



Islamic Maaref University

Scientific Journal
ISLAMIC REVELUTION STUDIES

Vol. 21, Winter 2025, No. 79

Designing a Model for Training and Improving Human Resources to Achieve the Second Step of the Revolution with an Emphasis on the General Policies of the System; A Communication from the Supreme Leader

Sakineh Fouladi ¹ \ Ahad Norouz Zadeh ²

1. AM student, group: management, Islamic Azad University, Garmsi Branch, Garmsi, Iran.

qadervazifeh1390@gmail.com

2. Professor, group: management, Islamic Azad University, Garmsi Branch, Garmsi, Iran (the responsible).

ahad.norouzzadeh@iau.ac.ir

Abstract Info	Abstract
Article Type: Research Article	In the statement of the second step of the revolution, emphasis is placed on human power and its role in achieving the goals of the revolution. In this regard, the present study was performed with the aim of designing a model for training and improving human resources with a data-based approach. Information was collected through in-depth and semi-structured interviews, which asked questions about causal, interventional, contextual conditions, effective strategies, and the consequences of training and improving human resources. Cooperation with universities and educational centers, team building, talent management, development of working relationships, promotion of entrepreneurship, learning culture, organizational culture, employee participation, performance evaluation, transparency and communication, efficiency policies, research and development, motivation and encouragement, financial support, employee empowerment, planning, career advancement, balance and diversity in employment, support for work-family balance, and facilitation of decision-making were identified as the most effective categories in the research.
Received: 2024.01.25	
Accepted: 2024.07.21	
Keywords	Ayatollah Khamenei, Second Step of the Revolution, General Policies of the System, Human Resources Training, Human Resources Improvement, Data-Based Theory.
Cite this article:	Fouladi, Sakineh & Ahad Norouz Zadeh (2025). Designing a Model for Training and Improving Human Resources to Achieve the Second Step of the Revolution with an Emphasis on the General Policies of the System; A Communication from the Supreme Leader. <i>Islamic Revelation Studies</i> . 21 (4). 237-264. DOI: ??
DOI:	??
Publisher:	Islamic Maaref University, Qom, Iran.

Introduction

In the Statement of the Second Step of the Revolution, emphasis has been placed on human resources and their role in achieving the goals of the revolution. In a series of discussions and speeches by the wise Leader of the Revolution regarding these policies, as well as in This Statement, Ayatollah Khamenei has introduced attention to capable and efficient human resources with a deep and genuine foundation of faith and religion as the most promising capacity of the country. This Statement, issued by the wise Leader of the Revolution, is in fact a significant turning point in the tumultuous history of the revolution. It was issued with the Leader's full insight and particular timeliness regarding important national issues, addressed to all segments of the nation, especially the youth of the country. In this regard, the present research was conducted in two qualitative and quantitative stages with the aim of designing a human resource training and improvement model based Grounded theory.

Methodology

This research is exploratory in terms of objective and descriptive in terms of type, conducted in the field through two stages. For the analysis of questions in the first stage, the grounded theory method and MaxQDA were used, and to examine the model fit, Partial Least Squares method and bootstrapping in Smart PLS were employed. To validate the presented model, the fit indices NPAR, DF, P, CMIN (Chi-Square), AGFI, GFI, Tucker-Lewis Index (TLI), Bentler-Bonett Index (NFI), CFI, PNFI, PCFI, RMSEA, and CMIN/DF were used.

Discussion

The research data, after analysis and necessary coding, were organized into 132 open codes, 108 concepts, 20 categories, and 6 classes based on Strauss and Corbin's systematic approach. The interview protocol consisted of six general sections that examined questions about causal conditions, intervening conditions, contextual conditions, as well as questions about adopting effective strategies and the important consequences of human resource training and improvement in order to achieve the second step of the revolution. The second phase of the research was conducted quantitatively, using structural equation modeling and Smart PLS software. All paths related to the presented model are significant (greater than the critical value of ± 0.16), and the T Value values are not in the critical range of ± 1.962 . Therefore, the paths are significant, and the presented model has a favorable and appropriate fit. According to the results obtained for the comparative fit indices, CFI, IFI, GFI, and NFI indices have good fit. The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) was obtained as 0.000, which is less than 0.08. Therefore, the overall fit of the model is evaluated as favorable, and the results obtained from it can be relied upon.

Conclusion

According to the model, the components of training, research and development, supportive organizational culture, talent management, the existence of a learning culture, effective leadership, and efficient policies in causal conditions; employee development and empowerment in the core category; communication and collaboration with universities and educational centers, promotion of entrepreneurship, enhancement of

employee participation, performance evaluation, and balance and diversity in recruitment in strategies; facilitation of decision-making, collaboration and team-building, and transparency and effective communications in intervening conditions; motivation and encouragement, long-term planning, financial support and resources, work-life balance and support for work-family balance in contextual conditions; and development of working relationships and interdepartmental cooperation, and career advancement and progress in the category of outcomes were identified. Accordingly, among the indicators related to causal factors, the indicator "Values and Authenticity" (s2) was identified as the most important and influential with a path coefficient of 0.751. The most important indicator of the core category component was the indicator "Design and Implementation of Educational Programs" (b9) with a path coefficient of 0.871. The most important indicator in the contextual categories was "Investment in Human Resources Sectors" (hm6) with a path coefficient of 0.856. Additionally, the most important indicator in the intervening categories was "Transparency in Information Transfer" (sh1) with a path coefficient of 0.767. The most important indicator in the strategies category was "Creating Constructive Conditions for the Growth and Development of Businesses" (k3) with a path coefficient of 0.854, and finally, the most important indicator in the outcomes category was "Access to Personal Achievements and Organizational Goals" (p4) with a path coefficient of 0.871.

References

- Chai, H. C (2017), *Education and Human Resources Development for the Knowledge Economy: A Personal Perspective*. In Global Voices in Education. Springer Singapore.
- Dialga, I., & Ouoba, Y (2022), "How do extractive resources affect human development? Evidence from a panel data analysis". *Resources, Environment and Sustainability*, Vol. 7, No. 2022, 100046. doi. org/10.1016/j. resenv. 2022. 100046.
- Diba Vajari, T & Nouri, F (2021). "Pathology of training and improvement of human resources: The case of the insurance organization". *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*. Vol. 8, No. 28. P. 44-61. Doi: 10.52547/istd.8.28.0. In Persian
- Gheisari, B., Moazzami, M., & Sobhani, A (2021). "Identifying the Dimensions and Components of Human Resource Improvement based on the Transformational Leadership Approach in the Directorate of Education of Tehran Province". *Journal of New Approaches in Educational Administration*, Vol. 12, No. 1, p. 68-54. doi: 10.30495/jedu.2021.24106.4840. In Persian
- Grugulis, I (2018), *Human resource development*. Routledge.
- Heydari, Z. & Heydari, Z (2021). "Examining the reasons for the necessity of communicating the statement of the second step of the revolution from the perspective of the Supreme Leader". *Islamic Revolution Research*, Vol. 9, No. 4, p. 191-213. In Persian
- Hosseini Khamenei, S.A. "Statement of the second step of the revolution". 11/02/2019. In Persian
- Jafari, A. & Dabiri, A (2021). "Identification of the underlying factors and challenges of the Creation of the new Islamic civilization in the statement of the second step of the Islamic Revolution". *Islamic Revolution Research*, Vol. 10, No. 37, p. 81-102. doi: 10.22084/rjir.2021.23593.3269. In Persian

- Maleki, M, & Hassanvand, S (2021). "Designing a human resources competency model to realize the second step of the revolution". *Marine Science Education*, Vol. 28, No. 2, p. 106-117. In Persian
- Mirsepassi, N, Reza alizadeh, M & Danehfard, K (2023). "A Model for Human Resource Development Based on Statement of Revolution's Second Step:A Qualitative Research". *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*. Vol. 36, No. 10, p. 106-125. In Persian
- Moqrabollahi, M & Jafari, M (2023). "Explanation of employee training methods based on the approach of training and improving human resources". *Specialized Quarterly Journal of Public Management Education*. Vol. 4, No. 13, p. 25-20. In Persian
- Peyvasteh, A. , Mas'oudi Pourlir, S. H. & Javdan, I (2021). "Model for Improving Human Resources in Military Organizations Case Study: Military Unit Based in the Northwest of the Country". *Military Management Quarterly*, Vol. 21, No. 82, p. 151-178. doi: 10.22034/iamu.2022.528438.2557. In Persian
- Robin, T (2011), "*knowledge management and human resource development*". The 6th International Scientific Conference defense resources management in the 21st century. Braşov.
- Rohani, M. , Abdi, K. , Mirhoseni, S. M. A. & Kazemi, A (2022). "Teachers' Leisure Development with Emphasis on Physical Activity Application of Grounded Theory Method". *Sport Psychology Studies*, Vol. 10, No. 38, p. 89-114. doi: 10.22089/spsyj.2021.9961.2093. In Persian
- Sarshar, E. & Samiee, R (2020). "present a meritocratic process model in administrative system with human resources improvement approach at Golestan University of Medical Sciences". *Career and Organizational Counseling*, Vol. 12, No. 43, p. 199-216. doi: 10.52547/jcoc.12.2.199. In Persian
- Talebi, A. & Moosavizadeh, A (2023). "Investigating the Impact of Soft War on the Cultural Security of the Islamic Republic of Iran". *Soft power Studies*, Vol. 12, No. 4, p. 141-160. In Persian
- Trihapsari, C., Mujahidah, F., & Humairoh, N (2021), "Enhancement of the Quality of Human Resources Through Training and Development Programs in Schools". *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 2, p. 145 - 153.
- Wulandari, R., Maharani, A., Young, D., & Winoto, T (2020), "Training Model for Improving Human Resource Performance and Quality in a Parking Insurance Company". *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, Vol. 28, No. S1, p. 229 - 241.

تصميم نموذج التعليم وتأهيل الموارد البشرية لتحقيق الخطوة الثانية للثورة مع التركيز على السياسات العامة للنظام؛ الصادرة من قائد الثورة الإسلامية (مد ظله العالی)

سكینه فولادی^١ / أحد نوروز زاده^٢

١. طالبة ماجستير في قسم الإدارة، فرع غرمي، جامعة آزاد الإسلامية، غرمي، إيران.

qadervazifeh1390@gmail.com

٢. أستاذ مساعد في قسم الإدارة، جامعة آزاد الإسلامية، غرمي، إيران (الكاتب المسؤول).

ahad.norouzzadeh@iau.ac.ir

ملخص البحث	معلومات المادة
قد تمّ التأكيد على القوة البشرية ودورها في تحقيق أهداف الثورة في بيان الخطوة الثانية للثورة. وفي هذا الصدد يهدف البحث نحو تصميم نموذج التعليم وتأهيل الموارد البشرية باستخدام النظرية المتجددة. تمّ جمع المعلومات خلال مقابلات متعمقة وشبه مهيكلة، حيث طرحت أسئلة حول الظروف العلية والتدخلية والسياقية والإستراتيجيات الفعالة ونتائج تعليم الموارد البشرية وتأهيلها. إنّ ما قدّمناه في هذا البحث كالمواضيع أكثر تأثيراً هو: التعاون مع الجامعات والمؤسسات التعليمية، وبناء الفريق، وإدارة المواهب، وتطوير العلاقات المهنية، وتعزيز ريادة الأعمال، وثقافة التعلم، والثقافة التنظيمية، ومشاركة الموظفين، وتقييم الأداء، والشفافية والاتصالات، وسياسات الكفاءة، والبحث والتطوير، والتحفيز والتشجيع، والدعم المالي، وتمكين الموظفين، والتخطيط، والتقدم الوظيفي، والتوازن والتنوع في التوظيف، ودعم التوازن بين العمل والأسرة، والتسهيل في اتخاذ القرارات.	نوع المقال: بحث تاريخ الاستلام: ١٤٤٥/٠٧/١٣ تاريخ القبول: ١٤٤٦/٠١/١٥
آية الله العظمى الخامنّي، الخطوة الثانية للثورة، سياسات النظام العامة، تعليم الموارد البشرية، تأهيل الموارد البشرية، النظرية المتجددة.	الألفاظ المفتاحية
فولادی، سكینه أحد نوروز زاده (١٤٤٦). تصميم نموذج التعليم وتأهيل الموارد البشرية لتحقيق الخطوة الثانية للثورة مع التركيز على السياسات العامة للنظام؛ الصادرة من قائد الثورة الإسلامية (مد ظله العالی). مجلة دراسات الثورة الإسلامية. ٢١ (٤). ٢٦٤ - ٢٣٧. DOI: ??	الاقتباس:
??	رمز DOI:
جامعة المعارف الإسلامية، قم، إيران.	الناشر:



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نشریه علمی

مطالعات انقلاب اسلامی

سال ۲۱، زمستان ۱۴۰۳، شماره ۷۹

طراحی الگوی آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب با تأکید بر سیاست‌های کلی نظام؛ ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

سکینه فولادی^۱ / احد نوروززاده^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران.

qadervazifeh1390@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران (نویسنده مسئول).

ahad.norouzzadeh@iau.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی (۲۶۴ - ۲۳۷)	در بیانیه گام دوم انقلاب، به نیروی انسانی و نقش آن در تحقق اهداف انقلاب تأکید شده است. در همین راستا پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی آموزش و بهسازی منابع انسانی با رویکرد داده‌بنیاد انجام گرفت. گردآوری اطلاعات از طریق مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت که سؤالاتی پیرامون شرایط علی، مداخله‌ای، زمینه‌ای، راهبردهای مؤثر و پیامدهای آموزش و بهسازی منابع انسانی مطرح شد. همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی، تیم‌سازی، مدیریت استعداد، توسعه روابط کاری، ارتقاء کارآفرینی، فرهنگ یادگیری، فرهنگ سازمانی، مشارکت کارکنان، ارزیابی عملکرد، شفافیت و ارتباطات، سیاست‌های کارآمدی، تحقیق و توسعه، انگیزش و تشویق، حمایت مالی، توانمندسازی کارکنان، برنامه‌ریزی، پیشرفت شغلی، تعادل و تنوع در استخدام، حمایت از توازن کار - خانواده و تسهیل در تصمیم‌گیری‌ها به عنوان اثرگذارترین مقولات در پژوهش شناسایی شدند.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۵	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۳۱	
واژگان کلیدی	آیت‌الله العظمی خامنه‌ای، گام دوم انقلاب، سیاست‌های کلی نظام، آموزش منابع انسانی، بهسازی منابع انسانی، نظریه داده‌بنیاد.
استناد:	فولادی، سکینه و احد نوروززاده (۱۴۰۳). طراحی الگوی آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب با تأکید بر سیاست‌های کلی نظام؛ ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی). <i>مطالعات انقلاب اسلامی</i> . ۲۱ (۴). ۲۶۴ - ۲۳۷. DOI: ??
کد DOI:	??
ناشر:	دانشگاه معارف اسلامی، قم، ایران.

طرح مسئله

حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) رهبر فرزانه انقلاب اسلامی در یک دوراندیشی خردمندانه و مقابله با طرح‌های دشمنان انقلاب در حوزه‌های مختلف و در آستانه ماه‌های آغازین دهه دوم چشم‌انداز بیست‌ساله کشور، سیاست‌های کلی برنامه پنج‌ساله ششم توسعه را ابلاغ فرمودند که این سیاست‌ها بر پایه محورهای سه‌گانه «اقتصاد مقاومتی»، «پیشتازی در عرصه علم و فناوری» و «تعالی و مقاوم‌سازی فرهنگی» تنظیم شده است. در سلسله بحث‌ها و گفتارهای رهبر فرزانه انقلاب در مورد این سیاست‌ها و همچنین در بیانیه گام دوم انقلاب، حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) توجه به نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی را مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور معرفی کرده‌اند. از نظر ایشان، قدرت یک ملت بر سه عنصر اقتصاد، فرهنگ و دانش استوار است (بیانات در حرم رضوی، ۱۳۹۳). بیانیه گام دوم انقلاب که از سوی رهبر فرزانه انقلاب بیان گردیده، در واقع نقطه عطف مهمی در تاریخ پرفراز و نشیب انقلاب است که با اشراف کامل رهبر انقلاب اسلامی و همچنین زمان‌شناسی خاص ایشان نسبت به مسائل مهم کشور خطاب به آحاد ملت به‌خصوص جوانان کشور صادر شده است. این دکترین راهبردی در خود، چند وجه حائز اهمیت را به منظور شفاف‌سازی محورهای اساسی و تشریح و تبیین نحوه مدیریت نظام سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی کشور به همراه دارد. بیانیه گام دوم انقلاب، مجموعه‌ای کامل از علل و عوامل پیروزی انقلاب اسلامی و چشم‌اندازی روشن از سیر تکاملی آینده انقلاب اسلامی ایران را ترسیم می‌کند (حیدری و حیدری، ۱۳۹۹: ۳۰). نگاه ژرف مقام معظم رهبری در این بیانیه، موضوعاتی که هویت و سیر کمال‌یافته انقلاب اسلامی را تبیین و آینده‌ای با اهداف متعالیه مشخص و افق روشن را در برابر آنان قرار می‌دهد. نگاه موضوعی و مطالعات مسئله‌محور و تکالیف ایجادشده، وضوح و شناخت سرفصل‌های جنبش و جهش نظام انقلابی در گام دوم انقلاب، ویژگی ممتاز بیانیه می‌باشد که درک و همت مضاعف همگان را می‌طلبد. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای در این بیانیه سیزده مضمون جهاد علمی، جوان‌گرایی، استفاده از ظرفیت‌های مطلوب طبیعی و انسانی کشور، اقتصاد مقاومتی، روحیه انقلابی، مدیریت جهادی، تقویت اخلاق و معنویت در جامعه، مبارزه با فساد، امید و خوش‌بینی به آینده، گسترش عدالت، عزت و مصلحت در سیاست خارجی، استفاده از تجربه‌های گذشته و همچنین مقابله با ترویج سبک زندگی غربی را زمینه‌ساز تحقق تمدن نوین اسلامی و تحقق گام دوم انقلاب اسلامی معرفی کرده‌اند (بیانیه گام دوم انقلاب، ۱۳۹۷/۱۱/۲۲).

با وجود ضرورت‌های گفته‌شده و به اتکا شواهد و تحقیقات موجود، حرکت‌های علمی و آموزشی تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان کشورمان در حوزه‌های مختلف درخور قدردانی و روبه‌جلوست.

در این مورد ایشان می‌فرمایند:

نکته مهم دیگری که باید آینده‌سازان کشور در نظر بگیرند این است که در کشوری زندگی می‌کنند که به لحاظ وجود ظرفیت‌های طبیعی و انسانی بی‌نظیر است و بسیاری از این ظرفیت‌ها در کشور بر اثر غفلت مسئولین تاکنون بلااستفاده و یا کم‌استفاده شده است. همت‌های والا و انگیزه‌های جوانان انقلابی، خواهد توانست این ظرفیت‌ها را فعال و در راستای پیشرفت مادی و معنوی کشور به کار گیرند. مهم‌ترین ظرفیت و سرمایه امیدبخش در کشور، نیروی انسانی جوان، مستعد و کارآمد با زیربنای اصیل و عمیق ایمانی و انقلابی و دینی است. اینها ثروت بزرگی برای کشور است که هیچ اندوخته‌ای را نمی‌توان با آن مقایسه کرد (بیانیه گام دوم انقلاب، ۱۳۹۷/۱۱/۲۲).

بیانیه گام دوم انقلاب، به‌عنوان سیاست و راهبرد کلی نظام جمهوری اسلامی، به منظور «دومین مرحله خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی» به شمار می‌آید. در این بیانیه رهبری معظم انقلاب اسلامی به منظور «جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی» توصیه‌هایی را ارائه نموده‌اند. همچنین در بخش‌های گوناگون بیانیه مذکور، بر اهمیت سرمایه‌های انسانی مطلوب و شایسته به منظور دستیابی به رشد و پیشرفت کشور اشاره شده است و به انحاء مختلف تأکید شده است که نیروی انسانی خبره و شایسته موجب پویایی و حرکت مطلوب جامعه شده و رشد توسعه کشور را به ارمغان می‌آورد (میرسپاسی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۰۹). بنابراین با توجه به این ضروریات، در این پژوهش و در راستای دغدغه‌های مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی، با بهره‌گیری از رویکردی کیفی و کمی، الگویی برای آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب با تأکید بر برنامه ششم توسعه، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) ارائه می‌گردد. سؤال اصلی در این پژوهش این است که الگوی آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب به چه صورتی می‌باشد؟ همچنین سؤالات فرعی پژوهش عبارتند از:

۱. شاخص‌های مؤثر در آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب کدامند؟
۲. عوامل مؤثر در آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب کدامند؟
۳. شرایط علی مؤثر در آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب کدامند؟
۴. شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گری که در آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب نقش دارند کدامند؟
۵. اقدامات یا راهبردهایی که می‌تواند در آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب مؤثر باشند کدامند؟

۶. پیامدها و نتایج آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب چیست؟ لازم به توضیح است که قبل از انجام مصاحبه و پاسخ به سؤالات پژوهش، مواردی پیرامون آموزش و بهسازی منابع انسانی، بیانیه گام دوم انقلاب و همچنین برنامه ششم توسعه به دفعات، مورد بررسی قرار گرفت. همچنین ادبیات نظری موجود برای خبرگان تشریح و خلاصه مقالاتی که در حوزه مربوطه و متناسب با پژوهش بودند نیز به خبرگان ارائه شد. در نهایت نظرات خبرگان اخذ و کدگذاری‌های لازم صورت گرفت.

مبانی نظری پژوهش

امروزه کارکنان در تمامی بخش‌های سازمانی نیازمند آموزش و یادگیری و کسب علوم مختلف و مهارت‌های کاربردی جدید هستند و همواره برای بهتر انجام دادن وظایف باید روش‌ها و اطلاعات جدیدی را کسب کنند. برنامه‌های مربوط به آموزش کارکنان در هر سازمانی قادر است نیاز آن سازمان به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز تأمین کرده و تضمینی برای حل مسائل مختلف سازمان و کارکنان باشد (چای،^۱ ۲۰۱۷: ۸۸). بهسازی نیروی انسانی در یک نگاه اجمالی به مجموعه فعالیت‌های سازمان‌یافته و برنامه‌ریزی‌شده‌ای اطلاق می‌شود که از سوی سازمان‌های مختلف برای کارکنان طراحی شده تا برای اعضای سازمان فرصت‌های مختلف آموختن و یادگیری مهارت‌های لازم در جهت رویارویی با چالش‌های شغلی کنونی و آینده را فراهم نماید. در ادبیات سازمانی بین آموزش و بهسازی تفاوت وجود دارد. آموزش در واقع به تقویت عملکردهای سازمانی کارکنان در مشاغل فعلی اشاره می‌کند در صورتی که بهسازی کارکنان را برای تصدی سایر مشاغل و جایگاه‌های شغلی در سازمان آماده می‌سازد و با توجه به اینکه آموزش نیروی انسانی بر بهسازی عملکرد آنان در مشاغل و جایگاه‌های فعلی تأکید می‌کند. به بیانی دیگر بهسازی نیروی انسانی ابعاد مختلفی از جمله مهارت ارتباطی، دانش ضمنی، دانش آشکار، چشم‌انداز، رسالت، خودمدیریتی، مدیریت استرس، مدیریت زمان، تفکر انتقادی، مدیریت تعارض، نگرش‌های شخصیتی، نگرش‌های ادراک و همچنین هوش را در برمی‌گیرد (گروگولیس،^۲ ۲۰۱۸: ۲۹۸). نقش آموزش، توسعه و بهسازی نیروی انسانی در ارتباط با بهبود عملکرد سازمانی کارکنان بسیار مهم بوده و کیفی‌سازی این منابع به یکی از مهم‌ترین وظایف نظام آموزش کارکنان تبدیل شده است؛ اما در مجموع باید قبول کرد که بدون داشتن مدیریت مناسب آموزش در سازمان، امکان برنامه‌ریزی و اجرای متعهدانه برنامه‌های آموزشی و بهسازی منابع انسانی وجود نخواهد داشت و ارزشیابی این برنامه‌ها فاقد اثربخشی لازم خواهد بود و بالطبع تأمین‌کننده اهداف فردی و سازمانی نیز نخواهند بود (قیصری و

1. Chai.
2. Grugulis.

همکاران، ۱۴۰۰: ۵۸). در نهایت باید اذعان کرد موفقیت هر سازمان بستگی به کیفیت نیروی انسانی دارد و این امر جز از طریق اجرای نظام‌مند و مناسب برنامه‌های آموزش و بهسازی کارکنان امکان‌پذیر نیست. وقتی یک سازمان در جهت دستیابی به سطوح بالای بهره‌وری حرکت کند بدین معناست که تلاش برای رسیدن به مرحله بالندگی را آغاز کرده است. در چنین سازمانی رهبری و مدیریت اثربخش می‌باشد و تعداد مدیران شایسته در آن زیاد است.

در ارتباط با آموزش و بهسازی منابع انسانی پژوهش‌هایی در داخل و خارج از کشور انجام شده که به برخی از آنها در جدول ۱ اشاره می‌شود.

جدول ۱. مطالعات داخلی و خارجی انجام گرفته در ارتباط با آموزش و بهسازی منابع انسانی

محقق (محققین)	عنوان پژوهش	نتایج و یافته‌های پژوهش
مقرب‌الهی و جعفری (۱۴۰۱)	تبیین روش‌های آموزش کارکنان مبتنی بر رویکرد آموزش و بهسازی منابع انسانی	بهره‌مندی و به‌کارگیری شیوه‌ها و رویکردهای نوین آموزش و یادگیری کارکنان همراهی با تغییر پارادایم آموزش به سمت فرصت‌های یادگیری است.
روحانی و همکاران (۱۴۰۰)	توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت‌بدنی بر اساس رویکرد بهسازی منابع انسانی در محیط‌های مدرسه	بهسازی فردی، بهسازی اخلاقی، بهسازی اجتماعی و فرهنگی، بهسازی سازمانی، بهسازی حرفه‌ای و بهسازی آموزشی از مؤلفه‌های مهم آموزش و بهسازی نیروی انسانی به شمار می‌روند.
دیبا و نوری کلخوران (۱۴۰۰)	آسیب‌شناسی نظام آموزش و بهسازی منابع انسانی صندوق بیمه کشاورزی	تدوین برنامه بلندمدت آموزش و بهسازی، طراحی ساختار آموزشی مناسب، تدوین برنامه جامع آموزش و توسعه، تعیین سبک یادگیری کارکنان و طراحی و توسعه مدل انتقال یادگیری از مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام آموزش و بهسازی منابع انسانی به شمار می‌رود.
قیصری و همکاران (۱۴۰۰)	شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و عوامل تأثیرگذار بهسازی منابع انسانی با توجه به رویکرد رهبری تحول‌گرا در سازمان آموزش و پرورش استان تهران	دو بُعد فردی و سازمانی و یازده مؤلفه (فرهنگ تعهدآفرینی، عدالت‌محوری، رهبری اخلاقی تحول‌گرا، مسئولیت‌پذیری، نگرش فردی، ارتباطات فردی، سازگاری شغلی، یادگیری حرفه‌ای، ارزیابی عملکرد، سیاست‌های حمایتی، جو اخلاقی) عواملی هستند که می‌توانند در بهسازی منابع انسانی مؤثر باشند.
پیوسته و همکاران (۱۴۰۰)	طراحی الگوی بهسازی منابع انسانی در سازمان‌های نظامی (مورد مطالعه: یگان نظامی مستقر در شمال غرب کشور)	بهسازی فردی، سازمانی، آموزشی، اخلاقی و بهسازی حرفه‌ای بیشترین تأثیر را بر بهسازی منابع انسانی در سازمان‌های دارند که توجه به این عوامل موجب ارتقا بهسازی منابع انسانی در جامعه هدف خواهد شد.

محقق (محققین)	عنوان پژوهش	نتایج و یافته‌های پژوهش
سرشار و سمیعی (۱۳۹۹)	ارائه مدل فرایندی شایسته‌سالاری در نظام اداری با رویکرد بهسازی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان	مؤلفه‌های آموزش، کارراهه شغلی، ارزیابی عملکرد، انضباط و نظام پاداش می‌تواند بهسازی منابع انسانی را به دنبال داشته باشد.
دیالگا و اوبا ^۱ (۲۰۲۲)	منابع استخراجی چگونه بر توسعه و بهسازی منابع انسانی تأثیر می‌گذارد؟ شواهد حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های تابلویی	منابع استخراجی از جمله بهداشت و آموزش، ارزیابی عملکرد، انضباط و نظام پاداش عواملی هستند که می‌توانند به بهسازی منابع انسانی منجر شوند. همچنین سرمایه‌گذاری‌های مختلف در بخش‌های منابع انسانی چه در بخش آموزش و چه در بخش پژوهش می‌تواند به بهسازی منابع انسانی منجر گردد.
روبین ^۲ (۲۰۱۱)	مدیریت دانش و بهسازی منابع انسانی	خلق دانش، به‌کارگیری دانش، اشتراک دانش و همچنین وجود سرمایه‌های فکری از مهم‌ترین عواملی هستند که بر بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد.
تری‌هاساری و همکاران ^۳ (۲۰۲۱)	ارتقای کیفیت و بهسازی منابع انسانی از طریق برنامه‌های آموزشی و توسعه در مدارس	برنامه‌ریزی، مشارکت، استفاده از روش‌های یادگیری خلاقانه و نوآورانه، آموزش مستقل و دعوت از متخصصین می‌تواند بهسازی منابع انسانی را به دنبال داشته باشد.
وولانداری و همکاران ^۴ (۲۰۲۰)	الگوی بهبود عملکرد و بهسازی منابع انسانی	برای طراحی یک الگو در جهت بهسازی منابع انسانی و بهسازی آن در سازمان وجود چهار مرحله ارزیابی کارکنان، طراحی ساختار مناسب، اجرا و ارائه بازخورد لازم و ضروری است.

با بررسی و جمع‌بندی مطالعات پیشین و با نگاهی به یافته‌ها، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مورد مطالعه آنها و همچنین مشکلات و تنگناهای موجود در کشور پیرامون آموزش و بهسازی منابع انسانی مشخص می‌گردد که خلأ علمی و پژوهشی از جمله عدم وجود یک مدل منسجم و یکپارچه که همه متغیرها را مورد توجه قرار دهد، در ارتباط با الگوی آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب

1. Dialga & Ouoba.

2. Robin.

3. Trihapsari.

4. Wulandari.

وجود دارد. بنابراین این پژوهش به نوبه خود در این زمینه دارای نوآوری می‌باشد. همچنین مدل ارائه شده در این پژوهش در بخش کمی نیز مورد آزمون و ارزیابی هم قرار گرفته که این حیث به نوعی این پژوهش را نسبت به سایر پژوهش‌ها متمایز می‌کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر باهدف طراحی الگویی برای آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب با دو رویکرد کیفی (داده‌بنیاد) و کمی انجام گرفته است. این تحقیق از لحاظ هدف، اکتشافی و از لحاظ نوع، توصیفی است که به روش میدانی اجرا گردیده است. جامعه آماری پژوهش، در مرحله اول ۱۵ نفر از کارشناسان، اساتید و متخصصان حوزه مدیریت و توسعه منابع انسانی استان اردبیل، فعال در حوزه آموزش و منابع انسانی با سابقه فعالیت بیش از ۲۵ سال که به روش هدفمند با روش ارجاع زنجیره‌ای (روش گلوله‌برفی) انتخاب شدند که بعد از اشباع نظری در مصاحبه، فرایند کدگذاری انجام گرفت. لازم به توضیح است آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب و سیاست‌های کلی نظام چالش‌های بسیاری را در بر دارد. در این مصاحبه‌ها از نظرات و پیشنهادات خبرگان به منظور آموزش و بهسازی منابع انسانی استفاده شده تا الگوی مؤثرتری را طراحی و اجرا نمود. بر همین اساس استفاده از ایده‌ها و پیشنهادات خبرگان و کارشناسان برای طراحی و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های مناسب برای تحقق گام دوم انقلاب و رسیدن به اسناد بالادستی از جمله سیاست‌های کلی نظام بسیار حیاتی است. گردآوری اطلاعات این پژوهش در مرحله اول، از طریق مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته انجام گردیده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در مرحله دوم نیز پرسش‌نامه محقق‌ساخته (بازطراحی شده) با پاسخ بسته (طیف لیکرت) بود که بر اساس شاخص‌های آموزش و بهسازی منابع انسانی، مستخرج از مرحله اول تنظیم گردیده است. برای بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه مورد استفاده نیز از شاخص‌هایی استفاده شده که نتیجه آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. خلاصه آمار استنباطی برای متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد شاخص	میانگین	AVE	MSV	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	پایایی همگون	شاخص‌های اشتراک (CV Com)	شاخص‌های افزونگی (CV Red)	شاخص نیکویی برازش
ارتباط و همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی	۴	۳/۲۳۵	۰/۵۲۰	۰/۲۳۴	۰/۸۶۲	۰/۷۵۴	۰/۷۷۰	۰/۴۲۵	۰/۲۱۸	۰/۶۰۶
همکاری و تیم‌سازی	۵	۳/۴۲۵	۰/۶۹۴	۰/۲۱۲	۰/۸۴۷	۰/۷۷۹	۰/۸۱۵	۰/۴۰۹	۰/۲۱۵	
مدیریت استعداد	۵	۳/۳۲۸	۰/۶۸۴	۰/۲۱۸	۰/۸۵۴	۰/۸۳۵	۰/۸۰۲	۰/۴۲۱	۰/۳۰۱	
توسعه روابط کاری و همکاری بین	۳	۳/۱۲۵	۰/۵۵۲	۰/۲۰۸	۰/۸۷۴	۰/۷۶۹	۰/۸۲۴	۰/۴۱۱	۰/۲۱۸	

متغیرهای پژوهش	تعداد شاخص	میانگین	AVE	MSV	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	پایایی همگون	شاخص‌های اشتراک (CV Com)	شاخص‌های افزونگی (CV Red)	شاخص نیکویی برازش
بخش‌ها										
ارتقای کارآفرینی	۶	۳/۴۳۳	۰/۶۸۳	۰/۲۳۱	۰/۸۵۰	۰/۷۲۳	۰/۷۵۸	۰/۴۲۷	۰/۲۲۸	
وجود فرهنگ یادگیری	۴	۳/۳۲۶	۰/۷۰۳	۰/۲۱۶	۰/۸۸۳	۰/۷۵۶	۰/۷۸۵	۰/۳۹۸	۰/۲۳۱	
فرهنگ سازمانی مساعد	۹	۳/۸۷۵	۰/۶۲۴	۰/۲۱۹	۰/۸۶۷	۰/۷۸۵	۰/۸۲۲	۰/۴۰۸	۰/۳۰۲	
ارتقای مشارکت کارکنان	۴	۳/۵۴۲	۰/۵۸۹	۰/۲۴۱	۰/۸۸۵	۰/۷۷۲	۰/۸۳۱	۰/۴۳۲	۰/۲۸۹	
ارزیابی عملکرد	۵	۳/۴۵۲	۰/۶۰۸	۰/۲۵۵	۰/۸۵۲	۰/۷۳۷	۰/۷۵۳	۰/۳۹۷	۰/۲۷۸	
شفافیت و ارتباطات مؤثر	۵	۳/۵۲۷	۰/۶۱۴	۰/۲۵۶	۰/۸۸۲	۰/۸۱۲	۰/۸۵۵	۰/۴۲۹	۰/۲۲۳	
رهبری مؤثر و سیاست‌های کارآمدی	۵	۳/۵۲۳	۰/۵۷۹	۰/۲۳۷	۰/۸۸۵	۰/۷۸۵	۰/۸۱۲	۰/۴۰۸	۰/۲۴۸	
آموزش، تحقیق و توسعه	۸	۳/۶۵۷	۰/۵۶۸	۰/۲۴۵	۰/۸۹۳	۰/۸۳۲	۰/۸۹۸	۰/۴۲۲	۰/۲۳۷	
انگیزش و تشویق	۴	۳/۲۳۶	۰/۶۰۲	۰/۲۴۰	۰/۸۲۱	۰/۷۳۶	۰/۸۱۲	۰/۳۹۹	۰/۳	
حمایت مالی و منابع	۶	۳/۵۲۸	۰/۵۲۹	۰/۲۴۶	۰/۸۵۷	۰/۷۳۵	۰/۷۶۴	۰/۳۹۶	۰/۲۱۵	
بهسازی و توانمندسازی کارکنان	۱۰	۳/۸۸۲	۰/۵۷۷	۰/۲۷۲	۰/۸۹۱	۰/۸۰۹	۰/۸۵۹	۰/۴۰۷	۰/۲۳۹	
برنامه‌ریزی طولانی مدت	۵	۳/۵۲۴	۰/۵۹۴	۰/۲۳۶	۰/۸۸۰	۰/۷۸۱	۰/۸۱۷	۰/۴۲۸	۰/۲۰۹	
ترقی و پیشرفت شغلی	۵	۳/۵۳۷	۰/۵۶۷	۰/۲۰۹	۰/۸۴۹	۰/۷۳۴	۰/۷۵۹	۰/۴۳۳	۰/۲۱۱	
تعادل و تنوع در استخدام	۶	۳/۶۰۱	۰/۶۱۱	۰/۲۴۴	۰/۸۸۱	۰/۸۱۸	۰/۸۵۰	۰/۴۱۹	۰/۲۳۴	
تعادل کاری و حمایت از توازن کار - خانواده	۵	۳/۵۴۱	۰/۶۳۱	۰/۲۶۵	۰/۸۸۷	۰/۷۸۰	۰/۸۰۶	۰/۳۸۹	۰/۲۵۹	
تسهیل در تصمیم‌گیری‌ها	۴	۳/۴۲۷	۰/۵۹۳	۰/۲۳۸	۰/۸۹۰	۰/۷۸۳	۰/۸۱۵	۰/۴۵۵	۰/۲۴۲	

با توجه به جدول شماره ۲، مقادیر پایایی کرونباخ، ترکیبی و همگون (ضریب دایلون - ولداستین) بالای ۰/۷ به دست آمده که نشان می‌دهد پایایی پرسش‌نامه مورد تأیید است. شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)^۱ برای بررسی روایی همگرایی سازه‌ها استفاده می‌شود. شاخص (AVE) اندازه‌گیری مقدار واریانس است که توسط یک سازه در رابطه با مقدار واریانس ناشی از خطای اندازه‌گیری گرفته می‌شود که مقدار آن در حالت استاندارد باید بالای ۰/۵ باشد که در پژوهش حاضر مقدار این شاخص برای همه متغیرها بالای ۰/۵ بوده و مطلوب ارزیابی می‌شود. همچنین شاخص حداکثر مجذور مشترک (MSV)^۲ نیز باید کمتر از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده باشد که در پژوهش حاضر این شرط نیز برقرار بوده و مطلوب ارزیابی می‌گردد. یکی دیگر از شاخص‌های مورد استفاده، شاخص استون - گیسر (۲Q) است که قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند. اگر مقدار شاخص ۲Q مثبت باشد، نشان می‌دهد که برازش

1. Average Variance Extracted.

2. Maximum Shared Squared Variance.

مدل مطلوب است و مدل از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مناسبی برخوردار است. برای محاسبه شاخص $2Q$ نیز از تکنیک بلایند فولدینگ استفاده شده است که به صورت $CV - Com$ و $CV - Red$ در جدول مشخص شده است که مقدار آنها نیز مطلوب ارزیابی می‌شود.

برای تجزیه و تحلیل سؤالات در مرحله اول، کدهای ساختاری به سه روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی و جمع‌آوری و به وسیله نرم‌افزار MaxQDA مورد بررسی قرار گرفتند و در مرحله دوم نیز برای بررسی برازش مدل به دست آمده از مرحله اول، از روش حداقل مربعات تعمیم‌یافته (Partial Least Squares) و خودگردان‌سازی (بوت استرایپینگ) یا برش جک - نایف در نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. برای اعتبارسنجی و برازش مدل ارائه شده نیز از شاخص‌های برازش NP , DF , P , $CMIN$ (Chi Square), $AGFI$, GFI (بونت (NFI), شاخص توکر - لویی (TLI), شاخص بنتلر - بونت (NFI), CFI , $PNFI$, $PCFI$, $RMSEA$, $CMIN/DF$ استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

الف) مرحله کیفی: بعد از انجام مصاحبه با خبرگان که منجر به شناسایی کدهای اولیه شد، این کدها با توجه به شباهت و سخنیت داده‌ها، در چند مقوله دسته‌بندی شدند و در نهایت مقوله‌ها نیز در طبقات ویژه‌ای قرار گرفتند. داده‌ها بعد از تحلیل مستمر و کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی، در قالب ۱۳۲ کد باز، ۱۰۸ مفهوم، ۲۰ مقوله و ۶ طبقه (شرایط مداخله‌گر، شرایط علی، شرایط محوری، پیامدها، راهبردها و شرایط زمینه‌ای) سازمان‌دهی شدند. در واقع این داده‌ها، معیارهای آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب با تأکید بر سیاست‌های کلی نظام، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) را نمایان کرده و کم‌وکاستی‌ها و معایب و عوامل مداخله‌گر و شرایط علی و پیامدهای آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب را بر اساس معیارهای موجود بیان کردند و الگوی جدیدی برای آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب پدیدار گردید.

در این پژوهش، پروتکل مصاحبه مشتمل بر شش بخش کلی بود که عبارت بودند از: سؤال پیرامون شرایط علی مؤثر بر آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب؛ سؤال پیرامون شرایط مداخله‌ای مؤثر بر آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب؛ سؤال از شرایط زمینه‌ای مؤثر بر آموزش و بهسازی منابع انسانی؛ سؤال پیرامون اتخاذ راهبردهای مؤثر در آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب؛ سؤال در مورد پیامدهای مهم و مؤثر در آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب؛ سؤال در مورد ویژگی‌ها و خصوصیات آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب. در جدول ۳ نمونه‌ای از مصاحبه صورت گرفته ارائه می‌گردد.

جدول ۳. نمونه کدهای اولیه استخراج شده از متن مصاحبه‌ها و کدگذاری‌های محوری و انتخابی

سؤال مصاحبه	نمونه متن مصاحبه (کدهای باز)	کدهای محوری	کدهای انتخابی (گزینشی)
شرایط علی مؤثر بر آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب کدامند؟	به نظر من آموزش مهارت‌ها و دانش لازم برای انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی و همچنین بهبود روش‌ها و فرایندها و ایجاد فرصت‌های یادگیری برای کارکنان می‌تواند به آموزش و بهسازی منابع انسانی کمک زیادی کند.	آموزش، تحقیق و توسعه	شرایط علی
شرایط مداخله‌ای مؤثر بر آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب کدامند؟	به نظر من سازمان‌دهی فرایندهای مربوط به آموزش و بهسازی منابع انسانی، تشریح و تبیین گزینه‌های موجود در این زمینه، کمک به تحلیل گزینه‌ها و ایجاد حس اعتماد و همکاری در جای جای سازمان می‌تواند در آموزش و بهسازی منابع انسانی مؤثر باشد.	تسهیل در تصمیم‌گیری‌ها	شرایط مداخله‌گر
شرایط زمینه‌ای مؤثر بر آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب کدامند؟	به نظر من برای اثربخشی بهتر برنامه‌های آموزش و بهسازی منابع انسانی لازم است تسهیلات مناسب به کارکنان اعطا گردد. همچنین تقدیر از کارکنان نمونه و ارائه بازخوردهای مطلوب و مستمر لازم و ضروری است.	انگیزش و تشویق	شرایط زمینه‌ای
راهبردهای مؤثر بر آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب کدامند؟	به نظر من جهت اتخاذ راهبردهای اثرگذار در زمینه آموزش و بهسازی منابع انسانی لازم است کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی و همچنین تحقیقات مشترک با مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها فراهم گردد.	ارتباط و همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی	راهبردها
پیامدهای مؤثر بر آموزش و بهسازی منابع	به نظر من مهم‌ترین پیامد آموزش و بهسازی منابع انسانی تسهیم	توسعه روابط کاری و	پیامدها

سؤال مصاحبه	نمونه متن مصاحبه (کدهای باز)	کدهای محوری	کدهای انتخابی (گزینشی)
انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب کدامند؟	دانش و تجربه میان افرادی است که در این برنامه‌ها شرکت می‌کنند.	همکاری بین بخش‌ها	
ویژگی‌ها و خصوصیات آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب کدامند؟	به نظر من مدیریت استراتژیک منابع انسانی در بلندمدت و مدیریت عملکرد در کوتاه مدت از مهم‌ترین ویژگی‌ها و خصوصیات آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب است.	بهسازی و توانمندسازی کارکنان	مقوله محوری

مرحله اول (کدگذاری باز)

نتایج و یافته‌های کلی پژوهش، حاصل از بررسی داده‌ها و مفهومیابی عبارات حاصل از مصاحبه‌ها در جدول شماره ۴ ارائه شده است. لازم به توضیح است که در طول فرایند کدگذاری باز از مفاهیمی که توسط خود مصاحبه‌شوندگان مطرح گردیده استفاده شده است.

جدول ۴. فهرست مجموعه کدهای اولیه حاصل از مصاحبه‌ها، بررسی داده‌ها و مفهومیابی عبارات

ردیف	کدهای اولیه	ردیف	کدهای اولیه
۱	مشاوره تخصصی با اساتید و صاحب‌نظران دانشگاهی	۶۷	توسعه مهارت‌های کارآفرینانه
۲	جوایز و تقدیر از کارکنان نمونه	۶۸	انجام تحقیقات برای کشف فرصت‌های جدید، بهبود روش‌ها و فرایندها
۳	ایجاد فرصت‌های آموزش و توسعه	۶۹	شناسایی تعهد و مشارکت کارکنان در کار
۴	تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و دسترسی به منابع بیشتر	۷۰	تحلیل و تقریب زمانی
۵	ایجاد فرصت‌های یادگیری برای کارکنان	۷۱	توسعه ارتباطات و بازاریابی
۶	شناسایی توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان در رهبری و مدیریت منابع انسانی	۷۲	در نظر گرفتن تأثیرات و پیامدها
۷	ارتباطات کانال باز	۷۳	رهبری متمرکز بر انسان
۸	طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی	۷۴	مدیریت ریسک‌های مالی
۹	اشتراک دانش و تجربه	۷۵	هماهنگی بین اعضا تیم در انجام وظایف و فعالیت‌ها
۱۰	تأمین منابع مالی	۷۶	نظارت و پیشبرد تعادل کار و زندگی شخصی

ردیف	کدهای اولیه	ردیف	کدهای اولیه
۱۱	تسهیل رشد و توسعه شخصی و حرفه‌ای کارکنان	۷۷	توازن مناسب بین کار و زندگی
۱۲	رتبه‌بندی استعدادها	۷۸	ارزش‌ها و اصالت
۱۳	پذیرش خطا و یادگیری	۷۹	تنوع تحصیلاتی
۱۴	اجازه مرخصی و تعطیلی‌های مناسب	۸۰	افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های افراد در مدیریت زمان و توازن کار - خانواده
۱۵	تحقق اهداف مشترک	۸۱	دسترسی به دستاوردهای شخصی و اهداف سازمانی
۱۶	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۸۲	شناسایی استعدادها
۱۷	تصمیم‌گیری و حل مسائل	۸۳	سازمان‌دهی فرایند
۱۸	تخصیص صحیح وظایف و مسئولیت‌های درون تیمی	۸۴	انتقال اهداف و خط‌مشی‌ها
۱۹	ایجاد شبکه‌های کارآفرینی	۸۵	استفاده از دانش و تجربه
۲۰	برنامه‌ریزی عملیاتی	۸۶	ارائه فرصت‌های مشارکت در تصمیم‌گیری
۲۱	ارتقای فناوری‌ها و توسعه راه‌حل‌های نوآورانه در مورد مدیریت منابع انسانی	۸۷	تفہیم اهداف
۲۲	پاداش‌گذاری معقول	۸۸	ساخت یک فضای کار راحت و حامی
۲۳	توسعه مهارت‌های رهبری برای ایجاد و توسعه تیم‌های فعال و مؤثر	۸۹	اعطای مسئولیت‌های بیشتر
۲۴	شبکه‌سازی و ایجاد روابط بین بخش‌ها	۹۰	ایجاد شرایط سازنده برای رشد و توسعه کسب و کارها
۲۵	بررسی توانمندی‌های فنی و فردی کارکنان	۹۱	تطبیق و اصلاح
۲۶	ایجاد فرصت برای دستیابی به جایگاه‌های مدیریتی	۹۲	تعیین نیازهای سازمان برای نیروی کار، جذب و انتخاب کارکنان
۲۷	همکاری در پروژه‌های مشترک	۹۳	بودجه‌بندی
۲۸	سرمایه‌گذاری	۹۴	هدایت و رهبری
۲۹	ارائه فرصت‌های شغلی پاره‌وقت و تلفنی	۹۵	رهبری یادگیری
۳۰	همکاری و همبستگی بین اعضای تیم	۹۶	تحقیقات مشترک با مراکز عالی
۳۱	تشویق به نوآوری	۹۷	شفافیت در انتقال اطلاعات
۳۲	ارتقا و جایگزینی	۹۸	ارتباطات اثربخش در بحران
۳۳	جذب و حفظ نیروی کار متخصص و مؤثر	۹۹	ایجاد شناخت و احترام بیشتر همکاران و مدیران

ردیف	کدهای اولیه	ردیف	کدهای اولیه
۳۴	افزایش امکان انعطاف‌پذیری در ساعات کاری و محل کار	۱۰۰	تنوع جغرافیایی
۳۵	حسابداری مدیریتی	۱۰۱	تشویق به آموزش و یادگیری
۳۶	ارزش‌های مشترک	۱۰۲	برنامه‌ریزی مستقل و مداوم
۳۷	اهتمام به رضایتمندی کارکنان	۱۰۳	آگاهی از خود و دیگران
۳۸	آموزش مهارت‌ها و دانش لازم برای انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی	۱۰۴	ارائه بازخورد سازنده به کارکنان
۳۹	ترویج فرهنگ کارآفرینی	۱۰۵	بهبود کیفیت و ارائه خدمات یا محصولات بهتر
۴۰	مدیریت عملکرد، شناسایی و توسعه استعدادها، مدیریت تحول و تغییرات	۱۰۶	تنوع جنسیتی
۴۱	ارائه تسهیلات مناسب	۱۰۷	ارتباط و تبادل اطلاعات
۴۲	حمایت قانونی از کارآفرینان	۱۰۸	اعتماد و همکاری
۴۳	مشاوره در زمینه حرفه‌ای و شغلی	۱۰۹	مدیریت رفتار کارکنان
۴۴	تنوع قومی	۱۱۰	تبیین گزینه‌ها
۴۵	ارائه کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی	۱۱۱	بررسی رفتار حرفه‌ای کارکنان
۴۶	پایش و ارزیابی	۱۱۲	تسهیم دانش و تجربه
۴۷	ارائه تسهیلات خانوادگی	۱۱۳	اعتمادسازی
۴۸	تعیین اهداف	۱۱۴	هویت سازمانی
۴۹	ایجاد فضای نوآوری	۱۱۵	تحلیل گزینه‌ها
۵۰	رهبری قوی و مؤثر در ساخت تیم	۱۱۶	شناسایی توانایی‌ها و توانمندی‌های کارکنان در کار تیمی و همکاری با دیگران
۵۱	ایجاد محیط کاری مساعد	۱۱۷	توسعه استعدادها
۵۲	پشتیبانی مالی	۱۱۸	مدیریت مالی
۵۳	استخدام از طریق دانشگاه‌ها	۱۱۹	افزایش دسترسی به اطلاعات و ارتباطات
۵۴	توانایی حل مسئله و رفع تعارضات	۱۲۰	بهبود عملکرد و کارایی کارکنان
۵۵	ارتباطات مؤثر	۱۲۱	انعطاف‌پذیری
۵۶	برخورد برابر و عدالت	۱۲۲	استفاده بهینه از منابع انسانی
۵۷	مدیریت کنترل استرس کارکنان	۱۲۳	برنامه‌ریزی مالی
۵۸	تنوع سنی	۱۲۴	انعطاف‌پذیری و تعامل
۵۹	گوش دادن فعال	۱۲۵	افزایش درآمد سازمانی

ردیف	کدهای اولیه	ردیف	کدهای اولیه
۶۰	ایجاد روحیه کارآفرینی	۱۲۶	تشویق به ارائه ایده‌ها
۶۱	فرهنگ بازخورد	۱۲۷	عدالت سازمانی
۶۲	انگیزه و الهام	۱۲۸	احترام و اعتماد در همکاری و تیم‌سازی
۶۳	مدیریت عملکرد	۱۲۹	مدیریت تغییر
۶۴	دادن بازخورد مستمر	۱۳۰	ارتباطات باز و شفاف
۶۵	تخصیص منابع	۱۳۱	ارائه منابع و تجهیزات به مراکز عالی
۶۶	توانایی تحریک اعضای تیم	۱۳۲	تنوع فردی

مرحله دوم (کدگذاری محوری)

هدف از این مرحله تعیین ارتباط بین مقوله‌های ایجادشده در مرحله کدگذاری باز است. کدگذاری محوری و شناسه هر کُد در ارتباط با الگوی آموزش و بهسازی منابع انسانی در جدول ۵ ارائه شده است. در واقع با غربالگری‌های صورت‌گرفته و حذف کدهای تکراری و همچنین ادغام کدهای مشابه موجود، تعداد ۱۰۸ مفهوم در ارتباط با آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب شناسایی گردید که در این جدول ارائه شده است.

جدول ۵. کدگذاری محوری الگوی آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب با تأکید بر

سیاست‌های کلی نظام؛ ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مَدَظِلَّةُ الْعَالِی)

کدهای محوری	مفاهیم	شناسه	کدهای محوری	مفاهیم	شناسه
ارتباط و همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی	ارائه کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی	۱e	وجود فرهنگ یادگیری	تشویق به آموزش و یادگیری	۱y
	تحقیقات مشترک با مراکز عالی	۲e		فرهنگ بازخورد	۲y
	استخدام از طریق دانشگاه‌ها	۳e		تشویق به نوآوری	۳y
	مشاوره تخصصی با اساتید و صاحب‌نظران دانشگاهی	۴e		رهبری یادگیری	۴y
همکاری و همبستگی بین اعضای تیم	همکاری و همبستگی بین اعضای تیم	۳h	فرهنگ سازمانی مساعد	ارزش‌های مشترک	۱f
	احترام و اعتماد در همکاری و تیم‌سازی	۴h		ارتباطات باز و شفاف	۲f

شناسه	مفاهیم	کدهای محوری	شناسه	مفاهیم	کدهای محوری
۳f	رهبری متمرکز بر انسان		۵h	توانایی حل مسئله و رفع تعارضات	مدیریت استعداد
۴f	انعطاف پذیری		۱m	شناسایی استعدادها	
۵f	عدالت سازمانی		۲m	توسعه استعدادها	
۶f	تحقق اهداف مشترک		۳m	رتبه بندی استعدادها	
۷f	هویت سازمانی		۴m	برنامه ریزی مستقل و مداوم	
۸f	پذیرش خطا و یادگیری		۵m	ارتقا و جایگزینی	
۹f	اهتمام به رضایتمندی کارکنان	ارتقای مشارکت کارکنان	۱r	همکاری در پروژه های مشترک	توسعه روابط کاری و همکاری بین بخش ها
m	افزایش دسترسی به اطلاعات و ارتباطات		۲r	شبکه سازی و ایجاد روابط بین بخش ها	
m	تشویق به ارائه ایده ها		۳r	تسهیم دانش و تجربه	
۲sh	ارائه فرصت های مشارکت در تصمیم گیری		۱k	ایجاد روحیه کارآفرینی	ارتقای کارآفرینی
m	اعطای مسئولیت های بیشتر	انگیزش و تشویق	۲k	توسعه مهارت های کارآفرینانه	
۳sh	ارائه تسهیلات مناسب		۳k	ایجاد شرایط سازنده برای رشد و توسعه کسب و کارها	
۱an	جوایز و تقدیر از کارکنان نمونه		۴k	ترویج فرهنگ کارآفرینی	
۲an	تفهم اهداف		۵k	ایجاد شبکه های کارآفرینی	
۳an	دادن بازخورد مستمر		۶k	حمایت قانونی از کارآفرینان	
۴an					

شناسه	مفاهیم	کدهای محوری	شناسه	مفاهیم	کدهای محوری
۱sh	شفافیت در انتقال اطلاعات	شفافیت و ارتباطات مؤثر	۱a	ارائه بازخورد سازنده به کارکنان	ارزیابی عملکرد
۲sh	ارتباطات کانال باز		۲a	شناسایی تعهد و مشارکت کارکنان در کار	
۳sh	انتقال اهداف و خط‌مشی‌ها		۳a	بررسی رفتار حرفه‌ای کارکنان	
۴sh	برخورد برابر و عدالت		۴a	بررسی توانمندی‌های فنی و فردی کارکنان	
۵sh	ارتباطات اثربخش در بحران		۵a	شناسایی توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان در رهبری و مدیریت منابع انسانی	
۱ba	تعیین اهداف	برنامه‌ریزی طولانی مدت	۱s	ارتباطات مؤثر	رهبری مؤثر و سیاست‌های کارآمدی
۲ba	تخصیص منابع		۲s	ارزش‌ها و اصالت	
۳ba	برنامه‌ریزی عملیاتی		۳s	تصمیم‌گیری و حل مسائل	
۴ba	پایش و ارزیابی		۴s	اعتمادسازی	
۵ba	تطبیق و اصلاح		۵s	هدایت و رهبری	
۱es	تنوع جنسیتی	تعدیل و تنوع در استخدام	۱hm	بودجه‌بندی	حمایت مالی و منابع
۲es	تنوع قومی		۲hm	حسابداری مدیریتی	
۳es	تنوع سنی		۳hm	مدیریت مالی	
۴es	تنوع تحصیلاتی		۴hm	تأمین منابع مالی	
۵es	تنوع جغرافیایی		۵hm	مدیریت ریسک‌های مالی	
۶es	تنوع فردی		۶hm	سرمایه‌گذاری در بخش‌های منابع انسانی	
۱tk	افزایش امکان انعطاف‌پذیری در ساعات کاری و محل کار	تعدیل کاری و حمایت از توازن کار - خانواده	۱p	بهبود کیفیت و ارائه خدمات یا محصولات بهتر	ترقی و پیشرفت شغلی

شناسه	مفاهیم	کدهای محوری	شناسه	مفاهیم	کدهای محوری
۲tk	ارائه تسهیلات خانوادگی		۲p	تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و دسترسی به منابع بیشتر	
۳tk	توازن مناسب بین کار و زندگی		۳p	افزایش درآمد سازمانی	
۴tk	ارائه فرصت‌های شغلی پاره‌وقت و تلفنی		۴p	دسترسی به دستاوردهای شخصی و اهداف سازمانی	
۵tk	اجازه مرخصی و تعطیلی‌های مناسب		۵p	ایجاد فرصت برای دستیابی به جایگاه‌های مدیریتی	
۱b	مدیریت استراتژیک منابع انسانی		۱ts	سازمان‌دهی فرایند	تسهیل در تصمیم‌گیری‌ها
۲b	نظارت و پیشبرد تعادل کار و زندگی شخصی		۲ts	تبیین گزینه‌ها	
۳b	مدیریت عملکرد		۳ts	تحلیل گزینه‌ها	
۴b	پاداش‌گذاری معقول		۴ts	اعتماد و همکاری	
۵b	مدیریت تغییر	بهسازی و توانمندسازی کارکنان	۱t	آموزش مهارت‌ها و دانش لازم برای انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی	آموزش، تحقیق و توسعه
۶b	جذب و حفظ نیروی کار متخصص و مؤثر		۲t	انجام تحقیقات برای کشف فرصت‌های جدید، بهبود روش‌ها و فرایندها	
۷b	بهبود عملکرد و کارایی کارکنان		۳t	ارتقای فناوری‌ها و توسعه راه‌حل‌های نوآورانه در مورد مدیریت منابع انسانی	

شناسه	مفاهیم	کدهای محوری	شناسه	مفاهیم	کدهای محوری
۸b	تسهیل رشد و توسعه شخصی و حرفه‌ای کارکنان		۴t	تعیین نیازهای سازمان برای نیروی کار، جذب و انتخاب کارکنان	
۹b	طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی		۵t	مدیریت عملکرد، شناسایی و توسعه استعدادها، مدیریت تحول و تغییرات	
۱۰b	استفاده بهینه از منابع انسانی		۶t	مدیریت رفتار کارکنان	
			۷t	توسعه مهارت‌های رهبری برای ایجاد و توسعه تیم‌های فعال و مؤثر	
			۸t	ایجاد فرصت‌های یادگیری برای کارکنان	

مرحله سوم کدگذاری گزینشی (انتخابی)

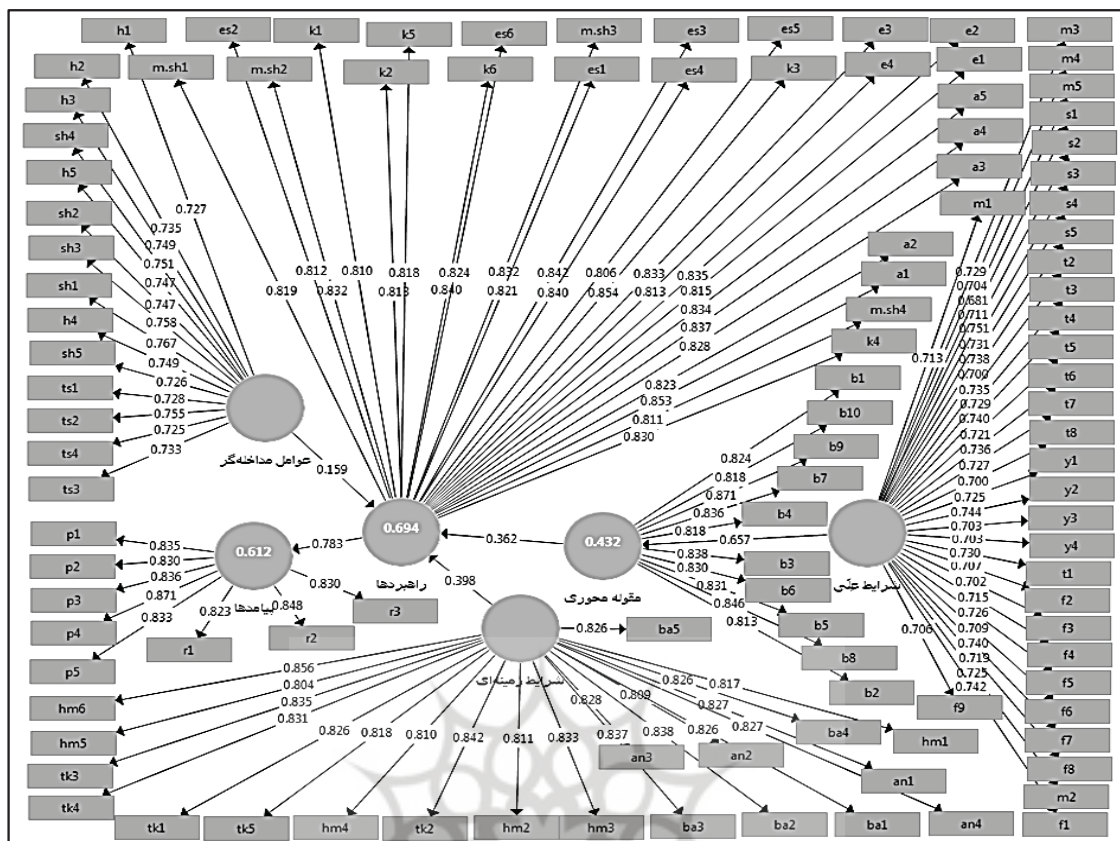
در نهایت و در مرحله کدگذاری انتخابی با توجه به نتایج گام‌های قبلی کدگذاری، مقوله اصلی انتخاب شده و به شکلی نظام‌مند به سایر مقوله‌ها مرتبط شد. برای یکپارچه‌سازی و ارائه الگوی آموزش و بهسازی منابع انسانی، پس از شناسایی مقوله‌محوری و ربط دادن سایر مقوله‌ها در قالب پارادایم نظام‌مند نظریه‌سازی داده‌بنیاد، به پالایش الگوی طراحی شده و پروراندن عوامل اصلی اقدام و مدل نهایی پژوهش به صورت شکل شماره ۱ به دست آمد.



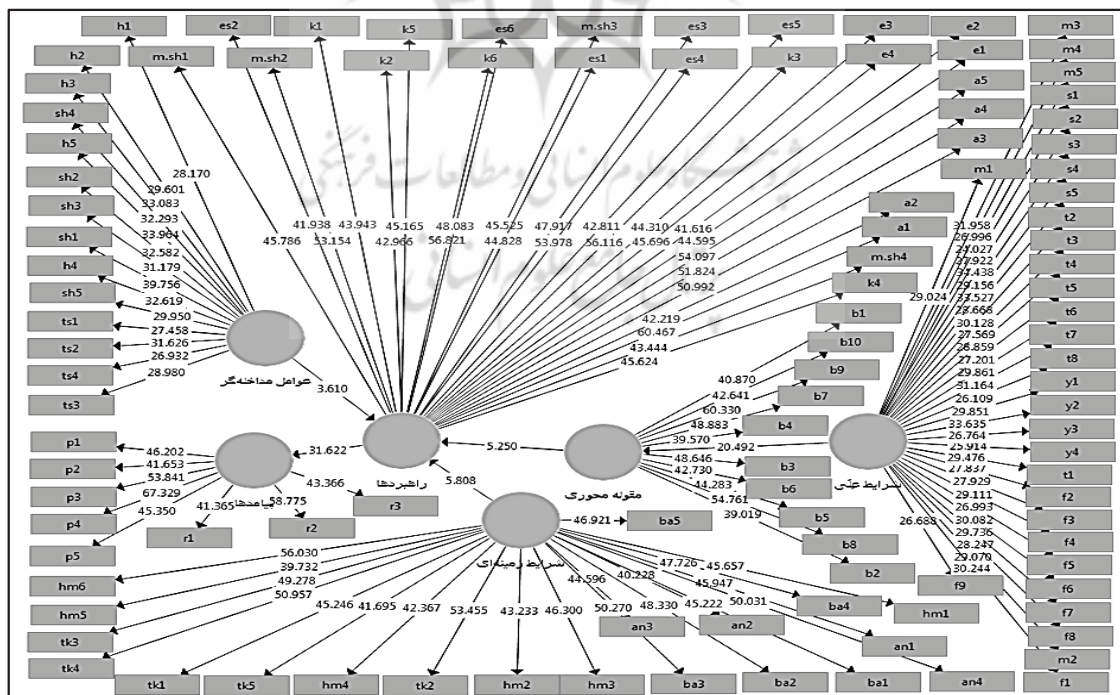
شکل شماره ۱: مدل پارادایمی آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم

انقلاب با تأکید بر سیاست‌های کلی نظام؛ ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مُدَظِلَّةُ الْعَالَمِ)

(ب) مرحله کمی: مرحله دوم پژوهش به‌صورت کمی انجام گرفته که برای یافتن میزان تأثیر هر یک از متغیرها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. نتایج این مدل در دو حالت: الف) حالت استاندارد با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی؛ ب) حالت معناداری T با استفاده از تکنیک خودگردان‌سازی (بوت استرایپینگ) یا برش جک - نایف در شکل‌های ۲ و ۳ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل کلی پژوهش با تکنیک حداقل مربعات جزئی



شکل ۳. آماره T مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ

با توجه به نتایج به دست آمده از دو شکل ارائه شده، تمامی مسیرهای مربوط به الگوی ارائه شده معنی دار می باشند (تمامی مسیرها بیشتر از مقدار بحرانی $0/16 \pm$ است) و مقادیر T Value نیز در بازه بحرانی $1/962 \pm$ قرار نگرفته است. بنابراین تمامی مسیرها معنی دار بوده و مدل ارائه شده پژوهش، دارای برازش مطلوب و مناسبی است که خلاصه آن در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. ضرایب مسیر در دو حالت استاندارد و T Value

ابعاد	مقدار استاندارد	T Value
شرایط محوری → شرایط علی	۰/۶۵۷	۲۰/۴۹۲
راهبردها → شرایط محوری	۰/۳۶۲	۵/۲۵۰
راهبردها → شرایط زمینه‌ای	۰/۳۹۸	۵/۸۰۸
راهبردها → شرایط مداخله‌گر	۰/۱۵۹	۳/۶۱۰
پیامد → راهبردها	۰/۷۸۳	۳۱/۶۲۲

در نهایت در این پژوهش و برای اعتبارسنجی مدل (برازش مناسب مدل ارائه شده) از شاخص‌های برازش، AGFI, GFI, NPAR, DF, P, CMIN (Chi Square)، توکر - لویس (TLI)، شاخص بنتلر - بونت RMSEA, PCFI, PNFI, CFI, NFI) و CMIN/DF استفاده شده که نتایج حاصل در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. شاخص‌های برازش الگوی مفهومی

نوع شاخص برازش	شاخص (مقادیر استاندارد)	مدل اصلی	نتیجه برازش
	NPAR	۴۶۱	برازش مناسب
	DF	۴۵۸۱	برازش مناسب
	P	۰/۰۰۰۰	برازش مناسب
شاخص مطلق	CMIN (Chi Square)	۱۲۸۱۳/۵۶	برازش مناسب
	AGFI (بزرگ‌تر از ۰/۹)	۰/۹۱	برازش مناسب
	GFI (بزرگ‌تر از ۰/۹)	۰/۹۱	برازش مناسب
شاخص تطبیقی یا نسبی	TLI (بزرگ‌تر از ۰/۹)	۰/۹۲	برازش مناسب
	NFI (بزرگ‌تر از ۰/۹)	۰/۹۲	برازش مناسب
	CFI (بزرگ‌تر از ۰/۹)	۰/۹۳	برازش مناسب
شاخص مقتصد	PNFI (بزرگ‌تر از ۰/۵)	۰/۵۷۲	برازش مناسب

نوع شاخص برازش	شاخص (مقادیر استاندارد)	مدل اصلی	نتیجه برازش
	PCFI (بزرگ‌تر از ۰/۵)	۰/۶۱۳	برازش مناسب
	RMSEA (کوچک‌تر از ۰/۰۸)	۰/۰۰۰	برازش مناسب
	CMIN/DF (کوچک‌تر از ۵)	۲/۷۹۷۱	برازش مناسب

طبق نتایج به دست آمده برای شاخص‌های برازش تطبیقی شاخص‌های CFI, IFI, GFI و NFI دارای برازش مناسب هستند. همچنین ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)، نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده که کمتر از ۰/۰۸ می‌باشد. بنابراین برازش مدل، مطلوب ارزیابی شده و می‌توان به نتایج حاصل از آن اتکا نمود.

با توجه به الگوی ارائه‌شده در پژوهش، مؤلفه‌های آموزش، تحقیق و توسعه، فرهنگ سازمانی مساعد، مدیریت استعداد، وجود فرهنگ یادگیری و رهبری مؤثر و سیاست‌های کارآمدی در شرایط علی، بهسازی و توانمندسازی کارکنان در مقوله محوری، ارتباط و همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی، ارتقای کارآفرینی، ارتقای مشارکت کارکنان، ارزیابی عملکرد و تعادل و تنوع در استخدام در راهبردها، تسهیل در تصمیم‌گیری‌ها، همکاری و تیم‌سازی و شفافیت و ارتباطات مؤثر در شرایط مداخله‌گر، انگیزش و تشویق، برنامه‌ریزی طولانی مدت، حمایت مالی و منابع و تعادل کاری و حمایت از توازن کار - خانواده در شرایط زمینه‌ای و توسعه روابط کاری و همکاری بین بخش‌ها و ترقی و پیشرفت شغلی در دسته پیامدهای الگوی طراحی‌شده قرار داشتند. بر همین اساس، از بین شاخص‌های مربوط به عوامل علی، شاخص «ارزش‌ها و اصالت» (۲s) به‌عنوان مهم‌ترین و تأثیرگذارترین شاخص با ضریب مسیر ۰/۷۵۱ شناسایی گردید. مهم‌ترین شاخص مؤلفه مقوله محوری نیز شاخص «طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی» (۹b) با ضریب مسیر ۰/۸۷۱ می‌باشد. مهم‌ترین شاخص مقوله‌های زمینه‌ای نیز شاخص «سرمایه‌گذاری در بخش‌های منابع انسانی» (۶hm) با ضریب مسیر ۰/۸۵۶ بوده است. همچنین مهم‌ترین شاخص مقوله‌های مداخله‌گر نیز شاخص «شفافیت در انتقال اطلاعات» (۱sh) با ضریب مسیر ۰/۷۶۷ شناخته شد. مهم‌ترین شاخص مقوله راهبردها نیز شاخص «ایجاد شرایط سازنده برای رشد و توسعه کسب‌وکارها» (۳k) با ضریب مسیر ۰/۸۵۴ بوده و در نهایت مهم‌ترین شاخص مقوله پیامدها نیز شاخص «دسترسی به دستاوردهای شخصی و اهداف سازمانی» (۴p) با ضریب مسیر ۰/۸۷۱ شناسایی گردید.

نتیجه

در این پژوهش تلاش گردید در چهارچوبی یکپارچه، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب با رویکردی آمیخته مورد مطالعه قرار گیرد و این روابط در قالب الگویی تبیین گردند. مجموعه داده‌های به دست آمده و عوامل دخیل در این الگو، بعد از تحلیل مستمر و کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی، در قالب ۱۳۲ کد باز، ۱۰۸ مفهوم، ۲۰ مقوله و ۶ طبقه (شرایط علی، مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها) سازماندهی شدند. در تبیین شرایط علی می‌توان گفت که «آموزش، تحقیق و توسعه» ارتباط مستقیمی با توسعه و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب دارد. این سه عامل برای بهبود و افزایش توانمندی‌های افراد، رشد و توسعه صنعت‌ها و فناوری‌ها، نیاز به تحقیق و توسعه و تجدید نظر در سیاست‌ها و مدیریت دارند. آموزش می‌تواند از طریق ارتقای سطح دانش، مهارت و توانایی‌های فردی افراد، عاملی برای توسعه منابع انسانی باشد. «فرهنگ سازمانی مساعد» در جهت تحقق گام دوم انقلاب با تأکید بر سیاست‌های کلی نظام، ارتباطی وثیق با توسعه و بهسازی منابع انسانی دارد. این فرهنگ سازمانی می‌تواند در توسعه منابع انسانی و بهبود عملکرد آنها تأثیرگذار باشد. در این زمینه، فرهنگ سازمانی باید موجب تحول و تغییر در میان کارکنان شود و محیطی مناسب را فراهم کند. «رهبری مؤثر و سیاست‌های کارآمد» با توسعه و بهسازی منابع انسانی ارتباط مستقیم و تنگاتنگی دارند. رهبران مؤثر باید فرهنگ سازمانی را در جهت یادگیری و توسعه تغییر دهند. آنها می‌توانند برنامه‌ها و فرصت‌های آموزشی و رشد شغلی را تشویق کنند و فرهنگی ایجاد کنند که افراد بتوانند از تجارب خود و سایر افراد تغییر و بهبودی پیدا کنند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های انجام گرفته توسط روحانی و همکاران (۱۴۰۰)، پیوسته و همکاران (۱۴۰۰) و قیصری و همکاران (۱۴۰۰) همراستا می‌باشد.

در تبیین شرایط مقوله محوری می‌توان گفت بهسازی و توانمندسازی کارکنان به معنای ارتقای مهارت‌ها، دانش، توانمندی‌ها و ظرفیت‌های کارکنان است تا بتوانند به بهترین شکل ممکن در نقش وظیفه‌ای خود عمل کنند و به اهداف سازمانی کمک کنند. این فرایند به منظور بهبود بهره‌وری و کیفیت کارکنان، افزایش عملکرد سازمانی، افزایش انگیزه و تعهد کارکنان انجام می‌شود. بهسازی و توانمندسازی کارکنان شامل ارائه آموزش‌های مهارتی، پیشرفت در شغل و فرصت‌های رشد حرفه‌ای، تعامل با همکاران و مربی‌ها جهت به اشتراک‌گذاری تجربیات و دانش، تشویق به نوآوری و ایده‌پردازی و ایجاد محیط کاری سازنده و تحت‌الشعاع برای یادگیری فعال است. این یافته‌ها نیز در نتایج تحقیقات مقرب‌الهی و جعفری (۱۴۰۱)، دیبا و نوری کلخوران (۱۴۰۰) و قیصری و همکاران ۱۴۰۰ و همچنین

تحقیقات تریپا پاساری و همکاران (۲۰۲۱) و وولانداری و همکاران (۲۰۲۰) نیز به چشم می‌خورد. در تبیین شرایط مداخله‌گر می‌توان گفت که «تسهیل در تصمیم‌گیری» دارای ارتباط مستقیم با توسعه و بهسازی منابع انسانی است. تسهیل در تصمیم‌گیری به معنای ارائه اطلاعات و داده‌های دقیق و مفید به مدیران و کارکنان است. اطلاعات صحیح و به‌روز درباره عملکرد فعلی منابع انسانی و تحلیل روندها و مشکلات موجود، به مدیران کمک می‌کند تا تصمیمات بهتری برای توسعه منابع انسانی بگیرند. تسهیل در تصمیم‌گیری می‌تواند بهبود بهره‌وری منابع انسانی را تسهیل کند. استفاده از فناوری‌ها اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی پیشرفته، تصمیم‌گیری در سازمان را تسهیل می‌کند. این فناوری‌ها می‌توانند در جمع‌آوری، بررسی و تحلیل داده‌های مرتبط با منابع انسانی کمک کنند و فرایند تصمیم‌گیری را بهبود بخشند. «همکاری و تیم‌سازی» در سازمان نقش مهمی در توسعه و بهسازی منابع انسانی دارد. همکاری و تیم‌سازی بین اعضای سازمان باعث افزایش همکاری، تعامل و ارتباطات میان آنها می‌شود. این ارتباطات می‌تواند تبادل اطلاعات و تجربیات بین کارکنان را تسهیل کرده و از ایجاد پیشرفت و یادگیری سازمان حمایت نماید. وجود فضای کار گروهی و حل مسائل جمعی برای ارتقای عملکرد و بهبود فرایندهای منابع انسانی می‌تواند از نظر کارکنان مثبت تلقی شود و رضایت آنها را بالا ببرد. «شفافیت و ارتباطات مؤثر» نیز نقش مهمی در توسعه و بهسازی منابع انسانی سازمان دارند. ارتباطات مؤثر در رساندن اهداف و چشم‌انداز سازمان: اطلاع‌رسانی درست و به‌موقع اهداف، خط‌مشی‌ها، چشم‌انداز و مأموریت سازمان به کارکنان از طریق ارتباطات مؤثر می‌تواند احساس تعهد و تمایل به توسعه را در کارکنان ایجاد کند. این یافته‌ها نیز با نتایج پژوهش‌های سرشار و سمیعی (۱۳۹۸) همراستا می‌باشد.

در تبیین شرایط زمینه‌ای می‌توان گفت که «انگیزش و تشویق» کارکنان ارتباط فراوانی با توسعه و بهسازی منابع انسانی دارد. در واقع، انگیزش و تشویق کارکنان، بهبود و توسعه مهارت‌ها، توانمندی‌ها و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نتیجه، منابع انسانی سازمان را بهبود می‌بخشد. «برنامه‌ریزی طولانی مدت» نیز یک ارتباط مستقیم با توسعه و بهسازی منابع انسانی دارد. برنامه‌ریزی طولانی مدت به سازمان کمک می‌کند تا اهداف و رویکردهای خود را تعیین کند. «حمایت مالی و منابع مالی» دارای ارتباط مستقیم با توسعه و بهسازی منابع انسانی است. با تأمین منابع مالی کافی، سازمان می‌تواند برنامه‌های آموزشی مناسب برای کارکنان خود را ایجاد و توسعه دهد. «تعادل کاری و حمایت از توازن کار - خانواده» نقش مهمی در توسعه و بهسازی منابع انسانی دارد. توازن داشتن زندگی کاری و خانوادگی می‌تواند به تعالی و بهبود کارایی افراد و سازمان کمک کند و از بروز خستگی و احساس فشار در خانواده و شغل جلوگیری کند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های سرشار و سمیعی (۱۳۹۹) و دیالگا و اوبا (۲۰۲۲) هم‌سو می‌باشد.

در تبیین راهبردها می‌توان گفت که «ارتباط و همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی» نیز نقش مهمی در بهسازی و توسعه منابع انسانی سازمان‌ها ایفا می‌کند. ارتباط با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی می‌تواند به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم انجام شود. «ارتقای کارآفرینی» ارتباط مستقیمی با توسعه و بهسازی منابع انسانی دارد. منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمان و جامعه به حساب می‌آید و توسعه و بهسازی منابع انسانی شامل افزایش سطح مهارت‌ها، توانمندی‌ها و دانش‌های کارکنان است. «ارزیابی عملکرد کارکنان» نیز با توسعه و بهسازی منابع انسانی ارتباط مستقیم دارد. با ارزیابی عملکرد، سازمان می‌تواند نیازهای آموزشی و توسعه‌ای هر یک از کارکنان را تشخیص داده و به این ترتیب منابع انسانی را بهبود بخشد. این یافته‌ها نیز با نتایج پژوهش دیالگا و اوبا (۲۰۲۲) و روبین (۲۰۱۱) همگرا است.

در نهایت در تبیین پیامدها نیز می‌توان گفت که توسعه و بهسازی منابع انسانی می‌تواند به «توسعه روابط کاری و همکاری بین بخش‌ها» منجر شود. هنگامی که همه اعضای تیم دارای توانایی‌ها و مهارت‌های مشابه هستند، ارتباطات بهبود می‌یابد و همکاری بین بخش‌ها تسهیل می‌شود. توسعه و بهسازی منابع انسانی منجر به «ترقی و پیشرفت شغلی» بین بخش‌ها نیز می‌شود. با ارتقای منابع انسانی و آموزش‌های مداوم، افراد مهارت‌ها و تخصص‌های جدیدی را یاد می‌گیرند که قابلیت انجام وظایف متنوع و پیشرفته‌تر را به آنها می‌دهد. این یافته‌ها نیز با نتایج پژوهش مقرب‌الهی و جعفری (۱۴۰۱)، روحانی و همکاران (۱۴۰۰)، پیوسته و همکاران (۱۴۰۰)، قیصری و همکاران (۱۴۰۰) و وولانداری و همکاران (۲۰۲۰) در یک راستا قرار می‌گیرد.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش و همچنین در راستای بهبود اجرای سیاست‌های مربوط به آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت تحقق گام دوم انقلاب با تأکید بر سیاست‌های کلی نظام پیشنهاد می‌گردد سازمان‌ها باید به کارکنانشان آموزش‌ها و دوره‌های آموزشی مرتبط با مشاغل خود را ارائه دهند تا مهارت‌ها و دانش‌های لازم برای انجام وظایف خود را بیاموزند. همچنین باید فرصت‌های توسعه شغلی برای کارکنان فراهم شود. سازمان‌ها باید سیستمی برای ارزیابی عملکرد کارکنان خود ایجاد کنند و به افرادی که عملکرد برتری دارند، پاداش مناسبی دهند. این اقدام باعث ایجاد رقابت سالم و انگیزه بالا در بین کارکنان می‌شود و به توسعه شخصی و حرفه‌ای آنها کمک می‌کند. ارتقا و پیشرفت در شغل برای کارکنان اهمیت بالایی دارد. همچنین باید برای متناسب‌سازی ساختار سازمانی بر اساس معیارهای اسلامی - ایرانی پیشرفت و همگام با بیانیه گام دوم انقلاب برنامه‌ریزی مطلوبی داشته باشند و در جهت بهسازی منابع انسانی در راستای تحقق گام دوم انقلاب، فرهنگ سازمانی را بر پایه ارزش‌های انقلابی و اهداف گام دوم انقلاب تعریف نمایند.

منابع و مأخذ

- پیوسته، علی اکبر؛ حمید مسعودی پورلیر و اسماعیل جاودان (۱۴۰۰). طراحی الگوی بهسازی منابع انسانی در سازمان‌های نظامی (مورد مطالعه: یگان نظامی مستقر در شمال غرب کشور). *فصلنامه مدیریت نظامی*. ۵ (۲). ۱۷۸ - ۱۵۱.
- جعفری، علی اصغر و علی اکبر دبیری (۱۳۹۹). شناسایی عوامل زمینه‌ساز و چالش‌های تحقق تمدن نوین اسلامی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. *پژوهشنامه انقلاب اسلامی*. ۱۰ (۳). ۱۰۲ - ۸۱.
- حسینی خامنه‌ای، سید علی. *بیانیه گام دوم انقلاب*. ۱۳۹۷/۱۱/۲۲.
- حیدری، زهرا و زینب حیدری (۱۳۹۹). بررسی دلایل ضرورت ابلاغ بیانیه گام دوم انقلاب از دیدگاه مقام معظم رهبری. *فصلنامه علمی پژوهش‌های انقلاب اسلامی*. ۹ (۴). ۲۱۳ - ۱۹۱.
- دیبا، طلعت و فیروز نوری کلخوران (۱۴۰۰). آسیب‌شناسی نظام آموزش و بهسازی منابع انسانی صندوق بیمه کشاورزی. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*. ۸ (۴). ۶۱ - ۴۴.
- روحانی، محمد؛ کاملیا عبدی، محمدعلی میرحسینی و امیر کاظمی (۱۴۰۰). توسعه اوقات فراغت معلمان تربیت بدنی بر اساس رویکرد بهسازی منابع انسانی در محیط‌های مدرسه. *نشریه مدیریت مدرسه*. ۹ (۲). ۲۱۹ - ۱۹۱.
- سرشار، الهام و روح‌الله سمیعی (۱۳۹۹). ارائه مدل فرایندی شایسته‌سالاری در نظام اداری با رویکرد بهسازی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. ۱۲ (۴). ۲۱۶ - ۱۹۹.
- طالبی، عباسعلی و سید ابوالفضل موسوی‌زاده (۱۴۰۱). بررسی تأثیر جنگ نرم بر امنیت فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه علمی مطالعات قدرت نرم*. ۱۲ (۴). ۱۶۰ - ۱۴۱.
- قیصری، بهنام؛ مجتبی معظمی و عبدالرضا سبحانی (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و عوامل تأثیرگذار بهسازی منابع انسانی با توجه به رویکرد رهبری تحول‌گرا در سازمان آموزش و پرورش استان تهران. *نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. ۱۲ (۱). ۶۸ - ۵۴.
- مقرب‌الهی، مریم و مرضیه جعفری (۱۴۰۱). تبیین روش‌های آموزش کارکنان مبتنی بر رویکرد آموزش و بهسازی منابع انسانی. *فصلنامه تخصصی آموزش مدیریت دولتی*. ۴ (۴). ۲۵ - ۲۰.
- ملکی، مجید و شهرام حسنونند (۱۴۰۰). طراحی مدل شایستگی‌های منابع انسانی جهت تحقق گام دوم انقلاب. *آموزش علوم دریایی*. ۲۸ (۲). ۱۱۷ - ۱۰۶.

- میرسپاسی. ناصر؛ محمدباقر رضاعلیزاده و کرم اله دانش فرد (۱۴۰۲). ارائه مدلی برای توسعه منابع انسانی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب: یک پژوهش کیفی. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*. ۱۰ (۴). ۱۲۰-۱۰۱.

- Chai, H. C. 2017, *Education and Human Resources Development for the Knowledge Economy: A Personal Perspective*. In Global Voices in Education. Springer Singapore.
- Dialga, I., & Ouoba, Y. 2022, "How do extractive resources affect human development? Evidence from a panel data analysis". *Resources, Environment and Sustainability*, Vol. 7, No. 2022, 100046. doi. org/10.1016/j. resenv. 2022. 100046.
- Grugulis, I. 2018, *Human resource development*. Routledge.
- Robin, T. 2011, "*knowledge management and human resource development*". The 6th International Scientific Conference defense resources management in the 21st century. Braşov.
- Trihapsari, C., Mujahidah, F., & Humairoh, N. 2021, "Enhancement of the Quality of Human Resources Through Training and Development Programs in Schools". *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 2, p. 145 - 153.
- Wulandari, R., Maharani, A., Young, D., & Winoto, T. 2020, "Training Model for Improving Human Resource Performance and Quality in a Parking Insurance Company". *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, Vol. 28, No. S1, p. 229 - 241.