

اعتباریابی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

محمدباقر رضاعلیزاده^۱

ناصر میرسپاسی^۲

کرم اله دانش فرد^۳

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؛ 15 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 372 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.

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

¹ . دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

² . استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

³ . استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

Validation of the human resources development model based on the statement of the second step of the revolution

Abstract

The purpose of the current research is to validate the designed model of human resources development based on the statement of the second step of the revolution. Accordingly, a mixed approach of exploratory research has been used. The research community in the qualitative part consists of experts and specialists in the field of human resources development and the statement of the second step of the revolution, which are among the faculty members of the universities of the country and with the purposeful sampling method; 15 people were interviewed based on the information saturation of the researcher. In the quantitative part of the research, there were employees of the human resources department of the ministries, 372 people were selected through random stratified sampling and the research questionnaire was implemented. The analysis of the collected data was done in the qualitative part with the qualitative content analysis method, and in the quantitative part, it was done by descriptive and inferential methods using SPSS and Smart PLS software. According to the findings of the research in examining the fit of the model, it was a good fit of the model. After examining the fit of the model designed to evaluate the main dimensions of the human resources development model based on the statement of the second step of the revolution, it was found that the dimension of society plays the most important role among the dimensions examined, and after this dimension, there was the organizational dimension. At the end of this continuum, the individual dimension played a significant role in forming the main dimensions of the human resources development model based on the statement of the second step of the revolution. Based on the findings of the research, it is necessary to coordinate the policies of human resources development with the policies of the country, including the policies presented in the statement of the second step of the revolution, and it will lead to the realization of the goals of human resources development in the country.

Keywords: human resources management, statement of the second step of the revolution, human resources development model, human capital

مقدمه و بیان مسأله

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، 1401)، 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، 1398). در همین راستا هاربیسون^۱ (به نقل از گیلی^۲ و همکاران، 2000) 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 گستردگی و پیچیدگی جوامع و سازمان‌ها هستیم و این مزیت رقابتی سازمان‌هاست که موفقیت یا عدم موفقیت آنها را مشخص می‌کند (بنیتز^۳، 2016).

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 سرمایه‌گذاری سازمان می‌دانند (وینش^۴، 2014). 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، 2018). هدف توسعه منابع انسانی ارتقاءی 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 (واستهام^۶، 2015). عابد (2018) 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، 2018).

1. Harbison

2. Gilley

3. Benitez

4. Vinesh

5. Abed

6. Vasantham

با توجه به آنچه گفته شد نیاز به توسعه و تقویت منابع انسانی به عنوان عوامل انسانی توسعه یافته امری ضروری تلقی می‌شود. توسعه منابع انسانی مجموعه اقدامات، فعالیت‌ها و برنامه‌ریزی‌هایی است که به منظور ارتقای 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 توسعه یافته 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^۱ (2005) 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، 2005: 4). بر این اساس چنین می‌توان ادعا کرد که میان نظام‌های اداری، مدیریتی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی با نظام سیاسی 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^۲، 2021). 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 سیاسی است و همچنین توانایی تبیین چشم‌انداز و ارائه راه‌کار در این مسیر را داراست، "بیانیه گام دوم انقلاب است که در تاریخ 1397/11/22 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 خبره 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 و همکاران (1400) در پژوهشی تحت عنوان "طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در جهت ارتقاءی 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

1 . Jaykumar

2 . Furtado

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

حاجیلو و همکاران (1400)، 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 (1398) 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 5 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 (1398) 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 آن ها اشاره می شود. اینتانت^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 تحلیلی انجام داده اند چنین گزارش می دهند که ظرفیت مدیریت دانش سازمانی با سرمایه فکری آن رابطه مثبت دارد که همین امر بر توانایی نوآورانه آن نیز تأثیر مثبت می گذارد. هشیم^۳ (۲۰۱۰) در پژوهشی دیگر تحت عنوان "اصول مدیریت منابع انسانی با توجه به دیدگاه های اسلامی" که با هدف به بررسی تأثیر دیدگاه های اسلامی در مدیریت منابع انسانی پرداخت. نتایج این پژوهش که با روش توصیفی- تحلیلی انجام شد حاکی از آن است که دیدگاه های اسلامی و ویژگی های زمینه ای جامعه مالزی در فعالیت ها و اصول مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار است و در اقدامات مربوط به توسعه و مدیریت و توسعه منابع انسانی نمی توان این ویژگی های زمینه ای و باورهای مذهبی را مورد غفلت قرار داد. در جدول 1 خلاصه ای از پیشینه داخلی و خارجی پژوهش ارائه شده است.

1 . Intant

2 . Chew

3 . Hashim

جدول 1: خلاصه‌ی پژوهش‌های انجام شده در حوزه موضوع پژوهش و نتایج آن‌ها

عنوان پژوهش	پژوهشگر/ان	سال انجام	روش پژوهش	نتایج
طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در جهت ارتقاء اثربخشی سازمان های دولتی (مطالعه موردی: استانداری کرمان)	بابایی رایینی و همکاران	1400	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	1400	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.
تدوین الگو راهبردی توانمندسازی نیروی انسانی یا رویکرد معادلات ساختاری	میرین بابا زادگان	1398	توصیفی-پیمایشی (مدل معادلات ساختاری)	در این پژوهش 5 مؤلفه اصلی شامل چشم انداز و مأموریت‌ها، خط-مشی 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	1398	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	2010	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	2010	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 پرسش نامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای کل پرسش نامه 0.98٪ 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 شده اند. روش نمونه در گام کیفی پژوهش نیز روش نمونه‌گیری هدفمند^۱ می باشد. 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 15 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 627 نفر می‌باشند و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی و از طریق فرمول کوکران^۲ تعداد 372 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.

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 15 نفر مصاحبه به عمل آمد که مشخصات مصاحبه شونده‌گان در جدول 2 زیر آمده است:

جدول 2. مشخصات شرکت‌کنندگان در بخش کیفی پژوهش

ردیف	نام دانشگاه	رتبه استادان	حوزه تخصصی
1	دانشگاه تبریز	دانشیار	مدیریت دولتی- مدیریت منابع انسانی
2	دانشگاه صنعتی مالک اشتر	استاد	مهندسی صنایع
3	دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز	دانشیار	مدیریت دولتی- منابع انسانی
4	دانشگاه صنعتی مالک اشتر	دانشیار	مدیریت استراتژیک
5	دانشگاه شهید بهشتی	استادیار	مدیریت دولتی- منابع انسانی
6	دانشگاه نیروی هوایی شهید ستاری	استادیار	مدیریت آموزشی
7	دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام	استادیار	مدیریت دولتی- منابع انسانی
8	دانشگاه صنعتی مالک اشتر	دانشیار	فقه و حقوق اسلامی
9	دانشگاه صنعتی مالک اشتر	دانشیار	مدیریت دولتی- منابع انسانی
10	دانشگاه شهید بهشتی	دانشیار	صاحب‌نظر حوزه توسعه منابع انسانی
11	دانشگاه زنجان	دانشیار	مدیریت دولتی- مدیریت رفتار سازمانی

1 . Purposive sampling

2 . Cochran formula

12	دانشگاه تربیت مدرس	استادیار	مدیریت دولتی - مدیریت رفتار سازمانی
13	دانشگاه تربیت مدرس	دانشیار	مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی
14	دانشگاه شهید بهشتی	استادیار	مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی
15	دانشگاه شهید بهشتی	استاد	صاحب نظر حوزه توسعه منابع انسانی

نتیجه تحلیل اطلاعات حاصل از پژوهش کیفی به تفصیل در جدول 3 زیر آمده است
جدول 3. 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
	هدف گذاری	راهبردهای منابع انسانی سازمان
		چشم اندازهای توسعه منابع انسانی
		واقع بینی
		تدوین اهداف با توجه به فرهنگ جامعه و اسناد بالادستی
		افزایش ظرفیت های مادی و معنوی کشور
	طراحی آموزش	انتخاب روش آموزش مناسب
		تدوین محتوای مناسب در فرآیند توسعه منابع انسانی

تکنولوژی‌های کمک آموزشی		
طراحی و استقرار سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	نظام اطلاعات و ارتباطات	
گردآوری، پردازش، ذخیره و انتشار اطلاعات		
پشتیبانی تصمیم، هماهنگ‌سازی فعالیت‌های مدیریت		
میزان تغییرات ایجاد شده در دانش و نگرش فراگیران	اثر بخشی 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	
اثر بخشی و بهره وری نیروها		
ارزشیابی نتایج دوره‌های آموزشی		
تدوین شاخص های عملکردی		
شناخت وضعیت مهارت‌های فعلی		
شناسایی شکاف های عملکرد بین نیروها		
تأکید بر آرمان های انقلاب	فرهنگ کشور	
زبان، رسم و رسوم و دین		
عدالت محوری		
فساد ستیزی		
توجه به ارزش های دینی و مذهبی	ارزش های جامعه	
پژوهش محوری و علم محوری		
توجه به ارزش های ملی و انقلابی	الزامات جامعه/سازمان	
مشارکت و همکاری آحاد جامعه		
مدیریت صحیح ظرفیت‌های مادی و معنوی کشور		
انسجام اقدامات و فعالیت ها در کشور		

چنانکه در جدول بالا نشان داده شده است، در تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها 3 مقوله محوری با بُعد (شامل فرد، سازمان و جامعه) و 16 مقوله اصلی (مؤلفه) به دست آمد. همچنین لازم به ذکر است که مقوله‌های فرعی (به عنوان شاخص) حاصل از تحلیل نیز 61 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.

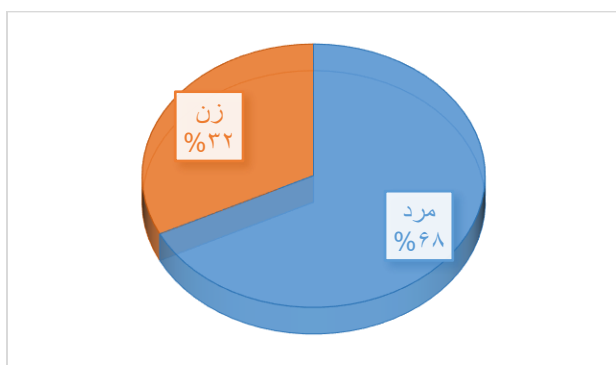
آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق

به منظور 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 4. توزیع فراوانی و درصد پاسخ گویان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	252	67/7
زن	120	32/3
جمع کل	372	100



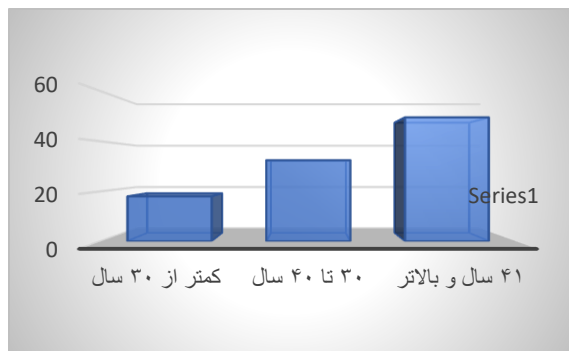
نمودار 1. درصد فراوانی بر حسب جنسیت

پاسخ‌دهندگان به پرسش نامه از لحاظ جنسیت؛ 67/7 درصد مرد و 32/3 درصد زن بوده‌اند.

سن :

جدول 5. توزیع فراوانی و درصد پاسخ گویان بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از 30 سال	67	18
30 تا 40 سال	121	32/5
41 سال و بالاتر	184	49/5
جمع کل	372	100

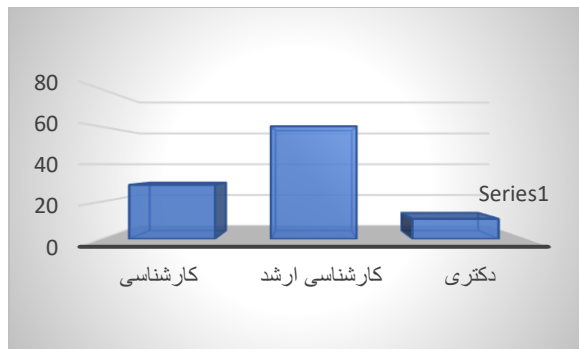


نمودار 2. درصد فراوانی بر حسب سن

پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سن؛ 18 درصد کمتر از 30 سال، 32/5 درصد 30 تا 40 سال و 49/5 درصد 41 سال به بالا هستند.

سطح تحصیلات :

جدول 6. توزیع فراوانی و درصد پاسخ گویان برحسب تحصیلات

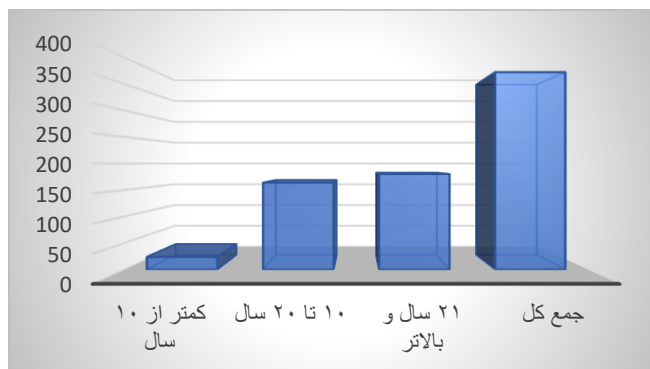


نمودار 3. درصد فراوانی برحسب تحصیلات

پاسخ دهندگان به پرسش نامه از لحاظ سطح تحصیلات؛ 29 درصد کارشناسی 60/2 درصد کارشناسی ارشد و 10/8 درصد دکتری بوده اند.

سابقه کاری:

جدول 7. توزیع فراوانی و درصد پاسخ گویان برحسب سابقه کاری



نمودار 4. درصد فراوانی برحسب سابقه کاری

پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سابقه کاری؛ 6/5 درصد دارای سابقه کمتر از 10 سال ، 45/2 درصد 10 تا 20 سال بودند و 48/4 درصد هم بالای 21 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 می شود. اگر بار عاملی کمتر از 0/3 باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود، بار عاملی بین 0/3 تا 0/6، قایل قبول است و اگر بزرگتر از 0/6 باشد

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کارشناسی	108	29
کارشناسی ارشد	224	60/2
دکتری	40	10/8
جمع کل	372	100

خیلی مطلوب است (کلاين، 1994) در این قسمت به بررسی آزمون مدل نظری تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS و PLS

می‌پردازیم. قبل از ارائه مدل نهایی برای بررسی وضعیت ابعاد و مؤلفه ها و شاخص های مؤلفه های ابتدا شاخص های توصیفی متغیرها و استنباطی این متغیرها ارائه شده است.

یافته های توصیفی

نمرات اختصاص یافته به مؤلفه های شانزده گانه از سوی نمونه آماری در قالب جدول 8 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 8: 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
1	توانمندسازی	5	اقتصادی و مادی	72%	اخلاقی و شخصیتی	60%
2	برنامه ریزی (مسیر) شغلی	3	برنامه ریزی یادگیری و توسعه مهارت	71%	برنامه ریزی دقیق شغلی	65%
3	نیازها	3	سنجش درست نیازها	68%	نیاز اقتصادی و مادی	52%
4	انگیزه	3	توجه به انگیزه های مادی و معنوی	73%	تمایل به پیشرفت و موفقیت	63%
5	نیازسنجی	5	خواسته های مشتریان/ کاربران	85%	اندازه گیری اختلاف بین مهارت موجود و مطلوب	71%
6	هدف گذاری	5	تدوین اهداف با توجه به فرهنگ جامعه و اسناد بالادستی	78%	واقع بینی	62%
7	طراحی آموزش	3	تدوین محتوای مناسب در فرآیند توسعه منابع انسانی	76%	انتخاب روش آموزش مناسب	65%
8	نظام اطلاعات و ارتباطات	3	پشتیبانی تصمیم، هماهنگ سازی فعالیت های مدیریت	82%	طراحی و استقرار سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	55%
9	اثربخشی آموزشی	3	تغییرات حاصل از آموزش در رفتار کارکنان	79%	میزان تغییرات ایجاد شده در دانش و نگرش فراگیران	53%
10	عدالت آموزشی	5	توجه به نیازها و اولویت های آموزشی مبتنی بر مأموریت و چشم انداز هر سازمان	67%	امکان استفاده از مدرسین دانشگاه ها و مراکز آموزشی مختلف	50%
11	محتوای آموزش ها	4	محتوای متنی آفلاین و آنلاین	75%	تولید محتوای آموزشی مناسب و مکتبی	61%
12	اجرای برنامه ها	3	مهیاکردن زمینه ها و امکانات مورد نیاز	69%	جلب مشارکت کارکنان در اجرای برنامه	38%
13	ارزشیابی	6	شناخت وضعیت های مهارت فعلی	72%	ارزشیابی نتایج دوره های آموزشی	54%
14	فرهنگ کشور	4	عدالت محوری	78%	فساد ستیزی	63%
15	ارزش های جامعه	3	پژوهش محوری و علم محوری	83%	توجه به ارزش های ملی و انقلابی	74%
16	الزامات جامعه/ سازمان	3	مدیریت صحیح ظرفیت های مادی و معنوی کشور	85%	مشارکت و همکاری آحاد جامعه	72%

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 1 تا 5 است، لذا میانگین فرضی این پژوهش برابر با 3 در نظر گرفته شد.

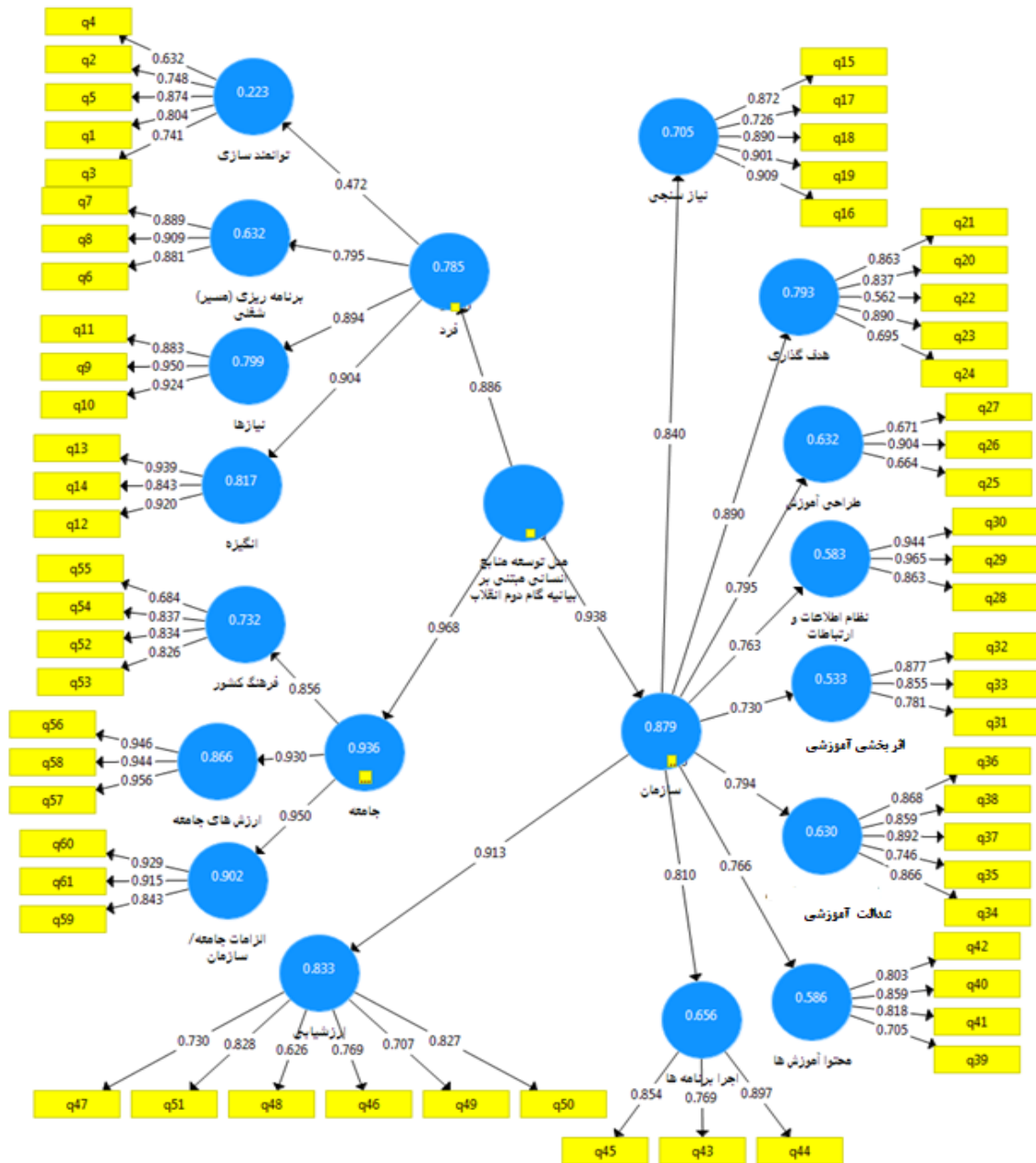
جدول 9: آماره های استنباطی

ردیف	عنوان متغیرها	میانگین کل مؤلفه ها	میانگین جامعه	سطح اعتبار	مشاهده شده آماره	درصد اطمینان
1	توانمندسازی	3/22	3	0/001	5/6	95%

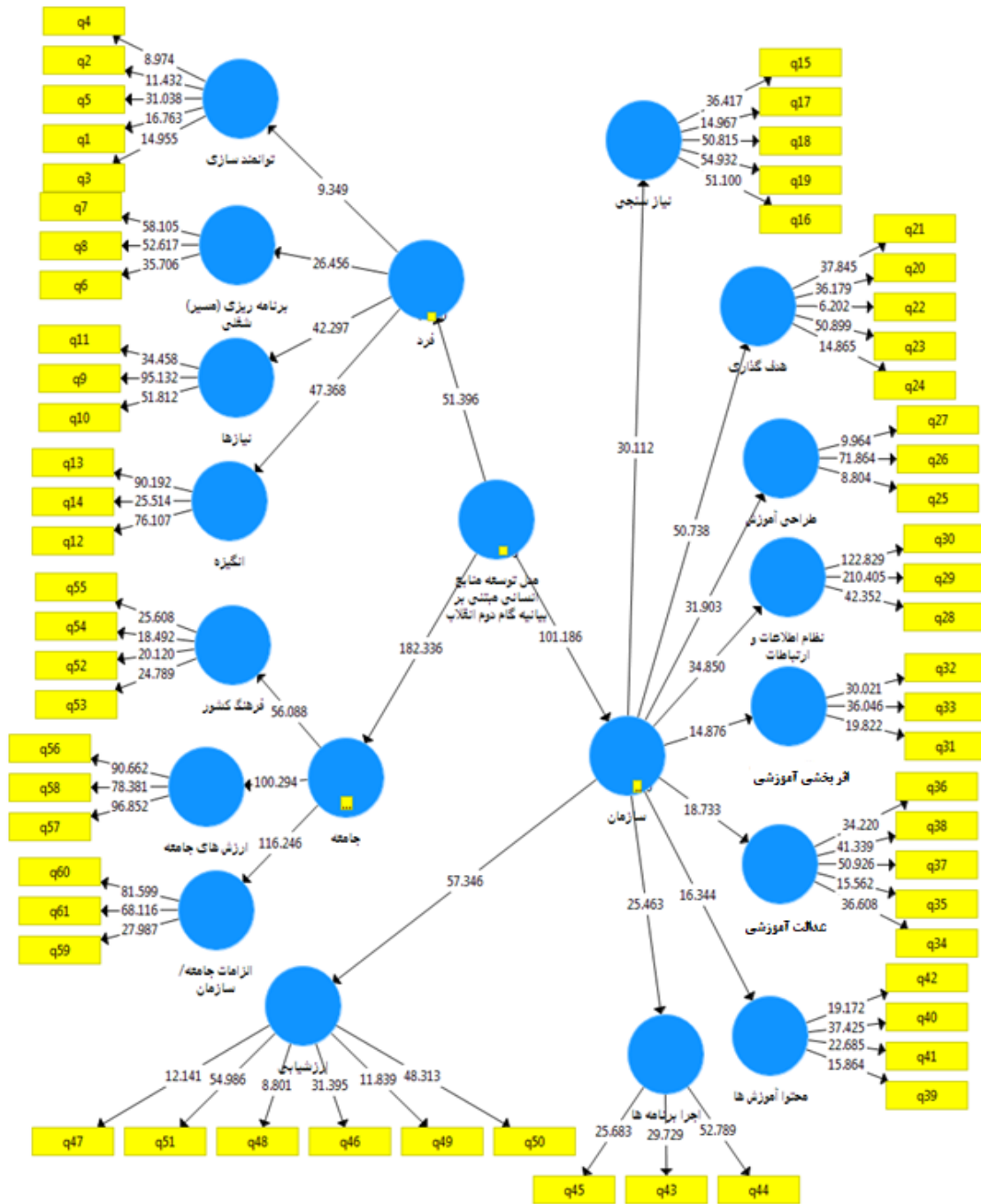
7/95	6/8	0/001	3	3/57	برنامه ریزی (مسیر) شغلی	2
7/95	6/2	0/001	3	3/31	نیازها	3
7/95	7/3	0/001	3	3/82	انگیزه	4
7/95	5/3	0/001	3	3/13	نیازسنجی	5
7/95	5/5	0/001	3	3/18	هدف گذاری	6
7/95	7/1	0/001	3	3/75	طراحی آموزش	7
7/95	6/6	0/001	3	3/49	نظام اطلاعات و ارتباطات	8
7/95	4/32	0/001	3	3/10	اثربخشی آموزشی	9
7/95	5/7	0/001	3	3/27	عدالت آموزشی	10
7/95	6/3	0/001	3	3/34	محتوای آموزش ها	11
7/95	7/5	0/001	3	3/89	اجرای برنامه ها	12
7/95	6/7	0/001	3	3/55	ارزشیابی	13
7/95	6/3	0/001	3	3/29	فرهنگ کشور	14
7/95	8/1	0/001	3	3/95	ارزش های جامعه	15
7/95	7/4	0/001	3	3/82	الزامات جامعه/ سازمان	16

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 1 و 2 آمده است.



شکل 1. 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 2. 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 10. ضرایب مسیر و معناداری بارهای عاملی در مدل

سطح معناداری	مقدار t	بار عاملی	عامل‌ها
0/001	100/294	0/930	جامعه -> ارزش های جامعه
0/001	116/246	0/950	جامعه -> الزامات جامعه/ سازمان
0/001	46/088	0/856	جامعه -> فرهنگ کشور
0/001	25/463	0/810	سازمان -> اجرا برنامه ها
0/001	57/346	0/913	سازمان -> ارزشیابی
0/001	14/876	0/730	سازمان -> اثربخشی آموزشی
0/001	31/903	0/795	سازمان -> طراحی آموزش
0/001	16/344	0/766	سازمان -> محتوا آموزش ها
0/001	34/850	0/763	سازمان -> نظام اطلاعات و ارتباطات
0/001	30/112	0/840	سازمان -> نیاز سنجی
0/001	50/738	0/890	سازمان -> هدف گذاری
0/001	18/733	0/794	سازمان -> عدالت آموزشی
0/001	47/398	0/904	فرد -> انگیزه
0/001	26/456	0/795	فرد -> برنامه ریزی (مسیر) شغلی
0/001	9/349	0/472	فرد -> توانمند سازی
0/001	42/297	0/894	فرد -> نیازها
0/001	182/336	0/968	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> جامعه
0/001	101/186	0/938	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان
0/001	51/396	0/886	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> فرد

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، 0.4 می‌باشد. در جدول فوق تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از 0.4 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.

1. Reliability
2. Composite Reliability

جدول 11. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	متغیرهای مکنون
0/879	0/791	اجرا برنامه ها
0/964	0/944	ارزش های جامعه
0/885	0/844	ارزشیابی
0/925	0/877	الزامات جامعه/ سازمان
0/929	0/884	انگیزه
0/922	0/873	برنامه ریزی (مسیر) شغلی
0/874	0/834	توانمند سازی
1	1	جامعه
0/876	0/788	اثر بخشی آموزشی
1	1	سازمان
0/795	0/712	طراحی آموزش
1	1	فرد
0/874	0/815	فرهنگ کشور
0/875	0/809	محتوا آموزش ها
1	1	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب
0/947	0/915	نظام اطلاعات و ارتباطات
0/935	0/912	نیازسنجی
0/942	0/908	نیازها
0/883	0/829	هدف گذاری
0/927	0/901	عدالت آموزشی

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی 0.7 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^۱

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

جدول 12. نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق

میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	متغیرهای مکنون
0/708	اجرا برنامه ها
0/900	ارزش های جامعه
0/564	ارزشیابی
0/804	الزامات جامعه/ سازمان

1. Convergent Validity

0/813	انگیزه
0/798	برنامه ریزی (مسیر) شغلی
0/584	توانمند سازی
1	جامعه
0/703	اثربخشی آموزشی
1	سازمان
0/570	طراحی آموزش
1	فرد
0/637	فرهنگ کشور
0/637	محتوا آموزش ها
1	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب
0/856	نظام اطلاعات و ارتباطات
0/743	نیاز سنجی
0/845	نیازها
0/608	هدف گذاری
0/719	عدالت آموزشی

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^1 0.5 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 2، فرضیه‌های تحقیق چون ضرایب t بیشتر از 1.96 به دست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان 95٪ معنادار بودن آن‌ها تأیید می‌شود.

معیار R Squares یا R^2

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 0.19، 0.33 و 0.67 به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل 1 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 13. نتایج معیار R^2 برای سازه درون‌زا

R^2	متغیرهای مکنون
0/656	اجرا برنامه ها
0/866	ارزش های جامعه
0/833	ارزشیابی
0/902	الزامات جامعه/ سازمان
0/817	انگیزه
0/632	برنامه ریزی (مسیر) شغلی
0/223	توانمند سازی

0/936	جامعه
0/533	اثر بخشی آموزشی
0/879	سازمان
0/632	طراحی آموزش
0/785	فرد
0/732	فرهنگ کشور
0/586	محتوا آموزش ها
0/583	نظام اطلاعات و ارتباطات
0/705	نیاز سنجی
0/799	نیازها
0/793	هدف گذاری
0/630	عدالت آموزشی

برازش مدل کلی

معیار GOF^1

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود که سه مقدار 0.01، 0.25 و 0.36 به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می گردد:

$$GOF = \sqrt{\frac{Communalities \times R^2}{R^2}}$$

از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می آید.

جدول 14. نتایج برازش مدل کلی

GOF	R2	Communality
0/513	0/488	0/497

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان 0/513، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می شود.

تشریح نتایج به دست آمده مدل نهایی:

بر اساس یافته های پژوهش در اعتبار سنجی مدل نهایی در محور ابعاد، 3 بعد اساسی؛ (1) فرد متشکل از 4 مؤلفه؛ توانمند سازی با 5 شاخص، برنامه ریزی (مسیر) شغلی با 3 شاخص، نیازها با 3 شاخص و انگیزه نیز با 3 شاخص؛ (2) سازمان با مؤلفه های نه گانه؛ نیازسنجی با 5 شاخص، هدف گذاری با 5 شاخص، طراحی آموزش با 3 شاخص، نظام اطلاعات و ارتباطات با 3 شاخص، اثر بخشی آموزشی با 3 شاخص، عدالت آموزشی با 5 شاخص، محتوا آموزش ها با 4 شاخص، اجرا برنامه ها با 3 شاخص و در نهایت ارزشیابی با 6 شاخص؛ (3) جامعه با 3 مؤلفه؛ فرهنگ کشور با 4 شاخص، ارزش های جامعه با 3 شاخص و الزامات جامعه/ سازمان با 3 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 1)، 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 بار عاملی 0/938 قرار داشت. درانتهای این پیوستار نیز بعد فردی با میزان بار عاملی 0/886، در تشکیل ابعاد اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب نقش معناداری ایفا نمود.

همچنین در میان مؤلفه های 16 گانه نیز، مؤلفه الزامات جامعه/ سازمان با بار عاملی 0/950 بیشترین نقش را دارا بود و مؤلفه توانمندسازی نیز با بار عاملی 0/472 کمترین نقش را بر عهده داشت. در نهایت اینکه از میان شاخص های مورد بررسی نیز، شاخص «گردآوری، پردازش، ذخیره و انتشار اطلاعات» با بار عاملی 0/965 بیشترین نقش و شاخص «واقع بینی» با بار عاملی 0/562 کمترین نقش را دارا بود. بر اساس نتایج به دست آمده همچنین اثرات مستقیم ابعاد، مؤلفه ها نیز در پژوهش حاضر حاصل شد.

جدول 15. اثرات غیر مستقیم حاصل در مدل برازش شده

ضریب اثرات غیر مستقیم	مسیر اثرات غیر مستقیم
0/760	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> اجرا برنامه ها
0/900	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> جامعه -> ارزش های جامعه
0/856	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> ارزشیابی
0/919	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> جامعه -> الزامات جامعه/ سازمان
0/801	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> فرد -> انگیزه
0/705	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> فرد -> برنامه ریزی (مسیر) شغلی
0/418	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> فرد -> توانمند سازی
0/685	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> اثربخشی آموزشی
0/746	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> طراحی آموزش
0/828	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> جامعه -> فرهنگ کشور
0/718	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> محتوا آموزش ها
0/716	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> نظام اطلاعات و ارتباطات
0/787	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> نیاز سنجی
0/792	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> فرد -> نیازها
0/835	مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب -> سازمان -> هدف گذاری
0/744	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 0/919 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 0/418 بود.

بحث و نتیجه گیری

در بخش قبل یافته های پژوهش ارائه و بررسی شد. همان طور که گفته شد هدف این پژوهش اعتباریابی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بود که در راستای این هدف، ابعاد، مؤلفه های 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، مؤلفه ها و زیر مؤلفه ها (یا شاخص ها) از طریق تحلیل های 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 (1400) نیز در پژوهش خود بر این سه بعد در مدل توسعه منابع انسانی تأکید نموده اند 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 16 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 برآزش مدل مؤلفه‌های اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب؛ از برآزش مدل اندازه گیری، برآزش مدل ساختاری و برآزش کلی مدل استفاده شد و نتایج بررسی‌ها برآزش مدل را تأیید کرد. پس از بررسی برآزش مدل طراحی شده برای ارزشیابی 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 (2010) 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، 61 شاخص نیز شناسایی شد که 14 شاخص ذیل بعد فردی، 37 شاخص ذیل بعد سازمانی و 10 شاخص نیز ذیل بعد جامعه قرار داشت. به‌منظور جلوگیری از اطلاعاتی 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 ارتقاء 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 برنامه ریزی و سیاست‌گذاری در این زمینه، توجه و تأکید بر فرهنگ، ارزش‌ها و ویژگی‌های بومی جامعه ضروری است. در همین راستا پیشنهاد می‌شود مسئولان و برنامه ریزان 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 هم اندیشی 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 بهره گیری از بیانیه گام دوم انقلاب

- Abed Mahidy Alhalboosi, Faeq. (2018). Human Resource Development. 10.13140/RG.2.2.34328.65285.
- AbediniI, Maryam, Mirsepasi, Nasser, & Kashani, Faride. (2019). A Human Resource Development Model with Organizational Social Capital Promotion Approach. RESOURCE MANAGEMENT IN POLICE, 7(1), 31-54. SID. <https://sid.ir/paper/264052/en>
- Babae Rayni, A., Daneshfard, K., & Mirsepassi, N. (2021). Designing a Human Resource Development Model to Enhance the Effectiveness of Government Agencies (Case Study: Kerman Governorate). Public Organizations Management, 9(3), 45-60. doi: 10.30473/ipom.2021.51553.4025. [In Persian].
- Benitez et al 2016" .Human Resource Management in Higher Education: 13
- Brown, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology. (8)
- Furtado, Rafael. (2021). Promoting human development by public policies: intersections among education, healthcare and sport.
- Gilley, J. W., & Maycunich, A. (2000). Organizational Learning, Performance, and Change: An Introduction to Strategic Human Resource Development. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Hajiloo, Mohammad, Mohammadi, Nabiollah, Doroudi, Homa, & Mansori, Ali. (2021). 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, 14(42), 9-23. SID. <https://sid.ir/paper/415943/en> [In Persian].
- Hashim, Junaidah. (2010) Human Resource Management Practices on organizational commitment The Islamic perspective, personnel review, vol 39, No 6
- Intan-Soraya, R. and Chew, K. (2010), "A framework for human resource management in the knowledge economy: building intellectual capital and innovative capability", International Journal of Business and Management Science, Vol. 3 No. 2, pp. 251-273.
- Jalali, Rostam. (2012). Qualitative Research Sampling. Journal of Qualitative Research in Health Science, 1(4), 310-320. SID. <https://sid.ir/paper/215407/en> [In Persian].
- Jaykumar, N.K, Administrative Law, New Delhi, Prentice of India, 2005.
- Kline, P. (1994). An easy guide to factor analysis. London: Routledge
- Mirin Babazadegan, S. M. (2019). Developing a strategic model of human capital empowerment with a structural equation approach (Case Study: Tourist Organization of Tehran). Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge, 3(11), 395-418. [In Persian].
- mohammadi, A., farrahi, A., soltani, M., & tarverdi, K. (2015). Designing and Explaining a Model for Human Resource Development in a Military Organization. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(1), 187-212. [In Persian].

- Nazari, Farhad. (2021). Professional ethics in education centers, with emphasis on the statement of the second step of the Islamic Revolution. *PROFESSIONAL ETHIC IN EDUCATION*, 1(1), 124-153. SID. <https://sid.ir/paper/952727/en>. [In Persian].
- Nori, A., & Yadollahi, R.. (2019). The Pattern for Performance Evaluation from the Viewpoint of His Eminence the Supreme Leader. *DEFENSE STRATEGIC STUDIES*, 17(77), 157-178. SID. <https://sid.ir/paper/377045/en> [In Persian].
- Safaei E, Bahlake T, Fallah Z, Askari A. (2022) 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* 2022; 15 (3):260-269. URL: <http://edcbmj.ir/article-1-2264-fa.html> [In Persian].
- Seyyed Naghavi, M., Alwani S, ; Ghorbanizadeh, V., Hosseini, S(2018). Human resources development model in Iranian government organizations with modern public service approach (case study: Ministry of Energy), *Farda Management scientific research journal*, Volume 18, Number 58, Spring 2018, pp. 19-34
- Vasantham S.Tephillah, International,(2015), "BENEFITS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT", *Journal of Research in Economics and Social Sciences*, Vol.5, Issue 9.
- Vinesh, (2014), "Role of Training & Development in an Organizational Development", *International Journal of Management and International Business Studies*, Volume 4, Number 2, pp. 213-220.
- Yuliantari, P. D., & Martini, I. A. O. (2019). Implementation of human resource development to improve employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(6), 194-200.