



Human resource management model in emergency situations (Study Case: Crisis Management Organization of the country)

Naser Mastani Shirazi¹, Majid Jahangirfard², Farshad Hajalian³

Abstract:

Purpose: Human resource management in emergency situations is an approach that includes preparation, immediate response and recovery efforts. It helps an organization to continue its operations in emergency situations while protecting its employees. The main goal of the current research was to design a human resource management model in emergency situations in Iran for its crisis management organization.

Method: The participants of this study included 16 academic and executive experts of the country's crisis management organization. Three dimensions, twelve components and forty indicators were obtained at this stage. In the quantitative phase, structural equation modeling was used to validate the calculated factors. Hence, a questionnaire based on the calculated factors in the qualitative phase was designed and administered among 152 managers and supervisors working at the headquarters of the crisis management organization to evaluate the relationships between indicators and categories. Quantitative phase data were analyzed using Smart PLS version 3 software.

Findings: The findings from two qualitative and quantitative phases showed that the human resource management model in emergency situations included three dimensions of before the emergency situation, during the emergency situation and after the emergency situation; each of which included the absorbing components, providing human resources, preserving and maintaining human resources, training and developing human resources and using human resources in emergency conditions before, during and after emergency conditions with forty indicators. Quantitative analyzes also confirmed the significance of the relationship between the desired indicators and components.

Conclusion: The results of this research can be useful for the management of human resources in emergency situations in Iranian crisis management organization.

Keywords: Human resources management in emergency situations, Before emergency situations, During emergency situations and After emergency situations

1. PhD. Candidate, Public Administration, Faculty of Management, Firuzkuh branch, Islamic Azad University, Firuzkuh, Iran. Corresponding Author: E-mail: dr.jahangirfard@gmail.com

2. Assistant Prof, Public Administration, Faculty of Management, Firuzkuh branch, Islamic Azad University, Firuzkuh, Iran

3. Assistant Prof, Public Administration, Faculty of Management, Firuzkuh branch, Islamic Azad University, Firuzkuh, Iran





مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری (مورد مطالعه: سازمان مدیریت بحران کشور)

ناصرمستانی شیرازی^۱، مجیدجهانگیرفرد، فرشادحاج‌عالیان^۲

چکیده

هدف: مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری رویکردی است که شامل آمادگی، واکنش فوری و تلاش‌های بازایی است و به سازمان کمک می‌کند تا ضمن محافظت از کارکنان، عملیات سازمان در شرایط اضطرار تداوم یابد. هدف اصلی پژوهش حاضر طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری در سازمان مدیریت بحران کشور بود.

روش: برای نیل به این مقصود از رویکرد آمیخته متوالی اکتشافی استفاده شد، بدین‌صورت که در مرحله کیفی با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی، ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۶ نفر از خبرگان دانشگاهی و اجرایی سازمان مدیریت بحران کشور، احصاء شد، در این مرحله سه بعد، دوازده مولفه و چهل شاخص به دست آمد. در مرحله کمی، برای اعتبارسنجی مدل، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد، بدین‌صورت که پرسشنامه‌ای براساس عوامل احصاء شده در مرحله کیفی، طراحی و در بین ۱۵۲ نفر از مدیران و سرپرستان شاغل در ستاد سازمان مدیریت بحران کشور، توزیع شد تا روابط بین شاخص‌ها و مولفه‌ها ارزیابی شود. داده‌های مرحله کمی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از دو مرحله کیفی و کمی نشان داد که مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری شامل سه بعد پیش از شرایط اضطرار، حین شرایط اضطرار و پس از شرایط اضطرار بود که هرکدام از آنها شامل مولفه‌های جذب و تامین منابع انسانی، حفظ و نگهداشت منابع انسانی، آموزش و توسعه منابع انسانی و بکارگیری منابع انسانی در شرایط اضطرار، حین شرایط اضطرار و پس از شرایط اضطرار با چهل شاخص می‌باشد. تحلیل‌های کمی نیز معنی‌داری ارتباط بین شاخص‌ها و مولفه‌های مورد نظر را تایید کردند.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش می‌تواند برای مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری در سازمان مدیریت بحران کشور مفید باشد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری، پیش از شرایط اضطرار، حین شرایط اضطرار و پس از شرایط اضطرار

استناد: مستانی شیرازی، ناصر، جهانگیرفرد، مجید، حاج‌عالیان، فرشاد (۱۴۰۴) مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری (مورد مطالعه: سازمان مدیریت بحران کشور) مطالعات علوم مدیریت دریایی (۴) ۵ ص ۳۱-۵

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشکده، مدیریت، واحد فیروزکوه دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران نویسنده مسئول، رایانامه: dr.jahangirfard@gmail.com

۲. استادیار، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد فیروزکوه دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

۳. استادیار، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد فیروزکوه دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

نوع مقاله: علمی و پژوهشی ناشر: دانشکده مدیریت و کمپسدریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: 10.22034/MMR.2025.316804.1182

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۲/۲۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۸

مقدمه

در جهان امروز، سازمان‌ها و جوامع به‌طور فزاینده‌ای در معرض بحران‌های غیرمترقبه، از بلایای طبیعی تا پاندمی‌ها و بحران‌های انسانی، قرار دارند. در چنین شرایطی، نظام مدیریت منابع انسانی سازمان‌های متولی مدیریت بحران، به عاملی استراتژیک و حیاتی برای بقا و تداوم عملیات سازمان مبدل شده‌اند (سیزی و همکاران ۱، ۲۰۲۵). مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری به‌عنوان چارچوبی کلیدی، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با برنامه‌ریزی صحیح، واکنش سریع و انعطاف‌پذیری بالا، از نیروی انسانی خود در بحران‌ها محافظت کنند و همزمان، کارایی عملیاتی را حفظ نمایند چرا که شرایط اضطراری وضعیتی است که باعث ایجاد یک تغییر ناگهانی و قوی در یک زمینه خاص با تأثیر گسترده بر محیط و جامعه می‌شود، و نیاز به مداخله سریع و گسترده همه عوامل مداخله‌گر و درگیر، از نهادهای عمومی گرفته تا شهروندان عادی دارد (بیلماز ۲، ۲۰۲۵). مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری شامل برنامه‌ریزی، هماهنگی و کنترل اقدامات انجام شده توسط کارکنان؛ و مداخله نهادهای درگیر در سطح اضطراری محلی، دولتی یا جهانی است و یک کار پیچیده و چند وجهی است که به پیش‌بینی شرایط و شایستگی‌ها، سیستم‌ها و رویه‌های لازم برای هماهنگی و مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری می‌پردازد (آدجی ۳، ۲۰۲۴). ماهیت غیرقابل‌پیش‌بینی بحران‌ها و رویکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی نشان دهنده اهمیت وجود مدلی برای مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری است؛ زیرا خستگی کارکنان، عدم وجود انگیزه کافی، نبود امنیت شغلی، نظام جبران خدمات ناکافی و... در شرایط اضطرار می‌تواند منجر به ترک شغلی کارکنان شود؛ اما این مسئله در مطالعات پیشین کمتر مورد توجه پژوهش‌گران قرار گرفته است؛ در تحقیقات انجام شده در حوزه مدیریت منابع انسانی بر ارائه مدل‌های متفاوتی تمرکز شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به مدل پارادایمی حرفه‌ای‌گرایی در مدیریت منابع انسانی (اسدی و همکاران، ۱۴۰۲)، مدل مدیریت منابع انسانی پایدار دیجیتال مبتنی بر قابلیت‌های پویا (کارگرشورکی، ۱۴۰۱)، مدل مدیریت منابع انسانی نظام اداری ایران با محوریت سازمان اجتماعی چابک (امامزاده و همکاران، ۱۴۰۱)، مدل مدیریت منابع انسانی شایستگی‌محور (ژانگ ۴ و همکاران، ۲۰۲۳، نیکخواه و همکاران، ۱۴۰۰)، مدیریت منابع انسانی پایدار (طلوعیان، ۱۴۰۰)، مدیریت منابع انسانی مبتنی بر مدیریت دولتی نوین (فلاح و همکاران، ۱۴۰۰)، مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا (سیدجوادین و همکاران، ۱۴۰۰)، مدیریت منابع انسانی الکترونیک (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۹)، مدیریت منابع انسانی کارآفرین محور (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۸)، مدیریت منابع انسانی سبز (واجدی ۵ و همکاران، ۲۰۲۳)، توکلی و همکاران، ۱۳۹۷، سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵)، چهارچوب مدیریت منابع انسانی سازمان دوسوتوان (حسن‌پور و همکاران، ۱۴۰۲، طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۷)، مدل مدیریت منابع انسانی بخش تعاون (میرسپاسی و همکاران، ۱۳۸۸)، مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های کوچک (میرسپاسی، ۱۳۶۹)، مدل مدیریت منابع انسانی بخش

1. Čižiūnienė et al

2. Yılmaz

3. Adjei

4. Zhang

5. Wajdi

دولتی (نجیب^۱، ۲۰۲۲)، مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر مدیریت کیفیت فراگیر (وولر^۲ و همکاران، ۲۰۲۲) اشاره کرد؛ اما پژوهشی در خصوص مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری یافت نشد و هنوز ابهامات فراوانی در این زمینه وجود دارد که مستلزم انجام پژوهش و جمع‌آوری داده‌های تجربی بیشتری است. با توجه به خلاء تئوریک موجود، این پژوهش به دنبال طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری در سازمان مدیریت بحران کشور بود بنابراین انجام این تحقیق از جهت پر کردن خلا پژوهشی مزبور حایز اهمیت می‌باشد. این مدل از چند جنبه می‌تواند برای سازمان مدیریت بحران مفید باشد؛ نخست این که نظام مدیریت منابع انسانی سازمان می‌تواند از طریق این مدل، نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کرده و فرآیندهای مدیریت منابع انسانی خود را بهبود بخشند؛ دوم اینکه بازطراحی نظام مدیریت منابع انسانی سازمان براساس معیارهای این مدل می‌تواند به ارتقاء فرآیندهای مدیریت منابع انسانی در سازمان مدیریت بحران کمک کند؛ سوم این که طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری برای سازمان مدیریت بحران، نه تنها می‌تواند به حفظ سلامت روانی و جسمانی کارکنان کمک کند بلکه می‌تواند به افزایش کارایی، عملکرد و پاسخگویی بهتر سازمان در شرایط اضطراری و جلب اعتماد عمومی نیز منجر بشود. علاوه بر این افزایش شناخت موجود در این زمینه نیز می‌تواند، سازمان را قادر خواهد ساخت تا فرآیندهای تامین، حفظ و نگهداشت، آموزش و بهسازی و بکارگیری منابع انسانی خود را بهبود بخشد. براین اساس سوال اصلی پژوهش به شرح زیر است: مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری چگونه است؟

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری پژوهش

مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد بویژه کارمندیایی، آموزش کارکنان، ارزیابی عملکرد، پاداش و ایجاد محیطی سالم برای کارکنان شرکت (دسلر، ۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی مبین ضرورت مدیریت در اداره کارآمد و اثربخش منابع انسانی از طریق جذب، نگهداری، آموزش و بهسازی و انگیزش نیروی انسانی به منظور اثرگذاری و نفوذ بر محیط خارجی جهت تحقق اهداف است (دی‌سنزو و رابینز^۳، ۲۰۰۵). استوری معتقد است که لازم است بین جنبه‌های سخت و نرم مدیریت منابع انسانی تفاوت قائل شد. جنبه سخت مدیریت منابع انسانی با فلسفه مبتنی بر کسب و کار و سنت سرمایه‌داری سازگار است و منابع انسانی را به عنوان کالا تلقی می‌کند که باید آن را جوری مدیریت نمود که بتوان از آن ارزش افزوده بدست آورد و از این طریق مزیت رقابتی برای شرکت ایجاد کرد. در مقابل جنبه نرم که از مفاهیمی چون

1.Najib

2.Wolor

3.Decenzo & Robbins

مکتب روابط انسانی، تأکید بر ارتباطات، انگیزش و رهبری نشأت می‌گیرد به کارکنان به عنوان دارائی‌های با ارزش نگاه می‌کند که مهارت‌ها، تعهد و سازگاری آنها منبع مزیت رقابتی برای شرکت می‌باشد.

اهمیت استراتژیک منابع انسانی، از تغییرات قابل توجه حادث در نظام‌های تولید کالا و خدمات ناشی شده است. در جوامع فراصنعتی ارتباط بین افراد و بهره‌وری، تغییر یافته است. در این نظام‌ها دیگر بهره‌وری به معنای ساخت کالا نبوده و نیروی انسانی صرفاً از نظر عملیاتی منبعی مهم به شمار نمی‌آید بلکه به عنوان دروندادی اساسی مسئولیت تولید هوشیارانه، پیچیده و خدمات دانش بر را برعهده دارد. آرمسترانگ معتقد است مدیریت منابع انسانی عبارتست از مدیریت و اداره استراتژیک و پایدار باارزش‌ترین دارایی‌های شرکت، یعنی جایی که کارکنانی کار می‌کنند و بطور مجزا در کنار هم در وصول به اهداف کمک می‌کنند (آرمسترانگ، ۲۰۱۹).

مدیریت منابع انسانی یک رویکرد استراتژیک برای مدیریت ارزشمندترین دارایی یک سازمان یعنی کارکنان آن است. مدیریت مؤثر منابع انسانی، در شرایط اضطراری حتی بسیار مهم می‌شود زیرا سازمان‌ها باید ضمن اطمینان از ایمنی و رفاه نیروی کار خود، چالش‌ها را بررسی کنند. مدیریت مؤثر منابع انسانی برای سازمان‌ها نه تنها در عملیات عادی، بلکه به‌ویژه در مواقع اضطراری حیاتی است. این امر آمادگی را افزایش می‌دهد، از مشارکت کارکنان پشتیبانی می‌کند و انعطاف‌پذیری را تقویت می‌کند و در نهایت به توانایی سازمان برای هدایت موفقیت‌آمیز بحران‌ها کمک می‌کند. مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری نقش مهمی در آماده‌سازی و پاسخ به شرایط اضطراری ایفا می‌کند. مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری تضمین می‌کند که سازمان‌ها می‌توانند عملیات خود را حفظ کنند، از رفاه کارکنان محافظت کنند و پیچیدگی‌های موقعیت‌های بحرانی را نیز راهبری نمایند. مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری در توسعه برنامه‌های اضطراری جامع برای انواع مختلف بحران‌ها، از جمله بلایای طبیعی، اورژانس‌های بهداشتی، و تهدیدات امنیتی و... مشارکت دارد و در شناسایی خطرات بالقوه و ارزیابی تأثیرات آنها بر سازمان تأثیرگذار است. برگزاری جلسات آموزشی منظم برای تجهیز کارکنان به دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای واکنش مؤثر در مواقع اضطراری از دیگر کارکردهای مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری است. این موضوعات آموزشی می‌تواند شامل روش‌های تخلیه، کمک‌های اولیه، پروتکل‌های ارتباطی و... باشد. مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری تضمین می‌کند که سازمان در مواقع اضطراری دارای سطوح کافی کارکنان است. این مهم از طریق بسیج نمودن پرسنل موجود، استخدام کارکنان موقت، یا تخصیص مجدد کارکنان به نقش‌های دیگر صورت می‌گیرد. مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری با ایجاد کانال‌های ارتباطی مؤثر برای آگاه نگه داشتن کارمندان قبل، حین و بعد از یک موقعیت اضطراری، سیستم‌هایی برای انتقال سریع اطلاعات حیاتی ایجاد می‌کند. همچنین از طریق ارائه خدمات پشتیبانی کارکنان مثل ارائه خدمات مشاوره و حمایت روانی و کمک به کارکنان برای مقابله با استرس ناشی از شرایط اضطراری نقش آفرینی می‌نماید. مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری همچنین اطمینان ایجاد می‌کند که همه برنامه‌های اضطراری با قوانین و مقررات کار مطابقت دارند. مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری با ایجاد اطمینان از تداوم عملیات و حفظ روحیه کارکنان، به تاب‌آوری و

توانایی سازمان برای نجات از بحران‌ها کمک می‌کند؛ با اولویت دادن به آموزش ایمنی و ارتباطات واضح، به افزایش سلامت و ایمنی کارکنان در مواقع اضطراری کمک نموده و آسیب‌های احتمالی به سازمان را کاهش می‌دهد. همچنین از طریق ارائه آموزش و تعیین نقش‌های روشن در شرایط اضطراری، حس کار گروهی را در بین کارکنان تقویت می‌کند. به طور کلی نقش مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری فراتر از وظایف سنتی کارکنان است و شامل برنامه‌ریزی استراتژیک، آموزش، ارتباطات و سیستم‌های پشتیبانی است که برای محافظت از کارکنان و یکپارچگی سازمانی طراحی شده‌اند. با سرمایه‌گذاری در شیوه‌های موثر مدیریت منابع انسانی، سازمان‌ها می‌توانند آمادگی خود را برای شرایط اضطراری افزایش دهند و از واکنش انعطاف‌پذیرتر در هنگام بروز بحران اطمینان حاصل کنند.

پیشینه تجربی

در این بخش به مرور پژوهش‌های گذشته پیرامون مسئله پژوهش در سطح داخل و خارج از کشور پرداخته شده است.

پیشینه داخلی:

مسعود و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان شناسایی نشانگرهای مدیریت منابع انسانی همکاری محور در حوزه سلامت که با استفاده از روش فراترکیب انجام داده‌اند. با بررسی ۱۴۲ منبع طی مراحل فراترکیب ۲۷ مقاله در بین سال‌های (۲۰۲۰-۲۰۲۲) به کمک روش تحلیل محتوا، در مجموع تعداد ۵ مقوله اصلی و ۱۹ مقوله فرعی شامل؛ زمینه همکاری (استخدام مبتنی بر همکاری، فرهنگ سازمانی همکاری محور، آموزش همکاری محور، ارزیابی با رویکرد همکاری، طراحی شغلی همکاری محور، تعارض منافع و ارتباطات همکاری محور)، محرک‌های همکاری (ادراک از عدالت، ایجاد اعتماد جهت همکاری، پاداش مبتنی بر همکاری، انگیزه مشارکت و تأمین منابع جهت همکاری)، تسهیل‌گر همکاری (رهبری همکاری محور، حمایت از فعالیت‌های همکاری محور و برخورداری از هوش هیجانی)، دستاوردهای همکاری (آثار همکاری) و همکاری مشترک (تیم‌سازی همکاری محور، هدف مشترک و برنامه‌ریزی مشترک) برای نشانگرهای مدیریت منابع انسانی همکاری محور شناسایی نموده‌اند. موسوی تطفی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل مدیریت منابع انسانی عملکرد بالا در نیروی انتظامی با انجام یک تحقیق آمیخته است. مدل مدیریت منابع انسانی عملکرد بالا را با سه بعد اقدامات توانمندساز، اقدامات فرصت ساز و اقدامات انگیزش‌زا با ۱۵ مولفه و ۶۵ شاخص در نیروی انتظامی استان گیلان تعیین طراحی نموده‌اند. غلامی و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان «مدل شایستگی مدیران منابع انسانی در شرایط بحران» انجام داده‌اند. این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی است و بر حسب نحوه اجرا از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تعداد ۳۵ نفر از خبرگان و مدیران و ۲۴۳۰ نفر از کارکنان سازمانهای هلال احمر، شهرداری و استانداری شهر تهران بوده است. تحلیل داده‌ها با روش دلفی و مدلسازی ساختاری تفسیری و روش تحلیل عاملی نشان داد که از دید خبرگان ۵ مولفه اصلی شامل: ایرانی اسلامی، مولفه فردی شخصیتی، مولفه بین فردی، مولفه سازمانی و مولفه فراسازمانی به عنوان مولفه‌های شایستگی مدیران منابع انسانی در شرایط بحران می‌باشند. با توجه به نتایج تحقیق در مولفه‌های ایرانی اسلامی (حاکمیت ارزش‌های دینی اخلاق مداری ایرانی اسلامی عدالت

محوری) در مولفه های فردی شخصیتی (عملگرایی- پابندی به اخلاقیات - روحیه جهادی) در مولفه های سازمانی (هدایتگری استراتژیک - هدایت بهینه منابع - هوش سازمانی- شهروند مداری- مدیریت بحران) و همچنین در مولفه های فراسازمانی (هوش سیاسی- فراست کسب و کار - هوش فرهنگی) بعنوان شاخص های دارای اولویت تأیید شدند. مطالعه کاویانی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان «بررسی تاثیر پیامدهای مدیریت بهینه منابع انسانی در ارتقای عملکرد سازمانی در ستاد ناجا» که به روش کمی انجام شده نشان داد که در سازمان ستاد ناجا، فعالیت های مدیریت منابع انسانی، دارای تاثیر معنادار و مثبت بر عملکرد سازمانی می باشد. همچنین، این فعالیت ها از طریق درگیری کارکنان، وفاداری کارکنان و رضایت کارکنان دارای تاثیرات معنادار و غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی می باشد. اهمیت مدیریت بهینه منابع انسانی در سازمان های نظامی و علی الخصوص واحدهای ستادی بیش از پیش پررنگ بوده و نیاز به تغییر دیدگاه سنتی به دیدگاه مدیریت مدرن می باشد تا با از دست ندادن نیروهای متخصص و عدم کاهش توانمندی و علاقه مندی آنها، اهداف سازمانی با اثربخشی و کارایی بالایی تحقق یابد. شاکری و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان «تحلیل شناختی مدل های ذهنی مدیران در فرآیند مدیریت ریسک منابع انسانی جهت ارتقای عملکرد سازمانی با استفاده از تکنیک استخراج استعاره ای زالتمن» از طریق مصاحبه های عمیق و نیمه ساختاریافته با ۲۱ مدیر شرکت های دانش بنیان استان آذربایجان شرقی (۱۳ مدیر ریسک پذیر و ۸ مدیر ریسک گریز) دریافتند که مدل های ذهنی مدیران ریسک پذیر و ریسک گریز به لحاظ سازه های موجود، شباهتهایی دارند. این شباهت در سازه ها می تواند نتیجه مسائل مشترکی باشد که مدیران شرکت های دانش بنیان با آنها مواجه هستند. اما مدل های ذهنی مدیران به لحاظ روابط بین سازه ها با یکدیگر تفاوت هایی دارند، به طوری که مدیران ریسک پذیر در مواجهه با ریسک، بیشتر استراتژی های کاهش و نگهداشت را انتخاب می کنند و مدیران ریسک گریز بیشتر استراتژی اجتناب را به کار می برند. بعلاوه از دست دادن کارکنان کلیدی به عنوان مهم ترین ریسک منابع انسانی در شرکت های دانش بنیان مشخص شد.

پیشینه خارجی:

ساکور^۱ و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان تجزیه و تحلیل منابع انسانی چگونه برای سازمان ها ارزش ایجاد می کند؟ انجام داده اند. در این پژوهش از طرح تحقیق کیفی استفاده شده است؛ زیرا سوال تحقیق اکتشافی بود. در مجموع ۲۶ مصاحبه تخصصی عمیق با سازمان های مختلف انجام شده است. این مصاحبه ها برای مضامین نوظهور رونویسی و کدگذاری شدند، که در یک توالی زمانی از وقوع قرار گرفتند تا درک فرآیندی از خلق ارزش از تجزیه و تحلیل منابع انسانی بدست آید. علاوه بر این، آزمون های اعتبارسنجی انجام شد. تجزیه و تحلیل موضوعی با استفاده از NVivo شواهد کیفی از پتانسیل ارزش آفرینی تجزیه و تحلیل منابع انسانی ارائه کرد. علاوه بر این، فرآیند ایجاد ارزش از تجزیه و تحلیل منابع انسانی را در قالب ایجاد مشکل، ایجاد بینش، خرید سهامداران و اجرای راه حل آشکار کرد. این فرآیند به مدیریت منابع انسانیو نتایج سازمانی مختلف منجر شد. این تحلیل همچنین اهمیت سه منبع مکمل، یعنی کیفیت داده،

شایستگی تحلیلی و دانش تجاری را برجسته کرد. پیلای و سیرواستاوا^۱ (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان مدل مدیریت منابع انسانی هوشمند برای دستیابی به عملکرد سازمانی: دیدگاه قابلیت پویا انجام داده‌اند. نویسندگان از رویکرد تئوری زمینه ای استفاده کردند و با ۳۹ مدیر ارشد منابع انسانی از شرکت های IT، ITes، مشاوره، خدمات و تجارت الکترونیک از طریق یک پرسشنامه نیمه ساختاریافته مصاحبه کردند. نویسندگان داده‌های مصاحبه را با NVivo 8.0 تجزیه و تحلیل کردند تا موضوعات مرتبط با قابلیت‌های پویا در شیوه‌های Smart 4.0 HR را شناسایی کنند. این مطالعه یک چارچوب مفهومی برای عملکرد سازمانی با استفاده از قابلیت‌های پویا ایجاد شده به دلیل شیوه‌های HRM هوشمند ارائه داده‌اند. سازمان‌ها از مدیریت منابع انسانی هوشمند برای توسعه قابلیت‌های پویا استفاده می‌کنند: ایجاد قابلیت یادگیری و اشتراک دانش و یکپارچه‌سازی، قابلیت‌های پیکربندی مجدد. علاوه بر این، قابلیت‌های پویا به منابع انسانی و عملکرد سازمانی کمک می‌کند. کوکاو^۲ و همکاران (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان «اثرات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی غیر مالی» انجام داده‌اند. از مدل‌سازی معادلات ساختاری، ترکیبی از تحلیل عاملی و تحلیل مسیر، برای بررسی رابطه بین این سه سازه استفاده شده است. هنگامی که یک مدل مفهومی توسعه یافت، سپس از تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید ساختار عاملی مجموعه ای از متغیرهای مشاهده شده استفاده شده است. سپس از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای آزمون سه فرضیه پیشنهادی استفاده شد. نتایج نشان داده که یک رابطه مثبت و مستقیم بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش و همچنین ارتقای عملکرد سازمانی وجود دارد. پوپسکو^۳ و همکاران (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع انسانی در چشم انداز سازمانی قرن بیست و یکم: سرمایه انسانی و فکری به عنوان محرک های مدیریت عملکرد» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق خود دارای قدرت توضیحی است که نشان می‌دهد منابع انسانی دارای دارایی های اصلی سازمان هستند که به طور قاطع پتانسیل خط فعلی و آینده را تعیین می‌کند، زیرا منابع انسانی دارای پتانسیل رشد و توسعه نامحدود هستند، هرچند که بسیار نادر، بسیار با ارزش و در عین حال بیمه کردن یا جایگزینی آن دشوار است. سوتریسنو^۴ و همکاران (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد: مروری بر ادبیات» انجام داده‌اند. هدف از این مقاله، انجام تحلیلی از طریق مرور ادبیات ۳ (سه) مقاله مجله معتبر بین‌المللی مرتبط با سهم مدیریت استراتژیک منابع انسانی در عملکرد شرکت است که هدف آن توصیف و شناسایی عوامل تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. عملکرد در شرکت‌های بین‌المللی روش مورد استفاده، مرور متون سیستماتیک سه مقاله منتشر شده در مجلات بین‌المللی انجام شده است. نتایج این بررسی نظام مند ادبیات نشان داده که اجرای مدیریت استراتژیک منابع انسانی که در راستای اهداف سازمانی در شرکت باشد می‌تواند ضریب تأثیر بسزایی بر عملکرد شرکت‌های بین‌المللی به ویژه در مناطق کنیا، ترکیه و ایالات متحده داشته باشد.

1. Pillai & Srivastava

2. Kokkaew

3. Popescu,

4. Sutrisno

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف «کاربردی»، از نظر زمان «مقطعی»، از نظر مکان اجرا «میدانی» و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، آمیخته متوالی اکتشافی (کیفی - کمی) بود که مراحل انجام آن به شرح ذیل است:

مرحله کیفی

در این مرحله، با توجه هدف اصلی پژوهش مبنی بر طراحی مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری، از رویکرد کیفی از نوع تحلیل محتوا استفاده شد. استخراج و تحلیل داده‌ها طبق رویکرد استقرایی (جزء به کل) انجام شد. مشارکت کنندگان پژوهش شامل صاحب‌نظران آگاه به موضوع و قلمرو اجرایی پژوهش بود. صاحب‌نظران شامل اساتید دانشگاهی (مدیریت منابع انسانی و مدیریت بحران) و مدیران سازمان مدیریت بحران بودند. برآورد حجم نمونه براساس رسیدن مفاهیم استخراجی به اشباع نظری (با ۱۶ نفر) انجام شد. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند و قضاوتی بود. ابزار پژوهش در بخش کیفی شامل مصاحبه اکتشافی از طریق یک چارچوب سوالات باز پاسخ به همراه پیوست اطلاعات مرتبط بود. بدین صورت که پرسش اصلی پیرامون شاخص‌های مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری مطرح شد و متناسب با پاسخ آن‌ها، سؤال‌های جزئی‌تری طرح شد. در مصاحبه، با ارائه بازخورد به مصاحبه‌شوندگان و قراردادن آن‌ها در مسیر پژوهش به‌طوری که بر نحوه پاسخگویی آن‌ها تأثیر نگذارد، به منظور افزایش روایی درونی اقدام شد. ضمناً، پس از انجام هر مصاحبه، مدل به‌دست آمده تا آن مرحله ارائه می‌شد و در صورتی که مصاحبه‌شونده نکاتی را نسبت به مدل داشت، مورد بحث قرار می‌داد. این کار پس از انجام مصاحبه انجام می‌شد تا مصاحبه خالی از هر گونه پیش‌فرض و جهت‌گیری انجام شود. از آنجایی که مؤلفه پایایی به‌گستره تکرارپذیری یافته‌های پژوهش اشاره دارد و در انجام مطالعات کیفی پژوهش‌گر به تفسیر موضوع مورد مطالعه می‌پردازد؛ کار گردآوری داده‌ها تا زمانی ادامه یافت که پژوهش‌گر اطمینان حاصل کند که ادامه کار چیز تازه‌ای به دانسته‌های او نمی‌افزاید. پس از انجام ۱۶ مصاحبه در طی دوره شش ماهه، تحلیل داده‌ها نشان داد که داده جدیدی به داده‌های قبلی اضافه نشد؛ زیرا درصد بالایی از داده‌های مستخرج از مصاحبه‌های آخر تکراری بود. بنابراین، با رسیدن به حد اشباع نظری، به مصاحبه‌ها پایان داده شد. مشخصات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۱ نشان داده شده است. برای احصاء نقطه نظرات مشارکت‌کنندگان در پژوهش از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد که به شیوه قیاسی اجرا شد. در به منظور افزایش روایی یافته‌ها از روش‌های زیر استفاده شد: ۱- استفاده از منابع مختلف برای جمع‌آوری داده‌ها. ۲- بررسی داده‌ها توسط یک دستیار ۳- مشارکت یک متخصص آشنا (دکتری مدیریت بحران) به روش و موضوع پژوهش ۴- شناسایی جهت‌گیری‌ها از طریق پرسش سؤال‌های مکرر در حین تحلیل داده‌ها. روایی پژوهش از طریق انتخاب شایسته نمونه، کنترل روایی درونی حین انجام مصاحبه، توافق بین مصححان کدگذاری (۲ پژوهشگر خبره مدیریت منابع انسانی) و محاسبه ضریب کاپا کنترل و تایید گردید.

$$0.71 = (\text{میزان توافق مورد انتظار} - 1) / (\text{میزان توافق مورد انتظار} - \text{میزان توافق دو ارزیاب}) = \text{ضریب کاپا}$$

جهت تحلیل مفاهیم مستخرج از سه مرحله کدگذاری و دسته‌بندی استفاده گردید: کدگذاری اولیه (استخراج مفاهیم)، کدگذاری متمرکز (استخراج مقوله‌های فرعی)، کدگذاری محوری (استخراج مقوله‌های اصلی). همزمان با گردآوری داده‌ها، کار کدگذاری آن‌ها (طبقه‌بندی تفکیک یا ادغام؛ مقایسه تفاوت‌ها و تشابهات و سایر) طی سه مرحله نیز انجام می‌گردید.

جدول ۱ ویژگی‌های افراد شرکت‌کننده در پژوهش

شماره شرکت‌کننده	جایگاه سازمانی	جنسیت	شماره شرکت‌کننده	جایگاه سازمانی	جنسیت
۱	مدیر	مرد	۹	هیئت‌علمی	زن
۲	مدیر	زن	۱۰	هیئت‌علمی	مرد
۳	مدیر	مرد	۱۱	مدیر	مرد
۴	مدیر	مرد	۱۲	مدیر	مرد
۵	مدیر	مرد	۱۳	هیئت‌علمی	مرد
۶	مدیر	مرد	۱۴	هیئت‌علمی	مرد
۷	هیئت‌علمی	زن	۱۵	مدیر	زن
۸	مدیر	زن	۱۶	هیئت‌علمی	مرد

مرحله کمی

در این مرحله، در راستای اعتبارسنجی مدل استخراج‌شده در مرحله کیفی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. براین اساس ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کمی، پرسشنامه‌ای بود که مبتنی بر عوامل احصاء شده در مرحله کیفی و در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم طراحی شده بود. نمونه آماری در مرحله کمی پژوهش، شامل ۱۵۲ نفر از مدیران و سرپرستان شاغل در ستاد سازمان مدیریت بحران کشور بودند که در کنار دانش و تجربه لازم پیرامون پدیده موردبررسی، از تمایل لازم برای مشارکت در پژوهش نیز برخوردار بودند. از این‌رو، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی انتخاب شدند. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شد، بدین‌صورت که سؤال‌های پرسشنامه در اختیار دو نفر متخصص حوزه مدیریت آموزشی و مدیریت کیفیت قرار گرفت و آن‌ها به تأیید سؤال‌ها پرداختند. همچنین، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۳۸ محاسبه گردید که مقداری مناسب است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های این مرحله از مدل‌سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تاییدی) با نرم‌افزار Smart Pls نسخه ۳ استفاده شد. قبل از انجام محاسبات روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، کفایت حجم نمونه با بهره‌گیری از شاخص KMO و آزمون بارتلت و همچنین، نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولکوگروف - اسمیرنوف بررسی شد که نتایج نشان داد که حجم نمونه کافی است و داده‌ها برای انجام محاسبات مدل‌سازی معادلات ساختاری مناسب است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مرحله کیفی

یافته‌های بخش کیفی پژوهش در راستای پاسخ به سؤال اصلی پژوهش (مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری شامل چه ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌هایی می‌باشد؟) از طریق تحلیل محتوای کیفی به دست آمد به این صورت که، پس از مرور مبانی نظری و پیشینه تحقیق، از روش تحلیل محتوای کیفی، به منظور طراحی مدل استفاده شد. برای طراحی مدل پژوهش با روش تحلیل محتوای کیفی، نیاز است ضمن آماده‌سازی داده‌ها، سه مرحله کدگذاری اولیه (استخراج مفاهیم)، کدگذاری متمرکز (استخراج مقوله‌های فرعی)، کدگذاری محوری (استخراج مقوله‌های اصلی) انجام شود. در این تحقیق پس از طراحی سوالات، نسبت به انجام مصاحبه‌های عمیق با خبرگان اقدام شد. مطالب بیان شده در مصاحبه‌ها مبنای انجام مراحل کدگذاری و نیز طراحی الگو قرار گرفت. متن مصاحبه‌ها توسط محقق به دقت بررسی شد و از محتوای آن‌ها یادداشت برداری انجام شد. مثلاً، در پاسخ به این سؤال که: مهمترین شاخص‌های مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری کدامند؟ یکی از خبرگان اینطور بیان کرد که: «در شرایط اضطراری علاوه بر پایش محیطی کافی، تدوین برنامه استراتژیک منابع انسانی برای شرایط اضطراری در سازمان ضروری تر است».

خبره دیگری پاسخ خود را این طور بیان کرد که: «اولین و مهمترین مرحله پس از شرایط اضطراری و بحران؛ استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در تامین منابع انسانی آینده سازمان است».

یکی دیگر از خبرگان اینگونه پاسخ داد که: «با توجه به اهمیت استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در بکارگیری منابع انسانی، سیاست‌گذاری در خصوص رصد نحوه فعالیت کارکنان در شرایط اضطراری اهمیت بیشتری پیدا می‌کند».

پس از استخراج محتوای مصاحبه‌ها، کدهای اولیه استخراج شد. کدگذاری اولیه به دنبال آن است که داده‌ها و پدیده‌ها را در قالب مفاهیم عرضه نماید. عبارات یا گزاره‌ها (کلمات منفرد یا مجموعه‌ای کوچک از چند کلمه) بر اساس واحدهای معنایی دسته‌بندی می‌شوند، تا مفاهیم (کدها) به آن الصاق شوند. گاه بر اساس کدگذاری اولیه، ده‌ها کد به دست می‌آید. سپس، کدگذاری متمرکز انجام شد. با کدگذاری متمرکز است که روابط و نسبت‌های میان مقوله‌ها باز می‌شوند. زمانی که یک مقوله شناسایی شد، محقق به داده‌ها بر می‌گردد تا مقوله‌هایی را اطراف آن شناسایی کند. درحالی که کدگذاری اولیه، داده‌ها را به مقوله‌های مختلف تفکیک می‌کند، کدگذاری محوری، مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها را به یکدیگر مرتبط می‌کند. نتایج کدگذاری در مرحله کیفی پژوهش نشان داد که از مجموع ۴۰ کد استخراج شده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ۱۶ کد به قبل از شرایط اضطراری، ۱۲ کد به حین شرایط اضطراری و ۱۲ کد نیز به بعد از شرایط اضطراری اختصاص داشت. در جدول (۲) مقوله‌های اصلی، فرعی و کدهای استخراجی نشان داده شده است.

جدول ۲ کدها، مقوله‌های اصلی و فرعی الگوی پژوهش

مفهوم اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم (کدها)
مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری	جذب و تامین منابع انسانی	در شرایط پیش از اضطرار	پایش محیطی جهت تامین افراد واجد شرایط
			برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی برای شرایط اضطراری
			هماهنگی با سازمان‌های پشتیبان تامین نیروی انسانی در شرایط اضطراری
			بررسی و به‌روز رسانی برنامه‌های تامین نیروی انسانی در شرایط اضطراری
			برنامه‌ریزی جهت تامین تجهیزات مورد نیاز نگهداشت افراد در شرایط اضطراری
	مدیریت منابع انسانی در شرایط پیش از اضطرار	در شرایط پیش از اضطرار	طراحی و اجرای اقداماتی جهت تعدیل شرایط اضطراری برای نگهداشت کارکنان
			بررسی تجارب سایر سازمان‌ها درخصوص نگهداشت نیروی انسانی در شرایط اضطراری
			بررسی و به‌روز رسانی برنامه‌های نگهداشت نیروی انسانی در شرایط اضطراری
			تدوین مدل شایستگی کار در شرایط اضطراری جهت کاربرد در توسعه منابع انسانی
			هماهنگی با سازمان‌های متولی آموزش منابع انسانی جهت شرایط اضطراری
مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری	توسعه منابع انسانی در شرایط پیش از اضطرار	در شرایط پیش از اضطرار	استفاده از تجارب سازمان‌های آموزشی در آموزش نیروی انسانی
			شبیه‌سازی شرایط اضطراری برای انجام تمرین عملی و آموزش کارکنان
			تبیین وظایف و مسئولیت‌های کارکنان در شرایط اضطراری
			توسعه نظام پیشنهادات سازمان جهت اخذ نظرات منابع انسانی برای شرایط اضطراری
			تدوین نقشه راه بکارگیری نیروی انسانی در شرایط اضطراری
	بکارگیری منابع انسانی در شرایط پیش از اضطرار	در شرایط پیش از اضطرار	تقسیم وظایف و سازماندهی نیروی انسانی برای اقدام در شرایط اضطراری
			تصمیم‌گیری سریع در خصوص تامین نیروی انسانی مورد نیاز شرایط اضطراری
			اجرای سریع برنامه استراتژیک جذب منابع انسانی برای شرایط اضطراری
			حذف موانع و بروکراسی‌های پیش روی تامین نیروی انسانی در شرایط اضطراری

مفهوم اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم (کدها)
مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطرار	مدیریت منابع انسانی در شرایط حین اضطرار	نگهداشت منابع انسانی در شرایط حین اضطرار	مدیریت ریسک‌های ایمنی و بهداشت کار در شرایط اضطراری
			متناسب‌سازی نظام پاداش با وضعیت‌های مختلف شرایط اضطراری
			نظارت بر بکارگیری تجهیزات ایمنی و ارگونومیک در شرایط اضطراری
			همراهی کارکنان باتجربه با کارکنان جوان جهت انتقال تجارب کار شرایط اضطراری
مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری	توسعه منابع انسانی در شرایط حین اضطرار	توسعه منابع انسانی در شرایط حین اضطرار	شناسایی کارکنان مستعد کار شرایط اضطراری و توسعه استعدادها
			ایجاد تیم‌های تخصصی متناسب با شرایط اضطراری جهت توانمندسازی کارکنان
			بکارگیری سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی مناسب جهت تصمیم‌گیری سریع
			مدیریت تنش‌ها و تضادهای بین کارکنان هنگام کار در شرایط اضطراری
مدیریت منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار	مدیریت منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار	نگهداشت منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار	توجه به ایده‌های نوآورانه کارکنان جهت کاربرد در شرایط اضطراری
			ارزیابی اثربخشی تامین منابع انسانی در شرایط اضطراری
			استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در تامین منابع انسانی
			بهبود شایستگی‌ها و روش‌های تامین منابع انسانی در شرایط اضطراری
مدیریت منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار	مدیریت منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار	نگهداشت منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار	ارزیابی اثربخشی نگهداشت منابع انسانی در شرایط اضطراری
			استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در نگهداشت منابع انسانی
			بهبود شایستگی‌ها و روش‌های نگهداشت منابع انسانی در شرایط اضطراری
			ارزیابی اثربخشی توسعه منابع انسانی در شرایط اضطراری
مدیریت منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار	مدیریت منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار	نگهداشت منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار	استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در توسعه منابع انسانی
			بهبود شایستگی‌ها و روش‌های توسعه منابع انسانی در شرایط اضطراری
			ارزیابی اثربخشی بکارگیری نیروی انسانی در شرایط اضطراری
			استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در بکارگیری منابع انسانی

مفهوم اصلی	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم (کدها)
		در شرایط پس از اضطرار	بهسازی شیوه‌ها و روش‌های بکارگیری منابع انسانی در شرایط اضطراری

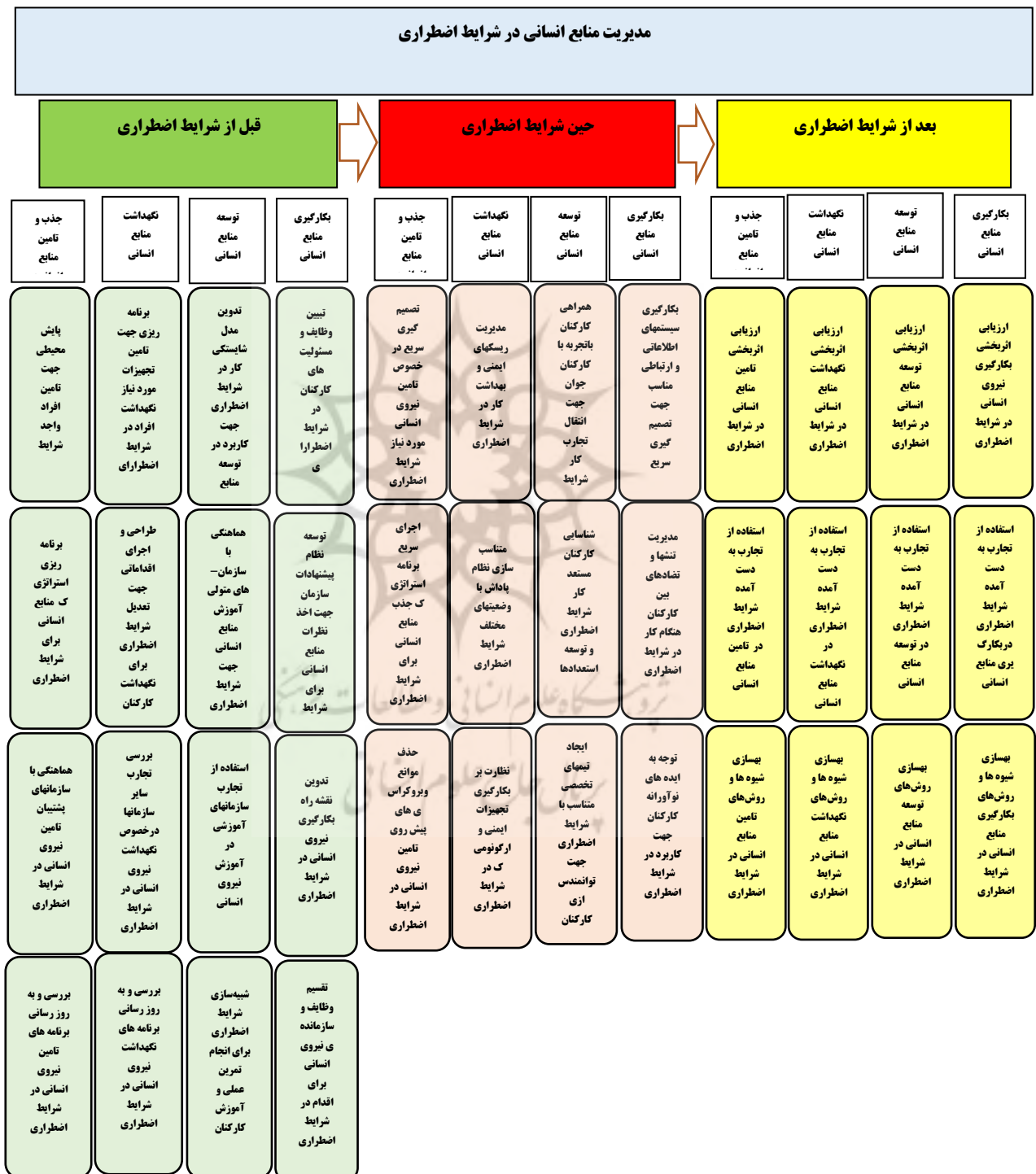
با توجه به نتایج بخش کیفی، مدل پژوهش با ۴۰ شاخص، ۱۲ مولفه و ۳ بعد طراحی شد که در نمودار ۱ نشان داده شده است. مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری به سه بعد اصلی تقسیم می‌شود: قبل از شرایط اضطراری، حین شرایط اضطراری و بعد از شرایط اضطراری. هریک از این ابعاد شامل فرآیندهای مختلف مدیریت منابع انسانی به شرح زیر می‌باشد:

قبل از شرایط اضطراری: در این مرحله، سازمان باید به آماده‌سازی و برنامه‌ریزی بپردازد. جذب و تأمین منابع انسانی در این مرحله شامل شناسایی نیازها و استخدام افراد مناسب برای تیم‌های واکنش اضطراری است. برنامه‌ریزی جهت تأمین تجهیزات مورد نیاز نگهداشت افراد در شرایط اضطراری به منظور نگهداشت کارکنان صورت می‌گیرد؛ توسعه منابع انسانی در این شرایط شامل آموزش کارکنان در زمینه مدیریت بحران و واکنش به شرایط اضطراری است. بکارگیری منابع انسانی در این شرایط شامل ایجاد ساختار تیم مدیریت شرایط اضطراری از طریق تعیین نقش‌ها و مسئولیت‌ها برای اعضای تیم است.

حین شرایط اضطراری: در این مرحله، تمرکز بر بکارگیری منابع انسانی است. اقداماتی شامل مدیریت و هدایت تیم‌های واکنش به منظور افزایش سرعت و کارایی اعضای تیم؛ تقویت ارتباطات و حفظ ارتباطات داخلی و خارجی برای اطلاع‌رسانی و هماهنگی و درنهایت تأمین ایمنی کارکنان از طریق اولویت دادن به ایمنی و سلامت کارکنان در حین شرایط اضطراری. فعالیت‌های نظام مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطرار در حوزه جذب شامل اجرای سریع برنامه استراتژیک جذب منابع انسانی برای شرایط اضطراری، درحوزه نگهداشت شامل بکارگیری تجهیزات ایمنی و ارگونومیک در شرایط اضطراری، درحوزه آموزش و توسعه شامل شناسایی کارکنان مستعد کار شرایط اضطراری و توسعه استعدادها و در حوزه کاربرد منابع انسانی شامل بکارگیری سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی مناسب جهت تصمیم‌گیری سریع و مدیریت تنش‌ها و تضادهای بین کارکنان هنگام کار در شرایط اضطراری می‌باشد.

بعد از شرایط اضطراری: در این مرحله، مراحل زیر باید دنبال شود: حفظ و نگهداشت منابع انسانی از طریق بررسی وضعیت روانی و جسمی کارکنان و ارائه حمایت‌های لازم؛ بازیابی و بازگشت به حالت عادی از طریق برنامه‌ریزی برای بازگشت به فعالیت‌های معمول و ارزیابی عملکرد تیم و درنهایت تحلیل عملکرد از طریق بررسی نقاط قوت و ضعف در مدیریت بحران برای بهبود در آینده. این فرآیندها به سازمان کمک می‌کند تا در مواقع اضطراری به بهترین نحو عمل کند و اثرات منفی آن را کاهش دهد. تلاش نظام منابع انسانی پس از شرایط اضطرار باید بر بهسازی شیوه‌ها و روش‌های تأمین

منابع انسانی، نگهداشت منابع انسانی، استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در توسعه منابع انسانی و استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در بکارگیری منابع انسانی باشد.



نمودار ۱ مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری

بررسی خروجی نرم افزار در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معنی داری نشان داد که ابعاد قبل از شرایط اضطراب با ضریب استاندارد ۰/۶۴۵ عدد معناداری ۱۰/۸۶۳، حین شرایط اضطراب با ضریب استاندارد ۰/۷۶۷ عدد معناداری ۱۹/۲۲۹ و پس از شرایط اضطراب با ضریب استاندارد ۰/۹۸۲ عدد معناداری ۲۲/۴۷۶ تأیید شدند و این ضرایب نشان می دهد که مقوله های شناسایی شده همبستگی بالایی با مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراب دارند و به خوبی توانسته اند آن را تبیین نمایند. همچنین تمامی ضرایب بدست آمده معنادارند. زیرا مقدار آنها از عدد ۱۰/۹۶ بزرگتر و از عدد ۱۰/۹۶- کوچکتر است. براساس نتایج این تحلیل، همه شاخص های به دست آمده نیز، تأیید شدند. براساس نتایج این تحلیل، همه شاخص های به دست آمده نیز، تأیید شدند. در جدول ۵ شاخص ها و مقادیر مربوط به مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراب نشان داده شده است. بررسی ضریب آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی و ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) نشان داد که مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده که بیان گر پایایی پرسشنامه است.

جدول ۳. شاخص ها و مقادیر مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطرابی

متغیر	میانگین واریانس	پایایی ترکیبی	ضریب تعیین (R ²)	آلفای کرونباخ	پایایی اشتراکی
پیش از شرایط اضطراب	۰/۵۴	۰/۹۱	۰/۶۶	۰/۷۸	۰/۵۴
حین شرایط اضطراب	۰/۵۳	۰/۸۷	۰/۸۵	۰/۸۴	۰/۵۳
پس از شرایط اضطراب	۰/۵۵	۰/۸۱	۰/۷۳	۰/۸۲	۰/۵۵

بررسی شاخص پایایی ترکیبی^۱ مدل اندازه گیری نشان داد مقادیر هر سازه بالای ۰/۷ می باشد که نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه گیری دارد. همچنین بررسی معیار پایایی اشتراکی^۲ نیز نشان داد که مقادیر به دست آمده برای هر سازه بیشتر از ۰/۵ بود که نشان دهنده قابلیت تعمیم پذیری مدل در یک نمونه دیگر از همان جامعه است. معیار ضریب تعیین (R²) متغیرهای مکنون درون زای مدل محاسبه شد و نتایج با سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضریب تعیین ضعیف، متوسط و قوی مقایسه شد با توجه به جدول ۴ متوسط مقادیر ضریب تعیین متغیرها برابر با ۰/۶۶ بود که بزرگتر از مقدار ۰/۳۳ بوده و موید برازش مناسب مدل است.

جدول ۴. میزان پایایی اشتراکی و ضریب تعیین متغیرها

متغیر	پایایی اشتراکی	ضریب تعیین
پیش از شرایط اضطراب	۰/۵۴	۰/۴۲
حین شرایط اضطراب	۰/۵۳	۰/۵۹
پس از شرایط اضطراب	۰/۵۵	۰/۹۶
میانگین	۰/۵۴	۰/۶۶
GOF	۰/۶۰	$\sqrt{AveR^2 \times (Ave\ of\ communaliti)}$

1. CR (Composit reliability)

2. Communality

برازش کلی الگو نیز از طریق معیار GOF بررسی شد. این معیار طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$\sqrt{AveR^2 \times (Ave\ of\ communalities)} \quad (۱) \text{ فرمول}$$

میانگین 'Communalities' نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و $Ave\ R^2$ سازه‌های درون‌زای مدل است. با توجه به مقادیر جدول ۴ و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF و حصول عدد ۰/۶۰، نشان از برازش بسیار مناسب نتایج تحقیق است.

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری بسیار حایز اهمیت است. مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر برنامه‌ریزی استراتژیک، استخدام موثر، ایمنی کارکنان، ارتباطات شفاف و انطباق قانونی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا بحران‌ها را به طور موثرتری هدایت کنند. این رویکرد فعال نه تنها انعطاف‌پذیری سازمانی را افزایش می‌دهد، بلکه رفاه کارکنان را در زمان‌های چالش برانگیز تضمین می‌کند. پژوهش حاضر به طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری در سازمان مدیریت بحران کشور پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که شرایط پیش از اضطرار، حین اضطرار و پس از اضطرار ابعاد اصلی تشکیل دهنده این مدل هستند. در ادامه به تبیین و تشریح این عوامل پرداخته می‌شود:

نخستین بعد مدل شرایط پیش از اضطرار است که شامل چهار مولفه جذب و تامین منابع انسانی در شرایط پیش از اضطرار، نگهداشت منابع انسانی در شرایط پیش از اضطرار، توسعه منابع انسانی در شرایط پیش از اضطرار و بکارگیری منابع انسانی در شرایط پیش از اضطرار می‌باشد. در تبیین این نتایج باید گفت که در شرایط پیش از اضطرار، پایش محیطی جهت تامین افراد واجد شرایط، برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی برای شرایط اضطراری، هماهنگی با سازمان‌های پشتیبان تامین نیروی انسانی در شرایط اضطراری و بررسی و به‌روزرسانی برنامه‌های تامین نیروی انسانی در شرایط اضطراری، به تامین نیروی انسانی مورد نیاز کمک می‌کند.

نگهداشت منابع انسانی در شرایط پیش از اضطرار منوط به انجام برنامه‌ریزی جهت تامین تجهیزات مورد نیاز نگهداشت افراد در شرایط اضطراری، طراحی و اجرای اقداماتی جهت تعدیل شرایط اضطراری برای نگهداشت کارکنان، بررسی تجارب سایر سازمان‌ها درخصوص نگهداشت نیروی انسانی در شرایط اضطراری و بررسی و به‌روزرسانی برنامه‌های نگهداشت نیروی انسانی در شرایط اضطراری می‌باشد. از طرف دیگر به منظور آموزش و توسعه منابع انسانی در شرایط پیش از اضطرار تدوین مدل شایستگی کار در شرایط اضطراری جهت کاربرد در توسعه منابع انسانی، هماهنگی با سازمان‌های متولی آموزش منابع انسانی جهت شرایط اضطراری، استفاده از تجارب سازمان‌های آموزشی در آموزش نیروی انسانی و شبیه‌سازی شرایط اضطراری برای انجام تمرین عملی و آموزش کارکنان است و در نهایت بکارگیری منابع انسانی در شرایط پیش از اضطرار نیز مستلزم تبیین وظایف و مسئولیت‌های کارکنان در شرایط اضطراری، توسعه نظام پیشنهادها سازمان جهت اخذ

نظرات منابع انسانی برای شرایط اضطراری، تدوین نقشه راه بکارگیری نیروی انسانی در شرایط اضطراری و تقسیم وظایف و سازماندهی نیروی انسانی برای اقدام در شرایط اضطراری می‌باشد.

این یافته با نتایج پژوهش‌های غلامی و همکاران (۱۴۰۱)، کاویانی و همکاران (۱۴۰۰)، شاکری و همکاران (۱۴۰۰)، شجاع و پورنصیر رودینه (۱۳۹۹)، ثقفی (۱۳۹۸)، کوکاو و همکاران (۲۰۲۲)، پوپسکو و همکاران (۲۰۲۲)، سوتریسنو و همکاران (۲۰۲۲)، هوانگ و همکاران (۲۰۲۱)، اسدزاده و همکاران (۲۰۲۰)، فایرو و همکاران (۲۰۲۰)، وانگ و همکاران (۲۰۱۸)، ماستراکی (۲۰۱۵)، فوگلی و گودا (۲۰۱۳)، سینکلر و همکاران (۲۰۱۲)، ژو و همکاران (۲۰۱۱) و مان (۲۰۱۱) همخوانی دارد.

دومین بعد مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطرار، حین اضطرار است که شامل چهار مولفه جذب و تامین منابع انسانی در شرایط حین اضطرار، نگهداشت منابع انسانی در شرایط حین اضطرار، توسعه منابع انسانی در شرایط حین اضطرار و بکارگیری منابع انسانی در شرایط حین اضطرار است. در تبیین این نتایج باید گفت که تامین و جذب منابع انسانی در حین شرایط اضطراری نیازمند تصمیم‌گیری سریع در خصوص تامین نیروی انسانی مورد نیاز شرایط اضطراری، اجرای سریع برنامه استراتژیک جذب منابع انسانی برای شرایط اضطراری و حذف موانع و بروکراسی‌های پیش روی تامین نیروی انسانی در شرایط اضطراری است و نگهداشت منابع انسانی در شرایط حین اضطرار نیازمند مدیریت نمودن ریسک‌های ایمنی و بهداشت کار در شرایط اضطراری، متناسب‌ساختن نظام پاداش با وضعیت‌های مختلف شرایط اضطراری و نظارت بر بکارگیری تجهیزات ایمنی و ارگونومیک در شرایط اضطراری است. همچنین آموزش و توسعه کارکنان در حین شرایط اضطراری نیز نیازمند همراهی نمودن کارکنان باتجربه با کارکنان جوان جهت انتقال تجارب کار شرایط اضطراری، شناسایی کارکنان مستعد کار شرایط اضطراری و توسعه استعدادهای آنها و ایجاد تیم‌های تخصصی متناسب با شرایط اضطراری جهت توانمندسازی کارکنان می‌باشد و در نهایت به منظور به کارگیری منابع انسانی در حین شرایط اضطراری منوط به ایجاد شرایطی همچون بکارگیری سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی مناسب جهت تصمیم‌گیری سریع، مدیریت تنش‌ها و تضادهای بین کارکنان هنگام کار در شرایط اضطراری و توجه به ایده‌های نوآورانه کارکنان جهت کاربرد در شرایط اضطراری است. این یافته با نتایج پژوهش‌های کاویانی و همکاران (۱۴۰۰)، شجاع و پورنصیر رودینه (۱۳۹۹)، ثقفی (۱۳۹۸)، پوپسکو و همکاران (۲۰۲۲)، سوتریسنو و همکاران (۲۰۲۲)، هوانگ و همکاران (۲۰۲۱)، اسدزاده و همکاران (۲۰۲۰)، فایرو و همکاران (۲۰۲۰)، وانگ و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

سومین بعد مدل مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطرار شامل جذب و تامین منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار، نگهداشت منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار، توسعه منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار و بکارگیری منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار است. در تبیین این نتایج باید گفت که تامین و جذب منابع انسانی بعد از شرایط اضطراری نیازمند ارزیابی اثربخشی تامین منابع انسانی در شرایط اضطراری، استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در تامین منابع انسانی و بهسازی شیوه‌ها و روش‌های تامین منابع انسانی در شرایط اضطراری است. نگهداشت آنان نیز منوط به

ارزیابی اثربخشی نگهداشت منابع انسانی در شرایط اضطراری، استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در نگهداشت منابع انسانی و بهسازی شیوه‌ها و روش‌های نگهداشت منابع انسانی در شرایط اضطراری است. به منظور توسعه منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار نیز ارزیابی اثربخشی توسعه منابع انسانی در شرایط اضطراری، استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در توسعه منابع انسانی و بهسازی روش‌های توسعه منابع انسانی در شرایط اضطراری ضرورت دارد و در نهایت کاربرد منابع انسانی در شرایط پس از اضطرار از طریق ارزیابی اثربخشی بکارگیری نیروی انسانی در شرایط اضطراری، استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در بکارگیری منابع انسانی و بهسازی شیوه‌ها و روش‌های بکارگیری منابع انسانی در شرایط اضطراری قابل حصول خواهد بود.

این یافته با نتایج پژوهش‌های شاکری و همکاران (۱۴۰۰)، شاکری و همکاران (۱۴۰۰)، شجاع و پورنصیر رودینه (۱۳۹۹)، ثقفی (۱۳۹۸)، کوکاو و همکاران (۲۰۲۲)، پوپسکو و همکاران (۲۰۲۲)، سوتریسنو و همکاران (۲۰۲۲)، هوانگ و همکاران (۲۰۲۱)، اسدزاده و همکاران (۲۰۲۰)، ماستراکی (۲۰۱۵)، فوگلی و گودا (۲۰۱۳)، سینکلر و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد.

استنتاج کاربردی دیگر از دسته‌بندی ابعاد و مولفه‌های مدل، دشواری و پیچیدگی مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری را به خوبی آشکار می‌سازد. استنتاج بسیار مهم دیگری که می‌توان در خصوص ابعاد و مولفه‌های مدل داشت، ماهیت نظام‌مند موجود در آنها است. به این صورت که مدیران بایستی ضمن آن که عنان فرایندهای جذب، نگهداشت، آموزش و توسعه و بکارگیری منابع انسانی را در شرایط پیش از اضطرار و حین اضطرار به دست بگیرند، بایستی به فرایندهای مذکور در شرایط پس از اضطرار نیز توجه نمایند تا بتوانند با کاربست بازخوردها و نتایج احصا شده به مدیریت بهینه منابع انسانی متناسب با شرایط اضطرار بپردازند.

تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش‌های انجام شده قبل آن است که هیچ یک از پژوهش‌های انجام شده، مدلی برای مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری، ارائه نکرده‌اند. این پژوهش یکی از پژوهش‌هایی است که در آن پژوهش‌گران به صورت جامع ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری را از طریق بررسی مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان بررسی نموده‌اند و بینشی جدید و ارزشمند در این زمینه ارائه داده‌است که می‌تواند درکی عمیق‌تر از پیشینه موجود را ارائه نموده و نقطه شروع مهمی برای مطالعات علمی بیشتر در مورد گنجاندن الزامات شرایط اضطراری در فرایندهای مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی باشد.

یافته‌های این پژوهش می‌تواند در اتخاذ تدابیر و تمهیداندیشی جهت ارتقا عملکرد سازمان مدیریت بحران از طریق مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری و متعاقب آن تحقق اهداف برنامه ششم و سیاست‌های کلی برنامه هفتم توسعه کشور در خصوص نقش‌آفرینی سازمان مدیریت بحران در مدیریت نمودن بحران‌های مختلف مؤثر باشد. باتوجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت توجه ویژه به فرایندهای جذب و تامین انسانی در شرایط اضطراری ضروری است چرا که فرایند جذب اولین و مهمترین کارکرد نظام مدیریت منابع انسانی هر سازمانی است. پس آن توسعه منابع انسانی و نگهداشت منابع

انسانی در شرایط اضطراری و مهیا نمودن آنان برای بکارگیری مطلوب در شرایط اضطراری بسیار هوشمندانه است و راه پیشبرد اهداف نظام مدیریت بحران کشور را هموار می‌سازد و ابزار رشد، موفقیت و ارتقا سازمان را در اختیار مدیریت قرار می‌دهد. بنابراین براساس نتایج به دست آمده می‌توان چنین استدلال کرد که سازمان مدیریت بحران به منظور افزایش نقش آفرینی در مدیریت بحران‌های کشور، از طریق جذب منابع انسانی مناسب در شرایط اضطراری و مطلوب‌سازی توسعه و نگهداشت منابع انسانی در شرایط بحران به ترتیب پیشنهادات زیرگام بردارد تا، ضمن بکارگیری صحیح منابع انسانی، عملکرد سازمانی مطلوب محقق گردد. پیشنهادهای اجرایی و کاربردی زیر در راستای دستیابی به این هدف قابل ارائه است:

۱- در شرایط قبل از اضطرار نسبت به برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی برای شرایط اضطراری جهت جذب منابع انسانی اقدام شود. نسبت به بررسی و به روزرسانی برنامه‌های نگهداشت نیروی انسانی در شرایط اضطراری اقدام شود. همچنین از مدل شایستگی کار در شرایط اضطراری جهت کاربرد در توسعه منابع انسانی تدوین گردد. از طریق عقد قرارداد نسبت به استفاده از تجارب سازمان‌های آموزشی در آموزش نیروی انسانی و شبیه‌سازی شرایط اضطراری برای انجام تمرین عملی و آموزش کارکنان اقدام شود و در نهایت وظایف و مسئولیت‌های کارکنان در شرایط اضطراری برای آنان مرتباً تبیین گردد.

۲- در شرایط حین اضطرار از طریق اجرای سریع برنامه استراتژیک جذب منابع انسانی برای شرایط اضطراری و حذف موانع و بروکراسی‌های پیش‌روی، نیروی انسانی مورد نیاز در شرایط اضطراری تامین گردد. از طریق متناسب‌سازی نظام پاداش با وضعیت‌های مختلف شرایط اضطراری و نظارت بر بکارگیری تجهیزات ایمنی و ارگونومیک در شرایط اضطراری، نگهداشت کارکنان تسهیل گردد. از طریق همراه نمودن کارکنان باتجربه با کارکنان جوان نسبت به تجارب کار شرایط اضطراری برای کارکنان جوان‌تر اقدام شود و در حین کار در شرایط اضطراری بر بکارگیری سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی مناسب جهت تصمیم‌گیری سریع تاکید شده و حمایت گردد.

۳- در شرایط پس از اضطرار بر استفاده از تجارب به دست آمده شرایط اضطراری در تامین منابع انسانی و بهسازی شیوه‌ها و روش‌های تامین منابع انسانی در شرایط اضطراری تاکید و تمرکز شود. ضمن ارزیابی اثربخشی برنامه‌های نگهداشت منابع انسانی در شرایط اضطراری، از تجارب به دست آمده در نگهداشت و توسعه منابع انسانی و بهسازی شیوه‌ها و روش‌های نگهداشت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی در شرایط اضطراری استفاده شود. همچنین ضمن ارزیابی اثربخشی کاربرد نیروی انسانی در شرایط اضطراری، از تجارب کاربرد منابع انسانی در بهسازی روش‌ها و فرایندهای بکارگیری منابع انسانی در شرایط اضطراری استفاده گردد.

۴- در نهایت پیشنهاد می‌گردد از طریق اطلاع‌رسانی و ابلاغ ماموریت، اهداف و برنامه‌های استراتژیک سازمان در حوزه‌های جذب، نگهداشت، توسعه و کاربرد منابع انسانی در شرایط قبل، حین و پس از اضطرار به رده‌های مختلف سازمانی، نسبت به ایجاد همسویی بین واحدهای سازمانی با اهداف نظام مدیریت منابع انسانی در شرایط اضطراری اقدام شود.

از آنجایی که در پژوهش‌های کیفی، پدیده‌ها در بستر وقوع‌شان مورد مطالعه قرار می‌گیرند، نتایج به‌دست‌آمده نیز منحصر به بستر مورد مطالعه بوده و امکان تعمیم‌پذیری نتایج و یافته‌ها به دیگر شرایط و موقعیت‌ها محدود است؛ از آنجایی که نتایج پژوهش حاضر با اتکا به دیدگاه‌ها و تجربیات اساتید و خبرگان سازمان مدیریت بحران کشور حاصل شده؛ بنابراین به راحتی نمی‌توان نتایج پژوهش حاضر را به سایر سازمان‌ها تعمیم داد. محققان آینده می‌توانند نسبت به طراحی مدل منابع انسانی در شرایط اضطراری در سایر سازمان‌های متولی مدیریت بحران اقدام نموده و نتایج حاصل را با یافته‌های این تحقیق مقایسه نمایند.

منابع

منابع فارسی:

- اسدی، احمد، محمدی، نبی‌اله، درودی، هما. (۱۴۰۲). مدل پارادایمی حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۲(۱۰۷): -. doi: 10.22054/jmsd.2023.65936.4097
- اسلامی، قاسم؛، خدایاری، رافت. (۱۴۰۱). شناسایی کاربردها، فرصت‌ها و چالش‌های استفاده از فناوری بلاک چین در مدیریت منابع انسانی: مروری نظام‌مند، مطالعات منابع انسانی، ۱۲(۱): ۱۶-۱.
- امام‌زاده، داود. معمارزاده، غلامرضا. حمیدی، ناصر. محرابی، جواد. (۱۴۰۱). تبیین مدل مدیریت منابع انسانی نظام اداری ایران با محوریت سازمان اجتماعی چابک. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۴(۴۹): ۴۵-۶۱.
- ترکیان مهدی، دانشفرد کرم الله، ولی‌خانی ماشالله، پیله‌وری نازنین. ارائه مدل عوامل مؤثر بر اجرای خط‌مشی‌های مدیریت بحران ایران با رویکرد ساختاری تفسیری. مسکن و محیط روستا ۱۴۰۱؛ ۴۱ (۱۷۸): ۴۸-۳۵.
- توکلی، عبدالله؛، هاشمی، علیرضا؛، ثابت، عباس؛، رازقی، سعید. (۱۳۹۷). ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام‌های مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۱): ۱۰۳-۷۷.
- ثقفی، ایرج. (۱۳۹۸). "شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی در مدیریت بحران"، فصلنامه علمی دانش انتظامی آذربایجان غربی، ۱۲(۴۵): ۸۷-۱۰۸.
- حسن پور، اکبر. رنگریز، حسن. وکیلی، یوسف. موذنی، بهرام. (۱۴۰۲). الگوی فازی پیش‌بیندها و مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی دوسوتوان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۲: -. doi: (107) 10.22054/jmsd.2022.61895.3971
- حسن‌زاده، حسن. میرسپاسی، ناصر. فقیهی، ابوالحسن. نجف بیگی، رضا (۱۳۹۸). طراحی چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی کارآفرین محورد در بخش دولتی. چشم انداز مدیریت دولتی، ۲(۱۸۵)، ۱۰-۱۵۹.
- حسینی، ابوالحسن؛، تبسمی، امیر؛، دادفر، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۹: ۱۷۱-۱۵۵.
- طهماسبی، رضا. میرزمانی، اعظم. برومند، مجتبی. (۱۳۹۷). ارائه چهارچوب مدیریت منابع انسانی سازمان دوسوتوان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۴) (پیاپی ۳۴)، (SID. ۰-۰ .
- <https://sid.ir/paper/366411/fa>
- سیدجوادین، سیدرضا. روشندل اربطانی، طاهر؛، نوبری، علیرضا. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی سبز " یک رویکرد

- سرمایه گذاری و توسعه پایدار"، دانش سرمایه‌گذاری، ۵(۲۰): ۳۲۷-۲۹۷.
- سید جوادین، سید رضا. حسنقلی پور یاسوری، طهمورث. مانیان، امیر. آسترکی، سامان. (۱۴۰۰). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۱): ۱۳۱-۱۷۰.
- دهقانی، رضا. (۱۴۰۱). مروری بر معیارها و مدل‌های ارزیابی عملکرد سازمانی در تفکر سیستمی، نشریه عمران و پروژه، ۴(۵): ۶۱-۴۷.
- ربانی، الهام؛ موغلی، علیرضا؛ شاهین، آرش؛ عباسی، نرگس. (۱۴۰۱). ارائه الگوی نوین در مدیریت بحران سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۵(۵۶): ۲۲۴-۱۹۵.
- زاهدی، علیرضا؛ ملک اخلاق، اسماعیل؛ محتشمی، علی؛ دوستار، محمد. (۱۴۰۰). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش متناسب با سند تحول بنیادین، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۲): ۲۱۲-۱۷۱.
- سید جوادین، سید رضا؛ حسنقلی پور یاسوری، طهمورث؛ مانیان، امیر؛ آسترکی، سامان. (۱۴۰۰). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۱): ۱۷۰-۱۳۱.
- شادمند، مجید؛ رفیعی، محمود؛ غیاث آبادی فراهانی، مریم. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر ادراک از جو سازمانی نوآورانه بر عملکرد شغلی با نقش متغیر میانجی تقویت بازاریابی کارآفرینانه، آموزش و بهسازی منابع انسانی، ۳(۲): ۳۳-۱۶.
- شاکری، المیرا؛ دهقانان، حامد؛ خاشعی، وحید؛ تقوی فرد، محمدتقی. (۱۴۰۰). تحلیل شناختی استراتژی‌های مدیریت ریسک منابع انسانی مبتنی بر مدل‌های ذهنی مدیران و ماتریس ارزیابی ریسک جهت ارتقاء عملکرد کسب و کار، کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ۱۳(۲۶): ۳۴۲-۳۱۱.
- شجاع، حوری؛ پورنصیر رودینه، مریم. (۱۳۹۹). نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدیریت منابع انسانی و ارتقای عملکرد شبکه‌های دامپزشکی استان گیلان، مدیریت بهداشت و درمان، ۱۱(۱): ۵۵-۴۷.
- طلوعیان غلام‌عباس. (۱۴۰۰). مرور نظام‌مند مبانی مدیریت منابع انسانی پایدار. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۶): ۱۵۰-۱۷۶. Retrieved از <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/724>
- غلامی، علی؛ جزنی، نسرين؛ کاظمی، ابوالفضل. (۱۴۰۱). مدل شایستگی مدیران منابع انسانی در شرایط بحران، جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۵(۷): ۵۲-۳۴.
- فرخی، مجتبی؛ نصرافهانی، علی؛ صفری، علی. (۱۳۹۶). ارائه چارچوب مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت فولاد، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۹(۴): ۱۷۹-۱۵۳.
- فرهادی محلی، علی؛ موسی‌خانی، مرتضی؛ طبری، مجتبی. (۱۳۹۵). "طراحی مدل استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر اساس پارچوب ارزش‌های رقابتی". مدیریت اجرایی، ۸(۱۶): ۳۷-۱۳.
- فلاح، حبیب‌اله. مهرآرا، اسداله. طبری، مجتبی. (۱۴۰۰). مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر مدیریت دولتی نوین. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۲(۱): ۱۵۷-۱۷۷. doi: 10.29252/jpap.2019.100855
- کارگرشورکی، محمد. (۱۴۰۱). مدل مدیریت منابع انسانی پایدار دیجیتال - مبتنی بر قابلیت‌های پویا. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۱(۱۰۵)، ۶۵-۱۰۱. doi: 10.22054/jmsd.2022.66456.4113
- مسعودسینکی، سپیده. حسن‌پور، اکبر. قربانی‌زاده، وجه‌اله. (۱۴۰۳). شناسایی نشانگرهای مدیریت منابع انسانی همکاری‌محور در حوزه سلامت با استفاده از روش فراترکیب. فصلنامه مطالعات توسعه پایدار شهری و منطقه‌ای، ۵(۱)،

۱۱۲-۱۳۱.

موسوی تطفی، سیده سپیده. کیاکجوری، داود. معمارزاده، غلامرضا. (۱۴۰۲). ارائه مدل مدیریت منابع انسانی عملکرد بالا در نیروی انتظامی، ۴ (۱۵)، ۲۱-۴۹.

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی، تهران، نشر میر.

میرسپاسی، ناصر. معمارزاده طهران، غلامرضا. شفیع زاده، رضا. (۱۳۸۸). مدل مدیریت منابع انسانی بخش تعاون. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۲۰ (۲۱۲): ۵۳-۹۲.

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۶۹). مدیریت منابع انسانی در سازمان های کوچک. آینده پژوهی مدیریت، ۲ (شماره ۲) (پیاپی ۵): ۱۸-۵.

کاویانی، حمزه علی؛ زارعی، متین؛ زارع، حمید؛ باستی، صابر؛ یوسفی، طاهر. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر پیامدهای مدیریت بهینه منابع انسانی در ارتقای عملکرد سازمانی در ستاد ناجا، آموزش علوم دریایی، ۸ (۲۴): ۱۹۷-۱۸۰.

کولک، عادل؛ سلطانی، حسن. (۱۴۰۱). طرحی الگوی تطبیقی درک مدیران و کارکنان از نقش تاثیر فعالیت های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی گری فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و حفظ کارکنان در دانشگاه آزاد استان فارس، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۵ (۱).

نیکخواه، مجید؛ نقوی، میرعلی؛ رحیمی، محبوبه. (۱۴۰۰). توسعه یک مدل مدیریت منابع انسانی، حکمرانی و توسعه، ۱ (۴): ۷۳-۱۰۲.

یوسفی، مصطفی. مهرآرا، اسدالله. قلی پور کنعانی، یوسف. باقرزاده، محمدرضا. (۱۳۹۹). ارائه و تبیین مدل مدیریت منابع انسانی الکترونیک. آموزش علوم دریایی، ۷ (۴): ۱۰۸-۱۲۲.

- Adjei, M. (2024). human resource management in crisis communication within the healthcare sector: a case study of hospitals in ghana. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 40-47.
- Asadzadeh, A., Pakkhoo, S., Saeidabad, M. M., Khezri, H., & Ferdousi, R. (2020). Information technology in emergency management of COVID-19 outbreak. *Informatics in medicine unlocked*, 100475.
- Bag, P. (2019). Impact of Green HRM Practices Towards Organizational Sustainability Growth. *Siddhant-A Journal of Decision Making*, 19(3), 163-170.
- Charbel, J & Lopes, H. (2015), Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management, linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 12(3): 1824-1833.
- Čižiūnienė, K., Voronavičiūtė, G., Marinkovic, D., & Matijošius, J. (2025). Sustainable Human Resource Management in Emergencies: The Case of the Lithuanian Logistics Sector. *Sustainability* (2071-1050), 17(6).
- Coombs, W. T. (1999). Information and compassion in crisis responses: A test of their effects. *Journal of public relations research*, 11(2), 125-142.
- Firew, T., Gebreyesus, A., Woldeyohannes, L., Ebrahim, F., & Patel, S. (2020). Human resources for emergency care systems in Ethiopia: Challenges and triumphs. *African Journal of Emergency Medicine*, 10, S50-S55.
- Fita, E., & Musa, E. (2021). Management of Human Resources Practices and the Impact on Growth of Organization's Performance. *Quality-Access to Success*, 22(183).

- Fogli, D., & Guida, G. (2013). Knowledge-centered design of decision support systems for emergency management. *Decision Support Systems*, 55(1), 336-347.
- Fombrun, C. J. (1989). Convergent dynamics in the production of organizational configurations. *Journal of Management Studies*, 26(5), 439-458.
- Ghouri, A. M., Mani, V., Khan, M. R., Khan, N. R., & Srivastava, A. P. (2020). Enhancing business performance through green human resource management practices: an empirical evidence from Malaysian manufacturing industry. *International Journal of productivity and Performance management*.
- Huang, D., Wang, S., & Liu, Z. (2021). A systematic review of prediction methods for emergency management. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 102412.
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, J. M., Mata, M. N., Rahman, H. U., & Mata, P. N. (2021). Perceived green human resource management practices and corporate sustainability: Multigroup analysis and major industries perspectives. *Sustainability*, 13(6), 3045.
- Kokkaew, N., Jekkaw, N., Peansupap, V., & Wipulanusat, W. (2022). Impacts of human resource management and knowledge management on non-financial organizational performance: Evidence of Thai infrastructure construction firms. *Ain Shams Engineering Journal*, 13(6), 101750.
- Laakso, K., & Palomäki, J. (2013). The importance of a common understanding in emergency management. *Technological Forecasting and Social Change*, 80(9), 1703-1713.
- Lloyd, C, Harris, M & Andrew, C. (2016), the greening of organizational culture, Management views on the depth, degree and diffusion of change. *Journal of Organizational Change Management*, 15(3): 214 – 234.
- Mann, S. C. (2011). Creating resilient, sustainable local governments: Merging human resource management and emergency management (Doctoral dissertation, Mississippi State University).
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 143, 474-489.
- Mastracci, S. (2015). Human resource management practices to support emotional labor in emergency response. *Journal of Homeland Security and Emergency Management*, 12(4), 875-889.
- Moosavi tabar, SY., Rahmani, R., Sirati Nayyer, M., Abbas Zadeh, Z. (2012). Influence factors in job satisfaction of nurses in the selected military and civil hospital in Tehran; 2013., Nurse and physician within war, (23-24). (in Persian).
- Najib, A. (2022). Development of the Public Sector HRM Model in Indonesia's Public Sector (Similarity). In *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)* (Vol. 560). Turnitin Universitas Sriwijaya.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.

- Olson, M.J, Fielding, K.S & Iyer, A. (2014), Diary methods and workplace pro-environmental behaviors, In J. L. Robertson & J. Barling (Eds.), *The psychology of green organizations*, (pp. 95-116). New York, NY, Oxford University Press.
- Pillai, R., & Srivastava, K. B. (2024). Smart HRM 4.0 for achieving organizational performance: a dynamic capability view perspective. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(2), 476-496.
- Popescu, C. R. G., & Kyriakopoulos, G. L. (2022). Strategic Human Resource Management in the 21st-Century Organizational Landscape: Human and Intellectual Capital as Drivers for Performance Management. *COVID-19 Pandemic Impact on New Economy Development and Societal Change*, 296-323.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749.
- Sarstedt, M., & Danks, N. P. (2021). Prediction in HRM research—A gap between rhetoric and reality. *Human Resource Management Journal*.
- Shoaib, M., Zámečník, R., Abbas, Z., Javed, M., & Rehman, A. U. (2021, May). GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND GREEN HUMAN CAPITAL: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. In *International Scientific Conference „Contemporary Issues in Business, Management and Economics Engineering“*.
- Siachou, E., Trichina, E., Papasolomou, I., & Sakka, G. (2021). Why do employees hide their knowledge and what are the consequences? A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 135, 195-213.
- Sinclair, H., Doyle, E. E., Johnston, D. M., & Paton, D. (2012). Assessing emergency management training and exercises. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*.
- Sutrisno, S., Tukiran, M., Herlina, E., Suriyasha, R., & Rosyadi, I. (2022). Strategic Human Resource Management and Performance: A Literature Review. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(2).
- Thakur, S. J., Bhatnagar, J., Farndale, E., & Aeron, P. (2024). How do human resources analytics create value for organizations? A qualitative investigation. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Topidi, K. (2021). Accountability in the globalised digital age: Online content moderation and hate speech in the European Union. In *Accountability and the Law* (pp. 9-27). Routledge.
- Wajdi, M. F., Putra, F. I. F. S., Haziroh, A. L., & Purusa, N. A. (2023). Mughas: the Integrated Green Hrm Model to Improve Business Performance. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), e0771-e0771.
- Wang, X., Sugumaran, V., Zhang, H., & Xu, Z. (2018). A capability assessment model for emergency management organizations. *Information Systems Frontiers*, 20(4), 653-667.

- Wolor, C. W., Musyaffi, A. M., Nurkhin, A., & Tarhan, H. (2022). Employee Perceptions of TQM-Oriented HRM Practices for Perceived Performance Improvement in the Case of Companies in Indonesia. *Asian Journal for Public Opinion Research*, 10(2), 123-146.
- Yılmaz, C. (2025). The Importance of Human Resources Management in Disaster Coordination. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 303-316.
- Zhang, Z. (2023). The HRM Model Based on Competency Model in the Context of New Age Intelligence. *Wireless Communications and Mobile Computing*.
- Zhou, Q., Huang, W., & Zhang, Y. (2011). Identifying critical success factors in emergency management using a fuzzy DEMATEL method. *Safety science*, 49(2), 243-252.

