



فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت  
دوره پانزدهم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۳  
نوع مقاله: علمی پژوهشی  
صفحات: ۱۳۵-۱۵۷

## طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به روش داده بنیاد

نادیا الله‌موردی<sup>۱</sup>

مسعود بسطامی<sup>۲</sup>

امیرمحسن مدنی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۰۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۲۸

### چکیده

این پژوهش باهدف ارائه مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان انجام شد. این پژوهش از نظر استراتژی کیفی متوالی و اکتشافی است که نمونه آماری در بخش کیفی شامل تمام صاحب‌نظران دانشگاهی و خبرگان حوزه مدیریت دولتی و مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی که برابر ۲۰ نفر بودند. ابزار تحقیق شامل برگه‌های کدگذاری محقق ساخته بود که روایی آن توسط اعضای گروه دلفی تأیید و پایایی آن با معیار پی اسکات ۰/۹۵ محاسبه شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که عوامل مرتبط با مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان در قالب ۱۳ مقوله و ۴۳ کد مفهومی مشخص شد و در ابعاد ۵ گانه مدل پارادایمی به صورت شرایط علی (۳ مقوله)، راهبردها (۳ مقوله)، شرایط زمینه‌ای (۲ مقوله)، شرایط مداخله‌گر یا میانجی (۳ مقوله) و پیامدها (۲ مقوله) جای گرفتند.

### کلمات کلیدی

مدل استراتژیک منابع انسانی، رویکرد افزایش مشارکت کارکنان، بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. [nadiaallahmoradi74@gmail.com](mailto:nadiaallahmoradi74@gmail.com)

۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. (نویسنده مسئول) [mbastami5@gmail.com](mailto:mbastami5@gmail.com)

۳- استادیار، گروه مدیریت فرهنگی، واحد شهرری، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرری، ایران. [amir\\_m\\_madani@yahoo.com](mailto:amir_m_madani@yahoo.com)

امروزه با توجه به افزایش رقابت سازمان‌های فعال در زمینه‌های مختلف کسب‌وکار و تغییرات سریع در محیط پر چالش کنونی مدیریت کردن نیروی انسانی برای مقابله با این فشارها، ازجمله مهم‌ترین بحث مدیریت در هر سازمانی به شمار می‌آید (موسوی و همکاران، ۱۳۹۷) استراتژی‌های مؤثر در حوزه منابع انسانی عمدتاً بر این اصل استوار است که نیروی کار سازمان برای دستیابی به هدف‌های سازمان، اهمیت حیاتی و بنیادی دارد. این استراتژی‌ها برای اطمینان یافتن از این‌که منابع انسانی در راه بهره‌مندی افراد، سازمان و جامعه به‌گونه‌ای اثربخش و عادلانه به کار گرفته می‌شود، چندین وظیفه و فعالیت را بر عهده می‌گیرد. گرچه عبارت (امور کارکنان) هنوز در برخی از سازمان‌ها به‌کاربرده می‌شود و به فعالیت‌هایی چون جذب هوشمند و مشارکت، پرداخت پاداش خدمت و ارزیابی عملکرد اشاره دارد، (توماس و همکاران، ۲۰۱۹). این دگرگونی بازتابی است از شناسایی نقش حیاتی منابع انسانی در سازمان‌ها، چالش‌های برخاسته از اداره‌ی کارساز منابع انسانی و انباشت رو به فزونی آگاهی و حرفه‌ای شدن در سازمان‌ها باید، از راه شمار فراوان وظیفه‌ها و فعالیت‌های خودپاسخ این چالش‌ها را به‌گونه‌ای فراهم آورد. برای توسعه استراتژی‌های منابع انسانی، لازم است که به‌طور جامع ویژگی‌های نیروی انسانی موردنیاز در مشاغل گوناگون موردبررسی قرار گیرد. این وضعیت‌ها از طریق تجزیه‌وتحلیل انجام می‌شود. تجزیه‌وتحلیل این ویژگی‌ها سنگ بنای مدیریت منابع انسانی است. بدون انجام تجزیه‌وتحلیل دقیق همه وظایف، انجام سایر کارکردهای منابع انسانی به‌اندازه کافی دشوار است (ابرو، ۲۰۱۸). ارزیابی دقیق از کل سازمان، امور عملیاتی، فنی و اداری، تجزیه‌وتحلیل کسب‌وکار در مورد حقوق، آموزش، ارزیابی عملکرد و تصمیم‌گیری‌های تبلیغاتی، پایه و اساس محکمی را برای سیستم منابع انسانی فراهم می‌کند (آیسه ویلمز، ۲۰۱۹).

در این میان از آنجاکه گران‌بهاترین عنصر هر سازمان را انسان، و به بیان دقیق‌تر، نیروی انسانی آن تشکیل می‌دهد، تردیدی نیست که واحد مدیریت منابع انسانی با جایگاه خطیری که دارد می‌تواند عنصر انسانی را به‌گونه‌ای تأمین، بهسازی و نگهداری کند که هرگونه همگامی با نیازها و چالش‌های کنونی و آتی را در کلیه واحدهای سازمان مسیر سازد. اکنون دست‌اندرکاران مسائل مدیریتی به یاری دانش موجود و تجربه دریافته‌اند که بخش اعظم دشواری‌های سازمان‌ها و مدیران آن‌ها مستقیم یا نا مستقیم با مسائل نیروی انسانی مرتبط است. نکته درخور توجه آن است که کیفیت نازل فرآورده‌ها و خدمات، نارضایتی مشتریان و مراجعان، عدم دستیابی کامل به هدف‌های سازمان، عدم حضور مؤثر در رقابت‌های جهانی، پایین بودن درآمد سرانه و تولید ناخالص داخلی و نظایر آن، همیشه ناشی از کمبود

## طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

بودجه، امکانات و منابع مادی نیست، بلکه با اندک تأمل می‌توان دریافت که به‌کارگیری نادرست منابع انسانی به‌عنوان عامل تأمین‌کننده مأموریت سازمان و همچنین بنیادی‌ترین رکن اقتصاد (به‌ویژه در کشورهای درحال توسعه) علت اصلی است. درواقع کشورهای درحال توسعه و توسعه‌نیافته، اگرچه بعضاً از سرمایه‌های فیزیکی و طبیعی، گاهی فراوان برخوردارند، اما به دلیل کم‌توجهی به سرمایه انسانی و عدم توسعه منابع انسانی خود با مشکلات بی‌شمار دست به‌گریبانند (اسفندیاری و آدابی، ۱۳۹۵).

مدیریت منابع انسانی شامل رویکردهای استراتژیک و جامع برای مدیریت افراد و همچنین فرهنگ در محیط کار است. نقش متخصصان منابع انسانی این است که اطمینان حاصل کنند که مهم‌ترین دارایی یک شرکت - سرمایه انسانی آن - از طریق ایجاد و مدیریت برنامه‌ها، سیاست‌ها و رویه‌ها و با ایجاد یک محیط کاری مثبت از طریق کارمند-کارفرمای مؤثر، پرورش و حمایت می‌شود. اهمیت مدیریت منابع انسانی در مفهوم آن نهفته است، این‌که کارکنانی که تحت مدیریت مؤثر منابع انسانی قرار دارند، می‌توانند به‌طور مؤثرتر در جهت‌گیری کلی شرکت مشارکت داشته باشند. از این طریق اطمینان حاصل کنند که اهداف و مقاصد شرکت محقق می‌شوند. اهمیت تیم مدیریت منابع انسانی امروزی در آن است که بیش از کارهای سنتی پرسنلی یا اداری مسئولیت دارد. در عوض، اعضای یک تیم مدیریت منابع انسانی بیشتر بر ارزش افزودن به استفاده استراتژیک کارکنان و اطمینان از این‌که برنامه‌های کارکنان به‌روشن‌های مثبت و قابل‌اندازه‌گیری بر کسب‌وکار تأثیر می‌گذارند، متمرکز هستند. رعایت اصول مدیریت منابع انسانی در سازمان اهمیت بسیاری دارد. (طاهری، ۱۳۹۸).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی نقشی است که در هر سازمانی که بیش از یک نفر عضو داشته باشد معنا دارد. منابع انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان است و سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف و اجرای استراتژی‌های خود بایستی اقداماتی مؤثر در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام دهند. امروزه سازمان‌ها به کمک ابزار مدیریت منابع انسانی هم می‌توانند کارکنان را راضی نگه‌دارند و هم در جهت بهبود عملکرد سازمان، گامی مهم و مؤثر بردارند. عملکرد سازمانی بر ارائه خدمت متمرکز است و از طریق کارآمدی و اثربخشی سازمانی سنجیده می‌شود. (گل محمدی، ۱۴۰۰).

محور مدیریت استراتژیک نگرش استراتژیک و یکی از ابزارهای آن تدوین برنامه استراتژیک و اعلام و ابلاغ استراتژی‌های سازمان است، به‌نحوی که کلیه اعضای سازمان تا آخرین رده و کلیه ذینفعان از آن باخبر و مطلع بوده و جهت حرکت خود را با آن تنظیم و اصلاح نمایند. (صمدی میارکلایی، ۱۳۹۱).

برنامه‌ریزی نیروی انسانی از مهم‌ترین مسائل هر سازمان است که موضوعات متنوع، جذاب و درعین‌حال پیچیده‌ای را شامل می‌شود. امروزه با توجه به تحولات شگرف در حوزه مدیریت منابع

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

انسانی و گرایش مدیران به شایسته‌سالاری در برنامه‌ریزی‌های سازمانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، جایگاه ویژه‌ای پیدا نموده است (صانعی آرانی، ۱۳۹۶). به عقیده دوچینزو و رابینز برنامه‌ریزی منابع انسانی فرایندی است که به‌وسیله آن سازمان معین می‌کند که برای نیل به اهداف خود به چه تعداد کارمند، با چه تخصص و مهارت‌هایی برای چه مشاغلی و در چه زمانی نیاز دارد. هدف برنامه‌ریزی منابع انسانی تجزیه و بررسی تعادل عرضه و تقاضا با یک روش ساختاریافته است، این امر با یک تصویر روشن و با حرکت سریع با توجه به آینده آغاز می‌گردد و مقصود آن است که زمینه‌های عملی را به‌عنوان یک نتیجه، تجزیه و تحلیل و تعیین کرد. در برنامه‌ریزی منابع انسانی ما به شناخت اعضا و مهارت‌های موردنیاز برای انجام وظایف روزمره و تغییراتی که ممکن است ظرفیت کار را در آینده و حجم فعالیت‌های تعهد شده را تغییر دهد نیازمندیم. این درک خوبی از استراتژی و برنامه‌های تجاری جزئی‌تر را در برمی‌گیرد. بعدازآن ما باید وضعیت عرضه نیروی انسانی را از نظر فهرست موجودی نیروی انسانی جاری و نیازهای آنان که چقدر باید تغییر کند را در نظر داشته باشیم. این موضوع بیانگر آن است که سازمان‌ها نیاز به شناخت دقیق از اعضا و ویژگی‌ها و روابط بین آنان با سازمان دارد. (غفاری، ۱۳۹۶).

از طریق تصمیم‌گیری و تعهد به برنامه‌ریزی استراتژیک، سازمان‌ها می‌توانند موقعیت رقابتی بلندمدت خود را تقویت کنند. جدا از منافع مالی، مدیریت راهبردی می‌تواند انگیزه محل کار را نیز افزایش دهد. تعیین اهداف مؤثر برای کارکنان و مشارکت دادن آن‌ها در اهداف سازمانی می‌تواند عملکرد کلی را بهبود بخشد. مطالعات نشان می‌دهد که عملکرد کارکنان و کسب‌وکار در صورت همسو شدن اهداف افزایش چشمگیری دارد؛ اما تنها ایجاد و اجرای یک برنامه مدیریت راهبردی کافی نیست. شرکت‌هایی که به‌طور مداوم نتایج رویکرد راهبردی خود را اندازه‌گیری و بررسی می‌کنند، احتمال موفقیت بیشتری دارند و عملکرد مالی بهبودیافته را مشاهده می‌کنند. شرکت‌هایی که به‌طور مداوم ارزیابی می‌کنند که آیا آن‌ها مطابق نقشه شرکت خود عمل می‌کنند یا خیر، می‌توانند به نیروهای بازار که به‌سرعت در حال تغییر هستند پاسخ دهند. آن‌ها می‌توانند شرکت را در مسیر راهبردی که برای آن ترسیم‌شده است حرکت دهند (امیری اثنی عشری، ۱۴۰۰).

از طرفی مشارکت یا به‌عبارت‌دیگر، نگرش مثبت نسبت به کار و ابعاد آن، می‌تواند از طریق ارتقای انگیزش و احساس تعلق به شغل و سازمان از میزان بیگانگی شغلی و سازمانی بکاهد و به افزایش رضایت از شغل بینجامد. این مطالعه یکی از مهم‌ترین عوامل ارتقای رضایت شغلی؛ یعنی احساس مشارکت در سازمان و بیگانگی سازمانی را در کنار برخی دیگر از عوامل مطالعه کرده است. باید توجه

## طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهممادی، بسطامی و مدنی

داشت که موفقیت سازمان در حال حاضر بیش از هر زمان دیگری به کیفیت نیروی کارش بستگی دارد. نیروی کار که به معنی منابع انسانی است باید از ابتدای حرفه خود تا زمان بازنشستگی خود برنامه‌ریزی شوند. برنامه‌ریزی منابع انسانی باید برای جلوگیری از کارکنان اضافی و کمبود کارکنان در آینده نزدیک انجام شود (پوروادی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). هدف کلی برنامه‌ریزان منابع انسانی، مدیریت استخدام و کارگزینی است تا منابع لازم هنگام نیاز، بدون صرف هزینه‌های غیرضروری نیروی کار، در دسترس باشند (برک و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان طراحی و ارائه نماید.

### **پیشینه نظری پژوهش**

#### **مدیریت استراتژیک منابع انسانی**

در بازاری که محیط‌های کاری به‌طور مداوم از طریق نوآوری‌های فناورانه مختل می‌شوند، مدیریت راهبردی می‌تواند کلیدی برای ارائه یک نتیجه ثابت باشد. مدیران شرکتی که درک قوی از محصولات یا خدمات سازمان خود دارند و دیدی عمیق از آنچه رقبای اصلی خود در آینده انجام خواهند داد، می‌توانند تصمیمات تجاری به‌موقع را پیش‌بینی و برنامه‌ریزی کنند. همچنین به این معنی است که آن‌ها می‌توانند برای فرصت‌های آینده و خطرات احتمالی آماده شوند. توسعه چشم‌انداز مدیریت راهبردی مستلزم درک روندهای جهانی، چشم‌انداز رقابتی و انتظارات ذینفعان است. هنگامی که یک شرکت می‌داند مأموریت خود چیست، می‌توان منابع مناسب را برای دستیابی به آن برنامه تخصیص داد (امیری اثنی عشری، ۱۴۰۰).

یکی از وظایف عملیاتی مدیریت منابع انسانی، نگهداری و مرمت نیروی انسانی است. افراد به استخدام سازمان‌ها درمی‌آیند و مدیران متعهد می‌شوند در قبال خدماتی که به آن سازمان ارائه می‌دهند، به آنان پاداش دهند. برای این امر سازمان‌ها ناگزیرند خط‌مشی‌های خاصی را در این جهت به وجود آورند. مدیریت منابع انسانی بایستی از نظام‌های مختلف حفظ و نگهداشت افراد که منجر به بازسازی و مرمت فکری و جسمی آن‌ها می‌شود، استفاده مطلوب کند و برای این امر در حوزه‌های مختلف از قبیل بیمه‌های مختلف درمانی، عمر، حوادث و ازکارافتادگی برنامه‌ریزی کرده و آن‌ها را به اجرا درآورد (توماس و همکاران، ۲۰۱۹). اندیشه و تفکر کارکنان در حوزه مدیریت استراتژیک به تفکر

## فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

استراتژیک شناخته می‌شود. از دیدگاه مینتزبرگ، تقویت تفکر استراتژیک به تدوین استراتژی‌های بهتر منجر می‌شود. او معتقد است مدیرانی که مجهز به قابلیت تفکر استراتژیک هستند قادرند، سایر کارکنان را به یافتن راهکارهای خلاقانه برای موفقیت سازمان ترغیب کنند. آن‌ها سازمان را به گونه‌ای که باید باشد می‌نگرند و نه به گونه‌ای که هست. به این ترتیب می‌توان تفکر استراتژیک را پیش درآمدی بر طراحی آینده سازمان دانست (جشنی آرنی، ۱۳۹۳، ظهراپی، ۱۳۹۸). نقش مدیران در فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک و اتخاذ تصمیمات، وابسته به نحوه تفکرشان می‌باشد و چهارچوب‌های برنامه‌ریزی استراتژیک تنها فراهم‌کننده سؤالاتی است که پاسخش مبتنی بر روش‌شناسی مدیران و تفکر ایشان در تصمیم‌گیری است (براتینو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵).

### مشارکت کارکنان

واژه‌ی مشارکت از حیث لغوی به معنی با همدیگر عمل کردن، به عهده گرفتن، سهمی از چیزی بردن و عمل متقابل اجتماعی در یک گروه است. مشارکت را نوعی کنش هدفمند نیز دانسته‌اند که در فرآیند تعاملی بین کنش گر و محیط اجتماعی او برای رسیدن به اهداف معین و از پیش تعیین شده، نمود پیدا می‌کند. در تعبیر دیگر، مشارکت، فرآیند آگاهانه‌ی تقسیم قدرت و منابع کمیاب و فراهم‌سازی فرصت برای رده‌های پایین جمعیتی به منظور بهبود شرایط زندگی آن‌ها است (مصطفوی، ۱۳۹۰: ۱۲۱).

مشارکت را به‌عنوان نوعی کنش ارتباطی نیز در نظر می‌گیرند که مبتنی بر فهم متقابل است، آن‌چنان‌که هابرماس، کنش معطوف به فهم متقابل یا کنش ارتباطی را نوع اصلی کنش اجتماعی دانسته و معتقد است که هر شکل از کنش اجتماعی دیگر که معطوف به سلطه یا اعمال نفوذ محض باشد یک‌شکل اشتقاقی از کنش اجتماعی است و به‌صورت انگلی بر روی کنش ارتباطی به حیات خود ادامه می‌دهد (محسنی تبریزی، ۱۳۷۵: ۱۴۱) مشارکت را فرآیندی دانسته‌اند که طی آن فرد از طریق "احساس تعلق به گروه و شرکت فعالانه و داوطلبانه در آن" به‌طور ارادی به فعالیت اجتماعی دست می‌بازد. مشخص بودن آمال و اهداف مشارکت‌کننده از رهگذر وی نسبت به عواقب کنش خویش منجر به مشارکت فعالانه، داوطلبانه و ارادی مشارکت‌کننده می‌شود. بر این مبنا مشارکت، "تعهدی فعالانه، آزادانه و مسئولانه" است که به‌عنوان یکی از سازوکارهای اعمال قدرت از درون جامعه برمی‌خیزد. گروهی نیز مشارکت را این‌گونه تعریف کرده‌اند: "مشارکت درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی، یکدیگر را یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند. (طوسی، ۱۳۸۰: ۵۴)

## طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهم ادری، بسطامی و مدنی

### پیشینه تجربی پژوهش

از جمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که احمدزاده و همکاران با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر تاب‌آوری کارکنان: نقش میانجی اشتیاق شغلی و استرس شغلی (مورد مطالعه: کارکنان دادگستری اصفهان)» انجام داده‌اند، اشاره کرد. نتایج تحقیق نشان داد که داشتن سطح بالایی از تاب‌آوری در کارکنان برای موفقیت حرفه‌ای و مدیریت عوامل استرس‌زا در محیط کار ضروری است. (احمدزاده و همکاران، ۱۴۰۳). دولتی و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه پیام نور شهر مشهد)» انجام داده‌اند. بر اساس نتایج پژوهش، اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر فهم متقابل، روابط دانشگاه پیام نور شهر مشهد تأثیر مثبت و معنادار اما بر ارزش‌ها و تعهد کارمندان تأثیر ندارد. (دولتی و همکاران، ۱۴۰۳) همچنین صمدزاد و همکاران پژوهشی با عنوان «ارائه استراتژی‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناوری (مورد مطالعه: سازمان جهاد دانشگاهی علم و صنعت)» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که استراتژی مناسب برای مشاغل اصلی و تخصصی صف، مشاغل ستادی تخصصی و ستادی عمومی در سازمان جهاد دانشگاهی علم و صنعت، استراتژی متعهدانه، استراتژی مناسب برای مشاغل خدمات عمومی، استراتژی ثانویه و استراتژی مناسب برای مشاغل قرارداد کار معین، استراتژی پیمانکارانه می‌باشد. (صمدزاد و همکاران، ۱۴۰۲) حمزوی و همکاران تحقیقی تحت عنوان " تجزیه و تحلیل اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر مدیریت ریسک‌های مؤثر منابع انسانی با نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان " نتایج تحقیق نشان داد که تاب‌آوری کارکنان از طریق سطوح تاب‌آوری برنامه‌ریزی‌شده و انطباقی با رویکردهای ایجاد افزایش اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری در سازمان به مدیریت راهبردی منابع انسانی بر مدیریت ریسک‌های مؤثر منابع انسانی با کاهش پیامدهای نارضایتی شغلی به افزایش عملکرد سازمان کمک می‌نماید (حمزوی و همکاران، ۱۴۰۲) به علاوه، شامگانی و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که مدیریت راهبردی منابع انسانی به صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر معناداری دارد. (شامگانی و همکاران، ۱۴۰۱) عزیزی و همکاران پژوهشی با عنوان «راهبردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک در محیط‌های ناپایدار بر عملکرد شرکت با میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد راهبرد جذب منابع انسانی،

## فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

راهبرد توسعه منابع انسانی و راهبرد نگهداشت منابع انسانی بر عملکرد شرکت و نیز گرایش کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارند و راهبرد خروج منابع انسانی بر عملکرد شرکت و گرایش کارآفرینانه تأثیر منفی و معناداری دارد. (عزیزی و همکاران، ۱۴۰۰) صحرایی پژوهشی با عنوان «تأثیر مهارت‌های تفکر استراتژیک مدیران بر آمادگی ایجاد مزیت رقابتی سازمان شهرداری» انجام داده است. نتایج نشان می‌دهد که اغلب ابعاد تفکر استراتژیک بر روی برخی از ابعاد عوامل ایجادکننده مزیت رقابتی در سازمان شهرداری تأثیر مثبت داشتند. (صحرایی، ۱۴۰۰) صابر جهرمی و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «تأثیر هوش استراتژیک بر پیکره نوآوری اجتماعی با میانجی‌گری سرمایه فکری» انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که بدون هوش استراتژیک، تلاش‌های سازمان برای دستیابی به استراتژی‌های تدوین‌شده اثربخش نخواهد بود. (صابر جهرمی و همکاران، ۱۴۰۰) برزگر بفرویی و همکاران پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: مرکز خدمات حوزه‌های علمیه)» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که رابطه مثبت و معناداری بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. (برزگر بفرویی و همکاران، ۱۴۰۰) اسماعیلی پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر فعالیت‌های منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد نوآوری در سازمان با تأکید بر نقش ظرفیت مدیریت دانش» انجام داده است. نتایج حاکی از آن است که «فعالیت منابع انسانی راهبردی» بر متغیر «عملکرد نوآوری» و «ظرفیت مدیریت دانش» تأثیر مستقیم و مثبت دارد. (اسماعیلی، ۱۴۰۰) همچنین جایاراتنا و همکاران پژوهشی با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع انسانی: هدایت تعالی سازمانی از طریق همسویی استراتژیک، رویه‌های اخلاقی و روندهای نوظهور» انجام داده‌اند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد روندهای نوظهور، از جمله استفاده از فناوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، تمرکز بر رفاه کارکنان و افزایش کار از راه دور که همگی آینده مدیریت استراتژیک منابع انسانی را تغییر می‌دهند. (جایاراتنا و همکاران، ۲۰۲۴) پاسیوس و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت استراتژیک و برنامه‌ریزی استراتژیک هر دو تمرکز مدیریتی برای شناسایی و مقابله با چالش‌ها هستند و هر دو به کتابخانه‌ها کمک می‌کنند تا به اهداف مهم دست یابند. (پاسیوس و همکاران، ۲۰۲۴) لیو و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع طبیعی از طریق منابع انسانی، فناوری و نهادی: درمان پایدار منابع طبیعی» انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که حاکمیت منابع و فراوانی منابع طبیعی برای توسعه پایدار شرکت‌های تولیدی کوچک حیاتی هستند. (لیو و همکاران، ۲۰۲۳) اولیویرا و همکاران پژوهشی با عنوان «استراتژی و مدیریت منابع انسانی در



## طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

سازمان‌های غیرانتفاعی: تعامل آن با نوآوری باز» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد برای این‌که این سازمان‌ها در تلاش‌ها برای بهبود فرآیندهای حکمرانی مؤثرتر باشند، باید بر مدیریت استراتژیک و ابزارهای مدیریت منابع انسانی تمرکز کنند. (اولیویرا و همکاران، ۲۰۲۳) همچنین اده و دیالوکه پژوهشی با عنوان «تأثیر برنامه‌ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی» انجام داده‌اند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که مدیران منابع انسانی جهت غلبه بر چالش‌ها مشکلات برنامه‌ریزی منابع انسانی، باید در حین برنامه‌ریزی منابع انسانی بر توانایی مالی سازمان و همچنین سن، شایستگی و جهت‌گیری فرهنگی کارکنان آینده تمرکز کنند. (اده و دیالوکه، ۲۰۲۰)

### روش تحقیق

این پژوهش از نظر هستی‌شناسی، مبتنی بر پارادایم تفسیری، از لحاظ روش‌شناسی در دسته پژوهش‌های اکتشافی، برحسب داده‌ها، کیفی، مبتنی بر فن داده بنیاد و از نظر هدف، بنیادی و کاربردی است. برای گردآوری داده‌ها از دو روش مطالعات کتابخانه‌ای، اسنادی و مصاحبه نیمه ساختاریافته، استفاده شده است. جامعه آماری، کلیه خبرگان مدیریت دولتی و مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی می‌باشند که به‌عنوان استاد دانشگاه در این رشته سابقه تدریس چندساله داشته‌اند و یا پژوهشگرانی که در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی، دارای سابقه تدریس حداقل ۱۵ سال در رشته‌های مدیریت دولتی و مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی بوده و همچنین خبرگان اجرایی شامل مدیران بهداشتی و درمانی مخصوصاً مدیران اجرایی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان می‌باشند. جهت انتخاب افراد برای نمونه آماری، از روش نمونه‌گیری هدفمند با استفاده از فن گلوله برفی از نوع نظری، استفاده گردید.

### جدول ۱- خلاصه روش‌شناسی پژوهش

پارادایم پژوهش	نوع پژوهش		روش تحلیل داده‌ها	روش گردآوری داده‌ها	جامعه آماری	روش نمونه‌گیری	حجم نمونه
	هدف	رویکرد					
تفسیری	بنیادی-کاربردی	کیفی	داده بنیاد نظام‌مند	مصاحبه نیمه ساختاریافته	خبرگان دانشگاهی	هدفمند و گلوله برفی تا رسیدن به نقطه اشباع	۲۰ نفر

به دلیل این‌که پدیده مدیریت استراتژیک منابع انسانی در ادبیات نظری مقالات ایرانی جدید بوده است، در ابتدای جلسه، توضیحاتی در خصوص کم و کیف این پدیده ارائه شد و پس از پایان مصاحبه، ایشان، فرد خبره دیگری که در این زمینه دارای سوابق مشابه بودند را معرفی می‌کردند و مصاحبه‌ها به

## فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

همین صورت ادامه پیدا کرد تا داده‌های به‌دست‌آمده بعد از نفر ۲۰م، به حد اشباع رسیدند. سؤالاتی که در بخش مدل‌سازی استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مطرح شدند عبارت بودند از:

- ۱- چه دلایلی موجب استقرار مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان کشور می‌گردد؟
- ۲- چه عوامل زمینه‌ای بر پدیده مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر هستند؟
- ۳- چه عوامل مداخله‌ای بر پدیده مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان اثرگذار هستند؟
- ۴- چه راهبردهایی جهت مقابله با پدیده مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می‌باشد؟
- ۵- پیامدهای مقابله با پدیده مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان کدامند؟

### **شیوه تجزیه و تحلیل و اعتبار سنجی داده‌ها**

بر اساس فن داده بنیاد که بر خواسته از داده‌های کیفی است، فرآیندی طی می‌گردد که از داده‌های خرد و ساخت مفهوم شروع شده و سپس با روش‌های نو مجدداً به هم پیوند می‌خورند؛ بنابراین در این روش، می‌توان برای کشف نظریه از روی داده‌هایی که به صورت کد استخراج می‌شوند و در حوزه علوم انسانی هستند، دست به تحلیل زد. در این فن، محورها و سؤال‌های مصاحبه به فراخور پاسخ‌های دریافت شده، مورد بازبینی اولیه قرار گرفتند و به تدریج اصلاح و تکامل پیدا می‌کنند، همچنین از روند کدگذاری باز، محوری و انتخابی برای تخصیص به مقوله‌های هسته‌ای استفاده شده است. به‌طور کلی، پژوهش بایستی قابل اعتماد باشد تا بتواند دقت در فرایند و تناسب در محصول نهایی را نشان دهد، چهار معیار برای بررسی میزان اعتبار پذیری پژوهش کیفی مطرح می‌شود که عبارت‌اند از: ۱- قابل قبول بودن که بر معقول بودن و معنا داشتن یافته‌ها تأکید دارد، ۲- انتقال‌پذیری که برای کاربردپذیری یافته‌ها در محیط دیگر استفاده می‌شود، ۳- قابلیت اطمینان که امکان موشکافی و بازبینی سایر پژوهشگران را فراهم می‌کند، ۴- تأیید پذیری که رسیدگی و بازرسی را ابزاری برای اثبات کیفیت مدنظر قرار می‌دهد. جهت تأیید اعتبار پذیری، تمامی این معیارها به تأیید خبرگان رسید. در پژوهش

### طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

حاضر از پایایی باز آزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام‌گرفته است. برای محاسبه پایایی باز آزمون، از میان مصاحبه‌های انجام‌شده، چند مصاحبه نمونه انتخاب‌شده و کدهای مشخص‌شده در دو فاصله زمانی باهم مقایسه شده‌اند. روش باز آزمایی برای ارزیابی ثابت کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود، کدهایی که در دو فاصله زمانی مشابه بودند به‌عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان غیر توافق مشخص شده‌اند. روش محاسبه پایایی به‌صورت زیر است: در این پژوهش برای محاسبه پایایی باز آزمون، از بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته، تعداد ۳ مصاحبه انتخاب‌شده و هرکدام از آن‌ها دو بار در یک‌فاصله زمانی ۱۵ روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شده‌اند. نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها در جدول شماره ۲ آمده است:

$$\text{درصد پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل داده‌ها}} \times 100\%$$

جدول ۲- محاسبه پایایی باز آزمون

ردیف	کد مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	M۶	۱۸	۸	۸۹٪
۲	M۲	۳۰	۱۳	۷۷٪
۳	M۳	۳۵	۱۳	۷۴٪
	کل	۸۳	۳۴	۸۲٪

#### یافته‌های پژوهش

آمار جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان نشان‌دهنده این است که از مجموع ۲۰ نفر شرکت‌کننده در بخش کیفی تحقیق حاضر ۱۳ نفر یعنی ۶۵ درصد مرد و ۷ نفر یعنی ۳۵ درصد زن می‌باشد. ۲ نفر یعنی ۱۰ درصد ۱۸ تا ۲۴ سال، ۸ نفر یعنی ۴۰ درصد ۲۵ تا ۳۵ سال، ۷ نفر یعنی ۳ درصد ۳۶ تا ۴۵ سال و ۳ نفر یعنی ۱۵ درصد بین ۴۶-۶۰ سال سن داشته‌اند. حاضر ۱ نفر یعنی ۵ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس و بالاتر، ۱۵ نفر یعنی ۷۵ درصد دکتری و ۴ نفر یعنی ۲۰ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دکتری بودند.

در ادامه، پس از انجام دسته‌بندی مربوط به کدگذاری باز، کدگذاری بسته، کدگذاری محوری، مفاهیم و مقوله‌های استخراج‌شده به‌صورت نظام‌مند به یکدیگر مرتبط و در قالب یک مدل پارادایمی ترسیم گردیدند (کدگذاری انتخابی). نتایج این مرحله در جدول ۳ و شکل ۱ ارائه‌شده است. بر اساس یافته‌ها مشخص گردید که شرایط علی دارای سه مقوله (تفکر استراتژیک مدیران منابع انسانی، مدیریت

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

منابع انسانی سبز (پایدار) و به‌کارگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی)، عوامل مداخله‌گر دارای سه مقوله (بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، مدیریت پایدار منابع سازمانی و شایستگی راهبردی مدیران منابع انسانی)، عوامل زمینه‌ای دارای دو مقوله (جهانی‌شدن و تحولات مدیریت منابع انسانی و گرایش جهانی به توسعه پایدار)، راهبردها دارای سه مقوله (افزایش سرمایه‌گذاری بر روی نیروی انسانی، توسعه جهت‌گیری راهبردی مدیران منابع انسانی و توسعه مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها) و پیامدها دارای دو مقوله (خشنودی کارکنان و رضایت ارباب‌رجوع) می‌باشند.

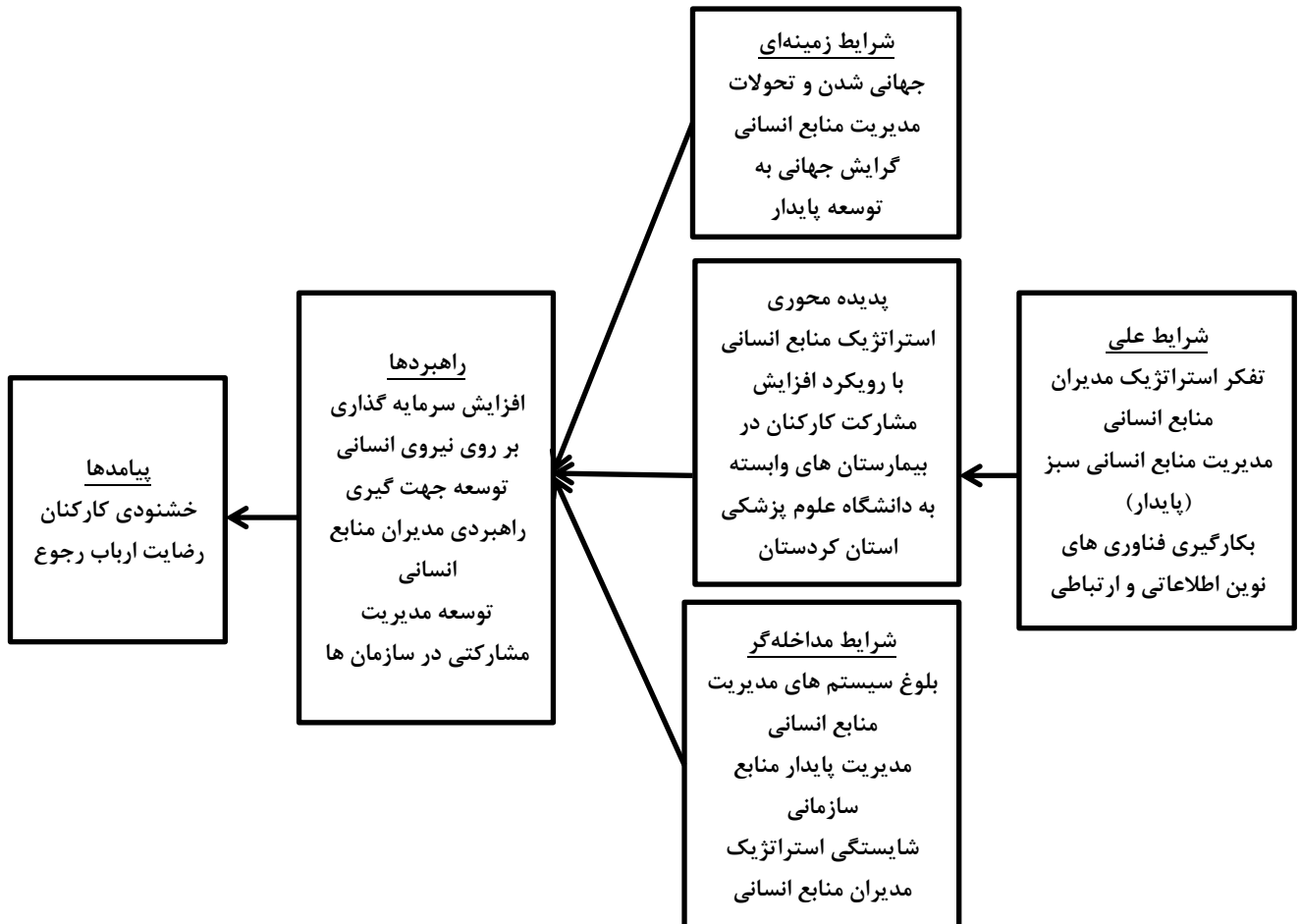
#### جدول ۳- نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی (منبع: یافته‌های محقق)

ردیف	ابعاد	مقوله	مفاهیم
۱	شرایط علی	تفکر استراتژیک مدیران منابع انسانی	موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی مرهون شایستگی و صلاحیت‌های مدیران بالأخص مدیران راهبردی است، چراکه یکی از سطوح مدیریت که در تصمیم‌گیری برنامه محور نقش اساسی داشته و در تصمیم‌گیری استراتژیک نقش کلیدی دارند مدیران راهبردی در سازمان‌ها هستند.
۲		مدیریت منابع انسانی سبز (پایدار)	هدف نظام‌های مدیریت منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی سبز، فراهم ساختن رهنمودهایی برای تدوین و اجرای برنامه‌های سازمان است و افزون بر آن، وسیله‌ای است برای انتقال مقاصد سازمان در مورد چگونگی مدیریت منابع انسانی.
۳		به‌کارگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی	مدیریت منابع انسانی الکترونیک، سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی با تجهیزات و سیستم‌های الکترونیک باقابلیت‌ها، گستردگی و سرعت زیاد است که علاوه بر انجام و اجرای وظایف سنتی مدیریت منابع انسانی از بسترهای الکترونیک استفاده کرده و وظایف گسترده و پیچیده‌تری را بر عهده دارد.
۱	راهبردها	افزایش سرمایه‌گذاری بر روی نیروی انسانی	سرمایه انسانی نیرویی است که در فرد فعال می‌شود، توان و امکان او را برای تولید کالا و خدمتی که موجب استغنا و رفاه وی در زندگی فردی و اجتماعی می‌گردد افزایش می‌دهد. تفاوت‌های گسترده بین سطح ظرفیت‌ها، ناشی از وجود تفاوت در کسب توانایی‌هاست که به سرمایه‌ی انسانی معروف است.
۲		توسعه جهت‌گیری استراتژیک مدیران منابع انسانی	جهت‌گیری استراتژیک، به جهت‌دهی استراتژیک شرکت در جهت ایجاد رفتار مناسب به‌منظور دستیابی به عملکرد برتر اشاره دارد و معمولاً در مرکز تصمیم‌گیری‌های سازمانی قرار می‌گیرد.
۳		توسعه مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها	با تقویت روحیه همکاری و مشارکت اجتماعی افراد به‌طور ارادی در امور شرکت کرده و به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم در شکل دادن به حیات اجتماعی مشارکت دارند.
۱	شرایط زمینه‌ای	جهانی‌شدن و تحولات مدیریت منابع انسانی	با توجه به توسعه روابط جهانی امروزه مفاهیم آموزش نیروی انسانی تغییر قابل‌ملاحظه‌ایی داشته است از جمله این تغییرات می‌توان به تغییر در روش انتقال دانش به افراد، نیاز به کسب دانش و فراگیری مداوم و همیشگی، آموزش‌های گروهی از راه دور و غیره اشاره نمود.
۲		گرایش جهانی به توسعه پایدار	توسعه پایدار انسان‌محور است و با توجه به گستردگی مباحث و قابلیت‌های بسیار آن به‌سرعت به مهم‌ترین مناظره کنونی و نیز یکی از مهم‌ترین چالش‌های دهه‌های اخیر تبدیل شده است.

### طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

ردیف	ابعاد	مقوله	مفاهیم
۱	شرایط مداخله‌گر	بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی	مدل بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی برای یکپارچه‌سازی فعالیت‌های منابع انسانی و پیاده‌سازی به‌موقع ابزارها و سیستم‌های این حوزه طراحی شده است. در این مدل فرآیندهای منابع انسانی در چند سطح بلوغ مرتب‌شده‌اند که هر یک پیش‌نیاز دیگری است.
۲		مدیریت پایدار منابع سازمانی	توسعه‌سازمانی پایدار به معنای تلفیق اهداف اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و زیست‌محیطی و حتی فرهنگی سازمان به‌منظور حداکثر سازی رفاه کارکنان سازمان، بدون آسیب به توانایی نسل‌های آینده سازمان در جهت دستیابی به اهداف و برآورده سازی نیازهایشان می‌باشد.
۳		شایستگی راهبردی مدیران منابع انسانی	هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که موفقیت پایدار را تجربه کرده باشد و از وجود مدیری خردمند، کارآمد و شایسته برخوردار نبوده باشد. موفقیت و پیروزی سازمان‌ها تا حد زیادی به شایستگی، توانایی و صلاحیت مدیران آن‌ها بستگی دارد.
۱	پیامدها	خشنودی کارکنان	خشنودی از شغل احساسی است که در نتیجه ارزیابی‌های مثبت افراد در خصوص کاری که بر عهده‌دارند در آن‌ها شکل می‌گیرد. این احساس به دو طریق درونی و بیرونی آشکار می‌شود.
۲		رضایت ارباب‌رجوع	رضایت احساس مثبتی است که در هر فرد پس از استفاده از کالا یا دریافت خدمات ایجاد می‌شود. اگر کالا و خدمت دریافت شده از جانب مشتری، انتظارات او را برآورده سازد، در او احساس رضایت ایجاد می‌شود.

بر اساس کدهای به‌دست‌آمده و مقوله‌های انتخابی، درنهایت مدل پارادایمیک استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان بر اساس فن داده بنیاد در شکل ۱، ارائه شده است.



شکل ۱- مدل پارادایمیک استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان (منبع: یافته‌های محقق)

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان با استفاده از فن داده بنیاد انجام گردید. جهت این کار در بخش اول، پس از ارائه مقدمه و چالش‌های مطرح‌شده در حوزه مدیریت منابع انسانی راهبردی برای افزایش رضایت شغلی و مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان و خلأ و شکاف پژوهشی آن، مبانی نظری در خصوص مدیریت منابع

## طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

انسانی راهبردی کشور ارائه شد. سپس در مرحله دوم با استفاده از فن داده بنیاد و مصاحبه با خبرگان، تعداد ۱۳ زیر مقوله و ۴۵ کد احصا و در قالب پنج مقوله علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها تنظیم شد و در نهایت مدل به دست آمده در شکل ۱، استخراج و ارائه گردید. در خصوص نتایج مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان، پژوهشگران متعددی، به نتایج مفید و کارآمدی دست پیدا کرده‌اند که در بین آن‌ها حسینیان، در مطالعه‌ای رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی را بررسی کردند. یافته‌های تحقیق بیانگر وجود رابطه مثبت بین ابعاد مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی بوده است (حسینیان، ۱۴۰۰) انصاری و همکاران پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی معلمان تربیت‌بدنی استان فارس انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی معلمان تربیت‌بدنی استان فارس تأثیر دارد. (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰) اوگیو و همکاران، طی مطالعه‌ای به بررسی آشفته‌گی تکنولوژیکی و ایجاد خلاقیت در تیم، نوآوری محصول و مدیریت منابع انسانی: مفاهیم ضمنی برای پایداری پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که آشفته‌گی تکنولوژیکی، تعدیل‌کننده تأثیر جذب و انتخاب سبز و آموزش سبز، مشارکت و توسعه بر خلاقیت تیمی سبز است. (اوگیو و همکاران، ۲۰۲۰) موریتی و همکاران<sup>۴</sup> نیز در پژوهشی به بررسی رابطه میان تفکر استراتژیک و اثربخشی رهبری در بانک‌های کشور کنیا پرداختند: یافته‌های این پژوهش نشان داد شایستگی‌های مرتبط با تفکر استراتژیک و شایستگی‌های مرتبط با اثربخشی رهبران شامل تفکر استراتژیک عمومی، تمرکز بر روی اهداف، داشتن نگاه سیستمی و سازماندهی گروهی اشاره شده است. (موریتی و همکاران، ۲۰۱۸) کیم و فالولا<sup>۵</sup> پژوهشی با عنوان توسعه استراتژیک منابع انسانی در ارتقای عملکرد شغلی و رقابت‌پذیری دانشگاه انجام داد و به این نتیجه رسید که پیشبرد پیاده‌سازی توسعه استراتژیک منابع انسانی، مربی‌گری، همکاری تحقیقاتی و ارتباط علمی، یادگیری سازمانی و استقرار/ جهت‌گیری، تأثیر مثبتی بر آموزش، پژوهش، نوآوری و خدمات اجتماعی می‌گذارد و در نهایت عملکرد هیئت‌علمی و رقابت‌پذیری سازمانی را ارتقا می‌دهد. (فالولا، ۲۰۱۸)

در خصوص **دلایل علی** احصا شده در مدل به دست آمده، می‌توان اذعان کرد که این یافته‌ها دقیقه منطبق بر پژوهش صحرائی، با عنوان «تأثیر مهارت‌های تفکر استراتژیک مدیران بر آمادگی ایجاد مزیت رقابتی سازمان شهرداری» است که در پژوهش خود نتیجه گرفتند که اغلب ابعاد تفکر استراتژیک بر روی برخی از ابعاد عوامل ایجادکننده مزیت رقابتی (منبع محور) در سازمان شهرداری تأثیر مثبت

## فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

داشتند. همچنین، این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش صابر جهرمی، اکبری و محمودی با عنوان «تأثیر هوش استراتژیک بر پیکره نوآوری اجتماعی با میانجی‌گری سرمایه فکری» است که نتایج تحقیق نشان داد هوش استراتژیک در دنیای کسب‌وکار امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا بدون آن، تلاش‌های سازمان برای دستیابی به استراتژی‌های تدوین‌شده اثربخش نخواهد بود. این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش پاسیوس و همکاران با عنوان «مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک» است که در پژوهش خود نتیجه گرفتند که مدیریت استراتژیک و برنامه‌ریزی استراتژیک هر دو تمرکز مدیریتی برای شناسایی و مقابله با چالش‌ها هستند و هر دو به کتابخانه‌ها کمک می‌کنند تا به اهداف مهم دست یابند.

در رابطه با **شرایط زمینه‌ای** احصا شده در مدل به‌دست‌آمده، می‌توان اذعان کرد که این یافته‌ها دقیقه منطبق بر پژوهش عزیزی و همکاران با عنوان «راهبردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک در محیط‌های ناپایدار بر عملکرد شرکت با میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه» است که نتایج نشان داد راهبردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شرکت با نقش میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه دارد. همچنین، این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش اسماعیلی با عنوان «بررسی تأثیر فعالیت‌های منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد نوآوری در سازمان با تأکید بر نقش ظرفیت مدیریت دانش» است که نتایج نشان داد «فعالیت منابع انسانی راهبردی» بر متغیر «عملکرد نوآوری» و «ظرفیت مدیریت دانش» تأثیر مستقیم و مثبت دارد. این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش اده و دیالوکه پژوهشی با عنوان «تأثیر برنامه‌ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی» است که نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مدیران منابع انسانی جهت غلبه بر چالش‌ها مشکلات برنامه‌ریزی منابع انسانی، باید در حین برنامه‌ریزی منابع انسانی بر توانایی مالی سازمان و همچنین سن، شایستگی و جهت‌گیری فرهنگی کارکنان آینده تمرکز کنند.

در خصوص **شرایط مداخله‌ای** نیز، می‌توان اذعان کرد که این یافته‌ها دقیقه منطبق بر پژوهش شامگانی و همکاران تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان است که نتایج تحقیق نشان داد مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر معناداری دارد. مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌صورت مستقیم بر سرمایه انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر معناداری دارد. سرمایه انسانی به‌صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر معناداری



## طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهممرا دی، بسطامی و مدنی

دارد. یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش صمدزادو همکاران تحت عنوان ارائه استراتژی‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناورانه (مورد مطالعه: سازمان جهاد دانشگاهی علم و صنعت) است که نتایج تحقیق نشان داد استراتژی مناسب برای مشاغل اصلی و تخصصی صف، مشاغل ستادی تخصصی و ستادی عمومی در سازمان جهاد دانشگاهی علم و صنعت، استراتژی متعهدانه، استراتژی مناسب برای مشاغل خدمات عمومی، استراتژی ثانویه و استراتژی مناسب برای مشاغل قرارداد کار معین، استراتژی پیمانکارانه می‌باشد. یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش لیو و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع طبیعی از طریق منابع انسانی، فناوری و نهادی: درمان پایدار منابع طبیعی» است که نتایج تحقیق نشان داد که حاکمیت منابع و فراوانی منابع طبیعی برای توسعه پایدار شرکت‌های تولیدی کوچک حیاتی هستند.

در رابطه با **راهبردهای** توسعه مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان می‌توان اذعان کرد که این یافته‌ها منطبق بر پژوهش دولتی و همکاران تحت عنوان بررسی تأثیر اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه پیام نور شهر مشهد) است که نشان داد اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توزیع دانش، انتقال دانش تأثیر ندارد اما بر اعتماد، همکاری و شبکه‌های کارمندان دانشگاه پیام نور شهر مشهد تأثیر مثبت و معنادار دارد. اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر فهم متقابل، روابط دانشگاه پیام نور شهر مشهد تأثیر مثبت و معنادار اما بر ارزش‌ها و تعهد کارمندان تأثیر ندارد. همچنین، این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش احمدزاده و همکاران با عنوان بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر تاب‌آوری کارکنان: نقش میانجی اشتیاق شغلی و استرس شغلی (مورد مطالعه: کارکنان دادگستری اصفهان) است که نتایج تحقیق نشان داد داشتن سطح بالایی از تاب‌آوری در کارکنان برای موفقیت حرفه‌ای و مدیریت عوامل استرس‌زا در محیط کار ضروری است. این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش اولیویرا و همکاران پژوهشی با عنوان «استراتژی و مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های غیرانتفاعی: تعامل آن با نوآوری باز» است که نتایج تحقیق نشان داد برای این که این سازمان‌ها در تلاش‌ها برای بهبود فرآیندهای حکمرانی مؤثرتر باشند، باید بر مدیریت استراتژیک و ابزارهای مدیریت منابع انسانی تمرکز کنند.

در رابطه با **پیامدهای** مثبت و منفی متأثر از مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان، می‌توان اذعان

## فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

کرد که این یافته‌ها دقیقه منطبق بر پژوهش برزگر بفرویی و همکاران با عنوان «بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: مرکز خدمات حوزه‌های علمیه)» است که نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. همچنین، این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش حمزوی و همکاران تحت عنوان " تجزیه و تحلیل اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر مدیریت ریسک‌های مؤثر منابع انسانی با نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان " است که نتایج تحقیق نشان داد تاب‌آوری کارکنان از طریق سطوح تاب‌آوری برنامه‌ریزی شده و انطباقی با رویکردهای ایجاد افزایش اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری در سازمان به مدیریت راهبردی منابع انسانی بر مدیریت ریسک‌های مؤثر منابع انسانی با کاهش پیامدهای ناراضی‌ت شغلی به افزایش عملکرد سازمان کمک می‌نماید. همچنین، این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش جایاراتنا و همکاران با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع انسانی: هدایت تعالی سازمانی از طریق همسویی استراتژیک، رویه‌های اخلاقی و روندهای نوظهور» است که نتایج تحقیق نشان داد روندهای نوظهور، از جمله استفاده از فناوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، تمرکز بر رفاه کارکنان و افزایش کار از راه دور که همگی آینده مدیریت استراتژیک منابع انسانی را تغییر می‌دهند.

### **پیشنهادها**

پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان از پیاده‌سازی اقداماتی همچون " استفاده از ظرفیت و قابلیت‌های موجود و بالقوه برای پیشبرد اهداف و چشم‌اندازهای بیمارستان‌ها " حمایت نموده و شرایط را برای عملیاتی شدن این اقدامات فراهم سازند. ارتقای ارتباطات درون‌سازمانی میان مدیران منابع انسانی و مدیران ارشد سازمان و شناسایی روش‌های بهره‌برداری از فناوری اطلاعات

استفاده از افراد متخصص در تیم‌های کاری تخصصی و انطباق تخصص با پست سازمانی آنان در اعضای تیم‌های فعال در تیم‌های فعال در واحدهای مختلف بیمارستان‌ها  
توسعه ارتباط‌های تیمی معقول در واحدهای مختلف بیمارستان‌ها  
تقویت اعتقاد مدیران میانی و عملیاتی شرکت به ارتقاء سطح کیفی کار تیم‌های فعال در بیمارستان‌ها

آموزش مستمر کارکنان به منظور افزایش مهارت آنان در به‌کارگیری سیستم‌های موجود در سازمان

## طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

### منابع

- ۱) احمدزاده، سمیه؛ اسماعیلی، علی و قاضی عسگر، سید سعید، ۱۴۰۳، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر تاب‌آوری کارکنان: نقش میانجی اشتیاق شغلی و استرس شغلی (مورد مطالعه: کارکنان دادگستری اصفهان)، دهمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/2026483>
- ۲) اسفندیاری محمدجواد؛ آدابی حمیدرضا. (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی در شهرداری تهران. مطالعات مدیریت شهری؛ دوره ۸، شماره ۲۵؛ صفحه ۱۱ تا صفحه ۲۴.
- ۳) اسماعیلی، ثریا، ۱۴۰۰، بررسی تأثیر فعالیت‌های منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد نوآوری در سازمان با تأکید بر نقش ظرفیت مدیریت دانش، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394459>
- ۴) امیری اثنی عشری، ابوالقاسم؛ احسان فر، محمدحسین؛ جوانمرد قصاب، اعظم؛ چابک، سید حسین و عباس زاده امیردهی، زهرا. (۱۴۰۰). تأثیر اقدام‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد: میانجی‌گری جهت‌گیری راهبردی و نقش تعدیل‌گری پویایی‌های محیطی در شرکت‌های دانش‌محور. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۳(۴)، ۸۹-۱۲۶.
- ۵) انصاری، لیلا و حسینی، حیدر. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی معلمان تربیت‌بدنی استان فارس. دانشگاه پیام نور استان سمنان، مرکز پیام نور گرمسار.
- ۶) برزگر بفرویی، کمال و اسماعیلی، محبوبه و بخشی ارجنکی، ساناز، ۱۴۰۰، بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: مرکز خدمات حوزه‌های علمیه)، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394593>
- ۷) جشنی آرانی، مصطفی (۱۳۹۳)، رابطه تلاطم محیطی با تفکر استراتژیک در بین مدیران بنگاه‌های اقتصادی (مورد مطالعه بنگاه‌های کوچک و متوسط شهرستان کاشان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
- ۸) حسینیان، رضا، ۱۴۰۰، بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394397>

## فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

- ۹) حمزوی، حسین؛ اسدبک، مهدی؛ رضایی منش و بهروز. (۱۴۰۲). " تجزیه و تحلیل اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر مدیریت ریسک‌های مؤثر منابع انسانی با نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان ".
- ۱۰) دولتی یوسف آباد، فنجمه و فراتی، حسن. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه پیام نور شهر مشهد). دانشگاه پیام نور استان سمنان، مرکز پیام نور سمنان.
- ۱۱) رحمانی، فرزاد و فتاح پور، مرتضی. (۱۴۰۲). تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر بهره‌وری در سازمان‌های ورزشی استان آذربایجان غربی. موسسه آموزش عالی آذربایجان، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ۱۲) شامگانی، خدیجه و قربانی قهفرخی، لیلا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان. دانشگاه پیام نور استان هرمزگان، مرکز پیام نور قشم.
- ۱۳) صابر جهرمی، فروغ و اکبری احمد محمودی، خدیجه، ۱۴۰۰، تأثیر هوش استراتژیک بر پیکره نوآوری اجتماعی با میانجی‌گری سرمایه فکری، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394595>
- ۱۴) صانعی آرانی، محسن؛ میرسپاسی، ناصر و دانشفرد، کرم اله و پیلهوری، نازنین (۱۳۹۶)، طراحی الگوی تعدیل منابع انسانی در سازمان‌های محلی (مورد مطالعه شهرداری‌های استان اصفهان)، مدیریت فردا، ۱۶(۵۳): ۲۶۹-۲۸۲.
- ۱۵) صحرائی، کبری، ۱۴۰۰، تأثیر مهارت‌های تفکر استراتژیک مدیران بر آمادگی ایجاد مزیت رقابتی سازمان شهرداری، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394337>
- ۱۶) صمدزاد، سعیده؛ قهرمانی نهر، جاوید؛ نوری، فرامرز و قاسمی یالخورآجاج، اکبر، ۱۴۰۲ ارائه استراتژی‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناورانه (مورد مطالعه: سازمان جهاد دانشگاهی علم و صنعت)، آموزش و توسعه منابع انسانی زمستان ۱۴۰۲ - شماره ۳۹ رتبه ب (وزارت علوم/21 ISC صفحه - از ۱۱۲ تا ۱۳۲)
- ۱۷) صمدی میارکلایی، ح؛ و صمدی میارکلایی، ح. ۱۳۹۱. ضرورت و اهمیت نقش بیمارستان‌ها در مواجهه با بلایای طبیعی در مدیریت بحران، دومین کنفرانس برنامه‌ریزی و مدیریت محیط‌زیست، تهران، دانشگاه تهران. [https://www.civilica.com/Paper-ESPME02-ESPME02\\_824.html](https://www.civilica.com/Paper-ESPME02-ESPME02_824.html)
- ۱۸) طاهری، محمد، ۱۳۹۸، سیستم‌های جامع اطلاعاتی و عملیاتی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۰، بهمن ۸۱، صص ۹۱-۸۷.

## طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

- ۱۹) طوسی، محمدعلی (۱۳۸۰) مشارکت در مدیریت و مالکیت، مرکز آموزشی مدیریت دولتی
- ۲۰) ظهراهی، میلاد (۱۳۹۸)، اثر تفکر استراتژیک و چابکی استراتژیک بر سیستم‌های اندازه‌گیری عملکرد استراتژیک در وزارت ورزش و جوانان ایران، پایان‌نامه کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی.
- ۲۱) عزیزی، محمد و علیپور، سحر و باقریه مشهدی، امیرحسین، ۱۴۰۰، راهبردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک در محیط‌های ناپایدار بر عملکرد شرکت با میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه، هجدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، <https://civilica.com/doc/1486914>
- ۲۲) غفاری، سعید؛ زکیانی، شعله؛ و رضایی، زهره (۱۳۹۶) بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله سلامت، دوره ۱۱، شماره ۶.
- ۲۳) گل محمدی، رضا، ۱۴۰۰، تأثیر پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های پویا با رویکرد تحول‌آفرین، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394591>
- ۲۴) محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۷۵). بیگانگی مانعی برای مشارکت و توسعه ملی، نامه پژوهش، شماره ۱.
- ۲۵) مصطفوی، ر (۱۳۹۰)، طراحی شاخص‌های شهرداری به‌منزله‌ی نهاد اجتماعی در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴، مجموعه مقالات همایش علمی شهرداری به‌منزله نهاد اجتماعی، جلد دوم، معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران، تهران: نشر تیسرا.
- ۲۶) موسوی، سید نجم‌الدین؛ شریعت نژاد، علی؛ ساعدی، عبدالله (۱۳۹۷)، طراحی مدل مدیریت ریسک منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد، ۸(۲۸)، ۱۲۱-۱۴۲
- 27) Ayse Kucuk Yilmaz, (2019) "Strategic approach to managing human factors risk in aircraft maintenance organization: riskmapping", Aircraft Engineering and Aerospace Technology, <https://doi.org/10.1108/AEAT-06-2018-0160>
- 28) Berk, L., Bertsimas, D., Weinstein, A. M., & Yan, J. (2019). Prescriptive analytics for human resource planning in the professional services industry. *European Journal of Operational Research*, 272(2), 636-641.
- 29) Bratianu, C. (2015). Developing strategic thinking in business education. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 3(3): 409.
- 30) Ebru Yazgan, (2018) "Development taxonomy of human risk factors for corporate sustainability in aviation sector", *Aircraft Engineering and Aerospace Technology*, 90(6):1012-1022
- 31) Falola, H. O., Salau, O. P., Olokundun, M. A., Oyafunke-Omoniy, C. O Ibidunni, A. S., & Oludayo, O. A. (2018). Employees' intrapreneurial engagement

initiatives and its influence on organisational survival. *Business: Theory and Practice*, 19, 9-16.

32) Jayarathna, G. S., Perera, S. R., & Gunawardana, S. (2024). Strategic Human Resource Management: Driving Organizational Excellence Through Strategic Alignment, Ethical Practices, and Emerging Trends.

33) Liu, Y., Khan, A. J., Iqbal, J., Hameed, W. U., & Ahmed, T. (2023). Strategic management of natural resources through human, technological, and institutional resources: Sustainable curing the resource curse. *Resources Policy*, 86, 104233.

34) Muriithi, S.M, Radloff, S.E, Lynette Louw, L, (2018), The Relationship between Strategic Thinking and Leadership Effectiveness in Kenyan Indigenous Banks, *South African Journal of Economic and Management Sciences*, Pp1-11.

35) Ogbeibu S, Emelifeonwu J, Senadjki A, Gaskin J, Kaivo-oja J. (2020). Technological turbulence and greening of team creativity, product innovation, and human resource management: Implications for sustainability, *Journal of Cleaner Production*. 244(2020). 118703.

36) Oliveira, Márcio, Marlene Sousa, Rui Silva, and Tânia Santos. "Strategy and human resources management in non-profit organizations: Its interaction with open innovation." *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 7, no. 1 (2023): 75.

37) Pacios Ana R. (2024) Strategic Management and Planning. Reference Module in Social Sciences.

38) Purwadi, D. (2012). The Role of Japanese human resource planning practices for increasing industrial competitiveness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 253-259.

39) Thomas Stephen Calvard, Debora Jeske, (2019) Developing human resource data risk management in the age of big data *International Journal of Information Management* Volume 43(8), 159-164

یادداشت‌ها:

- 
1. Purwadi
  2. Berk & et al
  3. Bratianu
  4. Muriithi et al
  5. Falola

---

**Presentation a strategic human resource model with increasing participation approach of employees at medical science university in Kurdistan**

Nadia Allah Moradi<sup>1</sup>

**Receipt: 22/11/2024      Acceptance: 18/12/2024**

Masoud Bastami<sup>2</sup>

Amir Mohsen Madani<sup>3</sup>

**Abstract**

The aim of this study was to design a qualitative model for presentation a strategic human resource model with increasing participation approach of employees at medical science university in Kurdistan. The statistical sample in the qualitative section included all university experts and experts in the field of management & psychology science, which was equal to 20 people. The research instrument consisted of researcher-made coding sheets whose validity was confirmed by Delphi group members and its reliability was calculated by P-Scott criterion of 0.95. Findings showed that the factors related to the model of the presentation a strategic human resource model with increasing participation approach of employees at medical science university in Kurdistan related to the were identified in the form of 5 categories and 43 concept codes. Strategies (3 categories), contextual conditions (2 categories), intervening or mediating conditions (3 categories) and consequences (2 categories).

**Keywords**

strategic human resource model, increasing participation approach, medical science university in Kurdistan.

1-PhD Student, Department of Public Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. [nadiaallahmoradi74@gmail.com](mailto:nadiaallahmoradi74@gmail.com)

2-Assistant Professor, Department of Public Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. (Corresponding Author) [mbastami5@gmail.com](mailto:mbastami5@gmail.com)

3-Assistant Professor, Department of Cultural Management, Shahr-e Ray Branch, Islamic Azad University, Shahr-e Ray, Iran. [amir\\_m\\_madani@yahoo.com](mailto:amir_m_madani@yahoo.com)