

Designing a Causal Model for Human Resource Revitalization in Relief Organizations

Aliakbar Peyvasteh¹  | Ebrahim shaykhi^{2✉}  | Nader bohlooli³ 

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. E-mail: Akbar.peyvasteh@yahoo.com
2. Corresponding Author, PhD, Department of Management, Aras International Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. E-mail: ebrahimshaykhi@gmail.com
3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Tabriz, Iran, Iran. Email: n.bohlooli@iaut.ac.ir

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received 18 March 2026

Received in revised form

5 June 2026

Accepted 12 June 2026

Published online 29 June 2026

Keywords:

Causal factors, reconstruction, human resources, relief organizations, content analysis.

Abstract

Background and Objective: Human resource revitalization in relief organizations is a key factor in enhancing preparedness, efficiency, and the quality of services provided during crises. Therefore, the present study aimed to design a causal-factor model for human resource revitalization in relief organizations.

Methodology: This study is applied in terms of purpose and objective, with an exploratory approach and qualitative content analysis and theoretical sampling, and with the use of purposeful and snowball methods, interviews were conducted with 24 senior experts and experts until theoretical saturation of the data was reached, and focus group sessions were held to validate the data.

Findings: The analysis of the data obtained through coding based on the Attride-Stirling thematic network approach revealed four global themes, twelve organizing themes, and forty-eight basic themes. These themes encompassed managerial and strategic factors, professional and human factors, structural and organizational factors, and cultural, environmental, and technological factors, which were identified and extracted through the thematic analysis process.

Conclusion: The findings indicate that human resource revitalization in relief organizations is influenced by a set of managerial, organizational, and cultural factors that interact to enhance employees' capabilities and motivation. Applying these factors can improve organizational performance and increase the quality and effectiveness of relief services in crisis situations.

Cite this article: Peyvasteh, A. A., shaykhi, E., & bohlooli, N. (2026). Designing a Causal Model for Human Resource Revitalization in Relief Organizations. *Journal of Management and Social Development (JMSD)*, 1(2), 68-89.



DOI: <http://doi.org/10.22034/jmsd.2026>

Publisher: University of Osveh,

<https://www.journalmsd.ir>

ISSN-L: 3116-1774

© "Authors retain the copyright and full publishing rights."



طراحی مدل عوامل علی بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی

علی اکبر پیوسته^۱ | ابراهیم شیخی^۲ | نادر بهلولی^۳

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه اسوه معاصر، تبریز، ایران، رایانامه: Akbar.peyvasteh@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول، دکترای تخصصی مدیریت، واحد بین المللی ارس، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران، رایانامه:

ebrahimshaykhi@gmail.com

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران، رایانامه: n.bohlooli@iaut.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۴/۱۰/۲۰

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۴/۱۲/۲۵

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۱۲/۱۶

تاریخ انتشار:

۱۴۰۵/۰۱/۲۵

کلیدواژه‌ها:

عوامل علی،

بازآفرینی، منابع

انسانی،

سازمان‌های

امدادی، تحلیل

مضمون.

زمینه و هدف: بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی به‌عنوان عاملی کلیدی در ارتقای آمادگی، کارآمدی و کیفیت ارائه خدمات در شرایط بحران شناخته می‌شود. ازاین‌رو، پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل عوامل علی بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی انجام شده است.

روش: این پژوهش به‌لحاظ هدف، کاربردی و با رویکرد اکتشافی و تحلیل مضمون به‌صورت کیفی و نمونه‌گیری به روش نظری و با بهره‌مندی از روش هدمند و گلوله برفی با ۲۴ نفر از کارشناسان عالی و خبرگان، تا زمان رسیدن به اشباع نظری داده‌ها مصاحبه انجام شد و جلسات کانونی اعتبار سنجی داده‌ها صورت گرفت.

یافته‌ها: تحلیل داده‌های به‌دست آمده طی فرایند کدگذاری‌های با رویکرد اترید-استرلینگ از روش‌های کدگذاری تحلیل مضمون مبتنی بر شبکه مضامین، بیانگر (۴) مضامین فراگیر و (۱۲) مضامین سازمان یافته و (۴۸) مضامین پایه‌ای که شامل عوامل مدیریتی و راهبردی، عوامل حرفه‌ای و انسانی، عوامل ساختاری و سازمانی، عوامل فرهنگی، محیطی و فناوری، شناسایی و استخراج گردید.

نتایج: نتایج پژوهش نشان داد بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل مدیریتی، سازمانی و فرهنگی قرار دارد که در تعامل با یکدیگر زمینه ارتقای توانمندی و انگیزش کارکنان را فراهم می‌کنند. به‌کارگیری این عوامل می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش کیفیت و اثربخشی خدمات امدادی در شرایط بحرانی منجر شود.

استناد: پیوسته، علی اکبر؛ شیخی، ابراهیم؛ و بهلولی، نادر (۱۴۰۵). طراحی مدل عوامل علی بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی. مدیریت و توسعه اجتماعی، ۲۱(۲)، ۶۸-۸۹.

DOI: <http://doi.org/10.22034/jmsd.2026>
<https://www.journalmsd.ir>

ISSN-L: 3116-1774

ناشر: دانشگاه اسوه معاصر،

© «حق نشر (کپی رایت) و کلیه حقوق انتشار برای نویسندگان محفوظ است.»



مقدمه

در محیط پویا و پیچیده سازمان‌های عمومی، مدیریت منابع انسانی به‌عنوان عاملی حیاتی و تعیین کننده در بهبود عملکرد سازمانی است (رمضانی و موسوی، ۱۴۰۳). سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای نیاز به نوسازی و بازآفرینی مواجه هستند تا بتوانند با چشم‌انداز اجتماعی و فناوری که دائماً در حال تحول است، همگام شوند (Kamalesh et al, 2024). ایمران^۱ (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.

اهمیت نقش منابع انسانی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است. نیروی انسانی کارسازترین ابزار برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده است و عدم توجه به فراهم کردن محیط و ابزار مناسب به‌سازی برای آنان ممکن است مشکلات زیادی را برای سازمان‌ها در بر داشته باشد (پیوسته و همکاران، ۱۴۰۳).

در سال‌های اخیر، سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای بر بهینه‌سازی مدیریت منابع انسانی تمرکز کرده‌اند و متوجه شده‌اند که موفقیت آن‌ها به جذب، نگهداری و به‌کارگیری مؤثر استعدادها بستگی دارد. داده‌کاوی، که الگوهای ارزشمندی را از مجموعه داده‌های بزرگ استخراج می‌کند، نقش مهمی در این فرآیند دارد. همچنین اهمیت تکنیک‌های پیشرفته داده‌کاوی در بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری مرتبط با منابع انسانی تأکید دارد (عرب‌کرمی و همکاران، ۱۴۰۳). هزینه‌های بهسازی منابع انسانی را نباید جزء هزینه‌های مصرفی سازمان در نظر گرفت. باید با دید سرمایه‌گذاری برای آینده نگرست، زیرا نتایج آن در کارآمدی سیستم و در نهایت بهره‌وری سازمان در دراز مدت مشخص می‌شود (پیوسته و همکاران، ۱۴۰۰). توجه به مسئله تأثیر منابع انسانی بر عملکرد سازمانی افزایش یافته است. تحقیقات زیادی وجود دارد که ثابت می‌کند بین عملکرد مدیریت منابع انسانی و عملکرد یک سازمان رابطه مثبت وجود دارد (Barba et al, 2020). بقا و موفقیت سازمان به‌طور فزاینده‌ای به توانایی آنها برای ایجاد نیروی کار بسیار ماهر و به‌آزاد کردن پتانسیل کامل نیروی انسانی بستگی دارد (Noe et al, 2027). مدیران همراستا با تغییرات فزاینده در سازمانها، به‌طور سازگاری به دنبال روشهایی برای ایجاد تعهد کارمندان می‌باشند که به مزیتی رقابتی و نگرشهای بهبودیافته کاری مثل رضایت شغلی، کارایی، غیبت و تمایل‌های مبادلات دست یابند (Ahakwa et al, 2021). مدیران سازمان‌ها در جهت افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان، نیازهای آموزشی کارکنان را شناسایی کرده

¹ Imran, R.

و با ایجاد فرصت کسب مهارت و تجارب ها، این نیازها را رفع و توانایی ها و مهارت و نهایتاً مشارکت کارکنان به سازمان را ارتقاء بخشند (حسینی و کاظمی، ۱۴۰۲). مدیریت منابع انسانی به عنوان یک سازوکار ساختاری در رشد و سازگاری منابع انسانی، میتوانند مهارت ها، نگرش ها و رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار داده و شکل دهد، تا آنها بتوانند کارشان را بهتر و با تعهد انجام دهند و به اهداف سازمان برسند (Sánchez et al, 2015).

بازآفرینی منابع انسانی در سازمان های امدادی به عنوان یک ابزار کلیدی برای بهبود کارایی و اثربخشی این نهادها مورد توجه قرار گرفته است. با تغییرات سریع در محیط های بحران زا و نیاز به پاسخگویی سریع، به روزرسانی مهارت ها و توانمندی های نیروی انسانی امری حیاتی است. این بازآفرینی می تواند شامل برنامه های آموزشی نوین، بهبود فرهنگ سازمانی و ارتقاء مشارکت کارکنان باشد که در نهایت منجر به افزایش روحیه، توانمندی و پاسخ گویی بهتر به نیازهای جامعه خواهد شد. به علاوه، با توجه به چالش های مختلف مانند منابع محدود و وضعیت های بحرانی، بهره گیری از نوآوری های فناوری و روش های جدید مدیریتی نیز از پیامدهای مهم این تغییرات به شمار می آید که می تواند به بهبود عملیات امدادی و خدمات رسانی در زمان بحران منجر شود.

اقدامات مدیریت منابع انسانی^۱ مؤثر در سازمان باعث می شود که کارکنان بتوانند به طور مؤثر و نتیجه بخش در دستیابی به اهداف سازمانی مشارکت کنند. این امر باعث می شود که کارکنان نسبت به کار خود متعهد باشند و رفتار مثبت را بروز دهند که باعث رشد اثربخشی سازمان می شود (Salihu et al, 2019). سازمان های فعلی در تلاشند تا نیازهای نیروی کار را مطابق با استانداردهای کیفیت صنعت برآورده کنند. زنجیره تامین آموزش منابع انسانی پیوندی میان فرآیندهای ورودی تا خروجی است (Fachrunnisa et al, 2020).

توسعه منابع انسانی یکی از اصول مدیریت منابع انسانی پایدار^۲ است که باید به طور مداوم همراه با سایر اصول اجرا شود، به این معنی که، توسعه کارکنان باید با در نظر گرفتن یک چشم انداز بلند مدت انجام شود. دستیابی به شایستگی در آینده به عنوان زیربنای اجرای ایده، بسیار مهم است (Katarzyna et al, 2020). بنابراین خط مشی گذاری منابع انسانی اگر با بصیرت کافی صورت نگیرد، تبعات منفی بلندمدت و کلانی را برای سازمان در پی داشته و مانع از تحقق مأموریت سازمان می شود. این اهمیت در سازمانی هایی که محوریت اصلی آنها بر عهده نیروی انسانی مؤمن و جهادی است، دوچندان می باشد (صفیان و همکاران، ۱۳۹۸).

^۱. HRMP

^۲. SHRM

منابع انسانی هر روز با خلق ارزش تازه‌تر نه تنها به بقای خود کمک می‌کند، بلکه همانند یک موجود زنده به تکامل رسیده و رشد پیدا می‌کند. بنابراین بازآفرینی منابع انسانی یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای سازمان‌هایی است که می‌خواهند در دنیای پیچیده و رقابتی امروز موفق شوند. این فرآیند نه تنها نیازمند تغییرات ساختاری و فرآیندی است، بلکه مستلزم تغییر نگرش‌ها و رویکردها به منابع انسانی است. بنابراین در دنیای امروز که سرعت تغییرات و تحولات فناوری و نیازهای سازمان‌ها روز به روز افزایش می‌یابد، منابع انسانی نیز باید دچار تحول و بازآفرینی شوند تا بتوانند به رشد و موفقیت سازمان‌ها کمک کنند.

سازمان‌های امدادی به عنوان نهادهای کلیدی در مدیریت بحران‌ها و کمک به جوامع آسیب‌دیده، دارای ویژگی‌های منحصر به فردی هستند. این سازمان‌ها قادر به پاسخگویی سریع به حوادث و بحران‌ها، تخصص و آموزش نیروی انسانی، و تأمین منابع و تجهیزات کافی می‌باشند (Smith, 2020). مدیریت موثر بحران، شفافیت و پاسخگویی در ارائه خدمات، و آموزش و آگاه‌سازی جامعه در زمینه آمادگی در برابر بحران‌ها نیز از جمله مسئولیت‌های این نهادها به شمار می‌روند (Brown, 2021). افزون بر این، ارائه حمایت‌های روحی و روانی به آسیب‌دیدگان نیز جزء اساسی فعالیت‌های سازمان‌های امدادی است (White, 2019).

مسئله موجود در سازمان‌های امدادی، عدم انطباق منابع انسانی با نیازهای پیچیده و متغیر شرایط بحرانی است. با توجه به افزایش ناگهانی بحران‌ها و بحران‌زایی ناشی از تغییرات اقلیمی، اجتماعی و اقتصادی، بسیاری از این سازمان‌ها با کمبود مهارت‌های به‌روز و کارآمد در میان کارکنان خود مواجه‌اند. این کمبود می‌تواند منجر به ناکارآمدی در عملیات امدادسانی، کاهش کیفیت خدمات و نارضایتی جامعه شود. دغدغه اصلی، عدم توانایی در شناسایی و تأمین مهارت‌های لازم برای پاسخگویی به بحران‌ها و عدم میزان کافی آموزش‌های تخصصی است که می‌تواند در زمان بحران، بهبود عملکرد و اثرگذاری سازمان را تضمین کند. بنابراین، بهبود سیستم آموزشی و بازآفرینی منابع انسانی به عنوان یک چالش اساسی برای اثر بخش‌تر کردن عملیات امدادی در شرایط فعلی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

مطالعه حاضر با هدف، شناسایی پیامدهای مدل بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی می‌باشد و بر این مبنا می‌توان سوال اصلی پژوهش عبارت است از: پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی کدامند؟

بنابراین ضرورت انجام بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی به شدت احساس می‌شود، زیرا این نهادها با چالش‌های متعددی همچون بحران‌های طبیعی، اضطراری و افزایش تقاضا برای خدمات مواجه هستند. نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین دارایی این سازمان‌ها نقش کلیدی در مدیریت بحران

و ارائه خدمات فوری و مؤثر ایفا می‌کند. با توجه به تغییرات سریع در شرایط اجتماعی و اقتصادی، نیاز به بازآموزی و ارتقاء مهارت‌های کارکنان به منظور افزایش توانایی در مواجهه با شرایط بحرانی و ارائه پاسخ‌های مؤثر به جامعه ضروری است. همچنین، این اقدام می‌تواند به بهبود روحیه و انگیزه کارکنان منجر شود و در نهایت کیفیت خدمات‌رسانی و رضایت جامعه را افزایش دهد، که خود دلیلی قوی برای ضرورت این فرآیند به شمار می‌آید.

پیشینه پژوهش

الف-پیشینه نظری

یکی از رویکردهایی که در این راستا، در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است «بازآفرینی منابع انسانی»^۱ است. این مفهوم افزون بر بهبود مهارت‌ها، دانش و توانمندی کارکنان به بازتعریف فعالیت‌های مرتبط با کارکنان براساس 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 بنابراین بازآفرینی از توانمندسازی در حوزه مشاغل فعلی فراتر می‌رود و به حوزه‌های جدید وظیفه‌ای وارد می‌شود. این توسعه جهت افزایش بازدهی عملکرد و اثربخشی فعالیت‌های کارکنان در ابعاد ادراکی و عملکردی تعریف می‌شود (Jain et al, 2023). در واقع بازآفرینی منابع انسانی این برنامه بخشی از برنامه‌های مدیریت تحول سازمان و مدیریت عملکرد استراتژیک می‌باشد. اجرای برنامه‌های بازآفرینی کارکنان سبب می‌شود تا منابع انسانی بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط به طور مؤثر فعالیت‌شان را ادامه دهند و بر کارایی خود بیفزایند. از سوی دیگر از مهمترین ویژگی‌های سازمان‌های امروزی تغییر و تحول می‌باشد، درچنین شرایط محیطی پیچیده و متنوع با تحولات سریع، اگر مدیران و کارکنان سازمان متناسب با این تغییرات گام برندارند و همسو نباشند، بقای سازمان به‌مخاطره خواهد افتاد. بنابراین نیاز به بازآفرینی منابع انسانی امروزه به خوبی در تمامی سطوح سازمان ثابت شده و به یک مساله اساسی تبدیل شده است (Riani, 2024).

نتایج نشان می‌دهد که کاربرست واقعیت ترکیبی در جذب و گزینش منابع انسانی می‌تواند از سطحی ابزاری و فناورانه فراتر رفته و به سطحی راهبردی و تحول‌آفرین ارتقا یابد. بدین ترتیب، نقش واقعیت ترکیبی تنها به شبیه‌سازی وظایف یا کاهش هزینه‌ها محدود نمی‌شود، بلکه در پیوند با معماری سازمانی، می‌تواند بنیانی برای بازآفرینی الگوی جذب و گزینش در سازمان ایجاد کند

¹ Reinventing Human Resource

(گلشاهی و خوشنویس، ۱۴۰۴). در چارچوب توسعه پایدار، سازمان‌ها موظف به ایجاد استراتژی‌هایی هستند که تامین پایدار ارزش از طریق سرمایه انسانی برای آینده را تضمین می‌کند. از این رو مفهوم بازآفرینی منابع انسانی به شدت مورد توجه سازمان‌های موفق قرار گرفته است (Dos Santos et al, 2020). این امر بر اهمیت روزافزون سرمایه‌های انسانی به‌عنوان ارزشمندترین دارایی یک سازمان تاکید دارد.

امروزه منابع انسانی به عنوان عاملی ارزشمند در کسب مزیت رقابتی هر سازمان اهمیت دارد؛ به گونه‌ای که اگر یک سازمان بخواهد از رقابت عقب نماند، باید از منابع انسانی متخصص، آگاه و توانمند برخوردار باشد. از آنجا که 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 به تبع 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 رفته رفته 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 مدیریت منابع انسانی کنونی است (Rindell and Strandvik, 2021).

شکاف موجود در سازمان‌های امدادی عمدتاً ناشی از عدم تطابق مهارت‌ها و دانش کارکنان با نیازهای واقعی و فوری در زمان بحران است. در حالی که بحران‌های طبیعی و انسانی به طور فزاینده‌ای پیچیده‌تر می‌شوند. این شکاف به فقدان سرمایه‌گذاری کافی در برنامه‌های آموزشی مؤثر، عدم توجه به تغییرات سریع در فن‌آوری و رویه‌های مدیریت بحران، و همچنین نبود یک نظام بازخورد مناسب برای ارزیابی عملکرد و آموزش کارکنان برمی‌گردد. در نتیجه، این عدم انطباق می‌تواند منجر به اتخاذ تصمیمات نادرست و ناکارآمدی در عملیات امدادسانی شود، که این مسئله ضرورت نوسازی و بازآفرینی ثابت منابع انسانی را برجسته می‌کند.

در عصر حاضر، سازمان‌ها با محیطی پویا و پیچیده مواجه هستند که سرعت تغییرات فناوری، بازارهای جهانی و انتظارات نیروی کار، الزام به بازنگری و بازتعریف نقش منابع انسانی را بیش از پیش ضروری ساخته است. بازآفرینی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد استراتژیک، فرایندی سیستماتیک برای تجدید ساختار، ارتقاء مهارت‌ها و بهبود عملکرد نیروی انسانی در راستای تحقق اهداف سازمانی به شمار می‌رود.

ب-پیشینه تجربی

خلاصه‌ای از پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده داخلی و خارجی در جدول ۱ نشان داده است.

جدول (۱) پیشینه تحقیقات انجام شده

محقق	سال	عنوان	نتایج
رمضانی، 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 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 فرهنگ سازمانی و توجه نکردن به منافع عمومی در سازمان‌ها نشأت می‌گیرند.
حمیدی و همکاران	(۱۴۰۳)	بازشناسی ویژگی‌ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا: مرور نظام‌مند ادبیات	ویژگی‌های بیست‌گانه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا در دو بعد ویژگی‌های رفتاری (با تأکید بر مدیریت منابع انسانی نرم) و ویژگی‌های ساختاری (با تأکید بر مدیریت منابع انسانی سخت) دسته‌بندی می‌شود. همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش، مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا را می‌توان در قالب ده کارویژه 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 ^۱	(۲۰۲۴)	بازآفرینی منابع انسانی: بازتعریف شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای آینده	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 اجتناب ناپذیر در دنیای کار است. در نتیجه، پارادایم‌های مرسوم در مدیریت منابع انسانی باید مجدداً مورد بررسی قرار گیرند تا مطابق با نیازهای این عصر دیجیتال باقی بمانند که منابع انسانی را تشویق می‌کند تا از نقش اداری به سمت ارائه ارزش افزوده از طریق تجزیه و تحلیل عمیق داده‌ها حرکت کند.
راوسانگار و همکاران ^۲		بازآفرینی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از طریق هوش مصنوعی	تصمیم‌گیری به کمک هوش مصنوعی ممکن است به کارکنان منابع انسانی اجازه دهد تا بر وظایف مهم تمرکز کنند. منابع انسانی به طور فزاینده‌ای از هوش مصنوعی استفاده می‌کند و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از حل مسئله واکنشی به حل مشکل پیشگیرانه حرکت کنند،

¹ Riani Dini² Ravesangar et al.

محقق	سال	عنوان	نتایج
	(۲۰۲۴)		بخش‌های منابع انسانی را به مراکز تصمیم‌گیری استراتژیک تبدیل می‌کند. شرکت‌ها باید از هوش مصنوعی برای تکمیل منابع انسانی استفاده کنند. فناوری و اتوماسیون باید به منابع انسانی کمک کند تا کار خود را انجام دهند.
امور ^۱	(۲۰۲۳)	مطالعه‌ای با عنوان بازآفرینی منابع انسانی از طریق دیجیتالی شدن	مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها به سرعت توسط فناوری اطلاعات در حال تغییر است. همه‌گیری کرونا نیز سرعت دیجیتالی شدن فرآیندهای منابع انسانی را تشدید کرده است، که به ویژه 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.
کومار و همکاران ^۲	(۲۰۲۳)	بازآفرینی منابع انسانی استراتژیک مبتنی بر هوش مصنوعی	هوشی که توسط ماشین‌ها نمایش داده می‌شود، علاوه بر هوشی که توسط انسان نشان داده می‌شود، به عنوان 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 به راحتی نتایج را ایجاد می‌کند.
جاین و همکاران ^۳	(۲۰۲۳)	بازآفرینی مدیریت منابع انسانی در عصر هوش مصنوعی	یافته‌ها 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.

با توجه به پیشینه پژوهش‌های انجام شده، از نظر موضوعی، موضوع پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی تاکنون انجام نشده و همچنین شکاف موجود مشخص نشده است. روش تحقیق‌های پیشین کمی بوده ولی رویکرد تحقیق حاضر کیفی (تحلیل مضمون) می‌باشد. از نظر مکانی تحقیق حاضر در سازمان‌های امدادی کشور می‌باشد که تاکنون تحقیق در این خصوص انجام نگرفته است. همچنین

¹ Amor

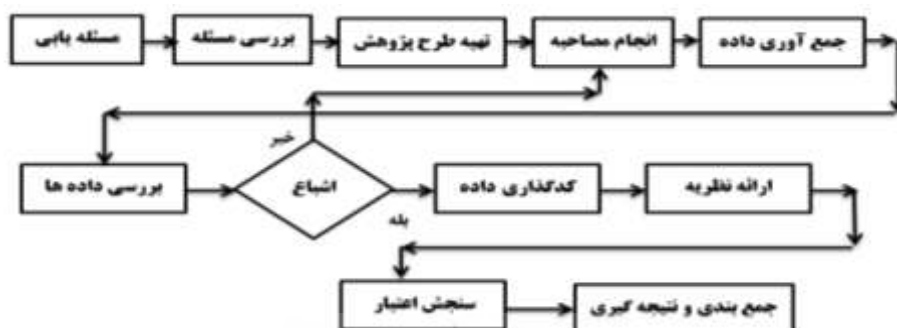
² Kumar et al.

³ Jain Eti et al.

به بهره‌گیری در زمینه شناسایی منابع علمی و تجربی، پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی پرداخته می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی کیفی مبتنی بر رویکرد تحلیل مضمون است و از جمله روش‌های پژوهش استقرایی است. 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 پژوهش شامل ۲۸ نفر از کارشناسان 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 خبرگان دانشگاهی (متخصصان امور منابع انسانی و اشرافیت به موضوع) می‌باشند. نمونه‌برداری به‌صورت نظری که با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند^۱، روش گلوله برفی^۲ (ارجاع زنجیره‌ای) تا اشباع نظری داده‌ها انجام شد. اعتباربخشی به مدل در این پژوهش طی دو مرحله انجام شد. در مرحله نخست، روش کدگذاری‌ها و کدهای به‌دست‌آمده به‌منظور اعتباربخشی در اختیار ۱۰ نفر از افراد خبره پژوهش قرار گرفت و اصلاحات لازم برطرف شد. همچنین در مرحله دوم بعد از حصول نتایج، به بررسی اعتبار نتایج پرداخته شد. برای این منظور نیز نتایج به‌دست‌آمده در اختیار ۱۴ نفر از مصاحبه‌شوندگان قرار داده شد و نظرهای آنان در نتایج اعمال و بازبینی شد.

یافته‌های پژوهش

الف- یافته‌های توصیفی

در این بخش ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان بررسی شده است. در مجموع با ۲۸ نفر مصاحبه شد که خلاصه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

^۱. Purposive sampling

^۲. Snowball sampling

جدول ۳. خلاصه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

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	۶/۷۱
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۱	۳۹/۲۹	۱۰۰
	لیسانس	۱	۳/۵۸	۳/۵۸
سطح تحصیل	فوق لیسانس	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
	مدیران میانی	۲۱/۴۳	۲۱/۴۳	۶
	مدیران عالی	۲۲	۷۸/۵۷	۱۰۰

ب- یافته‌های استنباطی

تحلیل مضمون شیوه‌ای در روش پژوهش کیفی است که بر شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوی معانی داده‌های کیفی تمرکز دارد. در این تحقیق از روش پیشنهادی اترید-استرلینگ^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 است: مضامین پایه^۳، مضامین سازمان‌دهنده^۴، مضامین فراگیر^۵ که مضامین پایه شامل کدها و نکات کلیدی متن است. در مرحله اول از پژوهش حاضر، کدهای مرتبط با هدف پژوهش، استخراج گردید. کدگذاری اولیه انجام گردید نتایج این بخش حدود ۶۷۲ کد اولیه

^۱ Attride-Stirling

^۲ Thematic Network

^۳ Basic Themes

^۴ Organizing Themes

^۵ Global Themes

می باشد. این مرحله با ۲۸ مصاحبه که اشباع نظری حاصل شد، دیگر کدجدیدی از متن مصاحبه‌ها کشف‌نگردید به پایان رسید. جدول ۴ تبدیل مضامین پایه ای به مضامین سازمان یافته پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. تبدیل مضامین پایه ای به مضامین سازمان یافته

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
رهبری تحول‌آفرین	تعهد مدیران به تغییر حمایت عملی مدیران از بازآفرینی منابع انسانی الگوسازی رفتاری مدیران توان هدایت و مدیریت تغییر
سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی راهبردی	تدوین راهبردهای توسعه منابع انسانی هم‌راستایی برنامه‌های منابع انسانی با مأموریت امدادی آینده‌نگری در مدیریت نیروی انسانی تعیین اولویت‌های راهبردی منابع انسانی
نظام تصمیم‌گیری و پشتیبانی مدیریتی	تصمیم‌گیری مبتنی بر داده تفویض اختیار مؤثر انسجام در سیاست‌های مدیریتی تخصیص منابع به برنامه‌های توسعه کارکنان
شایستگی‌ها و قابلیت‌های تخصصی	به‌روزرسانی مهارت‌های تخصصی دانش حرفه‌ای مرتبط با مأموریت‌های امدادی مهارت مدیریت شرایط بحرانی توانایی انجام عملیات میدانی
توانمندسازی و یادگیری	آموزش‌های تخصصی مستمر یادگیری مبتنی بر تجربه فرصت‌های رشد حرفه‌ای تسهیم دانش میان کارکنان
انگیزش و تعهد شغلی	انگیزه خدمت‌رسانی تعهد سازمانی احساس تعلق شغلی مشارکت در برنامه‌های تحول
ساختار و فرایندهای سازمانی	چابکی ساختار سازمانی شفافیت نقش‌ها و مسئولیت‌ها بازطراحی فرایندهای منابع انسانی هماهنگی میان واحدهای سازمانی

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
نظام ارزیابی عملکرد	ارزیابی مستمر عملکرد کارکنان شاخص‌های شفاف عملکرد بازخورد حرفه‌ای به کارکنان پیوند ارزیابی با توسعه کارکنان
نظام جبران خدمات و نگهداشت	عدالت در پرداخت و مزایا مشوق‌های مالی و غیرمالی حمایت‌های رفاهی کارکنان برنامه‌های نگهداشت نیروهای توانمند
فرهنگ سازمانی	فرهنگ یادگیری سازمانی پذیرش تغییر و نوآوری اعتماد سازمانی تقویت روحیه همکاری
ارتباطات و سرمایه اجتماعی	ارتباطات مؤثر درون سازمانی تعامل سازنده مدیران و کارکنان همدلی و انسجام سازمانی مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری
فناوری و نوآوری	استفاده از فناوری در مدیریت منابع انسانی دیجیتالی‌سازی فرایندهای سازمانی استفاده از داده در تصمیم‌گیری نوآوری در آموزش و توسعه کارکنان

در این مرحله از تحلیل، مضمون یا سازماندهی مجدد مضامین، مضامین انتزاع تری استخراج می‌شود که ما را به مضمون‌های اصلی تر، فراگیر تر و مرکزی تر رهنمون می‌سازد. یعنی با بررسی و تحلیل مضامین مرتبط در خصوص بازآفرینی منابع انسانی مضامین فراگیری بدست میاد. جدول ۵ تبدیل مضامین سازمان یافته به مضامین فراگیر پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. تبدیل مضامین سازمان یافته به مضامین فراگیر

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده
عوامل مدیریتی و راهبردی	رهبری تحول‌آفرین
	سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی راهبردی
	نظام تصمیم‌گیری و پشتیبانی مدیریتی
عوامل حرفه‌ای و انسانی	شایستگی‌ها و قابلیت‌های تخصصی
	توانمندسازی و یادگیری
	انگیزش و تعهد شغلی

مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
ساختار و فرایندهای سازمانی	عوامل ساختاری و سازمانی
نظام ارزیابی عملکرد	
نظام جبران خدمات و نگهداشت	
فرهنگ سازمانی	عوامل فرهنگی، محیطی و فناورانه
ارتباطات و سرمایه اجتماعی	
فناوری و نوآوری	

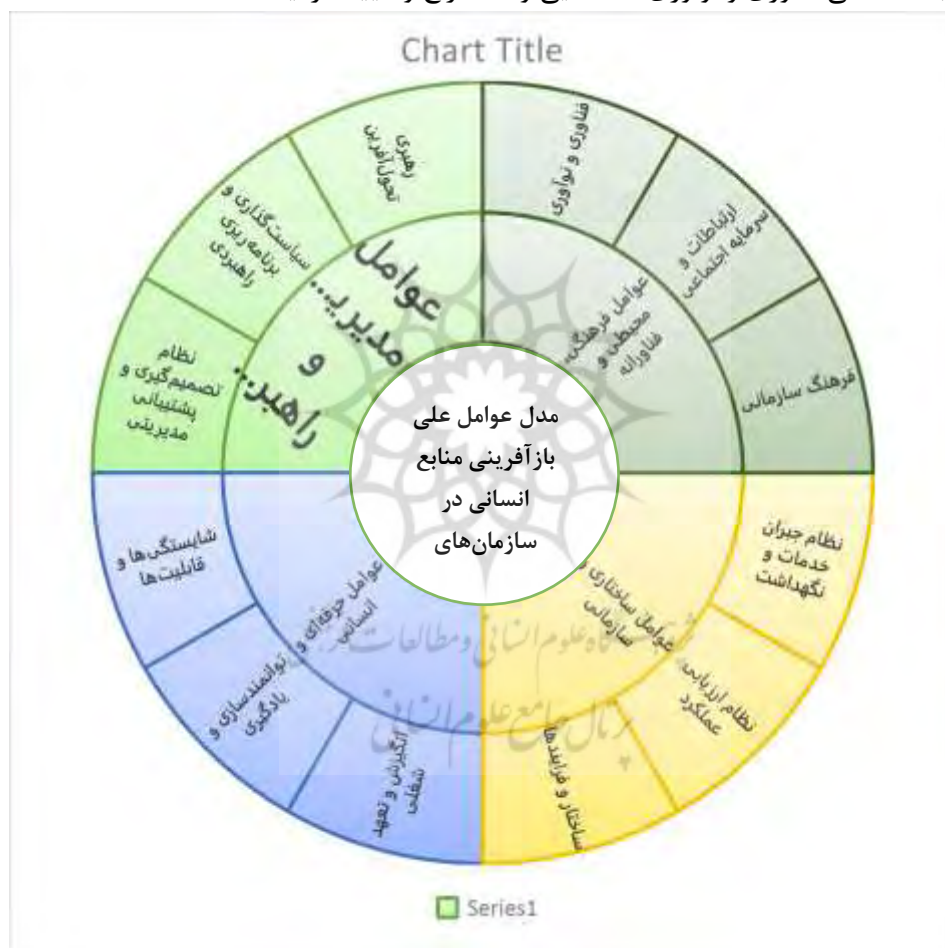
ترسیم شبکه مضامین: در این گام، پژوهشگر همه مضامین را بررسی کرده، مضامین کاربردی را جدا، دسته‌بندی، بایگانی و برخی را حذف می‌کند. برخی مضامین با همدیگر هم‌پوشانی دارند و ممکن است لازم باشد از سایر مضامین جدا شوند. داده‌های درون هر مضمون باید به لحاظ معنی و مفهوم با هم انسجام و هم‌خوانی داشته و در عین حال باید تمایزات واضح و مشخصی میان مضامین مختلف وجود داشته باشد. مضامین به دست آمده از متن، در گروه‌های مشابه و منسجم دسته‌بندی می‌شوند. نتایج حاصل از هر سه مرحله کدگذاری شامل مضامین پایه ای و مضامین سازمان یافته و مضامین فراگیر به دست آمده از مصاحبه‌های خبرگان در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. نتایج حاصل از مضامین پایه ای، سازمان یافته و فراگیر

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
تعهد مدیران به تغییر حمایت عملی مدیران از بازآفرینی منابع انسانی الگوسازی رفتاری مدیران توان هدایت و مدیریت تغییر	رهبری تحول‌آفرین	عوامل مدیریتی و راهبردی
تدوین راهبردهای توسعه منابع انسانی هم‌راستایی برنامه‌های منابع انسانی با مأموریت امدادی آینده‌نگری در مدیریت نیروی انسانی تعیین اولویت‌های راهبردی منابع انسانی	سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی راهبردی	
تصمیم‌گیری مبتنی بر داده تفویض اختیار مؤثر انسجام در سیاست‌های مدیریتی تخصیص منابع به برنامه‌های توسعه کارکنان	نظام تصمیم‌گیری و پشتیبانی مدیریتی	
به‌روزرسانی مهارت‌های تخصصی دانش حرفه‌ای مرتبط با مأموریت‌های امدادی مهارت مدیریت شرایط بحرانی توانایی انجام عملیات میدانی	شایستگی‌ها و قابلیت‌های تخصصی	عوامل حرفه‌ای و انسانی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
	توانمندسازی و یادگیری	آموزش‌های تخصصی مستمر یادگیری مبتنی بر تجربه فرصت‌های رشد حرفه‌ای تسهیم دانش میان کارکنان
	انگیزش و تعهد شغلی	انگیزه خدمت‌رسانی تعهد سازمانی احساس تعلق شغلی مشارکت در برنامه‌های تحول
عوامل ساختاری و سازمانی	ساختار و فرایندهای سازمانی	چابکی ساختار سازمانی شفافیت نقش‌ها و مسئولیت‌ها بازطراحی فرایندهای منابع انسانی هماهنگی میان واحدهای سازمانی
	نظام ارزیابی عملکرد	ارزیابی مستمر عملکرد کارکنان شاخص‌های شفاف عملکرد بازخورد حرفه‌ای به کارکنان پیوند ارزیابی با توسعه کارکنان
	نظام جبران خدمات و نگهداشت	عدالت در پرداخت و مزایا مشوق‌های مالی و غیرمالی حمایت‌های رفاهی کارکنان برنامه‌های نگهداشت نیروهای توانمند
عوامل فرهنگی، محیطی و فناورانه	فرهنگ سازمانی	فرهنگ یادگیری سازمانی پذیرش تغییر و نوآوری اعتماد سازمانی تقویت روحیه همکاری
	ارتباطات و سرمایه اجتماعی	ارتباطات مؤثر درون سازمانی تعامل سازنده مدیران و کارکنان همدلی و انسجام سازمانی مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری
	فناوری و نوآوری	استفاده از فناوری در مدیریت منابع انسانی دیجیتالی‌سازی فرایندهای سازمانی استفاده از داده در تصمیم‌گیری نوآوری در آموزش و توسعه کارکنان

نتایج حاصله بیانگر آن است که (۴۸) مضامین پایه‌ای و ۱۲ مضامین سازمان یافته و ۴ مضامین فراگیر که شامل: عوامل مدیریتی و راهبردی عبارتند از: رهبری تحول‌آفرین، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی راهبردی، نظام تصمیم‌گیری و پشتیبانی مدیریتی، عوامل حرفه‌ای و انسانی عبارتند از: شایستگی‌ها و قابلیت‌های تخصصی، توانمندسازی و یادگیری، انگیزش و تعهد شغلی، عوامل ساختاری و سازمانی عبارتند از: ساختار و فرایندهای سازمانی، نظام ارزیابی عملکرد، نظام جبران خدمات و نگهداشت، عوامل فرهنگی، محیطی و فناورانه عبارتند از: فرهنگ سازمانی ارتباطات و سرمایه اجتماعی، فناوری و نوآوری، شناسایی و استخراج و تایید گردید.



شکل ۲. مدل عوامل علی بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های پژوهش نشان داد که بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی، فرایندی پیچیده، چندبعدی و متأثر از مجموعه‌ای از شرایط و عوامل علی است که در سطوح مدیریتی، انسانی، ساختاری و فرهنگی - فناورانه عمل می‌کنند. بر اساس تحلیل مضامین، رهبری تحول‌آفرین، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی راهبردی، نظام تصمیم‌گیری و پشتیبانی مدیریتی، شایستگی‌ها و قابلیت‌های تخصصی کارکنان، توانمندسازی و یادگیری مستمر، انگیزش و تعهد شغلی، ساختار و فرایندهای سازمانی، نظام ارزیابی عملکرد، نظام جبران خدمات و نگهداشت، فرهنگ سازمانی، ارتباطات و سرمایه اجتماعی و نیز فناوری و نوآوری، مهم‌ترین مضامین اثرگذار در شکل‌گیری بازآفرینی منابع انسانی در این سازمان‌ها هستند. در واقع، بازآفرینی منابع انسانی نه حاصل یک عامل منفرد، بلکه پیامد تعامل و هم‌افزایی میان این مؤلفه‌هاست. نتایج همچنین نشان داد که هر یک از این عوامل، به مثابه بخشی از زنجیره علی بازآفرینی منابع انسانی، نقشی تعیین‌کننده در ایجاد تحول در نگرش‌ها، رفتارها، قابلیت‌ها و عملکرد کارکنان ایفا می‌کنند. از این منظر، هرچه سازمان‌های امدادی از نظر کیفیت رهبری، انسجام راهبردی، ظرفیت یادگیری، انعطاف ساختاری، عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و بهره‌گیری از فناوری در سطح مطلوب‌تری قرار گیرند، زمینه بیشتری برای نوسازی و پویاسازی منابع انسانی در آن‌ها فراهم خواهد شد. بنابراین، بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی را باید فرایندی نظام‌مند و درهم‌تنیده دانست که تحقق آن در گرو فراهم بودن همزمان شرایط زمینه‌ای و تقویت عوامل علی مؤثر است. بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی، ضرورتی بنیادین برای ارتقای ظرفیت درونی سازمان در مواجهه با مأموریت‌های حساس، پیچیده و بحران‌محور است. تبیین شبکه‌ای عوامل مؤثر بر این فرایند، درک جامع‌تری از ماهیت بازآفرینی منابع انسانی ارائه می‌دهد و روشن می‌سازد که پایداری و اثربخشی این فرایند، وابسته به نگاه یکپارچه به ابعاد مختلف مدیریت، منابع انسانی، ساختار سازمانی و بستر فرهنگی و فناورانه است.

در مقایسه نتایج بدست آمده با پیشینه پژوهش، مطالعات انجام گرفته از جمله پژوهش رضانی، موسوی (۱۴۰۳)، تابی و همکاران، (۱۴۰۲)، حمیدی و همکاران، (۱۴۰۳)، اسدی و همکاران، (۱۴۰۰). ریانی (۲۰۲۴)، راوسانگار و همکاران (۲۰۲۴)، ریتیکا گوپتا (۲۰۲۴)، جدسدا و جوتامارد^۱ (۲۰۲۳)، امور (۲۰۲۳)، کومار و همکاران (۲۰۲۳)، جاین و همکاران (۲۰۲۳)، شولتز (۲۰۲۲)، ایمران (۲۰۲۱)، داس سانتوز و همکاران^۲ (۲۰۲۰)، همگی در راستای نتایج بدست آمده از این پژوهش و

^۱ Jedsada et al.

^۲ Dos Santos et al.

همسو می‌باشند. اهم پیشنهادهای کاربردی به مدیران، و خط‌مشی‌گذاران سازمان‌های امدادی عبارتند:

۱. عوامل مدیریتی و راهبردی: برای تقویت بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی، ضروری است مدیران با اتخاذ رویکرد رهبری تحول‌آفرین، زمینه مشارکت فعال کارکنان در فرایندهای تصمیم‌گیری و تحول سازمانی را فراهم کنند. همچنین تدوین و اجرای برنامه‌های راهبردی توسعه منابع انسانی متناسب با مأموریت‌ها و شرایط خاص سازمان‌های امدادی اهمیت دارد. تقویت نظام تصمیم‌گیری مبتنی بر داده و شواهد، توجه به آینده‌نگری در برنامه‌ریزی نیروی انسانی و تخصیص هدفمند منابع برای آموزش و توسعه کارکنان نیز می‌تواند نقش مؤثری در پیویاسازی و بازآفرینی منابع انسانی ایفا کند.

۲. عوامل حرفه‌ای و انسانی: در این بعد، تمرکز بر ارتقای شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای کارکنان از طریق آموزش‌های مستمر، کارگاه‌های مهارتی و برنامه‌های توسعه فردی و حرفه‌ای ضروری است. فراهم‌سازی فرصت‌های یادگیری سازمانی، تقویت فرهنگ یادگیری مبتنی بر تجربه و تسهیم دانش میان کارکنان می‌تواند به ارتقای سطح توانمندی‌های عملیاتی نیروهای امدادی کمک کند. همچنین توجه به تقویت انگیزش، تعهد سازمانی، احساس تعلق شغلی و مشارکت کارکنان در برنامه‌های تحول سازمانی، از عوامل کلیدی در تحقق بازآفرینی منابع انسانی محسوب می‌شود.

۳. عوامل ساختاری و سازمانی: در راستای تحقق بازآفرینی منابع انسانی، بازنگری در ساختارها و فرایندهای سازمانی با هدف افزایش چابکی و کارآمدی ضروری است. شفاف‌سازی نقش‌ها و مسئولیت‌ها، بهبود هماهنگی میان واحدهای مختلف سازمانی و بازطراحی فرایندهای مدیریت منابع انسانی می‌تواند زمینه ارتقای عملکرد کارکنان را فراهم سازد. علاوه بر این، استقرار نظام‌های اثربخش ارزیابی عملکرد، ایجاد سازوکارهای بازخورد حرفه‌ای و طراحی نظام عادلانه جبران خدمات و نگهداشت کارکنان توانمند، از جمله اقداماتی است که می‌تواند به پایداری و تقویت سرمایه انسانی در سازمان‌های امدادی کمک کند.

۴. عوامل فرهنگی، محیطی و فناورانه: در این بعد، تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر یادگیری، نوآوری و پذیرش تغییر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. توسعه ارتباطات مؤثر درون‌سازمانی، تقویت اعتماد و سرمایه اجتماعی میان کارکنان و مدیران و فراهم‌سازی بسترهای مشارکت جمعی می‌تواند نقش مهمی در تقویت همدلی و انسجام سازمانی داشته باشد. همچنین بهره‌گیری از فناوری‌های نوین در مدیریت منابع انسانی، دیجیتالی‌سازی فرایندهای سازمانی و استفاده از داده‌ها در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی می‌تواند به بهبود کارآمدی، تسهیل فرایندها و ارتقای سطح آمادگی سازمان‌های امدادی در مواجهه با شرایط بحرانی کمک کند.

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 عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری کرده‌اند، سپاسگزاری کنند.

Acknowledgments

This section includes acknowledgments for individuals and institutions that have assisted the researcher in writing the article.

تعارض منافع

نویسنده(گان) اظهار می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض منافع بالقوه‌ای در رابطه با انتشار این اثر وجود ندارد. علاوه بر این، مسائل اخلاقی از جمله سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوء رفتار علمی، جعل و یا تحریف داده‌ها، انتشار و یا ارسال تکراری و افزونگی، به طور کامل توسط نویسندگان مورد نظارت قرار گرفته است.

Conflict of interest

The author(s) declare no potential conflict of interest regarding the publication of this work. In addition, the ethical issues including plagiarism, informed consent, misconduct, data fabrication and, or falsification, double publication and, or submission, and redundancy have been completely witnessed by the authors.

حمایت مالی

نویسنده(گان) هیچ‌گونه حمایت مالی برای انجام این پژوهش، نگارش و یا انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

Funding

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

منابع

- اسدی احمد، محمدی نبی‌الله، درودی هما، فرهنگیان ارشد، (۱۴۰۰)، مدل حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۹(۴): (۳۶): ۱۲-۲۶.
- پیوسته علی اکبر، کاکاوند یونس، کشفی سید سعید، (۱۴۰۳)، الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در سازمان‌های نظامی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴۰۳(۷۲): ۵۸-۲۹.
- پیوسته علی اکبر، مسعودی پورلیر سید حمید، جاودان اسماعیل، (۱۴۰۰)، طراحی الگوی به‌سازی منابع انسانی در سازمان‌ها، مدیریت نظامی، ۲(۸۲): ۱۵۱-۱۷۸.
- تابلی حمید، عسکری باقرآبادی محبوبه، رهدار محبعلی، (۱۴۰۲)، طراحی الگوی باز آفرینی شغلی براساس مدل یابی ساختاری تفسیری، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۶(۶۰): ۲۷۷-۲۹۸.
- 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): ۱۴۷-۱۷۸.
- 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): ۸۷-۶۲.
- رمضانی یوسف، موسوی نقابی سید مجتبی، (۱۴۰۳)، بازنمایی از وضعیت منابع انسانی در سازمان‌های عمومی: نظریه زمینه‌ای، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۴(۱): ۷۷-۱۰۷.
- صفیان، مهدی، فرهی، علی، حاجی ملا میرزایی، حمید، موسوی، سیدعلی. (۱۳۹۸). الگویی برای خط‌مشی‌گذاری سرمایه انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۱)، ۶۴-۲۹.
- عرب کرمی، شهرزاد، نظری فرخی، ابراهیم و دولت‌شاه، بهروز. (۱۴۰۳). پیش‌بینی هوشمند تعداد نیروی انسانی در سازمان با رویکرد داده کاوی. مدیریت هوشمند سرمایه انسانی، ۱(۱)، ۱-۲۷.
- گلشاهی، بهنام و خوشنویس زارچ، اکبر. (۱۴۰۴). معماری کاربست فناوری واقعیت ترکیبی در فرایند جذب و گزینش سرمایه انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران. مدیریت هوشمند سرمایه انسانی، ۲(۵)، ۳۳-۶۲.

-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.

[DOI: 10.33215/sjom.v4i3.641](https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641)

-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](https://doi.org/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. [DOI: 10.1016/j.emj.2020.03.007](https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.03.007).

-Brown, K. (2021). Community Preparedness for Disasters: A Guide. Chicago: University of Chicago Press.

- 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](https://doi.org/10.1007/978-3-030-19289).
- Fachrunnisa Olivia and Farookh Khadeeer 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. [DOI: 10.1177/1847979020966400](https://doi.org/10.1177/1847979020966400)
- Gupta, R. (2024) Impact of Artificial Intelligence (AI) on Human Resource Management (HRM). International Journal for Multidisciplinary Research. 6(3). [doi: 10.36948/ijfmr.2024.v06i03.21444](https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i03.21444)
- 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, February). Reinventing human resource management in the era of artificial intelligence. In ICASDMBW 2022: Proceedings of the International Conference on Application of AI and Statistical Decision Making for the Business World, ICASDMBW 2022, 16-17 (Vol. 86). European Alliance for Innovation. [DOI 10.4108/eai.16-12-2022.2326241](https://doi.org/10.4108/eai.16-12-2022.2326241).
- 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. [DOI: 10.1016/j.jclepro.2020.124008](https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124008).
- Kumar, B., Negi, H.C.S., Nikylina, O. (2023). Artificial Intelligence in Reinventing Strategic Human Resources, Edition 1st Edition, eBook ISBN 9781032622743,
- 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, 87-104. [DOI: 10.1515/9783111172408-006](https://doi.org/10.1515/9783111172408-006).
- 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/jrbmv17i1.12997](https://doi.org/10.23969/jrbmv17i1.12997).
- 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 [DOI: 10.1016/j.emj.2021.11.004](https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.004).
- Sabiou, 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. PSU Research Review, 3(1), 50-69. [DOI: 10.1108/PRR-12-2016-0022](https://doi.org/10.1108/PRR-12-2016-0022)
- Sánchez, A., Sánchez, G. & Morales, A. (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.

[DOI: 10.1016/j.redde.2015.03.003](https://doi.org/10.1016/j.redde.2015.03.003)

-Schultz, C. M. (2022). Reinventing strategic human resource management. In Managing human resources: The new normal (pp. 9-29). Cham: Springer International Publishing. [DOI:10.1007/978-3-031-09803-1](https://doi.org/10.1007/978-3-031-09803-1)

-Smith, J. (2020). Emergency Management and Humanitarian Response. London: Routledge.

-White, R. (2019). Psychological Support in Disaster Relief. Los Angeles: Sage Publications. . <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0011000019877407>

-Wongsansukcharoen, J. & Thaweeipaiboonwong, 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.iedeen.2022.100210>

