعه در هر دو سطح فردی و سازمانی در نظر گرفته شده‌اند (۳۰) و چارچوبی برای توسعه مهارت‌ها، دانش‌ها و توانایی‌های فردی و سازمانی که از طریق روش‌های مختلف است (۶) که از طریق برنامه جامع منابع انسانی امکان‌پذیر است (۳۱). بی‌توجهی به توسعه افراد، عواقب ناخوشایندی نظیر ضعف در مواجهه با تغییرات، کاهش عملکرد کارکنان و سازمان، نارضایتی و غیره به همراه دارد (۳۲).

دانشگاه علوم پزشکی گیلان به عنوان یک دستگاه اجرایی و آموزشی حکومت اسلامی که در حوزه سلامت مشغول به فعالیت است، از نظر قوانین ملی و بالادستی، و قوانین درون‌سازمانی ملزم به رعایت اصول و قواعد اسلامی است. با این حال به منظور پررنگ‌تر شدن و تأکید بیشتر بر روی توسعه اسلامی منابع انسانی، پیشنهاد می‌شود تا مدیران دانشگاه علوم پزشکی گیلان اولویت‌های پژوهشی و همچنین همایشی را جهت دریافت تحقیقات علمی و تجربی، و همچنین انگیزش کارکنان تعریف نمایند که بر روی تبیین و تشریح تأثیر رویکردهای اسلامی بر روی منابع انسانی و توسعه آنها بپردازد. همچنین پیشنهاد می‌گردد کمیته‌ای متشکل از متخصصان هر یک از معاونت‌ها، اساتید دانشگاهی رشته مدیریت منابع انسانی، و اساتید حوزه و دانشگاه تشکیل شوند و رویه‌ها و قوانین درون‌سازمانی را با رویکرد آسیب‌شناسی مورد بررسی و مطالعه قرار دهند تا در صورت امکان، بیشتر از آموزه‌ها و ارزش‌های اسلامی استفاده شود. البته تهیه و تنظیم خط‌مشی‌ها، مأموریت‌ها، استانداردها، سیاست‌ها و مقررات اجرایی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در زمینه توسعه منابع انسانی در چارچوب شاخص‌های اسلامی نیز ضرورت دارد تا بتوان متناسب با فرهنگ اسلامی- ایرانی، اهداف سازمانی را تحقق بخشید. البته باید این نکته را پذیرفت که تاکنون نیز تمامی فعالیت‌ها در بستر فرهنگی اسلامی - ایرانی انجام شده است ولی نظر به اینکه مفهوم نفوذ و استحاله نیز توسط مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) تبیین و تشریح شده است، لذا این امکان وجود دارد که در برخی از موارد از آموزه‌های اسلامی فاصله‌هایی شکل گرفته باشد که انجام بازبینی می‌تواند مفید باشد. این تحقیق نیز همانند تمامی تحقیقات، با محدودیت‌هایی مواجه است که می‌توان به عدم استفاده از نظرات اساتید حوزه علمیه اهل تسنن اشاره نمود. همچنین در زمان مصاحبه با اساتید دانشگاهی، از آنها خواسته شد تا پاسخ‌های خود را بر اساس یافته‌ها، مبانی نظری و شناخت خود بر اساس رویکرد غرب بیان نمایند و این احتمال داده می‌شود که در زمان ارائه پاسخ، ارزش‌ها و باورهای دینی و اسلامی آنها به صورت ضمنی بر پاسخ‌های جمیع‌آوری شده دخیل بوده باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، ضمن بررسی دیدگاه اهل تشیع و تسنن در



شکل ۲: مدل در حالت معناداری

با توجه به یافته‌های فوق می‌توان درباره فرضیاتی که از مدل کیفی به دست آمده‌اند، به این نتیجه رسید که:

۱. عوامل علی بر روی توسعه منابع انسانی اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان تأثیر دارند. با توجه به ضریب معناداری T در رابطه بین دو متغیر تا برابر با ۱۷/۴۶۲ است و از آن جا که این مقدار بیشتر از ۱/۹۶ است، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با ۰/۷۱۸ است.
۲. عوامل مداخله‌گر بر روی توسعه منابع انسانی اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان تأثیر دارند. با توجه به ضریب معناداری T در رابطه بین دو متغیر تا برابر با ۲/۹۵۱ است و از آن جا که این مقدار بیشتر از ۱/۹۶ است، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با ۰/۱۷۶ است.
۳. عوامل زمینه‌ای روی توسعه منابع انسانی اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان تأثیر دارند. با توجه به ضریب معناداری T در رابطه بین دو متغیر تا برابر با ۰/۶۷۲ است و از آن جا که این مقدار کمتر از ۱/۹۶ است، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید نشده است.

بحث و نتیجه گیری

امروزه منابع انسانی مهمترین سرمایه و منبع اصلی ایجاد مزیت رقابتی و قابلیت‌های اساسی هر سازمان است (۲). اهمیت منابع انسانی به اندازه‌ای است که سازمان مجهز به افراد کافی و توانمند، شرایط لازم برای موفقیت را داراست (۲۶). در واقع قسمت اعظم سرمایه‌گذاری‌ها، معطوف به نیروی انسانی است (۲۷). توسعه واژه‌های پیچیده و چندبعدی است که از نظر مفهومی با تغییرات و تحولات تاریخی فراوانی مواجه بوده است. سازمان‌ها منابع انسانی را به عنوان سرمایه اصلی سازمان خود می‌دانند و توسعه آنها، از کلیدی‌ترین فرایندها در مدیریت منابع انسانی است (۲۸). بر اساس مبانی فلسفی و نظری مختلف، فعالیت‌های توسعه منابع انسانی در سازمان، به دنبال دستیابی به اهدافی نظیر انگیزش، یادگیری، عملکرد، توانایی تغییر، بهبود دانش، مهارت و شایستگی‌ها است (۴). از طرفی، توسعه منابع انسانی، تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه از طریق یک نظام جامع محقق خواهد شد (۲۹). استراتژی‌های منابع انسانی راه‌کارهای اولیه‌ای هستند تا سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، گرایش‌ها و رفتارهای افراد را شکل دهند و به اهداف سازمانی دست یابند در واقع توسعه منابع انسانی تمایل به ایجاد تغییر یا بهبود یادگیری، رفتار، عملکرد، مهارت‌های نگرشی و شناختی افراد دارد (۲۹). فرآیندها و

کنار هم، تفکر غربی بر اساس مبانی نظری و یا مصاحبه با اساتید غربی اجرایی شود تا بتوان نمایان و تشابه مربوطه را بهتر تبیین نمود.

References

1. Khorasani A, Amouzad M, Molamohamadi A, et al. Validation of Human Resource Training and Development of Excellence Model in Iran, *Iranian Society for Training and Development*, 2016; 3(8): 1-27.
2. Pakdel R, Gholipour A, Hosseini SH, et al. Designing a National Human Resource Development Model Using System-Dynamic Approach, *Iranian Society for Training and Development*, 2018; 5(16): 51-77.
3. Garavan, TN, McCarthy, A, Carbery, R. An Ecosystems Perspective on International Human Resource Development: A Meta-Synthesis of the Literature *Human Resource Development Review*, 2019: 18(2), 248-88.
4. Sarem AA. HRD Matrix: Understanding the Duality of Structure and Agency in Human Resource Development, *Quarterly Journal Public Administration*, 2017; 9(29): 137-168.
5. The impact of human resource development strategies on organizational effectiveness: A mediating role of mutual trust and job satisfaction of employees in Mazandaran provinces sport and youth, *Journal of Strategic Management Research*, 2017; 23(65): 45-75.
6. Mohammadi M, Sharif Zadeh F. Designing a Performance Management Model with a Human Resources Development Approach in the Public Sector, *Iranian Society for Training and Development*, 2018; 4(15): 133.
7. Esmaili M, Ghaviolbonie A. Investigating Restrictions on Punitive Damages in United States Law, 2019; 5(2): 31-50.
8. Moghimi, M. Principles and foundations of management from the perspective of Islam, Tehran, *Rahdan Publications*, his publication 1394.
9. Ali, Abbas J. Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 2010, 39(6), 692-711.
10. Alorfi, S. Human Resource Management from an Islamic Perspective, *Journal of Islamic and Human Advanced Research*, 2012. 2(2), 88-105.
11. Nejatbakhsh Esfahani A, Shahriari B. A comparative study between management from Quran's perspective and from Western based theories of management, *Interdisciplinary Quranic Studies*, 2009; 1(2): 73.
12. H Rana, M, Shaukat MM. Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 2016, 9(1), 109-124.
13. Afjeh, SA. Islamic Management, Tehran, Allameh Tabatabai University Jihad Publications 1394.
14. Farrahi B, Abedi Jaafari H, Mahdavi M. Design and Presentation of Professor's Human Resources Development Model Based on Innate Approach and Quadru-Skills Promotion, *Human Resource Management Researches*, 2009; 1(1): 19.
15. Tayyab, M. Islamic Management, Tehran, Safineh Publishing, Second Edition 2009.
16. Chowdhury AH, Hoque N, Mawla, MM. Human Resource Management from Islamic Perspective. *Bongladesh Journal of Islamic Thought*, 2019, 7(10), 20-35
17. Uddin, MR. The Framework of Appraising Employee Performances: A Study based on Islamic Principles. *Global Journal of Management And Bussiness Research: A Administration And* 2019.
18. Fletcher, L. How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *The International Journal of Human Resource Management*, 2019. 30(7), 1203-1226.
19. Rigby, C Scott, Ryan, Richard M. Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 2018. 20(2), 133-147
20. Tenhiälä A, Giluk TL, Kepes S, et al. The Research-Practice gap in human

- resource management: A Cross-Cultural study. *Human Resource Management*, 2016. 55(2), 179-200
21. Maneshgar M, Abbasi A. Studying the Challenges and Supportive Solutions of Managers on Empowerment and Development of Human Resources, *Iranian Society for Training and Development*, 2016; 3(8): 29.
 22. Huyghebaert T, Gillet N, Lahiani Fadi-Joseph, et al. Psychological Safety Climate as a Human Resource Development Target: Effects on Workers Functioning Through Need Satisfaction and Thwarting. *Advances in Developing Human Resources*, 1523422318756955. 2018.
 23. Johnson RK, Ennis-Cole D, Bonhamgregory, M. Workplace Success Strategies for Employees With Autism Spectrum Disorder: A New Frontier for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, (2), 122-51, 2020.
 24. Mishkat, M, Amiri, I, Khajeh, A. The place of religion in the political development of the Islamic Republic of Iran, *Quarterly Journal of Political Research*, 2015. 15, 24-44.
 25. Strauss A, Corbin, J. Basics of qualitative research. Translated by Mohammadi, Biok, Tehran: Human Science & Cultural Studies Center Publication (in Persian) 2008.
 26. Fayaz F, Alipour M S. The Study of Human Resources View Role on Export Function: Mediator Role of Export Commitment, *Management Research in Iran*, 2017; 21(3): 121-137.
 27. Esmaeilnia M, Kouhestani H, Maghool A, et al. Presenting the Quality Improvement Model of Virtual Education for Human Resource Development: Farhangian University (Qualitative Study), *Iranian Society for Training and Development*, 2018; 4(15): 83.
 28. Sohrabi B, Raeesi Vanani I, Abedin E. Evaluation of Information Systems Development and Implementation Trends in the Field of Human Resources Management Using Text Mining Techniques, *Organizational Culture Management*, 2018; 15(46): 977-999.
 29. Gholipour A, Naghdi E, Alipour Yeganeh M. Directed of Staff Dream to Human Resources Develop of Public Organizations, *Quarterly Journal of Management of Governmental Organizations*, 2018; 6(1): 13-24.
 30. Rajabi M, Hassani M, Mohajeran B. The purpose of this paper is to examine the role of Human Resource management practices on innovation, test the role of mediator organizational learning and knowledge management among employers by Imam Khomeini Committee in West Azarbaijan, *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 2017; 6(23): 151-78.
 31. Beykzad J, Rezvan SN, Yavari A. Evaluating Psychological Empowerment of Managers and its Effects On their Attitudes toward Strategic Planning in the Department of Human Resources Development of National Iranian Oil Company, *Human Resource Management in The Oil Industry*, 2018; 9(34): 195-214.
 32. Beygi V, Gholipour A. Human resource development by means of personal development plan in project-based organizations, *Quarterly Journal Public Administration*, 2016; 8(25): 15-32.