



مروری بر عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی با رویکرد منابع انسانی

جواد حسین پور : دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
فرشیده زامنی : دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، (* نویسنده مسئول)
f_zameni@yahoo.com
ترانه عنایتی : دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

کلیدواژه‌ها

سلامت سازمانی،
منابع انسانی،
توجه به کارکنان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۹

تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۳/۲۰

زمینه و هدف: امروزه سلامت سازمانی مهمترین مؤلفه در توسعه یک سازمان به شمار می‌رود که مؤلفه‌های بسیاری زیادی بر آن اثرگذار هستند و در همین راستا، این مطالعه با هدف مروری بر عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی با رویکرد منابع انسانی انجام شد.

روش کار: این مقاله یک مطالعه مروری است که در سال ۱۴۰۰ با جستجوی در بانک‌های اطلاعاتی PubMed, SID, Science direct, Scopus, Web of Science (ISI), Wiley, Springer, Magiran, Google Scholar, ProQuest و با استفاده از کلمات کلیدی "سلامت سازمانی، اخلاق سالم در سازمان، استراتژی منابع انسانی" و معادل معادل انگلیسی آن‌ها انجام شد. در نتیجه جستجو ۱۵۸ مقاله در بازه زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ یافت شد و در مرحله غربالگری ۷۴ مقاله انتخاب گردید و در انتها ۱۷ مقاله مورد تجزیه و تحلیل محتوایی قرار گرفت.

یافته‌ها: این مطالعه مروری نشان داد، که از عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی با رویکرد منابع انسانی، توجه به کارکنان از پایین‌ترین سطوح مدیریتی تا بالاترین سطوح آن، سلامت جسم و روان کارکنان می‌باشد.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که در راستای ارتقای سلامت سازمانی نقش توسعه منابع انسانی و توجه به کارکنان که احیا کننده روند سلامت سازمانی است حائز اهمیت می‌باشد و منجر به توانمندسازی نیروهای یک سازمان خواهد شد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Hosseinpour J, Zameni F, Enayati T. a Review of Factors Affecting Organizational Health with the Approach of Human Resources. Razi J Med Sci. 2023;30(4): 179-188.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با **CC BY-NC-SA 3.0** صورت گرفته است.

Original Article

A Review of Factors Affecting Organizational Health with the Approach of Human Resources

Javad Hosseinpour : PHD student of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Farshideh Zamani : Associate professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran (* Corresponding author) f_zamani@yahoo.com

Taraneh Enayati : Associate professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract

Background & Aims: Organizational health was used to adapt the organization to its environment, create harmony among the members of the organization, and achieve the long-term goals of the organization. Organizational health is one of the signs of management success in the implementation of tasks. The lack of a long-term strategic approach to human resource management in the citizen company will leave negative effects on the correct planning of the entry, maintenance, and exit processes of employees in the organization, which will cause a decrease in productivity, effectiveness, and failure to fulfill the mission of the organization. Also, human resources strategy is known as the main element of improving the organization's performance and addressing it is necessary to increase the effectiveness and efficiency of human resources management and development activities of organizations. On the other hand, the planners of different societies have always sought to find out the effective factors in moral growth and development in the work environment and its strengthening, or the set of factors related to its decline. The human resource management system in any organization cannot be a static and stable phenomenon due to the dynamism and continuous environmental changes. Strategic management of human resources can help organizations in the direction of competitive advantages. In the framework of strategic human resources management, organizations can make optimal use of opportunities and situations. Human resources strategy is an instruction for the human resources system that is specified in the mission, vision, and priority of the human resources task unit. The purpose of developing and implementing the human resources strategy is to link the policies and methods of human resources with the strategic goals of human resources. The main goal of strategic human resources management is a macro view that allows addressing the basic issues of managers and employees. Human resource strategy is a young science, both in the theoretical and practical fields, and the emergence of the first theory and related models for its formulation goes back less than two decades ago. In our country, the application of alignment models of organizational strategies is less common due to the novelty of the relevant knowledge, the lack of development of strategic discourse and the lack of Persian resources in the field, as well as the lack of attention to the localization of successful and new foreign models and patterns. Attention has been paid. According to the mentioned problem, it should be mentioned that the lack of a strategic and long-term approach to human resources management has also left negative effects on the correct planning of processes, input, maintenance, and output of employees in the organization, which may reduce productivity in the future. and failure to fulfill the goals and mission of the organization. According to the presented materials, the present study aims to review the factors affecting organizational health with the approach of human resources.

Methods: The present study is a review study, in which a review of articles published in domestic and foreign journals available in SID, PubMed, Google Scholar, Magiran, Springer, Wiley, Web of Science (ISI), Scopus, Science direct, ProQuest was used in the range of years 2000 to 2022. Articles were searched using the keywords "organizational health, healthy ethics

Keywords

Organizational Health,
Human Resources,
Attention to Employees

Received: 10/08/2022

Published: 10/06/2023

in the organization, human resources strategy" and their English equivalents. The inclusion criteria included descriptive and analytical studies or descriptive or systematic reviews that had at least an abstract in Persian in the period from 2000 to 2022. The exclusion criteria were the articles whose full text was not available in Farsi or English. The result of the initial search of articles was 158 articles, after removing 84 duplicate articles in different databases, 74 articles remained; At the abstract reading stage, 43 were removed due to not meeting the entry criteria, leaving only 31 articles. In the next step, 14 articles were removed from the search circle due to the lack of access to the entire content of the article, and finally, 17 articles were selected in line with the purpose of the study. These 17 articles have been included in the study by having the criteria of word and intercourse with the goals of this article.

Results: This review study showed that one of the factors affecting organizational health with the human resources approach is attention to employees from the lowest management levels to the highest levels, as well as the optimal organizational health of employees' physical and mental health.

Conclusion: Organizational health is the ability of the organization to maintain survival and adapt to the environment and improve these abilities. Some consider organizational health to be synonymous with mental health in the work environment and consider a healthy administration or organization as an organization that minimizes the level of depression, frustration, dissatisfaction, inactivity, and mental stress of employees. Organizational health is not a new concept that only includes the organization's ability to perform tasks effectively, but also improves the system's abilities for growth, prosperity, and development. In a healthy organization, some managers are literate in every sense and committed and conscientious employees with high morale who love their work and are effective and useful people who become the dynamic of the organization. Some have also defined organizational health as the organization's ability to make correct, proper, and appropriate decisions. In general, it can be concluded that to improve organizational health, the role of human resource development and attention to employees, which revives the process of organizational health, is important and will lead to the empowerment of an organization's forces.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Hosseinpour J, Zameni F, Enayati T. a Review of Factors Affecting Organizational Health with the Approach of Human Resources. Razi J Med Sci. 2023;30(4): 179-188.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

مقدمه

مدل‌های همسویی استراتژی‌های سازمانی به دلیل نبودن دانش مربوطه، عدم توسعه گفتمان استراتژیک و کمبود در زمینه، منابع فارسی و نیز عدم توجه به بومی‌سازی مدلها و الگوهای موفق و نوین خارجی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است (۷). بنابراین سازمان‌ها باید بتوانند با اتخاذ استراتژی‌های مناسب در زمینه تأمین نیروی انسانی، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و روابط کارکنان، سرمایه انسانی خود را به عنوان عامل ایجاد مزیت رقابتی مورد ملاحظه قرار داده و به اهداف کلان خود دست یابند (۸). از طرفی یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف به‌ویژه در عصر کنونی که سازمان‌ها با ارزش‌های بسیار متنوعی در محیط کار مواجه‌اند، ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل موجود در جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل خود را رعایت کنند (۹).

این مورد به‌ویژه در حوزه آموزش عالی به عنوان متولی و سردمدار تربیت و توسعه رفتار اخلاقی جهت دستیابی به سلامت سازمانی در سطح کلان جامعه بسیار حائز اهمیت است (۱۰). برنامه‌های اخلاق موجبات رشد و بالندگی کارکنان را فراهم می‌سازد (۱۱). پرواضح است که توسعه رفتار اخلاقی و اعمال مدیریت درست در این حوزه در سازمان‌ها نه تنها نتایج مستقیم و درون سازمانی چون وجود کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس، دارای روحیه و عملکرد بالا و علاقمند به کار و محیط کاری که موجب افزایش بهره‌وری و تقویت وجدان کاری جمعی، تولید و نهادینه شدن ارزش‌های اخلاقی جدید و تحول فرهنگ سازمان مبتنی بر این ارزش‌ها را در پی خواهد داشت بلکه از جمله شاخص‌های مهم سلامت سازمان است (۱۲). با توجه به مطالب ارائه شده، هدف مطالعه حاضر مروری بر عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی با رویکرد منابع انسانی می‌باشد.

روش کار

مطالعه حاضر یک مطالعه مروری می‌باشد که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1401.227 در دانشگاه آزاد

سلامت سازمانی به منظور سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف بلند مدت سازمان بکار برده شد. سلامت سازمانی یکی از نشانه‌های کامیابی مدیریت در عمل به وظایف مطرح شد (۱). فقدان نگرش استراتژیک در بلندمدت به مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های تأثیرات منفی در برنامه‌ریزی صحیح فرآیندهای ورودی، نگهداری و خروجی کارکنان در سازمان برجا خواهد گذاشت که سبب کاهش بهره‌وری، اثربخشی و عدم تحقق مأموریت سازمان خواهد شد (۲). هم‌چنین استراتژی منابع انسانی به مثابه رکن اساسی بهبود عملکرد سازمان شناخته می‌شود و پرداختن به آن، برای افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های مدیریت و توسعه منابع انسانی سازمان‌ها، امری ضروری است. از طرفی برنامه‌ریزان جوامع مختلف همواره در صدد بوده‌اند عوامل مؤثر در رشد و توسعه اخلاقی در محیط کار و تقویت آن و یا مجموعه عوامل مربوط به افول آن را دریابند (۳). نظام مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، با توجه به پویایی و تغییرات مستمر محیطی نمی‌تواند یک پدیده ساکن و ثابت باشد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، می‌تواند سازمان‌ها را در جهت مزیت‌های رقابتی کمک کند. در چارچوب مدیریت استراتژیک منابع انسانی، سازمان‌ها می‌توانند از فرصت‌ها و موقعیت‌ها بهره‌برداری بهینه داشته باشند (۴). استراتژی منابع انسانی، دستورالعملی است برای سیستم انسانی که در رسالت، چشم‌انداز و اولویت واحد وظیفه‌ای منابع انسانی مشخص می‌شوند. هدف از تدوین و اجرای استراتژی منابع انسانی، مرتبط ساختن سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی با هدف‌های استراتژیک منابع انسانی است (۵). هدف اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی، دیدگاه کلانی است که امکان پرداختن به مسائل اساسی مدیران و کارکنان را فراهم می‌آورد. استراتژی منابع انسانی هم در عرصه نظری و هم در عرصه کاربردی، دانشی جوان است که پیدایش اولین نظریه و الگوهای مربوط به تدوین آن به کمتر از دو دهه پیش باز می‌گردد (۶). در کشور ما، به کارگیری

دست یافتند که؛ مقوله‌ها در سه مرحله فرآیندی شناسایی شده است. که در مرحله اول، آماده سازی شامل شفاف سازی اهداف سازمان، فضا سازی، محرک‌های استراتژی، موانع اجرای استراتژی؛ مرحله دوم عملیاتی سازی شامل، تیم سازی، تبدیل استراتژی به اهداف، تصویر سازی مشترک، شبکه سازی، دانش سازمانی؛ مرحله سوم مدیریت تحول، شامل توانمندسازی، اجرا پذیر سازی استراتژی، گسترده سازی تغییرات، اقدامات راهبردی بوده است. همچنین مدل ارائه شده از برآزش مناسب برخوردار می‌باشد و تمامی متغیرهای شناسایی شده در مدل، معنادار بوده‌اند و روابط بین متغیرهای درون‌زا و برون‌زای مدل نیز معنادار بوده است و متغیرهای در نظر گرفته شده در هر بخش نیز، تاثیر معناداری داشته‌اند (۱۳). محرم‌زاده و عابدی (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر استراتژی منابع انسانی و استراتژی سازمان بر عملکرد مدیران و کارکنان آموزش پرورش استان آذربایجان غربی» که بر روی ۸۶ نفر از کارکنان آموزش پرورش شمال استان آذربایجان غربی انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ بعد تدافعی از ابعاد مربوط به استراتژی سازمان و بعد پیمانکارانه از ابعاد مربوط به استراتژی منابع انسانی، تاثیر معناداری بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش ندارد. در خصوص دیگر ابعاد استراتژی‌های سازمان و منابع انسانی، اکثر مدیران آموزش و پرورش موافق تاثیر مثبت ابعاد استراتژی‌های بررسی شده (تهاجمی، رقابتی، محافظه کارانه؛ و پدران، متعهدانه، ثانویه) بر عملکرد مدیران و کارکنان می‌باشند. تجزیه و تحلیل‌های کلی نشان می‌دهد که استراتژی سازمان و استراتژی منابع انسانی بر عملکرد آموزش و پرورش تاثیر گذار بوده است (۱۴). زارعیان مرادآبادی (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «مقایسه اثربخشی استراتژی منابع انسانی، تصمیم گیری اخلاقی بر ساختار و عملکرد سازمانی اداره‌های دولتی» که بر روی ۲۵۰ نفر از مدیران و کارکنان اداره‌های دولتی انجام داد، به این نتایج دست یافت که؛ استراتژی منابع انسانی و تصمیم گیری اخلاقی بر ساختار و عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد. یعنی استراتژی منابع انسانی و تصمیم گیری اخلاقی می‌تواند موجب

اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. مطالعه حاضر یک مطالعه مروری می‌باشد که در این مطالعه مروری نقلی از مقاله‌های چاپ شده در مجلات داخلی و خارجی موجود در بانک‌های اطلاعاتی PubMed, SID, Wiley, Springer, Magiran, Google Scholar, Science direct, Scopus, Web of Science (ISI) ProQuest در محدوده سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ استفاده شد. جستجوی مقاله‌ها با استفاده از کلمات کلیدی "سلامت سازمانی، اخلاق سالم در سازمان، استراتژی منابع انسانی" و معادل معادل انگلیسی آن‌ها انجام شد. معیارهای ورود به مطالعه شامل مطالعاتی توصیفی و تحلیلی یا مرور نقلی یا سیستماتیک که حداقل دارای چکیده به زبان فارسی و در بازه زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ بود. معیار خروج نیز مقالاتی که متن کامل آن به فارسی و یا انگلیسی در دسترس نبود، از مطالعه حذف شد. نتیجه جستجو ابتدایی مقالات ۱۵۸ مقاله بوده است که با حذف ۸۴ مقاله تکراری در پایگاه داده‌های مختلف تعداد ۷۴ مقاله باقی مانده است؛ در مرحله چکیده خوانی ۴۳ مقاله به علت عدم برخورداری از معیارهای ورود حذف گردید و صرفاً ۳۱ مقاله باقی ماند. در مرحله بعد ۱۴ مقاله به علت عدم دسترسی به کل محتوای مقاله از دایره جستجو خارج شد و در انتها ۱۷ مقاله در راستای هدف مطالعه انتخاب شدند. این ۱۷ مقاله با برخورداری از معیارهای ورود و مقاربت با اهداف مقاله حاضر وارد مطالعه شده‌اند.

یافته‌ها

با توجه به یافته‌ها می‌توان ادعان داشت که از ۱۷ مقاله وارده شده به تحقیق که با اهداف تحقیق مقاربت داشته‌اند، ۱۰ مقاله فارسی و ۶ مقاله انگلیسی بود. همچنین، بیشتر تحقیقات مربوط به سال ۲۰۲۰ بود. از کل مقالات بررسی شده دسته‌بندی مطالعات با توجه به محتوا انجام گرفته است. کروی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان «بررسی میزان تاثیر عوامل مؤثر بر اجرای استراتژی‌های منابع انسانی» که بر روی ۲۷۷ نفر از کارشناسان، کارشناسان ارشد، سرپرستان، مدیران شهرداری‌های تهران انجام دادند به این نتایج

بالاتر از حد متوسط است. همچنین بین رفتار اخلاقی دانشجویان بر حسب جنسیت، تفاوت معنادار وجود ندارد؛ اما این تفاوت بر حسب مقطع تحصیلی، معنادار است (۱۹). ثابت و عزیز (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی تاثیر استراتژی‌های منابع انسانی در ایجاد و توسعه مدیریت منابع انسانی سبز» که بر روی ۲۱۷ نفر از کارکنان شعب بانک سپه در شهر شیراز انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ از میان ابعاد استراتژی‌های منابع انسانی، استراتژی پاداش با ضریب مسیر ۰/۵۱ بیشترین تاثیر را بر مدیریت منابع انسانی سبز دارد و استراتژی مدیریت عملکرد با ضریب مسیر ۰/۲۸ کمترین تاثیر را بر مدیریت منابع انسانی سبز دارد (۲۰). عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان «ارائه مدل تاثیر گذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران» به این نتایج دست یافتند که؛ سلامت سازمانی در تاثیر گذاری بلوغ دانش بر نوآوری سازمانی در مراکز آموزشی درمانی استان مازندران نقش میانجی دارد (۲۱). حسینی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین مهارت شنود موثر، سلامت سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی اهواز»، به این نتایج دست یافتند که؛ بین مهارت شنود موثر و رضایت شغلی، بین مهارت شنود موثر و سلامت سازمانی و نیز بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی همبستگی نسبتاً قوی و معنادار بود. کلیه ضرایب همبستگی بین مهارت شنود موثر و ابعاد رضایت شغلی و بین مهارت شنود موثر و ابعاد سلامت سازمانی و بین رضایت شغلی و ابعاد رضایت شغلی مثبت و معنادار بودند. بین رضایت شغلی و تمامی ابعاد سلامت سازمانی، بیشترین میزان ضریب همبستگی مشاهده شد. فقط در بعد یکپارچگی نهادی، همبستگی ضعیف، معنادار و منفی بود (۲۲). منظمی‌تبار (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه رفتار اخلاقی با معنویت در بین افسران و درجه داران کلانتری‌های شهر همدان» به این نتایج دست یافت که؛ کار با معنا ۰/۲۷، احساس همبستگی ۰/۴۳، همسویی ارزش‌ها ۰/۶۳ و معنویت در محیط کار ۰/۳۷

بهبود عملکرد سازمانی اداره‌های دولتی شود (۱۵). چرابین و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان «طراحی الگوی مفهومی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان شهرداری» به این نتایج دست یافتند که؛ عوامل ساختاری (حمایت سازمانی، آموزش، سبک رهبری، ارتباطات، اهداف و چشم‌انداز سازمان، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و مشارکت) عوامل شغلی (ابعاد تفویض اختیار و واگذاری مسئولیت، دسترسی به اطلاعات، حیطة کنترل، کار تیمی، معنی‌داری شغل و غنی‌سازی شغلی) و عوامل فردی (کفایت نفس، خود تعیینی (حق انتخاب)، مؤثر بودن و ویژگی‌های فردی، جنسیت و نژاد، کانون کنترل و عزت نفس) از عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی مبتنی بر مدیریت کوانتومی در کارکنان شهرداری است (۱۶). ترحمی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد بازاریابی کارآفرینانه با رویکرد مدل خود سازماندهی» به این نتایج دست یافتند که؛ مدیریت استراتژیک منابع انسانی که نگاهی بر جنبه‌های نرم و جنبه‌های سخت منابع انسانی دارد می‌تواند اهداف سازمان چه از منظر اهداف استراتژیک و چه از منظر اهداف منابع انسانی را تحت تاثیر قرار داده و با نگاهی متفاوت عملکرد بازاریابی کارآفرینانه را تحت تاثیر قرار دهد (۱۷). جباری مراغوش و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان «مدل تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی در پاسخگویی و رفتار اخلاقی با میانجیگری هویت سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیئت‌علمی)» به این نتایج دست یافتند که؛ رابطه مثبت و معنادار بین جامعه‌پذیری سازمانی با پاسخگویی و رفتار اخلاقی با نقش میانجی هویت سازمانی وجود دارد. در نتیجه، جامعه‌پذیری سازمانی هم به طور مستقیم هم به طور غیرمستقیم با میانجیگری هویت سازمانی می‌تواند پاسخگویی و رفتار اخلاقی اعضای هیئت‌علمی را تحت تاثیر قرار دهد (۱۸). امینی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رفتار اخلاقی دانشجویان با رویکرد توجه به بیم‌ها و امیدها» به این نتایج دست یافتند که؛ میانگین رفتار اخلاقی و مؤلفه‌های آن در دانشجویان

برای برنامه درسی داروسازی در مقطع کارشناسی: یک مطالعه امکان‌سنجی. جریانات در آموزش و یادگیری داروسازی» به این نتایج دست یافتند که؛ از داروسازان انتظار می‌رود که چالش‌ها را با شایستگی و به نفع بیماران مدیریت کنند. ادبیات بر تأثیر مثبت مداخلات آموزشی با تمرکز بر آگاهی و شایستگی اخلاقی حرفه‌ای تأکید می‌کند. هدف از این مطالعه توسعه، اجرا، و ارزیابی کاربرد یک جزء آموزش اخلاقی حرفه‌ای مناسب در برنامه درسی داروسازی برای دانشجویانی بود (۲۷). جانگ (Jang) و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان «سطح ادراک آموزش اخلاق حرفه‌ای و آگاهی و نگرش مرتبط با اخلاق پزشکی دانشجویان و اساتید در زمینه بهداشت دهان و دندان» به این نتایج دست یافتند که؛ دانشجویان و اساتید رشته بهداشت دهان و دندان اهمیت اخلاق حرفه‌ای را می‌دانند، اما سطح دانش و نگرش مرتبط با اخلاق پزشکی در حد متوسط است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که اخلاق پزشکی از جمله اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک موضوع ضروری در برنامه درسی دانشگاه مورد توجه قرار گیرد (۲۸). سومارثنا (Somarathna) (۲۰۲۰)، در پژوهش با عنوان «رویکردی مبتنی بر عامل برای مدل‌سازی و شبیه‌سازی مدیریت منابع انسانی به عنوان یک سیستم پیچیده: ارزیابی استراتژی مدیریت» به این نتایج دست یافت که؛ مدیریت منابع انسانی، رویکرد استراتژیک مدیریت افراد در سازمان‌ها است. مدیریت منابع انسانی را می‌توان به طور طبیعی به عنوان یک سیستم پیچیده از عوامل انسانی مستقل نشان داد که تعاملات آن تحت تأثیر استراتژی‌ها، سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تقویت‌کننده متقابل است. مدل‌های تصمیم‌گیری مدیریت منابع انسانی موجود بر روش‌های تحلیلی، رویکرد‌های آماری مبتنی بر نظرسنجی، و شبیه‌سازی دینامیک سیستم مبتنی بر نرخ کل، با فرض جمعیت‌های همگن، که منجر به محدودیت‌هایی در گرفتن پویایی جمعیت‌های ناهمگن ناشی از تعاملات سطح خرد می‌شود، تکیه می‌کنند (۲۹). بنابراین، ما یک روش مبتنی بر عامل را برای مدل‌سازی مدیریت منابع انسانی به عنوان یک سیستم پیچیده پیشنهاد

از تغییرات مربوط به رفتار اخلاقی افسران و درجه‌داران کلانتری‌های شهر همدان را پیش‌بینی می‌کنند (۲۳). میکسن (Meixin) و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی تحت عنوان «یک مطالعه تجربی در مورد استراتژی منابع انسانی» که بر روی شرکت ژنگ تای گروه، آموزشی ویبولیتین انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ مدیریت منابع انسانی، استراتژی منابع انسانی و نظریه استراتژی منابع انسانی صنعت ساخت و ساز به هم مرتبط هستند. این مطالعه یک تحقیق تطبیقی را انجام می‌دهد و یک استراتژی منابع انسانی متناظر را برای مطابقت با استراتژی شرکت تدوین می‌کند و توالی منابع انسانی شامل اکتساب، نگهداری، توسعه و برنامه کاهش را توضیح می‌دهد. مجموعه‌ای از برنامه‌های اجرای استراتژی منابع انسانی ارائه و پیشنهاد شده است. اهداف توسعه منابع انسانی و استراتژی‌های مبتنی بر تاریخ واقعی شرکت را تدوین کرد (۲۴). پیووار-سالج (Piwowar-Sulej) (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «استراتژی‌های زیست محیطی و سازگاری توسعه منابع انسانی: تحقیق در صنعت تولید» به این نتایج دست یافت که؛ شیوه‌های توسعه منابع انسانی سبز (از جمله ارزیابی منابع انسانی، آموزش، و جریان منابع انسانی) محرک‌های مهم عملکرد محیطی هستند. بین نوع استراتژی محیطی و توسعه منابع انسانی و همچنین سازگاری درونی توسعه منابع انسانی سبز رابطه معناداری وجود دارد (۲۵). حمید و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی تحت عنوان «مدیریت استراتژیک منابع انسانی در مجموعه پژوهشی در مورد شیوه‌های منابع انسانی برای نیروی کار مدرن» در این زمینه، این فصل به شدت بر حوزه‌های مختلف متمرکز بر مدیریت منابع انسانی متمرکز است. در ابتدا پیشینه نظری دقیقی در رابطه با این سازه ارائه شده است و سپس مولفه‌ها و اهداف استراتژی مدیریت منابع انسانی برجسته شده است. در نهایت، مدل‌ها و دیدگاه‌های مربوط به مدیریت استراتژیک منابع انسانی نیز با توجه به کاربرد و ارتباط آنها در سازمان‌های امروزی مورد بحث قرار گرفته است (۲۶). فینو (Fino) و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی تحت عنوان «اجرا و ارزیابی یک دوره در اخلاق حرفه‌ای

منابع انسانی، هنگامی بیشترین اثربخشی را خواهد داشت که تصمیمات اتخاذ شده با نقطه‌ای که تصمیمات در آن اجرا می‌شود، بیشترین نزدیکی ممکن را داشته باشد. در گذشته، واحدهای منابع انسانی دستاوردهای خود را بر حسب میزان مشغله‌ای که داشته‌اند، تعداد افراد که مصاحبه و استخدام می‌کردند، تعداد ساعات آموزشی ارائه شده و یا تعداد شکایاتی که حل و فصل می‌کردند و غیره اندازه می‌گرفتند (۳۲). این روش با رویکرد مدیریت منابع انسانی به عنوان وظیفه پشتیبانی- اداری مورد نیاز برای اجرای فعالیت‌های پرسنلی تناسب داشت. چنین مفهومی از وظیفه منابع انسانی همزمان با افزایش درک سازمان‌ها نسبت به ارزش بالقوه رقابتی کارکنان در حال تغییر است (۳۳). در نتیجه این نگرش، بسیاری از سازمان‌ها تلاش‌هایی آگاهانه در جهت طراحی روش‌های منابع انسانی که قادر به ایجاد ارزش استراتژیک برای کارکنان باشد را آغاز کردند. این رویکرد جدید به عنوان مدیریت استراتژیک نامیده می‌شود. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، با به کارگیری کارکنان متعهد، در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار حرکت می‌کند، به نحوی که اجرای استراتژی‌های مدون منابع انسانی، می‌تواند به سازمان در جهت ارائه خدمات مناسب یاری رساند. در عصر جهانی شدن، سرمایه انسانی به عنوان مهمترین سرمایه سازمان‌ها قلمداد شده است که مدیریت آن نیازمند رویکردی استراتژیک می‌باشد (۳۴). مرتبط ساختن سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی با هدف‌های استراتژیک منابع انسانی، هدف تدوین و اجرای استراتژی منابع انسانی است. به گونه‌ای که سازمان بتواند بین زیرسیستم‌های منابع انسانی هماهنگی درونی، یعنی یکپارچگی و انسجام ایجاد نموده و علاوه بر آن بین استراتژی منابع انسانی با استراتژی سازمان نیز یکپارچگی و هماهنگی بیرونی به وجود آورد. نبود نگرش استراتژیک به مدیریت منابع انسانی سبب کاهش بهره‌وری، اثربخشی و عدم تحقق مأموریت سازمان خواهد شد، مدل نقاط مرجع استراتژیک، یک الگوی استراتژیک منابع انسانی می‌باشد که باعث ایجاد یکپارچگی بین استراتژی‌های

می‌کنیم که در آن استراتژی‌های مدیریت جایگزین را می‌توان از طریق تعاملات عامل و در عین حال مشاهده ظهور عملکرد سازمانی شبیه سازی کرد. این مدل برای مشاهده تأثیرات بلندمدت استراتژی‌های استخدام متناوب بر نوسانات نیروی کار، جمعیت‌شناسی، مشخصات مهارت، وفاداری و هزینه‌ها تحت نرخ‌های جایجایی متمایز کارکنان شبیه‌سازی شده است.

بحث

سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها. برخی سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف دانسته و اداره یا سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که میزان آسودگی، ناامیدی، نارضایتی، کم‌حرکی و فشار روانی کارکنان را به حداقل ممکن برساند. نیوال (Neval) (۱۹۹۵) سلامت سازمانی را یک موضوع کلی می‌داند که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان‌ها در ارتباط است. برخی از صاحب نظران علوم رفتاری مدیریت مانند وارن بنیس، سلامت اداری را معیار عملکرد سازمانی شمرده‌اند. شبیه اندام سالم، سازمان سالم، تطبیق‌پذیر و در حال رشد است. عده‌ای نیز سلامت سازمانی را وضعیتی می‌دانند که کلیه عوامل سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند (۳۰). سلامت سازمانی مفهوم جدیدی نیست که فقط شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف به شکل مؤثر شود، بلکه توانایی‌های نظام را برای رشد، شکوفایی و بالندگی بهبود می‌بخشد. در یک دستگاه سالم، مدیرانی با سواد به تمام معنا و متعهد و کارکنانی وظیفه شناس با روحیه بالا وجود دارند که کار خود را دوست دارند و افرادی مؤثر و سودمند هستند که مایه پویایی سازمان می‌شوند. برخی نیز سلامت سازمانی را به توانایی سازمان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های درست، بجا و مناسب تعریف کرده‌اند (۳۱). مدیریت

flexible surge capacity based on complexity and collaborative theoretical frameworks. *Public Health*. 2022;208:46-51.

4. Harris J, Grafton K, Cooke J. Developing a consolidated research framework for clinical allied health professionals practising in the UK. *BMC Health Serv Res*. 2020;20(1):852.

5. Daouk-Öyry L, Zaatari G, Sahakian T, Rahal Alameh B, Mansour N. Developing a competency framework for academic physicians. *Med Teach*. 2017;39(3):269-277.

6. Straughair C. Reflections on developing a conceptual framework to support a constructivist grounded theory study on compassion in nursing. *Nurse Res*. 2019;27(1):22-26.

7. Stegen JC, Bottos EM, Jansson JK. A unified conceptual framework for prediction and control of microbiomes. *Curr Opin Microbiol*. 2018;44:20-27.

8. Bruetschy C. The EU regulatory framework on genetically modified organisms (GMOs). *Transgenic Res*. 2019;28(Suppl 2):169-174.

9. González-Pérez A, Matey-Sanz M, Granell C, Díaz-Sanahuja L, Bretón-López J, Casteleyn S. AwarNS: A framework for developing context-aware reactive mobile applications for health and mental health. *J Biomed Inform*. 2023;141:104359.

10. Werk RS, Steinhorn DM, Newberg A. The Relationship Between Spirituality and the Developing Brain: A Framework for Pediatric Oncology. *J Relig Health*. 2021;60(1):389-405.

11. Abdoljabbari M, Sheikhzakaryae N, Atashzadeh- Shoorideh F. Taking Refuge in Spirituality, a Main Strategy of Parents of Children with Cancer: a Qualitative Study. *Asian Pac J Cancer Prev*. 2018;19(9):2575-2580.

12. Petersen CL. Spiritual Care: Minimizing the Vulnerability of Parents Whose Children With Cancer Face the End of Life. *J Pediatr Oncol Nurs*. 2020;37(2):105-115.

13. Peteet JR, Balboni MJ. Spirituality and religion in oncology. *CA Cancer J Clin*. 2013 Jul-Aug;63(4):280-9.

14. Wei C, Wang JY, Xiong F, et al. Curcumin ameliorates DSS-induced colitis in mice by regulating the Treg/Th17 signaling pathway. *Mol Med Rep*. 2021;23(1):254.

15. Armstrong AW, Read C. Pathophysiology, Clinical Presentation, and Treatment of Psoriasis: a Review. *JAMA*. 2020;323(19):1945-1960.

16. Yabas M, Orhan C, Er B, et al. A Next Generation Formulation of Curcumin Ameliorates Experimentally Induced Osteoarthritis in Rats via Regulation of Inflammatory Mediators. *Front Immunol*. 2021;12:609629.

17. Huang Y, Canup BSB, Gou S, et al. Oral

شرکت و استراتژی منابع انسانی و همچنین بین سیستم‌های عملیاتی می‌شود (۳۵). اهمیت این مدل داشتن منطق سازگاری با مبانی فلسفی تئوری‌های مدیریت بدون هیچ پیش‌نیازی به استراتژی‌های سازمان، قابل تدوین و اجرا است و در صورت وجود استراتژی سازمان، هماهنگی خود را با آن حفظ می‌کند. در تدوین استراتژی منابع انسانی با استفاده از آن، نیازی به بررسی و مدل‌سازی از وضعیت موجود ندارد (۳۶). از سویی برای سلامت سازمان ایجاد موازین اخلاقی از طریق آموزش و تقویت اصول اخلاقی و وجود کدهای اخلاقی از طریق آموزش و تقویت اصول اخلاقی و وجود کدهای اخلاقی امری ضروری است باعث رشد و بالندگی کارکنان و در نتیجه سازمان می‌شوند (۳۷)، از اهمال کاری و انجام کارهای خلاف اخلاق و قانون شکنی جلوگیری می‌کنند. توسعه رفتارهای اخلاقی می‌تواند مناسبات و ارتباطات سالم را در سازمان‌ها به وجود بیاورد و موجب افزایش روحیه کارکنان و افزایش سطح عملکرد آنان شده بر وفاداری و تعهد آنان افزوده و اهداف سازمان را به شیوه مطلوبی محقق سازد (۳۸) که در نهایت سلامت سازمانی را به همراه دارد. این اخلاقمنداری است که مانع ارتباطات ناسالم و تزویر و ریا می‌گردد (۳۹).

نتیجه‌گیری

به طور کلی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که در راستای ارتقای سلامت سازمانی نقش توسعه منابع انسانی و توجه به کارکنان که احیا کننده روند سلامت سازمانی است حائز اهمیت می‌باشد و منجر به توانمندسازی نیروهای یک سازمان خواهد شد.

References

1. Tackett S, Sugarman J, Ng CJ, Kamarulzaman A, Ali J. Developing a competency framework for health research ethics education and training. *J Med Ethics*. 2022;48(6):391-396.
2. Dover DC, Belon AP. The health equity measurement framework: a comprehensive model to measure social inequities in health. *Int J Equity Health*. 2019;18(1):36.
3. Phattharapornjaroen P, Carlström E, Khorram-Manesh A. Developing a conceptual framework for

Dietary VDR Ligands Regulate Genes Encoding Biomarkers of Skin Repair That Are Associated with Risk for Psoriasis. *Nutrients*. 2018;10 (2):174.

29. Gupta R, Ahn R, Lai K, et al. Landscape of Long Noncoding RNAs in Psoriatic and Healthy Skin. *J Invest Dermatol*. 2016;136 (3):603–609.

30. Miller AH, Maletic V, Raison CL. Inflammation and its discontents: the role of cytokines in the pathophysiology of major depression. *Biol Psychiatry*. 2009;65(9):732–741.

31. Raison CL, Capuron L, Miller AH. Cytokines sing the blues: inflammation and the pathogenesis of depression. *Trends Immunol*. 2006;27(1):24–31.

32. Dowlati Y, Herrmann N, Swardfager W, et al. A meta-analysis of cytokines in major depression. *Biol Psychiatry*. 2010;67 (5):446–457.

33. Maes M, Song C, Yirmiya R. Targeting IL-1 in depression. *Exp Opin Therapeutic Targets*. 2012;16(11):1097–1112.

34. Kappelmann N, Lewis G, Dantzer R, Jones PB, Khandaker GM. Antidepressant activity of anti-cytokine treatment: a systematic review and meta-analysis of clinical trials of chronic inflammatory conditions. *Mol Psychiatry*. 2018;23(2):335–343.

35. Ng QX, Koh SSH, Chan HW, Ho CYX. Clinical Use of Curcumin in Depression: a Meta-Analysis. *J Am Med Dir Assoc*. 2017;18(6):503–508.

36. Zhang WY, Guo YJ, Han WX, et al. Curcumin relieves depressive-like behaviors via inhibition of the NLRP3 inflammasome and kynurenine pathway in rats suffering from chronic unpredictable mild stress. *Int Immunopharmacol*. 2019;67:138–144.

37. Vasileva LV, Saracheva KE, Ivanovska MV, et al. Antidepressant-like effect of salidroside and curcumin on the immunoreactivity of rats subjected to a chronic mild stress model. *Food Chem Toxicol*. 2018;121:604–611.

38. Lin X, Bai D, Wei Z, et al. Curcumin attenuates oxidative stress in RAW264.7 cells by increasing the activity of antioxidant enzymes and activating the Nrf2-Keap1 pathway. *PLoS One*. 2019;14(5):e0216711.

39. Kurd SK, Smith N, VanVoorhees A, et al. Oral curcumin in the treatment of moderate to severe psoriasis vulgaris: a prospective clinical trial. *J Am Acad Dermatol*. 2008;58(4):625–631.

nanotherapeutics with enhanced mucus penetration and ROS-responsive drug release capacities for delivery of curcumin to colitis tissues. *J Mater Chem B*. 2021;9(6):1604–1615

18. Wang Z, Mu W, Li P, Liu G, Yang J. Anti-inflammatory activity of ortho-trifluoromethoxy-substituted 4-piperidione-containing mono-carbonyl curcumin derivatives in vitro and in vivo. *Eur J Pharm Sci*. 2021;160:105756.

19. Limcharoen T, Muangnoi C, Dasuni Wasana PW, et al. Improved antiallodynic, antihyperalgesic and anti-inflammatory response achieved through potential prodrug of curcumin, curcumin diethyl diglutarate in a mouse model of neuropathic pain. *Eur J Pharmacol*. 2021;899:174008.

20. Adachi S, Hamoya T, Fujii G, et al. Theracurmin inhibits intestinal polyp development in Apc-mutant mice by inhibiting inflammation-related factors. *Cancer Sci*. 2020;111 (4):1367–1374.

21. Pontes-Quero GM, Benito-Garzon L, Perez Cano J, Aguilar MR, Vazquez-Lasa B. Amphiphilic polymeric nanoparticles encapsulating curcumin: antioxidant, anti-inflammatory and biocompatibility studies. *Mater Sci Eng C Mater Biol Appl*. 2021;121:111793.

22. Aguilera-Garrido A, Del Castillo-Santaella T, Galisteo-Gonzalez F, Jose Galvez-Ruiz M, Maldonado-Valderrama J. Investigating the role of hyaluronic acid in improving curcumin bioaccessibility from nanoemulsions. *Food Chem*. 2021;351:129301.

23. Zainuddin N, Ahmad I, Zulfakar MH, Kargazadeh H, Ramli S. Cetyltrimethylammonium bromide-nanocrystalline cellulose (CTAB-NCC) based microemulsions for enhancement of topical delivery of curcumin. *Carbohydr Polym*. 2021;254:117401.

24. Ye L, Hu X, Hu X, et al. Curcumin analogue C66 attenuates obesity-induced renal injury by inhibiting chronic inflammation. *Biomed Pharmacother*. 2021;137:111418.

25. Hosseini-Zare MS, Sarhadi M, Zarei M, Thilagavathi R, Selvam C. Synergistic effects of curcumin and its analogs with other bioactive compounds: a comprehensive review. *Eur J Med Chem*. 2021;210:113072.

26. Sasaki H, Sunagawa Y, Takahashi K. Innovative Preparation of Curcumin for Improved Oral Bioavailability. *Biol Pharm Bull*. 2011;34(5):660–665.

27. Tahmasebi S, El-Esawi MA, Mahmoud ZH, et al. Immunomodulatory effects of nanocurcumin on Th17 cell responses in mild and severe COVID-19 patients. *J Cell Physiol*. 2021;236(7):5325–5338.

28. Karrys A, Rady I, Chamcheu RN, et al. Bioactive