

اعتباریابی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

محمدباقر رضا علیزاده^۱

ناصر میرسپاسی^۲

کرم اله دانش فرد^۳

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۰۸)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، اعتباریابی مدل طراحی شده توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب است. بر همین اساس از رویکرد آمیخته پژوهش از نوع اکتشافی استفاده شده است. جامعه پژوهش در بخش کیفی عبارت از صاحب‌نظران و متخصصان حوزه توسعه منابع انسانی و بیانیه گام دوم انقلاب است که از بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور و با روش نمونه‌گیری هدفمند؛ ۱۵ نفر بر اساس اشباع اطلاعاتی پژوهشگر مورد مصاحبه قرار گرفتند. در بخش کمی پژوهش نیز کارکنان بخش منابع انسانی وزارتخانه‌ها بوده‌اند که از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی ۳۷۲ نفر انتخاب شدند و پرسشنامه پژوهش اجرا شد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، در بخش کیفی با روش تحلیل محتوای کیفی انجام شد و در بخش کمی به دو روش توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS و Smart PLS انجام شد. طبق یافته‌های پژوهش در بررسی برازش مدل، حکایت از برازش مناسب مدل بود. پس از بررسی برازش مدل طراحی شده برای ارزیابی ابعاد اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب در تشریح ابعاد مشخص شد که بُعد جامعه بیشترین نقش را در میان ابعاد مورد بررسی دارد و بعد از این بُعد، بُعد سازمانی قرار داشت. در انتهای این پیوستار نیز بُعد فردی، در تشکیل ابعاد اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب نقش معناداری ایفا نمود. بر اساس یافته‌های پژوهش، لزوم هماهنگی بین سیاست‌های توسعه منابع انسانی با سیاست‌های کشور از جمله خط‌مشی‌های ارائه شده در بیانیه گام دوم انقلاب ضروری است و موجب تحقق اهداف توسعه منابع انسانی در کشور خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی، بیانیه گام دوم انقلاب، مدل توسعه منابع انسانی، سرمایه انسانی

^۱ دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۲ استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

^۳ استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها و جوامع است و توسعه منابع انسانی نیز ضروری‌ترین عامل حفظ و به روز رسانی این سرمایه مهم در جهان رقابتی عصر حاضر می‌باشد. سازمان‌ها و جوامع امروزی در موقعیت رقابتی قرار دارند و این رقابت هر ساله افزایش می‌یابد و سازمان برای بقای خود به ناچار به بهبود اصلاح و بهبود عملکرد نیاز دارد (صفایی و همکاران، ۱۴۰۱)، و این بهبود در درجه اول به توسعه منابع و سرمایه‌های سازمان بستگی دارد. بکارگیری و بهره‌مندی به‌جا و مناسب از سرمایه‌ی انسانی و حفظ و نگهداری مطلوب این سرمایه بی‌بدیل، به‌مثابه بزرگ‌ترین ثروت هر جامعه است و امروز به‌صورت مسئله‌ای حائز اهمیت مورد توجه دولت‌ها و ملت‌ها در جوامع مختلف است (سید نقوی و همکاران، ۱۳۹۸). در همین راستا هاربیسون^۱ (به نقل از گیلی^۲ و همکاران، ۲۰۰۰) معتقد است منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد. سرمایه و منابع طبیعی نیز عوامل مهمی در تولید و ارائه خدمات هستند ولی این انسان‌ها هستند که سرمایه را انباشت می‌کنند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را بنا نموده و در مجموع توسعه را به ارمغان می‌آورند. کشوری که نتواند دانش و مهارت مردم خود را رشد و گسترش دهد و از آن در اقتصاد ملی به بهترین وجه استفاده کند، قادر نخواهد بود مشکلات توسعه‌نیافتگی خود را حل نماید. در جهان پر از رقابت امروزی، مفهوم توسعه یکی از مفاهیم اساسی و بسیار مهم در جوامع امروزی بوده، چراکه با عبور از قرن بیست و یکم هر روز شاهد گسترده‌گی و پیچیدگی جوامع و سازمان‌ها هستیم و این مزیت رقابتی سازمان‌هاست که موفقیت یا عدم موفقیت آنها را مشخص می‌کند (بنیتز^۳، ۲۰۱۶).

امروزه بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران از واژه توسعه منابع انسانی به منظور اشاره به آموزش و توسعه، توسعه شغلی و توسعه سازمان استفاده می‌کنند و آن را بخش مهمی از سرمایه گذاری سازمان می‌دانند (وینش^۴، ۲۰۱۴). توسعه منابع انسانی بر این فرض استوار است که موجودیت سازمان‌ها برآمده از وجود منابع انسانی است که در آن فعالیت دارند و سازمان به منظور رسیدن به اهداف و تحقق آرمان‌های خود به دانش و تخصص انسانی متکی است. توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها و جوامع از افراد و گروه‌ها، فرآیندهای کاری و یکپارچگی سازمانی حمایت و پشتیبانی می‌کنند (عابد^۵، ۲۰۱۸). هدف توسعه منابع

۱ . Harbison

۲ . Gilley

۳ . Benitez

۴ . Vinesh

۵ . Abed

انسانی ارتقاء عملکرد افراد و بهبود اثربخشی و بهره‌وری سازمانی است. امروزه، توسعه منابع انسانی به عنوان کلید بهره‌وری بیشتر، روابط اثربخش‌تر، و سود بیشتر برای هر سازمان در نظر گرفته می‌شود. این امر اگر به صورت مناسب و مطلوب برنامه‌ریزی و اجرا شود مزایای نامحدودی برای سازمان‌ها و جوامع به ارمغان می‌آورد (واستن‌تام^۱، ۲۰۱۵). عابد (۲۰۱۸) منافع و مزایای توسعه منابع انسانی را به شرح زیر بر می‌شمارد:

توسعه منابع انسانی صلاحیت و شایستگی افراد را ارتقاء می‌دهد و مهارت، دانش و نگرش جدید در آنان ایجاد می‌کند.

فرآیند مطلوب توسعه منابع انسانی و برنامه‌ریزی بهتر در این رابطه، موجب می‌شود افراد نسبت به شغل خود متعهدتر شوند. این امر از طریق یک سیستم ارزشیابی عملکرد صحیح و منصفانه به وقوع می‌پیوندد. از طریق توسعه منابع انسانی می‌توان محیط کاری توأم با اعتماد و احترام ایجاد نمود.

با کمک توسعه منابع انسانی می‌توان پذیرش نسبت به تغییر را در افراد تسهیل نمود؛ چرا که موجب می‌شود کارکنان خود را مجهز به دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای حل مسأله می‌یابند (عابد، ۲۰۱۸). با توجه به آنچه گفته شد نیاز به توسعه و تقویت منابع انسانی به‌عنوان عوامل انسانی توسعه‌یافته امری ضروری تلقی می‌شود. توسعه منابع انسانی مجموعه اقدامات، فعالیت‌ها و برنامه‌ریزی‌هایی است که به‌منظور ارتقاء سطح توانمندی‌ها، دانش و شایستگی‌های نیروی کار انجام می‌شود. در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور نیز بر اهمیت مدیریت و توسعه سرمایه انسانی تأکید شده است. بررسی اهداف این سند بیانگر آن است که راه رسیدن و دستیابی ایران به کشوری توسعه‌یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با بها دادن به منابع انسانی و در واقع پیشرفت سرمایه انسانی در سطح ملی امکان‌پذیر هست (سند چشم‌انداز ۲۰ ساله، ۱۳۸۲). برنامه توسعه ششم نیز بر اهمیت این مهم و تأکید بر آموزش و حفظ سرمایه‌های انسانی کشور اشاره دارد (برنامه ششم توسعه، ۱۳۹۶).

از سوی دیگر، طبق نظر بسیاری از پژوهشگران و اندیشمندان طراحی و تدوین نظام‌ها و سیستم‌های گوناگون اداری، مدیریتی، اقتصادی و اجتماعی ارتباط تنگاتنگی با نظام کلان سیاسی کشورها دارد؛ چرا که همان‌طور که جای کومار^۲ (۲۰۰۵) اشاره می‌کند نظام سیاسی، مسائل حاکمیت را در سطح کلان مورد بحث قرار می‌دهد؛ در حالی که نظام سازی‌های مربوطه همان مسائل را در سطوح خردتر و متنوع‌تر مورد بررسی قرار می‌دهند و در صدد آن هستند که آرمان‌های اساسی یک جامعه را تحقق بخشند، آرمان‌هایی که توسط منابع ارزشی اصلی و نخستین بیان شده‌اند (جای کومار، ۲۰۰۵: ۴). بر این اساس چنین می‌توان ادعا کرد که میان نظام‌های اداری، مدیریتی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی با نظام سیاسی

^۱ . Vasantham

^۲ . Jaykumar

کلان جامعه که توسط رهبران جامعه بیان می‌شود و یا در قانون مورد اشاره قرار می‌گیرد، تفکیک و جدایی وجود ندارد؛ زیرا هر دو، نوعی تدبیر و اعمال مدیریت در امور عمومی و عام‌المنفعه است (فورتادو^۱، ۲۰۲۱). منابع این سیاست‌های کلان می‌تواند در اسناد گوناگون بالا دستی باشد. در حال حاضر یکی از این منابع اصلی که دارای ارزش حقوقی، شرعی و سیاستی است و همچنین توانایی تبیین چشم‌انداز و ارائه راه‌کار در این مسیر را داراست، "بیانیه گام دوم انقلاب است که در تاریخ ۱۳۹۷/۱۱/۲۲ توسط مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) ابلاغ شده است. در بخش‌های گوناگون بیانیه مذکور بر اهمیت سرمایه‌های انسانی مطلوب و شایسته به منظور دستیابی به رشد و پیشرفت کشور اشاره شده است و به انحاء مختلف تأکید شده است که نیروی انسانی خیره و شایسته موجب پویایی و حرکت مطلوب جامعه شده و رشد توسعه کشور را به ارمغان می‌آورد. بر همین اساس، و با توجه به رهنمودهای مقام معظم رهبری در رابطه با تربیت و توسعه نیروی انسانی شایسته و مطلوب، طراحی و اعتباریابی مدل توسعه منابع انسانی بر اساس این سند راهبردی و ارزشمند می‌تواند راهگشای بسیاری از چالش‌ها و مسائل مربوط به تربیت و توسعه منابع انسانی برای اداره کشور باشد. در همین راستا، پژوهش حاضر در نظر دارد تا مدل توسعه منابع انسانی بر بیانیه گام دوم انقلاب که به نوعی سیاست‌های کلی و راهبردهای اساسی کشور از دیدگاه مقام معظم رهبری است را تدوین نموده و اعتبار آن را بررسی نماید. به عبارت دیگر، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا مدل مطلوب توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب از اعتبار کافی برخوردار است؟

نگاهی به پیشینه پژوهش

پیشینه داخلی

با نگاهی به پژوهش‌های انجام شده حوزه موضوع پژوهش یعنی توسعه منابع انسانی و بیانیه گام دوم انقلاب، مشخص می‌شود که در رابطه با جوانب مختلف موضوع پژوهش‌هایی انجام شده است، هر چند به نظر می‌رسد در رابطه با اعتباریابی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب، پژوهش‌ها بسیار اندکی است. در یکی از پژوهش‌های اخیر، بابایی راینی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان "طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در جهت ارتقاء اثربخشی سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: استانداری کرمان)" که با هدف طراحی مدل بومی برای سازمان‌های دولتی و با روش پژوهش آمیخته انجام شد، پژوهشگران مدلی را ارائه نمودند که مشتمل بر سه بعد اصلی: عوامل فردی (توسعه شایستگی، دانش و تسهیم اطلاعات، تعهد، اعتماد متقابل)، عوامل سازمانی (آموزش کارکنان، عدالت

¹ . Furtado

سازمانی، نظام جبران خدمات، شایسته سالاری، مدیریت استعداد) و عوامل محیطی (اقتصادی، سیاسی، فرهنگی - اجتماعی) است .

حاجیلو و همکاران (۱۴۰۰)، طی پژوهشی دیگر در دانشگاه های تابعه ی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اقدام به طراحی و اعتبار یابی الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب نموده و نتایج پژوهش را در مقاله ای تحت عنوان "طراحی و اعتباریابی الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی" منتشر کردند. یافته های این پژوهش که با رویکرد ترکیبی و روش تحلیل محتوای عرفی و تحلیل عاملی تأییدی به انجام رسیده است حاکی از آن است که مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب باید شامل ده عامل (پاسخگویی، شفاف سازی، ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه، نگرش هویت بخشی، هماهنگ سازی، نتیجه گرایی، اثربخشی نقش ها و وظایف، توسعه فرهنگی اجتماعی، توسعه فردی و توسعه آموزشی) در شش طبقه (شرایط علی، مقوله محوری، عوامل زمینه ای، عوامل مداخله گر، راهبردها و پیامدها) باشد. همچنین این گونه استدلال شده است که در اولویت بندی معیارهای اصلی به ترتیب نگرش و هویت بخشی، هماهنگ سازی، توسعه فرهنگی اجتماعی و توسعه آموزشی دارای اهمیت بسیار بالایی هستند. میرین بابا زادگان (۱۳۹۸) در پژوهشی دیگر با عنوان "تدوین الگو راهبردی توانمندسازی نیروی انسانی یا رویکرد معادلات ساختاری" در سازمان گردشگری تهران پرداخت. در این پژوهش که با رویکرد کیفی ۵ مؤلفه اصلی شامل چشم انداز و مأموریت ها، خط مشی سازمان، شرکاء و ذینفعان، کارکنان و فرآیندها شناسایی شد. همچنین نتایج پژوهش وی نشان داد که کلیه مؤلفه ها به همراه زیر مؤلفه های مربوطه بر توانمندسازی سرمایه انسانی سازمان گردشگری استان تهران موثر می باشند. به نظر می رسد این پژوهش از دیدگاهی دیگر بر مقوله توانمندسازی پرداخته است و عوامل محتوایی همچون چشم انداز، خط مشی، شرکاء و ... را مورد توجه قرار داده است. در پژوهشی دیگر، که توسط عابدینی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان "ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمان" و با روش توصیفی - پیمایشی انجام شد چنین گزارش داد که از میان ابعاد توسعه منابع انسانی، بعد مدیریت عملکرد بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی سازمانی دارد و توسعه منابع انسانی از طریق بعد سرمایه اجتماعی، بیشترین تأثیر را به همراه دارد.

در بررسی های انجام شده، پژوهش هایی نیز در خارج از کشور حول محور موضوع پژوهش انجام شده است که به برخی از آنها اشاره می شود. اینتانن^۱ و چو^۲ (۲۰۱۰) نیز در پژوهشی با عنوان "الگویی برای مدیریت و توسعه منابع انسانی در اقتصاد دانشی: ایجاد سرمایه فکری و ظرفیت نوآوری" که با روش

۱ . Intant

۲ . Chew

تحلیلی انجام داده‌اند چنین گزارش می‌دهند که ظرفیت مدیریت دانش سازمانی با سرمایه فکری آن رابطه مثبت دارد که همین امر بر توانایی نوآورانه آن نیز تأثیر مثبت می‌گذارد. هشیم (۲۰۱۰) در پژوهشی دیگر تحت عنوان " اصول مدیریت منابع انسانی با توجه به دیدگاه‌های اسلامی " که با هدف به بررسی تأثیر دیدگاه‌های اسلامی در مدیریت منابع انسانی پرداخت. نتایج این پژوهش که با روش توصیفی- تحلیلی انجام شد حاکی از آن است که دیدگاه‌های اسلامی و ویژگی‌های زمینه‌ای جامعه مالزی در فعالیت‌ها و اصول مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار است و در اقدامات مربوط به توسعه و مدیریت و توسعه منابع انسانی نمی‌توان این ویژگی‌های زمینه‌ای و باورهای مذهبی را مورد غفلت قرار داد. در جدول ۱ خلاصه‌ای از پیشینه داخلی و خارجی پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: خلاصه‌ی پژوهش‌های انجام شده در حوزه موضوع پژوهش و نتایج آن‌ها

| عنوان پژوهش | پژوهشگران | سال انجام | روش پژوهش | نتایج |
|--|------------------------|-----------|--|---|
| طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در جهت ارتقاء اثربخشی سازمان های دولتی (مطالعه موردی: استانداری کرمان) | بابایی راینی و همکاران | ۱۴۰۰ | پژوهش آمیخته | پژوهشگران مدلی را ارائه نمودند که دارای سه بعد اصلی یعنی عوامل فردی (توسعه شایستگی، دانش و تسهیم اطلاعات، تعهد، اعتماد متقابل)، عوامل سازمانی (آموزش کارکنان، عدالت سازمانی، نظام جبران خدمات، شایسته سالاری، مدیریت استعداد) و عوامل محیطی (اقتصادی، سیاسی، فرهنگی- اجتماعی) است. |
| طراحی و اعتباریابی الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی | حاجیلو و همکاران | ۱۴۰۰ | رویکرد ترکیبی و روش تحلیل محتوای عرفی و تحلیل عاملی تأییدی | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی خوب باید شامل ده عامل (پاسخگویی، شفاف سازی، ظرفیت سازی حکمرانی و توسعه، نگرش هویت بخشی، هماهنگ سازی، نتیجه گرایی، اثربخشی نقش ها و وظایف، توسعه فرهنگی اجتماعی، توسعه فردی و توسعه آموزشی) در شش طبقه (شرایط علی، مقوله محوری، عوامل زمینه ای، عوامل مداخله گر، راهبردها و پیامدها) باشد. |

| عنوان پژوهش | پژوهشگران | سال انجام | روش پژوهش | نتایج |
|---|-------------------|-----------|---------------------------------------|---|
| تدوین الگو راهبردی توانمندسازی نیروی انسانی یا رویکرد معادلات ساختاری | میرین بابا زادگان | ۱۳۹۸ | توصیفی- پیمایشی (مدل معادلات ساختاری) | در این پژوهش ۵ مؤلفه اصلی شامل چشم انداز و مأموریت‌ها، خط‌مشی سازمان، شرکاء و ذینفعان، کارکنان و فرآیندها شناسایی شد. همچنین نتایج پژوهش وی نشان داد که کلیه مؤلفه‌ها به همراه زیر مؤلفه‌های مربوطه بر توانمند سازی سرمایه انسانی سازمان گردشگری استان تهران موثر می‌باشند. |
| ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمان | عابدینی و همکاران | ۱۳۹۸ | توصیفی- پیمایشی | از میان ابعاد توسعه منابع انسانی، بعد مدیریت عملکرد بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی سازمانی دارد و توسعه منابع انسانی از طریق بعد سرمایه اجتماعی، بیشترین تأثیر را به همراه دارد. |
| الگویی برای مدیریت و توسعه منابع انسانی در اقتصاد دانشی: ایجاد سرمایه فکری و ظرفیت نوآوری | اینانت و چو | ۲۰۱۰ | توصیفی- تحلیلی | ظرفیت مدیریت دانش سازمانی با سرمایه فکری آن رابطه مثبت دارد که همین امر بر توانایی نوآورانه آن نیز تأثیر مثبت می‌گذارد. |
| اصول مدیریت منابع انسانی با توجه به دیدگاه‌های اسلامی | هشیم | ۲۰۱۰ | توصیفی- تحلیلی | دیدگاه‌های اسلامی و ویژگی‌های زمینه‌ای جامعه مالزی در فعالیت‌ها و اصول مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار است و در اقدامات مربوط به توسعه و مدیریت و توسعه منابع انسانی نمی‌توان این ویژگی‌های زمینه‌ای و باورهای مذهبی را مورد غفلت قرار داد. |

با مرور پیشینه پژوهشی و نظری، چنین می‌توان دریافت که پژوهش‌های مختلف ابعاد متعددی از قبیل فرد، سازمان، جامعه، سیاست‌ها و خط مشی‌ها، فرهنگ، کارکنان و ... را به عنوان ابعاد و مؤلفه‌های الگوی توسعه منابع انسانی بر شمرده‌اند. موضوع مهم دیگری که به نظر می‌رسد قابل تأمل است و به پژوهش حاضر نیز مربوط می‌شود این است که برخی از پژوهش‌ها بر ارتباط مستقیم و قابل توجه بین

ویژگی‌ها و شرایط بومی و محلی یک جامعه و سیاست‌های توسعه منابع انسانی و کیفیت اجرا و انجام آن تأکید نموده‌اند.

پژوهش حاضر نیز بر آن است مدل توسعه منابع انسانی را مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب که یکی از اسناد سیاستی مهم کشور است، اعتباریابی نماید.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر رویکرد یک پژوهش آمیخته اکتشافی است که هدف آن اعتباریابی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب است. همچنین، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و به شیوه اکتشافی انجام شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی پژوهش از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است که پروتکل مصاحبه حول محور مسئله اصلی پژوهش تدوین شد. در بخش کمی نیز از پرسشنامه محقق‌ساخته برای این منظور استفاده بعمل آمده است. برای سنجش اعتماد یا پایایی ابزار پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای کل پرسش‌نامه ۰/۹۸٪ محاسبه شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی متخصصان و خبرگان با تجربه در مدیریت و حوزه‌ی توسعه منابع انسانی و بیانیه گام دوم انقلاب است که از بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سراسر کشور انتخاب شده‌اند. روش نمونه‌گیری در گام کیفی پژوهش نیز روش نمونه‌گیری هدفمند^۱ می‌باشد. نمونه‌گیری هدفمند نوعی شیوه نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی است که بیشتر زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که نیاز به نمونه‌های خبره باشد (جلالی، ۱۳۹۱). بر اساس اشباع اطلاعاتی پژوهشگر با ۱۵ نفر از متخصصان و خبرگان مصاحبه انجام شده است. محل پژوهش در بخش کمی نیز همه‌ی وزارتخانه‌های دولتی در سطح کشور بود. جامعه آماری نیز عبارت از کارکنان بخش منابع انسانی وزارتخانه‌ها تشکیل می‌دهند که ۶۲۷ نفر می‌باشند و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی و از طریق فرمول کوکران^۲ تعداد ۳۷۲ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. همچنین در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی صورت گرفته است و در بخش کمی نیز از روش تحلیل استنباطی و توصیف داده‌ها و استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی، برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

۱ . Purposive sampling

۲ . Cochran formula

یافته‌های پژوهش

در این قسمت ابتدا یافته‌های پژوهش در بخش کیفی تشریح می‌شود و سپس نتایج تحلیل داده‌های کمی ارائه می‌گردد. در بخش کیفی پژوهش با ۱۵ نفر مصاحبه به عمل آمد که مشخصات مصاحبه شونده‌گان در جدول ۲ زیر آمده است:

جدول ۲. مشخصات شرکت‌کنندگان در بخش کیفی پژوهش

| ردیف | نام دانشگاه | رتبه استادان | حوزه تخصصی |
|------|--------------------------------------|--------------|-------------------------------------|
| ۱ | دانشگاه تبریز | دانشیار | مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی |
| ۲ | دانشگاه صنعتی مالک اشتر | استاد | مهندسی صنایع |
| ۳ | دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز | دانشیار | مدیریت دولتی - منابع انسانی |
| ۴ | دانشگاه صنعتی مالک اشتر | دانشیار | مدیریت استراتژیک |
| ۵ | دانشگاه شهید بهشتی | استادیار | مدیریت دولتی - منابع انسانی |
| ۶ | دانشگاه نیروی هوایی شهید ستاری | استادیار | مدیریت آموزشی |
| ۷ | دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام | استادیار | مدیریت دولتی - منابع انسانی |
| ۸ | دانشگاه صنعتی مالک اشتر | دانشیار | فقه و حقوق اسلامی |
| ۹ | دانشگاه صنعتی مالک اشتر | دانشیار | مدیریت دولتی - منابع انسانی |
| ۱۰ | دانشگاه شهید بهشتی | دانشیار | صاحب‌نظر حوزه توسعه منابع انسانی |
| ۱۱ | دانشگاه زنجان | دانشیار | مدیریت دولتی - مدیریت رفتار سازمانی |
| ۱۲ | دانشگاه تربیت مدرس | استادیار | مدیریت دولتی - مدیریت رفتار سازمانی |
| ۱۳ | دانشگاه تربیت مدرس | دانشیار | مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی |

| | | | |
|------------------------------------|----------|--------------------|----|
| مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی | استادیار | دانشگاه شهید بهشتی | ۱۴ |
| صاحب نظر حوزه توسعه منابع انسانی | استاد | دانشگاه شهید بهشتی | ۱۵ |

نتیجه تحلیل اطلاعات حاصل از پژوهش کیفی به تفصیل در جدول ۳ زیر آمده است
جدول ۳. مقولات حاصل از تحلیل کیفی اطلاعات به دست آمده از مصاحبه

| مقوله های محوری | مقوله های اصلی | مقوله های فرعی |
|---------------------|--|--|
| فرد | توانمندسازی | توانمندسازی جسمی |
| | | توانمندسازی روانی و روان شناختی |
| | | ارتقاء اخلاقی و شخصیتی |
| | | توانمندسازی دانشی و مهارتی |
| | | توانمندسازی اقتصادی و مادی |
| | برنامه ریزی (مسیر) شغلی | برنامه ریزی دقیق شغلی |
| | | برنامه ریزی رشد همه جانبه |
| | | برنامه ریزی یادگیری و توسعه مهارت |
| | نیازها | سنجش درست نیازها |
| | | نیاز معنوی و دینی |
| نیاز اقتصادی و مادی | | |
| انگیزه | میل به آرمان های انقلاب | |
| | توجه به انگیزه های مادی و معنوی | |
| | تمایل به پیشرفت و موفقیت | |
| | نیازسنجی و تدوین تقویم دوره های آموزشی | |
| سازمان | نیازسنجی | خواسته های مشتریان/ کاربران |
| | | اندازه گیری اختلاف بین مهارت موجود و مطلوب |
| | | ضرورت ها و نیازمندی های کشور |
| | | دقت و جامعیت در نیازسنجی |
| | | |

| | |
|---|-------------------------|
| راهبردهای منابع انسانی سازمان | هدف گذاری |
| چشم اندازهای توسعه منابع انسانی | |
| واقع بینی | |
| تدوین اهداف با توجه به فرهنگ جامعه و اسناد بالادستی | |
| افزایش ظرفیت های مادی و معنوی کشور | |
| انتخاب روش آموزش مناسب | طراحی آموزش |
| تدوین محتوای مناسب در فرآیند توسعه منابع انسانی | |
| تکنولوژی های کمک آموزشی | |
| طراحی و استقرار سیستم اطلاعاتی منابع انسانی | نظام اطلاعات و ارتباطات |
| گردآوری، پردازش، ذخیره و انتشار اطلاعات | |
| پشتیبانی تصمیم، هماهنگ سازی فعالیت های مدیریت | |
| میزان تغییرات ایجاد شده در دانش و نگرش فراگیران | اثربخشی آموزشی |
| تغییرات حاصل از آموزش در رفتار کارکنان | |
| پیامدها و نتایج سازمانی دوره های آموزشی | |
| فرصت های برابر در برخورداری از امکانات آموزشی | عدالت آموزشی |
| امکان استفاده از مدرسین دانشگاه ها و مراکز آموزشی مختلف | |
| توجه به تفاوت های فردی در نحوه یادگیری فراگیران | |
| توجه به نیازها و اولویت های آموزشی مبتنی بر مأموریت و چشم انداز هر سازمان | |
| توجه به اصول یادگیری قبل، حین و بعد از اجرای دوره آموزشی | |
| تولید محتوای آموزشی مناسب و مکتبی | محتوا آموزش ها |
| محتوای متنی آفلاین و آنلاین | |
| محتوای مدیا آفلاین و آنلاین (پادکست و ویدیو) | |
| تازگی و انعطاف پذیری محتوا آموزشی | |
| جلب مشارکت کارکنان در اجرای برنامه | اجرا برنامه ها |
| مهیا کردن زمینه ها و امکانات مورد نیاز | |
| در نظر گرفتن واقعیت های بومی و شرایط | |
| اندازه گیری میزان دستیابی به اهداف | ارزشیابی |
| اثربخشی و بهره وری نیروها | |

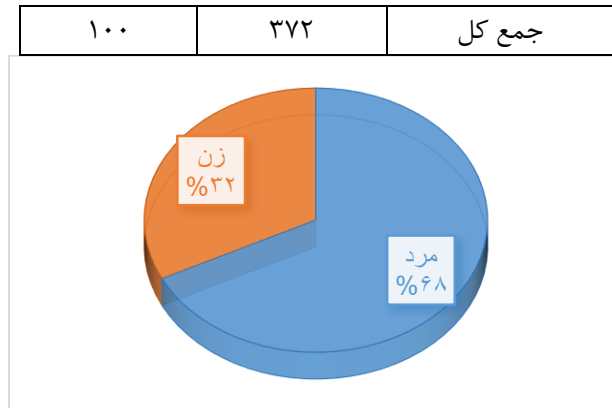
| | | |
|---|----------------------|-------|
| ارزشیابی نتایج دوره‌های آموزشی | | جامعه |
| تدوین شاخص‌های عملکردی | | |
| شناخت وضعیت مهارت‌های فعلی | | |
| شناسایی شکاف‌های عملکردی بین نیروها | | |
| تأکید بر آرمان‌های انقلاب | فرهنگ کشور | |
| زبان، رسم و رسوم و دین | | |
| عدالت محوری | | |
| فساد ستیزی | | |
| توجه به ارزش‌های دینی و مذهبی | ارزش‌های جامعه | |
| پژوهش محوری و علم محوری | | |
| توجه به ارزش‌های ملی و انقلابی | | |
| مشارکت و همکاری آحاد جامعه | الزامات جامعه/سازمان | |
| مدیریت صحیح ظرفیت‌های مادی و معنوی کشور | | |
| انسجام اقدامات و فعالیت‌ها در کشور | | |

چنانکه در جدول بالا نشان داده شده است، در تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها ۳ مقوله محوری با بُعد (شامل فرد، سازمان و جامعه) و ۱۶ مقوله اصلی (مؤلفه) به دست آمد. همچنین لازم به ذکر است که مقوله‌های فرعی (به عنوان شاخص) حاصل از تحلیل نیز ۶۱ مقوله بوده است که به نوعی نشان دهنده شاخص‌های مورد نظر مشارکت‌کنندگان برای مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب می‌باشد. در این قسمت به توضیح هر یک از این ابعاد، به همراه مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوطه پرداخته می‌شود.

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق به‌منظور شناخت بهتر جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری لازم است این داده‌ها توصیف شوند. جنسیت:

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان برحسب جنسیت

| جنسیت | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------|---------|--------------|
| مرد | ۲۵۲ | ۶۷/۷ |
| زن | ۱۲۰ | ۳۲/۳ |



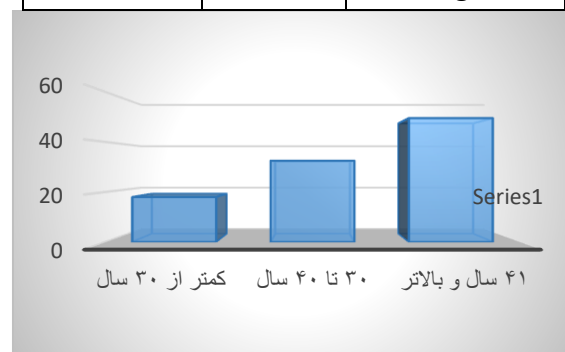
نمودار ۱. درصد فراوانی برحسب جنسیت

پاسخ‌دهندگان به پرسش نامه از لحاظ جنسیت؛ ۶۷/۷ درصد مرد و ۳۲/۳ درصد زن بوده‌اند.

سن :

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان برحسب سن

| درصد فراوانی | فراوانی | سن |
|--------------|---------|-----------------|
| ۱۸ | ۶۷ | کمتر از ۳۰ سال |
| ۳۲/۵ | ۱۲۱ | ۳۰ تا ۴۰ سال |
| ۴۹/۵ | ۱۸۴ | ۴۱ سال و بالاتر |
| ۱۰۰ | ۳۷۲ | جمع کل |



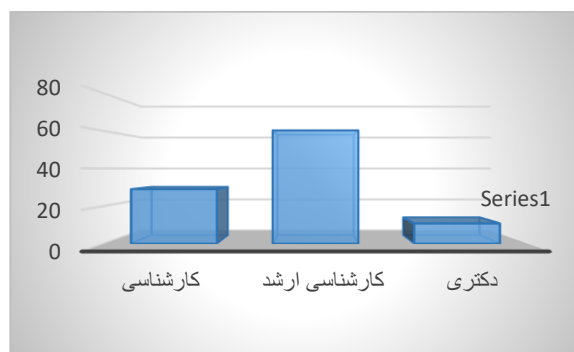
نمودار ۲. درصد فراوانی برحسب سن

پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سن؛ ۱۸ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۳۲/۵ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال و ۴۹/۵ درصد ۴۱ سال به بالا هستند.
سطح تحصیلات :

جدول ۶. توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان برحسب تحصیلات

| درصد فراوانی | فراوانی | سطح تحصیلات |
|--------------|---------|---------------|
| ۲۹ | ۱۰۸ | کارشناسی |
| ۶۰/۲ | ۲۲۴ | کارشناسی ارشد |
| ۱۰/۸ | ۴۰ | دکتری |

| | | |
|-----|-----|--------|
| ۱۰۰ | ۳۷۲ | جمع کل |
|-----|-----|--------|



نمودار ۳. درصد فراوانی بر حسب تحصیلات

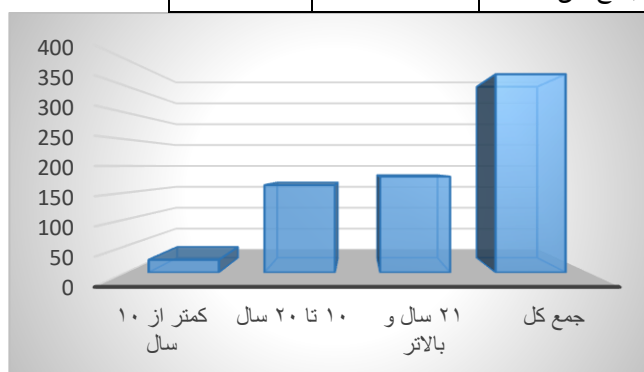
پاسخ‌دهندگان به پرسش نامه از لحاظ سطح تحصیلات؛ ۲۹ درصد کارشناسی، ۶۰/۲ درصد کارشناسی ارشد و ۱۰/۸ درصد دکتری بوده‌اند.

سابقه کاری:

جدول ۷. توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان بر حسب سابقه کاری

| سابقه کاری | فراوانی | درصد فراوانی |
|------------|---------|--------------|
| | | |

| | | |
|-----------------|-----|------|
| کمتر از ۱۰ سال | ۲۴ | ۶/۵ |
| ۱۰ تا ۲۰ سال | ۱۶۸ | ۴۵/۲ |
| ۲۱ سال و بالاتر | ۱۸۰ | ۴۸/۴ |
| جمع کل | ۳۷۲ | ۱۰۰ |



نمودار ۴. درصد فراوانی

برحسب سابقه کاری

پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سابقه کاری؛ ۶/۵ درصد دارای سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۴۵/۲ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال بودند و ۴۸/۴ درصد هم بالای ۲۱ سال سابقه داشتند.

بررسی مدل نظری تحقیق

به منظور بررسی و تعیین مدل مناسب توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب از روش تحلیل عاملی استفاده شد که در سطور بعد ارائه می‌شود. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود، بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶، قایل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است (کلاین، ۱۹۹۴) در این قسمت به بررسی آزمون مدل نظری تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PLS می‌پردازیم. قبل از ارائه مدل نهایی برای بررسی وضعیت ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤلفه‌های ابتدا شاخص‌های توصیفی متغیرها و استنباطی این متغیرها ارائه شده است.

یافته‌های توصیفی

نمرات اختصاص یافته به مؤلفه های شانزده گانه از سوی نمونه آماری در قالب جدول ۸ ارائه شده است. بر اساس این جدول، نمره بالاترین و پائین ترین مؤلفه هر یک از متغیرها به طور جداگانه از دیدگاه پاسخ گویان تعیین گردیده است.

جدول ۸: یافته های توصیفی متغیر

| ردیف | عنوان مؤلفه | تعداد شاخص | بالاترین میانگین تفکیک شده | | پایین ترین میانگین تفکیک شده | |
|------|-------------------------|------------|---|--------------|---|--------------|
| | | | عنوان شاخص | درصد میانگین | عنوان شاخص | درصد میانگین |
| ۱ | توانمندسازی | ۵ | اقتصادی و مادی | ٪۷۲ | اخلاقی و شخصیتی | ٪۶۰ |
| ۲ | برنامه ریزی (مسیر) شغلی | ۳ | برنامه ریزی یادگیری و توسعه مهارت | ٪۷۱ | برنامه ریزی دقیق شغلی | ٪۶۵ |
| ۳ | نیازها | ۳ | سنجش درست نیازها | ٪۶۸ | نیاز اقتصادی و مادی | ٪۵۲ |
| ۴ | انگیزه | ۳ | توجه به انگیزه های مادی و معنوی | ٪۷۳ | تمایل به پیشرفت و موفقیت | ٪۶۳ |
| ۵ | نیازسنجی | ۵ | خواسته های مشتریان / کاربران | ٪۸۵ | اندازه گیری اختلاف بین مهارت موجود و مطلوب | ٪۷۱ |
| ۶ | هدف گذاری | ۵ | تدوین اهداف با توجه به فرهنگ جامعه و اسناد بالادستی | ٪۷۸ | واقع بینی | ٪۶۲ |
| ۷ | طراحی آموزش | ۳ | تدوین محتوای مناسب در فرآیند توسعه منابع انسانی | ٪۷۶ | انتخاب روش آموزش مناسب | ٪۶۵ |
| ۸ | نظام اطلاعات و ارتباطات | ۳ | پشتیبانی تصمیم، هماهنگ سازی فعالیت های مدیریت | ٪۸۲ | طراحی و استقرار سیستم اطلاعاتی منابع انسانی | ٪۵۵ |

| | | | | | | |
|----|-----------------------|---|---|-----|---|-----|
| ۹ | اثربخشی آموزشی | ۳ | تغییرات حاصل از آموزش در رفتار کارکنان | ٪۷۹ | میزان تغییرات ایجاد شده در دانش و نگرش فراگیران | ٪۵۳ |
| ۱۰ | عدالت آموزشی | ۵ | توجه به نیازها و اولویت های آموزشی مبتنی بر مأموریت و چشم انداز هر سازمان | ٪۶۷ | امکان استفاده از مدرسین دانشگاه ها و مراکز آموزشی مختلف | ٪۵۰ |
| ۱۱ | محتوای آموزش ها | ۴ | محتوای متنی آفلاین و آنلاین | ٪۷۵ | تولید محتوای آموزشی مناسب و مکتبی | ٪۶۱ |
| ۱۲ | اجرای برنامه ها | ۳ | مهیاکردن زمینه ها و امکانات مورد نیاز | ٪۶۹ | جلب مشارکت کارکنان در اجرای برنامه | ٪۳۸ |
| ۱۳ | ارزشیابی | ۶ | شناخت وضعیت های مهارت فعلی | ٪۷۲ | ارزشیابی نتایج دوره های آموزشی | ٪۵۴ |
| ۱۴ | فرهنگ کشور | ۴ | عدالت محوری | ٪۷۸ | فساد ستیزی | ٪۶۳ |
| ۱۵ | ارزش های جامعه | ۳ | پژوهش محوری و علم محوری | ٪۸۳ | توجه به ارزش های ملی و انقلابی | ٪۷۴ |
| ۱۶ | الزامات جامعه/ سازمان | ۳ | مدیریت صحیح ظرفیت های مادی و معنوی کشور | ٪۸۵ | مشارکت و همکاری آحاد جامعه | ٪۷۲ |

آماره های استنباطی

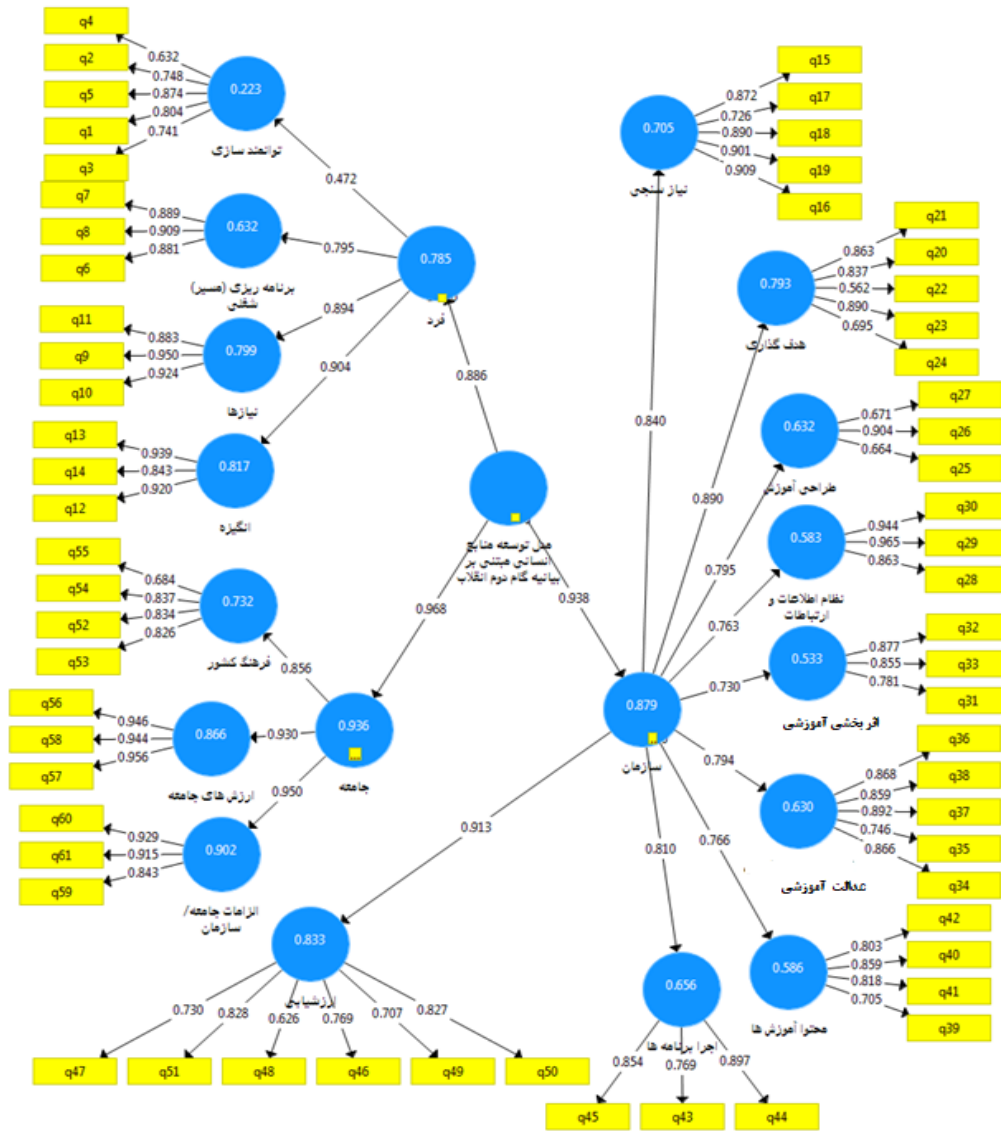
داده های آزمودنی ها، در پاسخ به سؤالات فرعی پژوهش با استفاده از آزمون t تک نمونه ای مورد تحلیل قرار گرفت. با توجه به اینکه مقیاس ارزیابی پاسخ ها در پرسش نامه از ۱ تا ۵ است، لذا میانگین فرضی این پژوهش برابر با ۳ در نظر گرفته شد.

جدول ۹: آماره های استنباطی

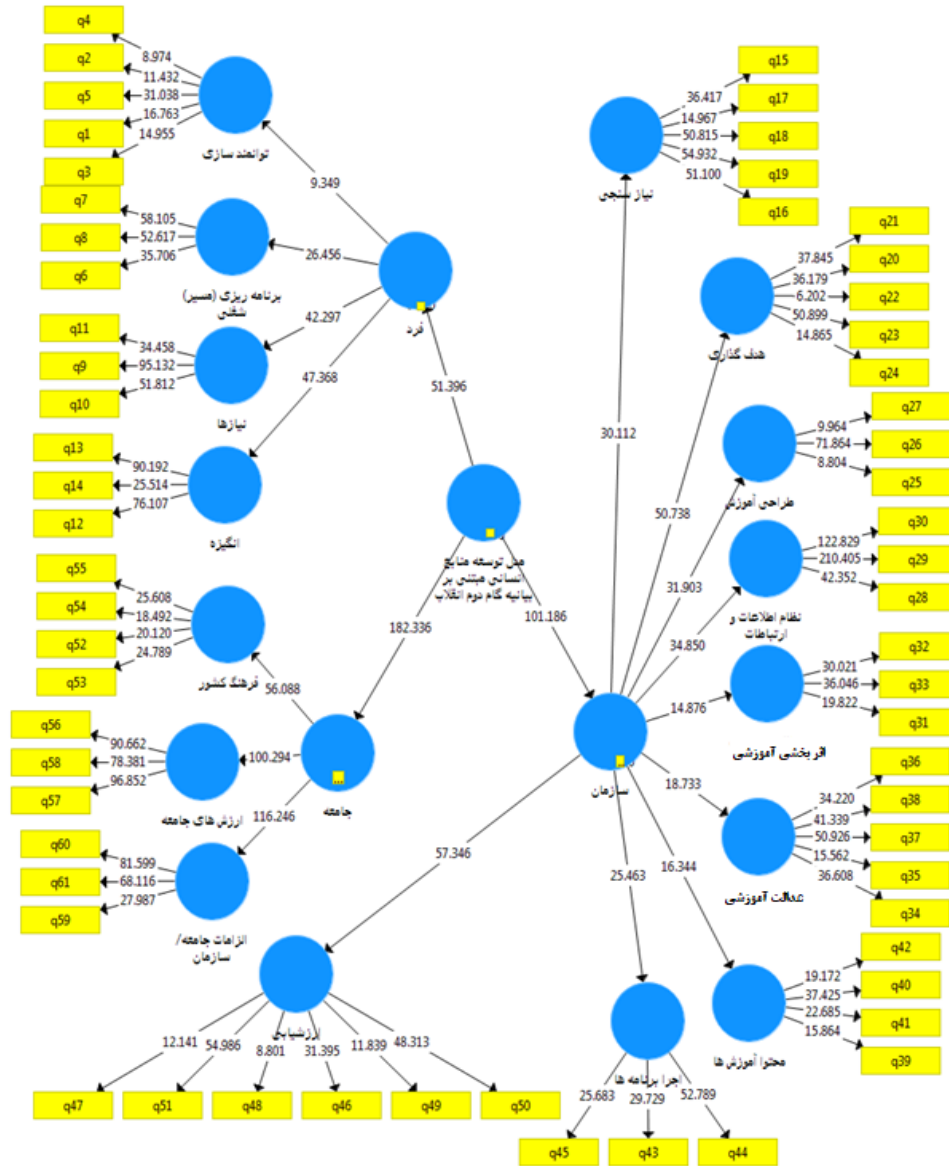
| ردیف | عنوان متغیرها | میانگین کل مؤلفه ها | میانگین جامعه | سطح اعتبار | آماره t مشاهده شده | درصد اطمینان |
|------|-------------------------|---------------------|---------------|------------|--------------------|--------------|
| ۱ | توانمندسازی | ۳/۲۲ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۵/۶ | %۹۵ |
| ۲ | برنامه ریزی (مسیر) شغلی | ۳/۵۷ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۶/۸ | %۹۵ |
| ۳ | نیازها | ۳/۳۱ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۶/۲ | %۹۵ |
| ۴ | انگیزه | ۳/۸۲ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۷/۳ | %۹۵ |
| ۵ | نیازسنجی | ۳/۱۳ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۵/۳ | %۹۵ |
| ۶ | هدف گذاری | ۳/۱۸ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۵/۵ | %۹۵ |
| ۷ | طراحی آموزش | ۳/۷۵ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۷/۱ | %۹۵ |
| ۸ | نظام اطلاعات و ارتباطات | ۳/۴۹ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۶/۶ | %۹۵ |
| ۹ | اثربخشی آموزشی | ۳/۱۰ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۴/۳۲ | %۹۵ |
| ۱۰ | عدالت آموزشی | ۳/۲۷ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۵/۷ | %۹۵ |
| ۱۱ | محتوای آموزش ها | ۳/۳۴ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۶/۳ | %۹۵ |
| ۱۲ | اجرای برنامه ها | ۳/۸۹ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۷/۵ | %۹۵ |
| ۱۳ | ارزشیابی | ۳/۵۵ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۶/۷ | %۹۵ |
| ۱۴ | فرهنگ کشور | ۳/۲۹ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۶/۳ | %۹۵ |
| ۱۵ | ارزش های جامعه | ۳/۹۵ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۸/۱ | %۹۵ |
| ۱۶ | الزامات جامعه/ سازمان | ۳/۸۲ | ۳ | ۰/۰۰۱ | ۷/۴ | %۹۵ |

مدل ساختاری پژوهش

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از اهداف پژوهش یعنی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بر اساس یک ساختار علی با تکنیک معادلات ساختاری آزمون شده است که در شکل‌های شماره ۱ و ۲ آمده است.



شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی در تحلیل عاملی تأییدی ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری در تحلیل عاملی تأییدی ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

برازش مدل

جهت بررسی برازش مدل؛ از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می‌کنیم.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری:

پایایی ۱: به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق؛ به بررسی سنجش بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۲ می‌پردازیم.

سنجش بارهای عاملی:

جدول ۱۰. ضرایب مسیر و معناداری بارهای عاملی در مدل

| سطح معناداری | مقدار t | بار عاملی | عامل ها |
|--------------|---------|-----------|--------------------------------------|
| ۰/۰۰۱ | ۱۰۰/۲۹۴ | ۰/۹۳۰ | جامعه -> ارزش های جامعه |
| ۰/۰۰۱ | ۱۱۶/۲۴۶ | ۰/۹۵۰ | جامعه -> الزامات جامعه/ سازمان |
| ۰/۰۰۱ | ۴۶/۰۸۸ | ۰/۸۵۶ | جامعه -> فرهنگ کشور |
| ۰/۰۰۱ | ۲۵/۴۶۳ | ۰/۸۱۰ | سازمان -> اجرا برنامه ها |
| ۰/۰۰۱ | ۵۷/۳۴۶ | ۰/۹۱۳ | سازمان -> ارزشیابی |
| ۰/۰۰۱ | ۱۴/۸۷۶ | ۰/۷۳۰ | سازمان -> اثربخشی آموزشی |
| ۰/۰۰۱ | ۳۱/۹۰۳ | ۰/۷۹۵ | سازمان -> طراحی آموزش |
| ۰/۰۰۱ | ۱۶/۳۴۴ | ۰/۷۶۶ | سازمان -> محتوا آموزش ها |
| ۰/۰۰۱ | ۳۴/۸۵۰ | ۰/۷۶۳ | سازمان -> نظام اطلاعات و ارتباطات |
| ۰/۰۰۱ | ۳۰/۱۱۲ | ۰/۸۴۰ | سازمان -> نیاز سنجی |
| ۰/۰۰۱ | ۵۰/۷۳۸ | ۰/۸۹۰ | سازمان -> هدف گذاری |
| ۰/۰۰۱ | ۱۸/۷۳۳ | ۰/۷۹۴ | سازمان -> عدالت آموزشی |
| ۰/۰۰۱ | ۴۷/۳۹۸ | ۰/۹۰۴ | فرد -> انگیزه |
| ۰/۰۰۱ | ۲۶/۴۵۶ | ۰/۷۹۵ | فرد -> برنامه ریزی (مسیر) شغلی |

۱. Reliability

۲. Composite Reliability

| | | | |
|-------|---------|-------|---|
| ۰/۰۰۱ | ۹/۳۴۹ | ۰/۴۷۲ | فرد -> توانمند سازی |
| ۰/۰۰۱ | ۴۲/۲۹۷ | ۰/۸۹۴ | فرد -> نیازها |
| ۰/۰۰۱ | ۱۸۲/۳۳۶ | ۰/۹۶۸ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> جامعه |
| ۰/۰۰۱ | ۱۰۱/۱۸۶ | ۰/۹۳۸ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان |
| ۰/۰۰۱ | ۵۱/۳۹۶ | ۰/۸۸۶ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> فرد |

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰.۴ می‌باشد. در جدول فوق تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰.۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS؛ بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۱۱. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

| ضریب پایایی ترکیبی (CR>۰.۷) | ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>۰.۷) | متغیرهای مکنون |
|--------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| ۰/۸۷۹ | ۰/۷۹۱ | اجرا برنامه ها |
| ۰/۹۶۴ | ۰/۹۴۴ | ارزش های جامعه |
| ۰/۸۸۵ | ۰/۸۴۴ | ارزشیابی |
| ۰/۹۲۵ | ۰/۸۷۷ | الزامات جامعه/ سازمان |
| ۰/۹۲۹ | ۰/۸۸۴ | انگیزه |
| ۰/۹۲۲ | ۰/۸۷۳ | برنامه ریزی (مسیر) شغلی |
| ۰/۸۷۴ | ۰/۸۳۴ | توانمند سازی |

| | | |
|---|-------|-------|
| جامعه | ۱ | ۱ |
| اثربخشی آموزشی | ۰/۷۸۸ | ۰/۸۷۶ |
| سازمان | ۱ | ۱ |
| طراحی آموزش | ۰/۷۱۲ | ۰/۷۹۵ |
| فرد | ۱ | ۱ |
| فرهنگ کشور | ۰/۸۱۵ | ۰/۸۷۴ |
| محتوا آموزش ها | ۰/۸۰۹ | ۰/۸۷۵ |
| مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب | ۱ | ۱ |
| نظام اطلاعات و ارتباطات | ۰/۹۱۵ | ۰/۹۴۷ |
| نیازسنجی | ۰/۹۱۲ | ۰/۹۳۵ |
| نیازها | ۰/۹۰۸ | ۰/۹۴۲ |
| هدف گذاری | ۰/۸۲۹ | ۰/۸۸۳ |
| عدالت آموزشی | ۰/۹۰۱ | ۰/۹۲۷ |

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰.۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

روایی همگرا ۱۱

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

جدول ۱۲. نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق

| | |
|----------------|---|
| متغیرهای مکنون | میانگین واریانس استخراجی ($AVE > 0.5$) |
| اجرا برنامه‌ها | ۰/۷۰۸ |
| ارزش‌های جامعه | ۰/۹۰۰ |

۱. Convergent Validity

| | |
|-------|---|
| ۰/۵۶۴ | ارزشیابی |
| ۰/۸۰۴ | الزامات جامعه/ سازمان |
| ۰/۸۱۳ | انگیزه |
| ۰/۷۹۸ | برنامه ریزی (مسیر) شغلی |
| ۰/۵۸۴ | توانمند سازی |
| ۱ | جامعه |
| ۰/۷۰۳ | اثر بخشی آموزشی |
| ۱ | سازمان |
| ۰/۵۷۰ | طراحی آموزش |
| ۱ | فرد |
| ۰/۶۳۷ | فرهنگ کشور |
| ۰/۶۳۷ | محتوا آموزش ها |
| ۱ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب |
| ۰/۸۵۶ | نظام اطلاعات و ارتباطات |
| ۰/۷۴۳ | نیاز سنجی |
| ۰/۸۴۵ | نیازها |
| ۰/۶۰۸ | هدف گذاری |
| ۰/۷۱۹ | عدالت آموزشی |

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE_1 ، ۰.۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود.

برازش مدل ساختاری:

ضرایب معناداری (مقادیر t_values)

با توجه به شکل شماره ۲، فرضیه‌های تحقیق چون ضرایب t بیشتر از ۱.۹۶ به دست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها تأیید می‌شود.

معیار R^2 یا $R\ Squares$

۱. Average Variance Extracted

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۱ مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۱۳. نتایج معیار R^2 برای سازه درون‌زا

| R^2 | متغیرهای مکنون |
|-------|-------------------------|
| ۰/۶۵۶ | اجرا برنامه‌ها |
| ۰/۸۶۶ | ارزش‌های جامعه |
| ۰/۸۳۳ | ارزشیابی |
| ۰/۹۰۲ | الزامات جامعه/ سازمان |
| ۰/۸۱۷ | انگیزه |
| ۰/۶۳۲ | برنامه ریزی (مسیر) شغلی |
| ۰/۲۲۳ | توانمند سازی |
| ۰/۹۳۶ | جامعه |
| ۰/۵۳۳ | اثر بخشی آموزشی |
| ۰/۸۷۹ | سازمان |
| ۰/۶۳۲ | طراحی آموزش |
| ۰/۷۸۵ | فرد |
| ۰/۷۳۲ | فرهنگ کشور |
| ۰/۵۸۶ | محتوا آموزش‌ها |
| ۰/۵۸۳ | نظام اطلاعات و ارتباطات |
| ۰/۷۰۵ | نیاز سنجی |
| ۰/۷۹۹ | نیازها |
| ۰/۷۹۳ | هدف گذاری |
| ۰/۶۳۰ | عدالت آموزشی |

برازش مدل کلی

معیار GOF_1

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار 0.01 ، 0.25 و 0.36 به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times \overline{R^2}}$$

از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۱۴. نتایج برازش مدل کلی

| GOF | $\overline{R^2}$ | $\overline{Commuality}$ |
|-------|------------------|-------------------------|
| ۰/۵۱۳ | ۰/۴۸۸ | ۰/۴۹۷ |

با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای GOF به میزان 0.513 ، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

تشریح نتایج به دست آمده مدل نهایی:

بر اساس یافته‌های پژوهش در اعتبار سنجی مدل نهایی در محور ابعاد، ۳ بعد اساسی؛ (۱) فرد متشکل از ۴ مؤلفه؛ توانمند سازی با ۵ شاخص، برنامه ریزی (مسیر) شغلی با ۳ شاخص، نیازها با ۳ شاخص و انگیزه نیز با ۳ شاخص؛ (۲) سازمان با مؤلفه‌های نه گانه؛ نیازسنجی با ۵ شاخص، هدف گذاری با ۵ شاخص، طراحی آموزش با ۳ شاخص، نظام اطلاعات و ارتباطات با ۳ شاخص، اثربخشی آموزشی با ۳ شاخص، عدالت آموزشی با ۵ شاخص، محتوا آموزش‌ها با ۴ شاخص، اجرا برنامه‌ها با ۳ شاخص و در نهایت ارزشیابی با ۶ شاخص؛ (۳) جامعه با ۳ مؤلفه؛ فرهنگ کشور با ۴ شاخص، ارزش‌های جامعه با ۳ شاخص و الزامات جامعه/سازمان با ۳ شاخص تشکیل شد. در بخش کمی پژوهش برازش بسیار مناسب مدل کلی ابعاد اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب تأیید شد و پس از بررسی برازش مدل طراحی شده برای ارزیابی ابعاد اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (شکل ۱)، در تشریح ابعاد مشخص شد که بعد جامعه با بارعاملی 0.968 بیشترین نقش را در میان ابعاد مورد بررسی دارد و بعد از این بعد، بعد سازمانی با میزان بارعاملی 0.938 قرار داشت. درانتهای این پیوستار نیز بعد فردی با میزان بارعاملی 0.886 ، در تشکیل ابعاد اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب نقش معناداری ایفا نمود.

همچنین در میان مؤلفه‌های ۱۶ گانه نیز، مؤلفه الزامات جامعه/سازمان با بارعاملی 0.950 بیشترین نقش را دارا بود و مؤلفه توانمندسازی نیز با بارعاملی 0.472 کمترین نقش را بر عهده داشت. در نهایت

۱. Goodness of Fit

اینکه از میان شاخص های مورد بررسی نیز، شاخص «گردآوری، پردازش، ذخیره و انتشار اطلاعات» با بار عاملی ۰/۹۶۵ بیشترین نقش و شاخص «واقع بینی» با بار عاملی ۰/۵۶۲ کمترین نقش را دارا بود. بر اساس نتایج به دست آمده همچنین اثرات مستقیم ابعاد، مؤلفه ها نیز در پژوهش حاضر حاصل شد. جدول ۱۵. اثرات غیر مستقیم حاصل در مدل برازش شده

| ضریب اثرات غیر مستقیم | مسیر اثرات غیر مستقیم |
|--------------------------|---|
| ۰/۷۶۰ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> اجرا برنامه ها |
| ۰/۹۰۰ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> جامعه -> ارزش های جامعه |
| ۰/۸۵۶ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> ارزشیابی |
| ۰/۹۱۹ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> جامعه -> الزامات جامعه/ سازمان |
| ۰/۸۰۱ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> فرد -> انگیزه |
| ۰/۷۰۵ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> فرد -> برنامه ریزی (مسیر) شغلی |
| ۰/۴۱۸ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> فرد -> توانمند سازی |
| ۰/۶۸۵ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> اثربخشی آموزشی |
| ۰/۷۴۶ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> طراحی آموزش |
| ۰/۸۲۸ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> جامعه -> فرهنگ کشور |
| ۰/۷۱۸ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> محتوا آموزش ها |
| ۰/۷۱۶ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> نظام اطلاعات و ارتباطات |
| ۰/۷۸۷ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> نیاز سنجی |
| ۰/۷۹۲ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> فرد -> نیازها |
| ۰/۸۳۵ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> هدف گذاری |
| ۰/۷۴۴ | مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> عدالت آموزشی |

بر اساس نتایج به دست آمده بیشترین ضریب اثرات غیر مستقیم، مربوط به مسیر «مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب - جامعه - الزامات جامعه/ سازمان» با مقدار ۰/۹۱۹ و کمترین ضریب مسیر نیز مربوط به ضریب غیر مستقیم «مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب - فرد - توانمند سازی» با مقدار ۰/۴۱۸ بود.

بحث و نتیجه گیری

در بخش قبل یافته‌های پژوهش ارائه و بررسی شد. همان‌طور که گفته شد هدف این پژوهش اعتباریابی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بود که در راستای این هدف، ابعاد، مؤلفه‌های مدل مطلوب توسعه منابع انسانی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب بر اساس نظر خبرگان و متخصصان امر مورد بررسی قرار گرفت و سپس مقولات به دست آمده در ذیل ابعاد، مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌ها (یا شاخص‌ها) از طریق تحلیل‌های آماری مورد بررسی قرار گرفت.

- در بعد مدل توسعه منابع انسانی با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب سه بعد اساسی مدل توسعه منابع انسانی یعنی فرد، جامعه و سازمان مورد شناسایی قرار گرفت. در بخش کمی پژوهش نیز برازش بسیار مناسب مدل کلی ابعاد اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب تأیید شد و پس از بررسی برازش مدل طراحی شده برای ارزیابی ابعاد اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب در تشریح ابعاد مشخص شد که بعد جامعه بیشترین نقش را در میان ابعاد مورد بررسی دارد و بعد از این بعد، بعد سازمانی قرار داشت. درانتهای این پیوستار نیز بعد فردی در تشکیل ابعاد اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب نقش معناداری ایفا نمود. بابایی راینی و همکاران (۱۴۰۰) نیز در پژوهش خود بر این سه بعد در مدل توسعه منابع انسانی تأکید نموده‌اند و معتقدند مدل مطلوب توسعه منابع انسانی باید این ابعاد مهم را در بر گیرد.

- در بعد مؤلفه‌های مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب، مطابق با یافته‌های پژوهش ۱۶ مؤلفه؛ توانمندسازی، برنامه ریزی شغلی، نیازها، انگیزه‌ها، نیازسنجی، هدف گذاری، طراحی آموزش، نظام اطلاعات و ارتباطات، اثربخشی آموزشی، عدالت آموزشی، محتوای آموزش‌ها، اجرای برنامه‌ها، ارزشیابی، فرهنگ، ارزش‌ها و الزامات جامعه/ سازمان مورد توجه قرار گرفت؛ مسئولین و مدیران منابع انسانی باید این مؤلفه‌ها را مورد استفاده قرار دهند. در بخش کمی پژوهش نیز جهت بررسی برازش مدل مؤلفه‌های اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب؛ از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده شد و نتایج بررسی‌ها برازش مدل را تأیید کرد. پس از بررسی برازش مدل طراحی شده برای ارزیابی مؤلفه‌های اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب، در تشریح مؤلفه‌ها مشخص شد که مؤلفه الزامات جامعه/ سازمان، بیشترین نقش را در میان مؤلفه‌های مورد بررسی در زمینه مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب داشت و بعد از آن، مؤلفه توانمندسازی کمترین نقش را

دارا می‌باشد. هم راستا به نتایج این پژوهش، هشیم (۲۰۱۰) بر توجه به دیدگاه‌های اسلامی و شرایط زمینه‌ای جامعه مالزی را در فرآیند توسعه منابع انسانی تأکید می‌کند

- در بعد شاخص‌های مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب نیز بر اساس یافته‌های پژوهش، ۶۱ شاخص نیز شناسایی شد که ۱۴ شاخص ذیل بعد فردی، ۳۷ شاخص ذیل بعد سازمانی و ۱۰ شاخص نیز ذیل بعد جامعه قرار داشت. به منظور جلوگیری از اطاله‌ی کلام، شاخص‌های اشاره شده به طور کامل در این قسمت تکرار نمی‌شود ولی چنانکه در قسمت یافته‌های پژوهش ملاحظه شد در بین این شاخص‌ها مواردی چون ارتقاءی اخلاقی و شخصیتی، عدلت محوری، فساد ستیزی، برنامه ریزی رشد همه جانبه، نیاز معنوی و دینی، تأکید بر آرمان‌های انقلاب، ضرورت‌ها و نیازمندی‌های کشور، افزایش ظرفیت‌های مادی و معنوی کشور، توجه به ارزش‌های دینی و مذهبی، توجه به ارزش‌های ملی و انقلابی، مشارکت و همکاری آحاد جامعه در کشور وجود دارد که به نوعی منعکس کننده روح بیانیه گام دوم انقلاب در مدل توسعه منابع انسانی بر آمده از پژوهش است.

به طور کلی، بر اساس نتایج این پژوهش چنین می‌توان نتیجه گرفت که، لزوم ارتباط و هماهنگی سیاست‌های توسعه منابع انسانی با سیاست‌های کلی کشور امری انکار ناپذیر است و انعکاس سیاست‌های کلی کشور در فرآیندهای توسعه منابع انسانی موجب هماهنگی بین سیاست‌ها و تحقق اهداف توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها و کلیت جامعه خواهد شد. بر همین اساس، پیشنهاد می‌شود در درجه اول، توجه به سیاست‌های کلی کشور به ویژه بیانیه گام دوم انقلاب در برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های توسعه منابع انسانی تأکید می‌شود، چرا که بدون این هماهنگی موفقیت و اثربخشی این برنامه‌ها با چالش جدی مواجه خواهد شد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که در فرآیند توسعه منابع انسانی و برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در این زمینه، توجه و تأکید بر فرهنگ، ارزش‌ها و ویژگی‌های بومی جامعه ضروری است. در همین راستا پیشنهاد می‌شود مسئولان و برنامه‌ریزان نسبت به این مهم توجه جدی داشته و در برنامه‌ریزی‌ها و اجرای برنامه‌ها فرهنگ، ارزش‌ها و شرایط بومی و محلی جامعه را مورد توجه قرار دهند. به طور کلی بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- بازنگری در سیاست‌ها و راهبردهای توسعه منابع انسانی کشور بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه‌ی مدل مطلوب توسعه منابع انسانی بر اساس مؤلفه‌های ایرانی- اسلامی
- برگزاری همایش‌ها و جلسات هم‌اندیشی در رابطه با فرصت‌ها، چالش‌ها، و موانع موجود بر سر راه تحول توسعه منابع انسانی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب
- تشویق و ترغیب مسئولان و مجریان حوزه توسعه منابع انسانی کشور در جهت بهره‌گیری از بیانیه گام دوم انقلاب

منابع و مأخذ

۱. Abed Mahidy Alhalboosi, Faeq. (۲۰۱۸). Human Resource Development. ۱۰.۱۳۱۴۰/RG.۲.۲.۳۴۳۲۸.۶۵۲۸۵.
۲. AbediniI, Maryam, Mirsepasi, Nasser, & Kashani, Faride. (۲۰۱۹). A Human Resource Development Model with Organizational Social Capital Promotion Approach. RESOURCE MANAGEMENT IN POLICE, ۷(۱), ۳۱-۵۴. SID. <https://sid.ir/paper/۲۶۴۰۵۲/en>
۳. Babae Rayni, A., Daneshfard, K., & Mirsepasi, N. (۲۰۲۱). Designing a Human Resource Development Model to Enhance the Effectiveness of Government Agencies (Case Study: Kerman Governorate). Public Organizations Management, ۹(۳), ۴۵-۶۰. doi: ۱۰.۳۰۴۷۳/ipom.۲۰۲۱.۵۱۵۵۳.۴۰۲۵. [In Persian].
۴. Benitez et al ۲۰۱۶" .Human Resource Management in Higher Education: ۱۳
۵. Brown, V., & Clarke, V. (۲۰۰۶). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology. (۸)
۶. Furtado, Rafael. (۲۰۲۱). Promoting human development by public policies: intersections among education, healthcare and sport.
۷. Gilley, J. W., & Maycunich, A. (۲۰۰۰). Organizational Learning, Performance, and Change: An Introduction to Strategic Human Resource Development. Cambridge, MA: Perseus Books.

۸. Hajiloo, Mohammad, Mohammadi, Nabiollah, Doroudi, Homa, & Mansori, Ali. (۲۰۲۱). Designing and Validating a Human Resource Development Model Based on Good Governance in Universities of Medical Sciences Affiliated with the Ministry of Health. JOURNAL OF MEDICAL EDUCATION DEVELOPMENT, ۱۴(۴۲), ۹-۲۳. SID. <https://sid.ir/paper/۴۱۵۹۴۳/en> [In Persian].
۹. Hashim, Junaidah. (۲۰۱۰) Human Resource Management Practices on organizational commitment The Islamic perspective, personnel review, vol ۳۹, No ۶
۱۰. Intan-Soraya, R. and Chew, K. (۲۰۱۰), "A framework for human resource management in the knowledge economy: building intellectual capital and innovative capability", International Journal of Business and Management Science, Vol. ۳ No. ۲, pp. ۲۵۱-۲۷۳.
۱۱. Jalali, Rostam. (۲۰۱۲). Qualitative Research Sampling. Journal of Qualitative Research in Health Science, ۱(۴), ۳۱۰-۳۲۰. SID. <https://sid.ir/paper/۲۱۵۴۰۷/en> [In Persian].
۱۲. Jaykumar, N.K, Administrative Law, New Delhi, Prentice of India, ۲۰۰۵.
۱۳. Kline, P. (۱۹۹۴). An easy guide to factor analysis. London: Routledge
۱۴. Mirin Babazadegan, S. M. (۲۰۱۹). Developing a strategic model of human capital empowerment with a structural equation approach (Case Study: Tourist Organization of Tehran). Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge, ۳(۱۱), ۳۹۵-۴۱۸. [In Persian].

۱۵. mohammadi, A., farrahi, A., soltani, M., & tarverdi, K. (۲۰۱۵). Designing and Explaining a Model for Human Resource Development in a Military Organization. *Journal of Research in Human Resources Management*, ۷(۱), ۱۸۷-۲۱۲. [In Persian].
۱۶. Nazari, Farhad. (۲۰۲۱). Professional ethics in education centers, with emphasis on the statement of the second step of the Islamic Revolution. *PROFESSIONAL ETHIC IN EDUCATION*, ۱(۱), ۱۲۴-۱۵۳. SID. <https://sid.ir/paper/۹۵۲۷۲۷/en>. [In Persian].
۱۷. Nori, A., & Yadollahi, R.. (۲۰۱۹). The Pattern for Performance Evaluation from the Viewpoint of His Eminence the Supreme Leader. *DEFENSE STRATEGIC STUDIES*, ۱۷(۷۷), ۱۵۷-۱۷۸. SID. <https://sid.ir/paper/۳۷۷۰۴۵/en> [In Persian].
۱۸. Safaei E, Bahlake T, Fallah Z, Askari A. (۲۰۲۲) Structural Relations of Human Resource Development with Organizational Performance in physical Education Teachers Emphasizing the Role of the Orientation of Advanced Goals. *Educ Strategy Med Sci* ۲۰۲۲; ۱۵ (۳):۲۶۰-۲۶۹. URL: <http://edcbmj.ir/article-۱-۲۲۶۴-fa.html> [In Persian].
۱۹. Seyyed Naghavi, M., Alwani S, ; Ghorbanizadeh, V., Hosseini, S(۲۰۱۸). Human resources development model in Iranian government organizations with modern public service approach (case study: Ministry of Energy), Farda

- Management scientific research journal, Volume ۱۸, Number ۵۸, Spring ۲۰۱۸, pp. ۱۹-۳۴
۲۰. Vasantham S.Tephillah, International,(۲۰۱۵), "BENEFITS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT", Journal of Research in Economics and Social Sciences, Vol.۵, Issue ۹.
۲۱. Vinesh, (۲۰۱۴), "Role of Training & Development in an Organizational Development", International Journal of Management and International Business Studies, Volume ۴, Number ۲, pp. ۲۱۳-۲۲۰.
۲۲. Yuliantari, P. D., & Martini, I. A. O. (۲۰۱۹). Implementation of human resource development to improve employee performance. International research journal of management, IT and social sciences, ۶(۶), ۱۹۴-۲۰۰.