



Research Paper

**Analysis of the Causal Contexts of Human Resources Development for the
Management of Human Development of Disabled People with Social
Disabilities**

Seyyed Ali Mohammad Mousavi: Ph. D. Student of Public Administration, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Reza Esmaeili: Assistant Professor, Department of Public Administration, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Akbar Etebarian Khorasgani: Associate Professor, Department of Public Administration, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Received: 2023/12/04 **PP** 93-110 Accepted: 2024/02/05

Abstract

Effectiveness of the activities of human forces with the aim of empowering and improving people who are injured or at risk of injury in boarding centers is a very difficult, complex and erosive task. This important thing requires developed employees with the spirit of Organizational Citizenship. Government policies at the operational level by using the capacity of human resources of non-governmental organizations, is the ability of emancipation for their return to society and family. This article seeks to find an answer to the analysis of the causal context of human resource development for the management and development of disabled people in the mental health park of Shiraz. is. The statistical population was 15 academic subject matter experts, policy makers, and operatives who were selected by theoretical purposeful sampling. In terms of approach, this research is qualitative based on grounded theory, and by using semi-structured in-depth interview method, the necessary data were collected and after coding on them, the causal context factors were analyzed semantically. The findings and results have shown that the causal context include: the need for a suitable organizational structure, improving the level of behavioral-perceptual support of leaders, paying attention to individual emotions, improving the level of cognitive depth of leaders, the need for social participation, paying attention to individual development and competencies, Strengthening information and communication technologies, the need to develop appropriate organizational processes. The need for human development and drawing vision and goal statement. For structural validation, the technique of collecting from multiple sources and internal validity through member control by reviewing and confirming the implemented text of the interview, the long-term involvement of the writer and the intensiveness of receiving information and external validity through the rich description of the data have been used.

Keywords: Human Resources Development, Social Damage, Causal Context, Human Development.

Citation: Mousavi, S A. , Esmaeili, R Etebarian Khorasgani, A. (2024). **Analysis of the Causal Contexts of Human Resources Development for the Management of Human Development of Disabled People with Social Disabilities.** *Journal of Development Studies and Resource Management*, Vol 1, No 4, Shiraz, PP 93-110.

* **Corresponding author:** Reza Esmaeili, **Email:** prof.khuisf.ac.ir/esmaeili, **Tel:**

Extended Abstract

Introduction

Evaluation of the performance and management of human resources is done anonymously and in the form of on-the-job or immediate evaluations, and the necessary feedback for correction, agreement and mutual commitment is done there. Staff recruitment and recruitment is done by the members of the board of directors using the new methods of publishing an advertisement through the virtual space, introducing colleagues, employing qualified applicants, using the capacity of volunteers, etc. Training is provided through consultants, trainers and experienced managers. Mentoring method is done and employees and managers also participate in virtual professional training workshops. Paying salaries and bonuses in the mental health park is job-oriented and based on participation, which is an old but still popular system. The salaries and wages of the employees are lower than the prescribed salaries by the labor department and are paid late. This situation was complained about by the employees and every one of them leaves the place when they get a chance. Such a situation leads to the departure of simple and expert workers, and the institution is forced to regularly look for new employees, which is expensive for them. Employees have health and pension insurance and receive the prescribed benefits of the labor department

Methodology

One of the most important aspects of scientific research is its methodology. Without the research methodology, the results of the investigation and related analyzes will not have validity and transferability. Asking the relevant questions guides the way of doing the research. The strategy of this research is "grounded theory" in the form of qualitative research using the systematic model of Strauss and Corbin (1988), using in-depth semi-structured interviews and coding methods (open, central and selective). The participants themselves have lived experience. And they were subject matter experts selected by the researcher in a judicious and purposeful way according to the lived experience he had in the field of research. In terms of the result, this research is considered a part of developmental and applied research in the field of human resources management. From the point of view of the goal, conducting this research is in the category of exploratory research. Based on this, the strategy of this qualitative research is field type. The research approach of this research is inductive data collection. The inductive approach is presented based on semi-structured interviews and reflective observations based on the grounded theory strategy. The researcher starts his activity by choosing key people in a judicious and purposeful way according to the acceptable lived experience that he and they have had in these fields. After negotiating and giving them a moral commitment to keep the text confidential. The interview was recorded by the researcher, the semi-structured in-depth interview began with theoretical saturation, which means that other answers are repeated, and ended after the detailed implementation of the recorded interview text and typed and sent to all the interviewees with the aim of reviewing and presenting points. Additional or corrective comments were made and coding was done immediately. Validation is an important issue in qualitative research that shows whether the theoretical explanation of the researcher is meaningful and reasonable for the participants and is consistent with the realities in the target society and is it reassuring? The transferability and generalization of the results depends on the similarity between the two platforms. For this reason, the strategy of Goba and Lincoln (1987) quoted by Abbaszadeh (2013) such as: continuous observation and three-year reflection, which is one of the credit evaluation techniques, and It has also been used to control the members through precise implementation. The statistical population was 15 academic experts, policy makers, staff and operational managers.

Results and discussion

Contexts are factors and conditions that facilitate or slow down the implementation of the strategy. They are placed in the two domains of organizational structures and human agency and the relationships between them. Based on the coding done on the data obtained from the statements of the participants

and reflective observations of the researcher, in general, the results have been obtained as follows: The main components of causal conditions include ten major categories: "Appropriate organizational structure", "Increasing the amount of behavioral-cognitive support of leaders", "Attention to individual emotions", "Elevating the level of the depth of cognitive conditions of leaders", "The need for social participation", "Paying attention to individual development and competences", "Strengthening of information and communication technologies", "The need to develop appropriate organizational processes", "Draw a vision and clear goal statement" and "The need for human development" were analyzed in terms of meaning, among them, development Human resources as the main phenomenon for the management of social damages were meaningfully restored.

Conclusion

In the current situation, due to the unequal situation of people in access to job and educational opportunities, high prices and inflation, poverty and the resulting damages in terms of social damage and the occurrence of the digital revolution, the unpredictability and ambiguity of the conditions, the spread of Corona, The expectations of the beneficiaries, especially the donors and social participants, regarding efficient and sustainable performance, providing transparent and documented reports in the financial fields to the donors, and responding to the increase in social harms and accumulated and unresolved social issues, the participants in all three areas. The research (subject expert professors of the university, policy makers and operational managers) were unanimous in emphasizing the semantic recovery of the causal conditions of human resources development





تحلیل زمینه‌های علی توسعه منابع انسانی برای مدیریت توسعه انسانی توانخواهان دارای آسیب اجتماعی

سیدعلی محمد موسوی: دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
رضا اسماعیلی: استادیار، گروه مدیریت، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
اکبر اعتباریان خوراسگانی: دانشیار، گروه مدیریت، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۳ صص ۹۳-۱۱۰ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۶

چکیده

اثر بخشی فعالیت‌های نیروهای انسانی با هدف توانمندسازی و بهبود انسان‌های آسیب دیده و یا در معرض آسیب در مراکز شبانه روزی، کاری بس سخت، پیچیده و فرسایشی است. این مهم، نیاز به کارکنانی توسعه یافته با روحیه شهروند سازمانی دارد. سیاست‌های دولت در سطح عملیاتی با استفاده از ظرفیت منابع انسانی سازمان‌های غیر دولتی، توانمندی و رهایی‌سازی برای برگشت آنان به اجتماع و خانواده است. این مقاله، به دنبال یافتن پاسخ به تحلیل زمینه‌های علی توسعه منابع انسانی برای مدیریت و توسعه توانخواهان دارای آسیب‌های اجتماعی در پارک سلامت روان شیراز کدامند؟ می‌باشد. جامعه آماری ۱۵ نفر از خبرگان موضوعی دانشگاهی، سیاست‌گذاران و عملیاتی بوده‌اند که به روش نمونه‌گیری هدفمند نظری انتخاب شده‌اند. این پژوهش از نظر رویکرد، کیفی بر مبنای نظریه زمینه‌ای می‌باشد که با استفاده از روش مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته، داده‌های لازم گردآوری و پس از کدگذاری روی آن‌ها، عوامل علی، تحلیل معنایی گردیده‌اند. یافته‌ها و نتایج آن نشان داده‌اند که زمینه‌های علی شامل: لزوم ساختار سازمانی مناسب، ارتقاء میزان حمایت‌های رفتاری-ادراکی رهبران، توجه به هیجانات فردی، ارتقاء سطح عمق شناختی رهبران، لزوم مشارکت اجتماعی، توجه به توسعه و شایستگی‌های فردی، تقویت فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، لزوم توسعه فرایندهای سازمانی مناسب، لزوم توسعه انسانی و ترسیم چشم انداز و بیانیه هدف می‌باشند. برای اعتبار سنجی سازه‌های تکنیک جمع‌آوری از منابع متعدد و اعتبار درونی از طریق کنترل اعضا به وسیله بازبینی و تأیید متن پیاده شده مصاحبه، درگیری طولانی مدت نگارنده و پرمایگی دریافت اطلاعات و اعتبار بیرونی به وسیله توصیف غنی داده‌ها، استفاده شده است.

واژه‌های کلیدی: توسعه منابع انسانی، آسیب اجتماعی، شرایط علی، توسعه انسانی

استناد: موسوی، سیدعلی محمد؛ اسماعیلی، رضا؛ اعتباریان خوراسگانی، اکبر. (۱۴۰۲). تحلیل زمینه‌های علی توسعه منابع انسانی برای مدیریت توسعه انسانی توانخواهان دارای آسیب اجتماعی. فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، سال ۱، شماره ۴، شیراز، صص ۹۳-۱۱۰.

^۱ نویسنده مسئول: رضا اسماعیلی، پست الکترونیکی: prof.khuisf.ac.ir/esmaeili، تلفن:

این پژوهش برگرفته از رساله دکتری با عنوان "ارائه مدل توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب‌های اجتماعی (پارک سلامت روان شیراز)" در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) می‌باشد.

مقدمه

توزیع نامتوازن امکانات و فرصت‌های اقتصادی و شغلی در کلان شهرهای کشور از زمان تدوین اولین نظام بر نامه‌ریزی کشور در سال (۱۳۲۷) به همراه مسائل حل نشده اجتماعی، منجر به شکل‌گیری یک مهاجرت بزرگ در سال‌های اخیر شده است. این شرایط نابرابر، موجب فزاینده‌گی آسیب‌های اجتماعی و درگیر شدن عده‌ای از افراد جامعه در این رابطه شده است. این افراد در حوزه‌های (اعتیاد، معلولان ذهنی و کودکان) تحت نظارت ستاد مبارزه با مواد مخدر و سازمان بهزیستی، با برون سپاری و استفاده از ظرفیت نیروهای انسانی در مراکز شبانه روزی پارک سلامت روان شیراز از نظر جسمی، روانی و توانبخشی در حال توانمندی و بهبود با هدف برگشت‌پذیری به اجتماع و خانواده می‌باشند. نیروهای انسانی درگیر با این موضوع، دارای مشاغلی با ماهیت سخت، پیچیده، مدیریت موردی و طاقت‌فرسا می‌باشند. برای اثر بخشی بیشتر فعالیت‌های این کارکنان و دستیابی به اهداف دولت و مؤسسات غیر دولتی، غیر انتفاعی، در سطح عملیاتی، آن‌ها نیاز به برنامه‌های توسعه‌ای، انگیزشی و آموزشی دارند. آسیب مشترک میان این سه گروه، اختلالات روانی، جسمی و روابط اجتماعی می‌باشد: به طوری که حضور آن‌ها در خانواده و اجتماع موجب آسیب رساندن به خود و دیگران می‌شود.

در سطح کشور نیز ضعف در "رسانایی" عملکرد دولت برای انتقال اثر سیاست‌گذاری‌های کلان و عمومی به سطح عملیاتی و اجرایی، کشور را در مسیر عقب ماندگی بلند مدت قرار داده است. بنابراین تسهیل‌گری در مسیر فعالیت مؤسسات غیر دولتی و توانمندی و قدرتمندی سرمایه انسانی آن‌ها برای پاسخ به این چالش‌ها و مطالبات و برون رفت از این وضعیت، نیازمند به پژوهشی عمیق برای شناخت شرایط و تحلیل زمینه‌های علی توسعه منابع انسانی می‌باشد. فعالیت در این مراکز در رده مشاغل سخت و طاقت‌فرسا قرار دارد و نیاز به کارکنانی با تاب‌آوری بالا، معناداری شغل، دلسوز و دارای تناسب شغلی و محیطی می‌باشد. طی این مسیر و موارد از طریق توسعه منابع انسانی میسر است. در این راستا با توجه به نبود هرگونه مطالعه پیشینی، لازم است زمینه‌های توسعه منابع انسانی تحلیل معنایی گردند تا پیامدهای آن در سطوح عملیاتی و جامعه از قبیل: رضایت‌مندی و سرمایه اجتماعی برای خانواده‌های آنان و ذی نفعان آن‌ها از قبیل (ستاد مبارزه با مواد مخدر، سازمان امور اجتماعی و سازمان بهزیستی) آشکار شود. همچنین آمار و اطلاعات دقیق و تازه‌ای از وضعیت درونی این مراکز که در دسترس نیست ارائه خواهد شد.

نگرش گرداندگان پارک سلامت روان شیراز به حوزه مدیریت منابع انسانی همراه با برخی اقدامات تحول‌گرایانه، سنتی می‌باشد. حوزه منابع انسانی پارک سلامت روان شیراز توسط احدی از اعضای هیأت مدیره اداره می‌شود: به طوری که فاقد ساختار مناسب می‌باشد. مراکز تحت پوشش آن، توسط هیأت مدیره به صورت خانوادگی اداره می‌شوند. هر سه مرکز مورد هدف شامل: مرکز شبانه روزی درمان اجباری معتادان متجاهر، مرکز شبه خانواده شبانه روزی برای نگهداری و تربیت کودکان بدسرپرست یا بی سرپرست و مرکز نگهداری شبانه روزی دختران معلول ذهنی بزرگ سال تحت مدیریت کنترل و کاهش آسیب‌های اجتماعی پارک سلامت روان شیراز می‌باشند.

مرکز درمان اجباری معتادان، ظرفیت پذیرش ۴۰۰ نفر را دارد و معتادان به مدت ۳ الی ۶ ماه با هزینه ستاد مبارزه با مواد مخدر و به صورت رایگان می‌توانند از خدمات آن استفاده نمایند. تعداد ۲۰ نفر نیروی انسانی متخصص زن در زمینه‌های مدیریتی، مراقبتی، روانشناس، مشاور و کارشناس آموزشی و نیروهای خدماتی در اداره مرکز به صورت شبانه روزی، نقش دارند.

در مرکز شبه خانواده شبانه روزی برای کودکان و نوجوان آسیب دیده یا آسیب‌پذیر که دارای اختلالات جسمی و روانی واقع در محل پارک سلامت روان به طور میانگین حدود ۲۰ نفر از سن ۱۲ الی ۱۸ سال حضور دارند این خانه با همکاری کودکان اداره می‌شود. کلیه آن‌ها در حال تحصیل می‌باشند و به طور مرتب تحت پوشش برنامه‌های آموزشی مهارت‌های اجتماعی قرار دارند.

در مرکز نگهداری شبانه روزی دختران معلول ذهنی بزرگ سال به طور میانگین حضور ۵۰ نفر حضور دارند و به طور مستمر، تحت پوشش بر نامه‌های توانبخشی جسمی، روانی، فرهنگی، اجتماعی، مهارتی، تربیتی و اردوهای تفریحی و زیارتی قرار دارند.

ارزیابی عملکرد و مدیریت نیروهای انسانی به صورت نامدون و به شکل ارزیابی‌های حین فعالیت یا آنی صورت می‌گیرد و در همان جا نیز بازخورد لازم برای اصلاح، توافق و تعهد دوجانبه برای آن انجام می‌شود. کارمندیابی و استخدام با استفاده از روش‌های نوین انتشار آگهی از طریق فضای مجازی، معرفی همکاران، به کارگیری توانخواهان واجد شرایط، استفاده از ظرفیت داوطلبان و غیره به وسیله اعضای هیأت مدیره صورت می‌گیرد. آموزش از طریق مشاور، مربیان و مدیران باتجربه به روش منتورینگ انجام می‌شود و به فراخور، کارکنان و مدیران در کارگاه‌های آموزش حرفه‌ای مجازی نیز شرکت می‌نمایند. پرداخت حقوق و پاداش در پارک سلامت روان، شغل محور و بر اساس مشارکت است که یک سیستم قدیمی اما همچنان مرسوم است. حقوق و پاداش کارکنان پایین‌تر از حقوق مقرری توسط اداره کار و با تأخیر پرداخت می‌شود. این وضعیت موردگالایه کارکنان می‌باشد و هرکدام فرصتی به دست بیآورند آن جا را ترک می‌نمایند. چنین وضعیتی،

موجب خروج نیروهای ساده و متخصص می‌شود و مؤسسه، ناچار است به طور مرتب به دنبال کارمندایی باشد که برای آن‌ها هزینه بر است. کارکنان از بیمه سلامت و بازنشستگی برخوردار و مزایای مقرر اداره کار را نیز دریافت می‌نمایند. هدف از این پژوهش، تحلیل زمینه‌های علی توسعه منابع انسانی برای مدیریت توسعه انسانی توانخواهان دارای آسیب اجتماعی در پارک سلامت روان شیراز می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

این پژوهش به دلیل فقدان سابقه پژوهشی مرتبط و نبود تئوری‌ها و نظریات پیشینی، با رویکرد نظریه زمینه‌ای انجام شده است. در پژوهش‌های کیفی بر خلاف رویه متعارف در پژوهش‌های کمی و تفاوت در پارادایم‌ها، چارچوب نظری از قبل ارائه نمی‌شود و به جای آن برای آزمون فرضیات از ادبیات مفهومی و نظری با هدف ایجاد حساسیت نظری برای به دست آوردن سؤالات تحقیق استفاده می‌شود. (لئونارد نادلر، ۱۹۶۰) توسعه منابع انسانی را چنین تعریف می‌کند: آموزش‌های سازمان یافته‌ای که به وسیله کارفرمایان در یک بازه زمانی خاص با هدف بهبود عملکرد و رشد کارکنان ارائه می‌شود. (لئونارد نادلر، ۱۹۷۰) به نقل از (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۸: ۳). در ابتدای شکل‌گیری توسعه منابع انسانی، تعریف توسعه بر اساس آموزش بوده است. ۲۰ سال بعد، گیلی و اگلند^۱ این تعریف را به عنوان فرایندی که توسعه افراد با تمرکز بر بهبود عملکرد مرتبط با شغل فعلی، توسعه مسیر شغلی با تمرکز بر بهبود عملکرد مرتبط با ماموریت‌ها و مشاغل آتی و توسعه سازمانی با تمرکز و بهبود روابط میان فردی و گروهی افراد برای تغییر در سازمان می‌باشد، توسعه دادند (گیلی و اگلند، ۲۰۰۰: ۱۲) به نقل از (تونکه نژاد و داوری، ۱۳۸۱: ۵۳).

آسیب‌های اجتماعی مانع رشد، توسعه و امنیت اجتماعی را دچار اختلال می‌کنند. آسیب اجتماعی، برچسبی است که براساس باورها، نگرش‌ها، اعتقادات، فرهنگ و شرایط، توسط مردم و مسئولان دولتی به برخی از رفتارها زده می‌شود. این برچسب‌ها و عنوان‌گذاری‌ها امکان دارد با توجه به شرایط، از دوره‌ای نسبت به دوره دیگر متفاوت باشند. مسئولان پارک سلامت روان شیراز برای خروج نیروهای ساده و تخصصی، متحمل هزینه و زمان‌های زیادی برای جایگزینی می‌شوند. بنابر این لازم بود تحلیل معنایی نسبت به زمینه‌های علی^۲ برای رسیدن به توسعه منابع انسانی با هدف توانمندسازی و بهره‌وری بیشتر از ظرفیت معطل مانده نیروهای انسانی در مراکز یادشده صورت گیرد. پرسش‌های اساسی در این پژوهش این است که ۱- مدیریت آسیب‌های اجتماعی بر مبنای توسعه منابع انسانی چگونه است؟ ۲- شرایط علی که موجب توجه به توسعه منابع انسانی می‌شود، کدامند؟

پژوهش‌های انجام شده در سطح داخل، اغلب یک یا چند بعد از ابعاد توسعه مانند: ارائه مدل‌ها بر اساس هماهنگی استراتژیک، آرمان و همکاران (۱۳۹۲) توانمندسازی، خراسانی و همکاران (۱۳۹۴) ارزش‌های سازمانی، مهرپور و همکاران (۱۳۹۷)، بر مبنای فرایندها، ارسال و واعظی (۱۳۹۷)، بر مبنای الزامات و اقتضائات یزدان‌شناس و همکاران (۱۳۹۷)، بر مبنای سرمایه اجتماعی میر سپاسی (۱۳۹۷)، بر مبنای دوسویگی ساختار و عاملیت. علی اصغر صارم (۱۳۹۶)، و غیره می‌باشند.

در سطح خارج نیز باتأکید بر بخشی از ابعاد توسعه منابع انسانی توسط نادلر (۱۹۶۰)، بهبود عملکرد و رشد فردی، جونز (۱۹۸۱)، توسعه نظام مند توانایی‌ها، مک لگان^۳ (۱۹۸۳)، توسعه شایستگی‌ها، گیلی و اگلند (۱۹۸۹)، تجارب یادگیری سازمان یافته در محدوده زمانی خاص، گواران و کارل^۴ (۲۰۱۴)، پسا بوروکراسی با روحیه خلاقیت و کار آفرینی، گری همل و میشل زینی^۵ (۲۰۲۰)، ارائه مدل توسعه منابع انسانی بر اساس توسعه شایستگی‌ها و اولویت بخشی به "اقدامات" به جای توصیف "نقش" و غیره را دربر گرفته است. دیوید اولریچ^۶ (۲۰۲۲).

کنترل و کاهش آسیب‌های اجتماعی دو مؤلفه مهم در مدیریت آسیب‌های اجتماعی است. کنترل اجتماعی عبارت است از ابزار تأمین رفتار مردم در کانال‌های مقبول و مورد انتظار جامعه و کنترل اجتماعی با جریان "جامعه‌پذیری" صورت می‌پذیرد. صدیق سروستانی (۱۳۸۵) منظور از کنترل در این پژوهش، کاستن از روند شتابان آسیب اجتماعی و زمینه‌چینی برای کاهش آن می‌باشد. به دلیل تحت تأثیر بودن موضوع

1- Grounded Theory

2- Leonard, Nadler

3- Gilly & Eggland

1- causal contexts

2- Jones

3- McEgan

4- Gavaran & Garee

5- Gary Hamel & Michel Zanini

6- David Ulrich

7- socialization

آسیب اجتماعی از نگرش و اعتقادات مردم و مسئولین، اجتماعی بر سر تعریف آن وجود ندارد و این موجب شده است تا از منطقه‌ای به منطقه ای دیگر و از دوره‌ای به دوره‌ای دیگر در حال تغییر باشند.

معتاد متجاهر فردی دارای اعتیاد است که فاقد رابطه با خانواده و دوستان می‌باشد و در ملاءعام، اقدام به سوء مصرف مواد مخدر می‌کند و اوقاتش را در کوچه‌ها و خیابان‌های شهر به وسیله کارتن خوابی می‌گذراند.

معلول ذهنی نیز بر مبنای تعریف سازمان بهزیستی، فردی است که دارای نقص در کارکرد هوشی (عقلایی) مانند حل مسأله، بر نامه‌ریزی، استدلال و قضاوت و همچنین دارای نقص در عملکرد سازگاران مانند ارتباطات، مشارکت اجتماعی و زندگی مستقل در حوزه عملی، اجتماعی و مفهومی بوده. این وضعیت می‌تواند مبنای سوءاستفاده قرار گرفتن آن‌ها و یا موجب آسیب رساندن به دیگران در سطح جامعه شود و آسیب آن‌ها بعد اجتماعی به خود بگیرد.

کودکان بدسرپرست یا بی سرپرست نیز بر اساس پیمان نامه جهانی حقوق کودک شامل افراد از ۱۲ تا زیر ۱۸ سال که برای بهره‌مندی از زندگی سالم، تأمین سلامت زیستی و اجتماعی، جامعه‌پذیری، بهداشت روانی و شناخت استعداد و پرورش آن‌ها به خانواده جایگزین (شبه خانواده) نیاز دارند می‌باشند.

در داخل کشور مطالعاتی مرتبط با موضوعات: توسعه منابع انسانی، سازمان‌های مردم نهاد و آسیب‌های اجتماعی به شرح ذیل انجام شده است. تونکه نژاد و داوری (۱۳۸۸) با عنوان " توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه شناختی ". بخشی نیا و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان " الگوی توانمند سازی افراد کارتن خواب با رویکرد مددکاری ". امیری و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان " ارائه مدل سرمایه معنوی در سازمان‌های مردم نهاد در مناطق شهری"، حیدری و محمدی (۱۳۹۹) با عنوان " ارزیابی آسیب‌های اجتماعی در محلات دارای اسکان غیر رسمی"، عظیمیان مقدم و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان " بررسی تأثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر کارکرد سازمانی"، عنبری (۱۳۸۵) با عنوان " دولت، مشارکت و سازمان های غیر دولتی"، شکراللهی یانچشمه و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان " شناخت و تحلیل عوامل نگه داشت منابع انسانی سازمان، مریدی فریمانی و همکاران (۲۰۱۳۹۲) "در پژوهشی با عنوان " بررسی الگوی نظارت بر نهادهای غیر انتفاعی و خیریه"، سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای با عنوان " همسوسازی نسبی اهداف فردی و سازمانی"، زارعی و همکاران در پژوهشی با عنوان " ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد تحول‌گرایانه (مطالعه فراترکیب) نشان می‌دهند که توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها، دارای سه رویکرد سنتی، مبادله‌ای و تحول‌گرایانه می‌باشد. با توجه به این که موضوع توسعه منابع انسانی، موضوعی با ماهیت کل نگر می‌باشد، بیشتر موضوعات مطالعات با بخشی از موضوعات توسعه در ارتباط هستند و از جهت اثر بخشی، و ایجاد تغییر و تحول به دلیل کل نگر نبودن مطالعات، نتایج زیادی نخواهند داشت. از طرفی بر ابعاد ساختار سازمانی نظیر فرهنگ و ارزش‌ها، فرایندها، جو سازمانی، قابلیت‌های سازمانی که بر اساس مطالعه دیوید اولریچ (۲۰۲۲) دارای چندین برابر بیشترین نسبت به عاملیت یا کارکرد نیروهای انسانی بر نتایج و اهداف کسب و کار ارزش افزوده دارد کم‌تر پژوهش انجام گرفته است.

در سطح بین‌المللی نیز مطالعاتی مرتبط با موضوعات: راهبردهای توسعه منابع انسانی، سازمان‌های غیر دولتی، غیر انتفاعی مردم نهاد و آسیب های اجتماعی به شرح ذیل انجام شده است که بیشتر آن‌ها در حوزه توسعه منابع انسانی در زمینه تولیدات در بخش‌های دولتی و خصوصی و در محیطی ایستا صورت گرفته است. به طوری که قابلیت اجرایی شدن در عمل، به ویژه برای کشورمان که در شرایط متفاوتی است ندارند و نیاز به پژوهش‌های بومی و یا تناسب‌سازی دارند.

پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش در سطح خارج از جمله دیوید اولریچ (۲۰۲۲) در مطالعه "مرحله هشتم شایستگی‌های منابع انسانی"، دیوید اولریچ (۲۰۲۲) در ادبیات نوین شایستگی‌های منابع انسانی، ددی سو تومو (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان " اثر آموزش و یادگیری بر بهبود شایستگی‌ها و عملکرد" ایلنا افیموف و همکاران در مطالعه‌ای با عنوان " تجزیه و تحلیل شرایط کار کارمندان دارای معلولیت در قالب‌های اجتماعی آلمانی با استفاده از گروه‌های متمرکز، آن کیهارا در مطالعه‌ای با عنوان " نقش رهبری استراتژیک بر مزیت‌های رقابتی پایدار در سازمان‌های مبتنی بر ایمان در کنیا" ام وا کاسل در مطالعه‌ای با عنوان " ارزیابی انگیزه و سیاست پرداخت بر عملکرد کارکنان در سازمان‌های غیر دولتی تانزانیا" را در بر گرفته است.

موضوع این پژوهش، تحلیل معنایی شرایط علی توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب‌های اجتماعی با استفاده از نظریه زمینه‌ای در حوزه های (اعتیاد، معلولین ذهنی و کودکان) مستقر در مراکز شبانه روزی پارک سلامت شیراز می‌باشد.

جدول ۱- مؤلفه‌های مهم و مورد تأکید در توسعه منابع انسانی در خارج از سال ۱۹۶۰ تا ۲۰۲۲

ردیف	محقق	تعاریف
۱	مک لگان (1983)	شناسایی، ارزیابی، توسعه و شایستگی‌هایی که افراد به وسیله آن‌ها شغل فعلی یا آینده‌شان را انجام می‌دهند
۲	سوانسون (1987)	فرایند بهبود عملکرد سازمانی از طریق قابلیت‌های منابع انسانی سازمان با استفاده از فعالیت‌هایی مانند طراحی شغل و ایجاد انگیزش
۳	آنتونی گیدنز (1987)	تعامل و دوسویگی ساختار سازمانی حمایت‌گر و یا عدم حمایت‌گر و عاملیت انسانی دارای اشتیاق، هیجان و انگیزه و یا فاقد آن را علت توسعه یافتگی و یا عدم توسعه یافتگی منابع انسانی می‌داند.
۴	گیلی واگلند (1989)	تجارب یادگیری سازمان یافته کارکنان در یک محدوده زمانی مشخص برای بهبود عملکرد شغلی فعلی و مشاغل آتی
۵	گاواران (1991)	توجه بر استراتژی‌های سازمان و فرایندهای توسعه استراتژیک و رضایت سهامداران
۶	راجرز (2001)	توسعه منابع انسانی، نظری جمعی است که به طور طبیعی به هم پیوستگی اجتماعی، فرهنگی و ابعاد معنوی در ظرفیت‌سازی و قدرتمندی کارکنان را دنبال می‌کند.
۷	سوانسون (2014)	فرایند توسعه و افزایش مهارت‌ها و تخصص‌های منابع انسانی از طریق آموزش
۸	گری همل و میشل زینبی (2020)	پسا بوروکراسی را با روحیه خلاقیت و کار افرینی پیشنهاد می‌دهند.
۹	دیوید اولریچ (2022)	ارائه مدل توسعه منابع انسانی بر اساس شایستگی‌های حوزه‌های ساده سازی پیچیدگی‌ها، تقویت همکاری‌ها و بسیج اطلاعات بر مبنای اولویت بخشی به "اقدامات" به جای توصیف "نقش‌ها" و توجه به نتیجه گرایی نسبت به تسریع در کسب و کار و دسترسی به اهداف آن

منبع: پژوهش گران، بخشی از داده‌های جدول از منبع (رخشانی و همکاران، ۱۳۹۹) اقتباس شده است

مواد و روش تحقیق

از مهم‌ترین وجوه پژوهش علمی، متدولوژی (روش‌شناسی) آن است. بدون متدولوژی تحقیق، نتایج بررسی و تحلیل‌های مربوطه، دارای اعتبار و قابلیت انتقال‌پذیری نخواهد بود. طرح پرسش‌های مربوطه، هدایت‌گر نحوه انجام پژوهش است. استراتژی این پژوهش نظریه زمینه‌ای^۱ به صورت پژوهش کیفی با استفاده از مدل سیستماتیک اشتراوس و کوربین (۱۹۸۸) بهره‌گیری از مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته و شیوه‌های کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) می‌باشد. مشارکت‌کنندگان که خود دارای تجربه زیسته و از خبرگان موضوعی بودند به روش قضاوتی و هدفمند توسط پژوهش‌گر با توجه به تجربه زیسته‌ای که در حوزه پژوهش داشته است انتخاب شده‌اند.

این پژوهش از لحاظ نتیجه، جزء تحقیقات توسعه‌ای، کاربردی در حوزه مدیریت منابع انسانی محسوب می‌گردد. از منظر هدف، انجام این پژوهش در درجه پژوهش‌های اکتشافی^۲ است. بر این اساس، استراتژی این پژوهش کیفی از نوع می‌دانی است. رویکرد پژوهشی این تحقیق در گردآوری داده‌ها از نوع استقرایی^۳ است. رویکرد استقرایی و بر مبنای انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و مشاهدات تاملی و بر اساس استراتژی نظریه زمینه‌ای ارائه می‌گردد. پژوهش‌گر، فعالیت خود را با انتخاب افراد کلیدی به روش قضاوتی و هدفمند با توجه به تجربه زیسته قابل قبولی که خود و آنان در این حوزه‌ها داشته‌اند، شروع می‌کند. پس از مذاکره و دادن تعهد اخلاقی به آنان مبنی بر محرمانه ماندن متن ضبط شده مصاحبه نزد پژوهش‌گر، مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته آغاز و با اشیاع نظری به این معنی که دیگر پاسخ‌ها تکراری می‌شود خاتمه و پس از پیاده کردن دقیق متن مصاحبه‌های ضبط شده و تایپ و ارسال برای کلیه مصاحبه‌شوندگان با هدف بازبینی و ارائه نقطه نظر تکمیلی و یا اصلاحی اقدام و بلافاصله کدگذاری‌ها صورت می‌گرفت.

اعتبار سنجی، موضوع مهمی در پژوهش‌های کیفی است که نشان می‌دهد که آیا تبیین نظری پژوهش‌گر برای مشارکت‌کنندگان معنادار و معقول است و با واقعیت‌های موجود در جامعه هدف تطابق دارد و اطمینان بخش است؟ انتقال‌پذیری و تعمیم نتایج بستگی به همانندی بین دو بستر دارد. به همین دلیل از راهبرد گوبا و لینکلن^۴ (۱۹۸۷) به نقل از عباس‌زاده (۱۳۹۱) از قبیل: مشاهده مستمر و تاملی سه ساله که از تکنیک‌های ارزیابی اعتبار می‌باشد و همچنین از راه کنترل اعضاء به وسیله پیاده کردن دقیق استفاده شده است. جامعه آماری ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی، سیاست‌گذاران، مدیران ستادی و عملیاتی بوده است.

1- Strauss&Corbin
1- Exploratory
2- Inductiv
3- Guba&Lincoln

بحث و ارائه یافته‌ها

زمینه‌ها، عوامل و شرایطی هستند که اجرای استراتژی را تسهیل‌گری و یا کندسازی می‌کنند. در دوحوزه ساختارهای سازمانی و عاملیت انسانی و روابط فی مابین آن‌ها قرار می‌گیرند. در پاسخ به پرسش "شرایط علی توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب‌های اجتماعی کدامند؟ بر اساس کدگذاری‌های انجام شده بر روی داده‌های حاصل از اظهارات مشارکت‌کنندگان و مشاهدات تاملی پژوهش‌گر، به طور کلی نتایج به شرح ذیل به دست آمده است:

مؤلفه‌های اصلی شرایط علی شامل ده مقوله کلان: "ساختار سازمانی مناسب"، "ارتقا میزان حمایت‌های رفتاری-ادراکی رهبران"، "توجه به هیجانات فردی"، "ارتقا سطح عمق شرایط شناختی"، "ارتقا سطح عمق شرایط شناختی"، "توجه به توسعه و شایستگی‌های فردی"، "تقویت فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی"، "لزوم توسعه فرایندهای سازمانی مناسب"، "ترسیم چشم‌انداز و بیانیه هدف روشن" و "لزوم توسعه انسانی" تحلیل معنایی شدند که از میان آن‌ها، توسعه منابع انسانی به عنوان پدیده اصلی برای مدیریت آسیب‌های اجتماعی بازبایی معنایی شدند. نتایج به دست آمده در شکل (۱) نمایش داده شده‌اند.



شکل ۱- شرایط علی بازکای شده

در شرایط همه‌گیری ویروس کرونا که مصادف با زمان انجام پژوهش بود، اکثر مؤسسات و سازمان‌های فعال در بخش غیر دولتی با مشارکت خیرین را دچار چالش جدی فشار تورمی و گرانی نمود. محقق از نزدیک شاهد بر موضوع در پارک سلامت روان بوده است. این وضعیت موجب تغییر نگرش و بینش رهبران نسبت به توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب‌های اجتماعی در توجه به برخی از شکل‌گیری زمینه‌های شرایط علی گردید. چون برای رسیدن به توسعه، نیاز به تقویت حوزه‌های تسهیل‌گر و مقابله با نیروهای بازدارنده است. با این تفاسیر، لازم است نقش هر یک از عوامل در توسعه منابع انسانی مورد کنکاش قرار گیرد.

لزوم ساختار سازمانی مناسب

ساختار سازمانی مناسب می‌تواند مقوم و تسهیل‌گر توسعه منابع انسانی باشد. مواجهه با تغییرات محیطی و رهبری این تغییرات برای پایداری و تطابق با شرایط از موضوعات مهم در دستور کار مدیران پارک سلامت بوده است و توسعه منابع انسانی سرو کار نزدیکی با این شرایط داشت. تسهیل‌گری و حمایت در مقابل مقاومت در برابر تغییرات گاهی از سوی نیروهای انسانی و گاهی هم از طرف ساختار سازمانی صورت می‌گرفت.

براساس تحقیقات دیوید اولریچ (۲۰۲۲) قابلیت‌های سازمانی به این معنی که نشان‌دهنده چیزی است که سازمان به آن معروف و در انجام آن خوب است؛ بیشتر از چهار برابر از استعداد نیروهای انسانی به صورت فردی بر نتایج کسب و کار تأثیر دارند.

مصاحبه شونده شماره (۱) در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد

"یک سری عوامل ساختاری است که این عوامل ساختاری در مطالعه یزدان‌شناس و هادی پیکانی آمده است از جمله: وجود خلأ انگیزشی، ضعف تعریف مسئولیت‌ها و اختیارات، وسعت و تمرکز گرایی، وجود خلأهای انگیزشی عدم تناسب و تعادل با درجه اختیارات در کارها با تکالیف و مسئولیت‌ها، ارتقاء به شیوه ارشدیت و عمودی، ساختار سازمانی متمرکز، عدم تناسب آموزش‌ها با نیاز سازمان، نبود معیارحیطه وظایف برای تصمیم‌گیری، عدم تناسب بین مدرک دانشگاهی و ماهیت شغلی، عدم تطبیق مدرک دانشگاهی با مسئولیت‌های سازمان"

براساس نتایج حاصله از کدهای مفهومی به دست آمده و بیانات مشارکت‌کنندگان، نتایج به دست آمده در ارتباط با ضرورت وضوح شغلی با نظر سوانسون^۱ (۱۹۸۷) در تأکید بر طراحی شغل و ایجاد انگیزش در توسعه منابع انسانی مطابقت دارد. نتایج به دست آمده در رابطه با قابلیت‌های سازمانی، تخصص گرایی، ارشدیت و صلاحیت‌های فنی با نتایج مطالعه راند هشتم شایستگی‌های دیوید اولریشو همچنین با مدل توسعه (AMO)^۲ با ابتناء برداشتن توانایی‌های لازم برای انجام الزامات نقش سازمانی، انگیزه و فراهم شدن فرصت‌های لازم برای رشد و توسعه مورد تأکید است مطابقت دارد. همچنین نظریه دوسویگی آنتونی گیدنز^۳ (۱۹۸۷) مبنی بر اثر متقابل ساختار سازمان با کنش‌های ارتباطی افراد که هر کدام دیگری را محصول فعالیت خود می‌داند و از طرفی وجود فرهنگ تمرکز گرایی و یا عدم تمرکز در روابط میان سازمان متشکل از رهبری، سیستم‌ها، فرایندها، فرهنگ سازمانی و جوسازمانی به نسبت وزن هر کدام تأثیر خاص خود را بر دوسویگی دارد، همخوانی و مطابقت دارد.

ارتقاء میزان حمایت‌های رفتاری - ادراکی رهبران

رهبری از قابلیت‌های سازمانی حیاتی است. حمایت و میل به مسئولیت‌پذیری رهبران از ابعاد گوناگون توسعه منابع انسانی، نگاه مثبت به منابع انسانی به عنوان یک سرمایه، کمک به توانمندسازی آنان از راه آموزش و یادگیری‌های مستمر، نگرش سیستمی و استراتژیک به منابع انسانی، توجه و حمایت از خلاقیت و نوآوری، فعالیت‌های تیمی، توجه به شایستگی و آموزش‌های خواست محور کارکنان، یافتن هدف مشترک، رهبری تغییر، ریسک‌پذیری، تقویت همکاری‌ها با دیگران و به اشتراک‌گذاری اطلاعات و منابع، ایجاد و حمایت از فرصت‌های رشد و توسعه، دادن انرژی به کارکنان می‌تواند در تعامل دوسویگی (عاملیت) و (ساختار) براساس نظریه ساختاری آنتونی گیدنز (۴۵:۱۹۷۹) و با در نظر گرفتن این دو به عنوان دونقطه مرجع استراتژیک به گونه‌شناسی‌های توصیفی کمک نماید. حمایت‌های رفتاری - ادراکی رهبران در توسعه منابع انسانی نقشی کلیدی را بازی می‌کنند و در صورت عدم حمایت رهبران سازمانی، تقریباً می‌توان گفت اتفاقی نمی‌افتد. دیوید اولریش و نرم اسمال وود^۴ (۲۰۲۰) اعتقاد دارند عوامل ساختن یک رهبری مؤثر در تنظیم چشم انداز، داشتن یکپارچگی، برقراری ارتباط، جسور بودن و تمرکز بر درون و بیرون به ذی نفعان و مشتریان که به اندازه داخل هم به دلیل گره خوردن نتیجه برای ذی نفعان به داخل و ایجاد ارزش افزوده در اثر چفت و بست آن‌ها، مهم است.

با مرور مصاحبه‌های انجام شده از جمله شماره (۱) که در بخشی از مصاحبه خوداظهاری دارد:

"رهبری منابع انسانی در پارک سلامت روان شیراز باید مشخصه‌هایی داشته باشد که آن مشخصه‌ها در پژوهش اباصلت خراسانی شامل تعیین مأموریت، چشم انداز، ارزش‌ها و اصول اساسی آموزش و توسعه، ارائه نقش الگو و ایجاد انگیزه در کارکنان براساس آموزش و توسعه و اطمینان از طراحی‌ها در راستای تحقق چشم انداز، اهداف و استراتژی‌ها. اگر سازمانی بخواهد آدم‌هایش توسعه پیدا کنند، باید قابلیت‌های رهبری انسانی به حد متعالی برسد."

نتایج به دست آمده بر مبنای کدهای مفهومی و بیانات مصاحبه‌شوندگان با نظریه ساختاری آنتونی گیدنز (۴۵:۱۹۷۹) و دیوید اولریش با نرم اسمال وود^۵ (۲۰۲۰) مبنی لزوم داشتن چشم انداز و داشتن نگاه سیستمی رهبر در سازمان و نتایج مطالعه روشیانی و همکاران^۵ (۲۰۱۸) در ارتباط با روابط اجتماعی و این که یادگیری تیمی، توسعه آموزشی و پرورشی، حاکمیت شایسته‌سالاری، اگر با حمایت‌های رهبران و مدیران نباشد، توسعه اتفاق نخواهد افتاد.

توجه به هیجانات فردی

هیجانات از مؤلفه‌های اصلی انگیزه بخشی به کارکنان و اشتیاق آنان در درون و بیرون از سازمان دارد. در بحث توسعه منابع انسانی، اشتیاق و انگیزه نسبت به یادگیری مستمر، مادام‌العمر و پرورش ظرفیت‌ها، لذت بخش بودن یادگیری و توسعه برای کارکنان و رنج کشیدن از

1- Swanson

2- Ability; Motivation; Opportunity;

3- Anthony Giddens

1- Norm Smallwood

2-Arshad ROSHAYANI et a

ناآگاهی و ندانستن و داشتن عطش برای بازخورد بر مبنای انگیزش‌های درونی و خود بر انگیزختگی از مؤلفه‌های مهم است که از نظر روانی به رفتارها جهت و هدف می‌دهد.

گری همل و میشل زینی (۲۰۲۰) در کتاب هیومنوکراسی بر این عقیده هستند که ما می‌توانیم با حذف بوروکراسی به جای آن انسان‌سالاری را حاکم کنیم؛ چون بوروکراسی سازمان را فلج و کارکنان را نا امید می‌کند

با مرور بیانات مصاحبه شونده‌گان از جمله شماره (۱) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: "وجود خلأ انگیزشی از شرایط علی توسعه منابع انسانی است. "همچنین مصاحبه شونده شماره (۳) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: "با ایجاد برنامه‌های آموزشی و پرورشی و سیستم‌های انگیزشی، بتوانیم نقاط ضعف را به نقاط قوت تبدیل کنیم" همچنین مصاحبه شونده شماره (۸) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: "نیروهای موجود اگر فرصت بهتری برایشان فراهم شود محیط سازمان مردم نهاد را ترک می‌کنند. اهمیت توجه به توسعه منابع انسانی در حوزه آسیب چند برابر سایر جاها است"

نتایج به دست آمده بر مبنای کدهای مفهومی و همچنین بیانات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه در حوزه‌های انگیزه‌های درونی و نقش خواست افراد برای توسعه منابع انسانی. نتایج به دست آمده نیز در ارتباط با اشتیاق و تعلق پایین سازمانی و بی انگیزگی با نظریه گری همل و میشل زینی (۲۰۲۰) در ارتباط با انسان‌سالاری به بوروکراسی با هدف انگیزه بخشی و پیداکردن شهامت، جسارت، نوآوری و خلاقیت و ریسک‌پذیری همخوانی و تطبیق دارد.

ارتقاء سطح عمق شرایط شناختی رهبران

رهبران به دلیل نقش بی بدیل در هدایت سازمان و رهبری تغییر با هدف دستیابی به اهداف کسب و کار و همسو نمودن ظرفیت‌های منابع انسانی از راه توسعه منابع انسانی با آن، نیاز به شناخت، آگاهی و نگرش نسبت به زمان و محیط، توانایی ارتباطات اثربخش، خلاقیت و نوآوری، داشتن نگاه الگوبرداری، ریسک‌پذیری، مردم دوستی، برخورداری از نگرش سیستمی، جستجوگری، خودآگاهی و خودشناسی، خود تامل‌گری، خود انتقادی، مثبت اندیشی، ذهن باز نسبت به پذیرش تغییر، کنترل هیجانات، برخورداری از استعداد بالا، پیش دستی در یادگیری برای توسعه منابع انسانی دارند. دیوید اولریچ و نرم اسمال وود (۲۰۲۰) عوامل ساختن یک رهبری مؤثر را شامل: تنظیم چشم انداز، داشتن یکپارچگی، برقراری ارتباط، جسور بودن، ساخت نسل بعدی استعداد، تمرکز بر درون و بیرون به ذی نفعان و مشتریان که به اندازه داخل هم مهم است؛ چون نتیجه به ذی نفعان به داخل گره خورده است و چفت و بست آن‌ها ارزش افزوده پیدا می‌کند.

با مرور بیانات مشارکت‌کنندگان از جمله شماره (۱) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: بخش دولتی و سازمان‌های مردم نهاد؛ یک مقدار کمتر از بخش‌های دیگر، نگاه به کارکنان، نگاه سرمایه‌ای نیست و به عنوان ابعاد سرمایه انسانی و منابع انسانی دیده نمی‌شوند. آن چه که در سازمان‌ها وجود دارد نقش اداره کننده است. هنوز در دهه‌ای هستیم که به نگاه سرمایه‌ای نرسیده‌اند. افراد را به جای این که به عنوان سرمایه نگاه کنند به عنوان هزینه نگاه می‌کنند.

نتایج به دست آمده بر مبنای کدهای استخراج شده از متن مصاحبه و همچنین بخشی از بیانات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه در زمینه‌های خصایص و ویژگی‌های شناختی با نظریه (Y) مگ گریگور که در سال ۱۹۵۷ که در مقاله‌ای مشهور در مجله (HBR) انتشار یافت و همچنین با نتایج مطالعه دیوید اولریچ و نرم اسمال وود (۲۰۲۰) مبنی بر شناسایی عوامل ساخت یک رهبری مؤثر همخوانی و مطابقت دارد.

لزوم مشارکت اجتماعی

مشارکت اجتماعی در حوزه کمک سپاری مالی و فکری در بخش غیردولتی و غیرانتفاعی مردم نهاد، فعالیتی سیستماتیک و سازمان یافته میان بخش‌هایی از جامعه پیرامونی به صورت فردی و یا تشکیلی و با هدف تبادلی صورت می‌گیرد قهرمانیان (۱۳۹۴:۱۲۸۶) مشارکت اجتماعی را به آن دسته از فعالیت‌های ارادی که از طریق آن‌ها، اعضای یک جامعه در امورمحل زندگی خود شرکت می‌کنند و به طور مستقیم و غیر مستقیم در شکل دادن به حیات اجتماعی خود سهیم هستند، تعریف می‌کند. مشارکت اجتماعی معمولاً بر اساس اعتماد متقابل شکل می‌گیرد و نتیجه این مشارکت می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی گردد که آن هم موجب کاستن هزینه‌های تبادل و تسهیل‌گری در روابط می‌شود. انتظار متقابل جامعه نیز از مؤسسات غیر انتفاعی در قبال ارائه فرصت حضور در عرصه فعالیت‌های مدیریتی در امر کنترل و کاهش آسیب‌های

اجتماعی، دسترسی به منابع کمیاب مالی و احتمالاً بهره‌گیری از مشوق‌های لازم این است که مؤسسات، ضمن تداوم ارائه خدمات باکیفیت، ارائه گزارش عملکرد رابه صورت شفاف و نشان دادن آثار کمک آن‌ها، فعالیت‌هایشان را به صورت تبادلی و مستمر ادامه دهند. با مرور مصاحبه‌های انجام شده از جمله شماره (۵) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: "در توسعه منابع انسانی لایه‌های گوناگونی داریم از جمله آموزش، ارتباطات اجتماعی، پیوند بین جامعه و حوزه‌ی کاری، مؤلفه‌های گوناگونی دارد". "همچنین مصاحبه شونده شماره (۹) در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: "مثلاً خیرین بیابند به نیروهای انسانی کمک کنند. نتایج به دست آمده بر مبنای کدهای مفهومی از متن مصاحبه و همچنین بیانات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه با نتیجه تحقیق قهرمانیان (۱۳۹۴) در ارتباط با لزوم مشارکت اجتماعی برای توسعه پایدار و انتظارات متقابل و تبادلی در زمینه کاستن هزینه‌های تبادل و تسهیل‌گری، افزایش اعتماد و سرمایه اجتماعی همخوانی و مطابقت دارد.

توجه به توسعه و شایستگی‌های فردی

توسعه و شایستگی‌های فردی یکی از ارکان اصلی توسعه منابع انسانی به عنوان (عاملیت) در کنار رکن اساسی دیگر به نام قابلیت‌های سازمانی (ساختار) می‌باشد. کنش‌های افراد در تعامل با ساختار، موجب تغییر و بازتولید ساختار سازمان در راستای پاسخ به شرایط ناپایدار و متغیر محیطی برای انطباق می‌باشد. تأکید یک جانبه بر روی هر کدام می‌تواند توسعه را به شکست بکشاند. شایستگی به مجموعه دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علایق، تجربه و مهارت‌هایی که فرد را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از متوسط به ایفای نقش بپردازد، اطلاق می‌شود.

دیوید اولریچ (۲۰۲۲) در مطالعه مرحله هشتم شایستگی‌ها، روابط اعتمادآميز با دیگران را برای همکاری‌ها به وسیله فروتنی، یک پارچگی و اخلاق به عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم عنوان می‌نماید. پویایی و تغییرات محیطی، پیچیدگی محیطی، پیچیدگی ماهوی شغل و فرصت‌های محیطی از ضرورت‌های توسعه و شایستگی‌های فردی است که افراد را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به ایفای مسئولیت بپردازند.

با مرور اظهارات مصاحبه شونده‌گان از جمله شماره (۲) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: "حوزه آسیب‌های اجتماعی حوزه نرم است و حوزه‌ای است که به مداخلات انسانی نیاز دارد و نمی‌توانیم بدون توجه به انسان‌ها، افراد را درمان کنیم." "اخلاق کسب و کار مهم‌ترین عامل در اخلاق عملکردی کارکنان رفتار مدیران آن‌ها است و خودش یک توسعه است. رهبری از طریق سرمشق بودن خودش یک توسعه است"

نتایج به دست آمده بر اساس کدهای مفهومی و بیانات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه در زمینه خلاقیت و نوآوری، توانمندسازی، آموزش، تفویض قدرت، خودساماندهی، خودشکوفایی، تشویق، آموزش و ترغیب به نوآوری با نتیجه مطالعه توماس پیترز جی و رابرت اچ واترمن در کتاب "در جستجوی کمال (درس‌هایی از سازمان‌های موفق) در ارتباط با چالش عمده رهبران شامل: تشویق و ترغیب به نوآوری، انعطاف پذیری از طریق توانمندسازی آموختن عشق به تغییر، ایجاد سیستم‌های سازمانی که این موارد را تقویت و مورد حمایت قرار دهد (نقل در مفتخر، ۱۳۶۹) در زمینه روابط اعتمادآميز با دیگران با نتایج مطالعه دور هشتم شایستگی‌ها توسط دیوید اولریچ (۲۰۲۲) همچنین در زمینه توسعه نیروی انسانی، رشد مداوم و پیوسته توسعه در ابعاد گوناگون و همه جانبه فرد محسوب می‌شود به عبارت دیگر توسعه فرد در جمیع جهات است، همخوانی و مطابقت دارد.

تقویت فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی

فناوری اطلاعات عبارت است از مجموعه دانش، محصولات، فرایندها، ابزار و وسایل، روش‌ها و سیستم‌های بکارگرفته شده در تولید کالاها و خدمات در سازمان می‌باشد. لازم است ببینیم پیشرفت‌های دیجیتالی چه پیامدهایی برای منابع انسانی به دنبال داشته است؟ این پیشرفت، موجب برگزاری ده‌ها کنفرانس منابع انسانی به ویژه با همه‌گیری ویروس کرونا و ارائه برنامه‌های کاربردی و ابزارهای جدید در سطح داخل و خارج از کشور شده است.

کارکنان در حال حاضر، به دلیل دسترسی باز به اطلاعات از نظر قدرت نامتقارن پیشینی به هم تراز می‌باشند و رسیده‌اند و موجب شده است تا آنان با اتصال به شبکه‌ها، از تنهایی وانزوا خارج و از این طریق احساس دل‌بستگی و تعلق سازمانی، امکان حل مسأله و تبادل داده‌ها و تجربه‌های خود را با دیگران، ضمن هویت و معنا بخشی به کار خود به اشتراک بگذارند. این فعالیت‌ها، افزایش بهره‌وری شخصی و عملکرد کلی سازمان را به دنبال داشته است

مطالعه رودگر نژاد و کیاکجوری (۱۳۸۸) نشان می‌دهد بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و رشد و توسعه منابع انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و فناوری اطلاعات و ارتباطات و توسعه منابع انسانی در تعامل با یکدیگر می‌باشند. مطالعه ورونیس و همکاران^۱ (۲۰۲۲) نشان می‌دهد که فناوری‌های اتوماسیون هوشمند، رویکرد جدیدی را برای مدیریت کارکنان و افزایش عملکرد نشان می‌دهند و تأثیر فناوری‌های متمرکز بر استراتژی مدیریت منابع انسانی بر جایگزینی شغل، همکاری انسان و ربات، هوش مصنوعی. همچنین مطالعه مالیک و همکاران^۲ (۲۰۲۰) نشان می‌دهد برنامه‌های کاربردی هوش مصنوعی متمرکز بر (HRM) منابع انسانی را مقرون به صرفه و افزایش تجربه کارمند به طور کلی و در نتیجه بهبود سطح تعهد کارکنان و رضایت آنان را به دنبال دارد.

در این راستا، مشارکت‌کننده شماره (۶) در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: "بنابراین ساختارها و تکنولوژی‌های پیچیده و تخصصی مورد نیاز است تا بتواند با تربیت و توسعه تخصصی نیروی انسانی آن را مدیریت کند." همچنین مصاحبه شونده شماره (۸) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: "چه قدر آن سازمان پویایی دارد و از تکنولوژی‌ها و فناوری‌های نوین برای به روزرسانی شیوه ارائه خدمات و فناوری‌ها و تجهیزات در واقع استفاده می‌کند؟ چه قدر فرصت برای طرح ایده‌های جدید می‌دهند؟ و چه قدر آن سازمان، آسیب‌شناسی درست و به موقع از قوت‌ها و ضعف‌های سازمان خودش دارد؟"

نتایج به دست آمده بر مبنای کدهای مفهومی و برخی از بیانات مصاحبه شوندگان در زمینه اثرگذاری فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی بر حوزه توسعه منابع انسانی با نتایج مطالعات در ارتباط با پیشرفت منابع انسانی در چهار حوزه: کارایی، نوآوری، حجم اطلاعات و میزان اتصال، دیوید اولریچ^۳ (۲۰۱۹) و نتایج مطالعه یاسر محمد خشمان^۳ (۲۳:۲۰۲۲) با عنوان تأثیر استراتژی‌های مدیریت الکترونیکی منابع انسانی (E-HRM) بر نوآوری سازمانی توسط مخزن دانش به عنوان نقش میانجی باشناسایی فناوری‌ها بر پنج سازه مهم از جمله: استخدام الکترونیکی، انتخاب الکترونیکی، آموزش الکترونیکی، ارزیابی عملکرد الکترونیکی و گرامت‌های الکترونیکی اثرگذار است. همچنین نتایج به دست آمده از مطالعه رودگر نژاد و کیاکجوری در ارتباط با ضرورت استفاده از تکنولوژی و فناوری‌های روز، همخوانی و مطابقت دارد.

لزوم توسعه فرایندهای سازمانی

فرایندها، سیستم‌هایی هستند که کار پردازش را بعنوان بخشی از قابلیت‌های سازمانی انجام می‌دهند. فرایندهای حمایت‌گرا جمله: ارزیابی اثر بخشی آموزش‌های پیشگیرانه در سطوح سه‌گانه آسیب‌های اجتماعی، دسترسی به فرصت‌ها، منابع و ایجاد فرایندهای آموزشی‌های نیاز سنج و خواست محور، تسهیم آسان اطلاعات و ارتباطات و روابط باز، تمهید برای مدیریت موردی، فرایندهای رقابتی هزینه‌ای و کیفیتی، پیش‌بینی مسیر شغلی، ایجاد فرایندهای سنجش مستمر دانش، مهارت و توانایی‌ها، ایجاد فرایند پایش‌های ادراکی کارکنان و مدیریت عملکرد در حوزه توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب‌های اجتماعی از قابلیت‌های ارزشمند برای دست‌بابی به توسعه منابع انسانی، کارایی و اثربخشی سازمان است. مطالعه آلن کیهارا نشان می‌دهد که نقش و فرایند رهبری بر مزیت رقابتی در سطح دنیا، منطقه‌ای و کشورکنیا نتیجه مثبتی داشته است. چاند (۲۰۱۰) و آرمسترانگ (۲۰۱۰) فرایندهای منابع انسانی را به عنوان مجموعه وظایف و اقداماتی که سازمان برای هدایت کارکنان در حوزه منابع انسانی جهت دست‌یابی به اهداف سازمانی انجام می‌دهند تعریف می‌کنند. منصور و همکاران (۱۳۹۸:۱۱۷) منصور و همکاران (۱۳۹۸) نشان می‌دهند که فرایندهای منابع بر توانمندسازی در صنعت برق هرمزگان اثر دارند.

با مرور بیانات مصاحبه شوندگان از جمله شماره (۱) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد:

"یک سری عوامل ساختاری است که این عوامل ساختاری در مطالعه یزدان‌شناس و هادی بیکانی آمده است از جمله: ساختار سازمانی متمرکز، عدم تناسب آموزش‌ها با نیاز سازمان، نبود معیار حیطة وظایف برای تصمیم‌گیری، عدم تناسب بین مدرک دانشگاهی و ماهیت شغلی، عدم تطبیق مدرک دانشگاهی با مسئولیت‌های سازمان" و مشارکت‌کننده شماره (۲) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: "من به نکاتی پیرامون رقابت در این حوزه برای سازمان‌های غیر دولتی مانند پارک سلامت روان که رقابت برایش همیشه وجود دارد اشاره می‌کنم. رقابت برای ارائه خدمات مطلوب‌تر با هزینه فعلی و یا رقابت برای ارائه خدمات فعلی با هزینه پایین‌تر که مهم است.

نتایج به دست آمده بر مبنای کدهای مفهومی و بخشی از بیانات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه در بحث مزیت رقابتی در زمینه کاستن هزینه‌ها با حفظ و یا ارتقاء کیفیت خدمات با نظریه مزیت رقابتی میشل ایگن پورتر^۴ (۱۹۸۵) که عملکرد مالی شرکت در بلند مدت باید به بیش از میانگین حوزه مربوطه برسد همخوانی و مطابقت دارد. همچنین نتایج به دست آمده در ارتباط با لزوم توانمندی نیروی انسانی و ساختار سازمانی

1- Vrontisa et al

2- Malik et al(2020)

3- ysar Mohammad Khashman

1- Michael Eugene Porter

با نتایج مطالعه آلن کیهارا (۲۰۲۲) با عنوان فرایندهای سازمان‌های غیر انتفاعی با تم مذهبی و ایمانی در کشور کنیا که نشان می‌دهد در مدیریت پروژه، سازمان‌های مذهبی با رویکرد حمایت آموزشی از افراد آسیب‌پذیر در حوزه بهداشت و سلامت، اکثراً فاقد پیشینه مدیریت پروژه و در فرایند نظارت، ارزشیابی و گزارش‌نویسی مالی برای آژانس‌های حمایت‌گر فاقد شایستگی و مهارت می‌باشند، همخوانی و مطابقت دارد. نتایج به دست آمده درارتباط با نقش مدیریت و رهبری برای به دست آوردن مزیت رقابتی با نتیجه مطالعه آلن کیهارا که نشان می‌دهد نقش فرایند رهبری بر مزیت‌های رقابتی پایدار در سطح دنیا، منطقه‌ای و کشور کنیا مثبت بوده است، همخوانی دارد. نتایج به دست آمده درارتباط با اهمیت نقش فرایندها با نظرچاند (۲۰۱۰) و آرمسترانگ (۲۰۱۰) مبنی بر اهمیت فرایندها در هدایت کارکنان برای رسیدن به اهداف و با نتایج مطالعه منصوری و همکاران (۱۳۹۸) که نشان می‌دهد فرایندهای منابع انسانی بر توانمندسازی برق هرگزگان اثر دارد، مطابقت دارد.

ترسیم چشم انداز و بیانیه هدف روشن

تنظیم چشم انداز و بیانیه هدف روشن از مباحث استراتژیک درحوزه مدیریت منابع انسانی است و این موضوع باید به وضوح و شفاف در کلیه واحدهای حوزه منابع انسانی ساری و جاری باشد. برای هم راستایی اهداف حوزه منابع انسانی با اهداف کسب و کار و مأموریت‌های سازمان، لازم است از این که واحد منابع انسانی و کارکنان، نسبت به درک و فهم در تمام سطوح چشم انداز، استراتژی و بیانیه هدف واضح منابع انسانی و کسب و کار اطمینان حاصل نمود. در صورت عدم درک، شکافی بین ظرفیت‌ها و فعالیت‌های حوزه منابع انسانی با سیاست‌گذاری های سطح کلان پیش می‌آید که نتیجه‌ای به جز اتلاف زمان و منابع را در پی نخواهد داشت. وظیفه رهبران در این رابطه بسیار خطیر است، چون آنان در رأس هرم سازمان، وظیفه روشن‌گری و جهت دهی را بر عهده دارند. بنابر این موضوع یکپارچگی عمودی و افقی از مؤلفه‌های کلیدی در توسعه منابع انسانی و سازمانی می‌باشد.

مطالعه دیوید اولریچ (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که برای دستیابی به نتایج استراتژیک کسب و کار وضوح استراتژیک و چابکی مهم‌ترین قابلیت ها هستند.

همچنین نتایج مطالعه دیوید اولریچ (۲۰۲۱) و چاند (۲۰۱۰) و آرمسترانگ (۲۰۱۰) در مهارت‌های پنج‌گانه مؤثر رهبری که در طول زمان و مکان نسبتاً ثابت هستند از جمله: استراتژیست بودن رهبر، تعریف نمودن وجوه تمایز استراتژی، ایجاد انعطاف و کشش در استراتژی، در گیرنمودن سازمان در توسعه استراتژی و هم راستا نمودن اهداف کارکنان با اهداف کسب و کار و مهارت‌های شخصی رهبران از راه داشتن تفکر واضح و روشن، خودآگاهی و خودشناسی، باشخصیت، پایبند به ارزش‌ها و با صداقت بودن و داشتن انرژی و اشتیاق شخصی شناسایی کرده است. جهت‌گیری منابع انسانی و جهت‌گیری استراتژیک که در جهت‌گیری استراتژیک از طریق دستیابی عمودی (هم سویی بین منابع انسانی سازمان و استراتژی فراگیر و تناسب افقی، انسجام بین شیوه‌های منابع انسانی با مجموعه‌ای از اقدامات از طریق نتایج به سازمان کمک می‌کند. دردیدگاه استراتژیک، ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان مردم نهاد و انتظارات، نیازها و اهداف ذی نفعان داخلی و خارجی خود به عنوان مانند: (هیأت مدیره، رقیب و صندوقداران) جهت‌گیری استراتژیک را تبیین می‌کند. الینام بلوچ و هنس گرد ریدر^۳ (۲۰۲۱) به مقوله چالشی شکاف در اهداف فردی و سازمانی از مقوله نبود چشم انداز و بیانیه هدف روشن توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب‌های اجتماعی می‌باشد، اشاره دارند.

با مرور بیانات مصاحبه شونده‌گان از جمله مصاحبه شونده شماره (۸) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: "این که چه قدر کارکنان خودشان را با اهداف آن سازمان که در حوزه آسیب‌های اجتماعی کار می‌کنند؟ چه قدر خود را با اهداف آن سازمان هم سو می‌دانند؟ نتایج به دست آمده بر مبنای کدهای مفهومی و برخی از بیانات مشارکت‌کننده شماره (۸) باتعریف دیوید اولریچ (۱۹۹۸) از توسعه منابع انسانی مبنی بر شراکت استراتژیک کارکنان، و همچنین مطالعه دیوید اولریچ (۲۰۲۱) که نشان می‌دهد که برای دستیابی به نتایج استراتژیک کسب و کار وضوح استراتژیک و چابکی مهم‌ترین قابلیت‌ها هستند و همچنین با نتایج مطالعه دیوید اولریچ (۲۰۲۲) که نشان می‌دهد مهارت‌های پنج‌گانه مؤثر رهبری که در طول زمان و مکان نسبتاً ثابت هستند، هم سویی و مطابقت دارد.

لزوم توسعه انسانی

هدف اصلی توسعه انسانی گسترش انتخاب‌های مردم است. این انتخاب‌ها می‌تواند بی‌نهایت باشند و در طی زمان تغییر کند. (منوچهری و دشتی، ۱۴۰۰)

2-Allen kihara

3- Chand & Armstrong

1- Alina M. Baluch, Hans-Gerd Ridder

در پارک سلامت روان، افرادی که در حوزه‌های اعتیاد، معلولیت، بدسپرستی یا بی‌سپرستی دچار آسیب‌پذیری جسمی، روانی و اجتماعی هستند؛ به دلیل همین نقصان‌ها از بسیاری از فرصت‌های زندگی تقریباً مطلوب بدون وابسته به دیگران محروم هستند. نیروی انسانی شاغل در پارک سلامت روان، بناهست از طریق توسعه و افزایش توانایی و قابلیت‌های خود در قالب مدل توسعه منابع انسانی، به توسعه و افزایش توانمندی، ظرفیت، فرصت انتخاب و راهی‌سازی اقتصادی انسان‌هایی که زندگی‌شان دچار عدم تعادل در اثر آسیبی که معمولاً خود نقشی در به وجود آمدن آن نداشته‌اند را به سطح توسعه انسانی برسانند.

با مرور بیانات مصاحبه شونده‌گان از جمله شماره (۹) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می‌دارد: "باید بدانیم که قانون‌پذیری اجباری و یکی هم ارادی داریم که در جوامع آزاد به دلیل درونی شدن جامعه‌پذیری صورت می‌گیرد و باید به سمتی برویم که اجبار نباشد." "حرفه‌آموزی و زندگی مستقل برای آن‌ها و همه این‌ها بر گرفته از رفتار رئیس و مدیر مرکز است و می‌تواند الگویی برایشان باشد" نتایج به دست آمده بر مبنای کدهای مفهومی و برخی از بیانات مشارکت‌کنندگان، با دیدگاه‌های (آمار تیاسن، ۱۳۹۵) در ارتباط با دستیابی به آزادی قابلیت‌ها و عملی شدن ظرفیت‌های انسانی همخوانی و مطابقت دارد.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

در این مقاله با عنوان "تحلیل زمینه‌های علی توسعه منابع انسانی برای مدیریت توسعه انسانی توانخواهان دارای آسیب اجتماعی" به دنبال توسعه سازمانی و انسانی در تحقق بخشی به اهداف و نتایج پارک سلامت روان به عنوان سازمان مردم‌نهاد غیردولتی، درگیر با موضوع کنترل و کاهش آسیب‌های اجتماعی (معتادان متجاهر، معلولین ذهنی و کودکان بدسپرست یا بی‌سپرست) در سطح عملیاتی مدنظر بوده است. در شرایط فعلی با توجه به وضعیت نابرابر افراد در دسترسی به فرصت‌های شغلی و آموزشی، گرانی و تورم، فقر و آسیب‌های ناشی از آن در موضوع آسیب‌های اجتماعی و وقوع انقلاب دیجیتال، پیش‌بینی ناپذیر و مبهم بودن شرایط، همه‌گیری کرونا، انتظارات ذی‌نفعان بویژه خیرین و مشارکت‌کنندگان اجتماعی نسبت به عملکرد بهره‌ور و پایدار، ارایه گزارش‌های شفاف و مستند در حوزه‌های مالی به خیرین و پاسخگویی به فزاینده‌گی آسیب‌های اجتماعی و مسائل اجتماعی انباشته و حل‌نشده، مشارکت‌کنندگان در هر سه حوزه مورد پژوهش (اساتید خبره موضوعی دانشگاه، سیاست‌گذاران و مدیران عملیاتی) با تأکید بر بازیابی معنایی شرایط علی توسعه منابع انسانی متفق‌القول بودند. نتایج به دست آمده در بحث ساختار سازمانی مناسب در زمینه ضرورت وضوح شغلی با نظر سوانسون (۱۹۸۷) در تأکید بر طراحی شغل و ایجاد انگیزش در توسعه منابع انسانی در بحث قابلیت‌های سازمانی، تخصص‌گرایی، ارشدیت و صلاحیت‌های فنی با نتایج مطالعه راند هشتم شایستگی‌های دیوید اولریچ (۲۰۲۲)، در زمینه داشتن توانایی‌های لازم برای انجام الزامات نقش سازمانی، انگیزه و فراهم شدن فرصت‌های لازم برای رشد و توسعه با مدل توسعه (AMO) واز نظریه دوسویگی با نظریه آنتونی گیدنز (۱۹۸۷) همخوانی و مطابقت دارد.

در بحث ارتقاء میزان حمایت‌های رفتاری-ادراکی رهبران، نتایج به دست آمده بر مبنای کدهای مفهومی و بیانات مصاحبه شونده‌گان در مصاحبه انجام شده با نظریه ساختاری آنتونی گیدنز (۱۹۷۹:۴۵) و دیوید اولریچ و نرم‌اسمال وود (۲۰۲۰) مبنی لزوم داشتن چشم‌انداز و داشتن نگاه سیستمی رهبر در سازمان و نتایج مطالعه روشیانی و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد.

در بحث توجه به هیجانات فردی، نتایج به دست آمده در حوزه‌های انگیزه‌های درونی و نقش خواست افراد برای توسعه منابع انسانی. نتایج به دست آمده نیز در ارتباط با اشتیاق و تعلق پایین سازمانی و بی‌انگیزگی با نظریه همیل و میشل زینی (۲۰۲۰) در ارتباط با انسان سالاری و بوروکراسی با هدف انگیزه بخشی و پیداکردن شهامت، جسارت، نوآوری و خلاقیت و ریسک‌پذیری همخوانی و تطبیق دارد.

در بحث ارتقاء سطح عمق شرایط شناختی رهبران، نتایج به دست آمده بر مبنای کدهای استخراج شده از متن مصاحبه و همچنین بخشی از بیانات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه در زمینه‌های خصایص و ویژگی‌های شناختی با نظریه (Y) مگ‌گریگور^۲ و همچنین با نتایج مطالعه دیوید اولریچ و نرم‌اسمال وود (۲۰۲۰) مبنی بر شناسایی عوامل ساخت یک رهبری مؤثر همخوانی و مطابقت دارد. در بحث لزوم مشارکت اجتماعی، نتایج به دست آمده با نتیجه مطالعه قهرمانیان (۱۳۹۴) در ارتباط با لزوم مشارکت اجتماعی برای توسعه پایدار و انتظارات متقابل و تبدالی در زمینه کاستن هزینه‌های تبادل و تسهیل‌گری، افزایش اعتماد و سرمایه اجتماعی همخوانی و مطابقت دارد.

در بحث توجه به توسعه و شایستگی‌های فردی، نتایج به دست آمده در زمینه خلاقیت و نوآوری، توانمندسازی، آموزش، تفویض قدرت، خودساماندهی، خودشکوفایی، تشویق، آموزش و ترغیب به نوآوری با نتیجه مطالعه توماس پیترز جی و رابرت اچ واترمن (۲۰۰۶) در کتاب "در جستجوی کمال (درس‌هایی از سازمان‌های موفق) در ارتباط با چالش عمده رهبران شامل: تشویق و ترغیب به نوآوری، انعطاف‌پذیری از

طریق توانمندسازی آموختن عشق به تغییر، ایجاد سیستم‌های سازمانی که این موارد را تقویت و مورد حمایت قرار دهد. مفتخر (۱۳۶۹) مطابقت دارد.

در بحث تقویت فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، نتایج به دست آمده در زمینه اثرگذاری فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی بر حوزه توسعه منابع انسانی با نتایج مطالعات دیوید اولریچ (۲۰۱۹) در ارتباط با پیشرفت منابع انسانی در چهار حوزه: کارایی، نوآوری، حجم اطلاعات و میزان اتصال برای استفاده در اثر فناوری‌ها و نتایج مطالعه یاسر محمد خشان (۲۳:۲۰۲۲) با عنوان تأثیر استراتژی‌های مدیریت الکترونیکی منابع انسانی (E-HRM) بر نوآوری سازمانی توسط مخزن دانش، مطالعه رودگر نژاد و کیاکجوری (۱۳۸۸) در ارتباط با ضرورت استفاده از تکنولوژی و فناوری‌های روز، همخوانی و مطابقت دارد.

در بحث لزوم توسعه فرآیندهای سازمانی، نتایج به دست آمده در زمینه مزیت رقابتی از راه کاستن هزینه‌ها با حفظ و یا ارتقاء کیفیت خدمات با نظریه مزیت رقابتی میشل یوگن پورتر (۱۹۸۵) مبنی بر رسیدن عملکرد مالی شرکت در بلند مدت باید به بیش از میانگین و در ارتباط با لزوم توانمندی نیروی انسانی و ساختار سازمانی با نتایج مطالعه الن کیهارا (۲۰۲۲) با عنوان فرایندهای سازمان‌های غیر انتفاعی با تم مذهبی و ایمانی در کشور کنیا در حوزه بهداشت و سلامت، اکثراً فاقد پیشینه مدیریت پروژه و در فرایند نظارت، ارزشیابی و گزارش‌نویسی مالی برای آژانس‌های حمایت‌گر فاقد شایستگی و مهارت می‌باشند، مطابقت دارد. نتایج به دست آمده در ارتباط با نقش مدیریت و رهبری برای به دست آوردن مزیت رقابتی با نتیجه مطالعه آلن کیهارا (۲۰۲۲) که نشان می‌دهد نقش فرایند رهبری بر مزیت‌های رقابتی پایدار در سطح دنیا، منطقه ای و کشور کنیا مثبت بوده است، همخوانی دارد. نتایج به دست آمده در ارتباط با اهمیت نقش فرایندها با نظرچاند (۲۰۱۰) و آرمسترانگ (۲۰۱۰) مبنی بر اهمیت فرایندها در هدایت کارکنان برای رسیدن به اهداف و با نتایج مطالعه منصوری و همکاران (۱۳۹۸) که نشان می‌دهد فرایندهای منابع انسانی بر توانمندسازی برق هرمزگان اثر دارد، مطابقت دارد.

در بحث ترسیم چشم انداز و بیانیه هدف، نتیجه به دست آمده با تعریف دیوید اولریچ (۱۹۹۸) از توسعه منابع انسانی مبنی بر شراکت استراتژیک کارکنان، و همچنین مطالعه دیوید داولریچ (۲۰۲۱) مبنی بر اهمیت وضوح استراتژیک و چابکی در دستیابی به نتایج استراتژیک همچنین با نتایج مطالعه دیوید اولریچ (۲۰۲۲) مبنی بر مهارت‌های پنج‌گانه نسبتاً ثابت از نظر طول زمان و مکان، هم‌سوئی و مطابقت دارد. در بحث لزوم توسعه انسانی نتایج به دست آمده با دیدگاه‌های (آمار تپاسن، ۱۳۹۵) در ارتباط با دستیابی به آزادی و رهایی اقتصادی افراد آسیب دیده دارای اختلالات روانی و جسمی از راه قابلیت‌ها و عملی شدن ظرفیت‌های انسانی آنان هم‌خوانی و مطابقت دارد. در شرایط حاکم و اثرگذار بر ضرورت توجه به توسعه منابع انسانی در سازمان‌های مردم‌نهاد، سه رکن شرایط (ساختاری، فردی و اجتماعی) نقش بازی می‌کنند. توجه و یا عدم توجه به این شرایط می‌تواند در حوزه‌های اجتماعی، سازمانی و فردی پیامدهای مطلوب و یا نامطلوبی را به دنبال داشته باشد. شناخت و حمایت‌های ادراکی و رفتاری مدیریت و رهبری سازمان‌های مردم‌نهاد، شایستگی‌های فردی به همراه داشتن انگیزش لازم برای خدمت نیروهای انسانی در کنار مشارکت‌های اجتماعی خیرین و نیکوکاران و توجه به نقش فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی از مؤلفه‌های کلیدی شرایط علی می‌باشند که در این پژوهش به دست آمده‌اند. ذی نفعان از جمله: سازمان بهزیستی، ستاد مبارزه با مواد مخدر و سازمان امور اجتماعی کشور که نهادهای ناظر و هدایت‌گر این حوزه‌ها می‌باشند می‌توانند با توجه به این شرایط، بسترهای لازم را برای توسعه توانمندی و آزادسازی ظرفیت‌های مغفول مانده نیروهای انسانی شاغل در حوزه‌های (اعتیاد، معلولیت و کودکان) را بهره‌ور نمایند.

References

1. Allen, K. (2022). Organization internal resource and sustainable competitive advantage: A Mong faith-based nonprofit organization in Kenya: A review of the literature. *Journal of Business and Strategic Management*, 7(2), 37-64.
2. Al-Moradi, M. , Khorasani, A. , Fathi Vajargah, K. , & Del Afrouz, N. (2013). Evaluating the effectiveness of in-service training courses of National Gas Company of Iran based on three models: Patrick, Phillips and SIP. *Human Resource Management in the Oil Industry*, 5(19), 104-130.
3. Anbari, M. (2006). Governmental, cooperative and non-governmental organizations: Examining the role of third sector functions in development. *Nameh Sadegh*, 30, 180-212.
4. Antoni, G. (2017). *Construction of society* (A. Ahmadi, Trans.). Tehran: Neshar Alam.
5. Armstrong, M. (2017). *Strategic management of human resources* (M. Saebi, Trans.). Tehran: Public Management Education Center.
6. Arshad Roshayani, M. , Mohd Hisham, M. , Ramat Nurezan, R. , & Muda, N. R. (2018). Desired board capabilities for good governance in nonprofit organizations. *Administrative Management Public*, 30, 127-140.

7. Arslan, M. , & Vaezi, R. (2017). The pattern of human resources development in the public sector of Kerman province in 1404. *Journal of Public Administration Research*, 12(43), 133-135.
8. Asghari Sarem, A. , Danaei Fard, H. , Qolipour, A. , & Fani, A. A. (2016). Human resource development matrix: Understanding the duality of agency and structure in human resource development. *Public Administration*, 9(1), 137-168.
9. Azimian Moghadam, L. , & Del Afrouz, N. (2016). Investigating the impact of human resources management tools on the organizational performance of Gilan University of Medical Sciences. *Gilan Journal of Medical Sciences*, 96(103), 63-71.
10. Bakshinia, A. , Aghabakshi, H. , Zakai, S. , & Sadeghi Fasai, S. (2018). Model of empowering homeless people with social work approach. *Social Work Quarterly*, 8(30), 14-26.
11. Dave Ulrich & Norm Smallwood. (2020). 5 Pledges of Human Capital Developer. Retrieved from <https://www.rbl.net/insights/articles/5-pledges-of-human-capital>
12. Dave Ulrich. (2021). Human Resource Competency Study Round 8 Research Report (HRCS)-8-Report-Final-V2. Retrieved from www.RBL.net/hrcs-round-8
13. Dave Ulrich. (2022). Ten provocative evolutions in human capability: The best is yet ahead [LinkedIn post]. Retrieved from <https://LinkedIn.com/pulse/Ten-provocative-Evolution-human>
14. Efimova, I. , Lengan, J. , Kordsmeyer, A. -C. , Harth, V. , & Mach, S. (2022). Capturing and analyzing the working conditions of employers with disabilities in German social firms using focus groups. *MMC Public Health*, 22(1), 1-17.
15. Hamel, G. , & Zanini, M. (2020). *Humanocracy: Creating organizations as amazing as the people inside them*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
16. Hamidi, M. T. , & Mohammadi, S. (2018). Analysis and assessment of social damages in neighborhoods with informal settlements: A case study of Islamabad neighborhood, Zanjan city. *Urban Research and Planning*, 11(40), 59-76.
17. Heydari, M. T. , Mohammadi, S. (2018). Analysis and assessment of social damages in neighborhoods with informal settlements (Case study: Islamabad neighborhood - Zanjan city). *Urban Research and Planning*, 11(40), 59-76.
18. Ilona Efimova, Julia Lengan, Ann-Christin Kordsmeyer, Veronika Harth, & Sabine Mach. (2022). Capturing and analyzing the working conditions of employers with disabilities in German social firms using focus groups. *MMC Public Health*, 22(1), 1-17.
19. Khashman, A. M. (2022). The impact of electronic human resource management (E-HRM) strategies on organizational innovation by knowledge repository as mediating role. In I. Management Association (Eds.), *Research Anthology on Human Resource Practices for the Modern Workforce* (pp. 1352-1374). IGI Global.
20. Malik, A. , Budhwar, P. , Patel, C. , & Srikanth, N. (2020). May the bots be with you! Delivering HR cost-effectiveness and individualized employee experiences in an MNE. *The International Journal of Human Resource Management*, 33, 1148-1178.
21. Manouchehri, A. , & Dashti, M. (2011). The right to human development. *Theoretical Research Policy*, (29), 209-231.
22. Mansouri, H. , Shami Barzaki, A. , Mushraf Javadi, M. H. , & Kianpour, M. (2017). Validation of organization empowerment model on human resource processes. *Human Resource Management Studies*, 11(2), 113-135.
23. Muridi Farimani, F. (2012). Examining the pattern of monitoring non-profit and charitable institutions (experience of some countries). Tehran: Islamic Council Research Center, Report No. 12941.
24. Nejad, F. , & Kiakjuri, K. (2017). The role of information and communication technology in the development of human resources. Third Human Resources Empowerment Conference, Tehran. Retrieved from <https://civilica.com/doc/73521>.
25. Peters, T. J. , & Waterman, R. H. (2006). *In search of perfection: Lessons from successful organizations*. New York: Harper Business.
26. Sadiq Sarostani, R. (2006). *Social pathology (sociology of social deviations)*. Tehran: An Publications.
27. Shokrollahi Yanchasmeh, M. , Beheshtifar, M. , & Kazemi, H. (2018). Recognizing and analyzing the factors of maintaining the organization's human resources. *Resource Management in the Armed Forces*, 7(3), 51-84.

28. Sutomo, D. (2022). Literature review competency and performance improvement: Training and learning organization analysis. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(5), 768-780.
29. Tonke Nejad, M. , & Davari, A. (2009). Development of human resources with the sociological approach of the organization. *Human Resources Management Research*, 1(3), 51-80.
30. Vrontis, D. , Christofi, M. , Pereira, V. , Tarba, S. , Makrides, A. , & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A systematic review. *International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237-1266.
31. Yazdan-Shanas, M. , Hadi Pikani, M. , & Qolizadeh, A. (2019). Designing the model of human resource development strategies of the Islamic Republic of Iran Navy. *Marine Science Education*, 7(20), 119-140.
32. Zarei, H. , Zarei Matin, H. , Yazdani, H. R. , & Rasouli Pareshkoh, A. (2019). Presenting the model of human resources development with a transformational approach: A meta-combination study. *Human Resources Education and Development Quarterly*, 7(26), 51-23.

