



نقش تکنولوژی در توسعه منابع انسانی کرامت محور

عباس سپهری *

ترانه عنایتی **

محمد صالحی ***

چکیده

از مهمترین عوامل موفقیت سازمان‌ها، تکمیل چرخه توسعه منابع انسانی است. در همین راستا توجه به کرامت انسانی و استفاده از تکنولوژی برای بهره‌وری بیشتر، بایستی مدنظر مدیران سازمان باشد. سازمان‌ها با استفاده از تکنولوژی به دنبال بهره‌مندی حداکثری از بسترهای جدید و فناوری‌های نوین هستند تا سود، کیفیت ارائه خدمات و بقا را تضمین نمایند. روش پژوهش، کیفی و بر مبنای نظریه داده بنیاد می‌باشد. برای انجام تحلیل از روش اشتراوس و کوربین استفاده گردید. جامعه پژوهش را ادبیات پژوهشی و خبرگان حوزه منابع انسانی در برخی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران تشکیل می‌دهد. مصاحبه‌ها بر اساس نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافته و در نهایت ۱۲ مصاحبه با نرم افزار مکس کیودا بررسی شد. دو نفر از خبرگان مدیریت با بررسی یافته‌ها، اعتبار مصاحبه‌ها را تایید نمودند. پایایی و قابلیت اعتماد مصاحبه‌ها نیز با روش توافق درون موضوعی مورد تایید قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد فناوری اطلاعات و فضای مجازی، از مهم‌ترین عوامل مداخله‌گر هستند. در هر دو مقوله، سرعت تحول بالا بوده و بسیار تاثیرگذار در اصلاح روندها و بهینه سازی منابع هستند. کاهش هزینه، صرفه جویی در زمان، کاهش خطای انسانی، تسهیل فرایندها و حذف مرزهای فیزیکی از مزایای بهره‌برداری از تکنولوژی است.

واژگان کلیدی

تکنولوژی، توسعه منابع انسانی، کرامت انسانی

* گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

** گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

*** گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری ایران.

نویسنده مسؤو ل یا طرف مکاتبه: دکتر ترانه عنایتی (enayati@iau.ac.ir)

مقدمه

کیوانی و رستم زاده (Kiyvani and Rostamzadeh, 2024)، در اهمیت توسعه منابع انسانی می-گویند امروزه سازمان‌ها برای توسعه بایستی بتوانند در برابر چالش‌های پیش روی خود سازگار، مقاوم و دارای نیروی انسانی چابک باشند.

رونقی و همکاران (Ronaghi et al, 2024)، نیز بیان داشته‌اند توسعه جوامع و پیشرفت همه جانبه جوامع به نحوه و چگونگی انجام کار افراد آن جامعه بستگی دارد، به عبارت دیگر انباشت و بهره-وری از سرمایه انسانی موتور اصلی توسعه همه جانبه جوامع علی‌الخصوص توسعه اقتصادی - اجتماعی و مهم‌ترین عامل سطح توسعه کشورها است و با این که تصور می‌شد با پیشرفت فن آوری و به کارگیری نظام‌های خودکار، نقش نیروی انسانی کاهش یابد ولی اکنون ثابت گردیده که وابستگی و موفقیت این نظام‌ها به عامل انسانی انکار ناپذیر است.

در تاکید اینکه یکی از دغدغه‌های مدیران موضوع توسعه منابع انسانی است نیز گلشاهی و همکاران (Golshahi et al, 2024)، در پژوهشی عنوان داشته‌اند تا همین اواخر کمتر کسی منابع انسانی را منشا مزیت رقابتی سازمان‌ها می‌دانست؛ اما امروزه ادعا می‌شود که نیروی انسانی بزرگ‌ترین سرمایه سازمان‌ها و کشورها است و توسعه و رشد این مجموعه‌های انسانی بدون توسعه انسان‌ها به نتیجه نمی‌رسد. پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که توسعه منابع انسانی منجر به توسعه سازمان‌ها و بر اساس آن توسعه جوامع می‌شود؛ از این رو، توسعه منابع انسانی به یکی از مهم‌ترین و بزرگ‌ترین دغدغه‌های مدیران و سازمان‌های این دوران تبدیل شده است.

در همین راستا برای تبیین بهتر نیازهای منابع انسانی موضوع کرامت ایشان در مطالعه کیفی چستی کرامت انسانی، شناسایی عوامل موثر بر آن و پیامدهای آن بر کارکنان توسط بودلایی و همکاران (Boudlai et al, 2021)، بیان شده است که مهم‌ترین عوامل پدیدآورنده کرامت انسانی مدیریت روحی و معنوی کارکنان، توسعه و فرهنگ سازمانی مبتنی بر مشتری‌مداری، روابط دو طرفه بین کارکنان و محیط، گوناگونی معیارهای موفقیت و روابط کوتاه مدت در برابر روابط بلند مدت بوده و مهم‌ترین پیامدهای آن نیز مدیریت عملکرد و توسعه کارکنان، توانمندسازی کارکنان و ارتقای رفاه، سلامت و معیشت کارکنان است.

فلسفی (Falsafi et al, 2019)، نیز در پژوهش انجام شده نشان می‌دهند عوامل عملکردی و رفتاری می‌تواند نقش مؤثری در کرامت انسانی کارکنان ایفا نماید. اهمیت و توجه به انسان و نقش غیرقابل انکار آن در جهت پیشبرد و تحقق اهداف سازمان‌ها و جوامع امروزی بر کسی پوشیده نیست، به طوری که در همه جوامع، تأکید ویژه بر انسان و ارتباط صحیح و اصولی توأم با اخلاق حسنه و حفظ کرامت انسان در تمامی سطوح شده است.

کشته‌گرو و شکوهی (Gashtegar & Shokoohi et al, 2015)، نیز در استفاده از تکنولوژی و تاثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری منابع انسانی بیان داشته‌اند مدیریت منابع انسانی فرایندی است که ضمن تضمین بهره‌وری منابع انسانی، درصدد افزایش توانمندی و سودآوری سازمانی از طریق کارکنان است که در جهان کنونی یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت، محسوب می‌شود. ابزارهای متعددی وجود دارند که موجب تسهیل این فرایند مهم و حیاتی در سازمان می‌شوند. یکی از ابزارها استفاده از تکنولوژی‌های جدید و انواع سیستم‌های پیشرفته همچون سیستم اطلاعاتی منابع انسانی است که به دنبال افزایش اثربخشی مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات است.

خلیجیان (Khalijian et al, 2023)، در تحقیق خود در همین راستا با اشاره به نقش فناوری در رفع نیازهای آموزشی سازمان‌ها، بیان می‌کند با توجه به پیشرفت سریع فناوری و تغییرات چشمگیر در محیط سازمان‌ها، مدیران، به ویژه مدیران منابع انسانی، باید به طور مستمر خود را با این تحولات همسو کنند. فناوری‌های نوین نه تنها نقش اساسی در بهبود فرآیندهای سازمانی ایفا می‌کنند، بلکه در تمامی جنبه‌های مدیریت منابع انسانی از جمله آموزش نیز تاثیرگذار هستند.

بانمایرووی (Banmairuroy, 2022)، نیز به بررسی تاثیر رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق عوامل مولفه نوآوری سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد که توسعه منابع انسانی به صورت غیر مستقیم از طریق عوامل مولفه نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار تاثیر دارد. در این پژوهش مشخص گردید توسعه منابع انسانی یکی از مولفه‌های مهم و اثرگذار در پیشبرد اهداف سازمان از جمله حضور در عرصه رقابت پایدار با رقبای می‌باشد.

طباطبایی فر و همکاران (Tabatabaifar et al, 2022)، امروزه منابع انسانی به عنوان یک منبع راهبری و جدایی‌ناپذیر در سازمان‌ها می‌باشد که می‌تواند یک تغییرات تکنولوژیکی، در درون و بیرون سازمان داشته باشد.

دستفروش و همکاران (Dastafur et al, 2022)، نیز توسعه منابع انسانی را فرایند افزایش دانش و مهارت و قابلیت‌های افراد در یک جامعه تعریف نموده‌اند که در سازمان‌ها به دنبال دستیابی به اهدافی نظیر انگیزش، یادگیری، عملکرد، توانایی تغییر، بهبود دانش، مهارت و شایستگی هاست. نیافور (Niafor, 2022)، بیان داشته است که توسعه منابع انسانی فعالیتی است که باید توسط سازمان، مدیریت شود تا اینکه دانش، توانایی و مهارت‌های آن‌ها مورد استفاده قرار بگیرد. سازمان‌ها با این فعالیت‌های توسعه‌ای، امیدوارند که در انجام کار، کاستی‌ها را بهبود بخشند و بر آن‌ها غلبه پیدا کنند. به عبارتی دیگر می‌توان اذعان کرد که توسعه منابع انسانی روشی موثر برای رویارویی با چالش‌ها هستند.

آدام (Adam et al, 2020)، نیز در همین راستا بیان داشته: در دوران معاصر یکی از مهم‌ترین مولفه‌های متمایز کننده سازمان‌های اثربخش و سرآمد از دیگر نهادها و موسسات اجتماعی، توسعه منابع انسانی به شمار می‌رود؛ به گونه‌ای که تحقیقات متعدد در سراسر جهان میزان توفیق و ماندگاری سازمان‌ها در عرصه‌های رقابت ملی، بین‌المللی و پیشتازی در عرصه‌های خدماتی، اقتصادی و فناوری را مرهون پرداختن جدی به توسعه منابع انسانی تلقی می‌کنند. توسعه منابع انسانی یکی از موضوعات رو به رشد مدیریت منابع انسانی در پنج دهه گذشته بوده است. تفاوت بین توسعه منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی را می‌توان در این مورد توصیف کرد، مدیریت منابع انسانی عمدتاً تعمیر و نگهداری است و هدف آن بهبود کارایی کارکنان است، در حالی که توسعه منابع انسانی، توسعه محور است و هم بر کارکنان و هم بر سازمان متمرکز است. توسعه منابع انسانی، در واقع نوعی تلاش سازمان برای ارتقاء کیفیت و عملکرد کارکنان است تا بر دستاوردهای سازمان تأثیر بگذارد. بنابراین، یکی از راه‌هایی که به سازمان‌ها کمک می‌نماید تا به این خواسته‌های خود برسند، حرکت به سوی توسعه منابع انسانی است.

فرانسیس (Francis, 2020)، عنوان می‌دارد امروزه توسعه منابع انسانی مهم‌ترین و جدیدترین رویکرد به ارزیابی حوزه‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی یک سازمان است. این رویکرد از معیارها و شاخص‌های برتر در حوزه‌های مرتبط با منابع انسانی یک سازمان استفاده می‌کند، به گونه‌ای که مدیران منابع انسانی از طریق آنها می‌توانند با ارزیابی مستمر فعالیت‌ها، رویه‌ها، فرایندها

و نتایج منابع انسانی، نقاط قوت و حوزه‌های بهبود را شناسایی کرده و برای تعالی آنها، برنامه‌ریزی نمایند.

در همین رابطه داش و پاتی (Dash & Pati, 2018)، پژوهشی با عنوان تأثیر اقدامات توسعه منابع انسانی برای سیستم‌های کاری با عملکرد بالا یک مطالعه تجربی در صنعت فناوری اطلاعات در هند انجام دادند. صنایع فناوری اطلاعات با عملکرد بالا و رشد محور تحت تأثیر روش‌های توسعه منابع انسانی قرار دارد. به این معنا، توسعه منابع انسانی یک روند مداوم است که به توسعه پایدار سیستم‌ها برای ایجاد محیط کاری نیرومند و متعهد کمک می‌کند.

رجبی پورمبیدی و همکاران (Rajabi Pourmeybodi et al, 2018)، در اهمیت توجه به توسعه منابع انسانی اساس موفقیت در دنیای چالش برانگیز امروزی را بهره‌مندی سازمان‌ها از انسان‌های شایسته و توانمند بیان کرده‌اند. مزیت رقابتی سازمان‌ها، صرفاً بر اکتساب تکنولوژی‌های نوین، ابزار، تجهیزات، پول و مواد خام نیست، بلکه به بهره‌برداری از کارکنان متخصص و توسعه یافته‌ای است که بتوانند آن‌ها را در راستای تحقق اهداف سازمان به نحو شایسته‌ای به کار گیرند.

زرقاء و سکارانی (Zarqa & Sukarni, 2017)، در تحقیقی به بررسی توسعه منابع انسانی در عصر تکنولوژی؛ پیاده‌سازی فناوری برای نوآوری توسعه منابع انسانی، پرداختند. آن‌ها دریافته‌اند که تکنولوژی و نوآوری به طرز غیر قابل انکار می‌تواند توسعه منابع انسانی را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین مدیریت منابع انسانی می‌بایست تکنولوژی مناسب برای پیشرفت منابع انسانی خود را شناسایی و مورد استفاده قرار دهد. همچنین دریافته‌اند که یک سیستم اطلاعات قوی می‌تواند موجب رشد و توسعه منابع انسانی سازمان شود و آن‌ها را بروز رسانی و تغییرات مثبتی را در جهت دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان به وجود آورد.

در ادامه به منظور تبیین نقش فناوری اطلاعات در توسعه، رشادت‌جو (Rashadatjoo, 2016)، در پژوهشی عنوان کرده است: در دنیای فعلی فناوری اطلاعات، خمیرمایه توسعه در سازمان و جامعه است و محورهای اساسی توسعه و ماهیت آن را نیز متناسب با نیاز جامعه و کارکنان تعیین می‌کند. در توسعه حرفه‌ای، همواره بایستی ظرفیت‌های جدید انسانی را شناخت تا توسعه قابلیت‌ها و کیفیت-های انسانی به صورت یک فرایند دائمی انجام شود. تحقق این امر در گرو بهره‌گیری از فناوری اطلاعات است، چون در فرایند فناوری اطلاعات دائماً اطلاعات تولید، پردازش، توزیع و مدیریت

می‌شود. بنابراین فناوری اطلاعات زمانی حلال مشکلات خواهد بود که در خدمت توسعه و پرورش انسان‌ها قرار گرفته و قابلیت‌های انسانی با هم تلفیق و به توسعه و بهره‌وری منجر گردد.

صرافی‌زاده (Sarafizadeh, 2009)، نیز بیان می‌کند تعریف فناوری اطلاعات به دلیل ماهیت تغییرپذیری آن بایستی همراه با یک نگرش دینامیک باشد تا استاتیک. فناوری اطلاعات بیشتر یک استراتژی، اندیشه، فکر و ابزار در حوزه انسان‌ها همراه با نوآوری است. فناوری اطلاعات به عنوان مجموعه افکار تولید شده است که به وسیله مکانیسم‌های سخت افزاری در اختیار افراد و سازمان‌ها قرار می‌گیرد و نقش عمده‌ای را در توسعه کارکنان ایفا می‌کند.

در بررسی‌های صورت گرفته مشخص گردید با وجود اینکه تحقیقات بسیاری در خصوص نقش تکنولوژی در حوزه‌های منابع انسانی انجام شده است ولی به صورت خاص موضوع نقش تکنولوژی در توسعه منابع انسانی کرامت‌آمیز بررسی نشده است. با توجه به اینکه مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها که نقش اصلی در رشد و ارتقاء آن را ایفا می‌کند منابع انسانی آن است بایستی مدیران ارشد سازمان بدانند چه عواملی می‌توانند رشد فردی و سازمانی را تسریع و تسهیل نمایند. توسعه منابع انسانی کرامت‌محور تحت تاثیر مولفه‌های گوناگونی تقویت می‌شود. مدیران راهبردی برای هدایت سازمان بایستی این مولفه‌ها را دائما مورد توجه قرار داده و به بهترین شیوه از آن بهره ببرند. سرعت بالای تحولات در حوزه تکنولوژی که عمده‌تا مبتنی بر فناوری اطلاعات است توانسته بخش‌های مختلف جامعه و سازمان‌ها را تحت تاثیر خود قرار دهد. عقب‌ماندگی از تکنولوژی در عصر حاضر می‌تواند چالش جدی برای بقای مجموعه باشد. با توجه به اینکه بررسی و تبیین نقش تکنولوژی در توسعه منابع انسانی کرامت‌آمیز می‌تواند کمک شایانی به سازمان‌ها برای پیشرفت و رسیدن به اهداف ارائه نماید تلاش برای طراحی الگویی که ویژگی‌های به‌روز و نوین در این حوزه را بررسی نماید ضروری می‌باشد. هدف از این تحقیق تبیین نقش تکنولوژی در توسعه منابع انسانی کرامت‌محور است. در همین راستا، به سوال نقش تکنولوژی در توسعه منابع انسانی کرامت‌محور چگونه می‌تواند باشد، در این تحقیق پاسخ داده می‌شود.

روش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی است. جامعه پژوهش مورد مطالعه تعداد ۱۲ نفر از اساتید، مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی برخی دانشگاه‌های علوم پزشکی در تهران می‌باشد. به لحاظ تحصیلات ۴ نفر از این افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری، ۷ نفر کارشناسی ارشد و یک نفر کارشناسی بودند. میانگین سنی آن‌ها ۴۹ سال می‌باشد. ۱۱ نفر ایشان مدرس دانشگاه بوده که ۴ نفر از ایشان عضو هیات علمی می‌باشند. همه این افراد در دانشگاه علوم پزشکی شاغل هستند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. در این روش با انتخاب آزمودنی‌ها بر اساس خصوصیت یا صفاتی خاص، افرادی را که واجد آن ملاک نیستند، حذف می‌گردند. افراد با اولویت دارا بودن تحصیلات و سوابق شغلی مرتبط با حوزه منابع انسانی و در واقع تخصص و ارتباطاتی که با مبحث توسعه منابع انسانی داشته‌اند انتخاب شدند. یکی از دلایل اصلی انتخاب ایشان داشتن سوابق تحصیلاتی، رشته دانشگاهی و گذراندن دوره‌های توانمندسازی مرتبط با علوم انسانی است و همچنین آن‌ها دارای سوابق اجرایی و مدیریتی مرتبط با منابع انسانی باشند و در مسئولیت‌های اصلی در حوزه منابع انسانی فعالیت داشته باشند. در این مسیر تا رسیدن به اجماع نظرات مصاحبه‌ها ادامه می‌یابد تا اصطلاحات اشباع نظری حاصل شود. در این تحقیق بر اساس مساله و هدف از دو منبع، داده‌ها گردآوری می‌شوند. نخست، اسناد و اطلاعات موجود در سال‌های دکتری و مقالات علمی می‌باشد که با روش کتابخانه‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. دومین منبع، مصاحبه با خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی دانشگاه هستند و بدین منظور از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده شده است. مقالات به لحاظ کیفی با استفاده از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی^۱ مورد ارزیابی قرار گرفت. مقالاتی که امتیاز لازم را کسب نمودند حذف گردیدند. برخی از مهم‌ترین شرایط مورد بررسی شامل تناسب اهداف تحقیق با اهداف تحقیق، بروز بودن تحقیق، وضوح بیان در ارائه یافته‌ها، نتایج بدست آمده و میزان اعتبار آن‌ها و اینکه نتایج می‌تواند به تحقیق کمک نماید، بوده است. در واقع از جمله شاخص‌های مهم و متمایز برای انتخاب مطالب مطالعه شده، این موارد می‌باشد: مرتبط بودن موضوع، دارا بودن کلمات کلیدی مرتبط با این تحقیق در عنوان یا کلمات کلیدی آن‌ها، جدید و بروز بودن از لحاظ زمان و منابع مورد استفاده به نحوی که از حیث زمان که حداکثر تا ده سال از زمان انتشار آن نگذشته باشد، ارائه یافته‌ها و ایده‌های

نوآورانه، از معیارهای اصلی برای ورود به این تحقیق بوده است. در همین راستا مطالبی که شرایط ذکر شده را نداشته از دایره تحقیق حذف گردیده و وارد پژوهش نشده‌اند. بر مبنای استفاده از این مطالب کار ورود اطلاعات به نرم افزار مکس کیودا و کدگذاری انجام شد. در ادامه بر اساس نیازمندی‌ها و ابهامات پیش‌رو، سوالات مصاحبه تعیین و بعد از راهنمایی و مشورت با متخصصان موضوعی، نهایی گردید. در این تحقیق سوالات برای دریافت اطلاعات و داده‌های لازم مورد استفاده قرار گرفته‌اند، ادبیات نظری و مصاحبه‌های مرتبط با موضوع تحقیق مدنظر قرار گرفته شده است. ادبیات نظری و مصاحبه‌های موجود بعد از پیاده سازی در نرم افزار ورد به صورت جمله به جمله با نرم افزار مکس کیودا ۲۰۲۰ دسته بندی و تحلیل گردید. در این پژوهش در پایان هر مصاحبه امور کدگذاری شروع می‌شد در هر مرحله تحلیل‌های مربوطه انجام شده است و کدهای جدید اخصاء و دسته بندی صورت گرفت. به عبارتی نتایج تحلیل‌های اولیه و بدست آمده برای مصاحبه‌های بعدی، نقش هدایت کنندگی پیدا می‌کردند و به غنای بهتر مطالب کمک می‌نمودند. این تحقیق از نظر روش کیفی و بر مبنای نظریه داده بنیاد می‌باشد. برای انجام تحلیل از روش ریاضیاتی سیستم مند اشتراوس و کوربین استفاده شده است. در این تحقیق تحلیل داده‌های کیفی در حین و بعد از جمع‌آوری اطلاعات به صورت مستمر انجام گردید. نرم‌افزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل Excell2016 و MAXQDA2020 می‌باشد. با توجه به اهمیت زیاد تحلیل کیفی در این تحقیق در سه مرحله، کدگذاری لازم انجام شد. کدگذاری باز، در این مرحله مفاهیم درون مصاحبه‌ها و اسناد و مدارک بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه بندی شدند. انبوه اطلاعات بدست آمده در اسناد و مصاحبه‌ها به درون مفاهیم بر اساس شباهت دسته بندی شدند. کدگذاری محوری، در این مرحله ایجاد رابطه بین مقوله‌های تولید شده مرحله کدگذاری باز، مهم‌ترین اقدام است. به منظور بهینه سازی و دسته بندی بهتر و کیفی تر در این مرحله به عنوان کدگذاری محوری روابط بین کدهای باز مجدداً با هم مقایسه و بررسی شده است. کدگذاری انتخابی، در این مرحله فرآیند انتخاب دسته بندی اصلی، مرتبط کردن نظام مند آن با دیگر دسته بندی‌ها، تأیید اعتبار این روابط و تکمیل دسته بندی‌هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند انجام می‌شود. بدین منظور مجدداً برای کیفی سازی و رساندن بهتر مفاهیم مدنظر و بدست آوردن مولفه‌های مورد نیاز برای ارائه مدل، کدها در قالب کدگذاری انتخابی مقوله دسته بندی گردیدند. به منظور کسب اطمینان از اعتبار و تأیید روایی در این پژوهش داده‌های استخراج شده و فرایند

تجزیه و تحلیل در اختیار مشاور آماریست قرار گرفت و در چندین جلسه ارزیابی و بررسی‌های صورت گرفته به صورت - ضروری و غیر - ضروری و در تعامل با مشاور باعث بروز برخی اصلاحات شد در همین راستا در ادامه فرایند این اصلاحات مد نظر قرار گرفت و اعمال گردید. لذا با توجه به فرایند و اقدامات صورت گرفته، می‌توان گفت روایی این پژوهش تایید گردید. به منظور کسب اطمینان از قابلیت اعتماد مصاحبه‌ها در این تحقیق از روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام شده استفاده شده است. نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها پایایی بین کدگذاران با استفاده از فرمول ذکر شده برابر ۶۸.۷۶ درصد است که با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است (Kvale, 1996)، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تایید است و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است.

یافته‌ها

ویژگی‌های شرکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها یا همان مشخصات دموگرافیک بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی به شرح زیر ارائه می‌گردد. این ویژگی‌ها به محقق در شناخت تفاوت‌ها یا شباهت‌های بالقوه بین شرکت‌کنندگان کمک می‌کند و به نوعی در شناخت بهتر ایشان برای انتخاب مسیر سوالات مصاحبه مفید بوده است.

جدول ۱. مشارکت‌کنندگان در مرحله کیفی تحقیق

مصاحبه شونده	تحصیلات	مستولیت	سن	جنسیت	اشتغال	تاهل
اول	کارشناسی ارشد	مدرس دانشگاه - مدیر ارشد برنامه ریزی	۴۵	مرد	شاغل	متاهل
دوم	کارشناسی ارشد	مدرس دانشگاه - مدیر ارشد نیروی انسانی	۵۲	مرد	شاغل	متاهل
سوم	کارشناسی ارشد	مدرس دانشگاه - مدیر ارشد نیروی انسانی	۴۵	مرد	شاغل	متاهل
چهارم	کارشناسی	مدیر میانی سازماندهی نیروی انسانی	۳۵	مرد	شاغل	متاهل

پنجم	دکتری	عضو هیات علمی دانشگاه - مدیر ارشد ارزیابی عملکرد	۴۵	مرد	شاغل	متاهل
ششم	کارشناسی ارشد	مدرس دانشگاه - مدیر ارشد سازماندهی نیروی انسانی	۵۰	مرد	شاغل	متاهل
هفتم	کارشناسی ارشد	مدرس دانشگاه - مدیر ارشد نیروی انسانی	۵۰	مرد	شاغل	متاهل
هشتم	کارشناسی ارشد	مدرس دانشگاه - کارمند نیروی انسانی	۵۵	مرد	شاغل	متاهل
نهم	کارشناسی ارشد	مدرس دانشگاه - مدیر ارشد آموزش	۶۰	مرد	شاغل	متاهل
دهم	دکتری	عضو هیات علمی دانشگاه - مدیر ارشد آموزش	۴۲	مرد	شاغل	متاهل
یازدهم	دکتری	عضو هیات علمی دانشگاه - مدیر پژوهشگاه	۵۰	مرد	شاغل	متاهل
دوازدهم	دکتری	هیات علمی دانشگاه - مدیر بخش تخصصی	۶۰	مرد	شاغل	متاهل

با استفاده از تکنولوژی فرایند طراحی، برنامه ریزی، اجرا و پشتیبانی از توسعه منابع انسانی به صورت سیستمی و علمی و با دانش و ابزار فناوری اجرا می‌شود. به عنوان نمونه در مصاحبه شماره چهار مصاحبه شونده در این خصوص بیان می‌کند: "برای توانمند سازی کارکنان خود برنامه باید داشته باشن و همیشه به دنبال بالا بردن سرعت و کیفیت ارائه خدمات با استفاده از تکنولوژی باشن". همچنین در مصاحبه شماره چهار مصاحبه شونده در این خصوص بیان می‌کند: "دنیای امروزی در همه عرصه‌ها در حال رشد و تغییره کارکنانی که با تکنولوژی روز پیش میرن موفق ترن". در همین راستا در مصاحبه شماره پنج مصاحبه شونده در این خصوص بیان می‌کند: "ما برای تکنولوژی بسیاری از مشاغل را حذف می‌کنیم مثلا با هوش مصنوعی بسیاری از مشاغل انسانی حذف شدن این خودش یک چالش ایجاد کرد که سازمان‌ها ترجیح میدن نیروی جوان آشنا به هوش مصنوعی استخدام کنن". در جدول شماره ۲ برخی نظرات مصاحبه شوندگان در خصوص تاثیر و نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی کرامت محور ارائه شده است.

جدول شماره ۲. کدهای باز اِحصاء شده در خصوص استفاده از فناوری اطلاعات

ردیف	شماره مصاحبه	گزاره کلامی	کد اِحصاء شده
۱	مصاحبه ۴	دنیای امروزی در همه عرصه ها در حال رشد و تغییره کارکنانی که با تکنولوژی روز پیش میرن موفق ترن	فناوری اطلاعات
۲	مصاحبه ۴	تجهیزات پزشکی با فناوری اطلاعات ارتباط داره اتاق عمل با فناوری اطلاعات ارتباط داره نوبت دهی به بیماران با فناوری اطلاعات متحول شده برخی خدمات پزشکی برای سرعت عمل و کیفیت بالا از تکنولوژی و فناوری اطلاعات استفاده می کنن	فناوری اطلاعات
۳	مصاحبه ۴	برای توانمند سازی کارکنان خود برنامه باید داشته باشن و همیشه به دنبال بالا بردن سرعت و کیفیت ارائه خدمات با استفاده از تکنولوژی باشن	فناوری اطلاعات
۴	مصاحبه ۵	ما برای تکنولوژی بسیاری از مشاغل را حذف میکنیم مثلا با هوش مصنوعی بسیاری از مشاغل انسانی حذف شدن این خودش یک چالش ایجاد کرد که سازمان ها ترجیح میدن نیروی جوان آشنا به هوش مصنوعی استخدام کنن حال نیروهای قدیمی باید خود را سریع تطبیق دهند تا در این روند رقابتی حذف نشن	فناوری اطلاعات
۵	مصاحبه ۷	قبلا نیرو محور بودیم الان تجهیز محور هستیم الان نیروی انسانی متخصص نیاز داریم ولی در کنارش تکنولوژی هایی که میگه نیز باید فراهم کنیم تا بتونه کار را پیش ببرد و ارائه خدمات داشته باشه.	فناوری اطلاعات

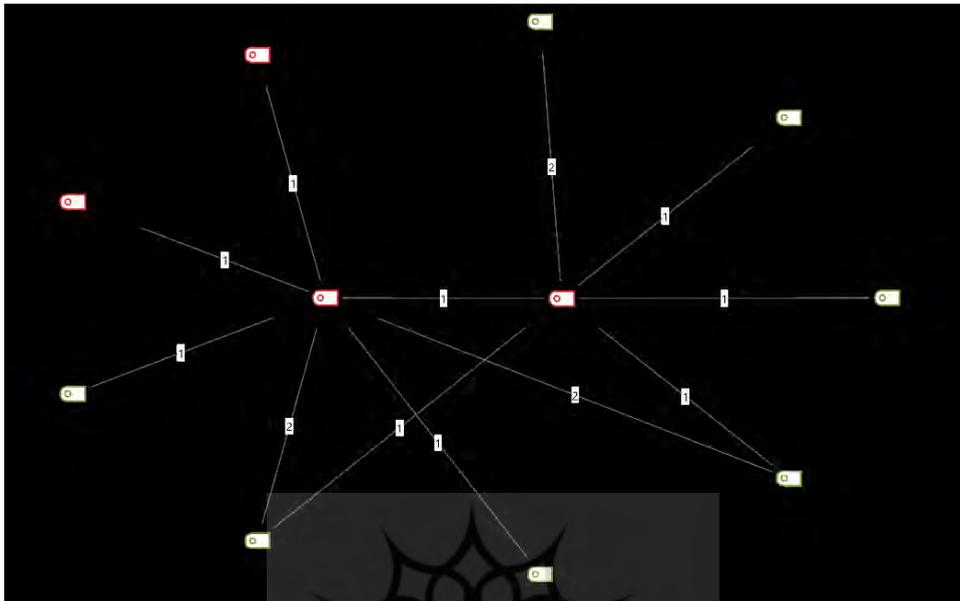
استفاده از فضای مجازی به عنوان جزئی اساسی از زندگی شخصی و سازمانی کارکنان، اجتناب ناپذیر است. با استفاده از فضای مجازی دیگر نیازی به حضور فیزیکی افراد در یک مکان خاص نیست و این می تواند باعث صرفه جویی در هزینه های مالی، زمانی و جلوگیری از حوادثی نظیر تصادفات شود. به عنوان مثال برگزاری جلسات با دوره های آموزشی کوتاه مدت با استفاده از بسترهای آموزشی موجود در فضای مجازی با استقبال بیشتری از سوی مدیران و کارمندان نسبت به جلسات حضوری مواجه می شود. به عنوان نمونه در مصاحبه شماره دو مصاحبه شونده در این خصوص بیان می کند: "یک شاخص دیگر گسترش روز افزون فضای مجازی این مولفه در شیوه و روش کاری و رفتاری هم بسیار موثره". همچنین در مصاحبه شماره سه مصاحبه شونده در این

خصوص بیان می‌کند: "استفاده از بسترهایی مانند فضای مجازی برای تحکیم و تقویت این روابط مهم و قابل توجه و استفاده است". در همین راستا در مصاحبه شماره چهار مصاحبه شونده در این خصوص بیان می‌کند: "بیمار به صورت اینترنتی و آنلاین نوبت می‌گیرد و این چرخه هر روز بروز رسانی می‌شود مسلماً اگر مجموعه این تغییرات را انجام نده مشتریان خود را از دست می‌دهد یا سرعت عمل و کیفیت کارش پایین می‌آید". در جدول شماره ۳ برخی نظرات مصاحبه شونده‌گان در خصوص تاثیر و نقش فضای مجازی در توسعه منابع انسانی کرامت محور ارائه شده است.

جدول شماره ۳. کدهای باز اِحصاء شده در خصوص استفاده از فضای مجازی

ردیف	شماره مصاحبه	گزاره کلامی	کد احصاء شده
۱	مصاحبه ۲	یک شاخص دیگر گسترش روز افزون فضای مجازیه این مولفه در شیوه و روش کاری و رفتاری هم بسیار موثره	فضای مجازی
۲	مصاحبه ۳	استفاده از بسترهایی مانند فضای مجازی برای تحکیم و تقویت این روابط مهم و قابل توجه و استفاده است	فضای مجازی
۳	مصاحبه ۴	بیمار به صورت اینترنتی و آنلاین نوبت می‌گیرد و این چرخه هر روز بروز رسانی می‌شود مسلماً اگر مجموعه این تغییرات را انجام نده مشتریان خود را از دست می‌دهد یا سرعت عمل و کیفیت کارش پایین می‌آید	فضای مجازی
۴	مصاحبه ۴	از عوامل تاثیر گذار بر توسعه منابع انسانی فضای مجازیه	فضای مجازی
۵	مصاحبه ۴	افراد و مراکز موفق در هر ماه را معرفی و حس رقابت ایجاد کنه و خیلی از کارهای دیگه که بستر فضای مجازی در اختیار ما گذاشته تا مسایل و مشکلات و توضیحات لازم توسط همه کارکنان و مدیران و روسای دانشگاه در کانال و گروه تخصصی خودشان مطرح بشه و پاسخ بگیرن	فضای مجازی

در ادامه با استفاده از مدل مفهومی استخراج شده از نرم افزار مکس کیودا، روابط بین فناوری اطلاعات و فضای مجازی و سایر مقوله‌های مورد اشاره در مصاحبه‌ها در شکل شماره ۱ تحت عنوان مدل همزمانی کد (تقاطع کد) ارائه شده است.

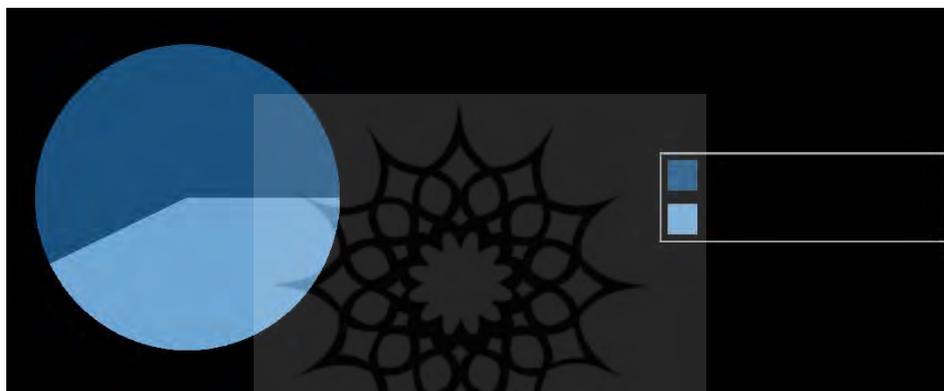


شکل شماره ۱. مدل همزمانی کد (تقاطع کد)

در شکل شماره ۱ به صورت مفهومی نشان داده شده است که مقوله فناوری اطلاعات علاوه بر ارتباط مستقیم با مقوله فضای مجازی با مقولاتی نظیر رفع مقاومت در برابر تغییرات، روند تصدی پست و مزایا و مسایل حمایتی، برنامه ریزی فرایند توسعه منابع انسانی کرامت آمیز ارتباط مستقیم دارد. همچنین مقوله فضای مجازی علاوه بر ارتباط مستقیم با مقوله فناوری اطلاعات با مقولاتی نظیر حمایت و توجه مدیران، فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازی، بررسی میدانی و نظارت مستمر، آموزش مجازی ارتباط مستقیم دارد. ضمناً دو مقوله مشارکت دادن کارکنان و بستر و محتواهای آموزشی نیز با هر دو مقوله فناوری اطلاعات و فضای مجازی ارتباط دارند.

ابعاد و مولفه‌های توسعه منابع انسانی کرامت محور شامل اقدامات و فعالیت‌هایی است که برای جذب، توانمندسازی، هدایت، رشد و توسعه متوازن و مستمر کارکنان انجام می‌شود تا ایشان برای آینده آماده شده و بتوانند نیازمندی‌های متنوع سازمان در عرصه‌های تخصصی و مدیریتی را تأمین نمایند و این امر با استفاده از مکانیزم‌هایی همچون استفاده از تکنولوژی، فناوری اطلاعات و فضای مجازی، برنامه‌ریزی و اجرای فرایندهای توسعه کرامت آمیز بدست می‌آید. در این پژوهش نیز

علاوه بر بررسی موارد قبلی، رویکردها و مولفه‌های جدیدی نیز احصاء و مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. اهم این موارد در عوامل مداخله‌گر نشان دهنده شرایط وسیع‌تری است که بر چگونگی کنش و واکنش‌های متقابل و تاثیرات آن‌ها می‌باشد. از مهم‌ترین مقوله‌های احصاء شده در عوامل مداخله‌گر که تاثیر و نقش قابل توجهی در توسعه منابع انسانی کرامت‌آمیز دارد فناوری اطلاعات و فضای مجازی می‌باشند. خروجی نرم افزار مکس کیودا در شکل شماره ۲ تحت عنوان درصد تکرار کدهای فناوری اطلاعات و فضای مجازی در کل مصاحبه‌ها ارائه شده است.



شکل شماره ۲: درصد تکرار کدهای فناوری اطلاعات و فضای مجازی در کل مصاحبه‌ها

شکل شماره ۲ به عنوان خروجی نرم افزار مکس کیودا ۲۰۲۰ از تحلیل مصاحبه‌های صورت گرفته، درصد تکرار دو مقوله فناوری اطلاعات و فضای مجازی را به شکل مفهومی نشان می‌دهد. درصد تکرار دو مقوله به ترتیب، استفاده از فناوری اطلاعات ۵۷.۱٪ و همچنین استفاده از فضای مجازی ۴۲.۹٪ می‌باشد.

در ادامه تحلیل مقولات با استفاده از نرم افزار مکس کیودا، طبق جدول شماره ۴ رتبه بندی کدهای عوامل مداخله‌گر بر مبنای تعداد تکرار هر مقوله در مصاحبه‌ها و درصد هر مقوله در عوامل مداخله‌گر بررسی شده است.

جدول شماره ۴. رتبه بندی عوامل مداخله گر

مقوله	تکرار	درصد
استفاده از فناوری اطلاعات	۱۲	۲۱.۴۳
استفاده از فضای مجازی	۹	۱۶.۰۷

در همین راستا طبق جدول شماره ۴ با استفاده از نرم افزار مکس کیودا و در تحلیل مصاحبه‌ها مشخص شد مقوله فناوری اطلاعات، با فراوانی تکرار ۱۲ در مجموع مصاحبه‌ها، میزان ۲۱.۴۳٪ از مقولات در دسته بندی عوامل مداخله گر را به خود اختصاص داده است. و مقوله فضای مجازی، با فراوانی تکرار ۹ در مجموع مصاحبه‌ها، میزان ۱۶.۰۷٪ از مقولات در دسته بندی عوامل مداخله گر را به خود اختصاص داده است.

در ادامه تحلیل مقولات با استفاده از نرم افزار مکس کیودا، طبق جدول شماره ۵ تحلیل داده‌های کمی مربوط به وضعیت متغیرهای پژوهش بررسی و ارائه شده است.

جدول شماره ۵. تحلیل داده‌های کمی مربوط به وضعیت متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد مصاحبه شوندگان	میانگین	انحراف معیار	اختلاف و معیار رتبه	کمینه	دامنه و محدوده
فناوری اطلاعات	۱۲	۱.۰۰	۱.۵۴	۲.۳۶	۰.۰۰	۴.۰۰
استفاده از فضای مجازی	۱۲	۰.۷۵	۱.۴۹	۲.۲۱	۰.۰۰	۵.۰۰

در همین راستا طبق جدول شماره ۵ تحلیل داده‌های کمی مربوط به وضعیت متغیرهای پژوهش بر اساس تعداد داده‌ها، حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف معیار، نشان داده شده است. طبق بررسی‌های صورت گرفته و مقایسه با معیارهای استاندارد آمار تحلیلی می‌توان گفت داده‌های این پژوهش

از نظر تقارن و تجمع در وضعیت مطلوبی برخوردارند؛ زیرا انحراف معیار آنها حدوداً یک محاسبه شده و دارای توزیع مناسبی است.

در نهایت دو مفهوم فناوری اطلاعات و همچنین فضای مجازی در ذیل مقوله فرعی تکنولوژی به عنوان عوامل مداخله‌گر در توسعه منابع انسانی کرامت محور دسته بندی شدند. در جدول شماره ۶ مفاهیم و مقولات مورد اشاره در این پژوهش ارائه شده است.

جدول شماره ۶. مقوله و مفاهیم عوامل مداخله‌گر

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
عوامل مداخله‌گر	تکنولوژی	فناوری اطلاعات

فضای مجازی

در همین راستا دسته بندی صورت گرفته در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد دو مورد از مهم‌ترین عوامل مداخله‌گر، فناوری اطلاعات و فضای مجازی است در هر دو مقوله، سرعت تحول بالا است. بسیار تاثیرگذار در اصلاح روندها و بهینه سازی منابع هستند و رقبا نیز با جدیت به دنبال بروزرسانی خود با استفاده از هر دو مقوله می‌باشند. کاهش هزینه، صرفه جویی در زمان، کاهش خطای انسانی، تسهیل فرایندها و حذف مرزهای فیزیکی از مزایای بهره‌برداری از تکنولوژی و استفاده از فناوری اطلاعات و فضای مجازی است.

بحث و نتیجه گیری

موضوعات ارائه شده در این پژوهش نشان دهنده این مطلب هستند که برای اداره بهتر سازمان، استفاده از تکنولوژی، فناوری اطلاعات و فضای مجازی غیر قابل اجتناب است و این مقولات در نهایت با بهینه‌سازی منابع، موجب بالا رفتن بهره‌وری و تحقق بهتر اهداف می‌گردد. با توجه به مطالب فوق، در نهایت بعد از سیر مراحل اشاره شده، برخی موضوعات بدیع نیز إحصاء گردید که از جمله این موارد می‌توان به این نکات ذیل اشاره نمود: استفاده از تکنولوژی، فناوری اطلاعات و فضای مجازی در عرصه‌های مختلف سازمان‌ها نهادینه شده است که نمونه‌های عملیاتی و مورد بهره‌برداری شده این موضوع در همایش‌های گوناگون ارائه و تبیین گردیده و می‌بایست با شرکت نمایندگان

خبره در رویدادهای مرتبط و همچنین بررسی میدانی عملکرد و تاثیرات آخرین محصولات، گام-های بعدی به صورت جدی تر در این عرصه برداشته شود. توانمندسازی کارکنان و فراهم کردن بستر استفاده از تکنولوژی، فناوری اطلاعات و فضای مجازی در فرایند توسعه منابع انسانی کرامت محور می تواند باعث جهش و تحول بزرگی در ارائه خدمات و رسیدن به اهداف گردد.

طی مقایسه صورت گرفته بین نتایج این پژوهش با برخی از پژوهش هایی که در موضوع تکنولوژی، فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی بررسی نموده اند، نکات مشترکی احصاء گردید که به برخی از آن ها به عنوان نمونه اشاره شده است:

در نتایج تحقیق خلیجیان و همکاران (Khalijian et al, 2023) با عنوان نقش فناوری در رفع نیازهای آموزشی سازمان ها بیان شده است که با توجه به پیشرفت سریع فناوری و تغییرات چشمگیر در محیط سازمان ها، مدیران، به ویژه مدیران منابع انسانی، باید به طور مستمر خود را با این تحولات همسو کنند. فناوری های نوین نقش اساسی در بهبود فرآیندهای سازمانی ایفا می کنند.

همچنین گلی پور و همکاران (Golipour et al, 2020) نیز در پژوهشی با عنوان هدف واکاوی فرآیند توسعه منابع انسانی و تدوین الگوی مناسب در نظام آموزش عالی، نشان می دهند مؤلفه فناوری در الگوی مناسب توسعه منابع انسانی در نظام آموزش عالی نقش دارد.

در همین راستا زرقاء و سکارانی (Zarqa & Sukarni, 2017) در تحقیقی به بررسی توسعه منابع انسانی در عصر تکنولوژی پرداختند. آنها دریافتند که تکنولوژی و نوآوری به طرز غیر قابل انکار می تواند توسعه منابع انسانی را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین مدیریت منابع انسانی می بایست تکنولوژی مناسب برای پیشرفت منابع انسانی خود را شناسایی و مورد استفاده قرار دهد.

با توجه به توضیحات ارائه شده، در پاسخ به سوال نقش تکنولوژی در توسعه منابع انسانی کرامت محور چگونه می تواند باشد، به نکات زیر اشاره می گردد. فناوری اطلاعات در عصر فعلی، تاثیرات شگرفی در بسیاری از بخش ها و فرایندهای سازمانی داشته است. مدیران ارشد سازمانی بایستی بدانند که سازمان ها برای حفظ، دوام، کسب پیشرفت و پیروزی در رقابت ها می بایست به صورت مستمر به موضوعاتی نظیر توسعه منابع انسانی، کرامت انسانی، تکنولوژی و فناوری اطلاعات توجه و اهتمام داشته باشند. منابع انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه و سرآمد ویژه و اصلی تحولات و نوآوری ها تلقی گردد و برای ارزیابی، آموزش و توانمندسازی آنان برنامه ریزی و تلاش صورت گیرد. در

همین راستا استفاده از ابزارهایی که این فرایند را تسهیل و تسریع نماید بسیار حائز اهمیت است. با توجه به اینکه بخش بهداشت و درمان با تحولات شگرف در سنوات اخیر و تاثیرگذاری فناوری اطلاعات در عرصه‌های مختلف، از جمله زنجیره تامین محصولات، ارائه خدمات و حتی اجرای برخی عمل‌های جراحی با استفاده از تکنولوژی و ربات با جهش مواجه شده است. پیشنهاد می‌گردد نسبت به بررسی، تحول بخش بهداشت و درمان بر مبنای تاثیرات فناوری اطلاعات و تکنولوژی‌های نوین اقدام گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد به منظور تصمیم‌سازی و یاری رساندن به مدیران ارشد سازمان‌ها برای اتخاذ تصمیمات صحیح و به موقع، شیوه دسترسی و استفاده از داشبورد اطلاعاتی صورت گیرد. بدین منظور نسبت به بررسی نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی مدیران اقدام شود. در همین راستا به منظور استفاده بهینه از فناوری‌های نوین در مسیر توسعه منابع انسانی پیشنهاد می‌گردد با استفاده از ظرفیت هوش مصنوعی روند توسعه منابع انسانی کرامت محور را ارتقاء داد. اجرای این مطلب الزاماتی دارد و توانمندی فنی و استفاده از فناوری اطلاعات و تکنولوژی‌های بروز نشان دهنده فراهم بودن بستر جهش و تحول در این مقوله است. به نظر می‌رسد با ترکیب هوش مصنوعی و سامانه نرم افزاری پیشنهاد شده در بند فوق، مدیران ارشد سازمانی براحتی می‌توانند نقاط ضعف و قوت مجموعه را اولویت بندی نمایند و به نوعی از این فناوری نوین برای اخذ پیشنهادات برای تصمیم‌گیری در سطوح مختلف بهره ببرند.

References

Adam, I. O. (2020). What drives global B2C E-commerce? An analysis of the effect of ICT access, human resource development and regulatory environment. *Technology Analysis & Strategic Management*, 32(7), 835–850.

Banmairuroy, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovations component factors. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209.

Boudlai, H; Kenarroudi, M.H; Sotoudehnejad, S (2021), A qualitative study of what human dignity is, identifying the factors affecting it and its consequences on employees, *Quarterly Scientific Research Journal of Insurance Journal*, 36(4), 75-100.

Dash, s. Pati, u.c (2018). The Effect of HRD Practices for High-Performance Work Systems: An Empirical Study on IT Industries in India. *Revistas Espacios*, 39(41).

Dastfrosh, A. S., & Amir Abbas, S. (2022). The effect of strategic thinking on the development of human resources with the mediating role of educational effectiveness. *Management Science Research Quarterly*, 4(10), 68-85.

Falsafi, A., Memarzadeh Tehran, Gh., Alvani, S.M and Musikhani, M. (2019). Presenting a model of human dignity of employees in Iranian government organizations. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 29(1), 161-185.

Francis C, R. &. (2020). A Study on Job Satisfaction and the New Vibrant Face of Human Resource Excellence Through Management Paradigms and Passion Pyramid. *Management Paradigms and Passion Pyramid*, 156-187.

Gashtegar, A & ,Shokoohi, J. (2015). Explaining the relationship between information system and human resource management effectiveness. *Public Management Research*, 8(29), 131-152.

Golshahi Khaniki, M; Hosseinpour, J; Shoaie, M (2024). The effect of knowledge management on the development of human resources of airport preventive police personnel, *Quarterly Journal of Law Enforcement Management Research* 19(1), 75-107.

Golipour, M., Oladian, M., & Safari, M. (2020). Analyzing the process of human resources development and developing an appropriate model in the higher education system. *Human Resources Education and Development*, (27)7, 114-136.

Khalijian, S. Heydari, H. Pordelan, N. Hoseeinean, S. (2023), The Role of Technology in Meeting the Educational Needs of Organizations. *Quarterly Journal of Career & Organizational. Counseling* 15(1), 9-28.

Keyvani, Sh. and Rostamzadeh, R. (2024). Presenting a conceptual model of agile strategic human resource management with a meta-synthesis approach. *Quarterly Journal of Transformative Human Resources*. 3(9), 1-24

Kvale, S. (1996). *Interviews: An Introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Nwafor, s. (2022). Training and Development: Strategic Impact on Employees' Job Performances. *African Journal of Management and Business Research*, 50-60.

Rajabipour Meybodi, A., Hosseini, A., & Ajorlou, F. (2018). Analyzing the effect of de-learning components in the organization on human resource development. *Quarterly Journal of Human Resource Education and Development*, 5(17), 137-157.

Rashadatjoo, H. (2016). The effect of information technology acceptance on employees' professional development using the Technology Acceptance Model (ATM) in Kani Kavan Company, *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*, 3(8), 123-141.

Ronaghi, S Sh., Hosseini Semnani, A , and Safari, L (2024). Foresight of human resources development in the sports tourism industry. *Technology in Entrepreneurship and Strategic Management*, 3(1), 152-168.

Sarafizadeh, Asghar. (2009). *Technology and Information in Organization (Concepts and Applications)*. Tehran: Mir.

Tabatabaifar, S., Haghghi, M., and Jafari, M. (2022). Strategic Human Resources Planning Model (Case Study of Export Development Bank of Iran). *Quarterly Journal of Public Policy in Management*, 13(47), 134-166.

Zarqa,I.A. & Sukarni, Sb.(2017). Human Resource Development in the Era of Technology; Technology's Implementation for Innovative Human Resource Development *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 10(3), 117-131.