

Designing a Human Capital Excellence Model with Regard to Social Responsibility and Professional Ethics in Crisis Conditions

V. Rahmani¹, M. Rezaei Dizgah Ph.D.^{2*}, H. Rezaei Kelidbari Ph.D.²

1. Ph.D. Student, Department of Public Administration, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.
2. Department of Public Administration, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

Abstract

Background: One of the most important issues in the world in the last decade is the issue of human capital. The aim of the research is to design the human capital excellence model with regard to social responsibility and professional ethics in crisis conditions.

Method: In terms of purpose, the present research is practical, and in terms of the method of data collection, it is part of qualitative research, and the implementation method in this research is the phenomenological method. The research community was made up of professors in the field of management and doctors, emergency nurses, supervisors (metrons), hospital managers and non-active defense experts from universities. The sampling method in this section was purposeful, and 15 people were selected according to theoretical saturation. The interview tool was semi-structured and finally the data was analyzed by coding method.

Results: The findings of this research showed that the excellence of human capital with regard to social responsibility and professional ethics in crisis conditions included 116 primary codes, and a total of 80 (sub)categories were labeled with their categorization. These 80 components were categorized into 15 areas: (strategic actions, improving employee performance, managers' policies, organizational culture, development of creativity and innovation, organizational structure, supporting laws and regulations, social responsibility, professional ethics and value orbit, investment, competitive environment, employee support measures, pathology and risk assessment, political and economic) are related.

Conclusion: Paying attention to the stated items led to more effective performance of human capital and as a result, better development of excellence of human capital in crisis conditions.

Keywords: Professional ethics, Social responsibility, Excellence of human capital, Human resources, Crisis conditions

***Corresponding Author:** Rezaei Dizgah M. Department of Public Administration, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran. Email: morad.r.dizgah@gmail.com

How to cite: Rahmani V, Rezaei Dizgah M, Rezaei Kelidbari H. Designing a human capital excellence model with regard to social responsibility and professional ethics in crisis conditions. *Ethics in Science and Technology*. 2025; 20(1): 82-90.



Copyright © 2025 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

طراحی مدل تعالی سرمایه انسانی با توجه به مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه ای در شرایط بحران

وحید رحمانی^۱، دکتر مراد رضایی دیزگاه^{۲*}، دکتر حمیدرضا رضایی کلیدبری^۳

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

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۹)

چکیده

زمینه: یکی از مباحث بسیار مهم دهه اخیر در جهان، بحث سرمایه انسانی است. هدف از تحقیق مورد نظر طراحی مدل تعالی سرمایه انسانی با توجه به مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه ای در شرایط بحران می باشد.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها جزء پژوهش های کیفی و روش اجرا در این تحقیق، روش پدیدارشناختی می باشد. جامعه تحقیق را اساتید حوزه مدیریت و پزشکان، پرستاران اورژانس، سوپروایزر (مترون)، مدیران بیمارستانها و کارشناسان پدافند غیر عامل دانشگاهها تشکیل دادند. روش نمونه گیری در این بخش به صورت هدفمند بود، و ۱۵ نفر با توجه به اشباع نظری انتخاب شدند. ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته بود و در نهایت داده ها با روش کد گذاری تحلیل شدند.

یافته ها: یافته های این پژوهش نشان داد که تعالی سرمایه انسانی با توجه به مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه ای در شرایط بحران شامل ۱۱۶ کد اولیه بود که در مجموع با مقوله بندی آنها، ۸۰ مقوله (فرعی) برچسب زنی گردید. این ۸۰ مولفه در ۱۵ حوزه دسته بندی شد: (اقدامات استراتژیک، بهبود عملکرد کارکنان، سیاست گذاری مدیران، فرهنگ سازمانی، توسعه خلاقیت و نوآوری، ساختار سازمانی، قوانین حمایتی و آئین نامه ها، مسئولیت اجتماعی، اخلاق حرفه ای و ارزش مداری، سرمایه گذاری، فضای رقابتی، اقدامات پشتیبانی از کارکنان، آسیب شناسی و ارزیابی ریسکها، سیاسی و اقتصادی) در ارتباط می باشد.

نتیجه گیری: اهمیت دادن به موارد بیان شده منجر به عملکرد موثر تر سرمایه انسانی و در نتیجه توسعه بهتر تعالی سرمایه انسانی در شرایط بحران بهتر شد.

کلیدواژگان: اخلاق حرفه ای، مسئولیت اجتماعی، تعالی سرمایه انسانی، منابع انسانی، شرایط بحران.

سرآغاز

نیروی انسانی^۱ مهمترین و ارزشمندترین عامل از منابع مختلف تولید است (۱). بدون شک، تفاوت شگرف و قابل توجهی در دنیای امروز با دنیای دیروز وجود دارد آنچه که به این تفاوتها روح و تازگی می بخشد منابع انسانی است. منابع انسانی^۲ به عنوان گرداننده اصلی گردونه سازمان می تواند در چرخه حیات سازمانی، رشد یابد، متوقف شود و یا افول پیدا کند (۲ و ۳). برخی محققان سرمایه انسانی^۳ را به عنوان مجموعه ای از تجربیات، دانش، مهارتها، خلاقیت ها و ویژگیهای کارکنان و سرمایه گذاری در آنها برای ایجاد سازمانی به شکل مناسب معرفی می کنند. بطور کلی، مدیریت سرمایه انسانی برای شرکتها و تغییرات تحول آفرین ضروری هستند. سرمایه انسانی نیز به رضایت شغلی^۴ کارکنان کمک می کند و سودآوری سازمان را بهبود می بخشد (۴).

برخی پژوهشگران (۵) در نتایج پژوهش خود نشان دادند که مدیریت استراتژیک^۵ منابع انسانی در زمینه بحرانها دارای اهمیت زیادی می باشد و باید مورد توجه بیشتری قرار گیرد. منابع انسانی در سازمانها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی قابل تکثیر توسط سایر سازمانها نیست. عملکرد و بازدهی سازمانها بستگی به داراییهای مشهود و نامشهود آنها دارد و این داراییها معیار مناسبی برای ارزشگذاری آنها محسوب می شوند. امروزه سازمانها تلاش دارند تا از طریق هدف گذاری در حوزه منابع انسانی و تعریف و اتخاذ رویکردها و فرایندهای مناسبی که همسو با اهداف استراتژیک کلان آنهاست، در چارچوب یک سیستم یکپارچه به سمت تعالی حرکت کنند. سازمانها تلاش دارند تا از طریق هدف گذاری در حوزه منابع انسانی و تعالی

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: morad.r.dizgah@gmail.com

غیرقابل انکار است. این امر، بنیانی از اعتماد و درستی را در سازمان ایجاد کرده و حس مسئولیت پذیری^۵، وجدان کاری، تعلق و وفاداری را در میان کارکنان تقویت می کند. زمانی که متخصصان منابع انسانی برای رویه های اخلاقی اولویت قائل شوند، خود را برای اتخاذ تصمیمات صحیح که همسو با ارزش های سازمان است توانمند ساخته و به تعالی نیروی انسانی و در نتیجه موفقیت بلندمدت سازمان کمک می کنند(۱۱). بحث تعالی نیروی انسانی به ویژه در شرایط بحران اهمیتی دو چندان می یابد.

رویدادهای بحرانی تهدیدی پر هزینه برای سازمان محسوب می شوند. نقش منابع انسانی در سازمان ها به طور قابل ملاحظه ای تغییر کرده است تا تحولات و نیازهای مختلفی را در محیط کار جای دهد. درگیر شدن منابع انسانی در مدیریت بحران باعث شده است که منابع انسانی نقش فعالی در آموزش و برنامه ریزی مدیریت بحران داشته باشند. نگرش سنتی به مدیریت بحران این است که مدیران بحران در انتظار خراب شدن امور می نشینند و پس از بروز ویرانی، سعی میکنند تا خسارتهای ناشی از خرابیها را محدود سازند یا آنها را کاملاً برطرف سازند. اما بر اساس نگرش جدید به مدیریت بحران باید همواره مجموعه هایی از طرحها و برنامه های عملی برای مواجهه با تحولات احتمالی آینده در داخل سازمانها تنظیم شود و مدیران باید درباره اتفاقات احتمالی آینده بیندیشند و استراتژی های لازم برای رویارویی با وقایع پیش بینی نشده را تعیین کنند.

با عنایت به اهمیت تعالی سرمایه انسانی در شرایط بحران و نتایجی که از سرمایه انسانی در سازمانها نشأت می گیرند و لحاظ نمودن مؤلفه های مختلف مطرح در مدل های بهبود تعالی سرمایه انسانی و عوامل مختلف مؤثر بر بروز آن در سازمانها؛ نکته ای که در این پژوهش مورد توجه پژوهشگر بوده است عبارتست از طراحی مدل تعالی سرمایه انسانی با توجه به مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه ای در شرایط بحران.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها جزء پژوهش های کیفی و روش اجرا در این تحقیق، روش پدیدارشناختی می باشد. جامعه تحقیق را اساتید حوزه مدیریت و پزشکان، پرستاران اورژانس، سوپروایزر (مترون)، مدیران بیمارستانها و کارشناسان پدافند غیر عامل دانشگاهها تشکیل دادند. روش نمونه گیری در این بخش به صورت هدفمند بود، و ۱۵ نفر با توجه به اشباع نظری انتخاب شدند. ویژگی های جمعیتی نمونه در جدول ۱ ارایه شده است.

اتخاذ رویکردهای و فرآیندهای مناسبی که همسو با اهداف استراتژیک کلان آنهاست، در چارچوب یک سیستم یکپارچه به سمت تعالی^۶ حرکت کنند. جدید ترین رویکرد ارزیابی حوزه های مرتبط با منابع انسانی یک سازمان، رویکرد تعالی منابع انسانی است (۶). سازمانها برای رسیدن به قله های تعالی و سرآمدی، باید نیروی انسانی متعالی و سرآمد در اختیار داشته باشند. مدیران و رهبران سازمان وظیفه طراحی و ساخت نردبان تعالی را به عهده داشته و بقیه کارکنان مسئولیت پیمودن نردبان تعالی را جهت دستیابی به اهداف سازمان به عهده دارند. شیوه های تعالی سرمایه انسانی شامل سیاستهایی برای برخورد با موارد ضروری برای این حوزه های اساسی، مانند ارتقای مشارکت نیروی کار، ارزیابی، بکارگیری دانش و آماده سازی ظرفیت، آموزش کارکنان و حفظ کارکنان، همراه با مدیریت مسائل اداری^۷ می باشد (۷). با وجود نظرات متضاد در مورد تعالی، با نگاهی عمیق می توان چند ویژگی محوری بر مفهوم تعالی برشمرد که از مهمترین آنها به برآورد کامل نیازهای ذی-نفعان، استمرار در حفظ رضایت و خشنودی مشتریان و فرا رفتن از حد انتظارات آنها اشاره کرد، که این نظرات برخاسته از باورها و ارزش های مشترکی مانند صداقت^۸ در برخورد با ذینفعان، شفافیت اطلاعات، تعهد مدیریت و تلاش برای بهبود مستمر است(۸). تعالی به معنای کمال است. بشر قادر است با اعمال خود به تعالی برسد، تا آنجا که یکی از راه های رسیدن به خدا، توجه به تعالی در تمامی ابعاد رفتاری انسان است (۸). استفاده کارآمد از منابع موجود در زمینه تعالی سرمایه انسانی، فناوریها، نوآوریها و حتی توسعه زیرساختی به تخصصی شدن و ورود سرمایه کمک میکند(۹). تعالی منابع انسانی یک چارچوب جامع مبتنی بر مجموعه ای از ارزش های محوری، معیارها و شاخص ها در تمامی ابعاد منابع انسانی سازمان است که به مدیران منابع انسانی یاری می دهد تا از طریق ارزیابی مستمر راهبردها، فرآیندها و نتایج منابع انسانی و سازمان، نقاط قوت و فرصت های بهبود خود را شناسایی کرده تا برای بهبود آنها و رسیدن به سازمان یاد گیرنده و توسعه یافته برنامه ریزی کنند. در کنار رهبری استراتژیک، نگرشی سرمایه ای به منابع انسانی، یادگیری، توسعه و بهبود مستمر یکی از مهم ترین این ارزش ها تاکید بر مسوولیت اجتماعی^۹ و اخلاق حرفه ای^{۱۰} و ارزش مداری^{۱۱} است. اخلاق^{۱۲} در منابع انسانی به معنای پایبندی به مجموعه ای از اصول و ارزش های اخلاقی^{۱۳} در تمام سطوح سازمان است. این مفهوم فراتر از صرفاً رعایت قوانین و مقررات بوده و شامل رفتار اخلاقی^{۱۴} با کارکنان، فرآیندهای تصمیم گیری عادلانه و ایجاد یک محیط کاری مثبت می شود(۱۰). در حقیقت، جوهره اخلاق در منابع انسانی انجام کار درست است، حتی زمانی که این کار آسان ترین یا سودآورترین گزینه نباشد. اهمیت اخلاق در مدیریت منابع انسانی

جدول ۱: ویژگی های جمعیتی نمونه

متغیر	زیر طبقه	میانگین ۴۸/۵ سال
سن		۴
	زن	

جنس	مرد	۱۱
تحصیلات	دکترای تخصصی	۹
	دانشجوی دکترا	۶

۴. طبقه بندی واحدهای معنایی و استخراج زیرمضامین

در این مرحله واحدهای معنایی مشترک و دارای زیربنای مشابه در تمامی مصاحبه های انجام شده با مصاحبه شوندگان استخراج گردید و بر مبنای شباهت موجود در دسته های کلی تری قرار گرفتند.

۵. تلفیق نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش.

در این مرحله براساس ریشه گیری نهایی شباهت مضامین فرعی، مضمون های اصلی پدیدار گشتند.

۶. فرموله کردن توصیف جامع پدیده تحت مطالعه

سرانجام یافته های یه دست آمده، به صورت خلاصه و با حذف توصیفات زائد، در قالب توصیفی جامع و روایتی توسط پژوهشگر نوشته شد. در این پژوهش توصیفات اصلی شامل تمامی مواردی بود که مصاحبه شوندگان پژوهش در مورد م دل تعالی سرمایه انسانی با توجه به مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه ای در شرایط بحران در دانشگاه- های علوم پزشکی کشور اظهار کرده بودند و بعضی از توصیفات که به تعالی سازمانی ارتباطی نداشت حذف و پژوهشگر به تصحیح آن پرداخت.

۷. اعتبارسنجی نهایی یافته ها، اقدام نمود.

پیرو تحلیل هر مصاحبه از مشارکت کننده در مورد صحت معنایی دریافت شده از مصاحبه، پرس وجو گردید. در انتها نتایج به دست آمده به مشارکت کنندگان ارائه شد و نظر آنان در مورد صحت معنایی استخراج شده پرس و جو شد. مشارکت کنندگان نتایج استخراج شده را با گفته های خود منطبق برآورد کردند. در این پژوهش از هر مشارکت کننده سوال می شد که آیا معنایی استخراج شده از گفته های ایشان پیرامون تعالی سازمانی در ست است؟ آیا منظور و معنی مورد نظر ایشان به درستی دریافت شده است؟

نتایج کد گذاری

برای تضمین قابلیت اعتبار و روایی داده ها پس از تجزیه و تحلیل هر مصاحبه، مجدداً به مشارکت کنندگان مراجعه و صحت مطالب با نظر آن ها بررسی شد و در صورت لزوم اصلاحات لازم صورت گرفت. جهت تضمین قابلیت تصدیق داده ها یک فرایند فعال در پراتر گذاری اعمال شد. تا عقاید پیشین و پیش داوری ها در فرایند جمع آوری اطلاعات کنار گذاشته شود. جهت قابلیت اطمینان، متن مصاحبه ها جهت کدگذاری به رویت متخصصان در زمینه ی روش کیفی رسید.

طبقات شکل گرفته بارها تغییر کردند و کدهایی که از نظر مفهومی شبیه یکدیگر بودند در یک طبقه جا گرفتند. طبقات، با یکدیگر مقایسه و در صورت نیاز ادغام و یا در برخی موارد به یک یا دو طبقه و بیشتر تفکیک شد. این مقوله ها که در مراحل اولیه تحلیل مشاهده شدند،

ابزار مصاحبه بود. نوع سؤالات مصاحبه بازپاسخ و نیمه ساختارمند بود. چرا که این نوع سؤالات منعطف بوده و محقق می تواند در صورت لزوم پرسش های متعدد بیشتری را طرح کند تا به بینش عمیق در مورد پدیده مورد مطالعه دست یابد. مکالمات با استفاده از دستگاه ضبط صوت، ضبط و سپس لغت به لغت روی کاغذ پیاده شد. در آخر اطلاعات و داده های بدست آمده با استفاده از مصاحبه، تجزیه و تحلیل شد. داده ها با روش کد گذاری تحلیل شدند و روشی که معمولاً در پژوهش پدیدارشناختی، به ویژه پدیدارشناسی توصیفی، برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده می شود، و در پژوهش حاضر نیز از آن استفاده شد، روش کلایزی است..

یافته ها

مراحل هفت گانه کلایزی در فرایند تحلیل

۱. تبدیل نوشتاری مصاحبه ضبط شده و خواندن آن

پس از مصاحبه با مشارکت کننده به منظور طراحی مدل تعالی سرمایه انسانی با توجه به مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه ای در شرایط بحران در دانشگاه های علوم پزشکی کشور با اساتید حوزه مدیریت و پزشکان، پرستاران اورژانس، سوپروایزر (مترون)، مدیران بیمارستانها و کارشناسان پدافند غیر عامل دانشگاهها که شاغل بودند مصاحبه (نیمه ساختاریافته) به عمل آمد. اطلاعات صوتی ضبط شده به صورت متنی درآمد. سپس مکتوبات مربوط به مصاحبه چندین مرتبه خوانده شد تا محتوای کلی هر مصاحبه و معنای مورد نظر درک شود.

۲. استخراج جملات مهم هر مصاحبه

در این مرحله به استخراج جملات مهم هر مصاحبه پرداخته شد. بدین منظور عبارات مهمی که مستقیماً به طراحی مدل تعالی سرمایه انسانی با توجه به مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه ای در شرایط بحران در دانشگاه های علوم پزشکی کشور مرتبط بود، با کشیده شدن خط زیر آنها از سایر قسمتهای متن مصاحبه مشخص شدند. در مجموع ۸۰ جمله مهم از ۱۵ مصاحبه انجام شده استخراج شد.

۳. فرموله کردن واحدهای معنایی هر مصاحبه

در مرحله فرموله کردن واحدهای معنایی برای هر جمله مهم که از مصاحبه استخراج شده بود یک توصیف کوتاه از معنی پنهان در آن نوشته شد. این فرایند توسط دو نفر (محقق و ناظر بیرونی) به صورت جداگانه انجام گردید. توافق هر دونفر بر واحد معنایی ادراک شده از جملات مهم مصاحبه شوندگان در تعیین و تایید واحد معنایی نهایی حائز اهمیت ویژه بود. در این پژوهش سعی شد واحد معنایی مفهوم و معنای اصلی نهفته در صحبت های جامعه ی آماری را به صورت کامل منتقل کند.

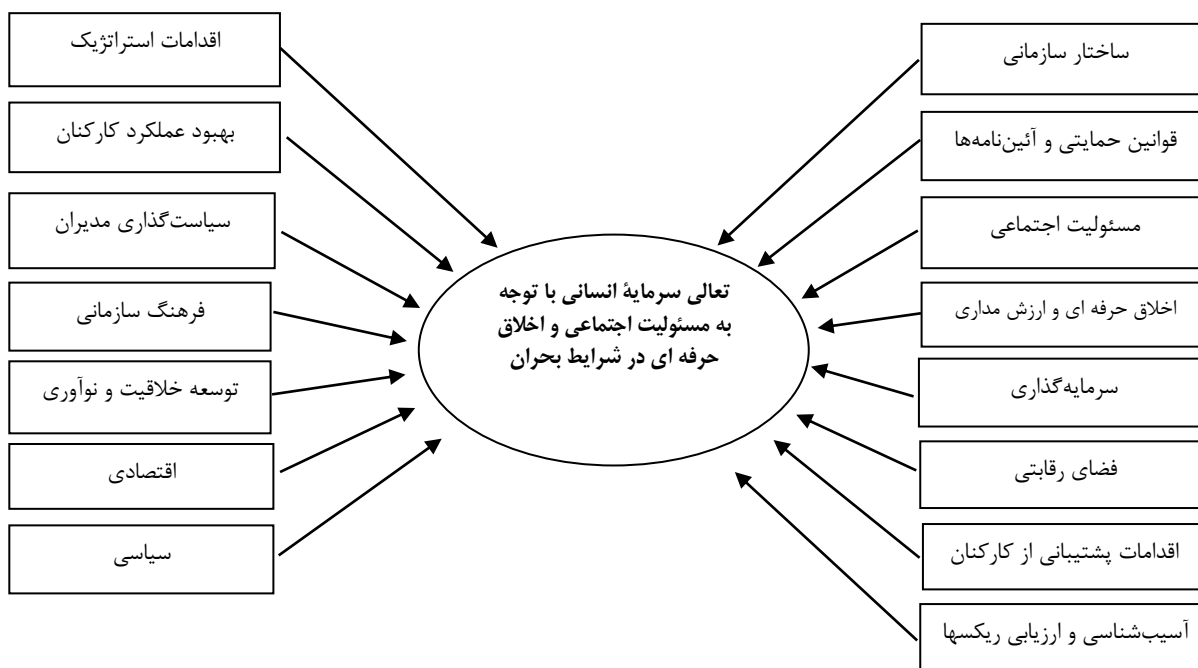
مرتبط کردن نظام مند آن با دیگر دسته بندی ها که در نهایت منجر به تشکیل مفاهیم انتزاعی می شود. با توجه به نتایج مضمونهای اصلی شامل (اقدامات استراتژیک، بهبود عملکرد کارکنان، سیاست گذاری مدیران، فرهنگ سازمانی، توسعه خلاقیت و نوآوری، ساختار سازمانی، قوانین حمایتی و آئین نامه ها، مسئولیت اجتماعی، اخلاق حرفه ای و ارزش مداری، سرمایه گذاری، فضای رقابتی، اقدامات پشتیبانی از کارکنان، آسیب شناسی و ارزیابی ریسکها، سیاسی و اقتصادی) مورد شناسایی قرار گرفتند.

دیدگاه ها، تفکرات و ایده هایی را در ذهن محقق ایجاد کردند که انگیزه سئوالات و مصاحبه های بعدی شد. با انجام مصاحبه های مرحله بعد و تحلیل داده ها، محقق دیدگاه و درک عمیق تری در رابطه با تجربه مصاحبه شوندگان به دست آورد. همانطور که جدول ۲ نشان می دهد در مرحله فرمول بندی مضامین، ۱۱۶ کد اولیه از بین مصاحبه های صورت گرفته، استخراج گردید. که در مجموع با مقوله بندی آنها، ۸۰ مقوله (فرعی) برچسب زنی گردید. فرمول بندی انتخابی عبارت است از فرآیند انتخاب دسته بندی اصلی،

جدول ۲: مقوله بندی مضامین

مقوله اصلی	مقوله فرعی
اقدامات استراتژیک	۱. صلاح رویکرد سازمان ۲. جذب و شناسایی کارکنان خلاق ۳. مدیریت عملکرد کارکنان ۴. برنامه ریزی آموزش و توسعه ای ۵. استقرار کارکنان ۶. کاهش هزینه ها ۷. بهبود کیفیت عملکرد ۸. توانمندسازی کارکنان
بهبود عملکرد کارکنان	۱. استفاده از توانمندی کارکنان ۲. تفویض اختیار به کارکنان ۳. تقدیر و تشویق عملکردهای خلاقانه ۴. ایجاد توازن بین کار و زندگی ۵. ایجاد انگیزه و تعهد در کارکنان ۶. هدایت عملکرد کارکنان به سمت نیازهای سازمان
سیاست گذاری مدیران	۱. مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۲. بکارگیری فناوری های نوین و قابلیت های پویا ۳. توسعه رهبری اثربخش ۴. پاسخگویی و شفاف سازی در قبال ذی نفعان ۵. ترغیب و تشویق کارکنان ۶. توسعه تفکر سیستمی
فرهنگ سازمانی	۱. رضایت شغلی ۲. ریسک پذیری کارکنان ۳. مشارکت محوری ۴. خلاقیت و نوآوری ۵. بهره وری عملکردی
توسعه خلاقیت و نوآوری کارکنان	۱. ارتقا کمی و کیفی خدمات به بیماران ۲. کاهش هزینه ارائه خدمات به بیماران ۳. کاهش اتلاف وقت بیماران ۴. کاهش بروکراسی ۵. افزایش بهره وری و کارایی کارکنان ۶. تکنیک های خلاقیت گروهی
ساختار سازمانی	۱. مدیریت دموکراتیک ۲. ساختار سازمانی جغرافیایی ۳. ساختار سازمانی ماتریسی ۴. تخصص های عملیاتی
قوانین حمایتی و آئین نامه ها	۱. رفع موانع و عوامل بازدارنده ۲. ارتقا و استخدام

۳. حفاظت از اطلاعات فکری و دانش سازمانی ۴. تخصیص متوازن شرایط رفاهی - دانشی - فناوری ۵. اثربخشی برنامه‌های آموزشی و یادگیری ۶. نظارت و بازرسی اجرای قوانین	
۱. پاسخگویی ۲. تعهد ۳. مسئولیت پذیری اقتصادی ۴. مسئولیت پذیری قانونی ۵. مسئولیت پذیری اخلاقی ۶. مسئولیت پذیری خیرخواهانه یا اختیاری	مسئولیت اجتماعی
۱. عدالت و برابری ۲. رعایت قوانین و مقررات کارکنان ۳. رعایت اصول اخلاقی و ارزشی کارکنان ۴. وجدان کاری ۵. شفافیت ۶. امانت داری	اخلاق حرفه ای و ارزش مداری
۱. سترسازی تبادل اطلاعات ۲. تجاری سازی یافته‌های پژوهشی ۳. ارائه مشاوره تخصصی به کارکنان ۴. ترویج فرهنگ کارآفرینی	سرمایه گذاری
۱. حفظ نیروی کارآمد و خلاق ۲. بازاریابی پژوهشی ۳. برآوردسازی نیازهای بیماران	فضای رقابتی
۱. آموزش صحیح و تخصصی کارکنان ۲. ارتقاء تجربه کارکنان ۳. تقویت هوش هیجانی ۴. دیپلماسی و سیاست ۵. تشویق و انگیزش	اقدامات پشتیبانی از کارکنان
۱. ایجاد کمیته‌های تخصصی ۲. مدیریت رفتار شهروندان ۳. حفظ جان مردم از آسیبها ۴. حفظ و تداوم کسب و کارها ۵. راهبردهای فعال کارکنان	آسیب شناسی و ارزیابی ریسکها
۱. تبادل ایده‌ها و یافته‌های علمی و پژوهشی ۲. دسترسی به هویت اجتماعی ملی و بین‌المللی ۳. انقلاب اطلاعاتی ۴. تقویت روابط سیاسی بین کشورها ۵. پیوندهای فرهنگی جوامع بشری ۶. از بین رفتن انحصارها	سیاسی
۱. کسب مزیت رقابتی ۲. جذب سرمایه‌گذار ۳. ظهور دهکده الکترونیک جهانی ۴. توسعه اقتصادی و ایجاد اشتغال و کارآفرینی	اقتصادی



نگاره ۱: مدل مضامین اصلی حاصل از نتایج آشکار شده از تحلیل داده ها

بحث

شناسی و ارزیابی ریسکها، سیاسی و اقتصادی) در ارتباط می باشد که می توانند در جهت افزایش کیفیت عملیات مدیریت بحران و تعالی نیروی انسانی تاثیر مثبت داشته باشند؛

نتایج تحقیق نشان داد از بین متغیرهای موثر بر تعالی سرمایه انسانی مبتنی بر اقدامات منابع انسانی در شرایط بحران، عواملی از قبیل (مدیریت و تدابیر منابع انسانی در شرایط قبل از بحران سلامت، حین بحران، بعد از بحران، آموزش منابع انسانی، شایستگی های اخلاقی، ارزش مداری و توجه به اخلاق حرفه ای، مسئولیت پذیری، رفتار کاری نوآورانه در استراتژی های سازمانی) تاثیر بیشتری نسبت به سایر عوامل بر تعالی سرمایه انسانی داشتند. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش ها در این زمینه همسو و همخوان است. (۱۲-۱۸).

بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می شود:

با در دسترس قرار دادن و اطلاع رسانی مستندات ارتقاء و مسیر پیشرفت به کارکنان و با طراحی و تدوین منشورهای اخلاق حرفه ای و با تدوین نظام توانمندسازی و جانشین پروری در سطح مدیران و رؤسا (استقرار کانونهای ارزیابی، تشکیل خزانه استعداد و طرح مدیران آینده و شناسایی مشاغل کلیدی و اولویت بندی آنها) و طراحی نظام مدیریت عملکرد (استفاده از رویکردهای نوین ارزیابی عملکرد، بازنگری و طراحی فرم های ارزیابی عملکرد تخصصی، آموزش ارزیابان و تربیت ارزیاب حرفه ای، ارائه بازخورد ارزیابی به کارکنان و استفاده از نتایج ارزیابی جهت اقدامات اداری و توسعه ای) و تشویق و راهنمای دانشجویان تحصیلات تکمیلی به ویژه دکتری به پژوهش در زمینه

مزایایی که انجام این تحقیق برای سازمانهای بخش عمومی ایران داشته باشد این است که می تواند خلاء های موجود در بعد نظری را تکمیل کند و همچنین به خلاءهایی که در زمینه کاربرد وجود دارد کمک کند و باعث شناسایی و تبیین تعالی سرمایه انسانی برای شرایط بحران که در جهت بالا بردن عملکرد بهتر در سازمانها و بخشهای عمومی موثر است، گردد و مدلی در جهت بهبود تعالی سرمایه انسانی برای شرایط بحران بدست بیاید و با این اقدامات شاهد رشد در بخشهای سازمانی خواهیم شد و اگر به این مسائل توجهی نشود این وضعیت و آسیبهای آن مخفی خواهد ماند و باعث ایجاد آسیبهایی در سازمانها خواهد شد.

با توجه به یافته های این پژوهش مشخص شد که در مرحله فرمولبندی مضامین، ۱۱۶ کد اولیه از بین مصاحبه های صورت گرفته، استخراج گردید. که در مجموع با مقوله بندی آنها، ۸۰ مقوله (فرعی) برچسب زنی گردید. متغیرهایی مرتبط و مورد مطالعه مربوط به تعالی سرمایه انسانی مبتنی بر اقدامات منابع انسانی در شرایط بحران شامل (ب یافته های این پژوهش نشان داد که تعالی سرمایه انسانی با توجه به مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه ای در شرایط بحران شامل (اقدامات استراتژیک، بهبود عملکرد کارکنان، سیاست گذاری مدیران، فرهنگ سازمانی، توسعه خلاقیت و نوآوری، ساختار سازمانی، قوانین حمایتی و آئین نامه ها، مسئولیت اجتماعی، اخلاق حرفه ای و ارزش مداری، سرمایه گذاری، فضای رقابتی، اقدامات پشتیبانی از کارکنان، آسیب-

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

واژه نامه

1. Huma force	نیروی انسانی
2. Human resources	منابع انسانی
3. Human capital	سرمایه انسانی
4. Job satisfaction	رضایت شغلی
5. Strategic management	مدیریت استراتژیک
6. Excellence	تعالی
7. Administartive management	مدیریت اداری
8. Honesty	صداقت
9. Social liability	مسئولیت اجتماعی
10. Profesioal ethics	اخلاق حرفه ای
11. Value oriented	ارزش مداری
12. Ethica	اخلاق
13. Ethical values	ارزش های اخلاقی
14. Ethical behavior	رفتار اخلاقی
15. Responsibility	مسئولیت پذیری

اقدامات منابع انسانی شناسایی شده در شرایط بحرانی باعث رشد و تعالی در سازمان شود.

نتیجه گیری

با توجه به تغییرات روز افزون جامعه بشری و تغییر انتظارات ذی نفعان سازمانها، به نظر می رسد ارائه یک نسخه واحد مدل تعالی برای تمامی کشورها و سازمانهای آنها نمی تواند پاسخگو باشد و در این میان بهره گیری از یک مدل بومی، تا حد زیادی خلاءهای موجود را پر می نماید. مفاهیم و پژوهشهای ارائه شده در این مقاله قادر است زمینه را جهت توسعه منابع انسانی در سازمانهای دولتی ایران فراهم نموده و آنها را قادر سازد تا ضمن آسیب شناسی جامع سیستم مدیریت منابع انسانی، طرح ها و اقدامات بهبود را استخراج نموده و موقعیت خود را در فرایند بلوغ منابع انسانی در شرایط بحرانی مورد ارزیابی قرار دهند. اهمیت دادن به موارد بیان شده به ویژه مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه ای در کنار مدیریت و تدابیر منابع انسانی در شرایط قبل از بحران، حین بحران، بعد از بحران، آموزش منابع انسانی منجر به عملکرد موثر تر سرمایه انسانی و در نتیجه توسعه بهتر تعالی سرمایه انسانی در شرایط بحران خواهد شد.

References

- Poor Abedi MR, Zarrabi V, Sajadi Naeeni H, Razi Z. Designing a multi-dimensional model for managers and employees. Journal of Research in Human Resources Management, 2016; 8(2): 27-52. Doi: [10.1001.1.20084528.1395.8.2.2.3](https://doi.org/10.1001.1.20084528.1395.8.2.2.3)
- Ahang F, Ghafari H, Mehdi M, Mohammadpour S. Investigating the drivers of human resource agility development in military organizations. Defensive Future Studies, 2020; 5(18): 63-86. doi: [10.22034/dfs.2021.521717.1459](https://doi.org/10.22034/dfs.2021.521717.1459)
- Angeles A, Perez-Encinas A, Villanueva CE. Characterizing organizational lifecycle through strategic and structural flexibility: Insights from MSMEs in Mexico. Global Journal of Flexible Systems Management, 2022; 23(2): 271-290. Doi: [10.1007/s40171-022-00301-4](https://doi.org/10.1007/s40171-022-00301-4)
- Ismail F, Mohd-Yusof H. Exploring the role and impact of human capital management on organizational. International Journal of Modern Trends in Business Research (IJMTBR), 2023; 6(21): 35-42.
- Minbaeva DB, Navrbjerg SE. Strategic human resource management in the context of environmental crises: A COVID-19 test. Human Resource Management, 2023; 62(5). Doi: [10.1002/hrm.22162](https://doi.org/10.1002/hrm.22162)
- Tang G, Chen Y, Jiang Y, Paille P. Green human resource management practices: scale development and Pacific Journal of Human Resource, 2018;56(1):31-55. Doi: [10.1111/1744-7941.12147](https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147)
- Anwar G, Abdullah NN. The impact of Human resource management practice on Organizational performance. International journal of Engineering, Business and Management, 2021; 5(1): 35-47. Doi: [10.22161/ijeblm.5.1.4](https://doi.org/10.22161/ijeblm.5.1.4)
- Sharma A, Talwar B. Evolution of universal business excellence model incorporating vedic philosophy. Measuring Business Excellence, 2007; 11(3): 4-20. Doi: [10.1108/13683040710820719](https://doi.org/10.1108/13683040710820719)
- Okunade S, Alimi A, Olayiwola S. Do human capital development and globalization matter for productivity growth? New Evidence from Africa. Social Sciences & Humanities Open, 2022; 6(1): 1-9. Doi: [10.1016/j.ssaho.2022.100291](https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100291)
- Farhang A, Saeednia H, Vahabzadeh S, Mehrani H. Model of corporate social responsibility (CSR) in the banking industry, with emphasis on the brand attachment variable and organizational citizenship behavior (OCB). Ethics in Science and Technology 2022; 17 (1):133-141. Doi: [10.1001.1.22517634.1401.17.1.18.8](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1401.17.1.18.8)
- Masoudi M, Salajeghe S, Karimi MJ. Ethics and social responsibility: providing a local model in mining companies. Ethics in Science and Technology 2022; 17 (1):162-171. Doi: [10.1001.1.22517634.1401.17.1.21.1](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1401.17.1.21.1)
- Kutieshat R, Farmanesh P. The impact of new human resource management practices on innovation performance during the COVID 19 crisis: a new perception on enhancing the educational sector. Sustainability, 2022; 14(5): 2872. Doi: [10.3390/su14052872](https://doi.org/10.3390/su14052872)
- Edvardsson I R, Durst S. Human resource management in crisis situations: a systematic literature review. Sustainability, 2021; 13(22): 12406. Doi: [10.3390/su132212406](https://doi.org/10.3390/su132212406)
- Lazarov A S. The importance of human capital and the human organization management in a crisis situation. In Proceedings of the International Conference on Business Excellence, 2020; 14(1): 906-914. Doi: [10.2478/picbe-2020-0086](https://doi.org/10.2478/picbe-2020-0086)

15. Magnani F, Carbone V, Moatti V. The human dimension of lean: a literature review. Supply Chain Forum, 2019; DOI: <https://doi.org/10.1080/16258312.2019.1570653>
16. Munjal S, Kundu S. Exploring the connection between human capital and innovation in the globalising world. Human Capital and Innovation, 2017; 4:1-11. Doi: [10.1057/978-1-137-56561-7](https://doi.org/10.1057/978-1-137-56561-7)
17. Arpa P, Sondak R, Ostrich S. Analysis of the relationship between ethical leadership and cooperative social responsibility and the organization's moral climate. Int. J. Ethics Soc 2024; 6 (1): 55-59. Doi: [10.22034/ijethics.6.1.55](https://doi.org/10.22034/ijethics.6.1.55)
18. Yousefi S, Banimahd B, Nikoomaram H. The role of ethical ideologies and economic conservatism on corporate social responsibility attitudes. Int. J. Ethics Soc 2022; 4 (3): 51-58. Doi: [10.52547/ijethics.4.3.51](https://doi.org/10.52547/ijethics.4.3.51)