



Consequences of Human Resource Reinventing in Relief Organizations

Ebrahim shaykhi ¹  | Aliakbar Peyvasteh ^{2✉}  | Nader bohlooli ³ 

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received 26 June 2025

Received in revised form

25 July 2025

Accepted 18 August 2025

Published online 24

August 2025

Keywords:

Consequences, reconstruction, human resources, relief organizations, content analysis.

Abstract


Background and Objective: Recreating human resources can significantly increase the level of preparedness, responsiveness, and effectiveness of an organization. The present study was conducted with the aim of identifying the consequences of recreating human resources in relief organizations.

Methodology: This study is applied in terms of purpose and objective, with an exploratory approach and qualitative content analysis and theoretical sampling, and with the use of purposeful and snowball methods, interviews were conducted with 28 senior experts and experts until theoretical saturation of the data was reached, and focus group sessions were held to validate the data.

Findings: The results of the data analysis obtained through the coding process through the Athead-Stirling approach of thematic analysis coding methods based on thematic networks, which results indicate (4) overarching themes and (16) organized themes and (49) basic themes that include individual and human resources consequences, organizational consequences, cultural and behavioral consequences and social consequences, were identified, extracted and confirmed.

Conclusion: These consequences not only lead to improving the performance of the organization, but also play a significant role in increasing the quality of relief services in crisis situations. Recreating human resources in relief organizations by creating a change in skills, changing attitudes and improving employee motivation plays an important role in improving the efficiency, flexibility and effectiveness of relief operations and capability in facing crises and lays the groundwork for continuous development and innovation in these organizations and plays a key role in improving the quality of services and public trust.

Cite this article: Shaykhi, E., Peyvasteh, A. A., & bohlooli, N. (2025). Consequences of Human Resource Reinventing in Relief Organizations. *Intelligent Management of Human Capital*, 2 (5), 123-148.

 DOI: <http://doi.org/10.22034/imhr.2026.569818.1057>

Publisher: Human Capital institute, Command and Staff University of I.R.I Army, <https://www.imhr.ir>

© "Authors retain the copyright and full publishing rights."

DOI: 10.22034/imhr.2026.569818.1057



1. PhD student, Department of Management, Aras International Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. E-mail: ebrahimshaykhi@gmail.com
2. Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. E-mail: Akbar.peyvasteh@yahoo.com
- 3., Assistant Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. Email: n.bohlooli@iaut.ac.ir



Consequences of Human Resource Reinventing in Relief Organizations

Extended Abstract

Background and Objective: Recreating human resources has several consequences that can significantly increase the effectiveness and efficiency of organizations. Recreating human resources in relief organizations is not simply a change in structure or training, but rather a cultural, professional, and operational transformation that can significantly increase the level of readiness, responsiveness, and effectiveness of the organization. The present study was conducted with the aim of identifying the consequences of recreating human resources in relief organizations.

Methodology: This study was applied in terms of purpose and within the framework of exploratory methods with a qualitative content analysis approach and theoretical sampling and with the benefit of purposeful and snowball methods; in such a way that until theoretical saturation of the data was reached, interviews were conducted with 28 senior experts, experts, and experienced specialists in relief organizations, and finally focus group meetings were held to validate the data. Thematic analysis is a method in qualitative research that focuses on identifying, analyzing, and interpreting the meaning patterns of qualitative data. In this study, the Atread-Stirling method, which is one of the conventional coding methods in thematic analysis, is used. This method is based on the formation of a thematic network and is used in various studies. The thematic network includes three categories of codes and concepts: Basic themes, Organizing themes, Overarching themes.

Findings: The results of the data analysis obtained during the coding process through the Atreid-Stirling approach from conventional coding methods in thematic analysis led to a model of human resource regeneration in relief organizations, which is based on the formation of a network of themes, including three categories of codes and concepts: basic themes, organizing themes, and overarching themes. The results indicate (4) overarching themes, (16) organized themes, and (49) basic themes that include individual and human resource outcomes, including: strengthening motivation and job satisfaction, changing attitudes and approaches, increasing skills and specialized knowledge, improving the quality of relief services, and organizational outcomes, including: reducing costs and optimizing resources, improving organizational trust and credibility, organizational resilience and agility, organizational productivity and improving performance, and cultural and behavioral outcomes, including: developing a dynamic organizational culture, promoting a culture of learning and innovation, improving team coordination and cooperation, increasing preparedness and foresight, and social outcomes, including: increasing responsiveness to community needs, increasing public trust in relief organizations, strengthening relationships with popular organizations and institutions, and improving the ability to adapt to changes and crises, were identified and extracted.

Conclusion: Relief organization officials can benefit from the results of this study for greater efficiency of human resources in the organization. These outcomes not only lead to improved organizational performance, but also play a significant role in increasing the quality of relief services in crisis situations. Regenerating human resources in relief organizations by transforming skills, changing attitudes, and improving employee motivation plays an important role in improving the efficiency, flexibility, and effectiveness of relief operations and their ability to deal with crises, paving the way for continuous development and innovation in these organizations, and plays a key role in improving the quality of services and public trust.

Keywords: *Consequences, reconstruction, human resources, relief organizations, content analysis*



پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی ابراهیم شیخی^۱ | علی اکبر پیوسته^۲ | نادر بهلولی^۳

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۴/۰۴/۰۵

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۴/۰۵/۰۳

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۰۵/۲۷

تاریخ انتشار:

۱۴۰۴/۰۶/۰۲

چکیده

زمینه و هدف: بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی صرفاً یک تغییر در ساختار یا آموزش نیست، بلکه یک تحول فرهنگی، حرفه‌ای و عملیاتی است که می‌تواند سطح آمادگی، پاسخگویی و اثرگذاری سازمان را به طور چشمگیری افزایش دهد. پژوهش حاضر با هدف، پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی اجرا شده است.

روش: این پژوهش به‌لحاظ هدف، کاربردی و با رویکرد اکتشافی و تحلیل مضمون به‌صورت کیفی و نمونه‌گیری به روش نظری و با بهره‌مندی از روش هدفمند و گلوله برفی با ۲۸ نفر از کارشناسان عالی و خبرگان، تا زمان رسیدن به اشباع نظری داده‌ها مصاحبه انجام شد و جلسات کانونی اعتبار سنجی داده‌ها صورت گرفت.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده طی فرایند کدگذاری‌های با رویکرد اترید-استرلینگ از روش‌های کدگذاری تحلیل مضمون مبتنی بر شبکه مضامین، بیانگر (۴) مضامین فراگیر و (۱۶) مضامین سازمان یافته و (۴۹) مضامین پایه‌ای که شامل پیامدهای فردی و نیروی انسانی، پیامدهای سازمانی، پیامدهای فرهنگی و رفتاری و پیامدهای اجتماعی، شناسایی و استخراج گردید.

نتایج: این پیامدها نه‌تنها به بهبود عملکرد سازمان منجر می‌شوند، بلکه در افزایش کیفیت خدمات امدادی در شرایط بحرانی نقش بسزایی دارند. بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی با ایجاد تحول در مهارت‌ها، تغییر نگرش‌ها و ارتقای انگیزه کارکنان، نقش مهمی در بهبود کارایی، انعطاف‌پذیری و اثربخشی عملیات امدادی و توانمندی در مواجهه با بحران‌ها و زمینه‌ساز توسعه مستمر و نوآوری در این سازمان‌هاست و نقش کلیدی در ارتقای کیفیت خدمات و اعتماد عمومی ایفا می‌کند.

کلیدواژه‌ها:

پیامدها،

بازآفرینی، منابع

انسانی،

سازمان‌های

امدادی، تحلیل

مضمون.

استناد: شیخی، ابراهیم؛ پیوسته، علی‌اکبر؛ و بهلولی، نادر (۱۴۰۴). پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی. مدیریت هوشمند سرمایه انسانی، ۲ (۵)، ۱۴۸-۱۲۳.

DOI: <http://doi.org/10.22034/imhr.2026.569818.1057>

ناشر: پژوهشکده سرمایه انسانی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، <https://www.imhr.ir>

© «حق نشر (کپی رایت) و کلیه حقوق انتشار برای نویسندگان محفوظ است.»



DOI: 10.22034/imhr.2026.569818.1057

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد بین‌المللی ارس، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران، رایانامه:

ebrahimshaykhi@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، استادیار، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران، رایانامه:

AKbar.peyvasteh@yahoo.com

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران، رایانامه: n.bohlooli@iaut.ac.ir

مقدمه

در محیط پویا و پیچیده سازمان‌های عمومی، مدیریت منابع انسانی به‌عنوان عاملی حیاتی و تعیین کننده در بهبود عملکرد سازمانی است (رضانی و موسوی، ۱۴۰۳). سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای نیاز به نوسازی و بازآفرینی مواجه هستند تا بتوانند با چشم‌انداز اجتماعی و فناوری که دائماً در حال تحول است، همگام شوند (Kamalesh et al, 2024). ایمران^۱ (۲۰۲۱) فشار جهانی شدن، سازمان‌ها را مجبور می‌کند تا به‌روز بمانند. این امر مستلزم آن است که آنها فناوری را در تمام فرآیندها و شیوه‌های خود بپذیرند.

اهمیت نقش منابع انسانی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است. نیروی انسانی کارسازترین ابزار برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است و عدم توجه به فراهم کردن محیط و ابزار مناسب به‌سازی برای آنان ممکن است مشکلات زیادی را برای سازمان‌ها در بر داشته باشد (پیوسته و همکاران، ۱۴۰۳).

در سال‌های اخیر، سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای بر بهینه‌سازی مدیریت منابع انسانی تمرکز کرده‌اند و متوجه شده‌اند که موفقیت آن‌ها به جذب، نگهداری و به‌کارگیری مؤثر استعدادها بستگی دارد. داده‌کاوی، که الگوهای ارزشمندی را از مجموعه داده‌های بزرگ استخراج می‌کند، نقش مهمی در این فرآیند دارد. همچنین اهمیت تکنیک‌های پیشرفته داده‌کاوی در بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری مرتبط با منابع انسانی تأکید دارد (عرب‌کرمی و همکاران، ۱۴۰۳). هزینه‌های بهسازی منابع انسانی را نباید جزء هزینه‌های مصرفی سازمان در نظر گرفت. باید با دید سرمایه‌گذاری برای آینده نگریت، زیرا نتایج آن در کارآمدی سیستم و در نهایت بهره‌وری سازمان در دراز مدت مشخص می‌شود (پیوسته و همکاران، ۱۴۰۰). توجه به مسئله تأثیر منابع انسانی بر عملکرد سازمانی افزایش یافته است. تحقیقات زیادی وجود دارد که ثابت می‌کند بین عملکرد مدیریت منابع انسانی و عملکرد یک سازمان رابطه مثبت وجود دارد (Barba et al, 2020). بقا و موفقیت سازمان به‌طور فزاینده‌ای به توانایی آنها برای ایجاد نیروی کار بسیار ماهر و به‌آزاد کردن پتانسیل کامل نیروی انسانی بستگی دارد (Noe et al, 2027). مدیران همراستا با تغییرات فزاینده در سازمانها، به‌طور سازگاری به دنبال روشهایی برای ایجاد تعهد کارمندان می‌باشند که به مزیتی رقابتی و نگرشهای بهبودیافته کاری مثل رضایت شغلی، کارایی، غیبت و تمایل‌های مبادلات دست یابند (Ahakwa et al, 2021). مدیران سازمان‌ها در جهت افزایش کارایی و

¹ Imran, R.

اثربخشی کارکنان، نیازهای آموزشی کارکنان را شناسایی کرده و با ایجاد فرصت کسب مهارت و تجارب ها، این نیازها را رفع و توانایی ها و مهارت و نهایتاً مشارکت کارکنان به سازمان را ارتقاء بخشند (حسینی و کاظمی، ۱۴۰۲). مدیریت منابع انسانی به عنوان یک سازوکار ساختاری در رشد و سازگاری منابع انسانی، میتوانند مهارت ها، نگرش ها و رفتارهای افراد را تحت تأثیر قرار داده و شکل دهد، تا آنها بتوانند کارشان را بهتر و با تعهد انجام دهند و به اهداف سازمان برسند (Sánchez et al, 2015).

بازآفرینی منابع انسانی در سازمان های امدادی به عنوان یک ابزار کلیدی برای بهبود کارایی و اثربخشی این نهادها مورد توجه قرار گرفته است. با تغییرات سریع در محیط های بحران زا و نیاز به پاسخگویی سریع، به روزرسانی مهارت ها و توانمندی های نیروی انسانی امری حیاتی است. این بازآفرینی می تواند شامل برنامه های آموزشی نوین، بهبود فرهنگ سازمانی و ارتقاء مشارکت کارکنان باشد که در نهایت منجر به افزایش روحیه، توانمندی و پاسخگویی بهتر به نیازهای جامعه خواهد شد. به علاوه، با توجه به چالش های مختلف مانند منابع محدود و وضعیت های بحرانی، بهره گیری از نوآوری های فناوری و روش های جدید مدیریتی نیز از پیامدهای مهم این تغییرات به شمار می آید که می تواند به بهبود عملیات امدادی و خدمات رسانی در زمان بحران منجر شود.

اقدامات مدیریت منابع انسانی^۱ مؤثر در سازمان باعث می شود که کارکنان بتوانند به طور مؤثر و نتیجه بخش در دستیابی به اهداف سازمانی مشارکت کنند. این امر باعث می شود که کارکنان نسبت به کار خود متعهد باشند و رفتار مثبت را بروز دهند که باعث رشد اثربخشی سازمان می شود (Salihu et al, 2019). سازمان های فعلی در تلاشند تا نیازهای نیروی کار را مطابق با استانداردهای کیفیت صنعت برآورده کنند. زنجیره تامین آموزش منابع انسانی پیوندی میان فرآیندهای ورودی تا خروجی است (Fachrunnisa et al, 2020).

توسعه منابع انسانی یکی از اصول مدیریت منابع انسانی پایدار^۲ است که باید به طور مداوم همراه با سایر اصول اجرا شود، به این معنی که، توسعه کارکنان باید با در نظر گرفتن یک چشم انداز بلند مدت انجام شود. دستیابی به شایستگی در آینده به عنوان زیربنای اجرای ایده، بسیار مهم است (Katarzyna et al, 2020). بنابراین خطمشی گذاری منابع انسانی اگر با بصیرت کافی صورت نگیرد، تبعات منفی بلندمدت و کلانی را برای سازمان در پی داشته و مانع از تحقق مأموریت

1. HRMP

2. SHRM

سازمان می‌شود. این اهمیت در سازمان‌هایی که محوریت اصلی آنها بر عهده نیروی انسانی مؤمن و جهادی است، دوچندان می‌باشد (صفیان و همکاران، ۱۳۹۸).

منابع انسانی هر روز با خلق ارزش تازه‌تر نه تنها به بقای خود کمک می‌کند، بلکه همانند یک موجود زنده به تکامل رسیده و رشد پیدا می‌کند. بنابراین بازآفرینی منابع انسانی یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای سازمان‌هایی است که می‌خواهند در دنیای پیچیده و رقابتی امروز موفق شوند. این فرآیند نه تنها نیازمند تغییرات ساختاری و فرآیندی است، بلکه مستلزم تغییر نگرش‌ها و رویکردها به منابع انسانی است. بنابراین در دنیای امروز که سرعت تغییرات و تحولات فناوری و نیازهای سازمان‌ها روز به روز افزایش می‌یابد، منابع انسانی نیز باید دچار تحول و بازآفرینی شوند تا بتوانند به رشد و موفقیت سازمان‌ها کمک کنند.

سازمان‌های امدادی به عنوان نهادهای کلیدی در مدیریت بحران‌ها و کمک به جوامع آسیب‌دیده، دارای ویژگی‌های منحصر به فردی هستند. این سازمان‌ها قادر به پاسخگویی سریع به حوادث و بحران‌ها، تخصص و آموزش نیروی انسانی، و تأمین منابع و تجهیزات کافی می‌باشند (Smith, 2020). مدیریت موثر بحران، شفافیت و پاسخگویی در ارائه خدمات، و آموزش و آگاه‌سازی جامعه در زمینه آمادگی در برابر بحران‌ها نیز از جمله مسئولیت‌های این نهادها به شمار می‌روند (Brown, 2021). افزون بر این، ارائه حمایت‌های روحی و روانی به آسیب‌دیدگان نیز جزء اساسی فعالیت‌های سازمان‌های امدادی است (White, 2019).

مسئله موجود در سازمان‌های امدادی، عدم انطباق منابع انسانی با نیازهای پیچیده و متغیر شرایط بحرانی است. با توجه به افزایش ناگهانی بحران‌ها و بحران‌زایی ناشی از تغییرات اقلیمی، اجتماعی و اقتصادی، بسیاری از این سازمان‌ها با کمبود مهارت‌های به‌روز و کارآمد در میان کارکنان خود مواجه‌اند. این کمبود می‌تواند منجر به ناکارآمدی در عملیات امدادسانی، کاهش کیفیت خدمات و نارضایتی جامعه شود. دغدغه اصلی، عدم توانایی در شناسایی و تأمین مهارت‌های لازم برای پاسخگویی به بحران‌ها و عدم میزان کافی آموزش‌های تخصصی است که می‌تواند در زمان بحران، بهبود عملکرد و اثرگذاری سازمان را تضمین کند. بنابراین، بهبود سیستم آموزشی و بازآفرینی منابع انسانی به عنوان یک چالش اساسی برای اثر بخش‌تر کردن عملیات امدادی در شرایط فعلی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

مطالعه حاضر با هدف، شناسایی پیامدهای مدل بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی می‌باشد و بر این مبنا می‌توان سوال اصلی پژوهش عبارت است از: پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی کدامند؟

بنابراین ضرورت انجام بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی به شدت احساس می‌شود، زیرا این نهادها با چالش‌های متعددی همچون بحران‌های طبیعی، اضطرابی و افزایش تقاضا برای خدمات مواجه هستند. نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین دارایی این سازمان‌ها نقش کلیدی در مدیریت بحران و ارائه خدمات فوری و مؤثر ایفا می‌کند. با توجه به تغییرات سریع در شرایط اجتماعی و اقتصادی، نیاز به بازآموزی و ارتقاء مهارت‌های کارکنان به منظور افزایش توانایی در مواجهه با شرایط بحرانی و ارائه پاسخ‌های مؤثر به جامعه ضروری است. همچنین، این اقدام می‌تواند به بهبود روحیه و انگیزه کارکنان منجر شود و در نهایت کیفیت خدمات‌رسانی و رضایت جامعه را افزایش دهد، که خود دلیلی قوی برای ضرورت این فرآیند به شمار می‌آید.

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

یکی از رویکردهایی که در این راستا، در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است «بازآفرینی منابع انسانی»^۱ است. این مفهوم افزون بر بهبود مهارت‌ها، دانش و توانمندی کارکنان به بازتعریف فعالیت‌های مرتبط با کارکنان براساس شرایط جدید حاکم بر صنایع و کسب‌وکارها می‌پردازد. بنابراین بازآفرینی از توانمندسازی در حوزه مشاغل فعلی فراتر می‌رود و به حوزه‌های جدید وظیفه‌ای وارد می‌شود. این توسعه در ابعاد ادراکی و عملکردی جهت افزایش بازدهی عملکرد و اثربخشی فعالیت‌های کارکنان تعریف می‌شود بنابراین بازآفرینی از توانمندسازی در حوزه مشاغل فعلی فراتر می‌رود و به حوزه‌های جدید وظیفه‌ای وارد می‌شود. این توسعه جهت افزایش بازدهی عملکرد و اثربخشی فعالیت‌های کارکنان در ابعاد ادراکی و عملکردی تعریف می‌شود (Jain et al, 2023). در واقع بازآفرینی منابع انسانی این برنامه بخشی از برنامه‌های مدیریت تحول سازمان و مدیریت عملکرد استراتژیک می‌باشد. اجرای برنامه‌های بازآفرینی کارکنان سبب می‌شود تا منابع انسانی بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط به طور مؤثر فعالیت‌شان را ادامه دهند و بر کارایی خود بیفزایند. از سوی دیگر از مهمترین ویژگی‌های سازمان‌های امروزی تغییر و تحول می‌باشد، درچنین شرایط محیطی پیچیده و متنوع با تحولات سریع، اگر مدیران و کارکنان سازمان متناسب با این تغییرات گام برندارند و همسو نباشند، بقای سازمان به‌مخاطره خواهد افتاد. بنابراین نیاز به بازآفرینی منابع انسانی امروزه به خوبی در تمامی سطوح سازمان ثابت شده و به یک مساله اساسی تبدیل شده است (Riani, 2024).

¹ Reinventing Human Resource

نتایج نشان می‌دهد که کاربست واقعیت‌ترکیبی در جذب و گزینش منابع انسانی می‌تواند از سطحی ابزاری و فناورانه فراتر رفته و به سطحی راهبردی و تحول‌آفرین ارتقا یابد. بدین ترتیب، نقش واقعیت‌ترکیبی تنها به شبیه‌سازی وظایف یا کاهش هزینه‌ها محدود نمی‌شود، بلکه در پیوند با معماری سازمانی، می‌تواند بنیانی برای بازآفرینی الگوی جذب و گزینش در سازمان ایجاد کند (گلشاهی و خوشنویس، ۱۴۰۴). در چارچوب توسعه پایدار، سازمان‌ها موظف به ایجاد استراتژی‌هایی هستند که تامین پایدار ارزش از طریق سرمایه انسانی برای آینده را تضمین می‌کند. از این رو مفهوم بازآفرینی منابع انسانی به شدت مورد توجه سازمان‌های موفق قرار گرفته است (Dos Santos et al, 2020). این امر بر اهمیت روزافزون سرمایه‌های انسانی به‌عنوان ارزشمندترین دارایی یک سازمان تاکید دارد.

امروزه منابع انسانی به‌عنوان عاملی ارزشمند در کسب مزیت رقابتی هر سازمان اهمیت دارد؛ به‌گونه‌ای که اگر یک سازمان بخواهد از رقابت عقب نماند، باید از منابع انسانی متخصص، آگاه و توانمند برخوردار باشد. از آنجا که شرایط کاری و اتفاق‌ها و رویدادهایی که هر شخص در طول حیات سازمانی و اجتماعی با آن‌ها مواجه می‌شوند متفاوت است، احساسات، نگرش‌ها و واکنش‌هایی که به این رویدادها و اتفاق‌ها نشان می‌دهند با یکدیگر تفاوت دارد و به تبع آن، وضعیت منابع انسانی در هر سازمان با سازمان دیگر متفاوت است. خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌های مدیران و رفتارهای کارکنان نیز طی سال‌های حیات سازمان بر ویژگی‌ها و صفات کارکنان در سازمان تأثیر می‌گذارد و رفته رفته جزئی از خصوصیات بارز سازمان و شعار کارکنان آن می‌شود. پاسخ به این سؤال که چگونه می‌توان از گذشته یک شرکت به نفع آن در حال و آینده استفاده کرد، موضوعی راهبردی در مدیریت منابع انسانی کنونی است (Rindell and Strandvik, 2021).

شکاف موجود در سازمان‌های امدادی عمدتاً ناشی از عدم تطابق مهارت‌ها و دانش کارکنان با نیازهای واقعی و فوری در زمان بحران است. در حالی که بحران‌های طبیعی و انسانی به‌طور فزاینده‌ای پیچیده‌تر می‌شوند. این شکاف به فقدان سرمایه‌گذاری کافی در برنامه‌های آموزشی مؤثر، عدم توجه به تغییرات سریع در فن‌آوری و رویه‌های مدیریت بحران، و همچنین نبود یک نظام بازخورد مناسب برای ارزیابی عملکرد و آموزش کارکنان برمی‌گردد. در نتیجه، این عدم انطباق می‌تواند منجر به اتخاذ تصمیمات نادرست و ناکارآمدی در عملیات امداد رسانی شود، که این مسئله ضرورت نوسازی و بازآفرینی ثابت منابع انسانی را برجسته می‌کند.

در عصر حاضر، سازمان‌ها با محیطی پویا و پیچیده مواجه هستند که سرعت تغییرات فناوری، بازارهای جهانی و انتظارات نیروی کار، الزام به بازنگری و بازتعریف نقش منابع انسانی را بیش از پیش ضروری ساخته است. بازآفرینی منابع انسانی به‌عنوان یک رویکرد استراتژیک،

فرایندی سیستماتیک برای تجدید ساختار، ارتقاء مهارت‌ها و بهبود عملکرد نیروی انسانی در راستای تحقق اهداف سازمانی به شمار می‌رود.

پیشینه تجربی

خلاصه‌ای از پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده داخلی و خارجی در جدول ۱ نشان داده است.

جدول ۱. پیشینه تحقیقات انجام شده

محقق	سال	عنوان	نتایج
رمضانی، موسوی نقابی.	(۱۴۰۳)	بازنمایی از وضعیت منابع انسانی در سازمان‌های عمومی: نظریه زمینه‌ای.	مهم‌ترین چالش‌های منابع انسانی در بخش عمومی عبارت است از ناکارآمدی مدیریت، فقدان مدیریت نظام‌مند در حوزه منابع انسانی، سطوح بالای استرس و نارضایتی شغلی، عدم تناسب در رابطه پرداخت و عملکرد، راهبرد کاهش شدید هزینه‌ها و افزایش حجم و پیچیدگی خدمات در بخش عمومی و عدم توسعه نیروی انسانی متناسب با آن. این چالش‌ها نه تنها به عوامل قانونی و محدودیت‌های بودجه‌ای مرتبط با حاکمیت عمومی برمی‌گردند، بلکه از ضعف فرهنگ سازمانی و توجه نکردن به منافع عمومی در سازمان‌ها نشأت می‌گیرند.
حمیدی و همکاران	(۱۴۰۳)	بازشناسی ویژگی‌ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا: مرور نظام‌مند ادبیات	ویژگی‌های بیست‌گانه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا در دو بُعد ویژگی‌های رفتاری (با تأکید بر مدیریت منابع انسانی نرم) و ویژگی‌های ساختاری (با تأکید بر مدیریت منابع انسانی سخت) دسته‌بندی می‌شود. همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش، مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا را می‌توان در قالب ده کارویژه مشخص تصور کرد که عبارت‌اند از: مدیریت شرایط کاری، مدیریت استراتژیک فردی، مشاوره و مشارکت کارکنان، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، پاداش مبتنی بر عملکرد، استخدام، طراحی شغل و نگهداشت کارکنان و نگهداری سوابق کارکنان.
ریانی ^۱	(۲۰۲۴)	بازآفرینی منابع انسانی: بازتعریف شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای آینده	یافته‌های این تحقیق که شیوه‌های منابع انسانی را برای آینده بیان می‌کند، گام مهمی برای سازمان‌هایی است که می‌خواهند مرتبط و رقابتی باقی بمانند. اتخاذ یک پارادایم جدید در مدیریت منابع انسانی بازتابی از تعهد سازمان به سازگاری، نوآوری و پایداری در مواجهه با تغییرات اجتناب‌ناپذیر در دنیای کار است. در نتیجه، پارادایم‌های مرسوم در مدیریت منابع انسانی باید مجدداً مورد بررسی قرار گیرند تا مطابق با نیازهای این عصر دیجیتال باقی بمانند که منابع انسانی را تشویق می‌کند تا از نقش اداری به سمت ارائه ارزش افزوده از طریق تجزیه و تحلیل عمیق داده‌ها حرکت کند.

¹ Riani Dini

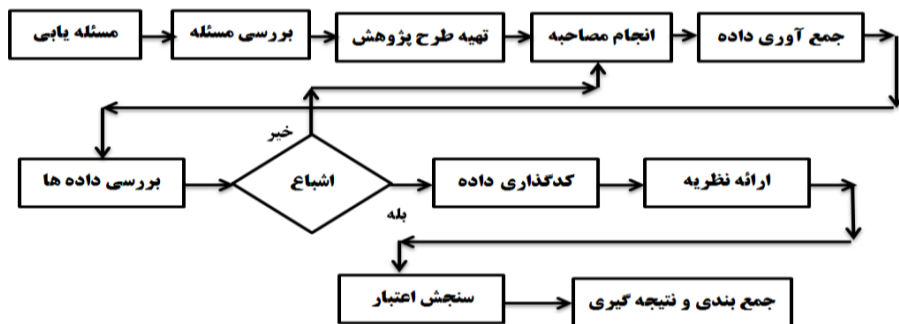
نتایج	عنوان	سال	محقق
تصمیم‌گیری به کمک هوش مصنوعی ممکن است به کارکنان منابع انسانی اجازه دهد تا بر وظایف مهم تمرکز کنند. منابع انسانی به طور فزاینده‌ای از هوش مصنوعی استفاده می‌کند و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از حل مسئله واکنشی به حل مشکل پیشگیرانه حرکت کنند، بخش‌های منابع انسانی را به مراکز تصمیم‌گیری استراتژیک تبدیل می‌کند. شرکت‌ها باید از هوش مصنوعی برای تکمیل منابع انسانی استفاده کنند. فناوری و اتوماسیون باید به منابع انسانی کمک کند تا کار خود را انجام دهند.	بازآفرینی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از طریق هوش مصنوعی	(۲۰۲۴)	راوسانگار و همکاران ^۱
مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها به سرعت توسط فناوری اطلاعات در حال تغییر است. همه‌گیری کرونا نیز سرعت دیجیتالی شدن فرآیندهای منابع انسانی را تشدید کرده است، که به ویژه در زمینه تحول دیجیتالی فعالیت‌های منابع انسانی اهمیت پیدا کرده است. سازمان‌هایی که از فناوری‌های دیجیتال مدیریت منابع انسانی بهره می‌برند، نسبت به سازمان‌هایی که توجه کمتری به آن‌ها دارند، موقعیت بهتری دارند. علاوه بر این، سازمان‌ها مجبور شده‌اند با مدل‌های کاری جدید مانند کار ترکیبی یا از راه دور سازگار شوند.	مطالعه‌ای با عنوان بازآفرینی منابع انسانی از طریق دیجیتالی شدن	(۲۰۲۳)	امور ^۲
هوشی که توسط ماشین‌ها نمایش داده می‌شود، علاوه بر هوشی که توسط انسان نشان داده می‌شود، به عنوان هوش مصنوعی شناخته می‌شود. همچنین، برنامه‌های هوش مصنوعی می‌توانند به استخدام‌کنندگان در یافتن منابع و غربالگری نامزدها با استفاده از برنامه‌هایی مانند چت‌بات‌ها و سایر ابزارهای خراش خودکار کمک کنند. کارکنان بخش بسیار مهمی از یک سازمان هستند، زیرا مهارت‌ها و عملکرد آنها نقش بسیار مهمی در توسعه سازمان و سودآور ماندن دارد. هوش مصنوعی ابزاری فنی است که پس از ترکیب فناوری و هوش انسانی به راحتی نتایج را ایجاد می‌کند.	بازآفرینی منابع انسانی استراتژیک مبتنی بر هوش مصنوعی	(۲۰۲۳)	کومار و همکاران ^۳
یافته‌ها اهمیت مدیریت منابع انسانی را در کاربرد هوش مصنوعی نشان می‌دهند. شرکت‌ها باید از هوش مصنوعی برای تکمیل منابع انسانی استفاده کنند. فناوری و اتوماسیون باید به منابع انسانی در انجام کار خود کمک کنند. این مطالعه به بررسی هوش مصنوعی در منابع انسانی و آینده آن می‌پردازد که ممکن است به متخصصان و متخصصان منابع انسانی کمک کند.	بازآفرینی مدیریت منابع انسانی در عصر هوش مصنوعی	(۲۰۲۳)	جاین و همکاران ^۴

¹ Ravesangar et al.² Amor³ Kumar et al.⁴ Jain Eti et al.

با توجه به پیشینه پژوهش‌های انجام شده، از نظر موضوعی، موضوع پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی تاکنون انجام نشده و همچنین شکاف موجود مشخص نشده است. روش تحقیق‌های پیشین کمی بوده ولی رویکرد تحقیق حاضر کیفی (تحلیل مضمون) می‌باشد. از نظر مکانی تحقیق حاضر در سازمان‌های امدادی کشور می‌باشد که تاکنون تحقیق در این خصوص انجام نگرفته است. همچنین به بهره‌گیری در زمینه شناسایی منابع علمی و تجربی، پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی پرداخته می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی کیفی مبتنی بر رویکرد تحلیل مضمون است و از جمله روش‌های پژوهش استقرایی است. مراحل و فعالیت‌های انجام پژوهش حاضر در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مراحل و فعالیت‌های انجام پژوهش حاضر (پیوسته و همکاران، ۱۴۰۳)

مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل ۲۸ نفر از کارشناسان و خبرگان سازمان‌های امدادی (کسانی که در حوزه‌های نیروی انسانی مشغول فعالیت بوده و دارای سابقه کار و همچنین در حوزه علمی و پژوهشی، تجربه و تخصص داشتند) و خبرگان دانشگاهی (متخصصان امور منابع انسانی و اشرافیت به موضوع) می‌باشند. نمونه‌برداری به صورت نظری که با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند^۱، روش گلوله برفی^۲ (ارجاع زنجیره‌ای) تا اشباع نظری داده‌ها انجام شد. اعتباربخشی به مدل در این پژوهش طی دو مرحله انجام شد. در مرحله نخست، روش کدگذاری‌ها و کدهای به‌دست‌آمده به‌منظور اعتباربخشی در اختیار ۸ نفر از افراد خبره پژوهش قرار گرفت و اصلاحات لازم برطرف شد. همچنین در مرحله دوم بعد از حصول نتایج، به بررسی اعتبار نتایج پرداخته شد. برای این منظور نیز نتایج به‌دست‌آمده در اختیار ۱۲ نفر از مصاحبه‌شوندگان قرار داده شد و نظرهای آنان در نتایج اعمال و بازبینی شد.

۱. Purposive sampling

۲. Snowball sampling

یافته‌های پژوهش**الف- یافته‌های توصیفی**

در این بخش ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان بررسی شده است. در مجموع با ۲۸ نفر مصاحبه شد که خلاصه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳. خلاصه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	برچسب	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
تأهل	مجرد	۱	۳/۵۸	۳/۵۸
	متأهل	۲۷	۹۶/۴۲	۱۰۰
سن	بین ۲۰-۳۰ سال	۰	۰	۰
	بین ۳۰-۴۰ سال	۵	۱۷/۸۶	۱۷/۸۶
	بین ۴۰-۵۰ سال	۱۲	۴۲/۸۵	۶/۷۱
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۱	۳۹/۲۹	۱۰۰
سطح تحصیل	لیسانس	۱	۳/۵۸	۳/۵۸
	فوق لیسانس	۱۳	۴۶/۴۳	۵۰/۰۱
	دکتری	۱۴	۵۰/۰۰	۱۰۰
سابقه	زیر ۱۰ سال	۰	۰	۰
	بین ۱۱ الی ۲۰ سال	۸	۲۸/۵۸	۲۸/۵۸
	بالای ۲۰ سال	۲۰	۷۱/۴۲	۱۰۰
جایگاه سازمانی	مدیران عملیاتی	۰	۰	۰
	مدیران میانی	۲۱/۴۳	۲۱/۴۳	۶
	مدیران عالی	۲۲	۷۸/۵۷	۱۰۰

ب- یافته‌های استنباطی

تحلیل مضمون شیوه‌ای در روش پژوهش کیفی است که بر شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوی معانی داده‌های کیفی تمرکز دارد. در این تحقیق از روش پیشنهادی اترید-استرلینگ^۱ یکی از روش‌های مرسوم کدگذاری در تحلیل مضمون است استفاده می‌شود. این روش مبتنی بر تشکیل شبکه مضامین^۲ است و در پژوهش‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. شبکه

^۱ Attride-Stirling

^۲ Thematic Network

مضامین شامل سه دسته از کدها و مفاهیم است: مضامین پایه^۱، مضامین سازمان‌دهنده^۲، مضامین فراگیر^۳ که مضامین پایه شامل کدها و نکات کلیدی متن است. در مرحله اول از پژوهش حاضر، کدهای مرتبط با هدف پژوهش، استخراج گردید. کدگذاری اولیه انجام گردید نتایج این بخش حدود ۶۷۲ کد اولیه می باشد. این مرحله با ۲۸ مصاحبه که اشباع نظری حاصل شد، دیگر کدجدیدی از متن مصاحبه‌ها کشف‌نگردید به پایان رسید. جدول ۴ تبدیل مضامین پایه ای به مضامین سازمان یافته پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. تبدیل مضامین پایه ای به مضامین سازمان یافته

مضامین سازمان یافته	مضامین پایه ای استخراج شده از مصاحبه‌ها
ارتقاء کیفیت خدمات امدادی	ارتقاء کیفیت خدمات امدادی و رضایت‌مندی جامعه هدف افزایش کیفیت و سرعت خدمات امدادی خدمات بهتر و سریع‌تر منجر به افزایش رضایت افرادی بهبود کیفیت خدمت رسانی به مددجویان
توسعه فرهنگ سازمانی پویا	توسعه فرهنگ سازمانی پویا، انسانی و نوآور توانمند سازی حرفه ای و شخصی توسعه سرمایه انسانی توانمند و چندمهارتی افزایش وفاداری سازمانی
بهره وری سازمان	افزایش بهره وری سازمان بهبود کیفیت خدمات امدادی و پاسخ‌گویی سریع‌تر کاهش هزینه های زائد منابع انسانی صرفه جویی در هزینه های عملیاتی و منابع
بهبود عملکرد	بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان بهبود عملکرد فردی و سازمانی بهبود تصویر و اعتبار سازمان
عوامل اجتماعی	افزایش اعتماد عمومی و بهبود کیفیت خدمات ارائه شده افزایش اعتماد عمومی با شفافیت و پاسخگویی مناسب بهبود تعاملات اجتماعی و همکاری های بین سازمانی ارتقا کیفیت زندگی افراد تحت حمایت به عنوان پیامدهای اجتماعی
چابکی سازمانی	افزایش سرعت و دقت در پاسخگویی به بحران‌ها چابک سازی فریند های سازمانی چابک سازی ساختار اداری
بهبود روحیه تیمی	بهبود روحیه تیمی و همکاری بین بخشی بالا رفتن انگیزش کارکنان شده و کارکنان با روحیه بهتری

¹ Basic Themes

² Organizing Themes

³ Global Themes

مضامین سازمان یافته	مضامین پایه ای استخراج شده از مصاحبه ها
	بهبود سلامت روانی و کاهش فرسودگی شغلی
سازمان پیشرو	تبدیل سازمان به مرجعی پیشرو در مدیریت بحران. جذب سرمایه‌گذاری و حمایت بیشتر از جامعه بین‌المللی. ایجاد الگویی برای سایر سازمان‌های امدادی جهان. افزایش سطح دانش کارکنان
تاب آوری سازمانی	انعطاف‌پذیری و سازگاری بهتر با بحران‌ها بالا بردن سطح تاب آوری کارکنان در سیستم های اداری تقویت تاب‌آوری سازمانی در برابر بحران‌ها افزایش تاب‌آوری و آمادگی سازمان‌های امدادی در برابر بحران‌ها
افزایش رضایت شغلی	افزایش رضایت شغلی و انگیزه در محیط سالم و شم سازمانی وفاداری منابع انسانی و جلوگیری از افسردگی شغلی کارکنان بهبود تصویر و اعتبار سازمان کите امداد و جلب اعتماد عمومی کاهش هزینه ای ناشی از خطاها و کاهش هزینه های استخدام و آموزش
تغییر نگرش‌ها و رویکردها	هم راستایی ارزش های فردی با ارزش های سازمانی بهبود عملکرد و کارایی و افزایش مهارت و دانش توسعه فناوری و دیجیتالی شدن فرآیندها حرکت به سوی سازمان یادگیرنده و نوآور
جذب و استخدام و مدیریت استعدادها	بهبودسازی فرآیندهای جذب و استخدام رعایت عدالت در نظام جبران خدمات کارکنان ایجاد مزیت رقابتی در جذب نیروی انسانی متخصص جذب کارکنان ماهر و آموزش دیده و بانگیزه
افزایش آمادگی و آینده نگری	افزایش آمادگی جهت تحولات آینده کاهش آسیب‌های ناشی از بحران‌ها بهبود پاسخگویی به بحران های ایجاد زیرساخت‌های پایدار برای آینده‌نگری

در این مرحله از تحلیل، مضمون یا سازماندهی مجدد مضامین، مضامین انتزاع تری استخراج می‌شود که ما را به مضمون‌های اصلی تر، فراگیر تر و مرکزی تر رهنمون می‌سازد. یعنی با بررسی و تحلیل مضامین مرتبط در خصوص طراحی مدل بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی مضامین فراگیری بدست می‌آید. جدول ۵ تبدیل مضامین سازمان یافته به مضامین فراگیر پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. تبدیل مضامین سازمان یافته به مضامین فراگیر

مضامین سازمان یافته	مضامین فراگیر
تقویت انگیزه و رضایت شغلی	پیامدهای فردی و نیروی انسانی
تغییر نگرش‌ها و رویکردها	

مضامین سازمان یافته	مضامین فراگیر
افزایش مهارت‌ها و دانش تخصصی	مضامین فراگیر
ارتقاء کیفیت خدمات امدادی	
کاهش هزینه‌ها و بهینه‌سازی منابع	
ارتقاء اعتماد و اعتبار سازمان	
تاب آوری و چابکی سازمانی	پیامدهای سازمانی
بهره‌وری سازمان و بهبود عملکرد	
توسعه فرهنگ سازمانی پویا	
ترویج فرهنگ یادگیری و نوآوری	
بهبود هماهنگی و همکاری تیمی	پیامدهای فرهنگی و رفتاری
افزایش آمادگی و آینده‌نگری	
افزایش پاسخگویی به نیازهای جامعه	
افزایش اعتماد عمومی به سازمان‌های امدادی	
تقویت روابط با سازمان‌ها و نهادهای مردمی	پیامدهای اجتماعی
ارتقاء قابلیت انطباق با تغییرات و بحران‌ها	

ترسیم شبکه مضامین: در این گام، پژوهشگر همه مضامین را بررسی کرده، مضامین کاربردی را جدا، دسته‌بندی، بایگانی و برخی را حذف می‌کند. برخی مضامین با همدیگر هم‌پوشانی دارند و ممکن است لازم باشد از سایر مضامین جدا شوند. داده‌های درون هر مضمون باید به لحاظ معنی و مفهوم با هم انسجام و هم‌خوانی داشته و در عین حال باید تمایزات واضح و مشخصی میان مضامین مختلف وجود داشته باشد. مضامین به دست آمده از متن، در گروه‌های مشابه و منسجم دسته‌بندی می‌شوند.

این مرحله، در نهایت ترسیم شبکه مضامین، تطابق مضامین با کدها، مرتب‌کردن مضامین، مشخص کردن مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر، ترسیم روابط بین مضامین، اصلاح و تکمیل کردن شبکه مضامین در این مرحله انجام گردید. نتایج حاصل از هر سه مرحله کدگذاری شامل مضامین پایه ای و مضامین سازمان یافته و مضامین فراگیر به دست آمده از مصاحبه‌های خبرگان در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. نتایج حاصل از مضامین پایه ای، سازمان یافته و فراگیر

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر	
آموزش، توانمندسازی و بهبود شرایط کاری افزایش حس تعلق و رضایت از محیط کار ایجاد محیط سالم و ارتقاء رضایت شغلی	تقویت انگیزه و رضایت شغلی		۳ ۳ ۳

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر	
هم راستایی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی تمرکز بر نوآوری و بهبود مستمر تقویت مسئولیت‌پذیری فردی و سازمانی	تغییر نگرش‌ها و رویکردها	پیامدهای فردی	
توسعه سرمایه انسانی توانمند و چندمهارتی افزایش مهارت‌ها و دانش تخصصی به‌روزرسانی دانش بر اساس فناوری‌های نوین	افزایش مهارت‌ها و دانش تخصصی		
ارتقاء کیفیت خدمات امدادی و رضایت‌مندی جامعه هدف افزایش کیفیت و سرعت خدمات امدادی خدمات بهتر و سریع‌تر منجر به افزایش رضایت افرادی	ارتقاء کیفیت خدمات امدادی		
کاهش هزینه‌های ناشی از خطاها و اشتباهات کاهش هزینه‌های عملیاتی از طریق بهینه‌سازی فرآیندها بهینه‌سازی مصرف منابع و کاهش خطاها	کاهش هزینه‌ها و بهینه‌سازی منابع	پیامدهای سازمانی	
تقویت سرمایه اجتماعی سازمان‌های امدادی افزایش اعتماد عمومی به سازمان‌های امدادی بهبود تصویر و اعتبار سازمان	ارتقاء اعتماد و اعتبار سازمان		
افزایش سرعت و دقت در پاسخگویی به بحران‌ها چابک‌سازی ساختار و فریند‌های سازمانی بالا بردن سطح تاب‌آوری کارکنان در سیستم‌های اداری تقویت تاب‌آوری سازمانی در برابر بحران‌ها	تاب‌آوری و چابکی سازمانی		
صرفه‌جویی در هزینه‌های عملیاتی و منابع بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان بهبود عملکرد فردی و سازمانی	بهره‌وری سازمان و بهبود عملکرد		
توسعه فرهنگ سازمانی نوآور توانمندسازی حرفه‌ای و شخصی افزایش وفاداری سازمانی	توسعه فرهنگ سازمانی پویا	پیامدهای فرهنگی و رفتاری	
آموزش‌های هدفمند و توسعه مهارت‌ها توسعه فناوری و دیجیتالی شدن فرآیندها حرکت به سوی سازمان یادگیرنده و نوآور	ترویج فرهنگ یادگیری و نوآوری		
بهبود روحیه تیمی و همکاری بین بخشی بهبود سلامت روانی و کاهش فرسودگی شغلی همکاری و هماهنگی بهتر	بهبود هماهنگی و همکاری تیمی		
آمادگی سازمان‌های امدادی در برابر بحران‌ها افزایش آمادگی جهت تحولات آینده ایجاد زیرساخت‌های پایدار برای آینده‌نگری	افزایش آمادگی و آینده‌نگری		

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر	
بهبود کیفیت خدمات امدادی و پاسخ‌گویی سریع‌تر بهبود کیفیت خدمت رسانی به مددجویان ارتقا کیفیت زندگی افراد تحت حمایت	افزایش پاسخگویی به نیازهای جامعه	پیامدهای اجتماعی	
افزایش اعتماد عمومی و بهبود کیفیت خدمات ارائه شده افزایش اعتماد عمومی با شفافیت و پاسخگویی مناسب بهبود تصویر و اعتبار سازمان امدادی و جلب اعتماد عمومی	افزایش اعتماد عمومی به سازمان‌های امدادی		
تبدیل سازمان به مرجعی پیشرو در روابط سازمانی ایجاد الگویی برای سایر سازمان‌های امدادی جهان بهبود تعاملات اجتماعی و همکاری‌های بین سازمانی	تقویت روابط با سازمان‌ها و نهادهای مردمی		
انعطاف‌پذیری و سازگاری بهتر با بحران‌ها کاهش آسیب‌های ناشی از بحران‌ها بهبود پاسخگویی به بحران‌های	ارتقاء قابلیت انطباق با تغییرات و بحران‌ها		

نتایج حاصله بیانگر آن است که ۴ مضامین فراگیر و ۱۶ مضامین سازمان یافته و (۴۹) مضامین پایه‌ای که شامل پیامدهای فردی عبارتند از: تقویت انگیزه و رضایت شغلی، تغییر نگرش‌ها و رویکردها، افزایش مهارت‌ها و دانش تخصصی، ارتقاء کیفیت خدمات امدادی، و پیامدهای سازمانی عبارتند از: کاهش هزینه‌ها و بهینه‌سازی منابع، ارتقاء اعتماد و اعتبار سازمان، تاب‌آوری و چابکی سازمانی، بهره‌وری سازمان و بهبود عملکرد، و پیامدهای رفتاری عبارتند از: توسعه فرهنگ سازمانی پویا، ترویج فرهنگ یادگیری و نوآوری، بهبود هماهنگی و همکاری تیمی، افزایش آمادگی و آینده‌نگری، و پیامدهای اجتماعی عبارتند از: افزایش پاسخگویی به نیازهای جامعه، افزایش اعتماد عمومی به سازمان‌های امدادی، تقویت روابط با سازمان‌ها و نهادهای مردمی، ارتقاء قابلیت انطباق با تغییرات و بحران‌ها، شناسایی و استخراج تایید گردید.



شکل ۲. مدل پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پیامدهای بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی نه تنها به بهبود عملکرد سازمان منجر می‌شوند، بلکه در افزایش کیفیت خدمات امدادی در شرایط بحرانی نقش بسزایی دارند. بازآفرینی منابع انسانی در سازمان‌های امدادی با ایجاد تحول در مهارت‌ها، تغییر نگرش‌ها و ارتقای انگیزه کارکنان، نقش مهمی در بهبود کارایی، انعطاف‌پذیری و اثربخشی عملیات امدادی و توانمندی در مواجهه با بحران‌ها و زمینه‌ساز توسعه مستمر و نوآوری در این سازمان‌ها و نقش کلیدی در ارتقای کیفیت خدمات و اعتماد عمومی ایفا می‌کند. نتایج حاصله از تحقیق بیانگر آن است که (۴) مضامین فراگیر و (۱۶) مضامین سازمان یافته و (۴۹) مضامین پایه‌ای که شامل ابعاد پیامدهای فردی و نیروی انسانی عبارتند از: تقویت انگیزه و رضایت شغلی، تغییر نگرش‌ها و رویکردها، افزایش مهارت‌ها و دانش تخصصی، ارتقاء کیفیت خدمات امدادی، و پیامدهای سازمانی عبارتند از: کاهش هزینه‌ها و بهینه‌سازی منابع، ارتقاء اعتماد و اعتبار سازمان، تاب‌آوری و چابکی سازمانی، بهره‌وری سازمان و بهبود عملکرد، و پیامدهای فرهنگی و رفتاری عبارتند از: توسعه

فرهنگ سازمانی پویا، ترویج فرهنگ یادگیری و نوآوری، بهبود هماهنگی و همکاری تیمی، افزایش آمادگی و آینده‌نگری، و پیامدهای اجتماعی عبارتند از: افزایش پاسخگویی به نیازهای جامعه، افزایش اعتماد عمومی به سازمان‌های امدادی، تقویت روابط با سازمان‌ها و نهادهای مردمی، ارتقاء قابلیت انطباق با تغییرات و بحران‌ها، شناسایی و استخراج و تایید گردید. که مولفه‌های پیامدهای فردی و نیروی انسانی عبارتند از: تقویت انگیزه و رضایت شغلی (از شاخص‌های: آموزش، توانمندسازی و بهبود شرایط کاری، افزایش حس تعلق و رضایت از محیط کار، ایجاد محیط سالم و ارتقاء رضایت شغلی)، تغییر نگرش‌ها و رویکردها (از شاخص‌های: هم راستایی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی، تمرکز بر نوآوری و بهبود مستمر، تقویت مسئولیت‌پذیری فردی و سازمانی)، افزایش مهارت‌ها و دانش تخصصی (از شاخص‌های: توسعه سرمایه انسانی توانمند و چندمهارتی، افزایش مهارت‌ها و دانش تخصصی، به‌روزرسانی دانش بر اساس فناوری‌های نوین)، ارتقاء کیفیت خدمات امدادی (از شاخص‌های: ارتقاء کیفیت خدمات امدادی و رضایت‌مندی جامعه هدف، افزایش کیفیت و سرعت خدمات امدادی، خدمات بهتر و سریع‌تر منجر به افزایش رضایت افرادی)، و پیامدهای سازمانی عبارتند از: کاهش هزینه‌ها و بهینه‌سازی منابع (از شاخص‌های: کاهش هزینه‌های ناشی از خطاها و کاهش هزینه‌های سازمان، کاهش هزینه‌های عملیاتی از طریق بهینه‌سازی فرآیندها، بهینه‌سازی مصرف منابع و کاهش خطاها)، ارتقاء اعتماد و اعتبار سازمان (از شاخص‌های: تقویت سرمایه اجتماعی سازمان‌های امدادی، افزایش اعتماد عمومی به سازمان‌های امدادی، بهبود تصویر و اعتبار سازمان)، تاب‌آوری و چابکی سازمانی (شاخص‌های: افزایش سرعت و دقت در پاسخگویی به بحران‌ها، چابک سازی ساختار و فریندهای سازمانی، بالا بردن سطح تاب‌آوری کارکنان در سیستم‌های اداری، تقویت تاب‌آوری سازمانی در برابر بحران‌ها)، بهره‌وری سازمان و بهبود عملکرد (از شاخص‌های: صرفه جویی در هزینه‌های عملیاتی و منابع، بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان، بهبود عملکرد فردی و سازمانی)، و پیامدهای فرهنگی و رفتاری عبارتند از: توسعه فرهنگ سازمانی پویا (از شاخص‌های: توسعه فرهنگ سازمانی نوآور، توانمندسازی حرفه‌ای و شخصی، افزایش وفاداری سازمانی)، ترویج فرهنگ یادگیری و نوآوری (شاخص‌های: بهبود عملکرد و کارایی و افزایش مهارت و دانش، توسعه فناوری و دیجیتالی شدن فرآیندها، حرکت به سوی سازمان یادگیرنده و نوآور، آموزش‌های هدفمند و توسعه مهارت‌ها)، بهبود هماهنگی و همکاری تیمی (شاخص‌های: بهبود روحیه تیمی و همکاری بین بخشی، بهبود سلامت روانی و کاهش فرسودگی شغلی، همکاری و هماهنگی بهتر)، افزایش آمادگی و آینده‌نگری (از شاخص‌های: آمادگی سازمان‌های امدادی در برابر بحران‌ها، افزایش آمادگی جهت تحولات آینده، ایجاد زیرساخت‌های پایدار برای آینده‌نگری)، و پیامدهای اجتماعی

عبارتند از: افزایش پاسخگویی به نیازهای جامعه (از شاخص‌های: بهبود کیفیت خدمات امدادی و پاسخ‌گویی سریع‌تر، بهبود کیفیت خدمت‌رسانی به مددجویان، ارتقا کیفیت زندگی افراد تحت حمایت)، افزایش اعتماد عمومی به سازمان‌های امدادی (از شاخص‌های: افزایش اعتماد عمومی و بهبود کیفیت خدمات ارایه شده، افزایش اعتماد عمومی با شفافیت و پاسخگویی مناسب، بهبود تصویر و اعتبار سازمان امدادی و جلب اعتماد عمومی)، تقویت روابط با سازمان‌ها و نهادهای مردمی (از شاخص‌های: تبدیل سازمان به مرجعی پیشرو در روابط سازمانی، ایجاد الگویی برای سایر سازمان‌های امدادی جهان، بهبود تعاملات اجتماعی و همکاری‌های بین سازمانی)، ارتقاء قابلیت انطباق با تغییرات و بحران‌ها (شاخص‌های: انعطاف‌پذیری و سازگاری بهتر با بحران‌ها، کاهش آسیب‌های ناشی از بحران‌ها، بهبود پاسخگویی)، شناسایی و استخراج و تایید شدند.

در مقایسه نتایج بدست آمده با پیشینه پژوهش، مطالعات انجام گرفته از جمله پژوهش رضانی، موسوی نقابی. (۱۴۰۳)، تابی و همکاران، (۱۴۰۲)، حمیدی و همکاران، (۱۴۰۳). اسدی و همکاران، (۱۴۰۰). ریانی (۲۰۲۴)، راوسانگار و همکاران (۲۰۲۴)، ریتیکا گوپتا (۲۰۲۴)، جدسادا و جوتامارد^۱ (۲۰۲۳)، امور (۲۰۲۳)، کومار و همکاران (۲۰۲۳)، جاین و همکاران (۲۰۲۳)، شولتز (۲۰۲۲)، ایمران (۲۰۲۱)، داس سانتوز و همکاران^۲ (۲۰۲۰)، همگی در راستای نتایج بدست آمده از این پژوهش و همسو می‌باشند.

اهم پیشنهادهای کاربردی به مدیران، مسئولین و خط‌مشی‌گذاران سازمان‌های امدادی عبارتند:

- برنامه‌ریزی آموزش مستمر و تخصصی، طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی منظم و به‌روز در زمینه مهارت‌های تخصصی امدادی، مدیریت بحران و ارتباطات، استفاده از روش‌های آموزشی نوین مانند شبیه‌سازی بحران و آموزش‌های الکترونیکی برای افزایش اثربخشی، توسط مدیران، و خط‌مشی‌گذاران سازمان‌های امدادی صورت پذیرد.

- ارزیابی و توسعه مهارت‌ها، انجام ارزیابی دوره‌ای مهارت‌ها و توانمندی‌های کارکنان، شناسایی نقاط ضعف و برنامه‌ریزی برای تقویت آنها از طریق آموزش‌های هدفمند، انجام گیرد.

- تقویت انگیزه و رضایت شغلی، ارائه مشوق‌های مادی و معنوی مانند تقدیر و پاداش برای عملکرد خوب، ایجاد فرصت‌های رشد و ارتقاء شغلی برای کارکنان، بهبود شرایط کاری، تامین امکانات و تسهیلات رفاهی برای کارکنان.

¹ Jedsada et al.

² Dos Santos et al.

-ایجاد ساختار سازمانی منعطف و پاسخگو، تعریف وظایف و مسئولیت‌های روشن برای هر فرد، تقویت ارتباطات داخلی و افزایش هماهنگی بین تیم‌های مختلف، از فناوری‌های مدیریت منابع انسانی برای بهینه‌سازی فرآیندها استفاده گردد.

-ترویج فرهنگ سازمانی مشارکتی و نوآوری، تشویق کارکنان به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و ارائه ایده‌های نو، برگزاری جلسات منظم برای تبادل نظر و بازخوردگیری، ایجاد فضای امن برای بیان مشکلات و پیشنهادات کارکنان باشد.

-استفاده از فناوری و سامانه‌های هوشمند، به‌کارگیری نرم‌افزارهای مدیریت منابع انسانی برای رصد عملکرد، حضور و غیاب و آموزش‌ها، استفاده از فناوری‌های نوین در امداد رسانی مانند اپلیکیشن‌های موبایل و سامانه‌های اطلاع‌رسانی سریع.

-برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و مدیریت استعداد، شناسایی افراد مستعد برای پست‌های کلیدی، فراهم کردن آموزش‌های ویژه و فرصت‌های تجربه عملی برای آنها، برنامه‌ریزی انتقال دانش و تجربه بین کارکنان را در اولویت قرار دهند.

-مدیریت سلامت روانی و کاهش استرس، برگزاری جلسات مشاوره و آموزش مهارت‌های مقابله با فشارهای شغلی، ایجاد محیط کاری حمایتگر و توجه به سلامت روانی کارکنان، ایجاد برنامه‌های حمایت روانی و مشاوره برای کارکنان، فراهم کردن محیط کاری سالم و حمایت‌کننده باشد.

قدردانی

این پژوهش برگرفته از رساله دکتری دانشگاه می‌باشد. نویسندگان مقاله لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت جامعه دانشگاهی و سازمان‌های امدادی و کارشناسان، اساتید و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری کرده‌اند، سپاسگزارى کنند.

Acknowledgments

This research is derived from a university doctoral thesis. The authors of the article would like to express their gratitude for the cooperation and assistance of the academic community, relief organizations, experts, professors, and all the loved ones who have helped us in this research.

تعارض منافع

نویسنده(گان) اظهار می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض منافع بالقوه‌ای در رابطه با انتشار این اثر وجود ندارد. علاوه بر این، مسائل اخلاقی از جمله سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوء رفتار علمی، جعل و یا تحریف داده‌ها، انتشار و یا ارسال تکراری و افزونگی، به طور کامل توسط نویسندگان مورد نظارت قرار گرفته است.

Conflict of interest

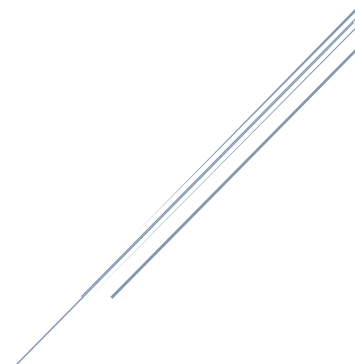
The author(s) declare no potential conflict of interest regarding the publication of this work. In addition, the ethical issues including plagiarism, informed consent, misconduct, data fabrication and, or falsification, double publication and, or submission, and redundancy have been completely witnessed by the authors.

حمایت مالی

نویسنده(گان) هیچ‌گونه حمایت مالی برای انجام این پژوهش، نگارش و یا انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

Funding

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.



منابع

- اسدی احمد، محمدی نبی‌الله، درودی هما، فرهمندیان ارشد، (۱۴۰۰)، مدل حرفه‌ای‌گرایی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۹(۴) (۳۶): ۱۲-۲۶.
[doi: 10.30473/ipom.2021.58148.4346](https://doi.org/10.30473/ipom.2021.58148.4346)
- پیوسته علی اکبر، کاکاوند یونس، کشفی سید سعید، (۱۴۰۳)، الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در سازمان‌های نظامی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴۰۳(۷۲): ۲۹-۵۸.
<http://harold.jrl.police.ir/article.html۱۰۳۱۴۱>
- پیوسته علی اکبر، مسعودی پورلیبر سید حمید، جاودان اسماعیل، (۱۴۰۰)، طراحی الگوی به‌سازی منابع انسانی در سازمان‌ها، مدیریت نظامی، ۲(۸۲): ۱۷۸-۱۵۱.
[doi: 10.22034/iamu.2022.528438.2557](https://doi.org/10.22034/iamu.2022.528438.2557)
- تابلی حمید، عسکری باقرآبادی محبوبه، رهدار محبعلی، (۱۴۰۲)، طراحی الگوی باز آفرینی شغلی براساس مدل یابی ساختاری تفسیری، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۶(۶۰): ۲۷۷-۲۹۸.
[doi: 10.22111/jmr.2022.39363.5558](https://doi.org/10.22111/jmr.2022.39363.5558)
- حسینی ابوالحسن، کاظمی زهرا، (۱۴۰۲). تأثیر یادگیری سازمانی و شکوفایی بر رفتارهای فرامسئولیتی با نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان زن، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۲(۶۷): ۱۷۸-۱۴۷.
http://harold.jrl.police.ir/article_100150.html
- حمیدی آیدا، اصغری صارم علی، رضایی‌راد مصطفی، (۱۴۰۳). بازنشاسی ویژگی‌ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا: مرور نظام‌مند ادبیات، مطالعات منابع انسانی، ۱۴(۳): ۶۲-۸۷.
[doi: 10.22034/jhrs.2024.210045](https://doi.org/10.22034/jhrs.2024.210045)
- رمضان‌یوسف، موسوی نقابی سید مجتبی، (۱۴۰۳)، بازنمایی از وضعیت منابع انسانی در سازمان‌های عمومی: نظریه زمینه‌ای، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۴(۱): ۷۷-۱۰۷.
https://ormr.modares.ac.ir/article_18414.html
- صفیان، مهدی، فرهی، علی، حاجی ملا میرزایی، حمید، موسوی، سیدعلی. (۱۳۹۸). الگویی برای خط‌مشی‌گذاری سرمایه انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۱): ۲۹-۶۴.
https://hrmj.ihu.ac.ir/article_33915.html
- عرب کرمی، شهرزاد، نظری فرخی، ابراهیم و دولت‌شاه، بهروز. (۱۴۰۳). پیش‌بینی هوشمند تعداد نیروی انسانی در سازمان با رویکرد داده کاوی. مدیریت هوشمند سرمایه انسانی، ۱۱(۱): ۲۷-۱.
[doi: 10.22034/imhr.2024.464939.1007](https://doi.org/10.22034/imhr.2024.464939.1007)
- گلشاهی، بهنام و خوشنویس زارچ، اکبر. (۱۴۰۴). معماری کاربست فناوری واقعیت ترکیبی در فرایند جذب و گزینش سرمایه انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران. مدیریت هوشمند سرمایه انسانی، ۲(۵): ۳۳-۶۲.
[doi: 10.22034/imhr.2025.548889.1040](https://doi.org/10.22034/imhr.2025.548889.1040)

Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling, *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34-62.

[DOI: 10.33215/sjom.v4i3.641](https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641)

-Amor, A. M. (2023). Reinventing human resources through digitalization. In *Managing Technology Integration for Human Resources in Industry 5.0* (pp. 115-130). IGI Global. [doi:10.4018/978-1-6684-6745-9.ch007](https://doi.org/10.4018/978-1-6684-6745-9.ch007)

-Arab karami,S. , Nazari Farrokhi,E. and Dolatshah,B. (2024). Intelligent Prediction of Human Resource Requirements in Organizations: A Data Mining Approach. *Intelligent Management of Human Capital*, 1(1), 27-1.

[doi: 10.22034/imhr.2024.464939.1007](https://doi.org/10.22034/imhr.2024.464939.1007) [in persian].

-Asadi, A., Mohammadi, N., Doroudi, H. and Farahmandian, A. (2021). Professionalism Human Resource Management Model in Government Organizations. *Public Organizations Management*, 9(4), 12-26.

[doi: 10.30473/ipom.2021.58148.4346](https://doi.org/10.30473/ipom.2021.58148.4346) [in persian].

-Barba-Aragón, M. I., & Jiménez-Jiménez, D. (2020). HRM and radical innovation: A dual approach with exploration as a mediator, *European Management Journal*, 38(5), 791-803. [DOI: 10.1016/j.emj.2020.03.007](https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.03.007).

-Brown, K. (2021). *Community Preparedness for Disasters: A Guide*. Chicago: University of Chicago Press.

-Dos Santos, J.R. & Pedro, L. (2020). Reinventing Human Resource Management to Increase Organizational Efficacy, In book: *Entrepreneurship and Organizational Innovation* (pp.23-36) [DOI:10.1007/978-3-030-19289](https://doi.org/10.1007/978-3-030-19289).

-Fachrunnisa Olivia and Farookh Khadeeer Hussain (2020) Blockchain-based human resource management practices for mitigating skills and competencies gap in workforce. *International Journal of Engineering Business Management*, 12(20), 1-11. [DOI: 10.1177/1847979020966400](https://doi.org/10.1177/1847979020966400)

-Golshahi,B. and khoshnevis Zarch,A. (2025). Architecture of Applying Mixed Reality Technology in the Recruitment and Selection Process of Human Capital in the Army of the Islamic Republic of Iran. *Intelligent Management of Human Capital*, 2(5), 62-33. [doi: 10.22034/imhr.2025.548889](https://doi.org/10.22034/imhr.2025.548889).1040 [in persian].

-Gupta, R. (2024) Impact of Artificial Intelligence (AI) on Human Resource Management (HRM). *International Journal for Multidisciplinary Research*. 6(3).

[doi: 10.36948/ijfmr.2024.v06i03.21444](https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i03.21444)

-Hamidi,A., Asghari Sarem,A. and Rezaeirad,M. (2024). Identifying the Characteristics and Functions of Human Resource Management in Startups: A Systematic Literature Review. *Journal of Human Resource Management*, 14(3), 62-87. [doi: 10.22034/jhrs.2024.210045](https://doi.org/10.22034/jhrs.2024.210045). [in persian].

-Hosseini, A. and Kazemi, Z. (2023). The Effect of Organizational Learning and Flourishing On Extra-Responsibility Behaviors with the Mediating Role of Female Employees' Participation. *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*, 1402(67), 147-178. http://harold.jrl.police.ir/article_100150.html [in persian].

-Imran, R. (2021). Re-Inventing Human Resource Management Through Artificial Intelligence. In: Al Mawali, N.R., Al Lawati, A.M., S, A. (eds) *Fourth Industrial*

- Revolution and Business Dynamics. Palgrave Macmillan, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-3250-1_12
- Jain, E., Chopra, T., & Sharma, S. K. (2023, February). Reinventing human resource management in the era of artificial intelligence. In ICASDMBW 2022: Proceedings of the International Conference on Application of AI and Statistical Decision Making for the Business World, ICASDMBW 2022, 16-17 (Vol. 86). European Alliance for Innovation. [DOI 10.4108/eai.16-12-2022.2326241](https://doi.org/10.4108/eai.16-12-2022.2326241).
- Katarzyna. Piwowar-Sule (2021) Human resources development as an element of sustainable HR Mewith the focus on production engineers, Journal of Cleaner Production 278(21),1-14. [DOI: 10.1016/j.jclepro.2020.124008](https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124008).
- Kumar, B., Negi, H.C.S., Nikyline, O. (2023). Artificial Intelligence in Reinventing Strategic Human Resources, Edition 1st Edition, eBook ISBN 9781032622743,
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Human resource management: Gaining a competitive advantage. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Peyvasteh, A. , Kakavand, Y. and Kashfi, S. S. (2024). Skill Training Model for In-Service Soldiers in Military Organizations. *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*, 1403(72), 29-58. <http://harold.jrl.police.ir/article103141.html> [in persian].
- Peyvasteh,A. , Masoudi Pourlir,S. H. and Javdan,I. (2021). Model for Improving Human Resources in Military Organizations (Case Study: Military Unit Based in the Northwest of the Country). *MILITARY MANAGEMENT QUARTERLY*, 21(82), 151-178. [doi: 10.22034/iamu.2022.528438.2557](https://doi.org/10.22034/iamu.2022.528438.2557). [in persian].
- Ramezani,Y. and Moussavi Neghabi,S. M. (2024). Representation of the State of Human Resources in Public Organizations: A Grounded Theory. *Organizational Resources Management Researches*, 14(1), 77-107. https://ormr.modares.ac.ir/article_18414.html [in persian].
- Ravesangar, K., Halid, H., Mahadzir, S. L., & Singh, R. (2024). The Reinvention of HRM Practices Through Artificial Intelligence: Opportunities and Challenges in the Digital World of Work. *Artificial Intelligence Enabled Management: An Emerging Economy Perspective*, 87, 87-104. [DOI: 10.1515/9783111172408-006](https://doi.org/10.1515/9783111172408-006).
- Riani, D. (2024) Reimagining Human Resource: Redefine Human Resource Management Practices For The Future. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* , 17(1), 149-157. [DOI:10.23969/jrbmv17i1.12997](https://doi.org/10.23969/jrbmv17i1.12997).
- Rindell, A. & Strandvik, T. (2021). To be or not to be corporate heritage oriented? A study of managers' corporate heritage mindsets. *European Management Journal*, 41(2), 282-291. [DOI: 10.1016/j.emj.2021.11.004](https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.004).
- Sabiou, M.S., Ringim, K.J., Mei, T.S. & Joarder, M.H.R. (2019). Relationship between human resource management practices, ethical climates and organizational performance, the missing link: An empirical. *PSU Research Review*, 3(1), 50-69. [DOI: 10.1108/PRR-12-2016-0022](https://doi.org/10.1108/PRR-12-2016-0022)
- Safian, M., Farahi, A., Mirzayi, H., & Moosavi, S. (2019). A Model for Human Capital Policymaking. *Journal of Research in Human Resources Management*, 11(1), 29-64. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_33915.html [in persian].

- Sánchez, A., Sánchez, G. & Morales, A. (2015). The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 24(3), 138–148.
[DOI: 10.1016/j.redee.2015.03.003](https://doi.org/10.1016/j.redee.2015.03.003)
- Schultz, C. M. (2022). Reinventing strategic human resource management. In *Managing human resources: The new normal* (pp. 9-29). Cham: Springer International Publishing. [DOI:10.1007/978-3-031-09803-1](https://doi.org/10.1007/978-3-031-09803-1)
- Smith, J. (2020). *Emergency Management and Humanitarian Response*. London: Routledge
- Taboli, H. , Askari Bagher Abadi, M. and Rahdar, M. (2023). Designing a Job Crafting Model Based on Interpretive Structural Modeling. *Public Management Researches*, 16(60), 277-298. [doi: 10.22111/jmr.2022.39363.5558](https://doi.org/10.22111/jmr.2022.39363.5558) [in persian].
- White, R. (2019). *Psychological Support in Disaster Relief*. Los Angeles: Sage Publications. . <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0011000019877407>
- Wongsansukcharoen, J. & Thaweepaiboonwong, J. (2023). Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand, *European research on management and business economics* 29(2023) 100210,1-13.
<https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2022.100210>