

ارائه مدل سیستمی توسعه منابع انسانی و سازمانی با تأکید بر شاخص‌های اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان و مراکز تابعه

لیلا خالق دوست جیفرودی^۱، رضا خدائی محمود^{۲*}، مجید باقرزاده خواجه^۳

<p>واژه‌های کلیدی: توسعه منابع انسانی، مدیریت اسلامی، مدل سیستمی</p>	<p>چکیده</p> <p>زمینه و هدف: توسعه منابع انسانی یکی از مهمترین اهداف سازمان‌های پیشرو در جهان است. یکی از این سازمان‌ها دانشگاه علوم پزشکی استان‌ها و مراکز تابعه هستند که مسئول اعمال اقدامات حاکمیت بالینی و حفظ سلامت جامعه را بر عهده دارند. هدف از تحقیق حاضر، ارائه مدل توسعه منابع انسانی با تأکید بر شاخص‌های اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان و مراکز تابعه است. روش-شناسی: تحقیق حاضر از نوع کیفی و با رویکرد نظریه داده بنیاد است. داده‌های لازم با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته توسط آگاهان کلیدی جمع‌آوری شد و با استفاده از نرم‌افزار MaxQDA تحلیل گردید. یافته‌ها: تحلیل‌ها نشان داد ۵۲۰ واحد معنایی، ۱۹۴ مفهوم، ۵۹ مقوله فرعی و ۱۵ مقوله اصلی شناسایی شد که در قالب ۶ عامل که شامل پدیده (تفاوت بین دیدگاه غربی و اسلامی، اسلامی، غربی)، عوامل مداخله‌گر (ساختار سازمانی، نوع سازمان)، راهبردها (مدیریتی، سازمانی)، عوامل زمینه‌ای (جامعه، ناهمگنی نیروی کار)، عوامل علی (سازمانی، فردی، جامعه)، پیامد (سازمانی، فردی، جامعه) تقسیم گردیدند که در مدل مفهومی تحقیق نشان داده می‌شوند. نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش توسعه منابع انسانی تمایل به ایجاد تغییر یا بهبود یادگیری، رفتار، عملکرد، مهارت‌های نگرشی و شناختی افراد دارد.</p>
<p>نوع مقاله: پژوهشی</p> <p>اطلاعات نویسنده مسئول Reza_khodaei43@yahoo.com</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۰۹</p>	<p>انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.</p> <p>تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.</p> 

شیوه استناد به این مقاله

خالق دوست جیفرودی، ل.، خدائی محمود، ر.، و باقرزاده خواجه، م. (۱۴۰۲). ارائه مدل سیستمی توسعه منابع انسانی و سازمانی با تأکید بر شاخص‌های اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان و مراکز تابعه. *تکنولوژی در کارآفرینی و مدیریت استراتژیک*، ۲(۳): ۲۷-۴۱.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲. **نویسنده مسئول:** گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۳. گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

مقدمه

در محیط پر از تغییر امروزی، منابع انسانی سرمایه‌ای گرانسنگ و دارای نقش اساسی است (خراسانی، عموزاده، و ملامحمدی، ۲۰۱۶). هاریسون معتقد است منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند، سرمایه را انباشت می‌کنند، از منابع طبیعی بهره برداری می‌نمایند و در مجموع توسعه را شکل می‌دهند (پاکدل، قلی پور و حسینی، ۲۰۱۷). از طرفی سازمان‌های امروزی با افزایش شتاب، پیچیدگی و غیرقابل پیش بینی بودن شرایط محیطی مواجه‌اند به گونه‌ای که اگر خود را با شرایط در حال تغییر، تطبیق ندهند نمی‌توانند در این محیط دوام بیاورند. بهترین راه حل برای مواجه شدن با این مشکلات، توسعه منابع انسانی و ایجاد قابلیت‌های فردی در کارکنان است (کوشکی جهرمی و ولیان، ۲۰۱۷) و البته تمایل فزاینده‌ای به مطالعه توسعه منابع انسانی بوجود آمده است (گارواو و همکاران، ۲۰۱۷). توسعه منابع انسانی نخستین بار در دهه ۱۹۶۰ توسط هاریسون مطرح شد. ندلر (۱۹۷۰) نخستین کسی بود که به توسعه منابع انسانی از نگاه منابع توجه کرد و «تغییر رفتاری» را هدف غایی توسعه منابع انسانی دانست؛ و اکنون کانون تمرکز مفهومی خود را از سه حوزه مطالعاتی، یعنی نظریه سازمان، اقتصاد و روانشناسی کسب می‌کند (اصغری صارم، دانایی فرد، فانی، و قلی پور، ۲۰۱۶).

امروزه مفهوم توسعه منابع انسانی جایگاهی متمایز دارد و مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی توسعه منابع انسانی است؛ (حسین پور و قربانی پاچی، ۲۰۱۷). از سوی دیگر در دوران اخیر پیوند بالقوه موجود بین باورهای مذهبی، فنون مدیریت و پیامدهای سازمانی به طور واضح در جریان تحقیقات مدیریت از سوی برخی محققان مورد توجه قرار گرفته است (محمدی و عبدالحمید، ۲۰۱۵). اسلام دیدگاه جامعی برای رشد فردی و توسعه جمعی و چارچوبی برای مؤسسات اقتصادی و اجتماعی - سیاسی ارائه می‌دهد تا از مشارکت عمومی در همه حوزه‌های توسعه اطمینان حاصل نماید (سیدوکی، ۱۹۸۷). توسعه منابع انسانی از نگاه اسلام صرفاً به تقویت دانش و مهارت‌ها محدود نمی‌شود، بلکه شکوفایی فضیلت‌ها و استعداد‌های گوناگون مادی و معنوی انسانی را نیز مورد توجه قرار می‌دهد (آقا نظری، ۲۰۰۷) اصول و مبانی مدیریت مبتنی بر جهان بینی اسلامی برای مدیران در جهان اسلام و جوامعی که خواهان حاکمیت ارزش‌های اخلاقی و معنوی در سازمان‌های خود هستند، بایسته و ضروری است. واکاوی نوع مدیریت پیامبران الهی و همچنین آیات و روایات در مکتب الهام بخش اسلام، به ویژه قرآن کریم، نهج البلاغه و سیره نظری و عملی معصومین (ع)، درس‌های آموختنی فراوانی به همراه دارد که با عنایت به تأثیرپذیری مدیریت از فرهنگ، پرداختن به آن‌ها برای تدوین الگوی بومی، ضرورتی اجتناب ناپذیر است (مقیمی، ۲۰۱۵).

در بین ملل در حال توسعه، کشورهای اسلامی با دغدغه رعایت و حفظ تعالیم و هنجارهای مذهبی با چالش انطباق با راهکارهای مدیریت غربی روبه رو شده اند (علی، ۲۰۱۰). چرا که تئوری‌های مدیریت غربی به دلیلی عدم ارضای نیازهای کارکنان، ناموفق هستند (آلروفی، ۲۰۱۲) و هدف در مدیریت غربی رسیدن به سود و منفعت فردی و سازمانی است، در حالیکه در مدیریت کشورهای اسلامی هدف قرب الهی است (نجاتبخش اصفهانی و شهریاری، ۲۰۰۹) برخلاف ماتریالیسم غربی، اسلام دیدگاه دوگانه‌ای از هستی انسان را ارائه می‌دهد که در آن

زندگی دنیوی و اخروی نمی‌تواند از هم جدا باشد. زندگی انسان در آخرت، نتیجه عملکرد وی در این جهان خواهد بود (حبیب و مالیک، ۲۰۱۶) اسلام موجب یکپارچه سازی پیشرفت مادی و معنوی می‌شود و همچنین رشد فردی و جمعی و رفاه را نیز یکپارچه می‌سازد و در واقع دنیا با آخرت را ترکیب نموده و هدف آن توسعه هم زمان در جمیع جنبه هاست. همچنین اسلام دیدگاه جامعی از رشد فردی و توسعه جمعی را ارائه می‌دهد و بر توسعه منابع انسانی از طریق یادگیری مادام‌العمر، تأکید دارد. آیات زیادی در قرآن وجود دارد که بر اهمیت توسعه ویژگی خوب افراد از طریق آموزش در باورهای اسلامی و عمل صالح تأکید می‌کند. از این رو زمانی که یک مذهب این چنین در جهت سازندگی انسان تأکید و اصرار دارد، تمامی لوازم و ابزارهای هم که در جهت زندگی این انسان وجود دارد؛ لذا باید در اختیار این سازندگی باشد نه در راه به عقب انداختن آن (افجه‌ای، ۲۰۱۵) گر علوم انسانی - که به عنوان پایه و اساس برای سایر علوم بشری به شمار می‌آیند - و به خصوص تئوری‌های مدیریت و تصمیم‌گیری مبتنی بر مبانی غیر از مبانی فرهنگ قرآنی و اسلامی باشند، به کارگیری آن‌ها اولاً نه تنها از رسیدن جامعه ما به اهدافش، از جمله تکامل انسانی در حیات خود، چه بسا جامعه را از آن اهداف متعالی دور می‌نماید، ثانیاً اگر بخواهیم با استفاده از نظریاتی که مبتنی بر مبانی غیر دینی می‌باشند برنامه‌های بلند مدت کشور همچون چشم‌انداز بیست ساله و برنامه پنجم توسعه را که مبتنی بر مبانی دینی و اسلامی هستند، راهبردی و اجرا نماییم یقیناً در اجرا به مشکل برخوردیم و بعضاً اهدافی غیر از اهداف تعیین شده به دست خواهد آمد و جامعه در نیل به اهداف خود باز خواهد ماند (سلمان نژاد، ۲۰۱۰) از طرفی تحقیقات زیادی در منابع علمی دنیای غرب یافت می‌شود و اندیشمندان و اساتید ما هم از آن بهره می‌برند، اما معلوم نیست یافته‌های حاصل شده در این تحقیقات و جوامع پاسخگویی نیازهای فعلی ما باشد و با فرهنگ ما هم خوانی داشته باشد؛ چرا که فرهنگ غنی و عقلانی اسلامی و ایرانی، خود دارای مولفه‌های ویژه‌ای است که تبیین آن‌ها رویکرد و نگرش جدید و خاصی را مبتنی بر نگرش بومی به توسعه منابع انسانی، به ما خواهد داد (فرهی بوزنجانی و مهدوی، ۲۰۰۸) توسعه منابع انسانی در اسلام بر پایه پارادایم توحید قرار دارد. ال فاروقی (۱۹۹۲) بیان می‌کند که توسعه منابع انسانی بر اساس پارادایم توحید، آمادگی و تمایل برای به انجام رسانیدن امانت الهی و فرایض واجب به همراه هدایت الهی و ظرفیت منحصر به فرد انسان است (سریف، ۲۰۱۵). بنابراین مسلمان بودن همانگونه که مستلزم داشتن نگرش الهی و معنوی و روحیات و خلقیات پسندیده و اسلامی است، مستلزم داشتن عملکردی مطابق با ضوابط و احکام اسلامی در همه عرصه‌های فردی و اجتماعی زندگی است و مسلمان حقیقی کسی است که در تمامی عرصه‌های فردی و اجتماعی زندگی، نگرش عارفانه، اخلاق فاضله و اعمال مطابق با مقررات اسلامی را یکجا داراست (طیب، ۲۰۰۸) مأموریت توسعه منابع انسانی فراهم نمودن خواسته‌های مادی و معنوی حال و آینده بشر، از جمله رشد اخلاقی، اجتماعی و فرهنگی است. آن چه توسعه منابع انسانی از دیدگاه اسلام را از توسعه منابع انسانی با دیدگاه غربی متمایز می‌سازد، تلاش اسلام برای ایجاد تعادل و توازن در پاسخگویی به خواسته‌های بشری است. در این دیدگاه، انسان امین طبیعت است نه حاکم و مسلط بر آن. الاحمد (۲۰۱۲) اصول حاکم بر توسعه منابع انسانی را اهمیت علم، ایجاد شایستگی در انسان‌ها برای بهره‌گیری از منابع طبیعی، ایجاد ارزش‌های اخلاقی در انسان، ایمان به تفاوت در رزق و روزی، ایمان به عبادت بودن تلاش اقتصادی، آماده نمودن علمی و فنی منابع انسانی و تشویق به ابتکار، ایجاد فرصت شغلی

برای هرکسی که توانایی کار کردن دارد و جستجو برای یافتن شغل می‌داند (الاحمد، ۲۰۱۲). فراهم آوردن فرصت توسعه یافتن برای کارکنان، یک رویه اساسی در سیستم مدیریت منابع انسانی است که مزیت رقابتی پایدار را ممکن می‌سازد (فلچر، ۲۰۱۷). در واقع کارکنانی که توسعه یافته‌اند، انگیزه بیشتری برای برقراری تعامل در سازمان دارند (ریگی و رایان، ۲۰۱۷). شواهد نشان می‌دهد که اقدامات منابع انسانی مانند استخدام، جبران خدمات، آموزش، به طور خاص، توسعه، ارتباط تنگاتنگی با عملکرد سازمان دارد (تنه‌یلا و همکاران، ۲۰۱۶). توسعه منابع انسانی در دوران معاصر یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های متمایزکننده سازمان‌های اثربخش و سرآمد از دیگر نهادها و مؤسسات اجتماعی به شمار می‌رود (مشگر و عباسی، ۲۰۱۶). اگر توسعه منابع انسانی محقق شود، عملکرد سازگاران کارکنان را افزایش می‌دهد؛ و به این منظور باید بر روی تأمین نیازهای روانشناختی کارکنان متمرکز شد (گیلت و همکاران، ۲۰۱۷). این مسئله همواره برای اندیشمندان و متصدیان توسعه منابع انسانی سؤال بوده که موفقیت توسعه منابع انسانی و دستیابی به اهداف آن، بیشتر در گرو توجه به ساختار توسعه این منابع است یا به منابع انسانی (اصغری صارم، دانایی فرد، قلی پور، و فانی، ۲۰۱۷).

اهمیت منابع انسانی در کشور از جمله موضوعاتی است که بسیاری از صاحب‌نظران نقطه کانونی مشکلات کشور را در آن می‌بینند و اساساً یکی از دلایل لختی سازمان‌های دولتی و عمومی، فقدان نیروی انسانی ماهر در تمام سطوح این سیستم‌هاست (پولادی و کشاورزبان، ۲۰۱۶) حاکمیت کنونی جامعه بر دین و نگرش‌های فرا دنیایی استوار است و این جامعه مسائل دینی را نه تنها در سرنوشت فرد، بلکه در کلیه شئون اجتماعی خویش نیز اساس کنش و واکنش قرار داده است. جمهوری اسلامی به عنوان مدلی از حکومت در اسلام، هم اکنون نظام حاکم بر ایران است. اصول و معیارهای این حکومت برگرفته از منابع اسلامی می‌باشد و قانون اساسی جمهوری اسلامی مبین نهادهای فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه ایران است و بر اساس اصول و ضوابط اسلامی تدوین شده است (مشکات و امیری و خواجه، ۲۰۱۵). با توجه به اهمیت بالای موضوع منابع انسانی در سازمان‌ها و ضرورت توسعه منابع انسانی، فقدان سابقه طراحی و تبیین الگوی سیستمی توسعه منابع انسانی به شکل نوین و اهمیت جایگاه اسلام و مدیریت اسلامی در کشور، طراحی یک الگوی سیستمی مناسب برای توسعه منابع انسانی با استفاده از شاخص‌های مدیریت اسلامی در دستگاه‌های دولتی کشور اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. از طرفی به دلیل اهمیت مجموعه دانشگاه علوم پزشکی استان‌ها و مراکز تابعه در اعمال اقدامات حاکمیت بالینی و حفظ و نظارت بر سلامت جامعه، توجه و تأکید ویژه بر مهمترین منبع سازمانی فعال در این بخش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین ارائه مدلی که بتواند بر اساس شاخص‌های اسلامی به توسعه منابع انسانی این سازمان بپردازد، یک ضرورت محوری است؛ محققین در این تحقیق به دنبال این امر می‌باشند.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع کیفی و با رویکرد نظریه داده بنیاد از نوع کیفی بود. داده‌های لازم با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد. سوالات تحقیق برای هر یک از آگاهان کلیدی مطرح و در جمع‌آوری داده‌ها

کلیه محاوره بین محقق و آگاهان کلیدی ضبط و نگهداری شده و سپس به متن تبدیل شد. نمونه آماری تحقیق حاضر ۱۸ نفر از آگاهان کلیدی است که در سه گروه اصلی اساتید دانشگاهی در رشته مدیریت منابع انسانی، اساتید حوزه علمیه که در خصوص مدیریت اسلامی فعالیت نموده‌اند، و کارکنان واحد منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان بودند. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری نظری و روش گوله برفی استفاده شد که هر خبره، خبره بعدی را معرفی می‌نماید. تا زمانی نمونه‌گیری ادامه پیدا می‌کند که پاسخ‌های آگاهان کلیدی مشابه درک شود و داده‌ها از نقطه نظر محققین مشابه باشد که به این حالت اشباع پذیری گویند. پس از اشباع پذیری داده‌ها، داده‌ها پیاده‌سازی و طبقه‌بندی شدند. پرسشنامه، محقق ساخته است که با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه با آگاهان کلیدی صورت گرفت. برای اعتبارسنجی در این پژوهش از روش بازبینی مشارکت کنندگان استفاده و پس از دریافت نظرهای اصلاحی و مشاوره با استادان راهنما و مشاور ویرایش لازم انجام شد. سپس تعداد محدودی از پرسشنامه در جامعه آماری توزیع گردید و پس از جمع‌آوری، پایایی آن مورد بررسی و با تایید پایایی آن، به تعداد گسترده در بین اعضای جامعه آماری توزیع شد. سپس تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار MaxQDA انجام گرفت.

یافته‌ها

به منظور استخراج مضامین توسعه منابع انسانی با تأکید بر شاخص‌های اسلامی، از روش تحلیل محتوای کیفی و کدگذاری نظری استفاده شده است. در روش تحلیل محتوای کیفی، جهت نظریه پردازی از مقوله‌هایی که ضرورتاً از داده‌های کیفی اخذ شده‌اند، استفاده شده است. داده‌ها پس از پیاده‌سازی، با استفاده از روش تحلیل محتوا به صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم پردازی، مقوله‌بندی و سپس بر اساس مشابهت، ارتباط مفهومی و خصوصیات مشترک بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شد. کدگذاری باز فرآیند تحلیلی نامگذاری مفاهیم، طبقه‌بندی و کشف ویژگی‌ها و ابعاد آنها در داده‌ها با استفاده از مقایسه‌ای مداوم (الاکلنگی)^۱ است که در آن محقق مفاهیم را از زوایای مختلفی بررسی می‌کند تا دیدگاهی در خصوص اهمیت و جایگاه مفاهیم پیدا کند. در این بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات و جداول مربوط ارائه می‌شود.

پدیده مورد مطالعه در این پژوهش، توسعه منابع انسانی است که پس از استخراج کدهای باز در سه مقوله وجود تفاوت بین دیدگاه غربی و اسلامی، اسلامی، غربی شناسایی شد که نتایج حاصل از آن در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱: مقولات و کدهای باز مربوط به پدیده

تفاوت در روش حمایت مدیر	وجود تفاوت بین دیدگاه غربی و اسلامی
لزوم همراستایی وظایف با اسلام	
تفکر یک بعدی غرب و دو بعدی اسلام	
مادی/معنوی گرایی	

1. Flip-flop Technique

رشد انسان	
لزوم پاسخگویی در قبال خدا و خلق	
استفاده از بعد مادی برای تکامل بعد معنوی	اسلامی
توجه به معنویت و عامل غیرمادی	
توجه کارکنان به هدف از خلقت انسان	پدیده
رشد نیروی کار در تراز اسلام	
بهبود مستمر	
تحقق مدیریت دانش	
ایجاد تغییر در رفتار و نگرش کارکنان	غربی
آمادگی برای قبول مسئولیت‌های آینده	
توان پاسخگویی درباره مسئولیت‌ها	
توان انجام مسئولیت‌ها	
پرورش	
بالفعل شدن استعدادها	
تحقق حداکثر عملکرد	
شایستگی	

نتایج حاصل از تحلیل محتوای داده‌ها حاکی از سه مقوله اصلی جامعه، سازمانی و فردی در خصوص عوامل علی برای ایجاد پدیده مورد مطالعه است که شرح آن همراه با کدهای باز مربوط در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲: مقولات و کدهای باز مربوط به عوامل علی

خانواده	آموزش در خارج از سازمان	
آموزش و پرورش		جامعه
دانشگاه		
ارزش‌های سازمانی اسلامی		
ساختار سازمانی	ویژگی‌های سازمانی	
جو سازمانی		
فرهنگ سازمانی		سازمانی
فناوری		عوامل علی
	توجه به رویکرد اسلامی	
برنامه ریزی منابع انسانی		
ارزیابی عملکرد		
تجزیه و تحلیل شغل	اقدامات مدیریت منابع انسانی	
آموزش		

سیستم جبران خدمات		
همراستایی توسعه و استراتژی‌های سازمان		
حمایت مدیریت ارشد	مدیران ارشد سازمان	فردی
تفکر مدیران ارشد		
تفکر مدیران ارشد		
استراتژی‌های سازمان		
ویژگی‌های کارکنان	کارکنان	
نگرش کارکنان		
رفتاری		

در پژوهش حاضر و بر اساس تحلیل محتوای داده‌ها عوامل مداخله‌گر در دو مقوله اصلی ساختار سازمانی و نوع سازمان شناسایی شدند که همراه با کدهای باز مربوط در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: مقولات و کدهای باز مربوط به عوامل مداخله‌گر

ساختار سازمانی		
عوامل مداخله‌گر		خصوصی
نوع سازمان	دولتی	گزینه‌ش
	قوانین استخدامی	

عوامل زمینه‌ای در این پژوهش شامل دو مقوله اصلی جامعه و ناهمگنی نیروی کار و کدهای باز شرایط سیاسی، انتظارات جامعه، ارزش‌های جامعه، فرهنگ جامعه، تحصیلات مرتبط، وضعیت تاهل، نژاد و جنسیت است که در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴: مقولات و کدهای باز مربوط به عوامل زمینه‌ای

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

پیامدهای حاصل از این پژوهش در سه مقوله اصلی جامعه، سازمانی و فردی است که همراه با کدهای باز مربوط در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵: مقولات و کدهای باز مربوط به پیامدها

پیامدها	جامعه	افزایش مهارت مشارکت اجتماعی - سیاسی
		توسعه فرهنگ جامعه
		پیشرفت کلی جامعه
		رضایت ارباب رجوع
		ایجاد جوامع یادگیرنده
سازمانی	پیشرفت سازمان	حسن توجه جامعه به سازمان
		افزایش کیفیت خدمات
		هم افزایی
		حل مسائل
		مزیت رقابتی
	بهره وری	تفکر اسلامی
		تلاش برای کمک به جامعه اسلامی
		تلاش برای حداکثر شدن سود
		تلاش برای حداقل شدن هزینه
		تلاش برای کاهش زمان انجام کارها
		تلاش برای تحقق اهداف
		افزایش دقت
		پرهیز از ماکبیاولیسیم
	تفکر غربی	شهرت سازمانی
		افزایش دقت
		کاهش زمان انجام کارها
		تحقق هدف
		حداقل شدن هزینه
		حداکثر شدن سود
پیامدها	فردی	حقوق و دستمزد
		ادراکی
		احساس استقلال
		امنیت شغلی
		احترام
		کیفیت زندگی کاری
		رضایت شغلی
		اعتماد به نفس

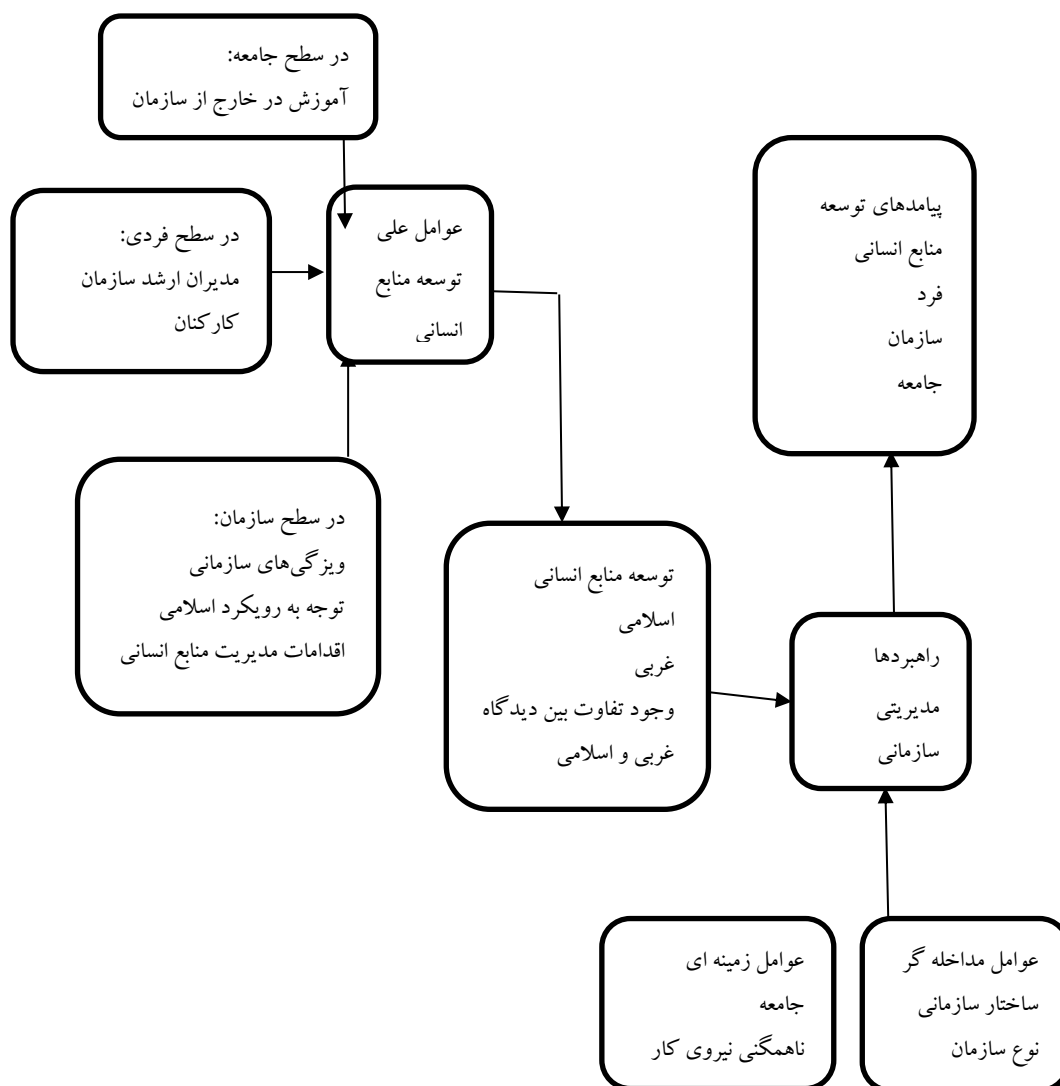
رفتاری	توانایی
	عملکرد کارکنان
	دوری از کم کاری
	استفاده صحیح از وسائل
	کاهش غیبت
	کاهش جا به جایی
	خلاقیت و نوآوری
	وفاداری
نگرشی	ایجاد همراستایی بین ارزش‌های فردی و سازمانی
	رشد معنویت
	افزایش انگیزه فردی
	تمایل افراد حرفه‌ای برای ماندن در سازمان

در پژوهش حاضر با بررسی توسعه منابع انسانی بر اساس شاخص‌های اسلامی، راهبردهای حاصل شامل ۲ مقوله اصلی و ۱۰ کد باز شده که به شرح جدول ۶ است.

جدول ۶: مقولات و کدهای باز مربوط به راهبردها

	بازبینی در آموزش و پرورش
	تاکید بر اهمیت آموزش
مدیریتی	ایجاد همراستایی میان مدیریت غربی و اسلامی
	حفظ کارکنان توسعه یافته
راهبردها	الگوسازی کارکنان توسعه یافته
	رواج ارزش‌های اسلامی
	شایسته سالاری
	اجماع عمومی برای توسعه
سازمانی	سازمان یادگیرنده
	انقلاب اداری

مدل مفهومی استخراج شده در شکل شماره ۱ نشان داده شده و حاکی از آن است که مدل مفهومی توسعه منابع انسانی با تأکید بر شاخص‌های اسلامی شامل مقوله‌های اصلی و فرعی متعددی است.



شکل شماره ۱: مدل سیستمی توسعه منابع انسانی با تاکید بر شاخص‌های اسلامی

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه منابع انسانی مهمترین سرمایه و منبع اصلی ایجاد مزیت رقابتی و قابلیت‌های اساسی هر سازمان است (پاکدل و همکاران، ۲۰۱۷؛ فرهادی محلی، موسی خانی، و طبری، ۲۰۱۷). اهمیت منابع انسانی به اندازه‌ای است که سازمان مجهز به افراد کافی و توانمند، شرایط لازم برای موفقیت را داراست (فیاض و علی پور، ۲۰۱۷). در واقع قسمت اعظم سرمایه‌گذاری‌ها، معطوف به نیروی انسانی است (اسمعیل‌نیا، معقول، نودهی، و کوهستانی، ۲۰۱۷). توسعه

واژه‌های پیچیده و چندبعدی است که از نظر مفهومی با تغییرات و تحولات تاریخی فراوانی مواجه بوده است (رضوی و طالب پور، ۲۰۱۷). سازمان‌ها منابع انسانی را به عنوان سرمایه اصلی سازمان خود می‌دانند و توسعه آنها، از کلیدی‌ترین فرایندها در مدیریت منابع انسانی است (سهرابی، رئیسی و انانی، و عابدین، ۲۰۱۷). بر اساس مبانی فلسفی و نظری مختلف، فعالیت‌های توسعه منابع انسانی در سازمان، به دنبال دستیابی به اهدافی نظیر انگیزش، یادگیری، عملکرد، توانایی تغییر، بهبود دانش، مهارت و شایستگی‌ها است (اصغری صارم، دانایی‌فرد، قلی‌پور، و فانی، ۲۰۱۷). از طرفی، توسعه منابع انسانی، تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه از طریق یک نظام جامع محقق خواهد شد (قلی‌پور و همکاران، ۲۰۱۷). استراتژی‌های منابع انسانی راه کارهای اولیه‌ای هستند تا سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، گرایش‌ها و رفتارهای افراد را شکل دهند و به اهداف سازمانی دست یابند (کاظمی و سعادت احمدنیا، ۲۰۱۷) در واقع توسعه منابع انسانی تمایل به ایجاد تغییر یا بهبود یادگیری، رفتار، عملکرد، مهارت‌های نگرشی و شناختی افراد دارد (قلی‌پور و همکاران، ۲۰۱۷). فرآیندها و فعالیت‌های توسعه منابع انسانی، شامل مواردی هستند که برای توسعه در هر دو سطح فردی و سازمانی در نظر گرفته شده‌اند (رجبی، حسنی، و مهاجران، ۲۰۱۶)؛ و چارچوبی برای توسعه مهارت‌ها، دانش‌ها و توانایی‌های فردی و سازمانی که از طریق روش‌های مختلف است (محمدی و شریف‌زاده، ۲۰۱۷)؛ که از طریق برنامه جامع منابع انسانی امکان‌پذیر است (بیک‌زاد، رضوان، و یآوری، ۲۰۱۷). بی‌توجهی به توسعه افراد، عواقب ناخوشایندی نظیر ضعف در مواجهه با تغییرات، کاهش عملکرد کارکنان و سازمان، نارضایتی و غیره به همراه دارد (بیگی و قلی‌پور، ۲۰۱۶).

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

خود را بر اساس یافته‌ها، مبانی نظری و شناخت خود بر اساس رویکرد غرب بیان نمایند و این احتمال داده می‌شود که در زمان ارائه پاسخ، ارزش‌ها و باورهای دینی و اسلامی آنها به صورت ضمنی بر پاسخ‌های جمع‌آوری شده دخیل بوده باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، ضمن بررسی دیدگاه اهل تشیع و تسنن در کنار هم، تفکر غربی بر اساس مبانی نظری و یا مصاحبه با اساتید غربی اجرایی شود تا بتوان تمایز و تشابه مربوطه را بهتر تبیین نمود.

موازن اخلاقی

در این پژوهش موازن اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت‌کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند. به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه می‌ماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد.

سپاسگزاری

از تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

References

- Al-Ahmad, S. M. T. (2012). Human and resource development from an Islamic perspective. *Al-Aqsa University Journal*, 16(1), 145-169.
- Ali, Abbas.J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6), 692-711.
- Alorfi, Sabah. (2012). Human Resource Management from an Islamic Perspective, *Journal of Islamic and Human Advanced Research*, 2(2), 88-105.
- Asghari Sarem, A. (2017). HRD Matrix: Understanding the Duality of Structure and Agency in Human Resource Development. *Journal of Public Administration*, 9(1), 137-168.
- Asghari Sarem, A., Danaee Fard, H., Fani, A. A., & Gholipour, A. (2016). Understanding the Role of Organizational Storytelling in HRD: A Literature review. *Journal of Public Administration*, 8(1), 181-218.
- Babak, S., Raeesi Vanani, I., & Abedin, E. (2017). Evaluation of information system development and implementation trends in the field of human resource management using text mining techniques. *Organizational Culture Management*, 15(4), 977-999.
- Beygi, V., & Gholipour, A. (2016). Human resource development by means of personal

- development plan in project-based organizations. *Journal of Public Administration*, 8(1), 15-32.
- Beykzad, J., Rezvan, S. N., & Yavari, A. (2015). Evaluating psychological empowerment of managers and its effects on their attitudes toward strategic planning in the department of human resources development national Iranian oil company. *Human Resource Management in the Oil Industry*, 9(34), 195-214.
- Efjei, S. A. (2015). *Islamic Management*, Academic Center for Education, Culture and Research, Tehran.
- Esmailnia, M., Kouhestani, H., Maghool, A., & Nodehi, H. (2017). Presenting the quality improvement model of virtual education for human resource development: Farhangian university (Qualitative Study). *Journal of Training and Development of Human Resources*, 4(15), 83-108.
- Farahi Buzanjani, B., & Mahdavi, M. (2008). Design and Presentation of Professors' Human Resources Development Model Based on Innate Approach and Quadru-Skills Promotion. *Journal of Research in Human Resources Management*, 1(1), 19-50.
- Fayaz, F., & Alipour, M. (2017). The study of human resources view role on export function: Mediator role of export commitment. *Management Research in Iran (Modares Human Sciences)*, 21(3), 121-137.
- Fletcher, Luke. (2017). How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1203-1226.
- Frahadi Mahalli, A., Mosakhani, M., & Tabari, M. (2017). Floating Pattern Codification of Human Resource Management Development Based on Organizational Cultural Factor In Iranian National Gas Company. *Public Policy in Administration*, 8(26), 17-27.
- Garavan, Thomas N, McCarthy, Alma, & Carbery, Ronan. (2017). An Ecosystems Perspective on International Human Resource Development: A Meta-Synthesis of the Literature. *Human Resource Development Review*, 18(2), 248-288.
- Gholipour, A., Naghdi, E., & Alipour Yeganeh, M. (2017). Directed of Staff Dream to Human Resources Develop of Public Organizations. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 6(1), 13-24.
- Habib Rana, Muhammad, & Shaukat Malik, Muhammad. (2016). Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 9(1), 109-124.
- Hosainpour, D., & Ghorbani Paji, A. (2017). The Impact of Human Resource Development Strategies on Organizational Effectiveness: A Mediating Role of Mutual Trust and Job Satisfaction of Employees in Sport and Youth Organization of Mazandaran Provinceth. *Strategic Management Researches*, 23(65), 45-75.
- Huyghebaert, Tiphaine, Gillet, Nicolas, Lahiani, Fadi-Joseph, Dubois-Fleury, Amandine, & Fouquereau, Evelyne. (2017). Psychological Safety Climate as a Human Resource Development Target: Effects on Workers Functioning Through Need Satisfaction and Thwarting. *Advances in Developing Human Resources*, 1523422318756955.
- Kazemi, A., & Saadat Ahmadnia, F. (2017). Choosing strategic options for human resource development using multi-indicator decision-making methods (case study: oil industry).

- Management and Human Resources in the Oil Industry, 6(1), 25-49.
- Khorasani, A., Amouzad, M., & Molamohamadi, A. (2016). Validation of human resource training and development of excellence model in iran. *Journal of Training and Development of Human Resources*, 3(8), 21-27.
- Kushaki Jahromi, A., & Valian, H. (2017). Design and development of the human resource capabilities model based on foundational data theory (case study: knowledge-based organizations). *Resource Management in the Police Force*, 6(1), 23-64.
- Maneshgar, M., & Abbasi, A. (2016). Studying the challenges and supportive solutions of managers on empowerment and development of human resources. *Journal of Training and Development of Human Resources*, 3(8), 29-56.
- Meshkat, M., Amiri, E., & Khajeh, A. (2015). The place of religion in the political development of the Islamic Republic of Iran. *Specialized Scientific Quarterly of Political Research*, (15), 24-44.
- Moghimi, M. (2015). *Principles and basics of management from the perspective of Islam*, Tehran: Rahdan.
- Mohammadi, M., & Abdolhamid, M. (2015). The implementation model of human resources management in the light of Islamic teachings centered on Nahj al-Balagheh. *Police Management Studies Quarterly*, 2(10), 311-336.
- Mohammadi, M., & Sharifzadeh, F. (2017). Designing a performance management model with a human resources development approach in the public sector. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 4(15), 133-159.
- Nazari, H. (2007). Human capital development on the based of Islamic doctrine & its effect on human development. *Eghtesad-e Islami*, 7(26), 55-70.
- Nejatbakhsh Esfahani, A., & Shahriari, B. (2009). A comparative study between management from Quran's perspective and from western-based theories of management. *Interdisciplinary Quranic Studies*, 2(1), 73-80.
- Pakdel, R., Gholipour, A., & Hoseini, S. H. (2018). Designing a national human resource development model using system-dynamic approach. *Journal of Training and Development of Human Resources*, 5(16), 51-77.
- Pouladi, H., & Keshavarzian, M. (2016). *Analysis and Pathology of Human Resource Maintenance System (Environmental Protection Organization) Considering the Professionalism of the Organization in the 11th Government*, Ara Research Center, Tehran.
- Rajabi, M., Hasani, M., & Mohajeran, B. (2016). The role of human resource management practices on innovation, test the role of mediator organizational learning and knowledge management. *Innovation & Creativity in Human Science*, 6(3), 151-178.
- Razavi, S. M. J., & Talebpour, M. (2018). An explanation of the role of effective strategies on developing human resources, organizational entrepreneurship and organizational development (Case Study: Employees of Sport and Youth Ministry, Iran). *New Trends in Sport Management*, 6(20), 67-79.
- Rigby, C Scott, & Ryan, Richard M. (2017). Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. *Advances in Developing*

- Human Resources, 20(2), 133-147
- Salmannejad, M. (2010). Evaluation of the basics of limited rational models and global horizon in decision-making from the perspective of Imam Ali (AS) in Nahj al-Balagheh, Master's thesis of Industrial Management, Faculty of Economics, Management and Accounting.
- Sarif, Suhaimi Mhd. (2015). Wisdom of Ulu al- Albab in sustaining Human Resource Development in Muslim Word, Conference Proceeding of the International Conference Human Resource Development.
- Siddique, D. A. (1987). Human Resources Development: A Muslim World Perspective. The American Journal of Social Sciences, 4(2), 277-288
- Strauss, A., & Corbin, J. (2008). Basics of qualitative research. Translated by Mohammadi, Biok, Tehran: Human Science & Cultural Studies Center Publication (in Persian)
- Tayeb, M. (2008). Islamic Management, Tehran.
- Tenhiälä, Aino, Giluk, Tamara L, Kepes, Sven, Simón, Cristina, Oh, In-Sue, & Kim, Seongsu. (2016). The Research-Practice gap in human resource management: A Cross-Cultural study. Human Resource Management, 55(2), 179-200.