

ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی- ایرانی پیشرفت در ادارات کل ورزش و جوانان ایران

سید حمیدرضا اشرفی^۱

کاملیا عبدی^۲

امیر کاظمی^۳



10.22034/ssvs.2022.2103.2504

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۹/۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۱۸

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی- ایرانی پیشرفت در ادارات کل ورزش و جوانان، با بهره گیری از تکنیک ISM بود. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی بود و داده ها به صورت آمیخته اکتشافی متوالی با روش داده بنیاد جمع آوری شد. هم زمان با گردآوری داده های کیفی، داده ها با استفاده از مراحل سه گانه کدگذاری باز، محوری و گزینشی مورد تحلیل قرار گرفت. به منظور شناسایی عوامل از تکنیک تحلیل محتوا در نرم افزار Maxqda استفاده شد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل مدیران و خبرگان منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان و اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه بودند که به صورت غیر تصادفی و هدفمند تعداد ۱۷ تن به عنوان نمونه انتخاب شدند و در بخش کمی مدیران، معاونان و کارشناسان ادارات کل ورزش و جوانان استان ها برابر با ۱۵۷۳ تن بود که به صورت تصادفی طبقه ای، بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۱۰ تن با روش نمونه گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسش نامه محقق ساخته و فرم خودتعاملی ساختاری بود. برای ساختاردهی عوامل از تکنیک ISM و MICMAC استفاده شد.

یافته ها مشتمل بر شناسایی ۹ بعد، ۲۳ مؤلفه و ۹۲ شاخص بود. همچنین، ابعاد در شش سطح ساختاردهی شدند و عوامل جذب و توسعه منابع انسانی منطبق با معیارهای اسلامی و ویژگی های رفتاری و شخصیتی مدیران با تأکید بر ارزش های دینی در پایین ترین سطح مدل قرار گرفتند. می توان گفت تعیین معیارهای گزینش افراد اصلح، تواناسازی کارکنان و انتصاب افراد با تقوا و مجرب به توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کمک خواهد کرد.

واژگان کلیدی: ادارات کل ورزش و جوانان، رویکرد اسلامی- ایرانی پیشرفت و ISM.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

^۲ استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Abdikamelia08@gmail.com

^۳ استادیار، گروه مدیریت کسب و کار، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

مقدمه

امروزه بیش از هر زمان دیگر مشخص شده است که وجود منابع سرشار مادی به‌تنهایی سازمان و تشکیلات منسجم، کارآمد و اثربخش را ایجاد نمی‌کند. عنصر ضروری و اجتناب‌ناپذیر دیگر، نیروی انسانی مناسب و کارآمد است و ویژگی‌های کیفی مدیران و پرسنل، عامل تعیین‌کننده‌ای در کامیابی هر سازمان به‌شمار می‌رود (پور قاسم و قهرمانی، ۱۳۹۷: ۲۹۹-۳۰۵). منابع انسانی به‌عنوان زیربنا، بستر و زمینه‌ساز توسعه ملی و بومی از جایگاه بسیار مهمی برخوردار است، زیرا که مسئله یابی، کشف و تبیین مسائل و استنباط راهبرد و تعیین مسیر راهبردی کلان هر نظام سیاسی، یکی از مهم‌ترین وظیفه‌های منابع انسانی است (هوفمن و تدلیس^۱، ۲۰۱۹). درواقع، این منابع انسانی است که چارچوب‌های کلی هر اجتماع را تنظیم و تدوین می‌کند و با توجه به اهداف ملی هر کشور، به تعیین جایگاه، نقش و کارکرد سایر علوم می‌پردازد (ادوایا^۲، ۲۰۱۹).

در حقیقت، توسعه منابع انسانی برگ برنده سازها می‌باشد. این سازمان‌ها بخش مهمی از اهداف خود را به رشد و توسعه نیروی انسانی اختصاص می‌دهند. اهمیت منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان باید به باور مدیران عالی تبدیل و نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در نظر گرفته شود. توسعه پایدار زمانی فراهم می‌شود که منابع انسانی در وضعیتی ثابت و نظاً یافته حرکت کند (مؤمنی، ۱۳۹۶: ۴۱-۴۸). محققان اذعان دارند که منابع انسانی، با ارزش‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی سازمان است. یکی از عمده‌ترین برنامه‌ریزی‌های سازمانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی است. عامل مهم برای وجود برنامه‌ریزی منابع انسانی، برنامه ریزی جهت نیل به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی است (دلاوری و همکاران، ۱۳۹۴). بی‌تردید رشد و بالندگی هر سازمانی وابسته به نیروی انسانی آن است؛ ولی صرف داشتن منابع انسانی کافی نبوده، بلکه نحوه استفاده بهینه، نگه داشتن و روزآمد کردن علم و دانش و بازده محصول آن مهم‌تر و باارزش‌تر است. لذا سازمان‌ها باید کارکنان خود را به‌عنوان منابع و سرمایه‌های حیاتی و مؤثر برای آینده پرورش دهند تا به موازات پیشرفت و رشد آنان بتوانند در هنگام نیاز از این منابع انسانی، استفاده بهینه نمایند (بریلون^۳، ۲۰۱۵: ۱۱۲-۱۲۱). در حقیقت، منابع انسانی به‌عنوان زیربنا، بستر و زمینه‌ساز توسعه ملی و بومی از جایگاه بسیار مهمی برخوردار است، زیرا که مسئله یابی، کشف و تبیین مسائل و استنباط راهبرد و تعیین مسیر راهبرد کلان هر نظام

¹Hofman & Tadelis

² Adhvaya

³ Brilon

سیاسی، یکی از مهم‌ترین وظیفه‌های منابع انسانی است. درواقع، این منابع انسانی است که چارچوب‌های کلی هر اجتماع را تنظیم و تدوین می‌کند و با توجه به اهداف ملی هر کشور، به تعیین جایگاه، نقش و کارکرد سایر علوم می‌پردازد (ناصحی فر و عسکری، ۱۳۹۶: ۱۵۷-۱۷۸).

امروزه سازمان‌ها با کمک ابزار مدیریت منابع انسانی هم می‌توانند کارکنان را راضی نگه‌دارند و هم در جهت بهبود عملکرد سازمان گامی مهم و مؤثر بردارند. مدیریت مؤثر و موفق منابع انسانی سبب بهبود کارایی و اثربخشی سازمان می‌شود. درواقع، مدیریت بهتر برای بهبود کیفیت خدمات هنگامی رخ می‌دهد که رهبری سازمان و ابزار مدیریت انسانی بر اقدامات اثربخش مؤثری مبتنی است و می‌توان با استفاده از افراد به اهداف فردی و سازمانی دست‌یافت (بوگنانو و میلرو^۱، ۲۰۱۶: ۱۳۲-۱۱۱).

ازجمله الگوهای بسیار مناسب در کشور ما، الگوی اسلامی ایرانی است. الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت با بهره‌گیری از کلیت نظام جمهوری اسلامی ایران و با توانایی درک و تحلیل واقعیت‌های جامعه و شناخت ارزش‌های ملی و بومی، درصدد پاسخ‌گویی به نیازهای مادی و معنوی جامعه است. این الگو دارای مبانی معرفتی، هستی‌شناسی و انسان‌شناسی است که ریشه در آموزه‌های وحیانی و عقیدتی اسلام دارد و محتوای آن مبتنی بر توحید، معاد و تفکیک‌نشدنی دنیا و آخرت است. فرایند توسعه سیاسی در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مبتنی بر معارف الهی و اسلامی و برآمده از بطن و شرایط تاریخی، بومی و فرهنگی کشورمان است که در بستر نظام جمهوری اسلامی ایران تحقق می‌یابد. الگوهای گوناگونی برای نوسازی و توسعه کشور ارائه شده است که بیشتر این الگوها به دلیل غیربومی بودن و بی‌توجهی به شرایط تاریخی، فرهنگی و مذهبی با موانع و مشکلاتی مواجه بوده‌اند (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۵۷-۱۸۳). تدوین الگوی - اسلامی ایرانی پیشرفت از ابعاد گوناگون، یک اتفاق نیک، مهم و بی‌سابقه در امر برنامه‌ریزی توسعه در کشور محسوب می‌شود. این نقطه عطف تاریخی در ایران اسلامی، البته پدیده‌ای نوپاست که تاکنون به آن بخوبی پرداخته نشده است و از این رو تبیین ابعاد مختلف آن برای ایجاد درکی مشترک، هماهنگ، روشن و شفاف از موضوع ضروری است. این کار دست کم به ترویج ادبیات مربوط به این مباحث در فضای فکری و فرهنگی کشور می‌انجامد و مسیر اندیشه ورزی و تفکر در زمینه‌های مختلف را رهنمون می‌سازد (ناصحی فر و عسکری، ۱۳۹۶: ۱۵۷-۱۸۷). تحقق الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت مبتنی بر انعکاس آرمان‌ها و اهداف نظام با اتکا به پشتوانه‌های حقوقی و شرعی، تبیین‌کننده نگاهی سیستمی مشتمل بر تعیین اجزای مرتبط و ترسیم چگونگی ارتباط آنها، دارا بودن قابلیت تطبیق و دسترسی و بهره‌مندی از قابلیت پایداری و بقای تمدن اسلامی می‌باشد (سنجولی، ۱۳۹۲: ۷۸-۱۰۲). تحقق الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت مبتنی بر انعکاس آرمان‌ها و اهداف نظام با اتکا به پشتوانه‌های حقوقی و شرعی، تبیین‌کننده نگاهی سیستمی مشتمل بر تعیین اجزای مرتبط و ترسیم چگونگی ارتباط آنها، دارا بودن

^۱ Bognanno & Melero

قابلیت تطبیق و دسترسی و بهره‌مندی از قابلیت پایداری و بقای تمدن اسلامی می‌باشد (ناصری فر و عسکری، ۱۳۹۶: ۱۵۷-۱۷۸). شناسایی و تبیین مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی با رویکرد الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، کمک بسیاری به مدیران ادارات کل ورزش و جوانان در توسعه منابع انسانی خواهد نمود. اما تمرکز هم‌زمان بر همه مؤلفه‌ها، دشوار به نظر می‌رسد. از این رو، تعیین اولویت‌های اقدام و تمرکز بر مؤلفه‌های اثرگذار و هدایتگر، مدیران را یاری خواهد داد تا با اطمینان بیشتری تصمیم‌گیری و اقدام کنند.

در همین راستا، مدل سازی ساختاری تفسیری^۱، بینشی جدید را در مورد روابط میان عناصر مختلف یک سیستم فراهم می‌نماید و ساختاری مبتنی بر اهمیت و یا تاثیرگذاری عناصر بر یکدیگر فراهم می‌نماید و تصویری گویا به نمایش می‌گذارد (ناوران، ۱۳۹۱). در واقع رویکرد مدل‌یابی ساختاری تفسیری (ISM) خبرگان را قادر می‌سازد که روابط پیچیده بین تعداد زیادی از عناصر را در یک موقعیت پیچیده تصمیم‌گیری، ترسیم کنند. این روش برای نظم بخشیدن و جهت‌دهی به پیچیدگی روابط میان سازه‌ها عمل می‌کند. در این روش با تحلیل تاثیر یک سازه بر سازه‌های دیگر، ترتیب و جهت روابط پیچیده میان سازه‌های یک سیستم بررسی و بدین‌وسیله بر پیچیدگی روابط بین سازه‌ها غلبه می‌شود (آذر و همکاران، ۱۳۹۸).

پژوهش‌هایی پیرامون توسعه منابع انسانی انجام شده است، اما پژوهش در این زمینه با رویکرد اسلامی-ایرانی اندک است. میرزایی (۱۳۹۳) در پژوهشی اشاره کرد که پیشرفت در مفهوم هم ردیف با مفاهیمی همچون رشد و توسعه قرار دارد و این رشد و توسعه در هر جامعه‌ای ارتباطی تنگاتنگ با فرهنگ، فناوری، انگیزه و توفیق طلب در میان افراد آن جامعه دارد. با گسترش و پیچیدگی جوامع و لزوم پیروی از برنامه‌ریزی‌های راهبردی جهت تحقق پیشرفت پایدار و اثربخش، ضرورت حرکت به سوی تدوین الگوهای پیشرفت، متناسب با ساخت و بستر ویژه هر جامعه مطرح می‌گردد. عمادی و همکاران (۱۳۹۸) در تدوین راهبرد توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان به عوامل پایبندی مدیران وزارت ورزش و جوانان به ارزش‌های معنوی و انقلابی و برخورداری از حمایت رهبر معظم انقلاب اسلامی و مقامات عالی کشور اشاره کردند و هشت راهبرد برای توسعه منابع انسانی این سازمان تدوین و سطح‌بندی کردند که راهبردهای توسعه تعاملات و مراودات با مراکز علم و پژوهشی به منظور بهره‌برداری از جدیدترین، طراحی و توسعه نظام شفاف‌سازی خدمات رفاهی و توزیع عادلانه امکانات و خدمات در سطح زیربنایی مدل قرار گرفت. نیه‌وس و کوئینتاناً^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند شیوه‌های منابع انسانی از طریق تأثیر بر متغیرهای اصلی و میانجی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. با این حال، رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآورانه هنوز مشخص نشده است و در مورد متغیرهایی که می‌تواند این رابطه را نشان دهد، کم

¹ Interpretive structural model

² Nieves & Quintana

است. هارل و زافریر^۱ (۲۰۱۷) در بررسی تأثیر مدیریت توسعه منابع انسانی بر ادراکات عملکرد سازمانی دریافتند که علاوه بر شیوه‌های آموزش، اقدامات انتخاب کارکنان نیز به‌طور قابل‌توجهی بر عملکرد بازار درک شده تأثیر می‌گذارد. یانگ سونگ و جین نیم^۲ (۲۰۱۴) در مدل چند بعدی، رابطه توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمانی نشان دادند که رابطه توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمانی معنی‌دار است و برخی از مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در رابطه توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمانی می‌توانند نقش میانجی ایفا نمایند. برانیه و پولارد^۳ (۲۰۱۰) در بررسی توسعه منابع انسانی بر اساس اصول مدیریت اسلامی دریافتند که بین تئوری مدیریت اسلامی با مدیریت عملی در کشورهای عربی شکاف وجود دارد و نیز الگوی مدیریت اسلامی که از قرآن برگرفته شده است، می‌تواند ارزش و اعتبار بیشتری نسبت به مدیریت منابع انسانی غربی داشته باشد. ناصحی‌فر و عسکری (۱۳۹۶) در تبیین مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت دریافتند که عدالت سازمانی، عوامل فراسازمانی، آموزش، عوامل سخت‌افزاری محیط کاری، بومی‌بودن مدل، مدیریت دانش، عوامل ملی و عوامل نرم‌افزاری محیط کاری و از دیدگاه فردی دین محوری و تعهد کارکنان در توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت موثرند.

استخراج مبانی نظری و شیوه‌های تحقق الگو از منابع اسلامی، بومی‌سازی تجربه‌ها و دستاوردهای نظریه‌ها و الگوهای سایر ملل و طراحی متناسب با ویژگی‌های فرهنگی و تاریخی ایران و تبیین الگویی مبتنی بر شاخصه‌ها و ارکان اسلامی از جمله عواملی هستند که تدوین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت را ضروری کرده‌اند. آلداموئه^۴ و همکاران (۲۰۱۲)، تریگروو همکاران (۲۰۱۲) و سیدجوادین و فراخی (۱۳۹۱) در تحقیقات خود تأثیر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی همچون آموزش و ارتقا، ارزیابی عملکرد، جبران خدمت و حفظ و نگهداشت را بر ارتقای عملکرد سازمان تأیید نمودند. لذا به نظر می‌رسد که رویکرد اسلامی- ایرانی پیشرفت بتواند در توسعه منابع انسانی سازمان‌های ورزشی نقش مهمی ایفا نماید و بدین منظور پژوهشگر در این پژوهش، ابتدا به تبیین مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی با رویکرد الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت در ادارات کل ورزش و جوانان و سپس تعیین اولویت‌های تصمیم و اقدام پرداخته است.

امروزه سازمان‌ها به نقش و اهمیت نیروی انسانی پی‌برده و به این مهم رسیده‌اند که نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین منبع از منابع سازمان، نقش عمده و موثری را در توسعه سازمان ایفا می‌کند (پاسدار و گروسی، ۱۳۹۴). از این رو، توجه به توسعه منابع انسانی از اولویت‌های ضروری هر سازمان به شمار می‌رود. در نظر گرفتن این ضرورت در ارتقای میزان اثربخشی سازمان‌ها حائز اهمیت است و مهم‌تر از آن، نحوه استفاده بهینه، نگهداشت و

¹ Harel & Tzafrir

² Young, Sun & Jin

³ Branine & Pollard

⁴ Aldamoe

روزآمد کردن علم و دانش و کارایی منابع انسانی است. لذا سازمان‌ها باید کارکنان خود را به‌عنوان منابع و سرمایه‌های حیاتی و مؤثر، برای آینده پرورش دهند تا به موازات پیشرفت و رشد آنان بتوانند در هنگام نیاز از آن، استفاده بهینه نمایند. از این‌رو، ضروری است که ضمن مطالعه راهبردهای توسعه منابع انسانی، به ارائه الگویی مناسب که ضامن ارتقای اثربخشی سازمانی است پرداخته شود (بابایی راینی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۰-۴۵، ادوایا، ۲۰۱۹: ۱-۴۶، بریلون^۱، ۲۰۱۵: ۱۱۲-۱۲۱).

در عصر حاضر، هر سازمانی برای توسعه منابع انسانی خود به‌دنبال تجهیز و بهبود مهارت‌ها، پرورش استعدادها، ارتقاء دانش و توانایی‌های خلاقانه و شایستگی‌های نیروی انسانی است. علاوه بر این، افراد نیز برای توسعه مهارت‌ها و تخصص خود برای انجام مؤثر کارها تلاش می‌کنند (لیندا و همکاران^۳، ۲۰۲۰: ۲۶۷-۲۶۱). بدون شک بهره‌وری منابع انسانی در ایجاد ارزش سازمانی نقش بسزایی دارد. چرا که نیروی انسانی، دارای خلاقیت و پویایی است و با ارزش‌ترین سرمایه و کلید اصلی رقابت قلمداد می‌شود (لیونز^۴، ۲۰۱۶). لذا تمام سازمان‌ها به دنبال جذب و از آن مهم‌تر حفظ و توسعه بهترین افراد، برای انجام فرآیندهای جاری و فعالیت‌های آتی خود هستند، تا از این طریق بتوانند اهداف و راهبردهای از پیش تعیین شده را محقق سازند (آزرم و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۶۰-۱۳۷). به همین دلیل، سازمان‌ها بخش مهمی از اهداف خود را به رشد و توسعه نیروی انسانی اختصاص می‌دهند. چرا که توسعه پایدار، زمانی فراهم می‌شود که منابع انسانی در وضعیتی ثابت و نظام یافته حرکت کند (مؤمنی، ۱۳۹۶: ۴۸-۴۱). علاوه بر این، مدیریت مؤثر و موفق منابع انسانی سبب بهبود کارایی و اثربخشی سازمان می‌شود. در واقع، مدیریت بهتر برای بهبود کیفیت خدمات، هنگامی رخ می‌دهد که رهبری سازمان و ابزار مدیریت منابع انسانی منجر به اقدامات اثربخش گردد و بتوان با استفاده از افراد به اهداف فردی و سازمانی دست‌یافت (بوگنانو و میلرو^۵، ۲۰۱۶: ۱۳۲-۱۱۱).

در سازمان‌های ورزشی نیز سرمایه انسانی نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند. از آنجایی که توسعه ورزش به عملکردهای ورزشی انسان‌ها بستگی دارد، از این رو سرمایه انسانی به‌عنوان مهمترین منبع در این سازمان‌ها به شمار می‌آید. به عبارتی، موفقیت یا شکست سازمان‌های ورزشی وابسته به سرمایه‌های انسانی آنها است؛ بنابراین توجه به نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی، همانند دیگر سازمان‌ها در بهبود عملکرد و کسب موفقیت‌های سازمانی، نقش حیاتی دارد (هاشمی سیاوشانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۵۳-۲۳۷، گریفیث^۶ و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۹۷-۴۰۲). در ایران وزارت ورزش و جوانان به عنوان اصلی‌ترین و بزرگ‌ترین سازمان متولی امور ورزش و عالی‌ترین مرجع اثرگذار بر

¹ Adhvaya

² Brilon

³ Linda et al.

⁴ Lyons

⁵ Bognanno & Melero

⁶ Griffith

تمامی فعالیت‌های ورزشی است و نقش چشمگیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار و غرور ملی کشور دارد (رضوی و طالب‌پور، ۱۳۹۷: ۷۹-۶۷). علاوه بر این، در کسب موفقیت‌های ورزشی، جایگاه و نقش بسزایی دارد و بخش اعظم آن، موهون با ارزش‌ترین سرمایه سازمانی خود یعنی نیروی انسانی است (هاشمی سیاوشانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۵۳-۲۳۷) ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها در ایران، بازوان توانمند وزارتخانه در توسعه ورزش و امور فرهنگی و جوانان هستند. بهبود عملکرد این سازمان‌ها، بدون توجه به منابع انسانی با چالش همراه خواهد بود و بخش قابل توجهی از سایر منابع به هدر خواهد رفت و این خود مانعی بر سر راه رشد و شکوفایی ورزش کشور خواهد بود. با این حال متأسفانه در این حوزه پژوهش‌های اندکی رخ داده است (عمادی و همکاران، ۱۳۹۸).

از طرفی منابع انسانی به عنوان بستر و زیربنای توسعه ملی و بومی از جایگاه بسیار مهمی در پیشرفت و توسعه سازمان برخوردار است (هوفمن و تادلیس^۱، ۲۰۱۹). رسیدن به این پیشرفت و رشد، نیازمند برنامه‌ریزی بلندمدت توسعه منابع انسانی است که لازمه آن داشتن الگوی مناسب است (کشتکار و رحمدل، ۱۳۹۶: ۴۸-۴۱). با این وجود، اغلب پژوهش‌ها و الگوهای ارائه شده در توسعه منابع انسانی، برگرفته از الگوهای غرب است و بکارگیری آن‌ها در داخل کشور موفقیت‌آمیز نبوده است.

توجه به منابع انسانی از منظر گوناگون، همچون سطح آموزش، یادگیری و بهره‌وری، بدون توجه به جنبه‌های بومی، موفقیت‌آمیز نخواهد بود. لذا یکی از مواردی که در سال‌های اخیر با درک این موضوع ارائه شده است الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت است. این الگو در واقع به دنبال ملحوظ کردن ویژگی‌های جامعه ایرانی اسلامی در موضوع پیشرفت و حرکت رو به جلو جامعه ایران است. در همین راستا نیز، مراکز مختلفی به امر تدوین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مبادرت کرده‌اند (ناصری‌فر و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۸۷-۱۵۷). این الگو با بهره‌گیری از کلیت نظام جمهوری اسلامی ایران و با توانایی درک و تحلیل واقعیت‌های جامعه و شناخت ارزش‌های ملی و بومی، درصدد پاسخ‌گویی به نیازهای مادی و معنوی جامعه است و دارای مبانی معرفتی، هستی‌شناسی و انسان‌شناسی است که ریشه در آموزه‌های دینی و عقیدتی اسلام دارد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۵۷-۱۸۳). در حقیقت، الگوی پایه اسلامی ایرانی پیشرفت، نقشه‌ای جامع است که هدف و سمت حرکت، شیوه حرکت و نحوه رفتار جامعه را برای تحقق یافتن تکامل جامعه بیان می‌کند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۸: ۵۴۷-۵۲۶). از طرفی تحقق این الگو مبتنی بر انعکاس آرمان‌ها و اهداف نظام با اتکا به پشتوانه‌های حقوقی و شرعی است که تبیین‌کننده نگاهی سیستمی مشتمل بر تعیین اجزای مرتبط و ترسیم چگونگی ارتباط آن‌ها، دارا بودن قابلیت تطبیق و دسترسی و بهره‌مندی از قابلیت پایداری و بقای تمدن اسلامی است (ناصری‌فر و عسکری، ۱۳۹۶: ۱۵۷-۱۷۸). از سوی دیگر با توجه به غنای این الگو می‌توان بدون پذیرش جهان‌بینی ایدئولوژی و تمدن غرب به پیشرفت مبتنی بر فرهنگ و ارزش‌های سازگار با هویت ملی و

^۱ Hofman & Tadelis

مذهبی دست یافت (بهمن، ۱۳۹۷: ۸۸-۶۷). بنابراین باید اذعان کرد که بهره‌گیری از الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت از ابعاد گوناگون، یک اتفاق نیک، مهم و بی‌سابقه در امر توسعه کشور محسوب می‌شود که البته پدیده‌ای نوپاست و کمتر به آن پرداخته شده است. از این رو تبیین ابعاد مختلف آن برای ایجاد درکی مشترک، هماهنگ، روشن و شفاف از موضوع ضروری است (ناصری فر و عسکری، ۱۳۹۶: ۱۸۷-۱۵۷). ایران یکی از کشورهای اسلامی است که از تمدن و فرهنگ غنی برخوردار است. الگوی اسلامی ایرانی در توسعه منابع انسانی، هرچند ممکن است مشابهت‌هایی با سایر الگوها داشته باشد ولی در مقایسه با سایر الگوها، از نظر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بومی، با توجه به شاخص‌های جدید، جامعیت بیشتری نسبت به الگوهای غرب دارد. بی‌گمان، بهره‌گیری از الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، کمک بسیاری به مدیران ادارات کل ورزش و جوانان در توسعه منابع انسانی و بهبود عملکرد سازمانی خواهد نمود. اما پژوهش‌هایی که در توسعه منابع انسانی انجام شده است، به ندرت با رویکرد بومی، ملی و مذهبی بوده است.

در این جا به اختصار به یافته‌های چند پژوهش اشاره می‌شود. نیهوس و کوئیتانا^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند شیوه‌های توسعه منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد، ولی هنوز رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآورانه مشخص نشده است. پراچی^۲ (۲۰۲۱) در پیاده‌سازی سیستم توسعه منابع انسانی به کمبود مهارت‌های فنی و هزینه‌های لازم برای آموزش و لزوم ارائه راه حل‌های ممکن اشاره کرد. هارل و زافریر^۳ (۲۰۱۷) در بررسی تأثیر مدیریت توسعه منابع انسانی بر ادراکات عملکرد سازمانی دریافتند که علاوه بر شیوه‌های آموزش، نحوه و معیارهای انتخاب کارکنان نیز به‌طور قابل‌توجهی بر عملکرد سازمانی درک شده تأثیر می‌گذارد. شولتز^۴ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «آینده و نقش مدیریت منابع انسانی در آفریقای جنوبی» به مضامین فناوری محور، داده محور، اخلاق محور، تغییر محور، تجارت محور و همکاری انسان و ماشین دست یافت. پادماسیری^۵ (۲۰۱۸) در پژوهشی دریافت که مجهز کردن منابع انسانی به اطلاعات، دانش و مهارت با هدف به حداکثر رساندن عملکرد شغلی ضروری است. در داخل کشور نیز، عمادی و همکاران (۱۳۹۹) در تدوین راهبرد توسعه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان به عوامل پایبندی مدیران به ارزش‌های معنوی و انقلابی و برخورداری از حمایت رهبر معظم انقلاب اسلامی اشاره کردند و هشت راهبرد برای توسعه منابع انسانی این سازمان تدوین و سطح‌بندی کردند که راهبردهای توسعه تعاملات و مراودات با مراکز علمی و پژوهشی به منظور بهره‌برداری از جدیدترین یافته‌های علمی، طراحی و توسعه نظام شفاف‌سازی خدمات رفاهی و توزیع عادلانه امکانات و خدمات در سطح زیربنایی مدل قرار گرفت. ناصر فر

¹ Nieves & Quintana

² Prachi

³ Harel & Tzafrir

⁴ Schultz

⁵ Padmasiri

و عسکری (۱۳۹۶) در تبیین مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت دریافتند که عدالت سازمانی، عوامل فراسازمانی، آموزش، عوامل سخت افزاری محیط کاری، بومی بودن مدل، مدیریت دانش، عوامل ملی و عوامل نرم افزاری، محیط کاری و از دیدگاه فردی، دین محوری و تعهد کارکنان در توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت موثرند. آزمون و همکاران (۱۴۰۰) در طراحی الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی به مضامین آموزش و یادگیری، مدیریت عملکرد، مدیریت حفظ و نگهداری، کارمندیابی، جبران خدمات، جانشین‌پروری، عوامل شایستگی و بستر اعتقادی و اخلاقی به‌عنوان مضامین اصلی دست یافتند. پورسعید و عاشوری (۱۳۹۳) در تدوین مدلی برای گزینش کارکنان بر مبنای الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت نشان دادند که توجه به مؤلفه‌های عقیدتی و توانمندی‌های کاری و اخلاقی در تأثیر معناداری در احراز شغل دارد. همچنین در بُعد اعتقادی به مؤلفه‌های ایمان و اعتقاد به خدا، اهل عبادت (نماز و روزه)، برپاکنده واجبات، گناهکار نبودن و اعتقاد به جامعیت دین اسلام، در بُعد صلاحیت سیاسی به مؤلفه‌های حمایت از دین، داشتن روحیه جهادگری، اطاعت از ولی امر مسلمین، مقاومت در مقابل دستورهای خلاف شرع و قانون و حضور در صحنه‌های اجتماعی، در بُعد صلاحیت خانوادگی به مؤلفه‌های اصالت و نجابت خانوادگی، خوشنامی خانواده و وابستگی سیاسی خانواده و خویشان، در بُعد صلاحیت‌های اخلاقی به مؤلفه‌های خیرخواه مردم بودن، وفای به عهد، پاکدامن و پارسا، پایدار در برابر مشکلات و ناملایمات، داشتن روحیه عفو و گذشت، ترویج نبودن، زاهد و راستگو، امانتداری و رفتار منصفانه اشاره کردند.

هرچند که مدیران سازمان‌های ورزشی از جمله مدیران ادارات کل ورزش و جوانان کشور، ضمن تخصص در ورزش، افراد دیندار و معتقد به شئون اسلامی هستند، اما شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت ممکن است برخی از شاخص‌ها و عوامل که از دید آن‌ها پنهان بوده است، آشکار گردد و لذا موجب افزایش آگاهی مدیران در این زمینه خواهد شد. اما از آن‌جا که تمرکز هم‌زمان بر همه مؤلفه‌ها دشوار به نظر می‌رسد، تعیین اولویت‌های تصمیم و اقدام و تمرکز مدیران بر مؤلفه‌های اولویت‌دار و هدایتگر، پیاده‌سازی الگو را هموار و تسهیل خواهد کرد.

در این میان، تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری، با بررسی و ساختاردهی متغیرها، اولویت‌های اقدام را برای مدیران تعیین می‌کند. به اعتقاد فایسال^۱ و همکاران (۲۰۰۶)، یکی از اصل‌ترین منطق‌های مدل‌سازی ساختاری تفسیری این است که همواره عناصری که در یک سیستم اثرگذاری بیشتری بر سایر عناصر را دارند و از اهمیت بالاتری برخوردارند، مشخص می‌گردد (فایسال و همکاران، ۲۰۰۶: ۵۳۵-۵۵۲).

ایران کشوری مسلمان و متمدن است که الگوهای غربی در توسعه منابع انسانی پاسخگوی نیازهای سازمانی نیست و بر بهبود عملکرد سازمان‌ها اثرگذار نخواهد بود. از طرفی، در سازمان‌های ورزشی پژوهشی در زمینه توسعه

^۱ Faisal

منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی یافت نشد. لذا این دغدغه وجود داشت که تداوم روند بهره‌گیری از الگوهای توسعه منابع انسانی برگرفته از غرب، ممکن است در برخی موارد، با تعارض و ناسازگاری با فرهنگ ملی و مذهبی مواجه شود و توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان با چالش روبه‌رو گردد. از این‌رو، ضرورت الگوی توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت به شدت احساس گردید. محقق در این پژوهش، ابتدا به دنبال شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه منابع انسانی با رویکرد الگوی اسلامی _ ایرانی پیشرفت در ادارات کل ورزش و جوانان و سپس به منظور تسهیل و هموار نمودن پیاده‌سازی و عملیاتی نمودن شاخص‌ها، به دنبال تعیین اولویت‌های تصمیم و اقدام بود.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی بود و داده‌ها به‌صورت آمیخته اکتشافی متوالی با روش داده‌بنیاد جمع‌آوری شد. جامعه آماری در بخش کیفی، شامل کلیه خبرگان منابع انسانی ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های کشور، اساتید دانشگاهی و مدیران با تجربه وزارت ورزش و جوانان بودند که ۱۷ تن از آن‌ها به‌صورت غیرتصادفی و هدفمند انتخاب شدند. با توجه به مفروضات اساسی و زیربنایی، رویکرد کیفی در پژوهش حاضر، تعداد نمونه، پیش از اجرای پژوهش تعیین نشد؛ به این صورت که پس از تحلیل داده‌های حاصل از هر نمونه، در مورد اینکه کدام نمونه در گام بعدی، داده مناسبی را در اختیار محققان قرار می‌دهد بر اساس تئوری در حال ساخت مشخص شد. از مصاحبه هفدهم به بعد، پاسخ‌ها تکراری بود و پس از مصاحبه نوزدهم، انجام مصاحبه‌ها قطع شد. جامعه آماری در بخش کمی نیز شامل مدیران، معاونان و کارشناسان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها برابر با ۱۵۷۳ تن بود که چون تعداد جامعه معلوم بود، به‌صورت تصادفی طبقه‌ای، بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از فرمول کوکران با روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۳۱۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری مبنای نظری، اطلاعات در مورد تبیین ادبیات موضوع تحقیق از روش کتابخانه‌ای و مطالعات اسنادی استفاده گردید. در بخش کیفی براساس تکنیک تحلیل محتوا، استفاده از روش تحقیق مطالعه موردی و مصاحبه نیمه‌ساختارمند با صاحب‌نظران و اساتید، منجر به تدوین معیارهای مدل تحقیق گردید. یکی از روش‌های تحلیل داده‌های کیفی، روش تحلیل تم یا همان تحلیل مضامین است. تحلیل داده‌های کیفی در این مطالعه با روش تحلیل تم انجام شد. برای تحلیل محتوای کیفی از نرم‌افزار MAXQDA استفاده گردید. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه محقق‌ساخته شامل ۲۳ مقوله در قالب ۹ عامل اصلی و فرم خودتعاملی ساختاری حاوی ۹ عامل اصلی اثرگذار بر توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان بود. در این مطالعه علیرغم این که از تکنیک برقراری قابلیت اطمینان و قابلیت تایید از طریق رسیدگی فرآیندها و یافته‌های تحقیق اناستفاده شده است، برای تأیید روایی پرسش‌نامه از نظرات ده تن از اساتید مدیریت ورزشی

دانشگاه و برای سنجش پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ و در بخش کمی پژوهش از درصد فراوانی و آلفای کرونباخ بهره‌گیری شد.

در بخش بعدی پژوهش، برای تعیین اولویت‌های تصمیم و اقدام، تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) و میک مک انتخاب شد تا عواملی که اثرگذاری بیشتری بر تقویت یا ایجاد دیگر عوامل دارند مشخص گردد. به همین منظور تعداد ۹ عامل (مقوله اصلی) توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی- ایرانی پیشرفت در ادارات کل ورزش و جوانان در جدول ماتریس خود تعاملی ساختاری درج گردید و به صورت پرسش‌نامه در اختیار نمونه کیفی پژوهش (خبرگان) قرار گرفت و از آنان درخواست شد که عوامل را دو به دو به صورت زوجی مقایسه کنند؛ به این صورت که چنانچه عامل i بر متغیر j تاثیر می‌گذارد حرف V، در صورتی که متغیر j بر متغیر i تاثیر می‌گذارد حرف A، اگر تاثیر دو طرفه هست حرف X و در صورتی که مقایسه ارتباط دو متغیر، هیچ کدام بر دیگری تاثیر نمی‌گذارد حرف O بنویسند. در ادامه برای تعیین روابط علی-معلولی عوامل، از روش مدل سازی ساختاری-تفسیری استفاده شد. این روش دارای چهار گام به شرح زیر است:

در گام اول، بر اساس نظر اکثریت نمونه کیفی تحقیق، جمع‌بندی نتایج داده‌های پرسش‌نامه ماتریس خود تعاملی به‌عنوان نظر نهایی در جدول مربوطه درج گردید. در گام دوم، نمادهای تعاملی ساختاری به صفر و یک تبدیل شدند. در گام سوم به منظور تعیین سطح هر یک از محورها، برای هر یک از آن‌ها مجموعه خروجی (دسترسی)، ورودی (پیش نیاز) و اشتراک‌ها تعیین شد. متغیری که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان بود، در سطح اول جای گرفت. پس از تعیین متغیرهای سطح اول، به منظور تعیین سطح دوم، متغیرهای سطح اول از جدول حذف شد. سپس با بقیه متغیرها جدول بعدی تشکیل شد. در جدول دوم نیز همانند جدول اول متغیر سطح دوم مشخص شد و این کار تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه یافت. در نهایت ماتریس استاندارد تشکیل شد و در گام چهارم، با توجه به سطوح تعیین‌شده، الگوی ساختاری تفسیری، ترسیم گردید.

یافته‌های پژوهش

در بخش کیفی این مطالعه، ۱۷ نفر از خبرگان مشارکت داشتند و در بخش کمی تعداد نمونه پژوهش، ۳۱۰ نفر از مدیران و کارشناسان ادارات کل ورزش و جوانان بودند. جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کیفی و کمی پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی		نمونه کیفی		نمونه کمی	
جنسیت	مرد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
		۱۲	۷۱٪	۱۹۸	۶۴٪

زن	۵	۲۹٪	۱۱۲	۳۶٪
کمتر از ۳۵ سال	۲	۱۲٪	۵۹	۱۹٪
۳۵ تا ۴۵ سال	۷	۴۱٪	۱۶۴	۵۳٪
۴۵ سال و بیشتر	۸	۴۷٪	۸۷	۲۸٪
کارشناسی	۰	۰	۲۱۷	۷۰٪
کارشناسی ارشد	۳	۱۸٪	۷۷	۲۵٪
دکتری	۱۴	۸۲٪	۱۶	۵٪
کمتر از ۱۰ سال	۰	۰	۶۲	۲۰٪
۱۰ تا ۲۰ سال	۷	۴۱٪	۱۸۶	۶۰٪
بالای ۲۰ سال	۱۰	۵۹٪	۶۲	۲۰٪

بر اساس مطالعات مبانی نظری و نظرات خبرگان، طی کدگذاری باز، محوری و گزینشی، ۹۶ کد شناسایی و ۲۳ مقوله محوری و ۹ عامل اصلی تعیین شد (جدول ۲):

جدول ۲: کدگذاری باز، محوری و انتخابی

مقوله	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
	اصلاحیت اعتقادی	اعتقاد و التزام به مدیریت دینی اهل عبادت و انجام واجبات دینی اعتقاد به جامعیت دین اسلام گناهکار نبودن
جذب و توسعه	دانش ساختاری مبتنی بر	آشناسازی مدیریت با معیارهای استخدام کاری بر اساس ارزش های اسلامی بومی سازی سیستم استخدام بر اساس شعار سال رهبر معظم
منابع انسانی	ارزش های اسلامی	ایجاد بستر دانشی بر اساس معیارهای اسلامی
منطبق با	صلاحیت سیاسی	حمایت کننده از دستورات دین اسلام
معیارهای اسلامی	(حامی سیاست های جمهوری اسلامی)	اطاعت از ولی امر مسلمین حضور در مناسبت های دینی و مذهبی مقاومت در برابر دستورات خلاف شرع و خلاف قانون سعه صدر مدیر مبتنی بر ارزش های اسلامی

ویژگی‌های مدیریتی منطبق با شاخص‌های اسلامی	تواضع و فروتنی در برابر زیردستان ارزش قائل شدن برای کارکنان مطابق دیدگاه اسلام رفق و مدارا و رأفت اسلامی نسبت به کارکنان عفو و بخشش نسبت به قصور کارکنان امانت‌داری و حفظ اسرار سازمان حسن ظن نسبت به سازمان باوجدان بودن شجاعت در انجام امور محوله پایبندی به تقوا و عمل صالح بهینه‌سازی فرهنگ‌سازمانی بر اساس معیارهای اسلامی ترویج تکریم ارباب‌رجوع ترویج شعار اسلامی پایبندی به سنت‌های اصیل اسلامی ایرانی حفظ و تحکیم بنیان خانواده و پایه‌ریزی نظام تعلیم و تربیت اسلامی تقویت فرهنگ تلاش و جهاد اقتصادی ترویج روحیه ورزشکاری بر اساس سفارش دین اسلام ترویج منش پهلوانی و جوانمردی شبیه‌سازی اسلامی و دانشی گسترش فرهنگ یادگیری با اولویت شاخص‌های مورد تأکید دین اسلام آموزش مهارت روابط سازمانی بر اساس ارزش‌های اسلامی برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای سازمانی اسلامی برگزاری دوره‌های علمی ورزشی در راستای شعار اسلام ایجاد بستر دانشی بر اساس معیارهای اسلامی ایجاد اعتماد ایجاد روحیه کار گروهی تحقق مذاکره و تصمیم‌گیری بر اساس ارزش‌های اسلامی
ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی مدیران با تأکید بر ارزش‌های دینی	ویژگی‌های فردی با تأکید بر ارزش‌های دینی
توسعه ارزش‌های دینی در سازمان آموزش سازمانی منطبق با آموزه‌های دینی	
روابط سازمانی	

نظریه همزیستی	
نظریه کثرت گرایی	
برگزاری جلسات طوفان فکری	مدیریت روابط
ایجاد امنیت در محیط کار	سازمانی همراستا
توجه به سلامتی جسمانی و روانی کارکنان	با دستورات دین
رفتار منصفانه	اسلام
فراهم نمودن امکانات و برنامه های ورزشی	
شناسایی وضعیت خانوادگی کارکنان	نگهداشت
ایجاد جلسات گروهی به منظور شناسایی ویژگی های افراد و افزایش نزدیکی کارکنان	
دریافت پاداش بر اساس میزان تلاش	
پرداخت بر اساس شایستگی و مهارت	
در نظر گرفتن سختی کار	جبران خدمات
بیمه	
افزایش پتانسیل های تخصصی منابع انسانی	
بازنگری راهبرد توسعه منابع انسانی	
تمرکز بر تخصص و آموزش گرایی	
برنامه ریزی صحیح منابع انسانی بر اساس نیازسنجی و آینده پژوهشی	
چاپکی نیروی انسانی و پاسخ گویی مؤثر به ارباب رجوع	توانمندسازی منابع انسانی
مشارکت متقابل فرد و سازمان در ایجاد دوره های آموزشی	با محوریت مکتب اسلامی
ارتقای زمینه مشارکت تخصصی	
ایجاد فرصت در افزایش آمادگی جسمانی	
استقرار سیستم شایسته سالاری اسلامی	
استقرار سیستم تحول گرایی دینی	
استقرار سیستم قانون گرا	فرایندهای سازمانی
استقرار سیستم مشورت و برگزاری جلسات گفتگوی سازمانی	ارتقای عملکرد با تأکید بر

شاخص‌های	تقویت برنامه‌ها و راهبردهای مدیریت اسلامی
اسلامی	ارزیابی عادلانه بر اساس توانمندی‌های تخصصی
	افزایش آزادی عمل کارکنان
	استقرار سیستم پاداش و تنبیه بر اساس عملکرد
	توجه به مشارکت‌های ورزشی
ارزیابی عملکرد	توجه سیستم تصمیم‌گیری پیش از وقوع
	طراحی مدل بومی ارزیابی عملکرد بر اساس ارزش‌های اسلامی
	شناخت احساسات خویشتن از طریق آموزش‌های فردی
تقویت انگیزه فردی و	برگزاری دوره‌های افزایش اعتماد به نفس و انگیزه
امید و انگیزه	افزایش شناخت نیازهای روحی کارکنان
	عدم تبعیض در استخدام
	توجه به شایستگی، صداقت و مسئولیت‌پذیری اسلامی
	همگام‌سازی دانش فردی با نیازهای سازمانی
	افزایش اثربخشی شغلی با معیارهای اسلامی
ایجاد مزیت	استخدام مبتنی بر شایسته‌سالاری و ارزش‌های اسلامی
رقابتی با رویکرد	برنامه‌ریزی استخدامی و گزینش مبنی بر توانمندی‌های فردی
اسلامی-ایرانی	ترویج فرهنگ شایسته‌گزینی
	مدیریت مسیر شغلی کارکنان با معیارهای اسلامی
	توسعه نیروی کار اثربخش
	افزایش بهره‌وری شغلی فردی و گروهی
	ترفع عادلانه
توسعه	مدیریت منابع، زمان و پرهیز از اسراف
قابلیت‌های	
بهره‌وری با	نگرش تغییر و تحول بر اساس ارزش‌های اسلامی و وضعیت جمهوری
رویکرد اسلامی	اسلامی ایران
	ایستادگی در برابر شرایط پیش‌بینی‌نشده با علم و اتکا به حکمت الهی
	ایجاد اعتماد به فرایندهای سازمانی
تناسب روحیات و	

ویژگی‌های روانی	محیط کار	درک و فهم رویه‌های سازمانی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی
روانی		تقویت اعتماد بین فردی - (مدیر - کارمند)
	خلاقیت فردی	تقویت عملکرد فردی و خشنودی شغلی
		خلاقیت فردی و گروهی در حل تعارضات

جهت بررسی و سطح‌بندی و تعیین ارتباط عوامل اصلی توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان در این پژوهش از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. ابتدا جهت تشکیل ماتریس تعامل ساختاری یک ماتریس نه در نه شامل ۹ مح عوامل اصلی توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان در اختیار خبرگان مدیریت ورزشی قرار داده شد. آن‌ها بر اساس اصول یادشده، ماتریس را تکمیل کردند. سپس بر اساس نظر اکثریت، جدول خودتعاملی ساختاری به دست آمد (جدول ۳):

جدول ۳: ماتریس خود تعاملی ساختاری عوامل توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان

کد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
I J									
۱ ویژگی‌های روانی	A	A		X	X	X	X	X	
۲ جذب و توسعه منابع انسانی منطبق با معیارهای اسلامی		A	A	O	V	V	V	V	A
۳ مدیریت روابط سازمانی همراستا با دستورات دین اسلام				O	O	O	A	O	X
۴ ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی مدیران با تأکید بر ارزش‌های دینی					X	X	V	V	V
۵ توسعه قابلیت‌های بهره‌وری با رویکرد اسلامی						X	X	X	X
۶ توسعه ارزش‌های دینی در سازمان							V	V	V
۷ ایجاد مزیت رقابتی با رویکرد اسلامی-ایرانی								X	X
۸ امید و انگیزه									A
۹ ارتقای عملکرد سازمانی با تأکید بر شاخص‌های اسلامی									

برای به دست آوردن ماتریس دست یابی، نمادهای تعاملی ساختاری بر حسب قواعد زیر به صفر و یک تبدیل شدند. حرف A در ورودی I به صفر و در وردی J به یک، حرف V در ورودی I به یک و در ورودی J به

صفر، حرف X در ورودی I و J به یک و O در ورودی I و J به صفر تبدیل شد. سپس به منظور تفکیک نتایج به دست آمده، از نظرات خبرگان تحقیق، قدرت نفوذ (امتیاز ۱ به دست آمده از سطر) میزان وابستگی (امتیاز ۱ به دست آمده از ستون) مشخص گردید (جدول ۴):

جدول ۴: ماتریس دستیابی عوامل توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان

کد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	نفوذ	I j
۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۸	ویژگی های روانی
۲	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۶	جذب و توسعه منابع انسانی منطبق با معیارهای اسلامی
۳	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۳	مدیریت روابط سازمانی همراستا با دستورات دین اسلام
۴	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۷	ویژگی های رفتاری و شخصیتی با تأکید بر ارزش های دینی
۵	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۷	توسعه قابلیت های بهره وری با رویکرد اسلامی
۶	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۸	توسعه ارزش های دینی در سازمان ایجاد مزیت رقابتی با رویکرد
۷	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۶	اسلامی-ایرانی
۸	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۴	امید و انگیزه
۹	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۶	ارتقای عملکرد با تأکید بر شاخص های اسلامی
۷	۴	۵	۵	۵	۷	۵	۷	۸	۸		میزان وابستگی

برای تعیین سطح، با استفاده از ماتریس دستیابی مجموعه خروجی ها، ورودی ها و عناصر مشترک برای هر محور تعیین شد. در اولین جدول تکرار، آن محور در سطح اول است که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان باشد. سپس در جدول بعدی، متغیرهای سطح اول و کدهای آن ها از جدول حذف شد. در جدول دوم نیز همانند جدول اول متغیر سطح دوم را مشخص شد. این کار را تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه داده شد. سپس ماتریس استاندارد را تشکیل گردید. نتایج تعیین سطوح در جدول ۵ درج شده است:

جدول ۵: تعیین سطوح عوامل توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان

سطح	کد	خروجی‌ها	ورودی‌ها	اشتراک‌ها	سطح
سطح ۱	۱	۹۸۱۷۶۵۴۳۰۱	۷۶۵۴۳۲۰۱	۷۶۵۴۳۰۱	-
	۲	۸۷۶۲۰۱	۹۵۴۳۲	۲	-
	۳	۹۳۲۰۱	۹۷۵۳۰۱	۹۳۰۱	-
	۴	۹۸۶۵۴۲۰۱	۷۶۵۴۰۱	۶۵۴۰۱	-
	۵	۹۸۷۶۵۴۰۱	۹۸۷۶۵۴۰۱	۹۸۷۶۵۴۰۱	۱
	۶	۹۸۷۶۵۴۰۱	۶۵۴۲۰۱	۶۵۴۰۱	-
	۷	۹۸۷۴۳۰۱	۹۸۷۶۵۲۰۱	۹۸۷۰۱	-
	۸	۸۷۵	۹۸۷۶۵۴۲۰۱	۸۷۵	-
سطح ۲	۱	۹۷۵۳۲	۹۷۶۴۳۲۰۱	۹۷۵۳۲	۱
	۲	۸۷۶۴۳۰۱	۸۷۶۴۳۲۰۱	۸۷۶۴۳۰۱	۲
	۲	۸۷۶۲۰۱	۱۰۴۳۲	۲	-
	۳	۳۲۰۱	۷۳۰۱	۳۰۱	-
	۴	۸۶۴۲۰۱	۷۶۴۰۱	۶۴۰۱	-
	۶	۸۷۶۴۰۱	۶۴۲۰۱	۶۴۰۱	-
	۷	۸۷۴۳۰۱	۸۷۶۲۰۱	۸۷۰۱	-
	۸	۸۷	۸۷۶۴۲۰۱	۸۷	۲
سطح ۳	۲	۷۶۲	۱۰۴۳۲	۲	-
	۳	۳	۱۱۷۳	۳	۳
	۴	۱۰۶۴۲۲	۷۶۴	۶۴	-
	۶	۱۰۷۶۴	۶۴۲	۶۴	-
	۷	۷۴۳	۷۶۲	۸۷	-
	۲	۷۶۲	۴۲	۲	-
	۴	۶۴۲	۷۶۴	۶۴	-
	-	-	-	-	-

-	۶،۴	۶،۴،۲	۷،۶،۴	۶	-	
۴	۷	۸،۷،۶،۲	۷	۷	۴	
-	۲	۴،۲	۶،۲	۲	-	
-	۶،۴	۶،۴	۶،۴،۲	۴	-	سطح ۳
۵	۶،۴	۶،۴،۲	۶،۴	۶	۵	
۶	۲	۴،۲	۲	۲	۶	سطح ۲
۶	۴،۲	۴،۲	۴،۲	۴	۶	

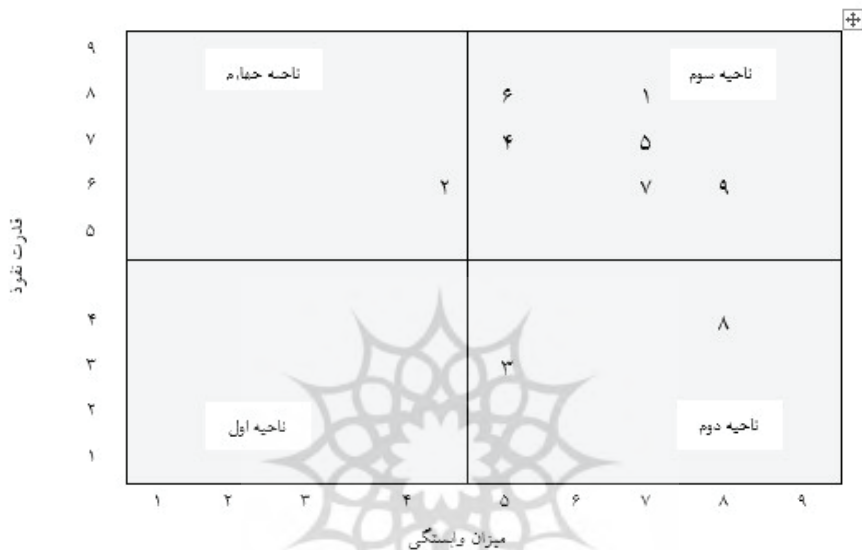
مدل ساختاری تفسیری سطوح عوامل اصلی توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان بر حسب سطح به ترتیب از بالا به پایین تنظیم شده‌اند. در پژوهش حاضر عوامل در ۶ سطح در شکل ۳ نمایش داده شده است:



شکل ۱: مدل ساختاری تفسیری پژوهش

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مؤلفه‌های جذب و توسعه منابع انسانی منطبق با معیارهای اسلامی و ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی مدیران با تأکید بر ارزش‌های دینی به عنوان مؤلفه‌های پایین‌ترین سطح و زیربنایی هستند. همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مؤلفه‌های ارتقای عملکرد سازمانی با تأکید بر شاخص‌های اسلامی و توسعه قابلیت‌های بهره‌وری با رویکرد اسلامی مؤلفه‌های سطح اول هستند که از مؤلفه‌های پایین مدل اثرپذیری دارند و در توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت در ادارات کل ورزش و جوانان نقش اساسی دارند. در آخرین بخش این پژوهش از تجزیه و تحلیل MICMAC استفاده شد. نمودار تحلیلی میک مک از دو محور افقی (میزان وابستگی) و عمودی (قدرت نفوذ) تشکیل شده است. در تجزیه و تحلیل متغیرها بر حسب قدرت

هدایت و وابستگی به چهار دسته تقسیم می‌شوند. گروه اول شامل معیارهایی هستند که دارای نفوذ و وابستگی ضعیف اند. این گروه تقریباً دارای ارتباط ضعیف با سیستم هستند. گروه دوم شامل متغیرهای وابسته هستند که ویژگی اثرپذیری بالا دارند. گروه سوم شامل متغیرهای هستند که نفوذ و وابستگی قوی دارند و گروه چهارم شامل متغیرهای هدایت‌گر و با ویژگی اثرگذاری بالا هستند.



شکل ۲: تقسیم بندی مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان با روش تجزیه و تحلیل میک مک مشاهده می‌گردد که هیچ‌یک از مؤلفه‌ها در ناحیه اول (متغیرهای خود مختار) قرار نگرفته است. نتیجه تحلیل بیانگر این است که ارتباط مؤلفه‌ها در حد مطلوب و قوی است. در ناحیه دوم (متغیرهای وابسته) دو مؤلفه ۳ و ۸ در ناحیه سوم (متغیرهای متصل) مؤلفه‌های ۱، ۴، ۵، ۶، ۷ و ۹ و در ناحیه چهارم (متغیرهای مستقل) فقط مؤلفه ۲ قرار گرفته است که دارای قدرت نفوذ و هدایت بالا و وابستگی و تاثیرپذیری پایین است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی- ایرانی پیشرفت در ادارات کل ورزش و جوانان، با تکنیک ISM بود. یافته‌های پژوهش حاضر مشتمل بر شناسایی ۹ بُعد، ۲۳ مؤلفه و ۹۶ شاخص بود. شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی اهمیت بسیاری دارد، چرا که آگاهی مدیران از مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی- ایرانی پیشرفت موجب می‌شود تا به نحو بهتری برنامه‌های توسعه

منابع انسانی را پیاده نمایند. اما پرداختن هم‌زمان به همه مؤلفه‌ها دشوار است و از طرفی به دلیل این که میزان اثرگذاری یا اثرپذیری ابعاد و مؤلفه‌ها متفاوت است، باید در وهله اول بر عواملی متمرکز شوند که از اثرگذاری و قدرت هدایت‌گری بیشتری در تقویت و یا ایجاد دیگر عوامل برخوردارند. به همین منظور در این پژوهش، برای تعیین اولویت‌های تصمیم و اقدام و طراحی مدل، از تکنیک مدل‌یابی ساختاری تفسیری استفاده شده است.

یافته‌ها نشان داد که در سطح اول مدل پژوهش حاضر، عوامل ارتقای عملکرد سازمانی با تأکید بر شاخص‌های اسلامی و توسعه قابلیت‌های بهره‌وری با رویکرد اسلامی قرار گرفته‌اند. در این پژوهش مؤلفه‌های توسعه قابلیت‌های بهره‌وری با رویکرد اسلامی، مدیریت مسیر شغلی و ایجاد ثبات عملکردی و مؤلفه‌های ارتقای عملکرد سازمانی با تأکید بر شاخص‌های اسلامی، توانمندسازی منابع انسانی، فرایندهای سازمانی و ارزیابی عملکرد به‌دست آمده است. یافته‌های این پژوهش، با یافته‌های نیه‌وس و کوئیتانا (۲۰۱۸) و عمادی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد. عوامل و مؤلفه‌های سطح اول، تحت تأثیر عوامل سطوح پایین مدل قرار دارند؛ به این معنی که اگر دستیابی به عوامل سطوح پایین به ویژه پایین‌ترین سطح مدل محقق شود، دستیابی به عوامل بالای مدل که در واقع افق نهایی سازمان به شمار می‌رود تحقق خواهد یافت. عوامل مدیریتی و فردی و شاخص‌هایی همچون سعه صدر مدیر، شناخت معیارهای انتخاب فرد از دیگاه اسلام، قاطعیت در انجام امور، پابندی کارکنان به‌صورت فردی به تقوا و عمل صالح و امانت‌داری و حفظ اسرار سازمان و همچنین دستیابی به مؤلفه‌های روابط سازمانی، نگهداشت و جبران خدمات کارکنان و شاخص‌هایی همچون ایجاد اعتماد، تصمیم و اجرا بر اساس ارزش‌های اسلامی، امنیت در محیط کار، دریافت پاداش بر اساس عدالت اسلامی و رفتار منصفانه می‌تواند مسیر رسیدن به بهره‌وری مناسب با قابلیت‌های پایدار و ارتقای عملکرد کارکنان را به همراه داشته باشد. ادارات کل ورزش و جوانان، بازوان توانمند وزارت ورزش و جوانان در توسعه ورزش کشور در ابعاد ورزش پرورشی، همگانی، قهرمانی و حرفه‌ای هستند. بهبود عملکرد منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان، موجب ارتقای بهره‌وری و تسهیل‌گر توسعه ورزش کشور خواهد شد. چنانچه تلاش‌ها در رسیدن به بهبود عملکرد منابع انسانی با استقرار رویکرد اسلامی ایرانی و بومی سازی آن همراه باشد، نتیجه مطلوب‌تری حاصل خواهد شد. بنابراین می‌توان گفت که استقرار سیستم تحول‌گرایی دینی و شایسته‌سالاری مبتنی بر معیارهای اسلامی در انتصابات و اقدام در چارچوب برنامه‌ها و راهبردهای مدیریت اسلامی به توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان کمک خواهد کرد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر در سطوح میانی، عوامل امید و انگیزه، ویژگی‌های روانی، مدیریت روابط سازمانی همراستا با دستورات دین اسلام، ایجاد مزیت رقابتی با رویکرد اسلامی-ایرانی و توسعه ارزش‌های دینی در سازمان قرار گرفته است. این یافته‌ها با یافته‌های هارل و زافریر (۲۰۱۷)، نیه‌وس و کوئیتانا (۲۰۱۸)، پورسعید و عاشوری (۱۳۹۳)، ناصحی‌فر و عسکری (۱۳۹۶) و عمادی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد. عوامل سطوح میانی

به لحاظ این که از ویژگی‌های اثرگذاری و اثرپذیری مطلوب برخوردارند، عوامل پایین‌ترین سطح بر آن‌ها اثر می‌گذارد و بر عوامل سطح اول مدل نقش هدایت‌گری و اثرگذاری ایفا می‌کنند. بنابراین می‌توان گفت که عوامل واقع شده در سطوح میانی در مدل‌یابی ساختاری تفسیری از کنش و واکنش مطلوبی برخوردارند که البته تمرکز و توجه به آن‌ها بسته به اقتضائات زمانی و مکانی متفاوت است. تصمیم و اقدام در ارتباط با این عوامل با توجه به شرایط باید به موقع و دقیق صورت بگیرد. به هر حال هرگونه بی‌توجهی به عوامل میانی در مواقعی که ضرورت دارد اقدام مناسب صورت پذیرد، خسارت‌های جبران ناپذیری را برای سازمان در پی خواهد داشت. چه بسا زحمات و هزینه‌هایی که سازمان برای عوامل سطوح پایین و زیربنایی متحمل شده است، به هدر رود و یا کم اثر شود. در توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی-ایرانی پیشرفت در ادارات کل ورزش و جوانان، پس از اقدام لازم در زمینه دستیابی به عوامل قاعده مدل، مؤلفه‌هایی از قبیل استخدام بر مبنای ارزش‌های اسلامی و شاخص‌هایی همچون تطابق ملاک‌های استخدام با ماهیت شغل و میزان توجه به پایبندی به عقاید و ارزش‌های اسلامی و نیز بومی‌سازی سیستم استخدام، بر اساس شعار سال رهبر معظم، ایجاد بستر دانشی بر اساس معیارهای اسلامی، توسعه عدالت در استخدام و تطبیق شغل با تخصص فرد مد نظر قرار گیرد. از دیگر مؤلفه‌هایی که شایسته است مدیران در توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی-ایرانی پیشرفت به آن توجه کنند، مؤلفه فرهنگ و ارزش‌ها و آموزش سازمانی است. برای دستیابی به این مؤلفه‌ها، توجه به شاخص‌هایی از قبیل بهینه سازی فرهنگ سازمانی بر اساس معیارهای اسلامی، ترویج شعائر اسلامی، پایبندی به سنت‌های اصیل اسلامی ایرانی، آموزش مهارت روابط سازمانی بر اساس ارزش‌های اسلامی، برگزاری دوره‌های علمی ورزشی و ایجاد بستر دانشی بر اساس معیارهای اسلامی است.

از دیگر یافته‌های این پژوهش، قرار گرفتن دو عامل جذب و توسعه منابع انسانی منطبق با معیارهای اسلامی ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی مدیران با تأکید بر ارزش‌های دینی در سطح ششم مدل است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های عمادی و همکاران (۱۳۹۹)، پورسعید و عاشوری (۱۳۹۳) و ناصحی‌فر و عسکری (۱۳۹۶) همخوان است. قرار گرفتن این دو عامل در پایین‌ترین سطح مدل تحقیق به این معنی است که این دو عامل، میزان وابستگی پایینی دارند و از قدرت نفوذ و هدایت‌گری بالایی برخوردارند. تحقق شاخص‌های این دو مؤلفه بر تقویت و یا ایجاد مؤلفه‌های دیگر در سطوح بالاتر نقش دارد. چنانچه دستیابی به مؤلفه‌های پایین‌ترین سطح در مدل ساختاری تفسیری به‌خوبی تحقق نیابد، دستیابی به دیگر مؤلفه‌ها با چالش روبه‌رو شده و با کندی همراه خواهد شد. بنابراین در توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان با رویکرد اسلامی-ایرانی باید در اولویت اقدام مدیران قرار گیرد. توجه به این عوامل و مؤلفه‌های اعتقاد به جامعیت دین اسلام، گناهکار نبودن، آشناسازی مدیریت با معیارهای استخدام کاری بر اساس ارزش‌های اسلامی، بومی‌سازی سیستم استخدام بر اساس شعار سال رهبر معظم، ایجاد بستر دانشی بر اساس معیارهای اسلامی، حمایت‌کننده از دستورات دین اسلام، مقاومت در برابر دستورات خلاف شرع و خلاف

قانون، باوجدان بودن، شجاعت در انجام امور محوله، پابندی به تقوا و عمل صالح، پای‌بندی به تقوا و عمل صالح، ایجاد اعتماد، ایجاد روحیه کار گروهی، تحقق مذاکره و تصمیم‌گیری بر اساس ارزش‌های اسلامی، توجه به سلامتی جسمانی و روانی کارکنان، رفتار منصفانه، فراهم نمودن امکانات و برنامه‌های ورزشی و پرداخت بر اساس شایستگی و مهارت، دستیابی به دیگر عوامل سطوح بالاتر را هموار خواهد کرد. بنابراین مدیران ادارات کل ورزش و جوانان در وهله اول به عوامل ویژگی‌های شخصیتی مدیران و مدیریت ارتباطات سازمانی متمرکز شده و پس از اطمینان از دستیابی به این دو عامل به ترتیب و بر اساس موقعیت و زمان به دیگر عوامل بپردازند.

یافته‌های پژوهش حاضر در تجزیه و تحلیل میک مک نشان داد که هیچ‌یک از مؤلفه‌ها در ناحیه یک (خود مختار) قرار نگرفته‌اند. ویژگی متغیرهای ناحیه یک، پایین بودن قدرت اثرگذاری و اثرپذیری است. متغیرهای ناحیه دو (وابسته)، ویژگی اثرپذیری دارند. در این پژوهش، مؤلفه‌های مدیریت روابط سازمانی همراستا با دستورات دین اسلام و امید و انگیزه در ناحیه دو واقع شده‌اند و در ناحیه سه (پیوندی) مؤلفه‌های ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی با تأکید بر ارزش‌های دینی، ویژگی‌های روانی، توسعه قابلیت‌های بهره‌وری با رویکرد اسلامی، توسعه ارزش‌های دینی در سازمان، ایجاد مزیت رقابتی با رویکرد اسلامی-ایرانی و ارتقای عملکرد با تأکید بر شاخص‌های اسلامی قرار گرفته‌اند. متغیرهای پیوندی از اثرگذاری و اثرپذیری بالایی برخوردارند. با توجه به نتایج به‌دست آمده می‌توان گفت که مؤلفه‌ها از کنش و واکنش مطلوب و قوی برخوردارند. از این رو، هرگونه کم توجهی و غفلت از این مؤلفه‌ها ممکن است که خسارت‌های جبران‌ناپذیری برای سازمان به‌دنبال داشته باشد. بنابراین توصیه می‌شود که مدیران ادارات کل ورزش و جوانان بر مؤلفه‌های ناحیه سه و چهار توجه جدی داشته باشند تا به نحو بهتری توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت تحقق یابد.

یافته‌های پژوهش حاضر به لحاظ مقایسه‌ای از دو جنبه قابل بحث است: اول این که یافته و دستاورد نهایی پژوهش حاضر، الگویی نسبتاً جامع و کامل بر اساس الزامات و ویژگی‌های نظام ورزشی است و از سایر الگوهای ارائه‌شده توسط صاحب نظران با توجه به این که برای جوامعی غیر از نظام ورزشی تدوین شده‌اند، برای توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان، مناسب‌تر است. این الگو هرچند مشابهت‌هایی با سایر الگوها دارد، ولی تا حد امکان متناسب با ویژگی‌های نظام ورزشی ترسیم شده است. دوم این که الگوی به‌دست آمده در مقایسه با سایر الگوها، از نظر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های حاصل شده، جامعیت بیشتری را نشان می‌دهد. این موضوع با برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی مقایسه شده است که ضمن برخورداری الگوی پژوهش حاضر از اکثر مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن‌ها، تعدادی مؤلفه و شاخص جدید شناسایی و احصا شده است که نقطه قوتی برای پژوهش حاضر محسوب می‌شود و دستاورد اصلی پژوهش جامعیت الگو و بومی و اسلامی بودن آن برای ادارات کل ورزش و جوانان بر اساس ویژگی‌های فعلی نظام تربیت بدنی است.

یافته‌های پژوهش در بخش مدل یابی ساختاری تفسیری نشان داد که عامل ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی مدیران با تأکید بر ارزش‌های دینی در سطح زیربنایی قرار گرفته است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که نسبت به احصای معیارها و شاخص‌هایی برای گزینش و به‌کارگیری فرد اصلاح بر مبنای دیدگاه اسلام و هنجارهای اجتماعی طراحی گردد و در انتصابات بدون مداخله افراد سیاسی مد نظر قرار گیرد و افرادی با ویژگی‌های شخصیتی مبتنی بر ارزش‌ها و هنجارهای بومی و دینی در پست‌های مدیریتی قرار بگیرند. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که توسعه منابع انسانی منطبق با معیارهای اسلامی در سطح ششم قرار گرفته است و بدیهی است که بر اساس سیستم اثرگذاری مدل‌یابی ساختاری تفسیری باید در اولویت اقدام قرار گیرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که شاخص‌هایی بر اساس نیاز ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها به منظور جذب نیروهای جدید و در در نظر گرفتن موازین اسلامی طراحی گردد و با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، ضمن افزایش دانش و آگاهی کارکنان و ایجاد زمینه رشد مدیران توانمند و لایق و کارشناسان، اقدام لازم صورت گیرد. با توجه به یافته‌های پژوهش، ارتقای عملکرد سازمانی با تأکید بر شاخص‌های اسلامی و توسعه قابلیت‌های بهره‌وری با رویکرد اسلامی ایرانی در سطح اول قرار گرفته است. عوامل رأس مدل، افق نهایی سازمان به شمار می‌روند. از این رو پیشنهاد می‌شود که مدیران ادارات کل ورزش و جوانان، بر اساس اولویت‌های تعیین شده اقدام نمایند و با هم‌فکری و مشارکت نخبگان، مدل توسعه شغلی طراحی شده، شاخص‌های جذب نیروهای لایق، مؤمن و متمر ثمر برای سازمان تعیین و بر اساس آن اقدام گردد. می‌توان گفت که چنانچه مدیران سازمان ورزشی به شاخص‌هایی از قبیل مدیریت مسیر شغلی کارکنان با معیارهای اسلامی، توسعه نیروی کار اثربخش، افزایش بهره‌وری شغلی فردی و گروهی، نگرش تغییر و تحول بر اساس ارزش‌های اسلامی و وضعیت جمهوری اسلامی ایران و ایستادگی در برابر شرایط پیش‌بینی‌نشده با علم و اتکا به حکمت الهی خواهد رسید و ادارات کل ورزش و جوانان به سازمان‌هایی پویا بر مبنای الگوی بومی اسلامی ایرانی تبدیل خواهند شد.

منابع

- آرم، فاطمه؛ نوربخش، پریش؛ نوربخش مهوش و سیاسی، حسین. (۱۴۰۰). «طراحی الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور». پژوهش در ورزش تربیتی. دوره ۹، شماره ۲۴، صص ۱۳۷-۱۶۰.
- بابایی راینی، علی؛ دانشفرد، کرم الله و میرسپاسی، ناصر. (۱۴۰۰). «طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در جهت ارتقای اثربخشی سازمان‌های دولتی». مدیریت سازمان‌های دولتی. دوره ۹، شماره ۳، صص ۶۰-۲۵.
- بهمن، شکیب. (۱۳۹۷). «الگوی اثربخش اسلامی ایرانی پیشرفت در جهان اسلام». قیسات، سال ۲۳، صص ۶۷-۸۸.
- پاسدار، پوزان و گروسی، امیر. (۱۳۹۴). «تدوین راهبردهای منابع انسانی با ماتریس SWOT». کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱.
- پورسعید، سید مسعود و عاشوری، جواد. (۱۳۹۳). «تدوین مدلی برای گزینش کارکنان بر مبنای اسلامی ایرانی پیشرفت». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین، سال ۶، شماره ۳، صص ۱-۲۵.

- رضوی، سید محمدجواد و طالب‌پور، مهدی. (۱۳۹۷). «تبیین نقش راهبردهای مؤثر بر توسعه منابع انسانی، میزان کارآفرینی سازمانی و توسعه سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور ایران)». رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. دوره ۶، شماره ۲۰، صص ۶۷-۷۹.
- عزیزی، حسن؛ شفیعی، اسماعیل و گلشنی، علیرضا. (۱۳۹۷). «تحقق توسعه سیاسی در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت». دوره ۶، شماره ۱۱، صص ۱۵۷-۱۸۳.
- عمادی، سمیه؛ امیرحسینی، سید احسان و حمیدی، مهرزاد. (۱۳۹۹). «طراحی و تدوین برنامه راهبردی نظام مدیریت منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان». رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. دوره ۱۱، شماره ۴۲، صص ۱-۲۶.
- عمادی، سمیه؛ امیرحسینی، سید احسان و حمیدی، مهرزاد. (۱۳۹۸). «تدوین راهبرد توسعه نظام مدیریت منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان». رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یاسوج.
- کشتکار، مهراون و رحمدل، ناصر. (۱۳۹۶). «شناخت رهیافت‌های حضرت امام خاتمه‌ای مدظله‌العالی درخصوص الگوی پیشرفت». مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی. دوره ۸، شماره ۵، صص ۱۴۰-۱۶۶.
- مؤمنی، احمد. (۱۳۹۶). «اشتغال و توسعه منابع انسانی». مجله جمعیت. دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۴۱-۴۸.
- ناصحی، فرید و وحید و عسکری ماسوله، سعید. (۱۳۹۶). «تبیین مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت». نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا. سال ۱۶، صص ۱۵۷-۱۷۸.
- نصر اصفهانی، محمد؛ معصومی‌نیا، غلامعلی و منتظر، راحله. (۱۳۹۸). «بررسی و ارزیابی الگوی پایه اسلامی ایرانی پیشرفت». ساست‌های راهبردی و کلان. دوره ۷، شماره ۴، صص ۵۲۶-۵۴۷.
- هاشمی سیاوشانی، محمد؛ جوادی‌پور، محمد و قربانی، محمدحسین. (۱۴۰۰). «تدوین برنامه راهبردی مدیریت منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان». مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۸، شماره ۲، صص ۲۳۷-۲۵۳.
- Adhvaya, A. Bassi, V. Nyshadham, A. & Tamayo, J. (2019). "No Line Left Behind: Assortative Matching Inside the Firm". Journal of Political Economy, 111(3).
- Bognanno, M. & E. Melero, A. (2016). "Promotion Signals, Experience, and Education". Journal of Economics and Management Strategy, 25, pp. 111-132.
- Brilon, S. (2015). "Job assignment with multivariate skills and the Peter Principle". Labour Economics, 32, 112-121.
- Faisal, M., Banwet, D.K. and Shankar, R. (2006). "Supply chain risk mitigation: modelling the enablers". Business Process Management, 12(4): 535-552.
- Griffith, D. A., Kiessling, T., & Dabic, M. (2012). "Aligning strategic orientation with local market conditions: implications for subsidiary knowledge management". International Marketing review, 29(4), 379-402.
- Harel, G. H., & Tzafrir, S. S. (2017). "The effect of human resource development practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm". Human resource management, 38(3): 185-199.
- Hofman, M. & Tadelis, S. (2019). People management skills, employee attrition, and manager rewards: An empirical analysis. working paper.
- Linda, M. R., Thabrani, G., & Firman, F. (2020). "The role of human capital and knowledge management in innovation". Advances in Economics, Business and Management Research, 145: 261-267.
- Lyons, R. (2016). "Strategic Human Resource Development impact on organizational performance: Does SHRD matter?" Doctoral dissertation, North Dakota State University.

- Nieves, J., & Quintana, A. (2018). **“Human resource practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of human capital”**. Tourism and Hospitality Research, 18(1): 72-83.
- Padmasiri M, sandamali J. (2018). **“The relationship between training and development and employee performance of executive level employees in apparel organizations international invention of scientific”**. International Journal of Scientific Research 2(1).
- Prachi, T. (2021). **“Human Resource Information Systems: Implementing Data Analytics Techniques In Human Resource Functions”**. Prachi Tembhekar Electronic Theses, Projects, and Dissertations. 1374.<https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1374>
- Schultz, C. (2021). **“The future and the role of human resource management in South Africa during the Fourth Industrial Revolution”**. SA Journal of Human Resource Management, | Vol 19, Page 10-11.

