



## The Model of Antecedents and Consequences of National Human Resources Development; A Meta-Study Approach

**Akram Hadizadeh Moghdam** 

Associate Prof., Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. E-mail: a-hadizadeh@sbu.ac.ir

**Ali Rezaeian** 

Prof., Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. E-mail: a-rezaeian@sbu.ac.ir

**Hamidreza Yazdani** 

Associate Prof., Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus, University of Tehran, Qom, Iran. E-mail: hryazdani@sbu.ac.ir

**Davood Afrooz\*** 

\*Corresponding Author, Ph.D. Candidate, Department of Public Administration, Faculty of Management, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. E-mail: d\_afrooz@sbu.ac.ir

### Abstract

#### Objective

National human resource development is a vital approach within the broader concept of human resources development. It aims to enhance the knowledge and skills necessary for economic, social, and political growth, providing opportunities to create a better society for its citizens. Research in this field has often approached this concept in a fragmented manner. The present study seeks to construct an integrated and coherent model in this domain.

#### Methods

A qualitative approach based on meta-study principles was employed. Meta-study is a systematic method for collecting and analyzing qualitative research findings, emphasizing interpretation over data reduction. The review and selection of primary research for this meta-study were conducted using the structural literature review method. The meta-study encompassed four stages, including meta-method analysis, meta-theory analysis, meta-data analysis, and meta-synthesis analysis. Following data extraction, meta-method analysis was employed to review and evaluate the research designs and methods used in the field studies, assessing their impact on study findings and outcomes. An integrative approach was employed to develop a novel theory for national human resource development. Meta-data analysis was performed using Clark and Brown's six-stage thematic analysis, and the meta-synthesis process linked interpretations obtained from meta-analysis, meta-data, and meta-theories.

## Results

This meta-study aimed to identify the factors influencing national human resource development, including the national capacities required for its development, interventions to enhance national human resources, and the consequences of such development.

## Conclusion

The key findings from primary research reports have been synthesized into an integrated and coherent model. This research contributes a model to the field of national human resource development, which suggests that both meta-national and national factors impact a country's national human resource development capacities. The development of national human resources necessitates financial, industrial, and educational capabilities. Interventions in national human resource development depend on these capacities and include policy-making, legislation, planning, and action at various stages of citizens' lives. Effective population management is a prerequisite for addressing other intervention areas. Specific intervention areas for each life stage have been identified. Finally, outcomes of national human resource development are categorized into three dimensions: outputs, outcomes, and effects.

**Keywords:** Human resource management, National human resource development, meta-study.

**Citation:** Hadizadeh Moghdam, Akram; Rezaeian, Ali; Yazdani, Hamidreza & Afrooz, Davood (2023). The Model of Antecedents and Consequences of National Human Resources Development; A Meta-Study Approach. *Journal of Public Administration*, 15(3), 439-471. (in Persian)

---

Journal of Public Administration, 2023, Vol. 15, No.3, pp. 439- 471

Published by University of Tehran, Faculty of Management

<https://doi.org/10.22059/JIPA.2023.354978.3303>

Article Type: Research Paper

© Authors

Received: May 28, 2023

Received in revised form: August, 19

Accepted: September 06, 2023

Published online: October 15, 2023



پروژه گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## ارائه مدلی از پیشایندها و پسایندهای توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد فرامطالعه

اکرم هادی زاده مقدم

دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. رایانامه: a-hadizadeh@sbu.ac.ir

علی رضاییان

استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. رایانامه: a-rezaeian@sbu.ac.ir

حمیدرضا یزدانی

دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران. رایانامه: hr-yazdani@ut.ac.ir

داود افروز \*

\* نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. رایانامه: d\_afrooz@sbu.ac.ir

### چکیده

**هدف:** یکی از رویکردها به مفهوم توسعه منابع انسانی، توسعه منابع انسانی ملی است. توسعه منابع انسانی ملی، به معنای بهبود دانش و مهارت‌های لازم برای رشد اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و فراهم‌ساختن زمینه‌های مشارکت برای ایجاد جامعه‌ای بهتر برای مردم است. پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه توسعه منابع انسانی ملی، به عوامل مؤثر، ظرفیت‌ها و محدودیت‌ها، خطمشی‌ها و اقدام‌ها، مبحث‌ها و مسئله‌ها و نتیجه‌ها و پیامدهای توسعه منابع انسانی ملی پرداخته‌اند. پژوهش حاضر درصدد آن است که مدل یکپارچه و منسجمی از این پیشایندها و پسایندها ارائه دهد.

**روش:** این پژوهش با رویکرد کیفی و بر اساس اصول فرامطالعه اجرا شده است. فرامطالعه رویکردی است نظام‌مند که با استفاده از تفسیر، به‌جای تقلیل داده‌ها، برای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش‌های کیفی به کار می‌رود. مرور و انتخاب پژوهش‌های اولیه برای این فرامطالعه، بر اساس روش مرور ادبیات ساختاری بوده است. در این پژوهش چهار مرحله فرامطالعه انجام شده که عبارت است از: تحلیل فراروش، تحلیل فرانظریه، تحلیل فراداده و تحلیل فراترکیبی. پس از استخراج داده‌ها، روی آن‌ها تحلیل فراروش انجام شده است. به‌منظور بررسی و ارزیابی طرح پژوهش و روش‌های مورد استفاده در مطالعات میدانی پژوهش، برای تجزیه و تحلیل تأثیر این انتخاب‌ها، تجزیه و تحلیل فراروش روی یافته‌ها و نتایج یک مطالعه خاص انجام شده است. از رویکرد تلفیقی به‌منظور ایجاد نظریه جدید برای توسعه منابع انسانی ملی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل فراداده با تحلیل مضمون شش مرحله‌ای کلارک و برون انجام شده و در فراترکیب، تفاسیر حاصل از تجزیه و تحلیل فراروش، فراداده و فرانظریه بهم پیوند داده شده است.

**یافته‌ها:** عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی ملی در دو دسته عوامل فراملی و عوامل ملی دسته‌بندی شدند. عوامل فراملی در دو دسته نهادی و اقتصادی و عوامل ملی در دسته‌های فرهنگی - اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، مدیریتی و قانونی قرار گرفتند. سه دسته ظرفیت مالی و صنعتی و آموزشی، شناسایی شد. مهاجرت نخبگان، تطابق عرضه و تقاضای نیروی کار، سلامت مادر و کودک، رشد شناختی کودک، مهارت‌های زندگی، استانداردسازی آموزش، دسترسی همگانی به آموزش، به‌روز بودن آموزش فنی و حرفه‌ای، هم‌راستایی با تحولات صنعتی، استاندارد ملی مشاغل، راهنمای مسیر شغلی، قابلیت اشتغال، یادگیری مادام‌العمر، یادگیری فناوری‌های جدید، بهداشت،

سلامت و نگهداری بازنشستگان، به‌عنوان موضوعاتی شناخته شدند که در توسعه منابع انسانی ملی دخالت دارند. در نهایت، نتایج توسعه منابع انسانی ملی به سه دسته خروجی‌ها، پیامدها و اثرها تقسیم‌بندی شد.

**نتیجه‌گیری:** خروجی این پژوهش، ارائه مدلی در حوزه توسعه منابع انسانی ملی است. مطابق این مدل، عوامل فراملی و ملی بر ظرفیت‌های توسعه منابع انسانی ملی کشورها تأثیر می‌گذارند. برای توسعه منابع انسانی ملی، سه ظرفیت مالی و صنعتی و آموزشی لازم است و مداخلات انجام‌شده در توسعه منابع انسانی ملی، به این ظرفیت‌ها وابسته است. در سطح ملی توسعه منابع انسانی، مداخلاتی مانند خطرپذیری، قانون‌گذاری، برنامه‌ریزی و اقدام در دوره‌های مختلف زندگی شهروندان صورت می‌گیرد. مدیریت جمعیت، پیش‌نیاز پرداختن به سایر دوره‌های قابل مداخله است. با توجه به دوره زندگی، برای هر مرحله موضوعات قابل مداخله شناسایی شده است. نتایج توسعه منابع انسانی ملی در سه دسته خروجی‌ها، پیامدها و اثرها دسته‌بندی شده است.

**کلیدواژه‌ها:** توسعه منابع انسانی، توسعه منابع انسانی ملی، فرامطالعه.

**استناد:** هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ رضاییان، علی؛ یزدانی، حمیدرضا و افروز، داود (۱۴۰۲). ارائه مدلی از پیشایندها و پسایندهای توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد فرامطالعه. مدیریت دولتی، ۱۵(۳)، ۴۳۹-۴۷۱.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۷

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۷/۲۳

doi: <https://doi.org/10.22059/JIPA.2023.354978.3303>

مدیریت دولتی، ۱۴۰۲، دوره ۱۵، شماره ۳، صص. ۴۳۹-۴۷۱

ناشر: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

توسعه کالایی نیست که بتوان آن را با آمار تولید ناخالص داخلی<sup>۱</sup> سنجید یا اندازه‌گیری کرد، بلکه فرایند تغییر است که افراد را قادر می‌سازد تا سرنوشت خود را به‌دست بگیرند و پتانسیل کامل خود را درک کنند. این امر مستلزم ایجاد اعتماد، مهارت‌ها، دارایی‌ها و آزادی‌های لازم برای دستیابی به این هدف در افراد است (کلارک<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱: ۷۶). توسعه منابع انسانی فرایندی برای بالندگی و شکوفایی، توانمندی‌های انسانی، از طریق تحول سازمانی و آموزش توسعه کارکنان، به‌منظور بهبود عملکرد است (سوانسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱: ۹۰). توسعه منابع انسانی کارکردهای مرتبط با آموزش، ارتقای مسیر شغلی، تحول سازمانی و پژوهش و توسعه را با هدف تقویت ظرفیت‌های یادگیری، ادغام فرهنگ یادگیری در استراتژی‌های کلی کسب‌وکار و ارتقای کوشش‌های سازمانی برای دستیابی به عملکرد بالا پوشش می‌دهد (مک‌گوایر، اودانل، گاراوان و مورفی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱: ۵). توسعه منابع انسانی سازوکاری در راستای شکل‌گیری ارزش‌ها و باورهای فردی و گروهی و مهارت‌ها، از طریق فعالیت‌های مرتبط با یادگیری، به‌منظور پشتیبانی از عملکرد مطلوب است (وانگ، وارنر، سان، جیلی و جیلی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷).

چهار رویکرد برای مفهوم توسعه منابع انسانی<sup>۶</sup> وجود دارد: توسعه منابع انسانی رایج<sup>۷</sup>، توسعه منابع انسانی به‌لحاظ مسئولیت اجتماعی<sup>۸</sup>، توسعه منابع انسانی ملی و توسعه منابع انسانی انتقادی<sup>۹</sup> (بایک و کیم<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۴). رویکرد رایج توسعه منابع انسانی متمرکز بر عملکرد، نتایج کسب‌وکار و کارایی درون مرزهای سازمانی است. توسعه منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی، مرزها را به خارج از سازمان گسترش می‌دهد و بر مسئولیت اجتماعی و معنای آن تمرکز می‌کند و از حوزه کسب‌وکار سنتی نشئت گرفته است. توسعه منابع انسانی انتقادی، در مقایسه با سایر رویکردها، به موضوعات غیر کسب‌وکاری داخل و خارج سازمان می‌پردازد که اغلب در این زمینه به حاشیه رانده شده‌اند. توسعه منابع انسانی ملی، تلاش می‌کند تا بیشترین دامنه از مسائل را پوشش دهد: از سازمان به فراتر از سازمان حوزه خود و از مسائل کسب‌وکار محور تا مسائل غیر کسب‌وکار محور (بایک و کیم، ۲۰۱۴). در پژوهش حاضر به رویکرد توسعه منابع انسانی ملی پرداخته می‌شود.

در دسترس بودن افراد ماهر و منابع انسانی ملی با کیفیت، محور اصلی رقابت اقتصادی جهانی آینده است و با ارزش‌ترین دارایی هر کشوری، منابع انسانی آن است. در اقتصاد دانشی، توسعه اجتماعی - اقتصادی کشور تا حد زیادی به کیفیت سرمایه انسانی ملی آن بستگی دارد. سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه انسانی، بهره‌وری کشور را بهبود

1. Gross National Product
2. Clarke
3. Swanson & Holton
4. McGuire, O'Donnell, Garavan & Murphy
5. Wang, Werner, Sun, Gilley & Gilley
6. Human Resource management
7. Mainstream HRD
8. Socially Responsible HRD
9. Critical HRD
10. Baek & Kim

می‌بخشد و رقابت در صنایع را گسترش می‌دهد. استوربرگ - واکر<sup>۱</sup>، (۲۰۱۲) معتقد است که در زمان‌های چالش‌برانگیز اقتصادی، پژوهش‌ها و اقدام‌های توسعه منابع انسانی، باید در خدمت ایجاد جامعه بهتر به کار گرفته شوند. توسعه منابع انسانی ملی<sup>۲</sup>، در ارائه روش‌ها و ابزارهای موردنیاز به کشورهای توسعه‌نیافته و در حال توسعه، برای پرداختن به مسائل اجتماعی آن‌ها، نقش مهمی ایفا می‌کند (مکلین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴). توسعه منابع انسانی ملی در جوامع در حال توسعه نشان می‌دهد که نظام‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و آموزشی کشور، ابعادی هستند که ضرورت توسعه منابع انسانی ملی را آشکار می‌سازند (لینهام و کانینگهام<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). توسعه منابع انسانی ملی، سرمایه‌گذاری ملی برنامه‌ریزی‌شده با تمرکز بر سرمایه انسانی کشور است که دستیابی به اهداف اقتصادی و اجتماعی را تسهیل می‌کند (مکلین، ۲۰۰۴).

استعدادهای انسانی متعدد، متنوع و متکثر، عوامل لازم برای دستیابی به اهداف دولت‌هاست؛ بنابراین هزینه در عرصه تعلیم و تربیت، نوعی سرمایه‌گذاری راهبردی است (تسلیمی و علی پور، ۱۳۹۷). در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران، برخورداری از دانش پیشرفته، توانایی در تولید علم و فناوری متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی، لازمه دستیابی به اهدافی نظیر، سلامت، رفاه، امنیت غذایی، تأمین اجتماعی، فرصت‌های برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده، به‌دوراز فقر، تبعیض و بهره‌مند از محیط‌زیست مطلوب، در نظر گرفته شده است. پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه توسعه منابع انسانی ملی، به عوامل مؤثر، ظرفیت‌ها و محدودیت‌ها، خط‌مشی‌ها و اقدام‌ها، موضوعات و مسائل و نتایج و پیامدهای توسعه منابع انسانی ملی پرداخته‌اند؛ به‌طور مثال سبک‌های توسعه منابع انسانی ملی (مکلین، ۲۰۰۴)، عوامل محیطی اثرگذار بر توسعه منابع انسانی ملی (لینهام و کانینگهام، ۲۰۰۶)، آسیب‌شناسی توسعه منابع انسانی ملی (کاکس، آل ارکوبی و استرادا<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶ و راثو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴)، نگاه نهادی به توسعه منابع انسانی ملی (گوبینز و گاراوان<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹)، مدل‌های نه‌گانه توسعه منابع انسانی ملی (آلاگراجا و وانگ<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲)، تنگناهای توسعه منابع انسانی ملی (الزندی و ویلسون<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲)، ظرفیت‌های توسعه منابع انسانی ملی (آلاگراجا و گیتنز<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۶)، ساختار توسعه منابع انسانی ملی (بایراما و لائورا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۰)، ذی‌نفعان و پیامدهای توسعه منابع انسانی (مکلین، ۲۰۱۴) موضوعات توسعه منابع انسانی ملی (گراوان، وانگ، متیوس اسمیت، ناگاراتنام و لای<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۸) مطرح شده‌اند، در این پژوهش، پژوهشگران در پی آن هستند که با مرور نظام‌مند ادبیات و از طریق فرامطالعه، مدل یکپارچه و منسجمی از توسعه منابع انسانی ملی ارائه دهند.

1. Storberg-Walker
2. National Human Resource Development
3. McLean
4. Lynham & Cunningham
5. Cox, Al Arkoubi & Estrada
6. Rao
7. Gubbins & Garavan
8. Alagaraja & Wang
9. Al-Zendi & Wilson
10. Alagaraja & Githens
11. Bierema & Laura
12. Garavan, Wang, Matthews-Smith, Nagarathnam & Lai

سؤال‌های اصلی این پژوهش به شرح زیر است:

۱. عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی ملی کدامند؟
۲. توسعه منابع انسانی ملی، شامل چه مداخلاتی است؟
۳. نتایج مداخلات توسعه منابع انسانی ملی کدامند؟

## پیشینه نظری پژوهش

### توسعه منابع انسانی ملی

توسعه منابع انسانی ملی، ادبیات نگاه سنتی به توسعه منابع انسانی را گسترش داد. این ادبیات عمدتاً بر زمینه‌های فردی، تیمی و سازمانی متمرکز بود. توسعه منابع انسانی ملی از راهبردهای توسعه اقتصادی برای ارتقا و رشد شغل و اشتغال از طریق آموزش و توسعه و همچنین، توسعه مهارت‌ها به‌ویژه در زمینه‌های سازمانی حمایت می‌کند. نگاه سنتی، بخش‌های به حاشیه رانده‌شده و آسیب‌پذیر نیروی کار بزرگسال را که دسترسی کمی به مهارت‌های اساسی، آموزش یا بازآموزی دارند، در نظر نمی‌گیرد (توراگو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

در اقتصاد جهانی امروز، برای توسعه منابع انسانی ضروری است که نه تنها بر توسعه نیروی کار و توسعه مهارت و آموزش کارکنان در بخش خصوصی تمرکز شود، بلکه بر توسعه مهارت‌ها در سطوح منطقه‌ای و ملی با در نظر گرفتن آموزش/بازآموزی کارکنان نیمه‌شاغل، کم‌کار، بیکار و همچنین، تازه‌واردان به نیروی کار تأکید شود. دیدگاه توسعه منابع انسانی ملی فرصتی را برای در نظر گرفتن یک دیدگاه چند سطحی گسترده برای طراحی، ارزیابی و بررسی اولویت‌های توسعه منابع انسانی ملی کشورها فراهم می‌کند (آلاگراجا و گیتنز، ۲۰۱۶).

توسعه منابع انسانی ملی، نوعی فرایند مشارکتی برنامه‌ریزی‌شده و هماهنگ شناخته شده است که دانش و ظرفیت توسعه افراد و گروه‌ها را ارتقا می‌دهد تا به‌طور مؤثر فرایندهایی را هدایت کند که مستقیماً بر زندگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. توسعه منابع انسانی ملی، در واقع راهبردها، برنامه‌ها و اقدام‌های خط‌مشی باهدف توسعه قابلیت و ظرفیت منابع انسانی در سطح ملی است؛ فرایندی است که به دولت - ملت ما کمک می‌کند تا کیفیت منابع انسانی خود را از طریق ابتکارات توسعه توانمندی و مهارت‌های ترکیبی و استراتژیک بهبود بخشد (کالینز، الکساندر و تکاچنکو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

توسعه ملی منابع انسانی، چگونگی سازمان‌دهی فرصت‌ها برای تغییر پایدار و نحوه تصور و ارائه فرایندهایی است که می‌تواند تحول سازمانی و اجتماعی را حمایت کند. توسعه منابع انسانی ملی به سراسر جهان، ترویج یک چارچوب مردم‌محور، یکپارچه و جامع است که می‌تواند به پیشبرد برنامه توسعه فراگیر، از جمله ارتقای رفاه و رفاه انسان و ریشه‌کن کردن نابرابری‌ها و بی‌عدالتی‌های اجتماعی کمک کند (ایکوما<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹).

1. Torraco  
2. Collins, Zarestky & Tkachenko  
3. Ekuma

توسعه منابع انسانی ملی، نوعی خطمشی است که قدرت برنامه‌ریزی جامعی دارد و تحصیلات، آموزش، پژوهش و توسعه، اشتغال، رفاه و بخش‌های مختلف صنعتی را شامل می‌شود. توسعه منابع انسانی ملی تلاش‌های خطمشی‌گذارانه دولت، برای کمک به توسعه اقتصادی و اجتماعی ملی و همچنین، افزایش رقابت‌پذیری ملی از طریق بهبود توانایی‌های شهروندان از طریق آموزش و تحصیلات است (روه، ریو و مک‌لین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹).

توسعه منابع انسانی ملی فراتر از اشتغال و آمادگی برای اشتغال است و باید یک رویکرد یکپارچه و ترکیبی برای توسعه منابع انسانی هر کشور یا منطقه اتخاذ کند و این رویکرد باید خلاقانه و هماهنگ باشد (مک‌لین، ۲۰۰۴). توسعه منابع انسانی ملی باید توسط ابعاد توانمند ساز مشارکت در بازار کار، اجتماعی - فرهنگی، حقوقی، سیاسی و روان‌شناختی مورد حمایت قرار گیرد تا به‌طور فراگیرتر برای بهبود توسعه اجتماعی و اقتصادی برای همه مورد استفاده قرار گیرد (متکالف<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

توسعه منابع انسانی ملی، توسعه کلی توانایی‌های انسانی را پوشش می‌دهد و نه تنها بر توسعه اقتصادی بلکه بر توسعه اجتماعی و فرهنگی نیز تأکید می‌کند. توسعه منابع انسانی ملی بر سطح بهینه تطابق بین تحصیلات و آموزش و بازار کار تأکید دارد. توسعه منابع انسانی ملی بر این فرض استوار است که نظام‌های مختلف و متنوع سیاست، اقتصاد و آموزش در هر کشور، بر ماهیت و نقش توسعه منابع انسانی ملی تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین برای پاسخ‌گویی به موقعیت خاص هر کشور ضروری است که استراتژی‌های متناسب با مقتضیات و الزامات مختص آن کشور طراحی و تدوین کرد. توسعه منابع انسانی ملی این مبتنی بر این دیدگاه است که ظرفیت و عملکرد منابع انسانی را می‌توان از طریق همکاری متقابل بین فرد و سازمان و همچنین بین سازمان‌ها افزایش داد؛ بنابراین بر شبکه‌های اجتماعی و یکپارچگی اجتماعی تأکید دارد (اه، ریو و چوی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳).

توسعه منابع انسانی ملی، یک تعهد در سطح عالی دولت و در سراسر جامعه کشور است که کلیه فعالیت‌های مرتبط با توسعه انسانی را برای ایجاد کارایی، اثربخشی، رقابت، رضایت، بهره‌وری، دانش، معنویت و رفاه بیشتر شهروندان خود هماهنگ می‌کند که تحصیلات، بهداشت، ایمنی، آموزش، توسعه اقتصادی، فرهنگی و علم و فناوری و هر عاملی را که بر توسعه انسانی تأثیر می‌گذارد، شامل می‌شود (مک‌لین، ۲۰۱۴).

کشورهای در حال توسعه و توسعه‌نیافته کانون توجه پژوهش‌های توسعه منابع انسانی ملی هستند. پژوهشگران در سطوح مختلف از جمله کشور، منطقه، شهر، جامعه و سازمان، به بررسی این مفهوم پرداخته‌اند (مک‌لین، ۲۰۰۶). پژوهشگران توسعه منابع انسانی ملی را سیاست‌های ملی برای توسعه سرمایه انسانی مدنظر قرار داده‌اند. با توجه به برنامه‌ها و سیاست‌های موجود یک کشور در زمینه توسعه منابع انسانی ملی، پژوهشگران بیشتر بر دو حوزه خطمشی اقتصادی و منابع انسانی متمرکز شده‌اند (هاچینز و وانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). علاوه بر این دو مفهوم، پژوهش‌های انجام‌شده در این

1. Roh, Ryu & McLean  
2. Metcalfe  
3. Oh, Ryu & Choi  
4. Huchins & Wang



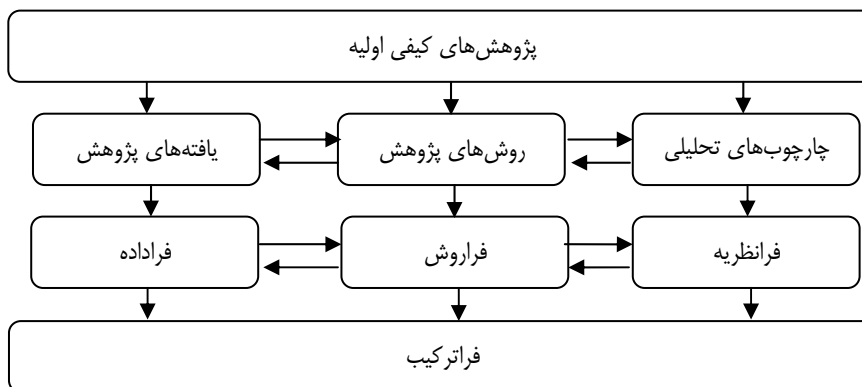
حوزه، به بررسی نظام‌های آموزش و توسعه در کشورهای مختلف، نقش سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای، سیستم آموزش عالی، سیستم توسعه نیروی کار، استفاده بهینه از ظرفیت گردشگری، کارآفرینی اجتماعی و منابع انسانی منطقه‌ای در توسعه منابع انسانی ملی پرداخته‌اند (بیان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). اکثر پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه توسعه منابع انسانی ملی، ماهیت توصیفی دارند و به توصیف خطمشی‌ها، برنامه‌ها و سازمان‌های اجرایی توسعه منابع انسانی ملی پرداخته‌اند. این مسئله باعث شده است که در مطالعات انجام‌شده، بنیان نظری قوی وجود نداشته باشد و به کارگیری رویکردهای متفاوت برای مطالعه این مفهوم ضرورت پیدا کند (منساه و آلاگراجا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

پژوهش‌های مذکور به بررسی نقش توسعه منابع انسانی ملی، بر مسائل مختلف اجتماعی نظیر افزایش مهارت نیروی انسانی، قاچاق انسانی، توسعه اجتماعی، افزایش ظرفیت ملی، توانمندی و توسعه زنان، رشد و رقابت‌پذیری پایدار ملی، توسعه اقتصادی زنان کم‌درآمد، مهاجرت کارگری و کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند (تینالیف و مک‌لین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲).

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با رویکرد کیفی و بر اساس مبانی فرامطالعه انجام می‌شود. فرامطالعه<sup>۴</sup> رویکرد نظام‌مندی برای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش‌های کیفی با استفاده از تفسیر، به جای تقلیل داده‌هاست (تامینن و هالت<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). فرامطالعه بر ترکیب دانش در یک حوزه خاص، خلاصه کردن یافته‌ها و ارائه دستورالعمل‌هایی برای پژوهش‌های آینده در آن حوزه متمرکز است (بوستروم، گوپتا و توماس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸). فرامطالعه رویکردی نظام‌مند برای گردآوری و ارزشیابی پژوهش است (آنتونی، گوچیاردی و گوردون<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶) و شامل مراحل است از جمله: بررسی نظام‌مند ادبیات، استخراج داده‌ها، فراروش، فراتحلیل داده، فرانظریه و فراترکیب (بارنت پیچ و توماس<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). دو هدف اصلی فرامطالعه، شناسایی اتفاق آرا و کشف تناقضات در ادبیات موجود، به‌منظور کمک به ایجاد مفاهیم است (آنتونی و همکاران، ۲۰۱۶). رویکرد فرامطالعه شامل تحلیل نظریه، روش‌ها و یافته‌های پژوهش کیفی و ترکیب بینش‌ها با شیوه‌های جدید تفکر درباره پدیده‌هاست. فرامطالعه شامل تجزیه و تحلیل و سپس ترکیب است. بخش تجزیه و تحلیل شامل سه جزء است: تجزیه و تحلیل فراداده، فراروش و فرانظریه. سه مؤلفه تحلیل، لزوماً به‌طور متوالی آشکار نمی‌شود و به‌طور معمول، همه آن‌ها هم‌زمان انجام می‌شوند؛ با این حال، مرحله فراترکیب باید از اجزای تحلیلی پیروی کند؛ زیرا از نتایج حاصل، از آن‌ها مشتق می‌شود (پترسن، ثورن، کانم و جیلینگز<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱).

1. Bian
2. Alagaraja & Mensah
3. Tynaliev & McLean
4. Meta-Study
5. Tamminen & Holt
6. Bostrom, Gupta & Thomas
7. Anthony, Gucciardi & Gordon
8. Barnett-Page & Thomas
9. Paterson, Thorne, Canam & Jillings



شکل ۱. اجزای فرامطالعه

منبع: پترسن و همکاران (۲۰۰۱)

بررسی و انتخاب پژوهش‌های اولیه برای انجام این فرامطالعه، بر اساس روش بررسی ادبیات ساختاری، روکو، استین و لی<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) و به صورت زیر انجام شده است.

## جدول ۱. خلاصه فرایند جست‌وجو و بررسی ادبیات

| گام      | تعداد مقالات         | ملاحظات  |
|----------|----------------------|--|
| شناسایی  | ۴۵۶ مقاله شناسایی شد | با کلیدواژه‌های توسعه منابع انسانی ملی، توسعه منابع انسانی منطقه‌ای، آموزش در سطح ملی، عملکرد دولت‌ها در سطح ملی، ظرفیت‌سازی انسانی و توسعه ملی، ظرفیت‌سازی انسانی و توسعه انسانی، سرمایه‌گذاری سرمایه انسانی و توسعه ملی، آموزش و عملکرد اقتصادی، اجتماعی و سیاسی ملی، عامل انسانی و توسعه و عامل انسانی و رشد اقتصادی در موتور جست‌وجوی گوگل اسکالر <sup>۲</sup> ، پایگاه علمی معتبر خارجی اسکپوس <sup>۳</sup> ، ساینس دایرکت <sup>۴</sup> ، امرالد <sup>۵</sup> ، تیلور و فرانسیس <sup>۶</sup> و چهار مجله اصلی توسعه منابع انسانی ملی <sup>۷</sup> ، جست‌وجو برای بررسی و شناسایی پژوهش‌های اولیه انجام شد. پارامترهای جست‌وجو، به مقالات زبان انگلیسی و مطالعات منتشرشده از ۲۰۰۴ تا ۲۰۲۲ محدود بود. |
| غربالگری | ۱۸۲ مقاله باقی ماند  | با معیارهایی نظیر موضوع پژوهش، روش انجام پژوهش (کیفی بودن) و سطح انجام پژوهش (صرفاً توسعه منابع انسانی در سطح ملی نه سازمانی)، ۱۸۲ پژوهش بعد از غربال‌گری در پژوهش باقی ماندند.  |
| انتخاب   | ۵۲ مقاله انتخاب شدند | با بررسی چکیده، مقالاتی انتخاب شدند که به اقدام‌ها و فعالیت‌های دولت‌ها در سطح ملی پرداخته بودند.  |
| بررسی    | ۲۷ مقاله بررسی شدند  | با توجه به برنامه مهارت‌های ارزیابی انتقادی <sup>۸</sup> ، مقالات انتخاب‌شده از حیث شفاف بودن بیانیه اهداف، اتخاذ طرح مناسب پژوهش، تبیین چرایی استفاده از طرح پژوهش، استراتژی پژوهش انتخاب‌شده، ابزارهای جمع‌آوری داده، روش‌های تحلیل داده، تشریح یافته‌های پژوهش و ارائه پیشنهادها کاربردی و پژوهشی، ارزیابی و ۲۷ مقاله مرتبط با هدف پژوهش بررسی شد.  |

1. Rocco, Stein &amp; Lee

2. Google Scholar

3. Scopus

4. Science Direct

5. Emerald

6. Taylor &amp; Francis

7. Advances in Human Resource Development, Human Resource Development International, Human Resource Development Quarterly &amp; Human Resource Development Review

8. Critical Appraisal Skills Program

## ارزیابی کیفیت پژوهش

برای سنجش کیفیت پژوهش‌های کیفی، از دو مفهوم قابلیت اطمینان<sup>۱</sup> و اعتبار<sup>۲</sup> استفاده می‌شود، این مفاهیم معادل پایایی و روایی در پژوهش‌های کمی است. قابلیت اطمینان بیانگر این است که اگر فرایند پژوهش منطقی باشد و از روش‌های مناسب برای پاسخ‌گویی به سؤال‌های پژوهش استفاده شود، قابلیت اطمینان ایجاد می‌شود. اعتبار بیانگر هم‌راستایی بین تفاسیر نویسنده و داده‌های منبع اصلی است. برای سنجش کیفیت پژوهش حاضر از رویکرد کان‌کوال<sup>۳</sup>، استفاده شده است. کان‌کوال ابزاری برای ارزیابی اعتماد به یافته‌های پژوهش‌هایی کیفی است (مان، پوریت، لاک‌وود، اروماتاریس و پیرسون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴).

در این رویکرد برای سنجش قابلیت اطمینان از پنج سؤال چک‌لیست ارزیابی انتقادی جی‌بی‌آی<sup>۵</sup> استفاده شده است که به شرح زیر است:

۱. آیا بین روش پژوهش و اهداف یا سؤال‌های پژوهش، هم‌خوانی وجود دارد؟
۲. آیا بین روش پژوهش و ابزارهای جمع‌آوری داده هم‌خوانی وجود دارد؟
۳. آیا بین روش پژوهش و ارائه و تحلیل داده‌ها هم‌خوانی وجود دارد؟
۴. آیا جهت‌گیری نظری یا فرهنگی پژوهشگر مشخص است؟
۵. آیا به تأثیر پژوهشگر بر پژوهش و برعکس پرداخته شده است؟

با توجه به پاسخ‌هایی که خبرگان به سؤال‌های بالا می‌دهند، قابلیت اطمینان در یکی از چهار سطح عالی، متوسط، ضعیف و خیلی ضعیف رتبه‌بندی می‌شود. رتبه‌بندی بدین صورت است که اگر پاسخ‌دهنده به چهار یا پنج سؤال یادشده، پاسخ مثبت دهد، قابلیت اطمینان در سطح عالی، اگر به دو یا سه سؤال پاسخ مثبت دهد، قابلیت اعتماد در سطح متوسط و اگر به یک سؤال پاسخ مثبت دهد یا به هیچ‌کدام از سؤال‌ها پاسخ‌ها مثبت ندهد، قابلیت اعتماد دو سطح پایین‌تر (از زیاد به ضعیف یا متوسط به خیلی ضعیف) تنزل می‌یابد.

پژوهش انجام‌شده در اختیار ده نفر از خبرگان قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد که با توجه به پنج سؤال مذکور، این پژوهش را ارزیابی کنند. سه نفر از خبرگان به پنج پرسش جواب مثبت، شش نفر به چهار پرسش جواب مثبت (به سؤال ۴ پاسخ منفی داده‌اند) و یک نفر به سه سؤال (به سؤال‌های ۴ و ۵ پاسخ منفی دادند) پاسخ مثبت داده است. با توجه به نظر خبرگان، قابلیت اعتماد این پژوهش، عالی ارزیابی می‌شود.

اعتبار یافته‌های پژوهش را می‌توان با ارزیابی تطابق بین تفاسیر نویسنده و داده‌های پشتیبان پژوهش بررسی کرد.

برای ارزیابی اعتبار داده‌های پژوهش از معیارهای زیر استفاده شده است:

1. Dependability
2. Credibility
3. ConQual
4. Munn, Porritt, Lockwood, Aromataris & Pearson
5. The Joanna Briggs Institute of Critical Appraisal Checklist

- واضح بودن<sup>۱</sup>: بین داده‌ها و یافته‌های پژوهش رابطه‌ی واضحی وجود دارد، بنابراین یافته‌های پژوهش مطابق داده‌هاست؛
  - مبهم<sup>۲</sup>: رابطه بین داده‌ها و یافته‌های پژوهش واضح و شفاف نیست؛
  - عدم پشتیبانی<sup>۳</sup>: یافته‌های پژوهش مطابق داده‌ها نیست و یافته‌ها توسط داده‌ها پشتیبانی نمی‌شوند.
- برای سنجش اعتبار یافته‌های این پژوهش، مدل استخراج‌شده، به همراه داده‌های مدل‌ها و چارچوب‌های مورد استفاده در مدل، در اختیار خبرگان قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد با توجه به مطابقت مدل استخراجی و داده‌های اولیه، این پژوهش را بر اساس پنج گزینه زیر ارزیابی کنند:

۱. رابطه بین مدل استخراجی و داده‌های اولیه واضح و شفاف است؛
  ۲. رابطه بین مدل استخراجی و داده‌های اولیه تا حدی واضح و تا حدی مبهم است؛
  ۳. رابطه بین مدل استخراجی و داده‌های اولیه مبهم است؛
  ۴. رابطه بین مدل استخراجی تا حدی مبهم و تا حدی پشتیبانی نشده است؛
  ۵. رابطه بین مدل استخراجی و داده‌های اولیه پشتیبانی نشده است.
- شش نفر از پاسخ‌دهندگان، گزینه ۱، سه نفر گزینه ۲ و یک نفر گزینه ۳ را انتخاب کرده‌اند. با توجه به پاسخ‌های خبرگان، اعتبار یافته‌های این پژوهش بیش از متوسط ارزیابی می‌شود.

### تجزیه و تحلیل فراروش<sup>۴</sup>

- پس از استخراج داده‌ها، تجزیه و تحلیل فراروش روی آن‌ها انجام می‌شود. تجزیه و تحلیل فراروش، به منظور بررسی و ارزیابی طرح پژوهش و روش‌های مورد استفاده در مطالعات حوزه پژوهش، برای تحلیل تأثیر این انتخاب‌ها بر یافته‌ها و نتایج یک مطالعه خاص، انجام می‌شود. تجزیه و تحلیل فراروش دو مرحله دارد:
۱. ارزیابی اجمالی طراحی و روش پژوهش مطالعات و پژوهش‌های اولیه؛
  ۲. ارزیابی کلی مضامین در مطالعات و پژوهش‌های اولیه.
- ارزیابی مطالعات اولیه شامل بررسی سؤال‌های پژوهش، پژوهشگر و محیط پژوهش، روش نمونه‌گیری و روش جمع‌آوری داده‌هاست (پترسن و همکاران، ۲۰۰۱).

در این مرحله از تجزیه و تحلیل فراروش، ویژگی‌های روش‌شناختی خاص هر مقاله پژوهشی مشخص شد که شامل فن‌های گردآوری داده‌ها، سطح تحلیل، کشور مورد مطالعه، استراتژی پژوهش و شیوه تجزیه و تحلیل داده‌هاست.

جدول ۲. ویژگی‌های پژوهش‌های اولیه مورد مطالعه

| پژوهشگران  | عنوان پژوهش  | سطح تحلیل       | روش ابزار جمع‌آوری داده                         | روش تجزیه و تحلیل داده                         |
|--|--|-----------------|---|--|
| چو و مک‌لین <sup>۱</sup> (۲۰۰۴)                    | What We Discovered About NHRD and What It Means for HRD  | بین‌المللی      | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | تحلیل محتوا                                    |
| یانگ، دی‌ژانگ و میان ژانگ <sup>۲</sup> (۲۰۰۴)      | National Human Resource Development in the People's Republic of China  | ملی (چین)       | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | تحلیل محتوای مرور انتقادی، نظام‌مند ادبیات     |
| لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)                          | National Human Resource Development in Transitioning Societies in the Developing World: Concept and Challenges   | بین‌المللی      | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | مطالعه موردی                                   |
| پاپروک <sup>۳</sup> (۲۰۰۶)                         | National Human Resource Development in Transitioning Societies in the Developing World: Introductory Overview  | بین‌المللی      | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | تحلیل محتوا                                    |
| وانگ <sup>۴</sup> (۲۰۰۷)                           | National HRD: a new paradigm or reinvention of the wheel?  | بین‌المللی      | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | تحلیل محتوای مرور انتقادی، نظام‌مند ادبیات     |
| متکالف (۲۰۱۱)                                      | Women, empowerment and development in Arab Gulf States: a critical appraisal of governance, culture and national human resource development (HRD) frameworks | منطقه‌ای        | مصاحبه نیمه‌ساختاریافته                         | فمینیستی مشارکتی - چارچوب تحلیلی - آکر و والبی |
| تینالیف و مک‌لین (۲۰۱۱)                            | Labor migration and National Human Resource Development in the context of post-Soviet Kyrgyzstan   | ملی (قرقیزستان) | مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، داده‌های ثانویه        | مطالعه موردی                                   |
| آلاگراجا و وانگ (۲۰۱۲)                             | Development of a National HRD Strategy Model: Cases of India and China   | منطقه‌ای        | مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی اسناد                | مطالعه موردی                                   |
| پریئو، فیپس، تامپسون و اوگبیهی <sup>۴</sup> (۲۰۱۳) | Social entrepreneurship and national human resource development: a Caribbean perspective   | منطقه‌ای        | مطالعه اسناد و خط‌مشی‌ها                        | مطالعه موردی                                   |
| آلاگراجا و کوتامراجو <sup>۵</sup> (۲۰۱۴)           | A conceptual framework for examining HRD and NHRD linkages and outcomes Review of TVET literature  | بین‌المللی      | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | بررسی هدفمند ادبیات                            |

1. Cho &amp; McLean

2. Yang, De Zhang &amp; Mian Zhang

3. Paprock

4. Wang

4. Prieto, Phipps, Thompson &amp; Ogbuehi

5. Alagaraja &amp; Kotamraju

| پژوهشگران                                    | عنوان پژوهش  | سطح تحلیل      | روش ابزار جمع‌آوری داده                         | روش تجزیه و تحلیل داده |
|--|--|----------------|---|------------------------|
| هی <sup>۱</sup> (۲۰۱۴)                       | Link education to industrial upgrading: a comparison between South Korea and China   | منطقه‌ای       | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | روش تطبیقی - تاریخی    |
| کولینز و همکاران (۲۰۱۶)                      | An integrated model of national HRD and critical HRD: considering new possibilities for human resource development   | بین‌المللی     | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | تحلیل محتوای انتقادی   |
| دوآداس <sup>۲</sup> (۲۰۱۶)                   | Does Malaysia Practice National Human Resource Development?  | ملی (مالزی)    | مطالعه اسناد و خط‌مشی‌ها                        | داده بنیاد             |
| آلاگراجا و گیتنز (۲۰۱۶)                      | Capacity and Capability Building for National HRD: A Multi-Level Conceptual Framework  | بین‌المللی     | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | مرور نظام‌مند ادبیات   |
| بارووی <sup>۳</sup> (۲۰۱۶)                   | Empowering Women, Strengthening Children: A Multi-Level Analysis of Gender Inequality and Child Malnutrition in Developing Countries                           | بین‌المللی     | مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی اسناد                | تحلیل محتوا            |
| اوه، سو، یو و کیم <sup>۴</sup> (۲۰۱۵)        | Analysis of strengths and weaknesses in the National Human Resource Development systems of BRICS   | بین‌المللی     | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | تحلیل مقایسه‌ای و AHP  |
| رانا، آردیچویلی و تاینگ <sup>۵</sup> (۲۰۱۷)  | National human resource development in a transitioning society: the case of Cambodia   | ملی (کامبوج)   | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | تحلیل محتوا            |
| لازاکس، تاتلیس و اسپودیت <sup>۶</sup> (۲۰۱۷) | Evolution of competence concept in Lithuania: from VET reform to development of National Qualifications System   | ملی (لیتوانی)  | مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی اسناد خط‌مشی         | تحلیل محتوا            |
| گراوان و همکاران (۲۰۱۸)                      | Advancing national human resource development research: suggestions for multilevel investigations  | بین‌المللی     | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | مرور نظام‌مند ادبیات   |
| تادررا <sup>۷</sup> (۲۰۱۹)                   | Do national human resources for health policy interventions impact successfully on local human resources for health systems: a case study of Epworth, Zimbabwe | ملی (زیمبابوه) | مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسش‌نامه             | آمیخته                 |

1. Hi

2. Devadas

3. Burroway

4. Oh, Seo, Yoo &amp; Kim

5. Rana, Ardichvili &amp; Taing

6. Laužackas, Tūtlys &amp; Spūdytė

7. Taderera

| پژوهشگران                           | عنوان پژوهش   | سطح تحلیل       | روش ابزار جمع‌آوری داده                         | روش تجزیه و تحلیل داده  |
|-------------------------------------|---|-----------------|---|---|
| کریشینا <sup>۱</sup> (۲۰۱۹)         | Developing Competency-Based Credentialing Framework for National Human Resource Development   | بین‌المللی      | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | تحلیل محتوا   |
| روه و همکاران (۲۰۱۹)                | Analysis of national human resource development (NHRD) policies of 2016 in South Korea with implications                              | ملی (کره جنوبی) | مطالعه کتابخانه‌ای (بررسی اسناد و خط‌مشی‌ها)    | تحلیل محتوا   |
| هدی <sup>۲</sup> (۲۰۲۰)             | Stakeholders' Engagement in Youth's Organizations for National Human Resource Development: A Study on Bangladesh National Cadet Corps | ملی (بنگلادش)   | مصاحبه نیم ساختاریافته                          | مطالعه موردی  |
| لی و یاکوبز <sup>۳</sup> (۲۰۲۱)     | A Review of National Occupational Standards and the Role of Human Resource Development in their Implementation                        | بین‌المللی      | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | مرور نظام‌مند ادبیات  |
| کیم و پارک <sup>۴</sup> (۲۰۲۱)      | South Korean's fever for public service jobs and exam ronins: from a NHRD management framework  | ملی (کره جنوبی) | مطالعه کتابخانه‌ای و استفاده از داده‌های ثانویه | تحلیل محتوا   |
| کوجور و گوسوامی <sup>۵</sup> (۲۰۲۱) | Do Covid-19 induced NHRD policies have a dampening effect on employment?  | ملی (هندوستان)  | مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و خط‌مشی‌ها    | تحلیل محتوا   |
| تری و مین <sup>۶</sup> (۲۰۲۲)       | Factors Affecting the Role of Education and Training in Human Resource Development of Vietnam   | ملی (ویتنام)    | مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و خط‌مشی‌ها    | ترکیبی از روش‌های پژوهش مانند روش‌های تاریخی و منطقی، مقایسه، تحلیل آماری |

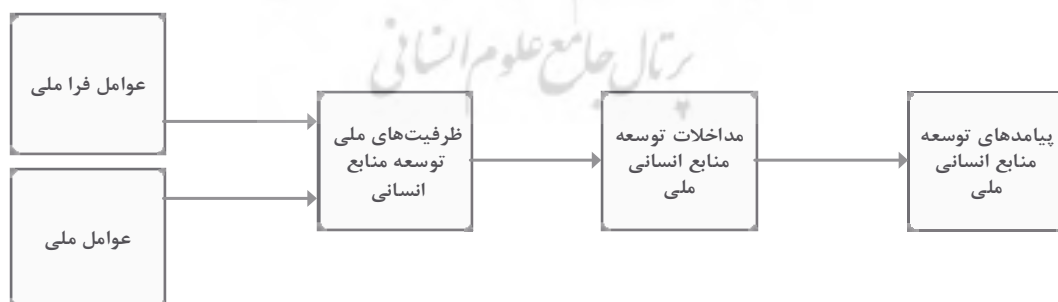
غالب پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه توسعه منابع انسانی ملی توصیفی، ایستا و مقطعی بودند و بخش عمده‌ای از پژوهش‌ها، فقط از روش‌های کیفی استفاده کرده‌اند و از روش‌های کمی و کیفی ترکیبی استفاده چندانی نشده است. در جمع‌آوری داده‌ها، به جمع‌آوری داده‌ها از مجموعه بازیگران و ذی‌نفعان توجه کافی نشده است. در مطالعات توسعه منابع

1. Krishna
2. Huda
3. Lee & Jacobs
4. Kim & Park
5. Kujur & Goswami
6. Tri & Minh

انسانی ملی، می‌توان از روش‌های پژوهشی جدیدتر بیشتر استفاده کرد؛ از جمله مطالعات مشاهده مشارکتی، تجزیه و تحلیل اسناد خط‌مشی، مطالعات قوم‌نگاری، مطالعات رویداد، مطالعات مدل‌سازی اقتصادی، مطالعات تحلیل هزینه - فایده و تحلیل گفتمان انتقادی. در جمع‌آوری داده نیز می‌توان، داده‌ها را از ذی‌نفعان متعدد اخذ کرد که به افزایش غنای داده‌ها برای تجزیه و تحلیل توسعه منابع انسانی ملی منجر خواهد شد. علاوه بر این از نظرسنجی‌ها و پرسش‌نامه‌ها و تجزیه و تحلیل اسناد داخلی، محتوای وبسایت، بایگانی‌های سازمانی و پایگاه‌های داده می‌توان بیشتر استفاده کرد. نقطه قوت اصلی پژوهش‌ها، این است که پژوهش‌های انجام‌شده در هر سه سطح بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی هستند.

### تجزیه و تحلیل فرانتزیه<sup>۱</sup>

فرانتزیه کارکرد یک نظریه معین را از طریق بررسی مطالعات و با استفاده از نظریه یا نظریه‌های شناخته‌شده تجمیع می‌کند. بر ایند فرانتزیه توصیف نظری پیشرفته یا یک فرانتزیه است که امکان ترکیب نظریه‌های متعدد در چارچوب تعمیمی را برای درک هم‌زمان آن‌ها فراهم می‌کند (بوستروم، گوپتا و توماس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). فرانتزیه یک شبکه هستی‌شناسی از سازه‌ها و روابط مناسب در چندین حوزه پژوهشی را ترسیم می‌کند (استراب، لیمیم و کاراهانا<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵). هدف از فرانتزیه، تجزیه و تحلیل چارچوب‌های نظری حاکم بر ادبیات کنونی حوزه مورد مطالعه است؛ به گونه‌ای که بتوان نظریه‌های موجود را به‌طور انتقادی تفسیر و ارزیابی کرد و نظریه جدید ارائه داد. رویه اولیه فرانتزیه، بررسی پژوهش‌های اولیه، توجه به گزاره‌های نظری و نظریه‌های برجسته حوزه پژوهش است که در شناسایی زیربنای نظری به پژوهشگران کمک می‌کند. والیس<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) برای بررسی فرانتزیه، دو رویکرد تحلیلی<sup>۴</sup> و رویکرد تلفیقی<sup>۵</sup> را ارائه کرده است. در رویکرد تحلیلی، به بررسی زمینه‌ها و مفروضات نظریه‌ها و تجزیه و تحلیل ساختار آن‌ها پرداخته می‌شود. در رویکرد تلفیقی، از فرانتزیه برای ادغام نظریه‌های متعدد استفاده می‌شود و یک نظریه جدید، از ترکیب نظریه‌های قبلی ایجاد می‌شود (سهرابی، یزدانی، رجب‌زاده و محجوب، ۱۴۰۰)، در این پژوهش از رویکرد تلفیقی استفاده شده است.



شکل ۲. فرامدل توسعه منابع انسانی ملی

1. Meta-theory Analysis
2. Straub, Limayem & Karahanna-Evaristo
3. Wallis
4. Deconstructive approach
5. Integrative approach



از تحلیل فرانظریه برای ایجاد زیربنای نظری مقالات پژوهشی موجود در فرامطالعه استفاده می‌شود (بوستروم و همکاران، ۲۰۱۸). مدل‌های نظری اصلی در ادبیات توسعه منابع انسانی ملی عبارت‌اند از: مدل‌های پنج‌گانه توسعه منابع انسانی ملی (چو و مک‌لین، ۲۰۰۴)، چهار بُعد زمینه‌ای تجزیه و تحلیل توسعه منابع انسانی ملی (لینهام و کانینگهام، ۲۰۰۶)، رویکرد نهادی به توسعه منابع انسانی ملی (گراوان، ۲۰۰۹)، مدل استراتژی‌های توسعه منابع انسانی (وانگ و آلاگراجا، ۲۰۱۲)، ویژگی‌های اصلی توسعه منابع انسانی ملی در سطح کشور (مک‌لین، ۲۰۱۴)، آموزش فنی و حرفه‌ای پیونددهنده توسعه منابع انسانی و توسعه منابع انسانی ملی (آلاگراجا و کوتامراجو، ۲۰۱۴)، ظرفیت‌های توسعه منابع انسانی ملی (آلاگراجا و گیتنز، ۲۰۱۶)، مدل رویکرد چندسطحی به توسعه منابع انسانی ملی (گراوان و همکاران، ۲۰۱۸).

جدول ۳. مدل‌ها و چارچوب‌های توسعه منابع انسانی ملی

| ابعاد فرامدل                  | اجزا  | مدل / چارچوب   |
|-------------------------------|---|--|
| عوامل مؤثر، پیامدها و مداخلات | <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدل متمرکز توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- مدل انتقالی توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- مدل ابتکاری دولت به‌سوی استانداردسازی توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- مدل غیرمتمرکز/بازار آزاد توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- مدل کشورهای کوچک توسعه منابع انسانی ملی</li> </ul>         | پنج مدل توسعه منابع انسانی ملی چو و مک‌لین (۲۰۰۴)  |
| عوامل مؤثر، پیامدها           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- چهار بُعد زمینه‌ای برای تجزیه و تحلیل توسعه منابع انسانی ملی</li> </ul>  | ابعاد توسعه منابع انسانی ملی (لینهام و کانینگهام، ۲۰۰۶)                                      |
| عوامل مؤثر، پیامدها و مداخلات | <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدل‌های توسعه منابع انسانی ملی در ادبیات غیر توسعه منابع انسانی</li> <li>- مدل‌های توسعه منابع انسانی در مدل‌های توسعه منابع انسانی</li> <li>- مدل استراتژی توسعه منابع انسانی برای هند و چین</li> </ul>   | چارچوب استراتژی‌های توسعه منابع انسانی ملی (آلاگراجا و وانگ، ۲۰۱۲)                           |
| عوامل مؤثر، پیامدها و مداخلات | <ul style="list-style-type: none"> <li>- کارآفرینی اجتماعی و توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- چالش‌های توسعه منابع انسانی ملی کشورهای حوزه کارائیب</li> <li>- پیامدهای توسعه منابع انسانی ملی</li> </ul>   | الگوی توسعه منابع انسانی ملی در کشورهای حوزه کارائیب (پریتو و همکاران، ۲۰۱۳)                 |
| مداخلات و پیامدها             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ارتباط بین آموزش فنی و حرفه‌ای، توسعه منابع انسانی و توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- بررسی نتایج توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- خط‌مشی‌های آموزش فنی و حرفه‌ای ملی</li> <li>- خط‌مشی‌های آموزش فنی و حرفه‌ای منطقه‌ای</li> <li>- مدیریت تطبیق عرضه و تقاضای منابع انسانی</li> </ul> | چارچوب مفهومی برای پیوند نتایج توسعه منابع انسانی و توسعه منابع انسانی ملی (کوتامراجو، ۲۰۱۴) |
| مداخلات و پیامدها             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- اصول و کاربردهای توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- دیدگاه‌های متفاوت توسعه منابع انسانی ملی و توسعه منابع انسانی انتقادی</li> <li>- ادغام توسعه منابع انسانی ملی و انتقادی</li> </ul>  | مدل یکپارچه توسعه منابع انسانی ملی و توسعه منابع انسانی انتقادی (کولینز و همکاران، ۲۰۱۶)     |
| ظرفیت‌ها                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ظرفیت مالی ملی برای توسعه منابع انسانی ملی</li> </ul>  | چارچوب چند سطحی توسعه  |

| مدل / چارچوب   | اجزا   | ابعاد فرامدل                  |
|--|--|-------------------------------|
| منابع انسانی ملی (آلاگراجا و گیتنز، ۲۰۱۶)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ظرفیت صنعتی ملی برای توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- ظرفیت نیروی کار ملی برای توسعه منابع انسانی ملی</li> </ul>   |                               |
| رویکرد چند سطحی به توسعه منابع انسانی ملی (گراوان و همکاران، ۲۰۱۸)                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- چپستی توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- چگونگی توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- چرایی توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- چه زمانی توسعه منابع انسانی ملی</li> <li>- کجایی توسعه منابع انسانی ملی</li> </ul> | عوامل مؤثر، پیامدها و مداخلات |
| ایجاد چارچوب اعتبارسنجی مبتنی بر شایستگی برای توسعه ملی منابع انسانی (کریشینا، ۲۰۱۹) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- چارچوب اعتبارسنجی مبتنی بر شایستگی برای توسعه ملی منابع انسانی</li> <li>- مهارت‌ها، انعطاف‌پذیری و قابلیت استخدام جنبه‌های حیاتی یک چارچوب اعتبارسنجی</li> </ul>  | مداخلات                       |

### تجزیه و تحلیل فراداده<sup>۱</sup>

تجزیه و تحلیل فراداده شامل بررسی یافته‌های مطالعات اولیه به منظور شناسایی موضوعات مشترک در ادبیات است. تحلیل فراداده پردازش داده‌هایی است که قبلاً توسط سایر پژوهشگران جمع‌آوری شده است؛ تجزیه و تحلیل فراداده باید فراتر از جمع‌آوری صرف یافته‌های سایر پژوهشگران باشد؛ بنابراین به تفسیر انتقادی از چندین روایت از یک پدیده معین نیازمند است تا شباهت‌ها و اختلاف‌ها بین گزارش‌ها آشکار شود (پترسن و همکاران، ۲۰۰۱). از تحلیل مضمونی شش مرحله‌ای کلارک و براون<sup>۲</sup> (۲۰۰۶)، برای تجزیه و تحلیل فراداده استفاده شده است که شش مرحله را شامل می‌شود:

۱. آشنایی با داده‌ها؛
۲. ایجاد کدهای اولیه؛
۳. جست‌وجوی مضامین؛
۴. بررسی مضامین؛
۵. تعریف و نام‌گذاری مضامین؛
۶. نوشتن فرایند.

مراحل اولیه تجزیه و تحلیل داده‌ها، کدگذاری اولیه یافته‌ها و توسعه مضامین توصیفی است که در آن داده‌های خام برای هر مطالعه اولیه جمع‌آوری و یک کد اولیه تخصیص داده می‌شود. مرحله بعدی ترکیب موضوعی، شامل ایجاد مضامین از طریق جست‌وجو و بررسی مضامین است. گروه‌هایی از مضامین که با توجه به شباهت‌ها و تفاوت‌های کدهای اولیه، معانی مشابهی دارند، در دسته‌های مفهومی دسته‌بندی می‌شوند. در نهایت با توجه به دسته‌بندی‌های ترکیبی موضوعی، مضامین فراگیر شناسایی می‌شوند.

عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی ملی در دودسته کلی عوامل فراملی و عوامل ملی و در قالب جدول زیر دسته‌بندی شدند.

1. Meta-data analysis  
2. Clarke & Braun

جدول ۴. عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی ملی

| عوامل کلی                      | عوامل جزئی   | مصادیق                                     | پژوهشگر  |
|--------------------------------|--|--|--|
| عوامل فراملی                   | عوامل اقتصادی  | عدم قطعیت‌های اقتصاد بین‌المللی            | گراوان و همکاران (۲۰۱۸)  |
|                                |  | تحول اقتصادی از سرمایه‌گذاری به دانش‌محوری | گراوان و همکاران (۲۰۱۸)، رانا و همکاران (۲۰۱۷)                       |
|                                |  | پویایی محیط کسب‌وکار جهانی                 | گراوان و همکاران (۲۰۱۸)، روه و همکاران (۲۰۱۹)، رانا و همکاران (۲۰۱۷) |
|                                | عوامل نهادی  | مقررات و استانداردهای جهانی                | گراوان و همکاران (۲۰۱۸)، روه و همکاران (۲۰۱۹)                        |
|                                |  | بازیگران و سازمان‌های فراملی               | گراوان و همکاران (۲۰۱۸)  |
|                                |  | جریان‌های استعداد جهانی                    | گراوان و همکاران (۲۰۱۸)، کوچور و گوسوامی (۲۰۲۱)                      |
|                                |  | تحركات جهانی کار و نیروی کار               | روه و همکاران (۲۰۱۹)، هی (۲۰۱۴)                                      |
| عوامل اجتماعی - فرهنگی         | عوامل اجتماعی - فرهنگی                                   | همگن یا ناهمگن بودن جامعه                  | چو و مک‌لین (۲۰۰۴)، تادرا (۲۰۱۹)، هی (۲۰۱۴)                          |
|                                |  | ترکیب سنی و جنسیتی جامعه                   | لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)، هی (۲۰۱۴)                                 |
|                                |  | درصد رشد جمعیت                             | آلاگراجا و وانگ (۲۰۱۲)، تادرا (۲۰۱۹)                                 |
|                                |  | میزان مرگ‌ومیر مادران و نوزادان            | پریتو و همکاران (۲۰۱۳)، تادرا (۲۰۱۹)                                 |
|                                |  | سوءتغذیه کودکان                            | پریتو و همکاران (۲۰۱۳)، کوچور و گوسوامی (۲۰۲۱)، تادرا (۲۰۱۹)         |
|                                |  | حجم فرار مغزها                             | لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)، تادرا (۲۰۱۹)                              |
|                                |  | وضعیت سرمایه اجتماعی ملی                   | کوچور و گوسوامی (۲۰۲۱)، تادرا (۲۰۱۹)                                 |
|                                |  | تاب‌آوری ملی                               | لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)، کوچور و گوسوامی (۲۰۲۱)، نظم‌الهدی (۲۰۲۰)  |
|                                |  | میزان روحیه وطن‌پرستی                      | نظم‌الهدی (۲۰۲۰)   |
|                                |  | عوامل اقتصادی                              | عوامل اقتصادی  |
| خط‌مشی‌های اقتصاد ملی          | آلاگراجا و وانگ (۲۰۱۲)، کیم و پارک (۲۰۲۱)                |  |  |
| رشد و رقابت‌پذیری اقتصادی      | آلاگراجا و وانگ (۲۰۱۲)، کیم و پارک (۲۰۲۱)، گراوان (۲۰۰۹) |  |  |
| نحوه مشارکت و فعالیت بخش خصوصی | پریتو و همکاران (۲۰۱۳)، تری و مین (۲۰۲۲)                 |  |  |
|                                |  |  |  |

| عوامل کلی     | عوامل جزئی | مصادیق   | پژوهشگر  |
|---------------|------------|--|--|
|               |            | میزان ضریب جینی  | لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)                                |
|               |            | چگونگی توزیع فرصت‌های اقتصادی                                    | آلاگراجا و وانگ (۲۰۱۲)، کیم و پارک (۲۰۲۱)                |
| عوامل سیاسی   |            | نگرش و ایدئولوژی سیاسی حاکم بر کشور                              | چو و مک‌لین (۲۰۰۴)، کیم و پارک (۲۰۲۱)                    |
|               |            | وضعیت دموکراسی   | آلاگراجا و وانگ (۲۰۱۲)، نظم‌الهدی (۲۰۲۰)                 |
|               |            | امنیت ملی  | پریتو و همکاران (۲۰۱۳)، نظم‌الهدی (۲۰۲۰)                 |
|               |            | میزان فساد اداری   | لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)، نظم‌الهدی (۲۰۲۰)              |
| عوامل مدیریتی |            | چگونگی فرایند بودجه‌ریزی   | آلاگراجا و وانگ (۲۰۱۲)، روه و همکاران (۲۰۱۹)             |
|               |            | نحوه مالیه عمومی   | روه و همکاران (۲۰۱۹)                                     |
|               |            | شیوه‌های ارائه خدمات عمومی                                       | کریشینا (۲۰۱۹)، کیم و پارک (۲۰۲۱)، رانا و همکاران (۲۰۱۷) |
|               |            | روش‌های اجرایی خط‌مشی‌های عمومی                                  | چو و مک‌لین (۲۰۰۴)، رانا و همکاران (۲۰۱۷)                |
| عوامل قانونی  |            | تعدد مجریان و بازیگران   | کریشینا (۲۰۱۹)، رانا و همکاران (۲۰۱۷)                    |
|               |            | قوانین و دستورالعمل‌های ناظر بر تأسیس مؤسسات آموزشی              | کریشینا (۲۰۱۹)، تری و مین (۲۰۲۲)، گراوان (۲۰۰۹)          |
|               |            | قوانین و مقررات راه‌اندازی کسب‌وکار                              | روه و همکاران (۲۰۱۹)، گراوان و همکاران (۲۰۱۸)            |
|               |            | کیفیت قوانین و آیین‌نامه‌های اداری و استخدامی                    | کریشینا (۲۰۱۹)، کیم و پارک (۲۰۲۱)                        |
|               |            | قوانین و مقررات مهاجرت   | کوجور و گوسوامی (۲۰۲۱)، گراوان و همکاران (۲۰۱۹)          |
|               |            | قوانین و خط‌مشی‌های مالیاتی وضع‌شده بر مؤسسه‌ها و نهادهای آموزشی | تری و مین (۲۰۲۲)، هی (۲۰۱۴)                              |

عوامل فراملی و ملی بر شکل‌گیری سه ظرفیت صنعتی ملی، مالی ملی و نیروی کار ملی، تأثیر می‌گذارند و این ظرفیت‌ها، قابلیت‌های عملکردی را در سطوح ملی، سازمانی و فردی بهبود می‌بخشند (الزندی و ویلسون، ۲۰۱۲). در ادامه این سه ظرفیت توضیح داده شده است.

### ظرفیت صنعتی ملی<sup>۱</sup>

ظرفیت صنعتی در سطح ملی شامل زیرساخت‌ها، محیط نظارتی، منابع طبیعی و همچنین سازگاری فرهنگی برای تشویق توسعه انواع مختلف صنایع در مناطق مختلف جغرافیایی است (سازمان همکاری اقتصادی و توسعه<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). محیط تنظیمی<sup>۳</sup>، یکی از جنبه‌های کلیدی است که باید در اجازه دادن به توسعه شرکت‌های بزرگ، متوسط، کوچک و حتی خرد در نظر گرفته شود. بارهای نظارتی الزامات بی‌شماری را شامل می‌شود؛ از جمله: رعایت مجوز برای دستیابی به دارایی، کسب مجوزهای موردنیاز برای افتتاح مشاغل، رعایت مقررات کار، ارائه فرم‌های مالیاتی، تکمیل مراحل واردات/صادرات و حل مشکلاتی مانند اجرای قراردادهای (بانک جهانی، ۲۰۱۳). یکی از جنبه‌های ظرفیت صنعتی ملی، زیرساخت‌ها<sup>۴</sup> است؛ زیرا زیرساخت‌هایی مانند فناوری‌های ارتباطی را می‌توان در اکثر نقاط جهان توسعه و ارتقا داد. سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌ها، شیوه‌هایی را برای دسترسی به جمعیت روستاییان ارائه می‌کند و همچنین نیازمند سرمایه‌گذاری استراتژی‌های توسعه منابع انسانی ملی، در افزایش دسترسی به آموزش برای جمعیت بزرگسال است. البته گاهی مسائل فرهنگی، اجتماعی و سیاسی مانع از توسعه زیرساخت‌های مناسب برای برخی صنایع می‌شود (آلاگراجا و گیتنز، ۲۰۱۶).

### ظرفیت مالی ملی<sup>۵</sup>

ظرفیت مالی ملی، تمایل یک کشور برای سرمایه‌گذاری در توانمندسازی ملی، سازمانی و فردی و خلق بازده از این سرمایه‌گذاری‌هاست؛ بنابراین کشورها می‌توانند در نحوه نسبت‌دادن ارزش به اشکال خاصی از سرمایه‌گذاری‌های مالی در سازمان‌ها و افراد متفاوت باشند. برای مثال، برخی از اقتصادهای بازار نوظهور تمایل دارند تا بر ایجاد اشکال جدیدتر و پایه‌ای‌تر ظرفیت‌سازی مالی تمرکز کنند، به‌ویژه برای فقرای روستایی که منابع در دسترس محدودی دارند (مانند برنامه‌های اعتبارات خرد در بنگلادش؛ بانک جهانی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). استفاده موفقیت‌آمیز از ظرفیت مالی در سطح ملی، بر سیاست‌های توسعه اقتصادی برای تشویق توسعه مبتنی است. ظرفیت مالی یک کشور را می‌توان به‌عنوان یک سرمایه‌گذاری توسعه منابع انسانی ملی در نظر گرفت که می‌تواند به تفاوت‌های عملکرد اقتصادی در سراسر جهان و همچنین، در داخل ایالت‌ها و شهرهای منطقه‌ای مختلف منجر شود (مک‌کینزی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). ظرفیت مالی در این سطح نشان می‌دهد که چگونه یک کشور آن منابع مالی را که انتظار دارد به سرمایه‌گذاری بهتر در بازارهای جهانی و همچنین داخلی کمک کند، به‌دست می‌آورد یا می‌سازد. این منابع مالی می‌تواند از برنامه‌های مالی بزرگ برای سرمایه‌گذاری‌های عمده در سطح ملی تا وام‌های عملیاتی بسیار کوچک‌تر که برای کسب و کارهای کوچک در دسترس قرار می‌گیرد، از جمله وام‌هایی که شرکت‌ها و افراد در سطح خرد را تأمین مالی می‌کنند، متغیر باشد. ظرفیت‌سازی مالی ملی، رویه‌های سازگار

1. National Industrial Capacity
2. Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD)
3. The regulatory environment
4. Infrastructure
5. National Financial Capacity
6. World Bank
7. McKinsey

و قابل پیش‌بینی برای حمایت از وام‌دهندگان ایجاد می‌کند و حقوق وام‌گیرندگان و طلبکاران را شفاف و دقیق مشخص می‌کند و امکان حق شکایت و دسترسی به اطلاعات را برای سرمایه‌گذاران خرد فراهم می‌آورد (بانک جهانی، ۲۰۱۳).

### ظرفیت نیروی کار ملی (ظرفیت آموزشی)<sup>۱</sup>

ظرفیت نیروی کار ملی به آموزش ابتدایی، متوسطه و پس از متوسطه و همچنین، سایر نظام‌های رسمی و غیررسمی که آموزش کارفرمایان و سازمان‌های غیردولتی را تشویق می‌کنند، وابسته است. توسعه ظرفیت نیروی کار به توسعه مالی و توسعه ظرفیت صنعتی وابسته است. ناهم‌سویی بین هر یک از این سه عامل، می‌تواند به مشکلات اقتصادی ملی منجر شود. برای مثال، اگر این نظام‌های رسمی یا غیررسمی با نیازهای کارفرمایان مطابقت نداشته باشند، می‌تواند به بیکاری (یعنی عرضه‌ی مازاد کارگران در برخی زمینه‌ها) و کمبود کارگر یا کمبود نیروی کار منجر شود (دفتر امور اقتصادی و بازرگانی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). برای مثال، پاناما نمونه‌ای از کشوری است که رشد اقتصادی و صنعتی چشمگیری را تجربه می‌کند؛ اما شهروند تحصیل کرده‌ی کافی برای ایفای این نقش‌ها ندارد. این کمبود به پُرشدن بسیاری از موقعیت‌های حرفه‌ای با خارجی‌ها منجر شده است (ماتسون و تران، ۲۰۱۱).

### مداخلات توسعه منابع انسانی ملی

با توجه به مراحل زندگی افراد، موضوعات قابل مداخله و نوع مداخله توسعه منابع انسانی ملی به شرح جدول ۵ دسته‌بندی می‌شوند.

جدول ۵. مداخلات توسعه منابع انسانی ملی

| نوع مداخله                                    | پژوهشگر  | موضوعات قابل مداخله               | مراحل زندگی افراد      |
|---|--|-----------------------------------|------------------------|
| خطمشی‌گذاری، قانون‌گذاری، برنامه‌ریزی و اقدام | مکلین (۲۰۱۴)، لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)، گراوان و همکاران (۲۰۱۸) | مهاجرت نخبگان                     | مدیریت جمعیت           |
|   | رانا و همکاران (۲۰۱۷)، گراوان و همکاران (۲۰۱۸)                   | تطابق عرضه و تقاضای نیروی انسانی  |                        |
|   | دواداس (۲۰۱۶)، کیم و پارک (۲۰۲۱)، بارووی (۲۰۱۶)                  | سلامت مادر و کودک                 | کودکی و پیش‌دبستانی    |
|   | دواداس (۲۰۱۶)، کیم و پارک (۲۰۲۱)                                 | رشد شناختی                        |                        |
|   | کولینز و همکاران (۲۰۱۶)، بارووی (۲۰۱۶)                           | دسترسی به آموزش همگانی            | آموزش ابتدایی و متوسطه |
|   | هی (۲۰۱۴)، آگاراچا و کوتامراچو (۲۰۱۴)                            | استانداردسازی آموزش               |                        |
|   | آگاراچا و وانگ (۲۰۱۲)، مکلین (۲۰۱۴)، آگاراچا و کوتامراچو (۲۰۱۴)  | ارتباط با تحولات صنعتی            |                        |
|   | آگاراچا و کوتامراچو (۲۰۱۴)                                       | بروز بودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای |                        |

1. National Workforce Capacity

2. Bureau of Economic and Business Affairs

| مرحله زندگی افراد  | موضوعات قابل مداخله            | پژوهشگر  | نوع مداخله |
|--------------------|--------------------------------|--|------------|
| زندگی کاری حرفه‌ای | مهارت‌های زندگی                | آلاگراجا و وانگ (۲۰۱۲)، پری‌تو و همکاران (۲۰۱۳)، کیم و پارک (۲۰۲۱) |            |
|                    | استاندارد ملی مشاغل            | لی و یاکوبز (۲۰۲۱)   |            |
|                    | راهنمای مسیر شغلی              | آلاگراجا و وانگ (۲۰۱۲)، لی و یاکوبز (۲۰۲۱)، کیم و پارک (۲۰۲۱)      |            |
|                    | یادگیری مادام‌العمر            | مکلین (۲۰۱۴)، روه و همکاران (۲۰۱۹)                                 |            |
|                    | قابلیت اشتغال                  | آلاگراجا و وانگ (۲۰۱۲)، گراوان و همکاران (۲۰۱۸)                    |            |
|                    | یادگیری فناوری‌های جدید        | لازاکس و همکاران (۲۰۱۷)  |            |
| بازنشستگی          | بهداشت و سلامت بازنشستگان      | دوداس (۲۰۱۶)، کیم و پارک (۲۰۲۱)                                    |            |
|                    | مراقبت و نگهداری از بازنشستگان | دوداس (۲۰۱۶)، کیم و پارک (۲۰۲۱)                                    |            |

### نتایج توسعه منابع انسانی ملی

نتایج توسعه منابع انسانی ملی، در سه دسته کلی خروجی‌ها، پیامدها و اثرها در قالب جدول ۶ دسته‌بندی شده‌اند.

جدول ۶. نتایج توسعه منابع انسانی ملی

| پیامد                                    | خروجی‌ها | نتایج توسعه منابع انسانی ملی                        | پژوهشگر   |
|--|----------|---|---|
| نتایج توسعه منابع انسانی ملی             | خروجی‌ها | بهبود بهره‌وری ملی                                  | مکلین (۲۰۱۴)، تری و مین (۲۰۲۲)، آلاگراجا و کوتامراجو (۲۰۱۴)         |
|  |          | افزایش کارایی سازمان‌های دولتی                      | پری‌تو و همکاران (۲۰۱۳)، گراوان و همکاران (۲۰۱۸)                    |
|  |          | ارتقای مسئولیت‌پذیری سازمان‌های دولتی               | وانگ (۲۰۰۷)، لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)، آلاگراجا و کوتامراجو (۲۰۱۴) |
|  |          | کاهش درصد بیکاری                                    | پری‌تو و همکاران (۲۰۱۳)، وانگ و الاگراجا (۲۰۱۲)                     |
|  |          | افزایش رضایتمندی شغلی                               | مکلین (۲۰۱۴)، آلاگراجا و کوتامراجو (۲۰۱۴)، گراوان و همکاران (۲۰۱۸)  |
|  |          | حذف بی‌سوادی عملکردی                                | مکلین (۲۰۱۴)، آلاگراجا و کوتامراجو (۲۰۱۴)                           |
|  |          | ارتقای سطح تحصیلات مهارت محور                       | وانگ و الاگراجا (۲۰۱۲)، آلاگراجا و کوتامراجو (۲۰۱۴)                 |
|  |          | ارتقای سطح تحصیلات پایه                             | وانگ و الاگراجا (۲۰۱۲)، آلاگراجا و کوتامراجو (۲۰۱۴)                 |
|  | پیامد    | دسترسی همگانی به آموزش و تحصیلات باکیفیت            | وانگ و الاگراجا (۲۰۱۲)، آلاگراجا و کوتامراجو (۲۰۱۴)                 |
| کاهش مشارکت در مشاغل غیرقانونی و نامطلوب |          | پری‌تو و همکاران (۲۰۱۳)، مکلین (۲۰۱۴)، مکلین (۲۰۰۴) |   |

| پژوهشگر  | نتایج توسعه منابع انسانی ملی                       |       |  |
|--|--|-------|--|
| وانگ (۲۰۰۷)، لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)، گراوان و همکاران (۲۰۱۸)              | هم‌راستایی عرضه و تقاضای نیروی کار                 | اثرها |  |
| لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)، مک‌لین (۲۰۱۴)                                     | همکار مؤثر سیاست‌مداران در راستای ارتقای منافع ملی |       |  |
| متکالف (۲۰۱۱)، کولینز و همکاران (۲۰۱۶)                                       | تعادل بین کار و زندگی شهروندان                     |       |  |
| مک‌لین (۲۰۱۴)، متکالف (۲۰۱۱)   | حذف کودکان کار                                     |       |  |
| مک‌لین (۲۰۱۴)، متکالف (۲۰۱۱)، کولینز و همکاران (۲۰۱۶)                        | حذف تبعیض‌های اجتماعی - اقتصادی                    |       |  |
| پریتو و همکاران (۲۰۱۳)، کوچور و گوسوامی (۲۰۲۱)                               | بهبود رفاه اجتماعی                                 |       |  |
| پریتو و همکاران (۲۰۱۳)   | کاهش جرم و جنایت                                   |       |  |
| وانگ (۲۰۰۷)، کولینز و همکاران (۲۰۱۶)   | بهبود سلامت  |       |  |
| متکالف (۲۰۱۱)، کولینز و همکاران (۲۰۱۶)                                       | ایجاد سبک‌های زندگی سالم‌تر                        |       |  |
| مک‌لین (۲۰۱۴)  | ارتقای امنیت ملی                                   |       |  |
| پریتو و همکاران (۲۰۱۳)، مک‌لین (۲۰۰۴)، مک‌لین (۲۰۱۴)، کوچور و گوسوامی (۲۰۲۱) | حذف فقر  |       |  |
| متکالف (۲۰۱۱)، کوچور و گوسوامی (۲۰۲۱)  | افزایش طول عمر شهروندان                            |       |  |
| لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)  | کاهش فساد اداری                                    |       |  |

### تجزیه و تحلیل فراترکیب<sup>۱</sup>

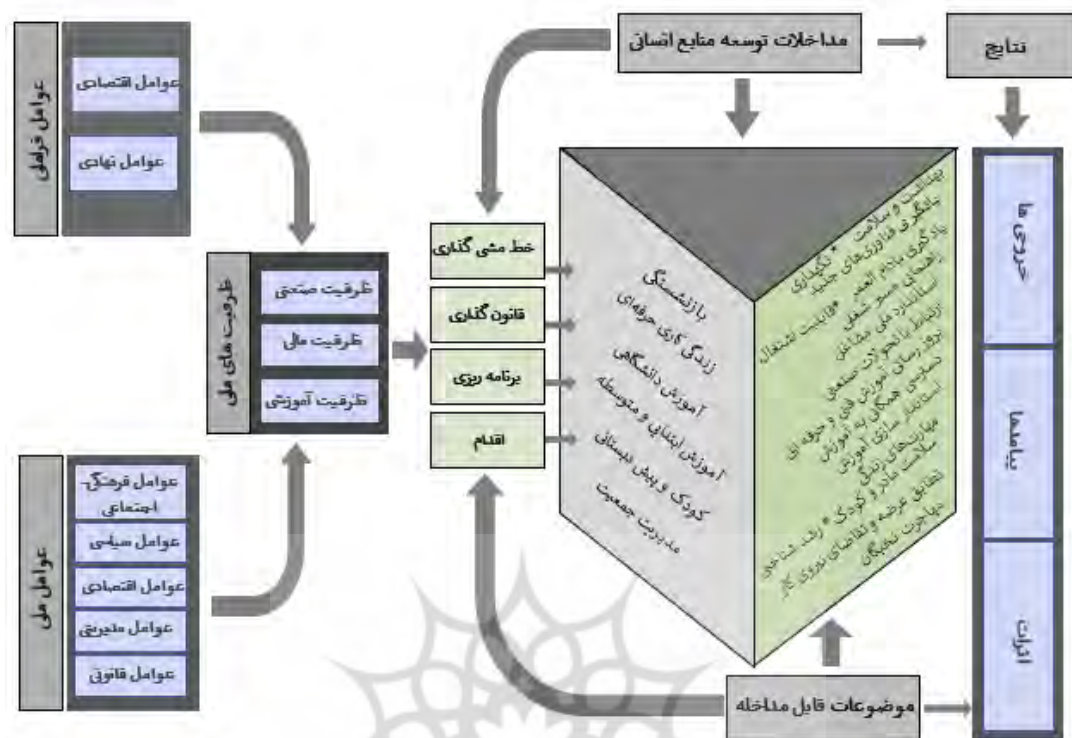
مرحله نهایی فرامطالعه، فراترکیب است. فراترکیب تفاسیر حاصل از تجزیه و تحلیل فراروش، فراداده و فرانظریه را به هم پیوند می‌دهد. در پژوهش‌های کیفی، از فراترکیب برای شناسایی مضامین مشترک یا مقایسه تفاوت‌ها در موضوع خاصی استفاده می‌شود که از طریق یک مطالعه خاص در دسترس نیستند (اروین، برادرسون و سامرز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

هدف از فراترکیب فعلی، شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی ملی، ظرفیت‌های ملی موردنیاز برای توسعه منابع انسانی ملی، مداخلات توسعه منابع انسانی ملی و پیامدهای توسعه منابع انسانی ملی است؛ بنابراین یافته‌های کلیدی گزارش‌های پژوهش‌های اولیه را در قالب یک گزارش یکپارچه و منسجم، گنجانده است. مطابق نتایج این فراترکیب، برای دستیابی به نتایج بهتر در توسعه منابع انسانی ملی، ابتدا باید با توجه به عوامل تأثیرگذار ملی و فراملی، زمینه‌های لازم برای تقویت ظرفیت‌های مالی، صنعتی و آموزشی ملی را فراهم کرد و در بستر این ظرفیت‌ها، برای هر دوره از زندگی شهروندان، خط‌مشی‌ها، قانون‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی و اقدامات مرتبط را انجام داد.

1. Meta-synthesis

2. Erwin, Brotherson & Summers





شکل ۳. مدل یکپارچه توسعه منابع انسانی ملی

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بسترهای توسعه منابع انسانی ملی، به بسترهای اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و محیطی طبقه‌بندی می‌شوند. این بسترها که خاص هر کشور یا منطقه است، باید در مراحل ارزیابی نیازهای توسعه منابع انسانی ملی، تدوین و اجرای سیاست‌ها مورد توجه قرار گیرند. این عناصر می‌توانند بر موفقیت یا شکست توسعه منابع انسانی ملی تأثیر بگذارند (نگاراتنام<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)، بیان کرده‌اند که برای تحلیل خط‌مشی‌ها و اقدامات توسعه منابع انسانی، ملی ابتدا باید چهار بُعد، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و آموزش یک کشور را تحلیل کرد. گراوان و همکاران (۲۰۱۸)، عوامل ملی و فراملی مؤثر بر توسعه منابع انسانی ملی را با ذکر موضوعات اصلی هر سطح تشریح کردند. یافته‌های این پژوهشگران بیانگر این است که دو دسته عواملی فراملی و ملی بر ظرفیت‌های توسعه منابع انسانی ملی تأثیرگذارند. عوامل فراملی در عوامل اقتصادی و نهادی دسته‌بندی شده‌اند.

۱. عوامل اقتصادی فراملی، شامل: عدم قطعیت‌های اقتصاد بین‌المللی، تحول اقتصادی از سرمایه‌گذاری به دانش‌محوری و پویایی محیط کسب‌وکار جهانی.
۲. عوامل نهادی، شامل: مقررات و استانداردهای جهانی، بازیگران و سازمان‌های فراملی، جریان‌های استعداد جهانی، تحرکات جهانی کار و نیروی کار.

1. Nagarathnam

عوامل تأثیرگذار بر توسعه منابع انسانی ملی در سطح ملی، در پنج دسته فرهنگی - اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، مدیریتی و قانونی قرار گرفته‌اند.

۱. عوامل فرهنگی - اجتماعی، شامل: همگن یا ناهمگن بودن جامعه، ترکیب سنی و جنسیتی جامعه، میزان رشد جمعیت، میزان مرگ‌ومیر مادران و نوزادان، سوء‌تغذیه کودکان، حجم فرار مغزها، وضعیت سرمایه اجتماعی ملی، تاب‌آوری ملی، میزان روحیه وطن‌پرستی.

۲. عوامل سیاسی، شامل: نگرش و ایدئولوژی سیاسی حاکم بر کشور، وضعیت دموکراسی، امنیت ملی، میزان فساد اداری.

۳. عوامل اقتصادی، شامل: مرحله توسعه اقتصادی کشور، خطمشی‌های اقتصاد ملی، رشد و رقابت‌پذیری اقتصادی، نحوه مشارکت و فعالیت بخش خصوصی، میزان ضریب جینی، چگونگی توزیع فرصت‌های اقتصادی.

۴. عوامل مدیریتی، شامل: چگونگی فرایند بودجه‌ریزی، نحوه مالیه عمومی، شیوه‌های ارائه خدمات عمومی، روش‌های اجرایی خطمشی‌های عمومی، تعدد مجریان و بازیگران.

۵. عوامل قانونی، شامل: قوانین و دستورالعمل‌های ناظر بر تأسیس مؤسسه‌های آموزشی، قوانین و مقررات راه‌اندازی کسب‌وکار، کیفیت قوانین و آیین‌نامه‌های اداری و استخدامی، قوانین و مقررات مهاجرت، قوانین و خطمشی‌های مالیاتی وضع شده بر مؤسسه‌ها و نهادهای آموزشی.

ظرفیت‌سازی، توانایی بالقوه استفاده مؤثر از منابع است. در ظرفیت‌سازی منابع مهمی شناسایی می‌شوند که فرصت‌هایی برای رشد در سطوح ملی، سازمانی و فردی ارائه می‌دهند. عوامل فراملی و ملی بر ظرفیت‌های ملی مرتبط با توسعه منابع انسانی ملی تأثیر می‌گذارند، سه ظرفیت مهم مالی، تولیدی و آموزشی، قابلیت‌های عملکردی را در سطوح ملی، سازمانی و فردی بهبود می‌بخشند (الزندی و ویلسون، ۲۰۱۲). منوریان، ابویی اردکان، ایروانی و زندی‌منش (۱۳۹۴)، پنج ظرفیت اقتصادی، فناورانه، مدیریتی، انسانی و سازمانی را برای اجرای راهبردهای خطمشی‌گذاری خوب، معرفی کرده‌اند. در این پژوهش سه ظرفیت مالی، صنعتی و آموزشی به عنوان ظرفیت‌های اصلی شکل‌دهنده مداخلات توسعه منابع انسانی ملی شناسایی شده است. فقدان یا کمبود این ظرفیت‌ها، تنگناها یا محدودیت‌هایی هستند که می‌توانند مانع رشد فرد، سازمان و حتی دولت‌ها شوند. این تنگناها می‌توانند مانع دستیابی به استفاده کامل از توسعه منابع انسانی شوند. برای دستیابی به توسعه اجتماعی و ملی، باید بر این تنگناها غلبه کرد. در استراتژی‌ها و خطمشی‌های توسعه منابع انسانی ملی باید این تنگناها را مدنظر قرارداد.

مداخلات توسعه منابع انسانی ملی، شامل خطمشی‌گذاری، قانون‌گذاری، برنامه‌ریزی و اقدامات توسعه منابع انسانی ملی است که با تمرکز بر مدیریت جمعیت و مراحل زندگی شهروندان یک کشور انجام می‌شوند (دواداس، ۲۰۱۶). در مدیریت جمعیت، به موضوعاتی نظیر مهاجرت نخبگان و تطابق عرضه و تقاضای نیروی انسانی ملی پرداخته می‌شود. در کودکی و پیش‌دبستانی، سلامت مادر و کودک و رشد شناختی کودکان؛ در آموزش ابتدایی و متوسطه، دسترسی همگانی به آموزش، استانداردهای آموزشی، به‌روزرسانی آموزش فنی و حرفه‌ای، مهارت‌های زندگی، هم‌راستایی با تحولات

صنعتی، در زندگی کاری حرفه‌ای و تحصیلات دانشگاهی، قابلیت اشتغال، یادگیری مادام‌العمر، راهنمای مسیر شغلی، استانداردهای مشاغل ملی و یادگیری فناوری‌های جدید و در مرحله بازنشستگی، بهداشت و سلامت بازنشستگان و مراقبت و نگهداری از بازنشستگان، موضوعات قابل مداخله توسعه منابع انسانی ملی هستند.

اقدامات توسعه منابع انسانی ملی کمک می‌کند تا یک خط‌مشی به نتایج مثبت دست یابد، بدین منظور، مدیران و مربیان شایسته و مشارکت‌کنندگان بانگیزه، می‌توانند به کشورها در دستیابی به این نتایج مثبت کمک کنند (کیم و پارک، ۲۰۲۰). توسعه منابع انسانی ملی می‌تواند نتایج کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدتی برای توسعه کشورها داشته باشد (مکلین، ۲۰۱۴). بر اساس یافته‌های این پژوهش، نتایج مداخلات توسعه منابع انسانی در سه دسته خروجی‌ها، پیامدها و اثرها دسته‌بندی شده است:

۱. خروجی‌های توسعه منابع انسانی ملی، شامل: بهبود بهره‌وری ملی، افزایش کارایی سازمان‌های دولتی، ارتقای مسئولیت‌پذیری سازمان‌های دولتی، کاهش میزان بیکاری، افزایش رضایتمندی شغلی، حذف بی‌سوادی عملکردی، ارتقای سطح تحصیلات مهارت‌محور و ارتقای سطح تحصیلات پایه.
۲. پیامدهای توسعه منابع انسانی ملی، شامل: دسترسی همگانی به آموزش و تحصیلات باکیفیت، کاهش مشارکت در مشاغل غیرقانونی و نامطلوب، هم‌راستایی عرضه و تقاضای نیروی کار، همکار مؤثر سیاست‌مداران در راستای ارتقای منافع ملی، تعادل بین کارزندگی شهروندان و حذف کودکان کار.
۳. اثرهای مداخلات توسعه منابع انسانی ملی، شامل: حذف تبعیض‌های اجتماعی - اقتصادی، بهبود رفاه اجتماعی، کاهش جرم‌وجنایت، بهبود سلامت، ایجاد سبک‌های زندگی سالم‌تر، ارتقای امنیت ملی، حذف فقر، افزایش طول عمر شهروندان و کاهش فساد اداری.

### پیشنهادها

از آنجایی که غالب پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه توسعه منابع انسانی ملی، از روش‌های مرور نظام‌مند ادبیات استفاده می‌کنند، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران از روش‌های پژوهشی دیگر، مانند تجزیه و تحلیل اسناد خط‌مشی، مطالعات قوم‌نگاری، مطالعات رویداد، مطالعات مدل‌سازی اقتصادی، مطالعات تحلیل هزینه - فایده و تحلیل گفتمان انتقادی، استفاده کنند.

با توجه به اینکه توسعه منابع انسانی ملی، بر دو بُعد یادگیری و عملکرد در سطح ملی تأکید دارد، پژوهشگران این حوزه می‌توانند به بررسی نقش توسعه منابع انسانی ملی در عملکرد اقتصادی، اجتماعی و سیاسی ملی بپردازند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، ظرفیت‌های توسعه منابع انسانی ملی، شکل‌دهنده مداخلات توسعه منابع انسانی ملی است و از سه ظرفیت مالی، صنعتی و آموزشی، به ظرفیت‌سازی مالی کمتر توجه شده است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران توسعه منابع انسانی ملی، تأثیر سرمایه‌گذاری بر سرمایه انسانی و بر توسعه ملی را بررسی کنند.

یکی از موضوعات مهم قابل مداخله توسعه منابع انسانی ملی، تعادل در عرضه و تقاضای نیروی انسانی ملی است و یکی از مسائلی که هم در حوزه پژوهش و هم در حوزه اجرا مغفول مانده است، خط‌مشی گذاری بازار کار است؛ بنابراین

توصیه می‌شود پژوهشگران و مجریان توسعه منابع انسانی ملی، به مسائل مرتبط با ختمی‌گذاری بازار کار توجه کنند. یکی دیگر از موضوعات قابل مداخله توسعه منابع انسانی ملی، استاندارسازی مشاغل ملی است. استانداردهای ملی شغلی، به‌عنوان ابزاری برای صلاحیت عملکرد ملی، راهنمایی برای آموزش مؤثر در صنعت ارائه می‌دهند و اجازه می‌دهند که مشاغل در سراسر یک کشور به رسمیت شناخته شوند؛ بنابراین می‌توانند بر توسعه منابع انسانی ملی تأثیر مهمی داشته باشند.

یکی دیگر از موضوعات قابل مداخله توسعه منابع انسانی ملی، هم‌راستایی دانش و پژوهش با صنعت است، تمرکز بر صنایع دانش‌بنیان که می‌تواند پیوند صنعت با دانش و پژوهش را برقرار نماید. گسترش این صنایع می‌تواند تقاضاهای دولت برای پیشرفت‌های فناورانه و رشد اقتصادی را افزایش دهد، سرمایه‌گذاران را به سرمایه‌گذاری در پژوهش ترغیب کند و منابع مالی موردنیاز پژوهشگران را از طریق صنعت تأمین نماید.

راهنمایی مسیر شغلی، یکی از موضوعات توسعه منابع انسانی ملی است. پیشنهاد می‌شود که خانواده‌ها در خصوص تحصیلات و آینده شغلی فرزندان، برنامه‌ها و فعالیت‌های فوق‌برنامه، فرصت‌های خودآموزی، مشاوره شغلی و تجربه میدانی داشته باشند تا به آن‌ها کمک کند که علایق و نقاط قوت واقعی خود را بشناسند. در سطح دانشگاه، دانشجویان باید فرصت‌های بیشتری برای کشف مسیرهای شغلی مختلف با قرار گرفتن در معرض درک گسترده‌تر و واقعی از مشاغل داشته باشند. دانشگاه‌ها می‌توانند دوره‌ها یا سمینارهایی را ارائه دهند که دانشجویان را برای کار آماده و تصمیم‌گیری معقول و انتخاب شغلی را تشویق کند.

یکی از نتایج مداخلات توسعه منابع انسانی ملی، کاهش تبعیض‌های اجتماعی است. تمرکز در سطح ملی بر مهارت‌سازی و ظرفیت‌سازی، می‌تواند سیاست‌های سازمانی‌ای را تعدیل کند که گروه‌های حاشیه‌نشین و آسیب‌پذیر جمعیتی، مانند کارگران مسن‌تر یا کارگران دارای معلولیت را محدود یا حذف می‌کند.

### محدودیت‌ها

در این پژوهش مانند سایر روش‌های ترکیب یافته‌های پژوهش‌های کیفی، جزئیات جوامع خاص هنگام ارائه نقل‌قول‌های مشارکت‌کنندگان توصیف نشده است و این نوع زمینه‌زدایی از دو جهت مشکل‌ساز است. نخست، درجه‌ای از تعمیم یافته‌ها را فرض می‌کند که ممکن است موردنظر پژوهش اولیه نباشد و احتمالاً توسط داده‌ها پشتیبانی نمی‌شود. دوم، به رسمیت نشناختن جزئیات زمینه می‌تواند غیراخلاقی تلقی شود؛ زیرا به شرکت‌کنندگان در آن مطالعات آسیب می‌زند و بدون توجه به جنبه‌های انسانی، آن‌ها را به داده‌های صرف تقلیل می‌دهد.

### منابع

تسلیمی، محمد سعید و علیپور، میثم (۱۳۹۸). رویکردهای استعدادپژوهشی در ختمی‌های نخبگانی کشور. مدیریت دولتی، ۱۱(۱)،

سهرابی، بابک؛ یزدانی، حمیدرضا؛ رجبزاده، علی و محجوب، حامد (۱۴۰۰). واکاوی نظریه‌های نیازهای روان‌شناختی بنیادین انسان: یک رویکرد فرانظری. *مجله علوم روان‌شناختی*، ۲۰(۱۰۳)، ۹۷۹-۹۹۸.

منوریان، عباس؛ ابویی اردکان، محمد؛ ابروانی، محمد جواد و زندی‌منش، محمدرضا (۱۳۹۲). طراحی مدل خط‌مشی‌گذاری به‌منظور بهبود محیط کسب‌وکار جمهوری اسلامی ایران با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. *مدیریت دولتی*، ۵(۲)، ۱۲۵-۱۴۲.

## References

- Alagaraja, M. & Arthur-Mensah, N. (2013). Exploring technical vocational education and training systems in emerging markets: A case study on Ghana. *European Journal of Training and Development*, 37(9), 835-850.
- Alagaraja, M. & Githens, R. P. (2016). Capacity and capability building for national HRD: A multi-level conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 15(1), 77-100.
- Alagaraja, M. & Wang, J. (2012a). Development of a national HRD strategy model: Cases of India and China. *Human Resource Development Review*, 11, 407-429.
- Alagaraja, M., Kotamraju, P. & Kim, S. (2014). A conceptual framework for examining HRD and NHRD linkages and outcomes: Review of TVET literature. *European Journal of Training and Development*, 38, 2-20.
- Al-Zendi, D. & Wilson, J. P. (2012). Capacity development and human resource development. In J. P. Wilson (Ed.), *International human resource development: Learning, education and training for individuals and organizations* (3rd ed., pp. 215-239). London, England: Kogan Page.
- Anthony, D. R., Gucciardi, D. F. & Gordon, S. (2016). A meta-study of qualitative research on mental toughness development. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 9(1), 160-190.
- Baek, P. & Kim, N. (2014). Exploring a theoretical foundation for HRD in society: Toward a model of stakeholder-based HRD. *Human Resource Development International*, 17(5), 499-513.
- Barnett-Page, E. & Thomas, J. (2009). Methods for the synthesis of qualitative research: a critical review. *BMC medical research methodology*, 9(1), 1-11.
- Bierema, L. (2020). HRD research and practice after 'The GreatCOVID-19 Pause': The time is now for bold, critical, research. *Human Resource Development International*, DOI: 10.1080/13678868.2020.1779912
- Bostrom, R. P., Gupta, S. & Thomas, D. (2009). A meta-theory for understanding information systems within sociotechnical systems. *Journal of Management Information Systems*, 26(1), 17-48.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

- Bureau of Economic and Business Affairs. (2012). *2012 investment climate statement: Panama*. Washington, DC: U.S. Department of State.
- Burroway, R. (2016). Empowering women, strengthening children: A multi-level analysis of gender inequality and child malnutrition in developing countries. *In Gender and food: From production to consumption and after (Vol. 22, pp. 117-142)*. Emerald Group Publishing Limited.
- CASP (2018). *Critical appraisal skills Programme checklists*. Retrieved 13th January, 2018, from
- Cho, E. & McLean, G. N. (2004). What we discovered about NHRD and what it means for HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 6, 382-393. doi:10.1177/1523422304266090
- Cho, E. & McLean, G.N. (2017). National human resource development revisited in the Republic of Korea. *KEDI Journal of Educational Policy*, 14(1), 23-44.
- Clarke, S. & Clarke, S. (1991). *Marx, marginalism and modern sociology*. Palgrave Macmillan UK.
- Cox, J. B., Al Arkoubi, K. & Estrada, S. D. (2006). National human resource development in transitioning societies in the developing world: Morocco. *Advances in Developing Human Resources*, 8(1), 84-98.
- Devadas, U. M. (2016). Does Malaysia Practice National Human Resource Development *Journal of Management Policy and Practice*, 17(2), 115.
- Drew, K., Morris, R., Tod, D. & Eubank, M. (2019). A meta-study of qualitative research on the junior-to-senior transition in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 45, 101556.
- Ekuma, K. (2019). Postcolonialism and national HRD: understanding contemporary challenges to skills development in sub-Saharan Africa. *Human Resource Development International*, 22(4), 321-342.
- Erwin, E.J., Brotherson, M.J. & Summers, J.A. (2011). Understanding qualitative metasynthesis: Issues and opportunities in early childhood intervention research. *Journal of Early Intervention*, 33(3), 186-200.
- Feddersen, N. B., Morris, R., Ronkainen, N., Sæther, S. A., Littlewood, M. & Richardson, D. (2021). A qualitative meta-study of a decade of the holistic ecological approach to talent development. *Scandinavian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 3, 24-39.
- Garavan, T., Wang, J., Matthews-Smith, G., Nagarathnam, B. & Lai, Y. (2018). Advancing national human resource development research: suggestions for multilevel investigations. *Human Resource Development International*, 21(4), 288-318.
- Garavan, T., Wang, J., Matthews-Smith, G., Nagarathnam, B. & Lai, Y. (2018). Advancing national human resource development research: suggestions for multilevel investigations, *Human Resource Development International*, 21(4), 288-318. DOI: 10.1080/13678868.2018.1429171

- Gubbins, C. & Garavan, T. N. (2009). Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 8(2), 245-275.
- He, Q. (2015). Link education to industrial upgrading: a comparison between South Korea and China. *Asian Education and Development Studies*.
- Huda, K. N. (2020). Mapping the dimensions of human resources development: A scoping review. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 11(3), 109-128.
- Huda, K.azi Nazmul. (2020). "Stakeholders' Engagement in Youth's Organizations for National Human Resource Development: A Study on Bangladesh National Cadet Corps. *Shanlax International Journal of Management*, 7(4), 11-22.
- Hutchins, H. M. & Wang, J. (2008). Organizational crisis management and human resource development: A review of the literature and implications to HRD research and practice. *Advances in Developing Human Resources*, 10(3), 310-330.
- Jacobs, R. L. & Hawley, J. D. (2009). The emergence of "workforce development": Definition, conceptual boundaries and implications. In R. Maclean & D. Wilson (Eds.), *International handbook of education for the changing world of work* (pp. 2537-2552).
- Joshua C. Collins, J.C., Jill Zarestky, J. & Oleksandr Tkachenko, O. (2016). An integrated model of national HRD and critical HRD: considering new possibilities for human resource development., *Human Resource Development International*, 20(3), 236-252. DOI: 10.1080/13678868.2016.1258913
- Kelly, M., Ellaway, R. H., Reid, H., Ganshorn, H., Yardley, S., Bennett, D. & Dornan, T. (2018). Considering axiological integrity: A methodological analysis of qualitative evidence syntheses, and its implications for health professions education. *Advances in Health Sciences Education*, 23(4), 833-851.
- Kelly, M., Ellaway, R. H., Reid, H., Ganshorn, H., Yardley, S., Bennett, D. & Dornan, T. (2018). Considering axiological integrity: A methodological analysis of qualitative evidence syntheses, and its implications for health professions education. *Advances in Health Sciences Education*, 23(4), 833-851.
- Kim, N. & Park, S. (2020). South Korean's fever for public service jobs and exam ronins: from a NHRD management framework. *European Journal of Training and Development*, 45(8/9), 779-795.
- Krishna, V. (2019). Developing a Competency-Based Credentialing Framework for National Human Resource Development. *International Journal of HRD Practice, Policy and Research*, 4(1), 41-58.
- Kuchinke, K. P. (2010). Human development as a central goal for human resource development. *Human Resource Development International*, 13, 575-585.
- Kujur, S. K. & Goswami, D. (2021). Do Covid-19 induced NHRD policies have a dampening effect on employment. *Human Resource Development International*, 24(4), 454-464.

- Laužackas, R., Tūtlys, V. & Spūdytė, I. (2009). Evolution of competence concept in Lithuania: from VET reform to development of National Qualifications System. *Journal of European Industrial Training*, 33(8/9), 800-816.
- Lee, A. S. & Jacobs, R. L. (2021). A review of national occupational standards and the role of human resource development in their implementation. *Human Resource Development Review*, 20(1), 46-67.
- Lockwood, C., Munn, Z. & Porritt, K. (2015). Qualitative research synthesis: methodological guidance for systematic reviewers utilizing meta-aggregation. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, 3(3), 179-187. Int J Evid Based Healthc.
- Lynham, S. A. & P. W. Cunningham, P. W. (2006). National Human Resource Development in Transitioning Societies in the Developing World: Concept and Challenges. *Advances in Developing Human Resources*, 8 (1), 116–135. doi:10.1177/1523422305283150.
- Massey, W. V. & Williams, T. L. (2020). Sporting activities for individuals who experienced trauma during their youth: A meta-study. *Qualitative Health Research*, 30(1), 73–87.
- McGuire, D., O'Donnell, D., Garavan, T. & Murphy, J. (2001). *Framing human resource development: An exploration of definitional perspectives using discourse analysis*.
- McHugh, T. L. F., Deal, C. J., Blye, C. J., Dimler, A. J., Halpenny, E. A., Sivak, A. & Holt, N. L. (2019). A meta-study of qualitative research examining sport and recreation experiences of indigenous youth. *Qualitative Health Research*, 29(1), 42–54.
- McKinsey, Q. (2012). *Manufacturing the future: The next era of global growth and innovation*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.
- McLean, G. N. (2012). Invited response observations on modeling NHRD strategy. *Human Resource Development Review*, 11, 430-436.
- McLean, G. N., Lynham, S.A., Azevedo, R. E., Lawrence, J. E. & Nafukho, F. M. (2008). A Response to Wang and Swanson's Article on National HRD and Theory Development. *Human Resource Development Review*, 7 (2), 241–258. doi:10.1177/1534484308316486.
- McLean, G.N. & Osman-Gani, A.M. (2014). National Human Resource Development. In *The Routledge Companion to Human Resource Development*, edited by R. Poell, T. S. Rocco, and G. Roth, 171–180. New York, NY: Routledge.
- McLean, G.N. (2004). National Human Resource Development: What in the World is it? *Advances in Developing Human Resources*, 6 (3), 269–275. doi:10.1177/1523422304266086.
- Metcalfe, B. D. (2011). Women, Empowerment and Development in Arab Gulf States: A Critical Appraisal of Governance, Culture and National Human Resource Development (HRD) Frameworks. *Human Resource Development International*, 14 (2), 131–148. doi:10.1080/13678868.2011.558310.
- Monavarian, A., Abooyee Ardakan, M., Eravani, M.J. & Zandimanesh, M.R. (2013). Designing a policy model in order to improve the business environment of the Islamic Republic of



- Iran using the grounded theory. *Journal of Public Administration*, 5(2), 586-606. (in Persian)
- Munn, Z., Porritt, K., Lockwood, C., Aromataris, E. & Pearson, A. (2014). Establishing confidence in the output of qualitative research synthesis: the ConQual approach. *BMC medical research methodology*, 14(1), 1-7.
- Murphy, A. & Garavan., T. N. (2009). The Adoption and Diffusion of an NHRD Standard: A Conceptual Framework. *Human Resource Development Review*, 8(1), 3–21. doi:10.1177/1534484308330019.
- Nagarathnam, B. B. (2016). *National Human Resource Development: Review of Research and a Framework for Practice* (Doctoral dissertation).
- Oh, H., Ryu, H.H. & Choi., M. (2013). How Can We Assess and Evaluate the Competitive Advantage of a Country's Human Resource Development System? *Asia Pacific Education Review*, 14 (2), 151–169. doi:10.1007/s12564-012-9237-6.
- Oh, H., Seo, D., Kim, J., Yoo, S. & Seong, H. (2015). Assessment and evaluation of national human resource development system competitiveness in emerging countries. *Asia Pacific Education Review*, 16(3), 477-490.
- Organization for Economic Co-Operation and Development. (2014). *PISA 2012 results in focus: What 15-year-olds know and what they can do with what they know*. Paris, France: Author.
- Paprock, K. E. (2006). National Human Resource Development in Transitioning Societies in the Developing World: Introductory Overview. *Advances in Developing Human Resources*, 8 (1); 12–27. doi:10.1177/1523422305283055.
- Paterson, B. L., Thorne, S. E., Canam, C. & Jillings, C. (2001). *Meta-study of qualitative health research: A practical guide to meta-analysis and meta-synthesis* (Vol. 3). Sage.
- Prieto, L., Phipps, S., Thompson, L. & Ogbuehi, A. (2015). Social entrepreneurship and national human resource development: A Caribbean perspective. *International Journal of Entrepreneurship*, 19, 105.
- Rana, S. & Ardichvili, A. (2015). Cambodia and the ASEAN economic community: Opportunities, challenges, and implications for human resource development. *Reconsidering Development*, 3, 38-55.
- Rana, S., Ardichvili, A. & Taing, S. K. (2017). National human resource development in a transitioning society: the case of Cambodia. *Human Resource Development International*, 20(2), 127-146.
- Rao, T. V. (2004). Human resource development as national policy in India. *Advances in Developing Human Resources*, 6, 288-296. doi:10.1177/1523422304266075
- Reyes, G., Banda, R. M. & Caldas, B. (2020). We're All in this boat together: Latina /chicana embodied pedagogies of care. *Journal of Latinos and Education*, 22(2), 470-485.

- Ritzer, G. (2001). *Explorations in Social Theory: From Metatheorizing to Rationalization*. SAGE Publications Ltd.
- Rocco, T. S., Stein, D. & Lee, C. (2003). An exploratory examination of the literature on age and HRD policy development. *Human Resource Development Review*, 2(2), 155–180.
- Roh, K., Ryu, H. & McLean, G. N. (2020). Analysis of national human resource development (NHRD) policies of 2016 in South Korea with implications. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 355-368. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2019-0161>
- Ronkainen, N. J. & Wiltshire, G. (2021). Rethinking validity in qualitative sport and exercise psychology research: A realist perspective. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19(1), 13–28.
- Sohrabi, B, Yazdani, H, Rajabzadeh, A & Mahjob, H. (2021). Examining the theories of basic human psychological needs: A transtheoretical approach. *Journal of Psychological Sciences*, 103(3), 986-998. (in Persian)
- Storberg Walker, J. (2009). Integrative literature reviews: Heterodox economics, social capital, and HRD: Moving beyond the limits of the neoclassical paradigm. *Human Resource Development Review*, 8, 97-119.
- Storberg Walker, J. (2012). Introducing a new paradigm for 21st-century HRD: Workforce development and the public good. *Advances in Developing Human Resources*, 14(4), 586-606.
- Straub, D., Limayem, M. & Karahanna-Evaristo, E. (1995). Measuring system usage: Implications for IS theory testing. *Management science*, 41(8), 1328-1342.
- Swanson, R. A. & Holton, E. F. (2001). *Foundations of human resource development*. San Francisco: Berrett- Koehler.
- Swanson, R. A. & Holton, E. F., III. (2009). *Foundations of human resource development* (2<sup>nd</sup> ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Taderera, B. H. (2019). Do national human resources for health policy interventions impact successfully on local human resources for health systems: a case study of Epworth, Zimbabwe. *Global Health Action*, 12(1), 1646037.
- Tamminen, K. A. & Holt, N. L. (2010). A meta-study of qualitative research examining stressor appraisals and coping among adolescents in sport. *Journal of Sports Sciences*, 28(14), 1563-1580.
- Taslimi, M.S., Alipour, M. (2019). Talent Research Approaches in I. R. Iran's Talent Policies. *Journal of Public Administration*, 11(1), 123-150. (in Persian)
- Torraco, R. J. (2016). Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. *Human resource development review*, 15(4), 404-428.
- Tri, N. M. & Minh, N. L. (2022). Factors affecting the role of education and training in human resource development of Vietnam. *International Journal of Health Sciences*, 6, 1-14.

- Tynaliev, U. M. & McLean, G. N. (2011). Labour migration and national human resource development in the context of post-Soviet Kyrgyzstan. *Human Resource Development International*, 14(2), 199-215.
- Wallis, S. (2010). Toward a science of metatheory. *Integral Review: A Transdisciplinary*, 6(3), 73-120.
- Wang, G. G. (2008). National HRD: a new paradigm or reinvention of the wheel? *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 303-316.
- Wang, G. G., Werner, J. M., Sun, J. Y., Gilley, A. & Gilley, J. W. (2017). Means vs ends: theorizing a definition of human resource development. *Personnel Review*, 46(6), 1165-1181.
- World Bank. (2008). *Bangladesh: Financial services for the poorest*. Washington, DC: Author.
- World Bank. (2013). *Doing business 2014: Understanding regulations for small and medium size enterprises*. Washington, DC: Author.
- Yang, B., Zhang, D. & Zhang, M. (2004). National human resource development in the People's Republic of China. *Advances in Developing Human Resources*, 6(3), 297-306.

