

باز کاوی معنایی راهبردهای توسعه منابع انسانی در حوزه مدیریت آسیب‌های اجتماعی با استفاده از نظریه داده بنیاد^۱

سید علی محمد موسوی^۱، رضا اسماعیلی^{۲*}، اکبر اعتباریان خوراسگانی^۳

۱- دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
amm.moosavi@gmail.com

۲- استاد یار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)
prof.khuisf.ac.ir/esmaeili

۳- دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
etebarian@khuisf.ac.ir

چکیده

هدف: این مقاله دست یابی به پاسخ سؤال اصلی که "راهبردهای توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب‌های اجتماعی در حوزه‌های اعتیاد، معلولین ذهنی و کودکان (طرح پارک سلامت روان شیراز) کدامند؟" می‌باشد. روش‌شناسی: این پژوهش از نظر رویکرد، کیفی بر مبنای داده بنیاد و از نظر نتیجه، کاربردی و توسعه‌ای و از نظر هدف، اکتشافی می‌باشد که با استفاده از روش مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته و مشاهده، داده‌های لازم گردآوری و پس از کدگذاری روی آنها، راهبردها بازکاوی گردیده‌اند. برای اعتبارسنجی سازه‌ای از تکنیک جمع‌آوری از منابع متعدد و اعتبار درونی از طریق کنترل اعضا به وسیله بازبینی و تایید متن پیاده شده مصاحبه، درگیری طولانی مدت نگارنده و پرمایگی دریافت اطلاعات و اعتبار بیرونی به وسیله توصیف غنی داده‌ها، استفاده از رویه‌های کدگذاری و جامعه آماری ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی، سیاستگذاران، مدیران ستادی و عملیاتی بوده‌اند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی انتخاب شده‌اند.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نشان داده‌اند که راهبردها شامل: توانائی‌های فکری و ذهنی رهبران، آموزش و توسعه شایستگی‌ها، همراستائی استراتژیک، توسعه سازمانی، سیستم جبران خدمات جامع، کارمندیابی و استخدام، رفاه، ایمنی و نگرش و مدیریت عملکرد می‌باشند. راهبرد آموزش و توسعه با ۳۹ مورد مفاهیم معنادار و ۱۰ مورد مقوله، کارمندیابی و استخدام با ۳۳ مورد مفاهیم معنادار و ۹ مورد مقوله و همچنین شایستگی با ۲۲ مورد مفاهیم معنادار و ۸ مورد مقوله بیشترین بسامد را به ترتیب توسط مشارکت کنندگان داشته‌اند.

اطلاعات مقاله

دریافت:

۱۴۰۱/۷/۲۶

پذیرش:

۱۴۰۱/۹/۲۸

(مقاله پژوهشی)

کلمات کلیدی: باز کاوی معنایی، راهبردها، توسعه منابع انسانی، آسیب اجتماعی، غیردولتی، غیر

انتفاعی

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

نابرابری در دسترسی افراد به فرصت ها و امکانات جامعه (بویژه شغلی و آموزشی)، فشارهای اقتصادی ناشی از (تورم و گرانی پایدار)، فقر، بیکاری، همه گیری کرونا، شرایط اقلیمی، زیست محیطی، مسائل و مشکلات اجتماعی حل نشده و غیره، موجب ایجاد مشکلات در روابط اجتماعی، ضعف جسمانی و اختلالات روانی ناشی از اعتیاد، معلولیت، بدسرپرستی یا بی سرپرستی کودکان، تلخ کامی و گرفتاری مردمان را به دنبال دارد. این وضعیت، منجر به فزاینده آسیب های اجتماعی و درگیر شدن عده ای از افراد جامعه در این رابطه شده است که خود خیلی در به وجود آمدن آسیب ها، نقشی نداشته اند. (C.Wright Milles, 1959:3 Quoted from (Mecionis, John, 1395:29) سی رایت میلز معتقد است این مسائل "شخصی" از خود جامعه و نحوه گردش نظام اقتصادی و سیاسی نشات می گیرد. از این گذشته روال عادی جامعه به نفع برخی از اقشار و به ضرر اقشاری دیگر است. وقتی مردم این مسائل را "شخصی" قلمداد می کنند و به طور انفرادی به مشکلاتشان می پردازند، از دیدن تصویر بزرگ روال جامعه باز می مانند. (Mecionis, John, 1395:29) جان، مشونیس اعتقاد دارد که مسائل اجتماعی از جمله فقر، ریشه در روال نظام اقتصادی و سیاسی دارد و به همین دلیل برطرف کردن مسائل اجتماعی، مستلزم تغییر خود جامعه است. از منظر جامعه شناختی، می توان به تاثیر جامعه بر انتخاب های افراد و تجربیات آنها پی برد. توجه جامعه شناسان به موضوع فرهنگ به عنوان الگوهای رفتاری جمعی از اهمیت زیادی برخوردار است، چون طرز زیست مردم و ارزش های عمومی آنها مانند خوب و بد بودن موضوعی، اعتقادات و الگوهای رفتاری آنها در کنار اراده دولت ها در تعریف موضوعی به نام مسائل و آسیب های اجتماعی نقشی اساسی دارند. فرهنگ دینی حاکم بر جامعه و نقش آن در احساس مسئولیت اجتماعی همگانی و حاکم بودن فرهنگ جمع گرایی، موجب شکل گیری موسسات خیریه و نیکوکاری از زمان های خیلی دور و شکل گیری موسسات غیر دولتی، غیر انتفاعی مردم نهاد با رویکرد عام المنفعه از دهه هفتاد به این طرف در کشور شده است. پارک سلامت روان شیراز نیز به عنوان موسسه ای غیر دولتی، غیر انتفاعی در حوزه های درمان اجباری معتادین کارتن خواب، معلولان ذهنی دختر بزرگسال و کودکان بی سرپرست یا بدسرپرست تحت نظارت سازمان بهزیستی در ذیل بخش (سوم) در کنار بخش های دولتی و خصوصی، هدف این پژوهش است. در سطح جهان نیز از دهه ۹۸۰ به بعد که توسط ملل در حال توسعه، کارایی دولت ها در امر توسعه مورد تردید قرار می گیرد و پذیرفته می شود که توسعه واقعی همان است که مردم خود خواستار و عامل آن و همچنین نافع آن باشند. این بخش نوظهور با هدف انجام فعالیت های خیریه، ترویجی و توسعه ای، نقش های متنوعی شامل اجراء و تکمیل بر نامه های دولتی و یا مقابله با آنها را ایفا می کنند. (Anbari, Musa, 1385, 209) هدف پارک سلامت در این سه حوزه، برگشت پذیری افراد آسیب دیده و یا در معرض آسیب به خانواده و اجتماع است و برای اثر بخشی خروجی خود با انسان های آسیب پذیر و یا آسیب دیده سروکار دارد که کاری بس سخت، پیچیده و طاقت فرسا است. فعالیت نیروهای انسانی در این گونه مراکز در رده مشاغل سخت قرار می گیرند. بنابراین برای تحقق هدف، نیاز به مداخلات انسانی دارند و مسیر آن هم گذر از توسعه منابع انسانی در مدیریت منابع انسانی است. رقابت، لزوم چابکی در تطابق با محیط، شرایط مبهم همراه با عدم قطعیت، انتظارات روز افزون ذینفعان و خانواده های ذینفع برای کیفیت بخشی به خدمات، پاندمی کرونا و کاهش مشارکت های اجتماعی، عدم توانایی دولت در پرداخت هزینه به قیمت تمام شده و کاهش مشارکت خیرین در ایام پژوهش در اثر پاندمی کرونا، پارک سلامت روان را در شرایط چالشی و حیاتی قرار داده است. بر خلاف برخی تلاش ها و اقدامات دست اندرکاران

موسسه در حوزه مدیریت منابع انسانی، هنوز نگاه به منابع انسانی سنتی است و حوزه منابع انسانی آن قدرت و مشروعیت (Legitimacy) را برای حضور استراتژیک در پارک سلامت روان شیراز را به دست نیاورده است. برای کارایی و اثر بخشی، همسوسازی های عمودی و افقی بین اهداف فردی کارکنان با اهداف برگشت پذیری اجتماعی بازکاوی معنایی برای تبیین استراتژی های در سراسر پارک سلامت روان، موضوعی حیاتی برای آنان است.

پروفسور لئونارد نادلر (Leonard, Nadler, 1960) توسعه منابع انسانی را چنین تعریف می کند: آموزش های سازمان یافته ای که به وسیله کارفرمایان در یک بازه زمانی خاص با هدف بهبود عملکرد و رشد کارکنان ارائه می شود. (Nadler, 1970) به نقل از (Syed javadin, et al, 1388:3). در ابتدا، محوریت توسعه منابع انسانی بر مبنای آموزش بوده است. اما گیلی و اگلند (Gilly & Egglend, 2000) 20 سال بعد این تعریف را توسعه داده و بر اساس تعریف آنها، توسعه منابع انسانی به عنوان فرایندی که توسعه افراد با تمرکز بر بهبود عملکرد مرتبط با شغل فعلی، توسعه مسیر شغلی با تمرکز بر بهبود عملکرد مرتبط با مأموریت ها و مشاغل آتی و توسعه سازمانی با تمرکز و بهبود روابط میان فردی و گروهی افراد برای تغییر در سازمان می باشد (Gilly & Egglend, 2000:12) به نقل از (Toneke Nejad, & Davari, 1381:53)

آسیب های اجتماعی مانع رشد، توسعه و امنیت اجتماعی را دچار اختلال می کنند. آسیب اجتماعی برجسیبی است که بر اساس باورها، اعتقادات، ارزش ها، فرهنگ و شرایط، توسط مردم و مسئولان به برخی از رفتارها زده می شود. این برجسب ها و عنوان گذاری ها ممکن است از دوره ای نسبت به دوره دیگر متفاوت باشند. واقعیت عینی هرچه باشد، این مردم هستند که باید به درک وضعیت به عنوان مساله و یا آسیب اجتماعی برسند.

مدیریت آسیب های اجتماعی در حوزه های (اعتیاد، معلولین ذهنی و کودکان) توسط پارک سلامت روان شیراز دارای ماهیتی سخت، پیچیده و طاقت فرسا است که بنا هست با مداخلات انسانی از طریق توسعه منابع انسانی، آنها را به توسعه انسانی برسانند بنابر این با توجه به نرخ خروجی مکرر و زیاد نیروها از مراکز هدف بر مبنای مشاهدات پژوهش گر و گلایه مندی دست اندرکاران از این موضوع، لازم است بازکاوی معنایی در راهبردهای توسعه منابع انسانی با هدف اثر بخشی و بهره وری فعالیت نیروهای انسانی شاغل در مراکز یادشده صورت گیرد. پرسش های اساسی در این مقاله این است که ۱- فرایندها و اقدامات لازم برای توسعه منابع انسانی کدام هستند؟ ۲- مدیریت آسیب های اجتماعی بر مبنای توسعه منابع انسانی چگونه است؟ ۳- راهبردهای توسعه منابع انسانی با هدف چگونگی شتاب دهی به پیشبرد توانائی های منابع انسانی به عنوان شریک استراتژیک در کسب و کار در حوزه مدیریت آسیب های اجتماعی درمان اجباری معتادین بی خانمان، معلولان ذهنی و کودکان بدسرپرست یا بی سرپرست توسط پارک سلامت روان برای بهره وری و حداکثر سازی کدامند؟

نگارنده به مطالعه ای با تمرکز بر توسعه منابع انسانی در مدیریت آسیب های اجتماعی کشور توسط سازمان های غیر دولتی، غیر انتفاعی مردم نهاد دست نیافت. با توجه به مطالب گفته شده و اهمیت بازکاوی معنایی راهبردهای توسعه منابع انسانی در بخش غیر دولتی، غیر انتفاعی پارک سلامت روان، هدف پژوهش حاضر، بازکاوی معنایی راهبردهای توسعه منابع انسانی برای برگشت پذیری (معتادین کارتن خواب، معلولان ذهنی دختر بزرگسال و کودکان بدسرپرست یا بی سرپرست) به خانواده و اجتماع است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در پژوهش های کیفی بر خلاف رویه متعارف در پژوهش های کمی، چارچوب نظری ارائه نمی شود و بررسی ادبیات پژوهش برای افزایش حساسیت نظری و تبیین مساله پژوهش است که در تحقیق حاضر نیز مطالب این بخش به همین دلیل ارائه شده است. ادبیات توسعه منابع انسانی، قلمروئی نسبتاً جوان، تازه، پر شتاب و پویا است و نسبت به سایر قلمروها دارای سابقه کمتری است و به دلیل نقش اثر گذاران در حیات، بقا و رونق سازمان ها، جایگاه رو به رشدی پیدا کرده است. دومورد از دیدگاه های مهم آنتونی گیدنز و دیوید اولریچ به همراه جدول (۱) مربوط ابعاد مهم و مورد تاکید در راهبردهای توسعه منابع انسانی به شرح ذیل ارائه شده است.

آنتونی گیدنز (Anthony, Giddens, 1987) با ارائه نظریه ساخت یابی خود در کتاب "ساخت جامعه" مبانی توسعه منابع انسانی را در تعامل دو حوزه ساختاری (سازمان) دارای وجوه حمایت گری و یا عدم حمایت گری و همچنین عاملیت (انسانی) با ویژگی های فعال یا عدم فعال شناختی، هیجانی و رفتاری می داند. دیو اولریچ (Dave Ulrich, 2022) توسعه منابع انسانی را بر مبنای راهبردهای شایستگی منابع انسانی (HRCS) (Human Resources Competencies Study) در زمینه های بسیج اطلاعات و داده محوری (Mobilizes Information)، تقویت همکاری ها (Foster Collaboration) و ساده سازی پیچیدگی ها (Simplifies complexity) به منظور توانائی غربالگری مقادیر عظیم اطلاعات و تغییر و تمرکز بر موضوعات مهم با هدف روابط اعتماد آمیز با دیگران و خود مدیریتی فرد همراه با اعتماد به نفس، فروتنی، اخلاق و یکپارچگی جهت ایجاد ارزش برای ذینفعان و نتایج تجاری تعریف و بر اقدام و عمل به جای توصیف نقش، تاکید و هدف از آن را ارتقای توانائی ها و قابلیت های انسانی برای سرعت بخشی به کسب و کار می داند.

در بحث مدیریت آسیب های اجتماعی با دو موضوع کنترل و کاهش آسیب های اجتماعی سروکار داریم. کنترل اجتماعی عبارت است از ابزار تامین رفتار مردم در کانال های مقبول و مورد انتظار جامعه و کنترل اجتماعی با جریان "جامعه پذیری" (socialization) صورت می پذیرد. (Sediq Sarvesstani, 1385) هدف از کنترل در این پژوهش، کند کردن روند شتابان آسیب اجتماعی و زمینه چینی برای کاهش آن می باشد. در مقابل آسیب، بحث نظم، هنجار و همنوایی مطرح است. آسیب اجتماعی را به هر نوع عمل فردی یا جمعی که در چارچوب اصول اخلاقی و قواعد عمل جمعی رسمی یا غیررسمی جامعه محل فعالیت قرار نگیرد و بنابراین با مخالفت قانونی یا اخلاقی و عرفی مواجه شود تعریف می کنند. (Abdullahi, 1381:15) به دلیل این که آسیب های اجتماعی تحت تاثیر نگرش ها، قضاوت های ایدئولوژیک، فرهنگی و ارزشی قرار می گیرند، اجتماعی بر سر تعریف آن وجود ندارد و این موجب شده است تا از جغرافیائی به جغرافیای دیگر و از دوره ای به دوره ای دیگر در حال تغییر باشند. معنادار متظاهر فردی دارای اعتیاد است که فاقد رابطه با خانواده و دوستان می باشد و درملاء عام، اقدام به سوء مصرف مواد مخدر می کند و اوقاتش را در کوچه ها و خیابان های شهر به وسیله کارتن خوابی می گذراند. آنان حداقل سه و حداکثر شش ماه در مرکز نگهداری و درمان پارک سلامت روان شیراز با هزینه دولتی پذیرش می شوند. معلول ذهنی نیز بر مبنای تعریف سازمان بهزیستی، فردی است که دارای نقص در کارکرد

هوشی(عقلانی) مانند حل مساله، بر نامه ریزی، استدلال و قضاوت و همچنین دارای نقص در عملکرد سازگارانه مانند ارتباطات، مشارکت اجتماعی و زندگی مستقل در حوزه عملی، اجتماعی و مفهومی بوده و نمره هوشیهر آنها بر اساس آزمون های استاندارد حداکثر (۶۵الی ۷۵) می باشد. این وضعیت می تواند مبنای سوءاستفاده قرارگرفتن آنها ویا موجب آسیب رساندن به دیگران در سطح جامعه شود و آسیب آنها بعد اجتماعی به خود بگیرد. کودکان بدسرپرست یا بی سرپرست نیز بر اساس پیمان نامه جهانی حقوق کودک شامل افراد از ۱۲ تا زیر ۱۸ سال که برای بهره مندی از زندگی سالم، تامین سلامت زیستی و اجتماعی، جامعه پذیری، بهداشت روانی و شناخت استعداد و پرورش آنها به خانواده جایگزین (شبه خانواده) نیاز دارند می باشند. در صورت عدم جایگزینی فضائی شبیه به خانواده برای رشد آنها، آسیب هائی از جمله گسترش کودکان کار، تکدی گری، بزهکاری، شغل های کاذب، بیماری های واگیر دار، اعتیاد به مواد مخدر و عضویت در گروههای قاچاق مواد مخدر، رفتارهای ضداجتماعی و آسیب های جنسی، آنها و جامعه را تهدید می کنند.

در داخل کشور مطالعاتی مرتبط با موضوعات: راهبردهای توسعه منابع انسانی، سازمان های مردم نهاد و آسیب های اجتماعی به شرح ذیل انجام شده است.

Toneke Nejad,&Davari (1388) با عنوان توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه شناختی، نشان دادند که برای انجام توسعه منابع انسانی، تغییر در اندیشه و نگاه رهبران و مدیران ارشد ضروری و توسعه می تواند میان اهداف خود و سازمان ارتباط برقرار نماید. Bakhshinia et al(1398) با عنوان الگوی توانمند سازی افراد کارتن خواب با رویکرد مددکاری نتیجه گرفته اند که دولت در امر درمان و توانمند سازی معتادین باید نقش سیاستگذار و ناظر داشته و اجراء را به سازمان های غیر دولتی، مردم نهاد خیریه ای بسپارد. Amiri et al (1400) با عنوان ارائه مدل سرمایه معنوی در سازمان های مردم نهاد در مناطق شهری نشان دادند که ارزش محوری نقشی اساسی در الگوی سرمایه معنوی دارد و عوامل سازمانی نظیر (ساختار، رهبری، فرهنگ سازمانی، راهبرد و اهداف، نظام یادگیری و مشارکت کارکنان) اساسی ترین متغیرهای موثر بر توسعه و نوآوری هستند. Heydari&mohammadi(1399) با عنوان ارزیابی آسیب های اجتماعی در محلات دارای اسکان غیر رسمی نتیجه گرفته اند که در محلات دارای اسکان غیر رسمی، بیکاری، بی عدالتی و توزیع ناعادلانه ثروت از مهم ترین عوامل تقویت کننده آسیب های اجتماعی هستند. Azimian Moghadam,et al (1397) با عنوان بررسی تاثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر کارکرد سازمانی در دانشگاه گیلان نشان دادند که توجه به مدیریت منابع انسانی تاثیر به سزائی در بهبود عملکرد سازمانی داشته است و بیشترین اثر را به ترتیب، مدیریت منابع انسانی، آموزش، مشارکت، جذب و توسعه و حفظ کارکنان داشته اند. Anbari(1385) با عنوان دولت، مشارکت و سازمان های غیر دولتی: (NGOs) بررسی جایگاه کارکردهای بخش سوم در توسعه نشان می دهد که امروزه توسعه بدون مشارکت همگان غیر ممکن است و در معنای جدید ارتباط میان بر نامه ریزان و جامعه از طریق بخش سوم ضروری است. Shokrollahi Yanchsmeh,et al(1398) با عنوان شناخت و تحلیل عوامل نگه داشت منابع انسانی سازمان. مدیریت منابع در نیروی انتظامی نشان می دهند که سلامت جسم، روان و رضایتمندی از عوامل مهم نگه داشت کارکنان می باشد. Maridi Frimani,et al(1392) در پژوهشی با عنوان "بررسی

الگوی نظارت بر نهادهای غیر انتفاعی و خیریه، تجربه برخی کشورها نشان می دهند که اعمال نظارت و کنترل مالی و عملکردی در این موسسات در ذیل بخش غیر انتفاعی به دلیل نداشتن سهام دار، سخت اما ضروری است تا از احتمال سوء استفاده کاسته شود، چون در حال حاضر بخشی از فرارهای مالیاتی و کسب مجوزهای خاص در ذیل نام این نهادها صورت می گیرد. (Seyyed Javadin et al (2009) در مطالعه ای با عنوان "همسوسازی نسبی اهداف فردی و سازمانی نشان می دهند که عوامل متعددی بر مبنای ارزش و معنویت در محیط کاری، شفافیت، نظام انگیزشی پرداخت، نظارت و کنترل، عدم اطمینان و مدیریت مشارکتی در همسوسازی موثر هستند. (Zarei et al (2020) در پژوهشی با عنوان "ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد تحول گرایانه (مطالعه فراترکیب) نشان می دهند که توسعه منابع انسانی در سازمان ها، دارای سه رویکرد سنتی، مبادله ای و تحول گرایانه می باشد،

با توجه به این که موضوع توسعه منابع انسانی، موضوعی با ماهیت یکپارچگی، سیستمی و کل نگر می باشد، بیشتر موضوعات پژوهش یافته با بخشی از موضوعات توسعه در ارتباط هستند و از جهت اثر بخشی، و ایجاد تغییر و تحول به دلیل کل نگر نبودن پژوهش ها، نتایج زیادی نخواهند داشت. از طرفی بر ابعاد ساختار سازمانی نظیر فرهنگ و ارزش ها، فرایندها، جو سازمانی، قابلیت های سازمانی که بر اساس مطالعه Dave Ulrich (2022) دارای چندین برابر بیشتر نسبت به عاملیت یا کارکرد نیروهای انسانی بر نتایج و اهداف کسب و کار ارزش افزوده دارد کم تر پژوهش انجام گرفته است. از محاسن پژوهش های انجام شده در سطح داخل کشور، می توان به تحقیقات قابل توجه در حوزه های توسعه منابع انسانی، بخش غیر دولتی، غیر انتفاعی مردم نهاد و آسیب های اجتماعی می باشد که به صورت مطالعات میدانی صورت گرفته است.

در سطح بین الملل نیز مطالعاتی مرتبط با موضوعات: راهبردهای توسعه منابع انسانی، سازمان های غیر دولتی، غیر انتفاعی مردم نهاد و آسیب های اجتماعی به شرح ذیل انجام شده است. در غرب، بیشتر آنها در حوزه توسعه منابع انسانی در زمینه تولیدات در بخش های دولتی و خصوصی و در محیطی ایستا صورت گرفته است. به طوری که قابلیت اجرایی شدن در عمل، به ویژه برای کشورمان که در شرایط متفاوتی است ندارند و نیاز به پژوهش های بومی و یا تناسب سازی دارند. بیشتر پژوهش های انجام شده در کشورهای کمتر توسعه یافته در قاره افریقا و کشورهای هندو افغانستان به دلیل بستر مناسب، در زمینه بخش غیر دولتی، غیر انتفاعی و مردم نهاد و مدیریت منابع انسانی آنها می باشند که از تناسب بیشتری برای الگوگیری برای کشور برخوردار هستند. مهم ترین مطالعات انجام شده خارجی به شرح ذیل می باشند.

(Dave Ulrich (2022) در مطالعه "مرحله هشتم شایستگی های منابع انسانی"، پنج حوزه مهم شایستگی شامل: تسریع در کسب و کار، ارتقاء، توانایی های انسان، ساده سازی پیچیدگی، بسیج اطلاعات و تقویت همکاری ها را شناسایی نموده است و اعتقاد دارد که منطق شایستگی به طور کلی این است که در دنیای امروز، متخصصان منابع انسانی باید با پیشبرد قابلیت های انسانی، تجارت را تسریع بخشند. (Dave Ulrich (2022) در ادبیات نوین شایستگی های منابع انسانی عنوان می دارد "تمرکز بر حوزه های افعال (اعمال) بیشتر از اسم ها ویا" (نقش)

است. مطالعات ایشان نیز نشان می دهد که بخش های منابع انسانی تاثیر عمده ای بر نتایج کسب و کارها فراتر از بهبود استعدادهای فردی دارند.

ددی سوتومو (Dedi,Sutomo,2022) در پژوهشی با عنوان "اثر آموزش و یادگیری بر بهبود شایستگی ها و عملکرد" نشان داد که آموزش بر بهبود شایستگی ها تاثیر دارد. همچنین اثر آموزش بر شایستگی ها بر شاخص های عملکرد کارکنان از قبیل: توانایی کار، کمیت سرعت برای تکمیل، دقت، وفاداری، ابتکار و همکاری موثر بوده است. افیموف و همکاران (Ilona,Efimov et al,2022) در مطالعه ای با عنوان "تجزیه و تحلیل شرایط کار کارمندان دارای معلولیت در قالب های اجتماعی آلمانی با استفاده از گروه های متمرکز" نشان می دهند که به کارکنان معلول جسمی، ذهنی و روانی، فرصت های آموزشی ارائه شود که آنان بتوانند خود را تقویت کنند. (Alen,Kihara(2022) در مطالعه ای با عنوان "نقش رهبری استراتژیک بر مزیت های رقابتی پایدار در سازمان های مبتنی بر ایمان در کنیا" نشان می دهد که سازمانهای غیر انتفاعی مبتنی بر ایمان Faith Based (Non-profit Organizations(FBNO)) به عنوان هر موسسه ای که ادعا می کنند مبتنی بر ایمان است و شامل اعضای همه ادیان و نظام های اعتقادی است را تعریف می کند. درک منابع داخلی برای مزیت رقابتی پایدار بسیار مهم است (Mvakasole,G,C(2020) در مطالعه ای با عنوان "ارزیابی انگیزه و سیاست پرداخت بر عملکرد کارکنان در سازمان های غیر دولتی تانزانیا" نشان می دهد که انگیزه عامل مهمی در تقویت عملکرد کارکنان است.

فعالیت های موسسه پارک سلامت روان در این حوزه ها به صورت شبانه روزی متمرکز است. در آغاز پژوهش، مشاهده گردید که موسسه پارک سلامت روان بر خلاف داشتن نزدیک به ۱۱۰ نفر کارمند، از نظر ساختاری، فاقد واحدی به طور مجزا برای اداره نیروهای انسانی بوده و به شکل هیات مدیره ای متشکل از اعضای یک خانواده اداره می شود. وضعیت مدیریت و توسعه منابع انسانی به صورت پراکنده و بی ثبات، غیر سیستماتیک و اقتضایی در نوسان است و به صورت شریک توسعه با دولت فعال می باشد که در ذیل "بخش سوم (Third Sector) تعریف می شود. این موسسه، بهبود وضعیت و توسعه اجتماع را به صورت غیر انتفاعی مد نظر قرار دارد. رویکرد توسعه انسانی در دیدگاهی جدید توسط آمارتیا سن (Amartyasen.1990) اقتصاددان برنده جایزه نوبل علاوه بر بهبود توانایی نیروی انسانی، کل نگر، افزایش دسترسی به منابع، فرصت ها و گسترش قلمرو انتخاب انسانی و پرورش استعداد و ظرفیت های انسانی تاکید دارد) (Manochehri,Abbas&Dashtei,Mohammad,1399:212

موضوع این پژوهش، بازکاوی معنایی راهبردهای توسعه منابع انسانی در حوزه مدیریت آسیب های اجتماعی مرتبط با حوزه های (اعتیاد، معلولین ذهنی و کودکان) مستقر در مراکز شبانه روزی پارک سلامت شیراز می باشد.

جدول ۲- ابعاد مهم و مورد تاکید در راهبردهای توسعه منابع انسانی در خارج از سال 1960الی 2022

ردیف	محقق	تعاریف
1	سوانسون (1987)	فرایند بهبود عملکرد سازمانی از طریق قابلیت های منابع انسانی سازمان با استفاده از فعالیت هایی مانند طراحی شغل و ایجاد انگیزش
2	گیلی واگلند (1989)	تجارب یادگیری سازمان یافته کارکنان در یک محدوده زمانی مشخص برای بهبود عملکرد شغلی فعلی و مشاغل آتی
3	گاواران (1991)	توجه بر استراتژی های سازمان و فرایند های توسعه استراتژیک و رضایت سهامداران
4	اولریچ (1998)	توجه به شراکت استراتژیک کارکنان در دستیابی به اهداف و تغییرات سازمانی
5	مک کراکن (2000)	توجه به دیدگاه سنتی مانند جذب، آموزش، جبران خدمت در جهت استراتژی ها
6	لینهام و کانینگهام (2004)	فرایند یا فرایندهایی از توانایی های سازماندهی شده و توانایی بر پایه یادگیری تجربه های کارکنان
۷7	گاواران و گاریل (2014)	تاکید بر توسعه استراتژیک منابع انسانی و کارکردهای آن
8	سوانسون (2014)	فرایند توسعه، افزایش مهارت ها و تخصص های منابع انسانی از طریق آموزش
9	استوارت و برون (2014)	تعیین چارچوب استراتژیک برای توسعه منابع انسانی با توجه به جهت گیری بازار و استراتژیک منابع انسانی
10	گیلی و مایکونیچ (2000)	تسهیل یادگیری سازمانی، عملکرد و تغییر از طریق مداخلات و فعالیت های سازماندهی شده و اقدامات مدیریتی

منبع: پژوهشگران

روش شناسی پژوهش

از آن جایی که انتخاب مسیر پژوهش کمی، مطالعه را به هدف نمی رساند، تصمیم به استفاده از استراتژی داده بنیاد گرفته شد. این پژوهش از لحاظ نتیجه، جزء تحقیقات توسعه ای و از منظر هدف، در رده پژوهش های اکتشافی (Exploratory) با رویکرد استقرا (Inductiv) است. هدف از آن، دستیابی به عمیق ترین درک ممکن در خصوص موضوع مورد بررسی از دید مشارکت کنندگان است. نظریه سازی داده بنیاد تنها برای آزمودن نظریه هایی که از قبل دارای پیشینه است، به کار نمی رود و فرضیه سازی نمی شود، بلکه به دنبال تولید محتوا و دیدگاه های جدید در این زمینه می باشد. (Egar & MaStern, 1996) به نقل از (Behnampour, et al, 1399)، با توجه به نبود تئوری و چارچوب نظری از قبل، از حساسیت نظری برای احاطه کامل و اشباع پژوهش گر بر ادبیات موضوع استفاده شده است

پژوهش گر، فعالیت خود را با انتخاب افراد کلیدی به روش قضاوتی و هدفمند و همچنین گلوله برفی با توجه به تجربه زیسته قابل قبولی که خود و آنان در این حوزه ها داشته اند. شروع می کند. پس از مذاکره و دادن تعهد اخلاقی به آنان مبنی بر محرمانه ماندن متن ضبط شده مصاحبه نزد پژوهش گر، مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته آغاز و با اشباع نظری به این معنی که دیگر پاسخ ها تکراری می شود خاتمه و پس از پیاده کردن دقیق متن مصاحبه های ضبط شده و تایپ و ارسال برای کلیه مصاحبه شوندگان با هدف بازبینی و ارائه نقطه نظر تکمیلی و یا اصلاحی اقدام و بلافاصله کدگذاری هاسورت می گرفت.

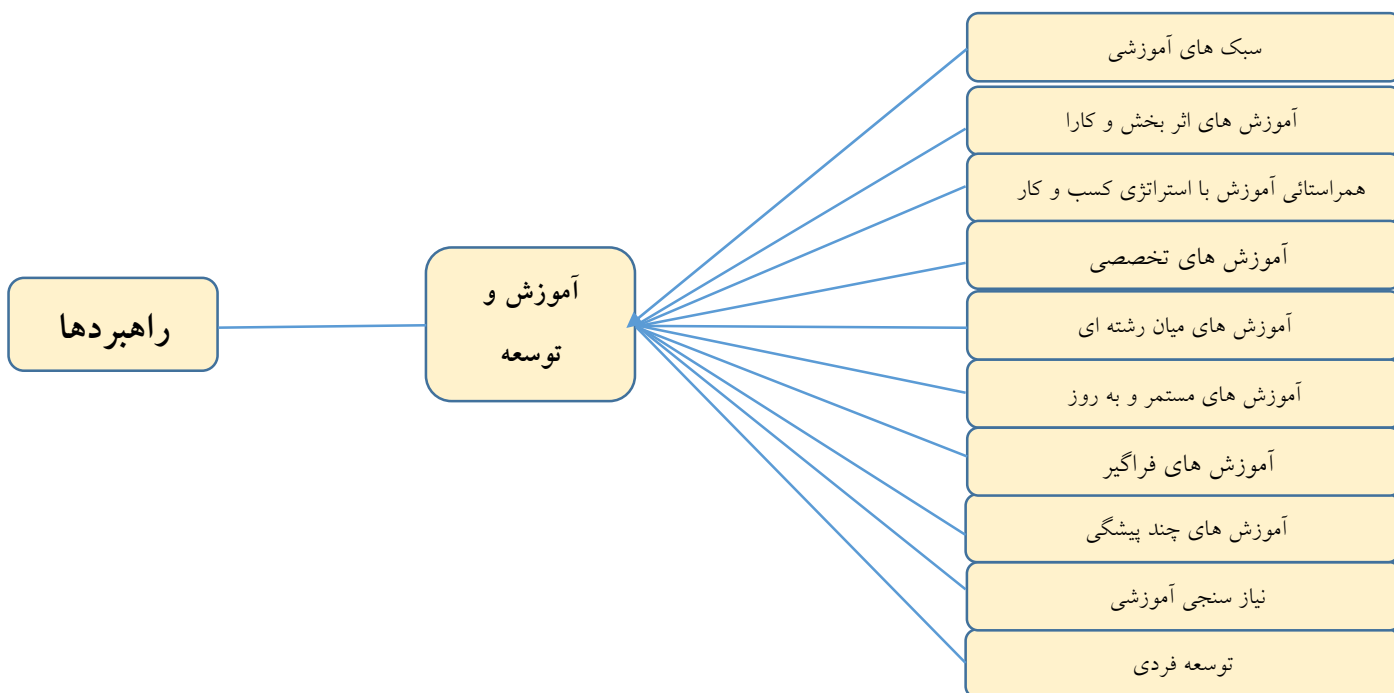
از لحاظ اعتبار سنجی این مهم است که آیا تبیین نظری پژوهش گر برای مشارکت کنندگان معنادار و معقول است و برگردان دقیقی از وقایع و توالی آنها در خود فرایند است؟ اعتبار پذیری به واقعی بودن توصیف ها و یافته های پژوهش اشاره دارد و عبارت است از درجه اعتماد به واقعی بودن یافته ها برای شرکت کنندگان در پژوهش و برای زمینه ای که این پژوهش در آن انجام شده است. (mohammadpour.ahmad,1388:83). (Guba&Lincoln,1985:124) به نقل از (mohammadpour.ahmad,1388) محدوده طبیعی را مطرح می کنند و میزان انتقال پذیری را به کارکرد مستقیم شباهت بین دوبستر است که توافق میان فرستنده و گیرنده مرتبط است تعریف می کنند. به همین دلیل از راهبرد Guba&Lincoln(1987) از قبیل: کنترل عضو، درگیری طولانی مدت و مشاهده که از تکنیک های ارزیابی اعتبار می باشد استفاده شده است. در این رابطه، پژوهش گر به مدت سه سال حضور متناوب به طور طبیعی در پارک سلامت روان شیراز، رویدادها را از نزدیک مشاهده و در موضوع کنترل اعضاء نیز پس از پیاده شدن مصاحبه متن آن برای تک تک مشارکت کنندگان ارسال و از آنها نظر خواهی و تاییدیه گرفته شده است. جامعه آماری ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی، سیاستگذاران، مدیران ستادی و عملیاتی بوده است.

برای تبدیل تحلیل ها به نظریه، مفاهیم به طور منظم به یکدیگر با استفاده از کدگذاری های (باز، محوری و انتخابی) ربط داده شده اند. از نظر قلمرو مکانی و زمانی در زمستان سال ۱۴۰۰ در محل پارک سلامت روان شهر شیراز صورت گرفته است.

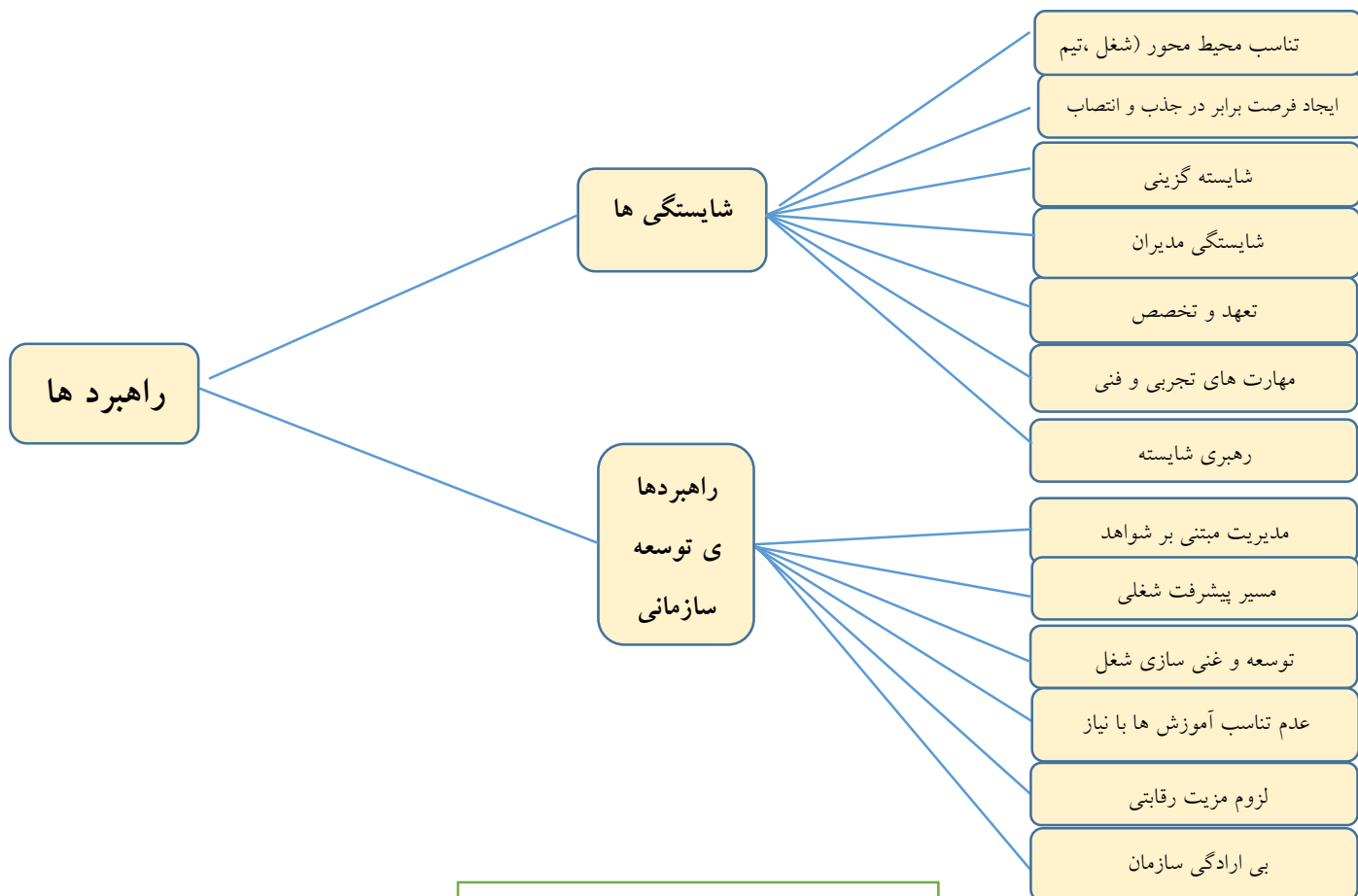
مشارکت کنندگان با تحصیلات دکتری 93/4 درصد، کارشناسی ارشد 6/6 درصد و تحصیلات کارشناسی 13 درصد را تشکیل می دادند که از این تعداد 53 درصد دارای تحصیلات در زمینه مدیریت 33 درصد دارای تحصیلات روانشناسی و مددکاری آسیب های اجتماعی و 14 درصد نیز دارای سایر تخصص ها بوده اند.

یافته ها

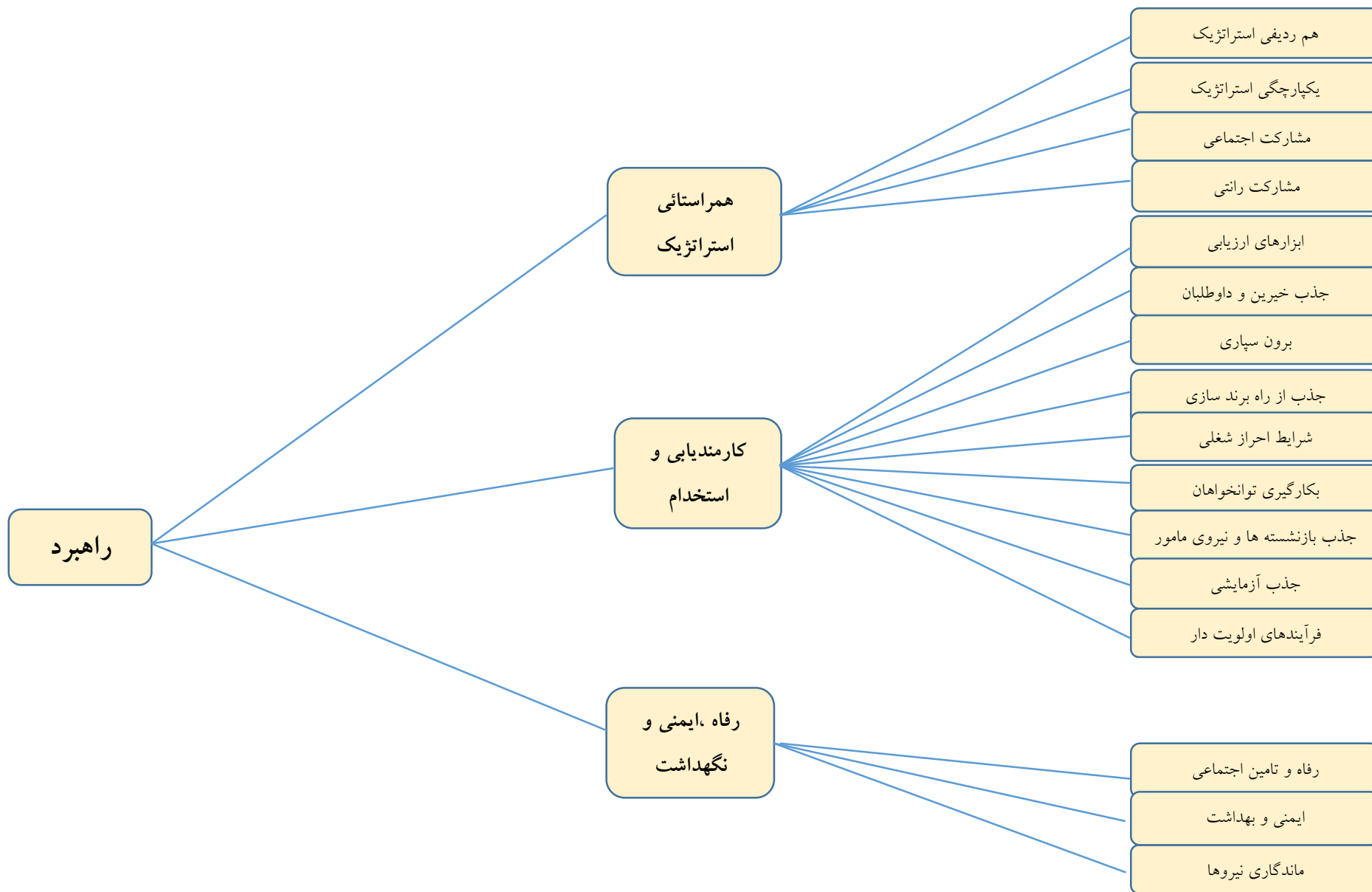
راهبردها، روش های حرکت برای تحقق بخشی به اهداف سازمان والگوری هوشمندانه ای هستند که حوزه فعالیت سازمان را برای انطباق با محیط معین می کنند. ایگور آنسوف (Ansoff, 1965, 1-Egor) کتاب استراتژی سازمانی، معتقد است که استراتژی، تجویزی برای این که در کجا سازمان قرار دارد و به کجا می خواهد برود و به چه وسیله برود؟ است. راهبردها، مسیر اجرائی شدن الزامات و اقتضائات حاصل از شرایط علی توسعه منابع انسانی را برای مدیریت آسیب های اجتماعی را هموار و تسهیل می نمایند. در پاسخ به پرسش "راهبردهای توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی کدامند؟" مقولات خرد، کلان و ابعاد در جداول شماره سه الی شش به شرح ذیل نمایش داده شده اند.



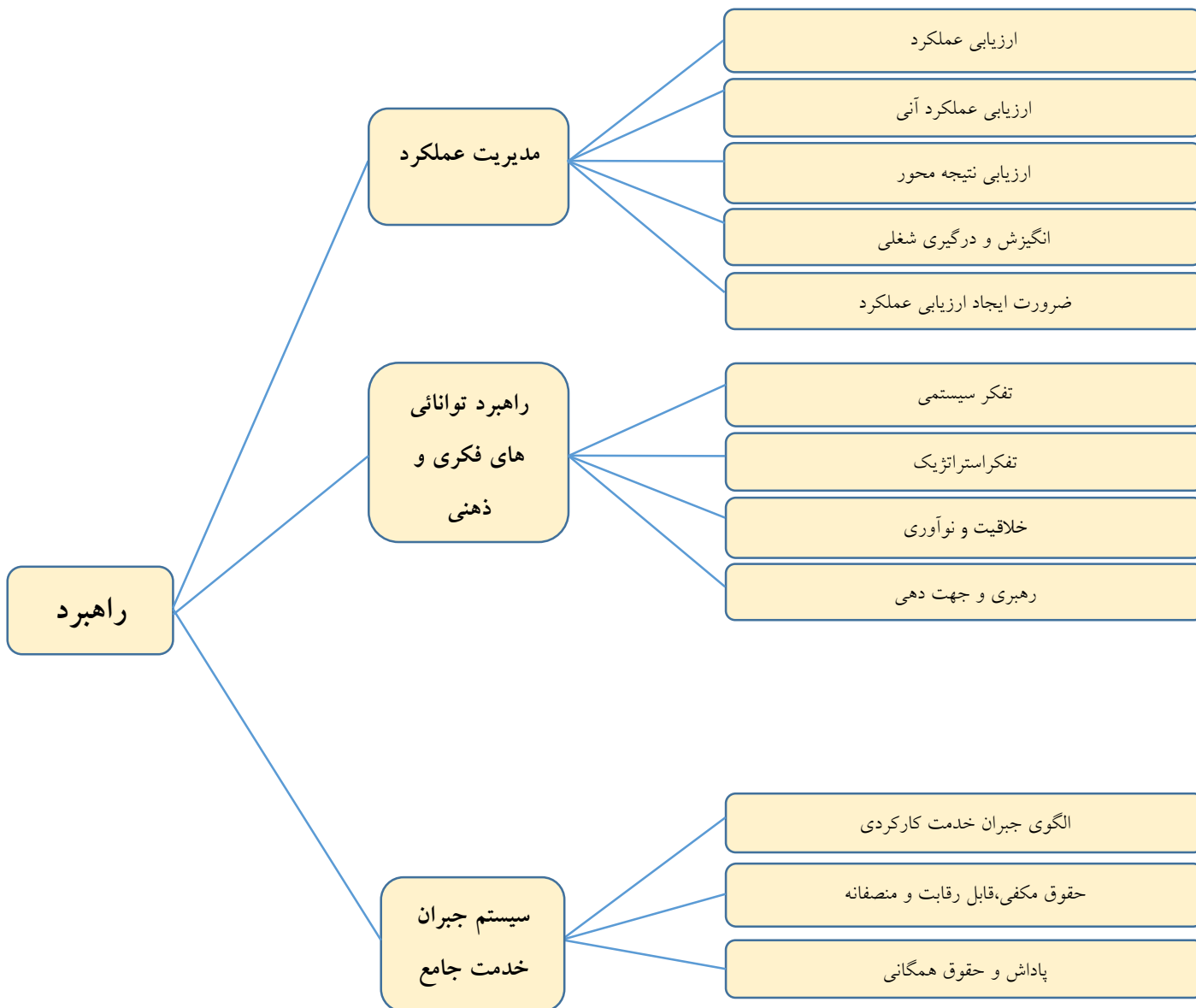
جدول (۳) مسیر شکل گیری استقرائی راهبردها



جدول (۴) مسیر شکل گیری استقرائی راهبردها

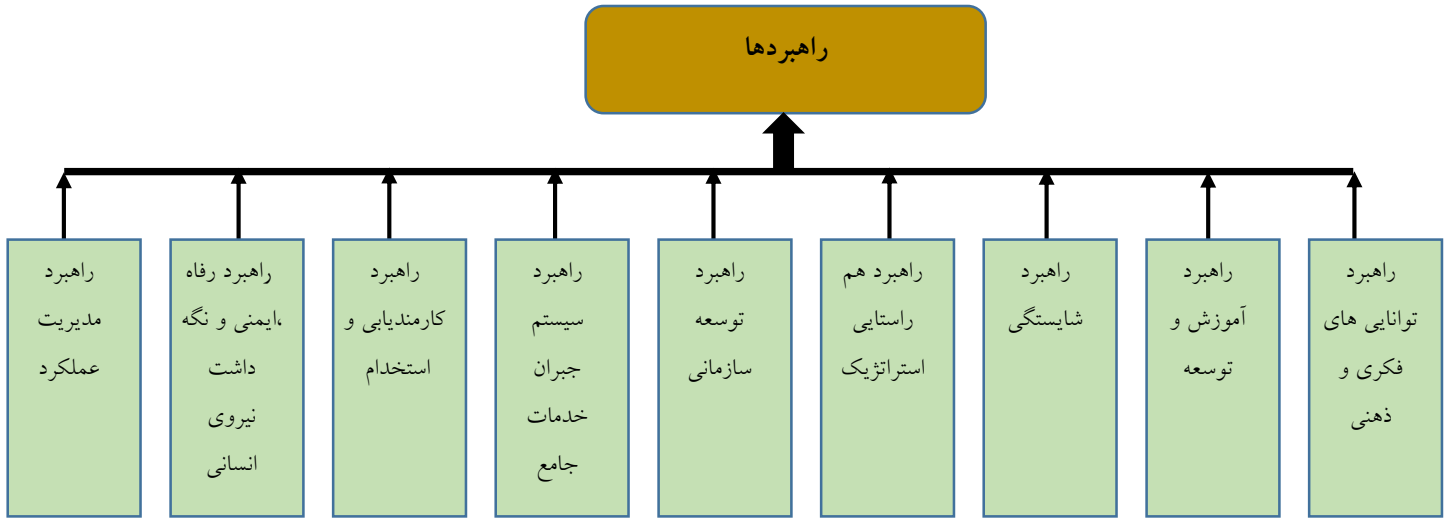


جدول شماره (۵) مسیر شکل گیری استقرانی راهبردها



جدول شماره (۶) مسیر شکل گیری استقرائی راهبردها

۱-۴- بر مبنای کدهای مفهومی به دست آمده و برخی از بیانات مشارکت کنندگان، مقولات: راهبرد توانایی های فکری و ذهنی، راهبرد آموزش و توسعه، راهبرد شایستگی، راهبرد هم راستایی استراتژیک، راهبرد توسعه سازمانی، راهبرد سیستم جبران خدمات جامع، راهبرد کارمند یابی و استخدام، راهبرد رفاه، ایمنی و نگه داشت نیروی انسانی و مدیریت عملکرد به عنوان راهبردهای توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی در پارک سلامت روان شیراز شناسایی و به دست آمده اند که در شکل (۱) نمایش داده شده اند.



شکل (۱) راهبردهای توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی

۲-۴ - راهبرد توانایی های فکری و ذهنی

نوعی از شایستگی های فردی رهبران در داشتن تفکر راهبردی در زمینه های نگرش سیستمی و توسعه ای، مدیریت تغییر، تفکر انتقادی، خلاقیت و نوآوری در تطبیق، رهبری جهت دهی و ارتباطات موثر می باشند Dave Ulrich(2022) اعتقاد دارد که کارکنان کارهائی انجام می دهند که رهبران می خواهند و توانایی های سازمان، اغلب نشان دهنده توانائی رهبران است. مقولات تفکر سیستمی، تفکر استراتژیک، خلاقیت و نوآوری و رهبری و جهت دهی بر اساس کدهای مفهومی و برخی از بیانات مشارکت کنندگان در ذیل راهبرد توانائی های فکری و ذهنی توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی باز کاوی شده اند. به عنوان مثال: مصاحبه شونده شماره (۱) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می دارد:

" رهبری منابع انسانی در پارک باید مشخصه هائی داشته باشد که آن مشخصه ها در پژوهش اباصلت خراسانی شامل تعیین ماموریت، چشم انداز، ارزش ها و اصول اساسی آموزش و توسعه، ارائه نقش الگو و ایجاد انگیزه در کارکنان براساس آموزش و توسعه و اطمینان از طراحی ها در راستای تحقق چشم انداز، اهداف و استراتژی ها"

نتایج به دست آمده بر مبنای کدهای مفهومی و برخی از بیانات مشارکت کنندگان از لحاظ داشتن تفکر استراتژیک و سیستمی، خلاقیت و نوآوری، مدیریت تغییر، ارزشها و فرهنگ سازمانی، تجارب و الگوشدن رهبران، آینده نگری با توانمندی و مهارت های شناسائی شده ده گانه رهبری (Dave Ulrich(2021) مطابقت دارد،

۳-۴- آموزش و توسعه

آموزش و توسعه دو مفهوم مرتبط به هم هستند که معمولاً در ادبیات مدیریت منابع انسانی آنها را با همدیگر به کار می برند. اما بین آنها تفاوت هایی وجود دارد. آموزش با تمرکز بر دانش، مهارت ها و نگرش هایی که افراد بدان نیاز دارند تا در جایگاه شغل فعلی خود به شیوه معمول و با سطح مسئولیت های موجود انجام دهند، مرتبط است. بنابراین بر اساس گفته برناردین (Bernardin)، آموزش هرگونه کوششی است جهت بهبود عملکرد فرد در شغل فعلی او و این به معنای تغییر دانش و اطلاعات، مهارتها، نگرش ها و رفتارهای خاص فرد می باشد (Bernardin, 2003: 164) — نقل از (Hamemoradi, et al, 1392: 4). Kenedy(2015) — نقل از (Hamemoradi, et al, 1392: 2) نیز معتقد است آموزش در سازمان ها یک وظیفه اساسی و همیشگی است و موقت و یا تمام شدنی نیست. مطالعه (Rajabipour Meybodi, et al(1398) نشان می دهند که نیاز سنجی آموزشی، مهم ترین و اولین گام در فرایند آموزش کارکنان می باشد. آموزش های مستمر و به روز، و آموزش های اثر بخش و کارا در ذیل راهبرد آموزش و توسعه برای توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی در پارک سلامت روان شیراز بازکاوی شده اند که به عنوان مثال: مصاحبه شونده شماره (۱) در برخی از بیانات خود اظهار می دارد: "خیلی از سازمانهای ما که استراتژی منابع انسانی ندارند و آنهایی که هم دارند آموزش آنها به استراتژی کسب و کار پیوند نمی خورد. یکپارچگی و همترازی بین آنها برقرار نیست"

همچنین مصاحبه شونده شماره (۲) در بخشی از مصاحبه خود اظهار می دارد:

"آموزش منظور همان تغییر در رفتار و نگرش به عنوان یادگیری منظور است"

نتایج به دست آمده بر اساس کدهای مفهومی و بیانات اظهار شده در مصاحبه توسط مشارکت کنندگان در ارتباط با توانمندی، شایستگی ها، نگرش، مهارت و دانش فردی، با نتیجه مطالعه (Bernardin(2003) و Kenedy(2015) که نشان می دهند، آموزش یکی از ابعاد اساسی توسعه انسان و هدف اصلی آموزش، تربیت و پرورش بر اساس توانمندی و شایستگی است که دانش، نگرش و مهارت های لازم برای حفظ و ارتقای سلامت آحاد جامعه را داشته باشد مطابقت دارد.

۴-۴- راهبرد شایستگی ها

مدل های شایستگی برای نخستین بار در سال (1973) Mc Clelland توسط روان شناس دانشگاه هاروارد در مقاله ای تحت عنوان "آزمودن شایستگی ها به جای سنجش هوش" وارد ادبیات مدیریت گردید و به دنبال آن او شایستگی ها را به عنوان معیار گزینش مطرح و توصیه نمود. شایستگی به مجموعه دانش، مهارت ها، خصوصیات شخصیتی، علائق، تجربه ها و توانمندی های مرتبط با شغل که دارنده آن ها را قادر می سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به ایفای مسئولیت بپردازد تعریف کرده اند. بر مبنای کدهای مفهومی به دست آمده و برخی از بیانات مشارکت کنندگان، مقولات: تناسب شغل محور، ایجاد فرصت برابر در جذب و انتصاب، تناسب محیط محور (شغل، تیم و سازمان)، شایستگی مدیران، تعهد و تخصص، رهبری شایسته، مهارت های تجربی و فنی و شایسته گزینی به عنوان مقوله های ذیل راهبرد شایستگی ها در توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی بازکاوی معنایی شدند. به عنوان مثال: مشارکت کننده شماره (۲) که در قسمتی از مصاحبه خود اظهار می دارد:

"نکته اساسی وقتی است که انتظار داریم که افراد ما شایسته باشند یعنی عملکردشان مناسب باشد و یا آن گونه که ما می خواهیم رفتار کنیم. ما در این حوزه اگر بخواهیم منابع انسانی را توسعه بدهیم اول باید مدل شایستگی (KSA) Knowledge;Skill;Ability شامل دانش، مهارت و نگرش را توجه بکنیم. نگرش پایه و اساس این دوتا است اگر نباشد که در طول زمان خدشه دار می شود.

نتایج به دست آمده با حوزه توانایی های انسانی در بحث مدیریت استعداد برای شایستگی های راند هشتم، Dave Ulrich (2022) با مطالعه Dargahi et al (1389) در ارتباط با شناسایی مولفه های انگیزش، ویژگی های شخصیتی، ارزش ها، نگرش ها، مهارت و توانایی، دانش و آگاهی و شایستگی اخلاقی مطابقت دارد.

۵-۴- راهبرد همراستایی استراتژیک

استراتژی دربردارنده رویکرد نظامی است به معنی هنر جنگ، لشکردهاری به ویژه هنر مدیریت تحرکات نظامی به طوری که موفقیت های سودمند و ترکیبات نیروها را تضمین کند. نیروهای انسانی به عنوان سرمایه های بی بدیل به مانند ستون هائی ارزشمند و شریک استراتژیک به تعبیر دیوید اولریش در این صحنه ها هستند که نقش بازی می کنند. بنابر این هماهنگی های افقی میان استراتژی های مدیریت منابع انسانی با سایر واحدهای هم تراز در بیرون و در میان واحدهای زیر سیستمی منابع انسانی مانند جذب و استخدام، آموزش، فناوری و غیره و هماهنگی عمودی میان استراتژی های مدیریت منابع انسانی با استراتژی های کسب و کار از ضروریات است. بر اساس کدهای مفهومی و برخی از بیانات مشارکت کنندگان، مقولات: همراستایی استراتژیک، یکپارچگی استراتژیک، مشارکت اجتماعی و مشارکت رانتهی به عنوان مقوله های ذیل راهبرد همراستایی استراتژیک توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی شناسائی شدند. به عنوان مثال: مشارکت کننده شماره (۱) که در برخی از بیانات خود اظهار می دارند: "بنابر این لازم است آن عناصر و ارکان که به آن سیستم می گویند از رهبری، استراتژی، فرهنگ، فرایندها و همه این ها با یکدیگر هم چفت بشوند و استانداردها و الزامات کیفی لازم را پیدا کنند."

نتایج به دست آمده از مصاحبه با مشارکت کنندگان در زمینه تحقق اهداف فردی و سازمانی با نظریه های Dave Ulrich (1998) مبنی بر نقش منابع انسانی به عنوان شریک استراتژیک در دست یابی به اهداف، Stevart & Brown (2014) در ارتباط با تعیین چارچوب استراتژیک برای توسعه منابع انسانی با توجه به جهت گیری بازار و استراتژیک منابع انسانی، (Gavaran & Gareel (2014) در ارتباط با استراتژیک توسعه منابع انسانی و نقش آن در شکل گیری استراتژیک مطابقت دارد

۶-۴- راهبردهای توسعه سازمانی

تغییرات پیچیده و پویای محیطی، فشارها، اقتضائات و الزامات جدیدی را برای سازمان ها رقم زده است. سازمانها به دلیل سیستم بازی که دارند ناگزیر به پاسخگویی به این تغییرات برای بقا و حیات خود هستند. برای مدیریت و پاسخگویی، ناچار به تغییرات در فرهنگ سازمانی، استراتژی، ساختار و رویه ها و الگوهای کاری سازمانی هستند. بر اساس کدهای مفهومی و برخی از بیانات مشارکت کنندگان، مقولات: مدیریت مبتنی بر شواهد، مسیر پیشرفت شغلی، توسعه و غنی سازی شغل، سازماندهی، توانا سازی، رفتار های ضد شهروندی و پیگیری و نتیجه گرائی به عنوان مقوله های ذیل راهبردهای توسعه سازمانی برای توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی باز کاوی معنایی شدند. به عنوان مثال: مصاحبه شونده شماره (۲) در بخشی از مصاحبه خود اظهار می دارد: "توجه به سه شاخگی مهم است. مانند ساختار، زمینه ها و رفتارها چگونه بوده است؟ بعد از این ها باید به سراغ منابع انسانی برویم پس در اینجا باید توسعه منابع انسانی را انجام بدهد." نتایج به دست آمده از لحاظ توانایی مداخله برای حل مسائل و تعارضات سازمانی با نظریه Gilly & Mikonich (2000) در ارتباط با تسهیل یادگیری سازمانی و عملکرد تغییر از راه مداخلات سازماندهی شده Lynham & Cunningham (2004) در ارتباط با فرایندهایی از توانایی های سازماندهی شده مطابقت دارد. همچنین نتایج به دست آمده در زمینه های ساختاری، سازماندهی و فرایندها با مطالعه Arslan & Vaezi (1397) مبنی بر طراحی مدلی بر اساس فرایندها و پیامدها و با تعریف Argeris (1971) از توسعه مبنی بر حیات بخشی مجدد سازمان مطابقت دارد.

۷-۴- راهبردهای کارمند یابی و استخدام

کارمند یابی و استخدام به منظور یافتن بهترین فرد متناسب با محیط، شغل، تیم و سازمان و در زمان مناسب می باشد. بر اساس کدهای مفهومی و برخی از بیانات مشارکت کنندگان، مقوله های: ابزارهای ارزیابی، برون سپاری، جذب خیرین و داوطلبان، بکارگیری توانخواهان، جذب بازنشسته ها و نیروی مامور، فرایندهای اولویت دار، جذب آزمایشی، جذب از راه براند سازی و شرایط احراز شغلی به عنوان مقولات ذیل بکارگیری و استخدام توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی شناسایی شده اند. به عنوان مثال: مشارکت کننده شماره (۳) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می دارد: "مدل شایستگی برای جذب افراد باید داشته باشیم و مربوط به بحث آسیب های اجتماعی، مواد مخدر، کودکان و معلولان ذهنی از حیث مباحث شناختی، عاطفی که نیاز به شایستگی مناسب دارد و آن را بتوانیم با آزمون از لحاظ منطقی، قدرت شناخت و توانایی های لازم را داشته باشند. نتایج به دست آمده با

نظر (Swanson, 1987) مبنی بر تعریف طراحی شغل و ایجاد انگیزش از مولفه های توسعه منابع انسانی مطابقت دارد. همچنین نتایج به دست آمده در ارتباط با محدود کردن انتخاب کارمند از میان خانواده توانخواهان و یا کارکنان با استراتژی (تنوع، برابری و شمول) (DEI) (Diversity Equality Inclusion). (Dave Ulrich, 2022) در دور هشتم مطالعه و ارائه شایستگی منابع انسانی همخوانی ندارد. با توجه به این که شایستگی های مدنظر دیوید اولریش اغلب برای واحدهای صنعتی و تولیدی مدنظر بوده است براساس تجربه زیسته طولانی صاحب نظرانی که مشارکت داشته اند و همچنین مشاهدات تاملی محقق، افرادی که از خانواده توانخواهان و یا کارکنان به استخدام درآمده اند سازگاری بیشتری نشان می دهند.

۸-۴- مدیریت عملکرد

در مدیریت عملکرد نوین به طور مستمر در طول سال همراه با بازخورد پیگیری می شود و از راه فرایند شناسایی، اندازه گیری، توسعه و بهبود قابلیت های افراد و تیم های کاری برای همراستا کردن با اهداف استراتژیک استفاده می گردد. سازمان های پیشرو ارزیابی شان مستمر و دارای بازخورد آنی است. سیستم های اندازه گیری عملکرد در سازمانهای غیر انتفاعی به دلیل توجه نسبت به مأموریت و ارزش های اجتماعی پیچیده است به طوری که علاوه بر کارایی و زنده ماندن، بلکه تاثیر اجتماعی سازمان را نیز باید در نظر بگیرند و اهداف اجتماعی مهم تر از سود برای آنها می باشد. (Treinita et al, 2020) در مطالعه خودشان نشان می دهند که بررسی ارزیابی عملکرد در سازمانهای غیر دولتی، غیر انتفاعی در مراحل اولیه توسعه خود با فرصت های زیادی برای توسعه بیشتر قرار دارد و هنوز ناهماهنگی های زیادی در ادبیات آن وجود دارد. بر اساس کدهای مفهومی به دست آمده و برخی از بیانات مشارکت کنندگان، مقولات: ارزیابی عملکرد، ارزیابی عملکرد آنی، ارزیابی نتیجه محور و ضرورت ایجاد ارزیابی عملکرد به عنوان مقوله های ذیل راهبرد مدیریت عملکرد توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی بازکاوی شدند. به عنوان مثال: مشارکت کننده (۸) نیز در بخشی از مصاحبه خود اظهار می دارد:

"نظام رصد و سنجش داشته باشیم. سنجش بهره وری و ارزیابی عملکرد داشته باشیم"

نتایج به دست آمده در بحث ارزیابی های آنی، دادن بازخورد و انعطاف پذیری در قالب مدیریت عملکرد نوین و جایگزینی به جای ارزیابی سنتی یک ساله گذشته نگر با نتیجه مطالعه (Treinita et al, 2020) مبنی بر این که ارزیابی و مدیریت عملکرد سازمانهای غیر دولتی، غیر انتفاعی در آغاز راه توسعه قرار دارند مطابقت دارد.

۹-۴- راهبرد سیستم جبران خدمات جامع

سیستم جبران خدمت جامع، سیستمی است شامل سیاست ها، رویه ها، دستورالعمل ها و روش هایی که سازمان برای تعیین و نحوه پرداخت های فردی و تیمی در برابر استخدام و مشارکت کارکنان بر اساس آن عمل می کند. بر اساس کدهای مفهومی به دست آمده و برخی از بیانات مشارکت کنندگان مقولات: الگوی جبران خدمت کارکردی، پاداش و حقوق همگانی و پرداخت مکفی، رقابتی، انگیزاننده، عادلانه و قابل پذیرش از مقوله های زیر مجموعه راهبرد سیستم جبران خدمات جامع توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی، شناسایی شدند. به عنوان مثال، مشارکت کننده شماره (۶) در بخشی از مصاحبه خود اظهار می دارد

"سیستم های حقوق و دستمزد مرسوم، وقت مزدی است در حالی که لازم است کارشکافی داشته باشیم و بر اساس معیارهای کارشکافی دستمزد پرداخت شود و این خود در توسعه منابع انسانی نقش مهمی ایفا می کند، به نتیجه فرایند توانمند سازی مددجو در حوزه مربوطه کارانه بدهیم". نتایج به دست آمده با نتیجه مطالعه (Mvakasole, G, C (2020)م در بین سازمانهای غیر دولتی در کشور تانزانیا مبنی بر این که جبران خدمات و پاداش موجب انگیزش می شوند همخوانی و مطابقت دارد

۱۰-۴- راهبرد رفاه، ایمنی و نگه داشت

ایمنی، بهداشت و صیانت از نیروی کار در مقابل حوادث، در حوزه ایمنی سازمان ها قرار دارد. آموزش معتادین، کودکان و معلولان و سرپرستان آنها در زمینه بهداشت عمومی، با هدف پیشگیری، اقدامی ضروری است. یافته ها (Efmov et al (2022 در مورد تجزیه و تحلیل شرایط کارمندان دارای معلولیت در کشور آلمان، نشان می دهد که باید برای کارکنان دارای معلولیت جسمی، ذهنی و روانی، فرصت آموزشی ایجاد کرد تا آنان بتوانند خود را تقویت کنند، در بحث تعریف رفاه شامل: توجه به انسان و انسانیت و همبستگی اجتماعی افراد جامعه است و برای دست یابی فرد یا گروه به حد معقولی از زندگی و تندرستی تعریف می شود. براساس کدهای مفهومی و برخی از بیانات مشارکت کنندگان، مقولات: رفاه و تامین اجتماعی، ایمنی و بهداشت و حفظ و نگه داشت به عنوان ذیل مقوله های راهبردی رفاه، ایمنی و نگه داشت توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی بازکاوی شدند. به عنوان مثال: مصاحبه شونده شماره (۸) که در بخشی از مصاحبه خود اظهار می دارد:

"نداشتن امنیت شغلی و ثبات شغلی در کنار حقوق و بیمه و در کنار اینها موضوع مراقبت سازمانی یعنی سلامت کارکنان، خودمراقبتی سازمانی در کنار خودمراقبتی فردی در حوزه آسیب و کسی که در این حوزه کار می کند."

نتایج به دست آمده در ارتباط با ایمنی با عنوان سرمایه گذاری در آموزش و خودمراقبتی با نتایج پژوهش (Efmov et al (2022 با عنوان تجزیه و تحلیل شرایط کاری معلولان با شرایط ذهنی، جسمی و روانی در کشور آلمان که توصیه به ایجاد فرصت های آموزشی به آنان و همچنین سرپرستان آنها می نماید، با نتایج پژوهش های (Fitz (1990)، (Heterop (1999) که دریافتند فرصت توسعه موفقیت شغلی و توانایی سازمان باعث می شود کارکنان در سازمان بمانند. (به نقل از (Shokrollahi, Yanchsmeh et al, 1398:3) مطابقت دارد

۵- نتایج و بحث

در این مقاله با عنوان بازکاوی معنایی راهبردهای توسعه منابع انسانی در حوزه مدیریت آسیب های اجتماعی با استفاده از نظریه داده بنیاد، به دنبال افزایش سهم منابع انسانی در تحقق بخشی به اهداف و نتایج در سازمان های مردم نهاد غیر دولتی، غیر انتفاعی (بخش سوم) درگیر با موضوع کنترل و کاهش آسیب های اجتماعی (اعتیاد، معلولین و کودکان) از جمله پارک سلامت روان شیراز در سطح عملیاتی مد نظر بوده است.

در شرایط حاضر، با توجه به نابرابری در دسترسی به امکانات و فرصت ها بویژه (فرصت های شغلی و آموزشی) برای افراد جامعه، فشارهای اقتصادی ناشی از (گرانی و تورم) پایدار، فقر، وقوع انقلاب دیجیتال، عدم قطعیت ها، مبهم بودن شرایط، همه گیری کرونا، انتظارات جامعه و ذینفعان نسبت به عملکرد اثر بخش پایدار در حوزه های مالی و پاسخگوئی به فزاینده آسیب های اجتماعی و مسائل اجتماعی انباشته و حل نشده، مشارکت کنندگان در هر سه حوزه (اساتید خبره موضوعی دانشگاه، سیاستگذاران و مدیران عملیاتی) به اتفاق در وهله اول ایجاد ساختار

متناسب و پس از آن برای برون رفت از مسائل و مشکلات موسسات بر توسعه منابع انسانی به عنوان مهم ترین و بی بدیل ترین حوزه در مدیریت منابع انسانی است که می تواند شرایط پایدار و قابل انطباق را برای پارک سلامت روان رقم بزند تاکید داشتند. بر مبنای کدهای مفهومی به دست آمده و برخی از بیانات مشارکت کنندگان در مصاحبه، راهبردهای: توانایی های فکری و ذهنی، آموزش و توسعه، شایستگی ها، همراستایی استراتژیک، توسعه سازمانی، سیستم جبران خدمات جامع، کارمند یابی و استخدام، رفاه، ایمنی و نگه داشت و مدیریت عملکرد به عنوان راهبردهای توسعه منابع انسانی برای مدیریت آسیب های اجتماعی در پارک سلامت روان شیراز مورد بازکاوی معنایی شدند.

مهم ترین مساله در توسعه منابع انسانی در موسسات غیر دولتی مردم نهاد از جمله پارک سلامت روان، داشتن نگاه سنتی و غفلت آنان از ظرفیت سرمایه های انسانی است. به طوری که امور مربوط به مدیریت منابع انسانی فاقد ساختار و استراتژی مدون می باشد و از طرفی، حوزه منابع انسانی نیز در این گونه موسسات، قادر به مشروعیت سازی برای خود نیست و این مساله به نظر می رسد در چرخه عمر سازمان از نظر زمانی تکامل پیدا کنند. بر مبنای مشاهدات پژوهش گر، تجربیات و نظر مشارکت کنندگان به ویژه شماره (۷)، انتخاب منحصر در کارمندیابی و استخدام از میان خانواده های مددجویان و یا کسانی که در خانواده درگیر چنین موضوعاتی هستند بر خلاف نظریه (تنوع، برابری و شمول) (Diversity, Equality, Inclusion) (DEI)، (Dave Ulrich 2021) موجب کارایی و ماندگاری بیشتر افراد در پارک سلامت روان می شود و از این رویکرد در کارمندیابی و استخدام در پارک استفاده می شود. اکنون که بازکاوی راهبردهای توسعه منابع انسانی برای اولین بار برای پاسخگویی به شرایط و عوامل علی محیطی در کشور انجام شده است، اجرائی شدن این راهبردها می تواند در حوزه های اجتماعی، سازمانی و فردی پیامدهای مطلوبی را به دنبال داشته باشند. ذینفعان از جمله: سازمان بهزیستی، ستاد مبارزه با مواد مخدر و سازمان امور اجتماعی کشور که نهادهای ناظر و هدایت گر این حوزه ها می باشند، بحث مدیریت و توسعه منابع انسانی را با توجه به این راهبردها، در پروتکل های عملیاتی این گونه مراکز با بهره گیری از این بازکاوی، مورد مذاقه و لحاظ قرار دهند تا بتوان با اثر بخشی بیشتر، زمینه ساز عملیاتی شدن سیاست های کلان و عمومی تامین و رفاه اجتماعی و کنترل و کاهش آسیب های اجتماعی ابلاغی در کشور را موجب شوند.

نتیجه گیری کلی

بیشتر مطالعات انجام شده در سطح داخل و یا خارج از کشور، بدون نگاه سیستمی به موضوع توسعه از دو منظر (ساختار و عاملیت) و روابط میان آنها به صورت ناقص و تک بعدی انجام شده است که چندان قابلیت عملیاتی ندارند. حمایت و پشتیبانی ساختار و نیروهای انسانی علاقه مند دارای نگرش و علاقه مندی از یکدیگر و روابط میان آنها می توانند به باز تولید تعالی بخشی به توسعه منابع انسانی در سازمان بینجامد و در غیر این صورت می تواند توسعه را مختل نماید.

تشکر و قدردانی

از اساتید متخصص موضوعی دانشگاه، مدیران سیاستگذار در سطح کلان، مدیران در سطح اجراء به ویژه مدیران حوزه های درمان اجباری معتادین کارتن خواب، معلولان ذهنی و کودکان بدسرپرست و یا بی سرپرست (و همچنین مدیرعامل پارک سلامت

روان و جانشین ایشان که در زمینه حضور میدانی اینجانب در مراکز هدف و مشاهده از نزدیک همکاری و تسهیل گری نموده اند، تشکر و قدر دانی می نمایم .

منابع:

- Abbaszadeh, M., (2012). Reflection on validity and reliability in qualitative research, *Journal of Applied Sociology*, (1) 23 pp. 19-34
- Abdullahi, M., (2002). *The first conference on social harms*, Volume 1, Tehran: Agah Publications.
- Allen kihara Ph.D.(2022);Organization Inter al Resource and Sustainable competitive Advantage A Mong Faith Based Non-Profit Organization In Kenya A Review The Literature .*Journal of Business And Strategic Management*;7(2)pp37-64
- Alrarouti,A.Rjoub,H,&Ozgit,H.(2022)Do Strategic Human Resources and Artificial Intelligence Help to Make Organisations More Sustainable? Evidenc from Non-Governmental Organisations DOI:10.3390/su14127327..
- Amiri,M.,Nargesian,A.,Farhi,A.,and Gholami,B.,(2021) Presenting the model of spiritual capital in non-governmental organizations,Tehran, *Human Resource Management Research*,13 (1). pp.101-129
- Anbari, M., (2006). Government, partnership and non-governmental organizations (NGOs), examining the role of third sector functions in development, *Namah Sadegh*, No. 30, pp. 180-212
- Antoni,G.,(2017).Construction of society,translation:Akbar Ahmadi.Tehran: Neshar Alam.
- Armstrong, M., (2017). *Strategic management of human resources*, translation: Saebi, M., Tehran: Public Management Education Center.
- Arshad Roshayani Mahamut Mohd Hisham ,Ramat Nurezan,Muda Ruhaini,Noir Ramesh(2018)Desired Board Capabilities for good Governance In NON-profit Organizations .*Administrative Management Publick* ,30,pp.127-140
- Arslan M, Vaezi R (2018). The pattern of human resources development in the public sector of Kerman province in 1404. *Journal of Public Management Research*, Volume 12, Number 43: pp. 135-133
- Asadi M, Yazdani H, Moghadamzadeh A, Zarei Matin H. Designing a Meta Model for Strategic Human Resource Development based on the CIIP Framework by Reviewing Previous Studies. *Strategic studies in the oil and energy industry* 2019; 10(40):3-36URL: <http://iieshrm.ir/article-1-717-fa.html>
- Asghari Sarem A.,Danaifard,H.,Qalipour,A.,andVafani,A.(2017).Human resource development matrix - understanding the ambivalence of agency and structure in human resource development, *Public Administration*, 9(1) pp. 137-168
- Azimian Moghadam, L., and Del Afrooz, N., (2018). Investigating the impact of human resource management tools on organizational performance in Gilan University of Medical Sciences, *Gilan Medical Sciences Journal*, 96(103). pp. 63-71
- Bakhshinia,A.,Aghabakhshi,H.,Zakai,S.,andSadeghi Fasaei,S.(2019).The pattern of empowering homeless people with a social work approach, *Social Work Quarterly*, Volume 8, Number (30). pp. 14-26

- Behnampour, B., Yazdani Zazrani, M., and Hadi Pikani, M., (2020). Designing a model for determining the agenda of election policies, doctoral dissertation of the Faculty of Humanities and Law, Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan).
- Brzustewic, P., Escher, Hatami, A., Hermes keranen and Ulkaniemig P (2022) Emergence of Social Impact In Company – NGO Relationship In Corporate Volunteering Journal Business Research ,140,P62-76
- Daniali, S.M., Barykin, S.E., Khortabi, F.M., Kalinina, O.V., Teukanova, O., Torosyan, E.K., Poliakova, S., Prosekov, S.A., Moiseev, N., & Senjyu, T. (2022). An Employee Competency Framework in a Welfare Organization. *Sustainability*.
- Dargahi, H., Alipour Falah Pasand, M., and Heydari Qarabalag, H., (2010). Presenting the competency model in human resources development, *Development Strategy Magazine*, No. 23, pp. 91-113
- Dave Ulrich (2021) Human Resource Competency Study Round 8 Research Report (HRCS)-8-Report-Final-V2 Available From www.RBL.net/hrcs-round-8 July 21/2021
- Efimov, I., Lengan, J.C., Kordsmeyer, A.C., Harth, V. and Mach, S. (2022) Capturing Analysing The Working Conditions of employers With Disabilities In German Social Firmusing Focus Group .MMC Publick Helthe 22(1) 1-17
- Hamemoradi, M., Khorasani, A., and Fathi Vajargah, K. (2014). Evaluation of the effectiveness of in-service training courses of National Gas Company of Iran based on three models of Patrick, Phillips and Sip. *Human resource management in the oil industry*. 5) 19. pp. 104-130
- Hejratullh adil , Dr. C.V. Kannajirao, Aminullah shinwary (2021) Impact of Training and Development Practices On Employee , Performance : A case of jalalAbad Based NGO, of Agghanistan. *International Journal of Management* (1)M, 12(11)
- Heydari, M., and Mohammadi, Sh., (2019). Analysis and assessment of social harms in neighborhoods with informal settlements (case study: neighborhood of Islamabad-Zanjan city), *Urban Research and Planning*, 11(40) , pp. 59-76
- Igor Ansoff .H .1965. Corporate strategy: an analytic approach to business policy for growth and expansion. SBN100070021112 OCLC/WorldCat630209524 Library Thing1047123 Goodreads2922507 New Yourk: , McGraw-Hillin English
- Jay J. Van Bavel, PH.D, Dominic J. Packer, PH.D (2021) The Power of us: Harnessing Our Shared Identities to Improve Performsnce Increase Social Harmony September 8/ Little Brown Spark .p320
- Jeff Schwartz .David Mallon .Yves Man durme. Romona yan Maren Hauptmann. Shannon Poynton. (2020). The compensation Conudrum Principles For More Approach. Available From: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends2020/new-compensation-trend-for-the-future>
- Joseph Ekhayemhe, A., & Oguzie, S. (2018). Assessing the Relationship between Rewards and Employees' Motivation in Some Selected Non-Profit Organizations in Abuja, Nigeria. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.51325/ijbeg.v1i1.7>
- Kamal S. Birdi , Malklm G. Patterson and Stephan J. Wood (2007) Learning to Perform? A Comperison of Learning Practices and Organizational Performance In profit –and nonprofit-Makin Sectors In the uk. *International Journal of learning and Development* , 11:4 /ISSN1360-3736
- Lashkar Blooki, M., (2019). Implementation of strategy, Tehran: Ariana Qalam Publications.
- Macionis, Jahn. Social problems and harms. Translation: Houshang, Naibi (2016). Tehran: Research Institute of Culture, Art and Communication in cooperation with the Social Council of the country.

- Manochehri, A., and Dashti.M.,(2021).The right to human development, biannual scientific journal, theoretical policy research, (29). pp. 209-231
- Maridi Frimani, F. (2013) Survey of the pattern of supervision of non-profit and charitable institutions (experience of some countries), Tehran: Research Center of the Islamic Council, Report No. 12941.
- Mohammadpour, A., (2009). Quality assessment in qualitative research, principles and strategies of validation and generalizability, Social Sciences Quarterly, No. (48) pp. 74-107
- Mwakasole,G.C.(2020)Motivation,Pay Policy and Employee performance in Non Governmental organizations;A Case Study of Every Living Thing For Mzumbe university, <http://hdl.handle.net/11192/4565>
- Rajabipour Meybodi,A.,Abbasaltian,A.,and Sabek Ro,M.,(2019).Identifying and prioritizing the educational components of employees in higher education institutions, a modern approach to educational management, (11) 46, pp. 172-202
- Rumlet, R., (2018). Good strategy - bad strategy, translation: Babak Watan Dost, Tehran: Ariana Qalam Publications.
- Sediq Sarvesstani, R.A., (2006). Social Pathology (Sociology of Social Deviations), Tehran: Ann Publications.
- Seyyed Javadin, S.R., and Purvali, B. (2009). The relative alignment of individual and organizational goals, Scientific Journal "Organizational Culture Management, 7(20), pp. 57-78
- Seyyed javadin, S.R., Sharifi, S.M., and Raji, H., (2009). The role of human resources development in achieving the 1404 vision of the oil industry, Quarterly Journal of Management and Human Resources in the Oil Industry, third year (8), pp. 77-100
- Shokrollahi Yanchsmeh, M., Beheshtifar, M., and Kazemi, H. , (2019). Recognizing and analyzing the factors of maintaining human resources of the organization, resource management in the armed forces, 7(3) pp. 51-84
- Toneke Nejad,M.,and Davari,A.,(2009).Development of human resources with the sociological approach of the organization, Human Resource Management Research, 1(3). pp. 51-80
- Treinita Ft,Mora If,Almeida Prado Cestari jm,Pinheiro De Limae,Deschamps f,Gouvea Dacosta Se,Van aken Am,Munik J and Leite Lr(2020)Design and Impiemention Factors for Performance Measurment In NON-Profit Organozations
- Vrontis D., Christofi M., Pereira V., Tarba S., Makrides A., Trichina E.(2022) Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review *International Journal of Human Resource Management*, 33 (6) , pp. 1237-1266
- Zarei, H.; Zarei Matin, H. Hizdani, H.R.; Rasouli Parshekoh, A. (2020) Presenting the model of human resources development with a transformational approach (a metacombination study), Human Resources Education and Development Quarterly, 7th year, number (26), pp. 23-51

Semantic Analysis of the Strategies in human resources development in the field of social harms management by the use of grounded theory approach

Abstract

The purpose of this study is to find an answer to a fundamental question: What would be the human resources development strategies in controlling social harms related to addiction, children and the mentally handicapped Shiraz mental health park plan?

The methodology of this research in terms of approach is qualitative based on foundation and result data, applied and developmental, and in terms of purpose, research and exploratory, with the use of in-depth semi-structured interviews and observation, the necessary data was collected and coding was done on it, and the strategies have been identified. To validate the structure of the technique of collecting from multiple sources and internal validity through member control by reviewing and confirming the implemented text of the interview, the writer's long-term involvement and the intensive receiving of information from academic experts, policy makers, staff and operational managers And external validity is used through the rich description of the data, the use of coding procedures and the statistical were 15 academic expert, policy makers ,staff and operational manager which were selected by purposeful and snowball sampling. The results of the research show the strategies include leaders intellectual abilities, education and development, merits, strategic alignment, organizational development, comprehensive system of compensation plans, recruitment and employment, welfare, safety, maintenance and organizational performance. ,Education and development with 39 meaningful significance and 10 categorical relations, recruitment and employment with 33 meaningful significance and 9 categorical relations, in addition to merits with 22 meaningful significance and 8 categorical relations are considered to be the most frequent among population group with their emphasis on prioritized strategies.

Keywords: Semantic Analysis, Strategies, Human resources development, Social Harms, Non Governmental, Non Benefit