

چکیده

این تحقیق با هدف تبیین مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در راستای استخراج مدل تعمیم یافته در وزارتخانه‌های منتخب ایران انجام شد. روش تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی و برگرفته از داده‌های مقطعی است. سوالات تحقیق توصیفی و فرضیات آن از نوع رابطی است. سوال اصلی تحقیق در برگزیده چگونگی الگوی یکپارچه توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در وزارتخانه‌های جمهوری اسلامی ایران است. برای آزمون فرضیات از آزمون میانگین جامعه و برای اولویت‌بندی متغیرها از آزمون فریدمن استفاده شد. سیزده فرضیه بر اساس مدل‌های تحقیقات گذشته تعریف شد. جامعه آماری در تحقیق در برگزیده کلیه معاونان و مدیران توسعه منابع انسانی وزارتخانه‌های دولتی منتخب که در سال منتهی به 1395 در حال اشتغال هستند را شامل می‌شود. نتایج آزمون فرضیات تحقیق نشانگر تایید تمام متغیرهای موثر بر مدل تحقیق بود. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تاییدی از دیدگاه سازمانی فاکتورهای عدالت سازمانی، عوامل فراسازمانی، آموزش، عوامل سخت افزاری محیط کاری، بومی بودن مدل، مدیریت دانش، عوامل ملی و عوامل نرم افزاری محیط کاری، و از دیدگاه فردی دین محوری و تعهد کارکنان در توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت موثراند. در نهایت، با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مدل نهایی تحقیق استخراج و برازش آن مورد تایید قرار گرفت.

کلیدواژه:

توسعه منابع انسانی، الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، تحلیل عاملی تاییدی.

طبقه‌بندی JEL: D22, D23

تبیین مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر

الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

وحید ناصحی فر (نویسنده مسئول)

دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه

علامه طباطبائی، تهران

vahid3004.n3004@gmail.com

سعید عسکری ماسوله

دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی گرایش

رفتار سازمانی و منابع سازمانی، دانشگاه

علامه طباطبائی، تهران

saeidaskari1972@yahoo.com

مقدمه

منابع انسانی به عنوان زیربنا، بستر و زمینه ساز توسعه ملی و بومی از جایگاه بسیار مهمی برخوردار است زیرا که مسئله‌یابی، کشف و تبیین مسائل و استنباط راهبرد و تعیین مسیر استراتژی کلان هر نظام سیاسی، یکی از مهمترین وظیفه‌های منابع انسانی است. در واقع، این منابع انسانی است که چارچوب‌های کلی هر اجتماع را تنظیم و تدوین می‌کند و با توجه به اهداف ملی هر کشور، به تعیین جایگاه، نقش و کارکرد سایر علوم می‌پردازد. همچنین در چارچوب یک علوم انسانی جهت‌دار و معنی‌دار است



که سایر علوم می‌توانند کارکرد خود را داشته باشند. براین اساس، تلاش برای توسعه کیفی و ارتقای سطح منابع انسانی به منظور دستیابی به توسعه متوازن، بومی و هماهنگ در سایر علوم ضروری است. یکی از مواردی که بر سرمایه انسانی اثر تعیین کننده‌ای دارد شرایط فرهنگی یک جامعه است. توسعه منابع انسانی به عنوان توجه به منابع انسانی از منظر سطح آموزش، یادگیری، بهره‌وری منابع انسانی بدون توجه به جنبه‌های بومی نگاه کارآمدی بنظر نمی‌رسد. یکی از مواردی که در سال‌های اخیر با درک این موضوع ارائه شده است الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت است. این الگو در واقع به دنبال ملحوظ کردن ویژگی‌های جامعه ایرانی اسلامی در موضوع پیشرفت و حرکت روبه جلو جامعه ایران است.

با طرح موضوع «الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت» از ابتدای دهه چهارم انقلاب از سوی مقام معظم رهبری، مراکز مختلفی همچون مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت به امر تدوین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مشغول هستند و هر یک مسیری را در این زمینه پیش گرفته اند. در زمینه مدیریت منابع انسانی و الگوهای توسعه منابع انسانی با رویکرد الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مطالعات معدودی صورت گرفته است. این مقاله در پی آن است تا با توجه به الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت به بررسی توسعه منابع انسانی بپردازد و الگوی متناسب با آن را در این زمینه در وزارتخانه‌های ایران ارائه دهد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

تحقق الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت مبتنی بر انعکاس آرمان‌ها و اهداف نظام با اتکا به پشتوانه‌های حقوقی و شرعی، تبیین کننده نگاهی سیستمی مشتمل بر تعیین اجزای مرتبط و ترسیم چگونگی ارتباط آنها، دارا بودن قابلیت تطبیق و دسترسی و بهره‌مندی از قابلیت پایداری و بقای تمدن اسلامی می‌باشد. این مبحث ابتدا به بازشناسی مفهوم و ماهیت الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت می‌پردازد؛ سپس مفاهیمی چون عرصه‌های پیشرفت، مفهوم توسعه اسلامی، نقاط افتراق و اشتراک پیشرفت و توسعه و اهمیت دستیابی به الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، الزامات، شاخصه‌ها و راهبردهای دستیابی به آن مورد بررسی قرار می‌گیرد. لذا در پرتو آرمان‌های اصیل انقلاب و همچنین امیدهای نهفته در سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران، طراحی الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت را می‌توان به مثابه سنگ زیرین هر تلاش عالمانه جهت رشد و تعالی همه جانبه کشور تلقی نمود. مستندات تاریخی و روند شکل‌گیری استعمار غرب، حاکی از آن است که استعمار، همواره به عنوان مهمترین روش تحقق اهداف خود به ایجاد تغییرات ارزشی، فرهنگی و اجتماعی در کشورهای اسلامی و تحت سلطه پرداخته است و توسعه غربی با دامن زدن به تضادها و ایجاد و تحکیم ارتباطات عمودی، الفت درونی جوامع انسانی را عملاً سست می‌کند. (کاظمی، 1377: 14).

تأکیدات اخیر مقام معظم رهبری درباره تشریح ابعاد مختلف الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت نیز گواهی بر این مدعا است؛ که فرهنگ و مسائل فرهنگی نقش عمده‌ای را در سیاستگذاری‌های کلان و طراحی اسناد بالا دستی نظام دارد. تأکیدات ایشان بر «تلفیق دو فرهنگ اسلامی و ایرانی»، «انتخاب کلمه پیشرفت به جای مفهوم توسعه»، «تأکید بر اهمیت ابزارهای فرهنگی از جمله «آموزش و پرورش و رسانه‌ها»، «توجه به مسائل و خطوط اصلی زندگی مانند امنیت، عدالت، رفاه، آزادی، حکومت، استقلال و عزت ملی در بحث الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت» و تأکید بر «اهمیت علم و معنویت» از جمله رویکردهای فرهنگی مورد نظر و موکد معظم له در تحقق الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت به شمار می‌رود.

در کنار این مسائل رهبر انقلاب اسلامی، همچنین معنویت را نیز مهمترین عرصه‌ای عنوان داشته‌اند که در کار پیچیده، دقیق و بلند مدت تدوین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، باید به آن توجه شود، چراکه معنویت، روح پیشرفت واقعی در همه زمینه‌ها و مسائل است. از نگاه مقام معظم رهبری، «الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت باید به گونه‌ای تدوین شود که جامعه را به سمت جامعه‌ای متفکر سوق دهد و جوشیدن فکر و «اندیشه ورزی» به حقیقتی نمایان در جامعه تبدیل شود» (همان). مضافاً، چهار عرصه فکر و اندیشه، علم و فناوری، معنویت و زندگی، به عنوان عرصه‌های پیشرفت از جانب مقام معظم رهبری مورد تأکید قرار دارند (حصیری، 1390).

رهبر معظم انقلاب، وضعیت نامناسب برخی کشورهای دنبال‌کننده این الگوها را در شاخص‌هایی نظیر بدهی‌های کلان مالی دولتها، بیکاری، فقر و هم چنین اختلاف طبقاتی شدید را نشانه‌هایی از ناکارآمدی الگوهای رایج خواندند و افزودند: این جوامع اگرچه پیشرفت‌هایی نیز داشته‌اند اما پیشرفته‌ها تا اعماق آن جوامع نفوذ نکرده و به «اخلاق، عدالت، معنویت و امنیت» منتهی نشده است، بنابراین ما باید الگوی پیشرفت بومی خود را متکی بر مبانی اسلامی و فرهنگ ایرانی، تعریف و ارائه کنیم ایشان، «اسلامی بودن» الگوی پیشرفت را اساس کار خواندند و تأکید کردند: لازمه تحقق این موضوع، تحقیقات عمیق اسلامی و ارتباط وثیق و پیوسته با حوزه‌های علمیه و فضایی متفکر، آگاه و مسلط بر مبانی فلسفی، کلامی و فقهی است.

لازمه اسلامی بودن الگوی پیشرفت، تحقیقات عمیق اسلامی و ارتباط وثیق با حوزه‌های علمیه و فضایی متفکر، آگاه و مسلط بر مبانی فلسفی، کلامی و فقهی است

حضرت آیت الله خامنه‌ای، توجه به وجه ایرانی در عنوان الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت را نیز مهم ارزیابی کردند و افزودند: ایران، زمینه‌ی تحقق این الگوست و اگر به فرهنگ، تاریخ، جغرافیا، اقلیم، آداب و سنن و سرمایه‌های انسانی و طبیعی کشور توجه نشود، الگوی پیشرفت، سندی غیرقابل تحقق و بدون استفاده خواهد شد. رهبر انقلاب پس از بیان اهمیت و ضرورت الگوی پیشرفت اسلامی - ایرانی به بیان الزامات تولید آن پرداختند. ایشان، «تنظیم و تدوین علمی»، «ایجاد زمینه برای بحث و تضارب آرا درباره الگو»، «مشخص شدن مرزبندی‌ها و تمایزات الگو با نسخه‌های فراوان و مکاتب موجود در دنیا»، «توجه توأمان به آرمان‌ها و



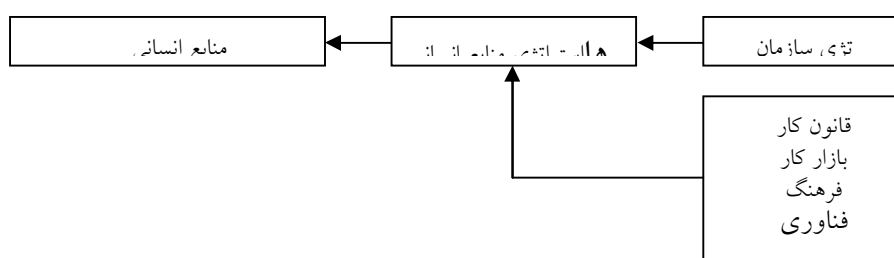
واقعیات»، «کاربردی بودن» و «برخورداری از قوت و مقاومت علمی در برابر نظرات معارض و مخالف» را از جمله الزامات تدوین الگوی پیشرفت اسلامی - ایرانی خواندند. (مقام معظم رهبری - اردیبهشت 95)

مدل‌های توسعه منابع انسانی

مدل‌های توسعه منابع انسانی را بطور کلی می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: 1- توسعه منابع انسانی به عنوان یک وظیفه 2- توسعه منابع انسانی به عنوان یک حوزه مطالعاتی. دسته اول شامل سه مدل می‌باشد که مدل‌های مدل طبیعی، مدل عقلایی و مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر نقاط مرجع استراتژیک را در برمی‌گیرد. دسته دوم شامل دو مدل رویکرد باز و بسته و مدل I-A است.

مدل‌های طبیعی

مدل‌های طبیعی یا به عنوان دیگر چارچوب‌ها و عواملی مانند بازار کار، تکنولوژی، فرهنگ و نظیر آن را بر استراتژی منابع انسانی و زیرمجموعه‌های آن علاوه بر استراتژی سازمان موثر می‌دانند. که یکی از این عوامل مهم، فرهنگ سازمانی است (لاجارا و دیگران، 2002). شکل 2-11 چگونگی رابطه میان استراتژی سازمان و توسعه منابع انسانی استراتژیک در مدل طبیعی را نشان می‌دهد.

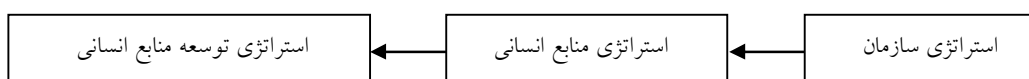


(اعرابی و فیاضی، 1388)

شکل 1: مدل طبیعی توسعه منابع انسانی

مدل‌های عقلایی

مدل‌های عقلایی یا مدل‌های سازگار بر هماهنگی سیستم منابع انسانی و سازمانی با استراتژی سازمانی توجه دارند. این مدل‌ها به وجود رابطه خطی میان استراتژی کسب و کار با استراتژی منابع انسانی و زیرمجموعه‌های آن باور دارند که نظریه‌های زیادی این موضوع را تأیید می‌کنند. از جمله این نظریه‌ها می‌توان نظریه مبتنی بر سرمایه انسانی (بکر، 1964)، نظریه مبتنی بر نقش رفتاری (کتز و کان، 1987) و (هارت، 1989) را نام برد (آرمسترانگ، 1381). شکل 2-10 چگونگی رابطه میان استراتژی سازمان و توسعه منابع انسانی استراتژیک در مدل عقلایی را نشان می‌دهد.



(اعرابی و فیاضی، 1388)

شکل 2: مدل عقلایی توسعه منابع انسانی

دیدگاه نقاط مرجع استراتژیک

بامبرگر و فیگن بام (1996) نظریه نقاط مرجع استراتژیک را به عنوان چارچوبی برای تدوین استراتژی منابع انسانی ارائه کردند. آنها با ترکیب نظریات متفاوت در حوزه تدوین استراتژی منابع انسانی، نگرشی یکپارچه را بیان کردند که دارای دو بعد "تامین منابع" و "کنترل فرایند یا نتیجه" در راستای تعیین نقاط مرجع استراتژیک بهره می‌گیرد. بعد تامین منابع یعنی درجه یا میزانی که استراتژی منابع انسانی به تامین مهارت‌ها یا شایستگی‌های لازم در داخل یا بازار آزاد توجه می‌کند بعد دوم کنترل به معنی درجه یا میزانی است که استراتژی منابع انسانی به موضوع نظارت بر رفتار کارکنان توجه دارد که همان کنترل ستاده‌ها یا کنترل فرایند می‌باشد با ترکیب دو بعد چهارگونه استراتژی منابع انسانی قابل دسترسی است که به ترتیب عبارتند از پیمانکارانه و ثانویه در بازار کار خارج و متعهدانه و پدران در بازار کار داخل (افخمی اردکانی و همکاران، 1394). این تقسیم‌بندی در جدول (1) ارائه گردیده است.

جدول 1: استراتژیهای منابع انسانی

SPR1			SPR2
بازار کار داخل	بازار کار خارج		
متعهدانه	پیمانکارانه	کنترل نتیجه و بازده	
پدرانه	ثانویه	کنترل فرآیند	

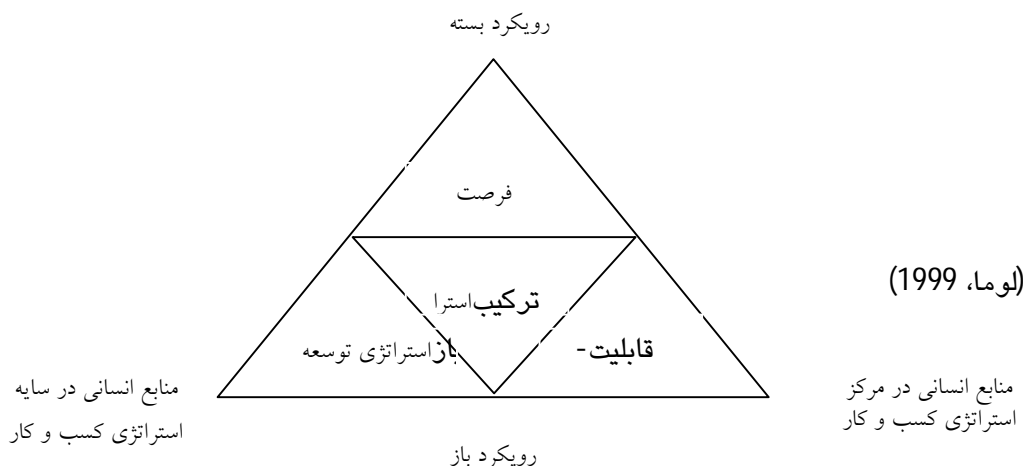
(افخمی اردکانی و همکاران، 1394)

رویکرد باز و بسته به توسعه منابع انسانی

رویکرد باز براساس ادغام بین استراتژی و توسعه منابع انسانی قرار دارد و این موضوع را بیان می‌کند که برای هر استراتژی ویژه انتخاب‌ها و فرایندهای بسیاری وجود دارد که متمایز و محدودند. بنابراین نمی‌توان روش مناسبی از توسعه منابع انسانی قبل از شناخت کافی از استراتژی پیدا کرد. از سوی دیگر رویکرد بسته معتقد است که بدون توجه به کسب‌وکار و استراتژی آن فعالیت‌های منابع انسانی می‌تواند در بعضی از موارد مفید باشد. هدف چنین فعالیت‌هایی ارتقای فرایندهایی مانند ادغام، کیفیت و کار تیمی است که منتج به عملکرد



بهتر در محیط رقابتی می‌شود. این دو رویکرد بر روی دو محور قرار دارند که بر عملکرد و نقش توسعه منابع انسانی اثر می‌گذارند (لوما، 1999).



شکل 3: رویکرد باز و بسته به توسعه منابع انسانی

مدل I-A توسعه‌ی منابع انسانی

یکی دیگر از مدل‌های مطرح در حوزه توسعه منابع انسانی مبتنی بر فرهنگ سازمانی مدل I-A است که فعالیت‌های توسعه منابع انسانی را به چهار مقوله تقسیم می‌کند که این چهار دسته شامل هویت‌بخشی (Identity)، هماهنگی (Integration)، انطباق (Adaptive) و موفقیت (Achievement) می‌باشد. حروف انگلیسی I-A نیز به ابتدای هریک از این کلمات برمی‌گردد. در این مدل از منظر این چهار مقوله به ابعاد درونی و بیرونی سیستم توجه می‌شود. از بعد دیگر اهداف توسعه منابع انسانی ورد توجه است که این اهداف به ابزار یا مقصد تقسیم می‌شوند.

بر این مبناء، دو دسته از فعالیت‌ها شامل هویت‌بخشی و هماهنگ‌سازی بر بعد درونی سیستم توجه دارند و دو دسته دیگر شامل موفقیت و انطباق بر بعد بیرونی سیستم متمرکزند. این فعالیت‌ها به دو زیرمجموعه برای رسیدن به هدف نهایی تقسیم می‌شوند. فعالیت‌های صورت گرفته براساس هدف به دو زیرمجموعه هدف نهایی و ابزار تقسیم می‌شوند. همچنین این مدل دارای رویکردی منعطف و پویا برای بررسی توسعه منابع انسانی ارائه می‌دهد (کالاها و داویلا، 2004).

فرهنگ سازمانی نیز مفهومی است به عنوان ارزش‌ها و اعتقادات مشترک در سازمان که به شکل‌گیری الگوهای رفتاری کارکنان کمک می‌کند (کوتر و هسکت 1، 1992). فرهنگ سازمانی در واقع همانند محوری است که اقدامات و مشارکت‌های کارکنان سازمان را مشخص می‌کند و کمک می‌کند تا درک جمعی از چگونگی و چیرستی



آنچه سازمان به دنبال آن است بوجود آید. و مشخص می‌کند که اهداف چگونه با هم در ارتباط هستند و چگونه کارکنان می‌توانند با تلاش خود به این اهداف دست یابند (گوردون و کامینز، 1979). در تعریفی دیگر می‌توان فرهنگ سازمانی به عنوان فرایند جمعی ذهنی دانست که اعضای یک سازمان را از سازمان دیگر تمییز می‌دهد. بنابراین، اینگونه می‌توان قضاوت کرد که فرهنگ سازمانی همانند یک وسیله کارکنان را در یک خط قرار داده و آنها را در جهت اهداف سازمانی سوق می‌دهد (هاسفده، 1980). فرهنگ یک سازمان از عوامل بسیاری مانند فرهنگ ملی، حوادث قبلی در سازمان و تفاوت‌های شخصی و اجتماعی اعضای سازمان که ناشی از گذشته آموزشی و ترتیبات شغلی آنان است تاثیر می‌پذیرد (ماهلر، 1997). سازمان‌ها بر حسب محتوای فرهنگی و اولویت‌دهی به اعتقادات، ارزش‌ها و مفروضات خود متفاوت هستند.

این تحقیق با نگاهی به الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت به عنوان مبنای فرهنگی و با استفاده از دید خبرگان در این زمینه به استخراج مدل توسعه منابع انسانی در وزارتخانه‌های ایران مبادرت ورزیده است.

روش تحقیق

از نظر ماهیت و روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی و مقطعی است. در این تحقیقات، پژوهشگر بررسی ماهیت مساله تحقیق را از طریق جمع آوری داده‌های میدانی و عملیاتی تحلیل می‌کند. برای تعیین روایی، از روایی صاحب‌نظران و خبرگان و برای تعیین پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. سؤالات پژوهش، از نوع توصیفی و فرضیه‌ها، رابطه‌ای و وصفی است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، از مراحل آزمون فرضیه آماری برای میانگین یک جامعه و برای رتبه بندی مؤلفه‌ها از آزمون فریدمن استفاده می‌گردد.

مدلسازی تحقیق

در مطالعه‌ای که توسط عسکری (1395) صورت گرفته است الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در وزارت دادگستری استخراج و تایید کرده است هدف بنیادی تحقیق، تعمیم الگوی مذکور به سایر وزارتخانه‌های منتخب جمهوری اسلامی ایران و آزمون آن است. براساس این مدل، فرضیات تحقیق تدوین شد.



(عسکری ماسوله، 1395)

شکل 4: الگوی نهایی بر اساس تحقیقات گذشته

اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق که در راستای موضوع تحقیق است. عبارت است از: "تبیین مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت" برای نیل به این مهم و چندبعدی، اهداف کاربردی ذیل تعریف می شود:

اهداف کاربردی تحقیق عبارت است از:

- 1- بررسی و تحلیل ابعاد و مولفه های توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت.
- 2- اولویت بندی ابعاد الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت.
- 3- استخراج مدل نهایی الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت با استفاده از مدل یابی تحلیل عاملی تاییدی (SFA) و برازش آن.



سوالات تحقیق

الف: سؤال اصلی:

الگوی یکپارچه توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟

ب: پرسش های فرعی:

مولفه های الگوی الگوی یکپارچه توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا کدامند؟

اولویت بندی مولفه های الگوی یکپارچه توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا چگونه است؟

فرضیات تحقیق

- 1- عوامل مدیریتی بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا موثر است.
- 2- عوامل ملی و فراسازمانی بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا موثر است.
- 3- عوامل فردی بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا موثر است.
- 4- نظام جبران خدمات و ارزشیابی عملکرد بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا موثر است.
- 5- تعهد کارکنان و مسیر پیشرفت شغلی بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های منتخب ج.ا.ا موثر است.
- 6- برنامه ریزی و هدایت کارکنان بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا موثر است.
- 7- میزان استقلال کارکنان در انجام وظایف بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا موثر است.
- 8- شرایط سخت افزاری و نرم افزاری محیط کاری بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا موثر است.
- 9- آموزش و مدیریت دانش در سازمان بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا موثر است.
- 10- توانمندسازی کارکنان بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا موثر است.
- 11- فرهنگ و ارزشها و رفتار سازمانی بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های منتخب ج.ا.ا موثر است.
- 12- دین محور و عدالت سازمانی و کمال گرایی بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.ا موثر است.



13- عوامل محتوایی و بومی مدل بر توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت در وزارتخانه های ج.ا.م موثر است.

تحلیل عاملی تاییدی (SFA)

با تعریف متغیر وابسته (متغیر مشهود) در قالب گویه های پرسشنامه و متغیر مستقل (متغیر پنهان) در قالب الگوی عوامل فردی و سازمانی موثر بر مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت به طراحی یک مدل و ارزیابی آن پرداخته می شود. از طریق این مدل مفهومی مشخص می شود که متغیرهای پنهان چگونه با متغیرهای قابل مشاهده مرتبط هستند. یک متغیر را قابل مشاهده گویند، اگر بتوان آن را به طور مستقیم و به کمک یکی از ابزارهای سنجش (نظیر پرسش نامه) اندازه گیری نمود. متغیرهای که بطور غیر مستقیم به کمک مجموعه ای از متغیرهای قابل مشاهده (یا قابل اندازه گیری) اندازه گیری می شوند را متغیر پنهان، عامل، فاکتور و یا متغیر غیر قابل مشاهده گویند. به ساختار اولیه ای که از آن جهت شروع یک تحلیل ساختاری تاییدی استفاده می شود، یک چارچوب نظری گویند. همچنین به ساختاری نهایی که براساس تئوری و داده ها به تایید می رسد، یک مدل میدانی گویند. (پاینده نجف آبادی و همکار، 1392)

در این تحقیق مدل مفهومی تحقیق به روش مدل یابی معاملات ساختاری از نوع تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی و آزمون قرار می گیرد. داده ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته و طیف لیکرت از نوع بسته جمع آوری شده و میزان قوت نشانگرهای متغیرهای مکنون و مشهود در مدل اول سنجیده و با استفاده از داده ها از برازش مدل اطمینان حاصل شود. (همان منبع)

جامعه و نمونه آماری تحقیق

جامعه آماری در تحقیق حاضر در برگیرنده کلیه معاونان و مدیران توسعه منابع انسانی وزارتخانه های منتخب جمهوری اسلامی ایران در حال اشتغال در سال منتهی به 1395 بوده است. با توجه به نامحدود بودن جامعه آماری از فرمول تعیین حجم نمونه از جامعه نامحدود استفاده و حجم نمونه 150 واحد آماری محاسبه شد. روش نمونه گیری تحقیق به صورت تصادفی از نوع طبقه ای است.

$$n = \frac{Z^2 \frac{pq}{d^2}}{d^2} = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.08)^2} = 150$$

الف: یافته ها و تجزیه و تحلیل داده ها

آزمون کفایت نمونه KMO

شاخصی از کفایت نمونه گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می کند و از این طریق مشخص می سازد آیا واریانس متغیرهای تحقیق، تحت تاثیر واریانس مشترک برخی عامل های پنهانی و اساسی است یا خیر. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده های مورد نظر (اندازه نمونه) برای تحلیل عاملی مناسب هستند. (مومنی و فعال قیومی، 1387: 194).



آزمون بارتلت

یکی دیگر از روش‌های تشخیص مناسب بودن داده‌ها می‌باشد آزمون بارتلت، این فرضیه را که ماتریس همبستگی مشاهده شده متعلق به جامعه‌ای با متغیرهای وابسته است، می‌آزماید. برای اینکه یک مدل عاملی، مفید و دارای معنا باشد لازم است متغیرها همبسته باشند. (مومنی و فعال قیومی، 1387).

جدول 2- خروجی نرم افزار برای آزمون کفایت نمونه

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.619
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square		886,798
Sphericity	Df	78
	Sig.	.000

با توجه به خروجی نرم افزار برای آزمون کفایت نمونه KMO و آزمون بارتلت، مشخص می‌شود که شاخص KMO که برابر ارزش 0/619 است، بیش از 0/6 است و به عدد یک نزدیک است و داده‌های گردآوری شده از جامعه آماری و اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب است. با توجه به خروجی نرم افزار برای آزمون بارتلت، مشخص می‌شود که سطح معنی‌داری و مقدار اعتبار آزمون بزرگتر از 0,05 نیست (sig=0/000)، تحلیل عاملی برای شناسایی مدل مناسب است.

ب: تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این قسمت به آزمون معناداری فرضیات و ربه‌ندی آنها پرداخته شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیات در جدول 3 ارائه شده است. همانطور که از جدول 3 قابل مشاهده است تمامی فرضیه‌های مورد بررسی در تحقیق مورد تایید قرار گرفته است. فرضیه‌های که آماره آزمون بیش از مقدار بحرانی است مورد تایید قرار می‌گیرد.



جدول 3- بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق	مقدار بحرانی	آماره آزمون	نتیجه
فرضیه اول	1/645	4/928	تاییدتاثیر
فرضیه دوم	1/645	5/749	تاییدتاثیر
فرضیه سوم	1/645	6/632	تاییدتاثیر
فرضیه چهارم	1/645	6/386	تاییدتاثیر
فرضیه پنجم	1/645	8/681	تاییدتاثیر
فرضیه ششم	1/645	7/176	تاییدتاثیر
فرضیه هفتم	1/645	8/899	تاییدتاثیر
فرضیه هشتم	1/645	6/971	تاییدتاثیر
فرضیه نهم	1/645	6/654	تاییدتاثیر
فرضیه دهم	1/645	4/017	تاییدتاثیر
فرضیه یازدهم	1/645	6/322	تاییدتاثیر
فرضیه دوازدهم	1/645	8/715	تاییدتاثیر
فرضیه سیزدهم	1/645	6/266	تاییدتاثیر

به منظور تعیین رتبه بندی عوامل سیزده گانه تحقیق از آزمون فریدمن استفاده گردید. نتایج حاصل از آزمون فریدمن در جدول 4 قابل مشاهده است.

جدول 4- خروجی آزمون فریدمن جهت رتبه بندی

136	تعداد
122,231	کای - مربع
12	درجه آزادی
0,000	اعتبار آزمون

همانطور که از جدول 4 می‌توان دید مقدار اعتبار آزمون کوچکتر از 0,05 است (sig=0/000)، در نتیجه بین مولفه های سیزده‌گانه تحقیق اختلاف و اولویت معناداری وجود دارد، بدین معنی که اهمیت این کدها متفاوت است و یکسان نیست.



جدول 5- اولویت و میانگین متغیرهای تحقیق

رتبه	میانگین	متغیرها
11	6/35	عوامل مدیریتی / عوامل شرایط سخت افزاری و نرم افزاری محیط کاری
6	7/04	عوامل ملی و فراسازمانی
4	7/16	عوامل فردی
8	6/97	عوامل نظام جبران خدمات و ارزشیابی عملکرد
2	7/86	عوامل تعهد کارکنان و مسیر پیشرفت شغلی
9	6/61	عوامل برنامه ریزی و هدایت کارکنان
10	6/56	عوامل میزان استقلال کارکنان در انجام وظایف
3	7/26	عوامل آموزش و مدیریت دانش در سازمان
13	6/04	عوامل توانمندسازی کارکنان
5	7/12	عوامل فرهنگ و ارزشها و رفتار سازمانی
1	8/64	عوامل دین محور و عدالت سازمانی و کمال گرایی
7	7/03	عوامل محتوایی و بومی مدل توسعه

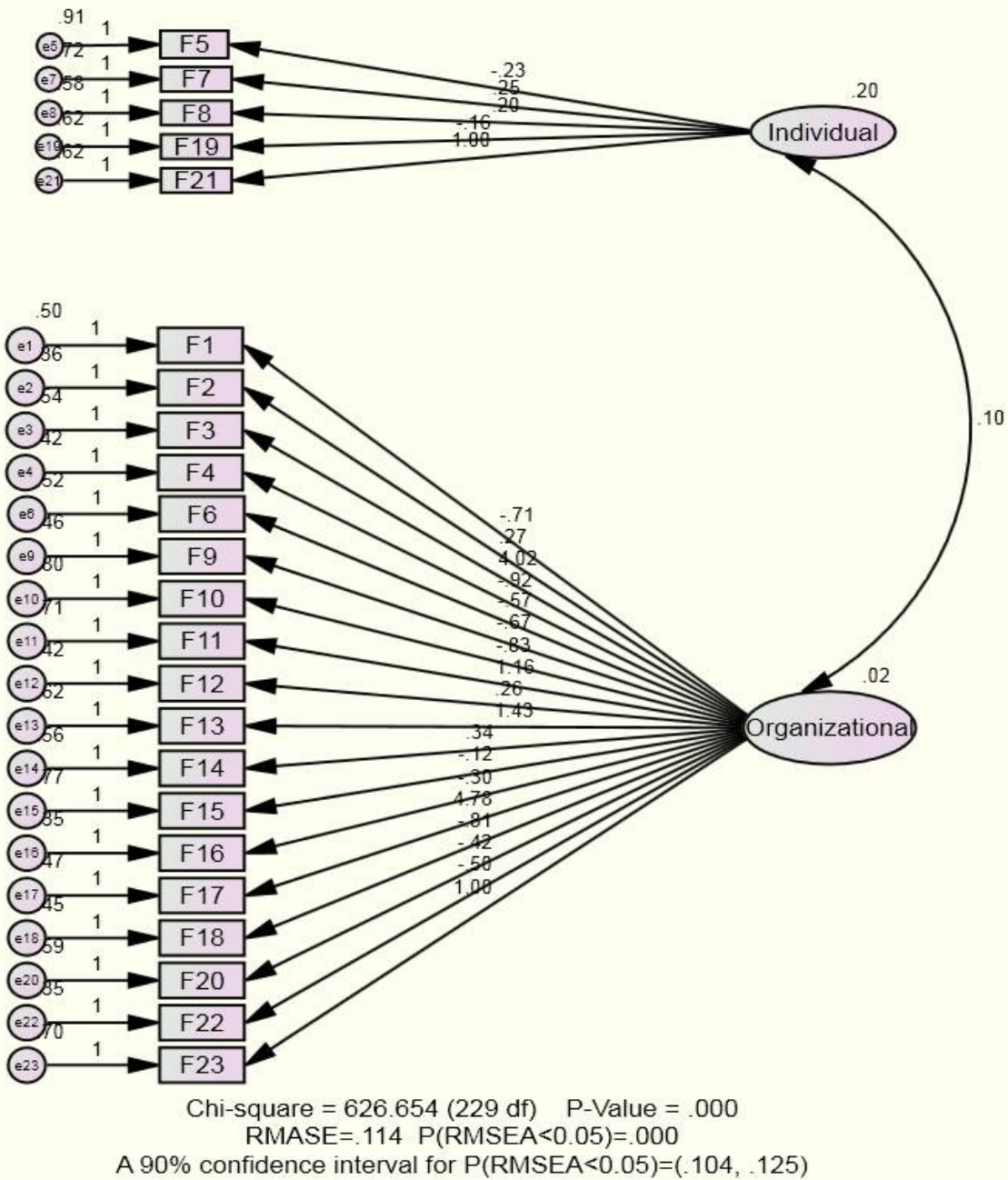
نتایج تحلیل عاملی تاییدی و برازش مدل

در ادامه نتایج تحلیل عاملی تاییدی و برازش مدل ارائه شده است که برآورد حداکثر درست‌نمایی اثرات فاکتورهای موجود در الگوی تحقیق را می‌توان در جدول 6 و مدل برازش شده در نمودار یک و دو ارائه شده است.

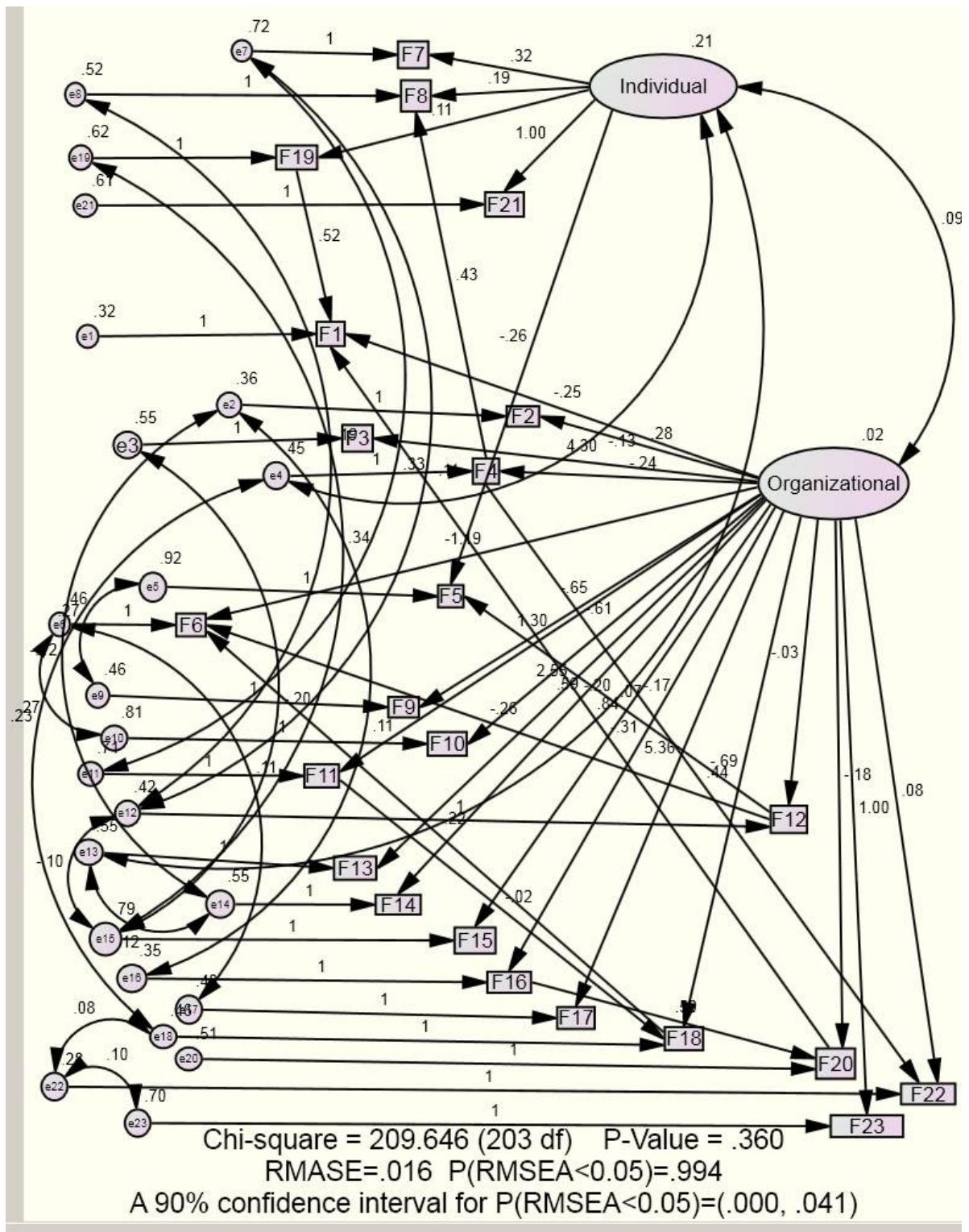


جدول 6: برآورد حداکثر درستی اثرات فاکتورهای موجود در الگوی تحقیق

رتبه اثرات موجود در مدل	اثرات مدل	مسیر	فاکتور و مسیر
—	-0,71	تاثیر فاکتور مدیریتی به بعد سازمانی	O <-- F1
8	0,27	تاثیر فاکتور ملی به بعد سازمانی	O <-- F2
2	4,02	تاثیر فاکتور فراسازمانی به بعد سازمانی	O <-- F3
—	-0,92	تاثیر فاکتور ارزشها به بعد سازمانی	O <-- F4
—	-0,23	تاثیر فاکتور نظام جبران خدمات به بعد سازمانی	I <-- F5
—	-0,57	تاثیر فاکتور ارزشیابی عملکرد به بعد سازمانی	O <-- F6
10	0,25	تاثیر فاکتور تعهد کارکنان به بعد فردی	I <-- F7
—	-0,16	تاثیر فاکتور کمال گرایی به بعد فردی	I <-- F8
—	-0,67	تاثیر فاکتور برنامه ریزی هدایت کارکنان به بعد سازمانی	O <-- F9
—	-0,83	تاثیر فاکتور استقلال کارکنان به بعد سازمانی	O <-- F10
4	1,16	تاثیر فاکتور سخت افزاری محیط کاری به بعد سازمانی	O <-- F11
9	0,26	تاثیر فاکتور نرم افزاری محیط کاری به بعد سازمانی	O <-- F12
3	1,43	تاثیر فاکتور آموزش به بعد سازمانی	O <-- F13
6	0,34	تاثیر فاکتور مدیریت دانش به بعد سازمانی	O <-- F14
—	-0,12	تاثیر فاکتور توانمندسازی کارکنان به بعد سازمانی	O <-- F15
—	-0,30	تاثیر فاکتور فرهنگ سازمانی	O <-- F16
1	4,78	تاثیر فاکتور عدالت سازمانی به بعد سازمانی	O <-- F17
—	-0,81	تاثیر فاکتور رفتار سازمانی به بعد سازمانی	O <-- F18
—	-0,16	تاثیر فاکتور مسیر پیشرفت شغلی به بعد فردی	I <-- F19
—	-0,42	تاثیر فاکتور فردی به بعد سازمانی	O <-- F20
5	1,00	تاثیر فاکتور دین محور به بعد فردی	I <-- F21
—	-0,50	تاثیر فاکتور محتوایی مدل به بعد سازمانی	O <-- F22
5	1,00	تاثیر فاکتور بومی مدل به بعد سازمانی	O <-- F23



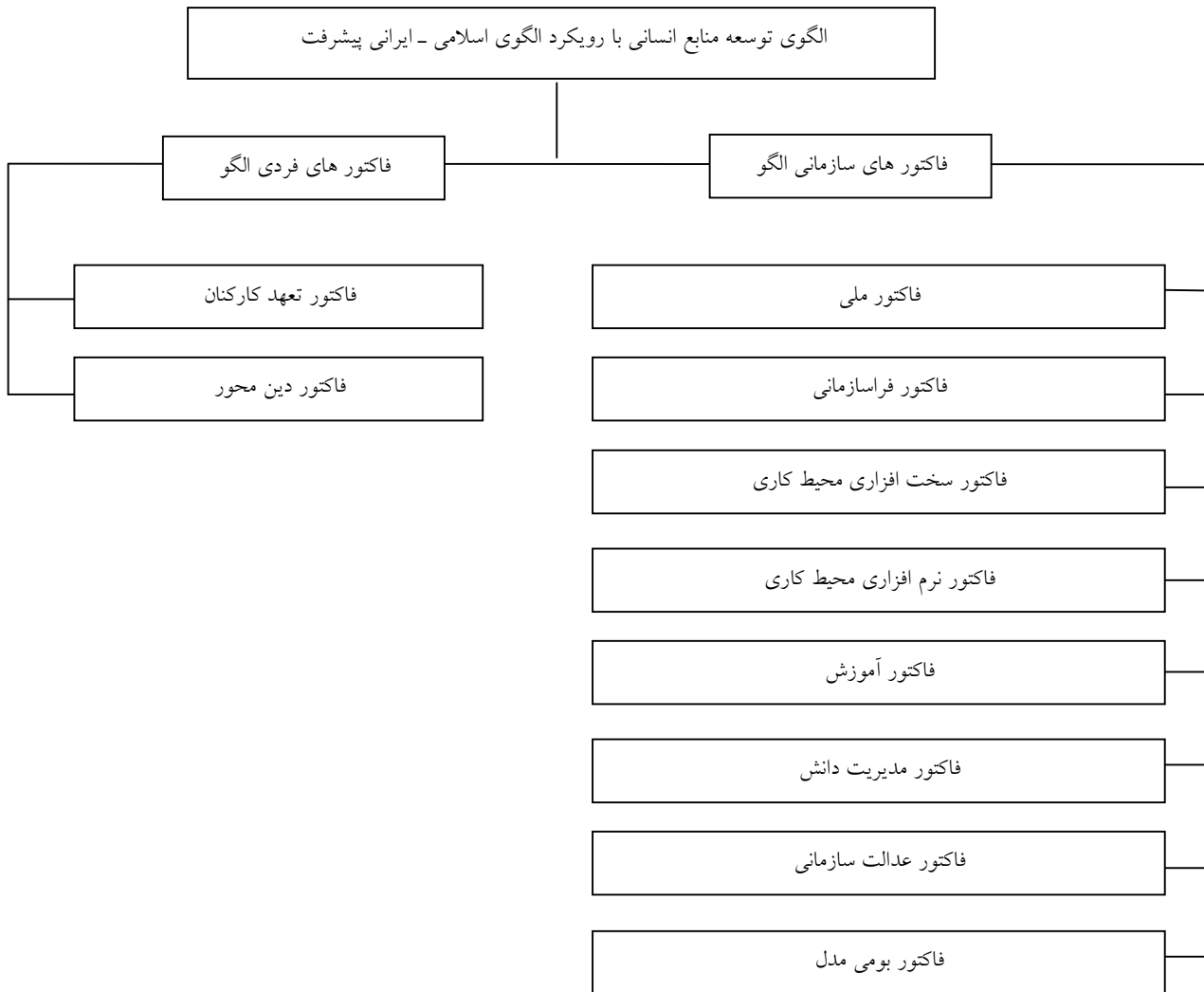
نمودار 1: دیاگرام تحلیل عاملی تاییدی



نمودار 2: دیاگرام تحلیل عاملی تاییدی برازش شده



در نتیجه نرم افزار Aoms مدل پیشنهادی ما را آزموده و مدل نهایی برازش شده را پس از رفع خطاها به ما ارائه می دهد که با توجه به جدول شماره 6 اثر هر متغیر آشکار بر متغیر پنهان که در مدل برازش شده دارای ضرایب رگرسیونی (λ) و یا ضرایب مسیر است مثبت و یا منفی می باشد که نتیجه نهایی و الگو تاییدی با فاکتور (متغیرها) با تاثیر مثبت بر الگوی توسعه منابع انسانی با رویکرد الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در شکل شماره دو ملاحظه میشود.



شکل 5: الگوی نهایی متغیر های با تاثیر مثبت



نتیجه گیری

متغیرهای سیزده گانه توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت که شامل عوامل مدیریتی با آماره تی 4/928؛ عوامل ملی و فراسازمانی با آماره تی 5/749؛ عوامل فردی با آماره تی 6/632؛ نظام جبران خدمات و ارزشیابی عملکرد با آماره تی 6/386؛ تعهد کارکنان و مسیر پیشرفت شغلی با آماره تی 8/681؛ برنامه ریزی و هدایت کارکنان با آماره تی 7/176؛ میزان استقلال کارکنان در انجام وظایف با آماره تی 8/899؛ شرایط سخت افزاری و نرم افزاری محیط کاری با آماره تی 6/971؛ آموزش و مدیریت دانش در سازمان با آماره تی 6/654؛ توانمندسازی کارکنان با آماره تی 4/017؛ فرهنگ و ارزشها و رفتار سازمانی با آماره تی 6/322؛ دین محور و عدالت سازمانی و کمال گرایی با آماره تی 8/715؛ عوامل محتوایی و بومی با آماره تی 6/266 مورد تایید قرار گرفت.

سه عامل عوامل دین محور و عدالت سازمانی و کمال گرایی، عوامل تعهد کارکنان و مسیر پیشرفت شغلی و عوامل آموزش و مدیریت دانش در سازمان دارای اولویت در توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت هستند. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تاییدی در نهایت عوامل فردی با تاثیر 0/21 بر عوامل سازمانی با تاثیر 0/02 در توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی ایرانی دارای اولویت است. از دیدگاه سازمانی به ترتیب عدالت سازمانی با تاثیر 4/78، عوامل فراسازمانی با تاثیر 4/02، آموزش با تاثیر 1/43، عوامل سخت افزاری محیط کاری با تاثیر 1/16، فاکتور بومی مدل با تاثیر 1، مدیریت دانش با تاثیر 0/34، عوامل ملی با تاثیر 0/27، عوامل نرم افزاری محیط کاری با تاثیر 0/26، و از دیدگاه فردی دین محوری با تاثیر 1 و تعهد کارکنان با تاثیر 0/34 بر در توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت موثراند. برای برآزش مدل تحقیق، بر اساس حداکثر ارزش آماره MI به برقراری ارتباط عاملی یکطرفه و کوواریانس اقدام و پس از ایجاد 59 ارتباط مدل برآزش شد.

با توجه به نتایج تحلیل عاملی تاییدی از دیدگاه سازمانی فاکتورهای عدالت سازمانی، عوامل فراسازمانی، آموزش، عوامل سخت افزاری محیط کاری، بومی بودن مدل، مدیریت دانش، عوامل ملی و عوامل نرم افزاری محیط کاری، و از دیدگاه فردی دین محوری و تعهد کارکنان در توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت موثراند. در نهایت، با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مدل نهایی تحقیق استخراج و برآزش آن مورد تایید قرار گرفت.

برای تحقیقات آینده نیز پیشنهاد می شود تا مدل توسعه منابع انسانی در بخش خصوصی و صنایع بزرگ و پیشرو در ایران به دلیل اهمیت این موضوع توسعه منابع انسانی در این حوزه ها، مورد بررسی قرار گیرد و مدل توسعه منابع انسانی و متغیرهای مورد بررسی مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت بدست آورده شود.



منابع

- آزاد ارمکی، تقی؛ محبی‌میمندی، مصیب و سجاد اسعدی (1391). "الگوی پیشرفت ایرانی - اسلامی با تأکید بر شاخص‌های آموزش و بهداشت"، *فصلنامه‌الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت*، شماره دوم، ص 149-182.
- افجه، سید علی اکبر و محمود جعفرپور (1391). "نسبت شناسی الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و عدالت با تأکید بر عدالت سازمانی"، *فصلنامه‌الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت*، شماره اول، ص 9-46.
- امری، حسن (1388) *مهندسی سیاست*، تهران: انتشارات چوکا، چاپ اول، ص 42.
- باباییان، علی و میرعلی سیدنقوی (1389). "الگوی مناسب کارکردهای منابع انسانی بر اساس رویکرد اقتصادی در ناجا"، *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، سال پنجم، شماره اول، ص 7.
- پاینده نجف آبادی، امیر تیمور و مریم امید نجف آبادی (1392) *تحلیل ساختار تاییدی*، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، چاپ اول.
- حصیرچی، امیر و عباس نیاوند (1390). "تحلیل الگوی پیشرفت ایرانی - اسلامی از منظر مقام معظم رهبری رویکرد برنامه‌ریزی راهبردی در دهه چهارم انقلاب"، *فصلنامه مطالعات بسیج*، سال چهاردهم، شماره 50، ص 63.
- حمیدی زاده، محمدرضا (1388). "شیوه ارتقا و توسعه ارزش‌های منابع انسانی بر پایه توسعه مهارت‌های محوری"، *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، سال سوم، شماره 9، ص 127-156.
- زاهدی، شمس السادات و محمود رفیعی (1390). "بررسی رابطه هماهنگی بین استراتژی منابع انسانی و استراتژی تصمیم‌گیری اخلاقی با عملکرد سازمانی: پژوهشی در سازمانهای تحقیقاتی وزارت جهاد کشاورزی"، *پژوهشهای مدیریت عمومی*، سال چهارم، شماره 13، ص 5.
- سلیمی‌فر، مصطفی (1389). *مقدمه‌ای بر الگوی توسعه اسلامی ایرانی*، کتاب نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، دبیرخانه نشست اندیشه‌های راهبردی، ص 37.
- سنچولی، زینب (1392). "تبیین ماهیت الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت"، *فصلنامه الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت*، سال دوم، شماره سوم، ص 79-104.
- شعبانی چافجیری، هادی؛ رخشنده نیا، اکرم و سید اسماعیل حسینی اجداد (1391). "بررسی الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت با تکیه بر سه عنصر علم، محبت و آزادی از منظر دین"، *فصلنامه‌الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت*، شماره اول، ص 121-156.
- عسکری ماسوله، سعید (1395). *الگوی یکپارچه توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت (مورد مطالعه: وزارت دادگستری)*، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی.



- فیضی؛ طاهره و مسعود گرامی پور (1390). "معیارها و استانداردهای ارزیابی پایان نامه های کارشناسی ارشد"، *مجله چشم انداز مدیریت دولتی*، شماره 6، ص 115-134.
- کاظمی، سیدعلی اصغر (1377). *بحران جامعه مدرن، تهران: انتشارات فرهنگ اسلام*، ص 14.
- سخنان مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)، (1395). *تحقق تمدن اسلامی بدون الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی ممکن نیست / لزوم گفتمان سازی، کار جهادی و انقلابی، دیدار اعضای شورای عالی مرکز الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت*.
- موسی خانی، محمد؛ رونقی، محمدحسین و مرضیه رونقی (1392). "رابطه فرایندهای مدیریت دانش و حاکمیت فناوری اطلاعات در سازمان"، *فصلنامه تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی*، شماره 80، ص 109-126.
- مومنی، منصور و علی فعال قیومی (1387). *تحلیل آماری با استفاده از S.P.S.S*. تهران: انتشارات کتابنو، چاپ دوم.
- میرسپاسی، ناصر؛ معمار زاده طهران، غلامرضا و رضا شفیق زاده (1388). "مدل مدیریت منابع انسانی بخش تعاون"، *تعاون*، سال بیستم، شماره 212، ص 61.
- نصراللهی، زهرا (1389). *ضرورت تعریف الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت موانع و سازو کارها* کتاب نخستین نشست اندیشه های راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، دبیرخانه نشست اندیشه های راهبردی، ص 75 و 76.
- نادری فارسانی، سیاوش (1389). *بایستگی های روش شناختی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت*، کتاب نخستین نشست اندیشه های راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، دبیرخانه نشست اندیشه های راهبردی، ص 227-234.
- نوبخت، محمد باقر (1389). *الگوی مطلوب توسعه ایرانی اسلامی*، کتاب نخستین نشست اندیشه های راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، دبیرخانه نشست اندیشه های راهبردی، ص 237-249.
- Allameh, Mohsen; Javad Shabani Naftchali; Javad Khazaei Pool (۲۰۱۲). Human Resources Development Review according to Identity, Integration, Achievement and Adaptation Model, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. ۲, No. ۲.
 - Bazargan, A. (۲۰۰۷) Mixed Methods Research Design: a Preferable Approach in Educational Inquires, *Journal Of Psychology And Education* , Volume ۳۷, Number ۲; page ۱۰۱.
 - Brooks, K. and Nafukho, F.M. (۲۰۰۶). Human resource development, social capital, emotional intelligence: any link to productivity?, *Journal of European Industrial Training*, ۳۰ (۲): ۱۱۷-۱۲۸.
 - Fornes, Sandral, Rocco (۲۰۰۶). A Human Development Performance Improvement Model for Workers With Mental retardation in Supported Employment, Proceedings of the fifth, Annual college of Education Research Conference: Urban and International Education Section, PP. ۳۲-۳۸ Miami.
 - Gordon, G., & Cummins, W. (۱۹۷۹). *Managing Management Climate*. Toronto, Canada: Lexington Books.



- Hassan, A. (۲۰۰۷). Human resource development and organizational values. *Journal of European Industrial Training*, ۳۱(۶), ۴۳۵-۴۴۸.
- Haslinda A (۲۰۰۹). Evolving TERMS of Human Resource management and development. *The journal of International social research*, vol. ۲, p^{۹۱}.
- Hofstede, G. (۱۹۸۰). **Culture's Consequences: International Differences in Work Related Issues**. Beverly Hills, CA: Sage.
- Kalbasi Afsaneh AND Nasr Ahmad Reza (۲۰۱۱). Application of Mixed Methods in Sociology and Humanities Researches. *Methodology of Social Sciences and Humanities*, Volume ۱۷, Number ۶۷; Page ۷۹.
- Kotter, J.P., & Heskett, L. (۱۹۹۲). **Corporate Culture and Performance**. New York: Free Press.
- Leech Nancy I., Onwuegbuzie Anthony j. (۲۰۰۸) A Typology of Mixed Methods Research Designs, *Journal of Modiriati-E-Farda*, Volume ۷, Number ۱۹; page ۸۷.
- Mahler, J. (۱۹۹۷). Influences of Organizational Culture on Learning in Public Agencies. *Journal of Public Administration, Research and Theory*, ۷(۴), ۵۱۹-۵۴۰.
- Mehalizadeh Y, Ghalandari M, Rajabalipoor H (۲۰۰۹). A Study of Education human Resources Development Performance during the third five-year development plan of economic, social, political and cultural, *journal of educational Sciences*, Vol. ۳, pp ۵۱-۷۲.
- Metcalfe, Beverly Dawn and Rees, Christopher J. (۲۰۰۵) "Theorizing Advances in International Human Resource Development, *Human Resource Development International*, Vol. ۸, No. ۴, ۴۴۹ – ۴۶۵, December ۲۰۰۵.
- Meysenburg, Rebecca; Julie A. Albrecht, Ruth Litchfield, Paula K. Ritter-Gooder (۲۰۱۴) "Food safety knowledge, practices and beliefs of primary food preparers in families with young children. A mixed methods study" Published by Elsevier Ltd. Open access under CC BY-NC-SA license, pp ۱۲۱-۱۳۱.
- Mohammadpur a., Sadeghi r., Rezaei m. (۲۰۱۰) Mixed Methods Research as Third Methodological Movement: Theoretical Foundations and Practical Procedures, *Journal Of Applied Sociology*, Volume ۲۱, Number ۲ (۳۸); page ۷۷.
- Saskia, tjepkema, et al, (۲۰۰۹). "HRD and learning organization in Europe", routledge INC.
- Sparkes John R., Miyake Maiko (۲۰۰۰). Knowledge transfer and human resource development practices: Japanese firms in Brazil and Mexico, *International Business Review*, Vol. ۹, NO. ۵, pp. ۵۹۹-۶۱۲.
- Takhshid M.R., Matin Javid m. (۲۰۱۰) Mixed Research Methods in Political science, Politics Quarterly: *Journal Of Faculty Of Law And Political Science*, Volume ۴۰, Number ۲; page ۵۹.
- Werner J. M. and DeSimone R. L. (۲۰۰۶) **Human Resource Development** ۴e Published by Thomson South-western, Indian Edition Akash Press Delhi India



- Zhao, Shuming; Juan Du (۲۰۱۲). Thirty-two years of development of human resource management in China: Review and prospects, *Human Resource Management Review*, journal homepage: www.elsevier.com/locate/humres, pp ۱۷۹-۱۸۸.
- Zhu Ying (۲۰۰۴). Responding to the challenges of globalization: human resource development in Japan, *Journal of World Business*. Vol. ۳۹, NO. ۴, pp. ۳۳۷-۳۴۸.

پی نوشت

- ¹. Kotter & Heskett
- ². Gordon & Cummins
- ³. Hosftede
- ⁴. Mahler