



ارائه الگوی معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی؛ مبتنی بر متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

بهنام عبدی^۱، محمدمبین آئینی^۲، محسن نجفی^۳

چکیده

برخورداری از منابع انسانی کارآمد و دانش‌محور موجب کاهش هزینه‌ها، افزایش رقابت‌پذیری و تعالی سازمانی می‌شود. این مهم درگرو برنامه‌ریزی و بازنگری مناسبی در منابع انسانی و سازمان‌ها است که به‌عنوان «معماری سرمایه‌های انسانی» از آن یاد می‌شود. از طرفی، مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در بیانیه گام دوم انقلاب به اهمیت سرمایه‌های انسانی تأکید و به استفاده از آن‌ها جهت حل مسائل کشور تأکید ویژه داشته است. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی بر اساس متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی است. روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق اکتشافی با رویکرد داده بنیاد است. جامعه آماری شامل متن بیانیه گام دوم انقلاب است که تحلیل و مفهوم‌پردازی موضوع موردنظر با استفاده از فرایند نظام‌مند کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی صورت گرفته است. روایی تحقیق از طریق فرایند کدگذاری در دو زمان مختلف توسط پژوهشگر و پایایی نیز با استفاده از چهار معیار معرف پارکر و رافی (۱۹۹۷) ارزیابی شد. یافته‌ها حاکی از ۳۱۲ کدباز، ۶۳ کد محوری و ۲۴ کد انتخابی است. نتایج پژوهش در قالب الگوی مفهومی ارائه شد. از مهم‌ترین عوامل علی معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی شامل؛ احساس مسئولیت دینی، روحیه انقلابی، مجاهدت و دفاع از مظلومان، لزوم استقلال ملی، روحیه عدالت‌خواهی و رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی بودند. همچنین مهم‌ترین پیامدهای معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی نیز شامل مؤلفه‌های؛ پیشرفت‌های علمی در عرصه‌های گوناگون، تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ)، عزت نظام جمهوری اسلامی ایران و پیشرفت‌های مادی و معنوی بودند.

کلیدواژه‌ها:

سرمایه‌های انسانی دفاعی، بیانیه گام دوم انقلاب، نظریه داده بنیاد.

۳۳

دوره ۱۳، شماره ۱، پیاپی ۳۳
بهار ۱۴۰۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۲-۲-۱۴
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۳-۴-۱۷
صن: ۲۳۱-۲۵۹

شاپا چاپی: ۵۵۹۹-۲۳۲۲

رتبه علمی

ب

بررسی صحت گواهی در:
JOURNALS.MSRT.IR

۱. استادیار دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران.

۲. دکتری مدیریت دولتی دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) aeeni.mo@fc.lu.ac.ir

۳. دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی و مدرس دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

مقدمه و بیان مسئله

امروزه در عرصه جهانی که سازمان‌ها به سرعت در حال تغییرات سریع و چشمگیر می‌باشند به یک درک مشترک می‌رسیم که سازمان‌هایی موفق‌ترند و گوی سبقت را جهت انجام فرآیندهای آتی خویش از دیگر سازمان‌ها می‌ربایند که بیش‌ازپیش در پی جذب نیروی انسانی کارآمد و از آن مهم‌تر حفظ و توسعه نیروی انسانی سازمان به‌عنوان گران‌بهاترین باارزش‌ترین عامل موجود در عصر اقتصاد دانش‌محور باشند. چراکه تغییر و تحولات سریع و برق‌آسای کنونی شیوه‌های کهن و گذشته مدیریت نیروی انسانی را به چالش کشیده و زمینه مذاقه و توجه بیشتر به‌منظور استفاده بهینه از نیروی انسانی کارآمد را می‌طلبد؛ به‌گونه‌ای که وجود منابع ذی‌قیمت دانش‌محور و متبخر می‌تواند موجبات افزایش رقابت‌پذیری، نوآوری، خلاقیت و کاهش هزینه‌ها را به همراه آورد و به‌طور مستقیم توان سازمان را در اخذ فناوری‌های جدید بهبود بخشد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۶). ایجاد سرمایه انسانی مطلوب و کارآمد آغاز فرایند تغییر نگرش و تفکر افراد در سازمان از نگاه هزینه‌ای به سرمایه‌های بی‌بدیل و نگاه ارزش‌محور است. در این بین سازمان‌های دفاعی کشور به دلیل حائز اهمیت بودن در تأمین امنیت کشور و همچنین با توجه به موقعیت خاص استراتژیک و ژئوپلیتیک کشور، دارای اولویت ویژه‌ای نسبت به سایر سازمان‌ها بوده و این موقعیت ویژه موجب شده که افزایش اثربخشی و کارایی این سازمان‌ها بخصوص، به‌طور مؤثر موجب تقویت جایگاه سیاسی کشور ایران در منطقه شود (نهادی و همکاران، ۱۳۹۶). مقام معظم رهبری در این راستا بیاناتی فرمودند: "یکی از ارزنده‌ترین سرمایه‌های هر کشور، انسان‌های مؤمن و پرانگیزه و کارآمدند" (بیانات پس از بازدید از دستاوردهای نظامی نیروی هوایی سپاه در تاریخ ۱۳۸۲/۰۴/۲۹). "در یک مجموعه‌ی نظامی، اقتدار ملی با کارایی نظامی و رشد خلیقات جوانمردانه در آن‌ها، خود را نشان می‌دهد" (در دیدار جمعی از فرماندهان و پرسنل ارتش در تاریخ ۱۳۸۰/۰۱/۲۸). "بنده روی این اصرار و تکیه‌دارم که بر روی کارایی‌ها و کارآمدی مسئولان طبق همان ضوابطی که قوانین ما اخذ شده از شرع و قانون اساسی است، بایست تکیه شود" (در دیدار اعضای مجلس خبرگان رهبری در تاریخ ۱۳۸۳/۰۶/۳۱).

۱. اثربخشی: میزانی که فعالیت‌های برنامه ریزی شده تحقق یافته و نتایج برنامه ریزی شده بدست آمده است. اما کارایی: رابطه میان نتایج بدست آمده با منابع استفاده شده است. در تفاوت این دو کلمه باید اشاره کرد که منظور از کارایی این است که با چه روشی همین کارهایی را که تا دیروز انجام می‌دادیم بهتر و با اتلاف منابع کمتر به ثمر برسانیم و در طرف مقابل دغدغه اصلی در اثربخشی این است که آیا این کارها و اموری که ما انجام می‌دهیم، دقیقاً همان کاری است که باید انجام شود یا باید در انجام امور بازنگری داشته باشیم (منبع: <https://boursepersia.com>).

سازمان‌های نیروهای مسلح برای پاسخگویی مناسب به پیچیدگی‌های روزافزون کنونی و آمادگی لازم جهت مقابله با کشورهای متخاصم به‌ناچار نیازمند برنامه‌ریزی و بازنگری برای منابع انسانی خود هستند. در این شرایط، معماری سرمایه‌های انسانی واژه‌ای آشنا در عرصه سازمانی است که نقش عمده‌ای در بازنگری و برنامه‌ریزی در سازمان‌ها را بر عهده دارد و ابتکاراتی بیش از سازمان‌دهی مجدد یا برنامه‌ریزی راهبردی را پوشش می‌دهد (سید جوادین و دیگران، ۱۳۹۳: ۹۶). اصطلاح «معماری سرمایه انسانی» به معنای مدیریت و اندازه‌گیری سرمایه انسانی در سازمان است. بر اساس این دیدگاه، افراد به‌عنوان سرمایه انسانی ارزشمند در سازمان محسوب می‌شوند که باید اساس سرمایه‌گذاری قرار گیرند تا بتوانند شایستگی‌های لازم و نقش کلیدی را در سازمان ایفا نمایند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۶).

از سوی دیگر، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی^۱ را می‌توان به‌عنوان سند چشم‌انداز دقیق و حکیمانه، مبتنی بر آرمان‌های اسلامی و نقشه راه حرکت آینده انقلاب و نظام اسلامی جهت دستیابی به جامعه اسلامی پیشرو قلمداد نمود (محمودلی و صفرآهنگ، ۱۳۹۸)؛ که با مطالعه و بررسی دقیق آن، می‌توان مهم‌ترین پیشران‌های معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی^۲ را جهت بهره‌گیری و استفاده فرماندهان و مدیران در سطوح مختلف نیروهای مسلح شناسایی و استخراج نمود. به‌این ترتیب، نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به‌عنوان یک الگوی مطلوب، راهنما و هدایتگر فرماندهان سطوح مختلف عرصه دفاعی کشور جهت نیل به اهداف والای جامعه اسلامی و کمک به حل مشکلات مختلف عرصه دفاعی و امنیتی باشد.

۱. اهداف و سؤالات پژوهش

در چند دهه اخیر به تجربه و تکرار مشخص شده است که هر جا مسئولین جمهوری اسلامی ایران مطابق راهنمایی‌ها و اوامر رهبر معظم انقلاب حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) عمل نموده‌اند موفق شده‌اند و هر جایی هم که سهل‌انگاری نموده و تلاش لازم را صرف نکرده‌اند دچار ضعف شده‌ایم. بنابراین، اوامر و رهنمون‌های معظم له به دلیل نگاه سیستمی، دقیق، تحلیلگرانه و آینده‌نگر راه‌گشای عبور از مراحل و پیچیدگی‌های زمان کنونی است. خصوصاً اینکه دشمنان داخلی و خارجی به‌صورت هدفمند و آشکار در پی آسیب رساندن به دستاوردها و اثربخشی انقلاب ملت بزرگ ایران هستند.

1. Statement Of The Second Step Of The Islamic Revolution

2. Defense human capitals

براین اساس، با عنایت به اهمیت و آثار غیرقابل انکار سرمایه‌های انسانی دفاعی در عرصه‌های دفاعی، استقلال، تمامیت ارضی و امنیت کشور، همچنین اهمیت بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در معرفی و تبیین مؤلفه‌های معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی؛ به‌ویژه، تأکید فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)، مبنی بر انجام امور تخصصی صاحب‌نظران درباره متن این بیانیه^۱ (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۹)؛ مسئله اصلی تحقیق حاضر، عدم شناخت کافی در خصوص مهم‌ترین عوامل شکل‌دهنده، راهبردها و پیامدهای معماری سرمایه‌های انسانی در عرصه دفاعی مبتنی بر اندیشه رهبر معظم انقلاب اسلامی در متن بیانیه گام دوم انقلاب است. به این ترتیب، تحقیق حاضر باهدف شناسایی مهم‌ترین عوامل، راهبردها و پیامدهای معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی بر اساس بیانات و نظریات رهبر معظم انقلاب که در متن بیانیه گام دوم انقلاب به آن‌ها اشاره شده به رشته تحریر درآمده است. براین اساس، سؤال اصلی تحقیق حاضر به این صورت مطرح می‌شود که مهم‌ترین عوامل، راهبردها و پیامدهای معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شامل چه عواملی هستند؟

۲. پیشینه پژوهش

با بررسی و کاوش‌های صورت گرفته در خصوص موضوع تحقیق حاضر مشخص گردید که هرچند تحقیقات زیادی در موضوع بیانیه گام دوم انقلاب انجام شده است. اما تحقیقات در بحث سرمایه‌های انسانی خصوصاً در عرصه دفاعی یافت نشد. در هر صورت سعی شده است تحقیقاتی در ادامه مورد اشاره قرار گیرند که بیشترین نزدیکی و سنخیت را با موضوع تحقیق حاضر داشتند؛

خورشیدی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی باهدف شناسایی عوامل تأثیرگذار بر چگونگی معماری راهبردی سرمایه انسانی به منظور ایجاد مزیت رقابتی دریافتند که سازمان‌ها برای پر کردن منصب‌های محوری می‌توانند سرمایه انسانی را از درون یا بیرون جذب نمایند. جذب درون‌سازمانی، سرمایه انسانی ویژه و جذب بیرون‌سازمانی، سرمایه انسانی ضروری را

۱. آیت‌الله شب‌زنده‌دار در جلسه درس خارج فقه با اشاره به دیدارشان با رهبر انقلاب، روایتی را از آنچه ایشان درباره بیانیه "گام دوم انقلاب" گفته بودند را نقل کرده‌اند: ایشان از قول معظم له فرمودند: «من روی این بیانیه خیلی زحمت کشیدم و بنای بر این ندارم که اگر چیزی نوشته‌ام یا مطلبی می‌گویم از دیگران درخواست کنم که روی آن کار کنند ولی راجع به این (بیانیه)، می‌گویم این کار را بکنند» (به نقل از خبرگزاری مهر، ۹۷/۱۱/۲۰؛ گودرزی و همکاران، ۱۳۹۹).

تأمین می‌کند. سرمایه انسانی ویژه، منحصر به خود سازمان است و با معیارهای سابقه کار بالا و کارورزی (آموزش درون‌سازمانی) تعریف می‌شود. سرمایه انسانی ضروری، منحصر به یک سازمان خاص نیست و با معیارهای تحصیلات عالی و آموزش‌های برون‌سازمانی تعریف می‌شود. از طرف دیگر، سازمان بر دانش و مهارت‌های سرمایه انسانی، خصوصاً سرمایه انسانی ضروری، تأثیرگذار است، اما این تأثیر، بسیار کمتر از روش‌های جذب است. خدابخش (۱۳۹۲) در پژوهشی با موضوع "عوامل تأثیرگذار بر معماری سرمایه انسانی" که در خصوص شرکت‌های با فناوری بالا انجام شد حاکی از اینکه سازمان‌ها به دو طریق می‌توانند سرمایه انسانی را برای پر کردن منصب‌های محوری جذب نمایند، جذب درون‌سازمانی و جذب برون‌سازمانی. با استفاده از جذب درون‌سازمانی، سرمایه انسانی ویژه جذب می‌شود. سرمایه انسانی ویژه، منحصر به فرد سازمان است و با معیارهای سابقه کار بالا و کارورزی (آموزش درون‌سازمانی) تعریف می‌شود. با استفاده از جذب برون‌سازمانی، سرمایه انسانی ضروری جذب می‌شود که قابلیت جابجایی بین سازمان‌های مختلف را دارد و منحصر به یک سازمان خاص نمی‌باشد. این سرمایه انسانی دارای تحصیلات بالا و آموزش‌های برون‌سازمانی است. از طرف دیگر، سابقه تأسیس بر افزایش موجودی دانش و مهارت‌های سرمایه انسانی سازمان به‌خصوص سابقه کار و آموزش‌های درون‌سازمانی تأثیرگذار است، اما این تأثیر بسیار کمتر از روش‌های جذب است. سپهوند و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "طراحی مدل معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد" نتیجه گرفتند که برای معماری سرمایه‌های انسانی، سازمان‌ها باید مدیریت کار راه شغلی مناسبی برای کارکنان خود بر اساس اصل شایستگی و بر مبنای جانشین‌پروری داشته باشند. به‌علاوه، برای عملیاتی کردن معماری سرمایه‌های انسانی، سازمان‌ها باید هم‌آیندی برنامه‌ریزی منابع انسانی با برنامه‌های راهبردی سازمان و تطابق برنامه‌ریزی منابع انسانی با برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان را مدنظر خود قرار دهند. برنامه‌ریزی در جهت سرمایه‌گذاری منابع انسانی دانش‌محور و متخصص و ساماندهی سازمان بر اساس نیروهای انسانی با استعداد و کلیدی، نکته دیگری است که در معماری سرمایه‌های انسانی بسیار حائز اهمیت است. درنهایت، سازمان برای معماری مناسب سرمایه‌های انسانی باید فرایند کارمندیابی خود را بر اساس نیازسنجی و مبتنی بر شایستگی و قابلیت منابع انسانی انجام دهد.

نهادی و همکاران (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی ایجاد سرمایه انسانی در سازمان‌های دفاعی" اقدام به طراحی الگوی سرمایه انسانی در سازمان‌های دفاعی با معرفی ۲۳ بعد مهم نمودند. از مهم‌ترین این ابعاد شامل؛ مدیریت راهبرد منابع انسانی، مدیریت دانش، توسعه شغلی و سازمانی، مدیریت ارزیابی عملکرد، وضعیت رضایت کارکنان و... بودند. عبدی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به ارائه مدل مدیریت سرمایه‌های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی در پرتو بیانات مقام معظم فرماندهی کل قوا (مدظله‌العالی) پرداختند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که عزم راسخ مدیریتی، دشمن‌شناسی، اولویت‌بندی اهداف و برنامه‌ها، مدیریت مشارکتی، حفظ و گسترش وحدت، آینده‌نگری، استعانت هم‌زمان از دو نیروی علم و ایمان، گفتمان‌سازی، خودباوری و اعتمادبه‌نفس و اعتماد به کمک الهی، باور به اقتدار درون‌زا، بصیرت، مدیریت و سازماندهی بسیجی، تحرک جهادی و رعایت اصول مدیریت جهادی از جمله مهم‌ترین موارد قابل توجه در این رابطه هستند.

۳. ملاحظات مفهومی و نظری پژوهش

در ادامه با عنایت به گستردگی مفهوم سرمایه انسانی و مفهوم نسبتاً جدید معماری منابع انسانی، به تشریح این مفاهیم به‌منظور زمینه‌ای جهت درک مفهوم معماری سرمایه انسانی دفاعی می‌پردازیم:

۱-۳. سرمایه انسانی

در عصر حاضر، به‌وضوح مشخص شده که اصلی‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان، جامعه و کشور، سرمایه انسانی است و در سطح جهان این سرمایه به‌عنوان مهم‌ترین عامل تولید ارزش و ثروت شناخته شده است (اسمان و آدیکا، ۲۰۱۹). همچنین، عدم اطمینان و پویایی در بازارهای رقابتی، سازمان‌ها را ملزم می‌کند تا در دستیابی به مزایای رقابتی پایدار، در رویکردهایی که اتخاذ می‌کنند، تجدیدنظر کنند. در واقع، کلید دستیابی و حفظ مزیت رقابتی پایدار در داشتن و توسعه منابع بی‌ظنیری است که تقلید از آن‌ها دشوار است؛ این منابع عمدتاً در سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها تجلی می‌یابند که مبتنی بر شایستگی‌های کارکنان از جمله مهارت‌ها، دانش، تخصص و توانایی‌های لازم هستند (النارشویی و البانا، ۲۰۲۰). شواهد تجربی نیز نشان می‌دهند، توجه به سرمایه‌های انسانی موجب کسب مزایای رقابتی و ارتقاء عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها

1. Usman & Adeyinka
2. Elsharnouby & Elbanna

گردیده و امکان به‌کارگیری فناوری‌های جدید را برای سازمان فراهم (سپهوند و شریعت نژاد، ۱۳۹۸؛ ۷۶) و محرک مهمی در رشد بهره‌وری سازمان‌ها هستند. علاوه‌براین، سرمایه‌های انسانی زمینه ایجاد منابع و قابلیت‌های منحصربه‌فرد را برای سازمان‌ها فراهم می‌کنند (النارشوبی و البانا، ۲۰۲۰).

باید متذکر شد که اصطلاح سرمایه انسانی از دیرباز مورد توجه بوده و برای نخستین بار در دهه ۱۹۶۰ به‌وسیله شولتز^۱ مطرح شده و بکر^۲ (۱۹۶۴) به‌عنوان مهم‌ترین نویسنده، تئوری سرمایه انسانی را بسط و توسعه داد (ژوزف و آیبی، ۲۰۱۴). نیروی انسانی که نقش کلیدی و تعیین‌کننده‌ای در توسعه دفاعی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و ... جوامع دارد از جمله موضوعاتی است که مورد توجه محققان و صاحب‌نظران علوم مدیریت قرار گرفته و از جنبه‌های مختلف به تشریح و تبیین آن پرداخته‌اند. در حقیقت، از مهم‌ترین الزامات موفقیت در دنیای جدید سازمان‌ها سرمایه‌های انسانی هستند (لشگری پور و همکاران، ۱۴۰۱). سرمایه‌های انسانی با ارزش‌ترین عامل و مهم‌ترین سرمایه و منبع ایجادکننده قابلیت‌های اساسی در فرآیند طراحی و توسعه محصولات به شمار می‌آیند (سنجقی و همکاران، ۱۴۰۱). ماریموتو و همکاران^۳ (۲۰۰۹) بیان می‌کنند، سرمایه انسانی به آموزش، تحصیل و حرفه‌های اولیه جهت ارتقاء سطح دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها، توانایی‌ها و دارایی‌های اجتماعی افراد سازمان مرتبط است و رضایت شغلی و عملکرد کارکنان را به همراه دارد (حسن‌پور رودبارکی و لبادی، ۱۳۹۵). هیتالا^۴ (۲۰۰۶) تأکید می‌کند، سرمایه انسانی، دانش، مهارت و توانایی افزوده شده‌ای است که می‌تواند به‌طور بالقوه به افزایش عملکرد و بهره‌وری شخص در محیط کار کمک کند. مطابق این تعریف، سرمایه انسانی می‌تواند یک عامل حیاتی برای دستیابی به اهداف فردی و سازمانی به‌طور هم‌زمان باشد (یوسف بروجردی و همکاران، ۲۰۱۴). بکر نیز تأکید می‌کند، سرمایه انسانی به " ... دانش، اطلاعات، مهارت‌ها، ایده‌ها و سلامتی افراد (بکر، ۲۰۰۲: ۱) " اشاره دارد (رایت، ۲۰۲۰). رنگریز و همکاران (۱۴۰۰) در مورد مفهوم سرمایه انسانی اظهار می‌کنند، ویژگی‌های کیفی انسان از جمله: دانش، مهارت، تجربه، توانایی و دیگر ویژگی‌های شناختی و غیر شناختی، نوعی سرمایه است که به علت ماهیت نامشهود آن نیاز به

1. Schultz
2. Becker
3. Marimuth et al
4. Hietala

نگرش جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی با رویکرد سرمایه‌ای یعنی "مدیریت سرمایه انسانی" دارد (رنگریز و همکاران، ۱۴۰۰).

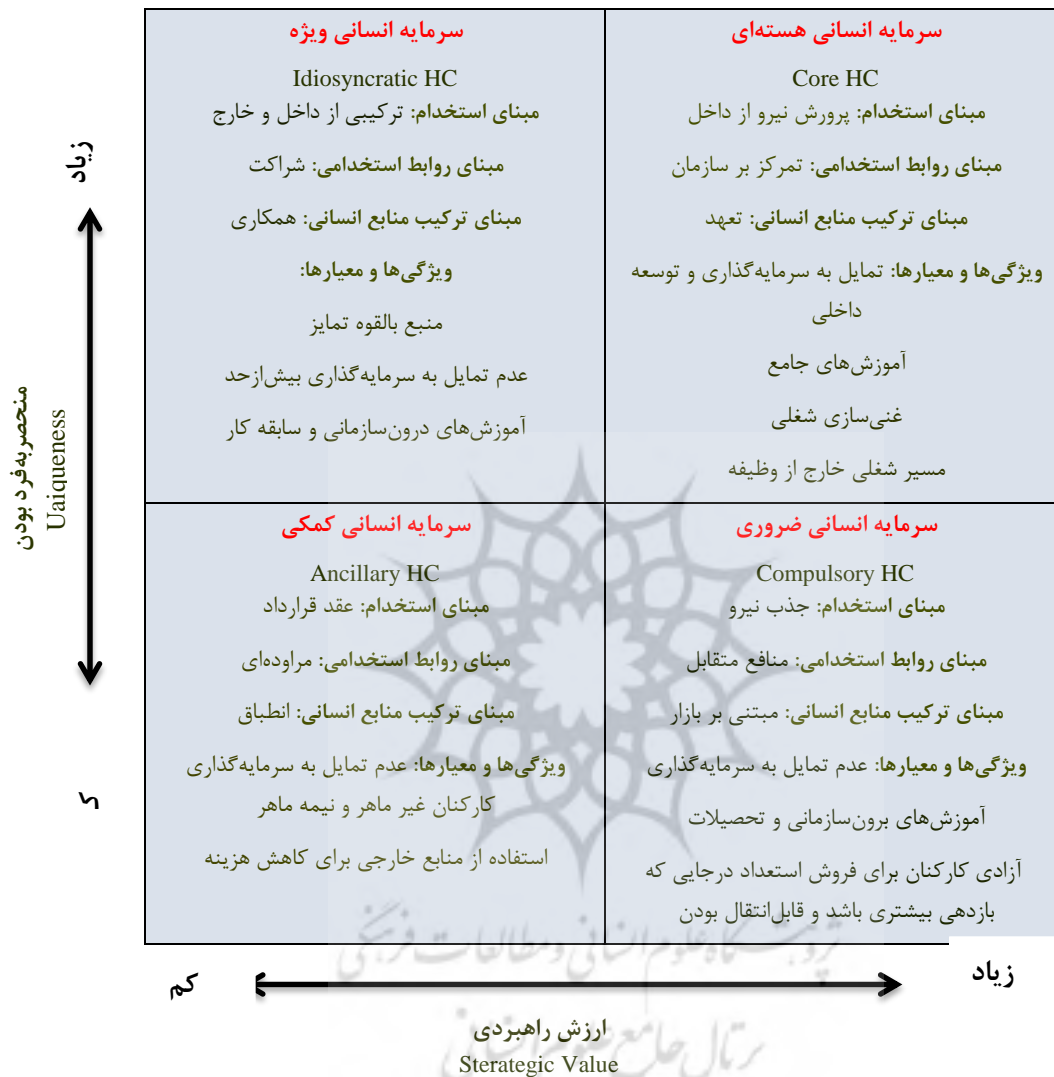
۳-۱. معماری سرمایه‌های انسانی

به‌منظور ایجاد مزایای رقابتی پایدار از طریق نیروی انسانی، نیاز به استفاده از روش‌های صحیح در به دست آوردن بهترین منابع انسانی است؛ به این دلیل که وجود سرمایه‌های انسانی مستعد به‌اندازه کافی توانایی سودآوری مناسب، رقابت‌پذیری و ایجاد ارزش افزوده بالا را برای سازمان پدید خواهند آورد. در این راستا، لپاک و اسنل^۱ (۱۹۹۹) بیان می‌کنند معماری سرمایه انسانی در خصوص روش‌های جذب، استخدام، روابط و ضوابط استخدام و تحول سرمایه انسانی در سازمان‌ها تأکید دارد (لپاک و اسنل، ۱۹۹۹؛ سپهوند و همکاران، ۱۳۹۶). در حقیقت، شیوه‌های استخدام تعیین می‌کنند که آیا سرمایه‌های انسانی کسب شوند (جذب برون‌سازمانی) یا از داخل سازمان توسعه یابند (جذب درون‌سازمانی) (خورشیدی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۸). تحول سرمایه انسانی، با انواع سرمایه‌های انسانی در سازمان مرتبط است. معماری سرمایه انسانی شامل مفاهیمی همچون: قابلیت‌های اصلی، منبع محوری، استعداد منابع انسانی و دانش و یادگیری می‌باشد؛ به‌طوری‌که با ترکیب این مفاهیم معماری سرمایه انسانی به‌وجود می‌آید. به عبارتی، معماری سرمایه انسانی از مفاهیم سرمایه انسانی، مدیریت راهبردی، منابع انسانی، مدیریت دانش و معماری سازمانی تشکیل شده است. اینیانگ^۲ (۲۰۱۰) در تعریفی دیگر بیان می‌کند، معماری سرمایه انسانی اقدامات، استعدادها، شایستگی‌ها، عملکرد و رفتار افراد را شامل می‌شود که حکایت از مدیریت و توسعه سرمایه‌های انسانی در سازمان است. رنجبریان (۱۳۹۲) در این خصوص تأکید می‌کند: معماری منابع انسانی مستلزم مطالعه و تعیین معماری وضع موجود منابع انسانی است. در معماری منابع انسانی مفاهیمی چون «منبع محوری»، «شایستگی‌های اصلی»، «قابلیت‌های اصلی»، «یادگیری» و «دانش» مفاهیمی کاربردی و آشنا هستند که با ترکیب آن‌ها معماری منابع انسانی شکل می‌گیرد؛ بنابراین، در دیدگاه معماری سرمایه انسانی، کارکنان اهمیتی استراتژیک دارند که باید هم‌راستا با اهداف و استراتژی‌های سازمان، فعالیت‌ها و رفتارهای آن‌ها را کنترل و تنظیم نمود. افراد بااستعداد، سرمایه انسانی سازمان به حساب

1. Lepak & Snell
2. Inyang

می‌آیند، آن‌ها باید مبنای سرمایه‌گذاری قرار گیرند تا شایستگی‌های کلیدی را برای سازمان به ارمغان آورند. علاوه بر این، کارکنان منابع دانشی و سرمایه‌ای سازمان هستند و نوع رابطه آن‌ها با سازمان بر مبنای ارزش‌آفرینی و دانش استراتژیک و منحصر به فردی آن‌ها تعیین می‌شود (رنجبریان، ۱۳۹۲). به بیان ساده‌تر معماری سرمایه انسانی خصوصاً در مورد سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های نظامی و نیروهای مسلح که اهداف این سازمان‌ها مستقیماً به واسطه سرمایه‌های انسانی دفاعی محقق می‌گردد و همچنین این سرمایه‌های بی‌بدیل اهمیتی استراتژیک دارند و باید به بهترین نحو مبنای توجه و سرمایه‌گذاری قرار گیرند؛ اهداف و استراتژی‌های سازمان، فعالیت‌ها و رفتارهای آن‌ها باید از طریق معماری صحیح آنان کنترل و تنظیم گردد. به این ترتیب، با ترکیب دیدگاه منبع محور و تئوری اقتصادی هزینه مبادله می‌توان دو ویژگی منحصر به فردی و ایجاد ارزش سرمایه انسانی در تعیین سبک معماری سرمایه انسانی، اعم از جذب، استخدام، ضوابط و روابط استخدام و سبک سرمایه انسانی تعیین نمود. در واقع، با تلفیق این دو معیار، یک الگوی چهاربخشی به وجود می‌آید که هر یک بر اساس نوع نیروی انسانی معرف یک نوع معماری سرمایه انسانی می‌باشند. در شکل ۱- انواع مختلف سرمایه‌های انسانی با توجه به دو خصیصه نیروی انسانی (ارزش راهبردی و منحصر به فردی) که در تعیین سبک معماری سرمایه انسانی نقش بنیادی ایفا می‌کنند، نشان داده شده است که در ادامه هر کدام از این سرمایه‌های انسانی به‌طور مختصر تشریح و تبیین می‌گردد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲-۲ انواع مختلف سرمایه‌های انسانی (منبع: سید جوادین و همکاران، ۱۳۹۳).

سرمایه انسانی هسته‌ای (تعهدی): این نوع معماری حالتی است که در آن منحصر به فرد بودن و ارزش راهبردی هر دو بالا بوده و بر روابط بلندمدت، جذب و پرورش کارکنان درون‌سازمانی تأکید می‌شود. طراحی منابع داخلی سازمان با استفاده از مشارکت عمیق کارکنان در توسعه استراتژی‌ها از مزایای این معماری است. کارکنانی که مشخصه

منحصربه‌فردی و ارزشمندی بالایی دارند به دلیل تسلط داشتن بر مهارت‌های خاصی و مهارت‌های گوناگون که به راحتی در بازارهای بیرونی وجود ندارند، در درون سازمان پرورش و توسعه می‌یابند و در نتیجه علاوه بر داشتن عملکرد استثنایی در سازمان، احتمال پایین آمدن سرمایه را نیز کاهش می‌دهند.

≠ سرمایه انسانی ضروری (بهره‌ور): لپاک و اسنل (۲۰۰۲) معتقدند، هم فرد و هم سازمان تمایل دارند روابط خود را تا جایی که هر دو طرف سود ببرند (همزیستی مبتنی بر مزایای متقابل) ادامه دهند (لپاک و اسنل، ۲۰۰۲). در این نوع از معماری تصمیم به خرید سرمایه‌های انسانی در مقابل پرورش آن‌ها صورت می‌گیرد. به این یعنی که سرمایه‌گذاری کمتری برای آموزش کارکنان در نظر گرفته می‌شود و کارکنانی که از قبل دارای تخصص‌های موردنیاز سازمان هستند به کار گرفته می‌شوند. در این سبک از معماری سرمایه انسانی، باورها و رفتارهای کارکنان به‌عنوان یک عامل انگیزاننده در طراحی منابع انسانی به کار می‌رود.

≠ سرمایه انسانی کمکی (فرمان‌بردار): در این سبک از معماری سرمایه انسانی، یک رابطه استخدامی بر اساس معامله بین فرد و سازمان شکل می‌گیرد، به این معنی که وظایف به‌خوبی مشخص و پرداخت بر اساس مقاطعه‌کاری یا میزان ساعت کار در چارچوب شرح شغل، رویه‌ها و قوانین و مقررات صورت می‌گیرد. کارکنان از آزادی عمل کمی برخوردارند و ملزم به رعایت سیاست‌ها، استانداردها و قوانین سازمان می‌باشند.

≠ سرمایه انسانی ویژه (همکاری): در این سبک از معماری سرمایه انسانی، تأکید بر به اشتراک گذاشتن اطلاعات، همکاری، تحمل و احترام می‌باشد و به عبارتی به دنبال اجماع‌گرایی و پرورش فرهنگ تعاون است. در این وضعیت به دلیل مطرح‌شدن دارایی‌های خاص مشترک دیگر الزامی به صرف منابع برای آموزش و توسعه شرکا وجود ندارد و اگر آموزش انجام شود بر فرایند تیم‌سازی تمرکز دارد. در این سبک چرخش شغلی، فرایندهای ارتباطی، تبادلات و نظایر آن می‌تواند فرایند انتقال و تسهیم دانش را تسهیل نماید (لپاک و اسنل، ۲۰۰۲؛ سپهوند و همکاران، ۱۳۹۶).

۰۴. روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش تحقیق اکتشافی، از نوع پژوهش‌های کیفی و مبتنی بر رویکرد داده بنیاد^۱ است. در پژوهش حاضر، متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی به دلیل جامعیت و اینکه سندی هدایتگر برای عرصه‌های مختلف کشور است به‌عنوان جامعه آماری مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. در نهایت استخراج مفاهیم، زیر مؤلفه‌ها و مؤلفه‌های اصلی موضوع مورد بررسی با استفاده از کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی صورت گرفته است.

برای اطمینان از روایی تحقیق، محقق از روش بازبینی و کدگذاری در دو زمان مختلف استفاده کرده است که به دلیل تفاوت اندک در دو مرحله کدگذاری نتایج مورد تأیید قرار گرفته‌اند. همچنین، گام به گام فرایند کدگذاری، تحلیل و نهایتاً استخراج مدل با استفاده از رویکرد نظام‌مند داده بنیاد صورت گرفته است. علاوه بر این، به‌منظور اطمینان از پایایی و فرآیند پژوهش در نظریه‌پردازی داده بنیاد، استراوس و کوربین هفت معیار را در نظر گرفتند که پارکر و رافی^۲ در اقدامی جالب، آن‌ها را در بین ۴ معیار اولیه گلیسر و استراوس مطرح کرده‌اند. در تحقیق حاضر پایایی با استفاده از چهار معیار معرف پارکر و رافی (۱۹۹۷) از جمله: قابلیت فهم، قابلیت تطبیق، قابلیت تعمیم و کنترل فرآیند به شرح زیر مورد ارزیابی قرار گرفته است: برای سنجش معیار تطبیق، مفاهیم به‌دست‌آمده از داده‌های بررسی‌شده، مطابق روند انجام‌شده، حاصل شده‌اند. جهت قابلیت فهم نمودن الگو، مفاهیم به شکلی ساختاریافته به هم مرتبط شده‌اند و میان آن‌ها پیوندهای مفهومی برقرار شده است تا مقوله‌های مربوط به وسیله آن‌ها استخراج شوند. به‌منظور قابلیت تعمیم بودن الگو، سعی شده تا ساختار الگو بر مبنای متن بیانیه گام دوم انقلاب شکل گیرد. در رابطه با کنترل فرایند الگو به دلایل زیر می‌توان اطمینان حاصل نمود که داده‌های گردآوری‌شده به ارائه الگو منتج شده است (زین‌الدینی و محمدی سیاهبومی، ۱۳۹۷):

≠ تطبیق روشنی بین مقوله‌ها و داده‌های خام وجود دارد؛

≠ گسترش دامنه جمع‌آوری داده‌ها (کل متن بیانیه گام دوم مورد تحلیل قرار گرفته است)؛

≠ الگوی ارائه‌شده از الگوی مفهومی روش داده بنیاد پیروی نموده است؛

۱. Grounded Theory

۲. Parker & Roffey

≠

≠ الگوی ارائه شده پس از طی مراحل کدگذاری باز و محوری کشف (استخراج) شده است؛

به منظور اعتبار سنجی مدل مفهومی استخراج شده نیز با استفاده از شاخص روایی محتوا^۱ (CVR)؛ مدل ارائه شده توسط ۵ نفر از کارشناسان حوزه علوم مدیریت مورد بررسی و نهایتاً مورد تأیید قرار گرفت که در قسمت یافته‌ها به تفصیل مورد اشاره قرار می‌گیرد.

۵. یافته‌های پژوهش

بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از فرایند کدگذاری متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی با استفاده از رویکرد داده بنیاد؛ عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدهای معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی شناسایی شدند. در ادامه به محورها، مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های شناسایی شده می‌پردازیم. در جدول ۱، نتایج حاصل از کدگذاری (کدهای باز، محوری و انتخابی) متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مربوط به معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی ارائه شده است؛

جدول ۱: نتایج حاصل از کدگذاری متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

محور	کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
شرایط علی (۱۷)	احساس مسئولیت دینی و ایمانی (۹)	احساس مسئولیت (۳)	احساس مسئولیت بیشتر- احساس وظیفه‌ی دینی- حل مشکلات.
	مجاهدت و دفاع از مظلومان جهان (۶)	ایمان اسلامی (۶)	قدرت عظیم ایمان- پایبند به اصول - هدایت الهی- الهام مدیریت جهادی از ایمان اسلامی - خودسازی - قدرشناسی خود.
		روحیه‌ی ایثار و مجاهدت (۲)	روحیه‌ی برادری و ایثار- مجاهدت‌های جوانان.

۱- content validity ratio

محمور	کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	
	احساس مسئولیت دینی و ایمانی (۹)	احساس مسئولیت (۳)	احساس مسئولیت بیشتر- احساس وظیفه‌ی دینی- حل مشکلات.	
		ایمان اسلامی (۶)	قدرت عظیم ایمان- پایبند به اصول - هدایت الهی- الهام مدیریت جهادی از ایمان اسلامی - خودسازی - قدرشناسی خود.	
	مجاهدت و دفاع از مظلومان جهان (۶)	روحیه‌ی ایثار و مجاهدت (۲)	روحیه‌ی برادری و ایثار- مجاهدت‌های جوانان.	
		دفاع از مظلومان و مستضعفان (۴)	با صراحت و شجاعت در برابر زورگویان- دفاع از مظلومان و مستضعفان- در کنار مظلومان جهان- عدم غفلت از قشرهای نیازمند.	
	روحیه‌ی انقلابی (۱۳)	ویژگی‌های انقلاب (۹)	ویژگی‌های انقلاب؛ دارای انعطاف- تصحیح خطاها، همچون پدیده‌ای زنده، بارزاده - انتقادپذیر- حساسیت مثبت به نقدها-نظام‌سازی- عدم رکود و خاموشی انقلاب- سازگاری جوش انقلابی، نظم سیاسی و اجتماعی-دوری از افراط- بی‌رحم، خون‌ریز، منفعل و مردد نبودن.	
		تسلیم‌ناپذیری و پاسداری از انقلاب (۴)	تسلیم‌ناپذیری و پاسداری از انقلاب در مقابل دولت‌های مستکبر به‌عنوان خصوصیتی در ایرانی‌ها- روبه‌رو بودن انقلاب با چالش‌های مستکبران-پا به میدان نهادن انقلاب اسلامی ایران در عین ناباوری جهانیان- عدم انفعال و تجدیدنظر پذیر.	
	عدالت‌طلبی (۱۳)	عدالت‌طلبی (۱۳)	عدالت فریضه‌ای بر عهده‌ی همه به‌ویژه حاکمان و قدرتمندان- فاصله با عدالت- امید به برای اجرای عدالت- عدم‌کفایت جهت استقرار عدالت- عدالت‌طلبی- مبارزه با بی‌عدالتی- توزیع ناعادلانه خدمات و درآمدهای کشور- تأکید بر توزیع عدالت محور- مبارزه با فساد در راه استقرار عدالت- عدالت در صدر هدف‌های همه پیامبران و جمهوری اسلامی- عدالت کلمه‌ای مقدس در همه‌ی زمان‌ها و سرزمین‌ها- تبعیض در توزیع منابع عمومی - عدالت بیشتر در تقسیم امکانات عمومی.	
			فاصله‌ی بین باید‌ها و واقعیت‌ها (۲)	فاصله‌ی میان باید‌ها و واقعیت‌ها- فاصله بین آنچه هست و آنچه باید باشد.
			رفع محرومیت‌ها (۲)	محرومیت بیشتر مردم از نیازهای اولیه- باید به‌طور دائم دغدغه مسئولان رفع محرومیت‌ها و شکاف‌های طبقاتی باشد.
			لزوم مبارزه با فساد (۱۱)	ضربه‌های سخت بی‌بندوباری در طول دوران پهلوی‌ها- عدالت و مبارزه با فساد- اهمیت به چرا و چگونه ماندن- لزوم دستگاهی جهت مبارزه با فساد- فساد اقتصادی و اخلاقی و سیاسی، به‌عنوان توده‌ی چرکین- فساد زلزله‌ی ویرانگر و ضربه زنده به مشروعیت- وخامت فساد، خصوصاً در حکومت جمهوری اسلامی- پیشگیری و مبارزه با قاطعیت از بروز فساد- مبارزه با فساد- کنترل فساد- قابل قبول نبودن فساد.

فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی

<p>اهمیت آزادی و استقلال- حکومت‌ها موظف به تأمین استقلال و آزادی- جهاد ملت ایران برای کسب استقلال و آزادی- استقلال و آزادی ایران اسلامی، خون آورد صدها هزار انسان- استقلال و آزادی ثمر انقلاب- در معرض خطر قرار ندادن استقلال و آزادی- لزوم حراست همه از استقلال و آزادی - عزت ملی- استقلال ملی.</p>	<p>اهمیت آزادی و استقلال (۹)</p>	<p>لزوم استقلال ملی و مقابله با تهاجم دشمنان (۱۳)</p>	
<p>برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های مقابله با تهاجم- به شدت حساس به مرزبندی با دشمنان- نگاه کینه‌ورزانه و بدخواهانه‌ی رژیم‌های زورگو به انقلاب- تحلیل‌های سراپا غلط از سوی غفلت زدگان داخلی و کانون‌های فکر و توطئه‌ی خارجی.</p>	<p>لزوم برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های (۴)</p>		
<p>فطری بودن شعارهای انقلاب- ارزش همیشگی آزادی، معنویت، اخلاق، استقلال، عقلانیت، عدالت، عزت- دفاع ابدی از نظریه‌ی نظام انقلابی- مستثنا بودن شعارهای جهانی انقلاب دینی ایران- توجه به شعارهای انقلاب و غفلت نکردن از جریان انقلابی- شعارهای همیشه‌زنده‌ی انقلاب اسلامی- اصل ما می‌توانیم.</p>	<p>عملی کردن شعارهای انقلاب (۷)</p>	<p>رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی (۱۲)</p>	
<p>عذاب وجدان‌های آرمان‌خواه- آرمان‌های بزرگ- نزدیک کردن انقلاب به آرمان‌های بزرگش- طی شدن فقط قطعه‌ای از مسیر به سوی آرمان‌های جمهوری اسلامی- تنها انقلابی بدون خیانت به آرمان‌هایش.</p>	<p>نزدیک کردن انقلاب به آرمان‌هایش (۵)</p>		
<p>جمهوری اسلامی نیازمند مشروعیتی فراتر از مشروعیت‌های مرسوم.</p>	<p>جمهوری اسلامی نیازمند مشروعیت فراتر (۱)</p>	<p>لزوم مشروعیت بیشتر جمهوری اسلامی (۴)</p>	<p>شرایط زمینه‌ای (۵۷)</p>
<p>روی‌گردانی مسئولان از ارزش‌های دینی دلیل دل‌زدگی مردم.</p>	<p>دل‌زدگی مردم (۱)</p>		
<p>نگاه امیدوارانه‌ی ملت‌های آزادی‌خواه جهان به انقلاب- همراهی حکومت‌ها.</p>	<p>نگاه امیدوارانه‌ی ملت‌های آزادی‌خواه جهان به انقلاب (۲)</p>		
<p>خطاب قرار دادن جوانان - تذکر به جوان‌ها که همه راه‌حل‌ها در داخل کشور- توصیه به علم و پژوهش، معنویت و اخلاق، اقتصاد، عدالت و مبارزه با فساد،</p>	<p>توصیه مکرر ولایت‌فقیه به جوان‌ها (۵)</p>	<p>هدایت‌گری ولایت‌فقیه (۱۱)</p>	

استقلال و آزادی، عزت ملی و روابط خارجی و مرزبندی با دشمن، سبک زندگی - تأکید بر دادن زمام اداره‌ی بخش‌های گوناگون کشور به جوانان - چشم امید به جوان‌ها برای مقابله با ترویج سبک زندگی غربی.			
تذکر و هشدار مقام ولایت - رهبری تأییدشده‌ی - نقش رهبری - اندیشه‌ی بزرگ امام خمینی نخستین درخشش انقلاب - امام (ره) با ویژگی‌های برجسته در رأس کشوری - درود بر امتی که آغازگر و تداوم‌دهنده انقلاب است.	نقش رهبری (۶)		
عیوب ساختاری و ضعف‌های مدیریتی - نیاز به مناسبات مدیریتی خردمندانه - اصلاح مشکل درونی، تحریم‌ها را کم اثر و حتی بی‌اثر می‌کند - نابسامانی داخلی.	ضعف‌های مدیریتی (۴)	لزوم مناسبات مدیریتی	
عملکردهای ضعیف، اقتصاد کشور را از بیرون و درون دچار چالش ساخته.	عملکردهای ضعیف (۱)	مدریت	
تجربه نسل‌های قبلی - دانستن از طریق تجربه خود یا دیگران - آغاز بدون تجربه قبلی - درس گرفتن از تجربه - شناخت درست از گذشته - نداشتن تجربه‌ی پیشینی - لزوم شناخت گذشته.	درس گرفتن از تجربه‌ها (۷)	خردمندانه و پرتلاش (۱۲)	
نسل جوان مؤمن و دانا و پُرانگیزه - رونق روزافزون اعمال و مراسم دینی خصوصاً در جوانان - آغاز جهاد بزرگ به‌وسیله جوانان.	لزوم استفاده از نسل جوان مؤمن (۳)	لزوم استفاده از ظرفیت‌های نیروی انسانی و جوان (۷)	
استفاده‌ی اندک از ظرفیت نیروی انسانی.	لزوم استفاده از ظرفیت‌های نیروی انسانی (۱)		
هزاران جوان مشتاق به اعتکاف و جهاد سازندگی - خصوصیت تسلیم‌ناپذیری ایران و ایرانی به‌ویژه جوانان - مسئولیت‌پذیری جوانان در تمام عرصه‌ها.	جوانان ایرانی (۳)		
برکت تحریم - تحریم - پیشرفت علم و فناوری و ایجاد زیرساخت‌های حیاتی و اقتصادی و عمرانی به برکت تحریم -	تحریم‌ها (۳)	لزوم رشد اقتصادی و علمی (۲۳)	
اقتصاد قوی، عامل مهم سلطه‌ناپذیری - اقتصاد ضعیف، زمینه‌ساز نفوذ و سلطه و دخالت دشمنان - اقتصاد نقطه‌ی کلیدی تعیین‌کننده - اقتصاد هدف نیست، اما وسیله‌ای جهت رسیدن به اهداف - تأکید بر تقویت اقتصاد مستقل - تأثیر شگرف اقتصاد بر زندگی امروز و فردای جامعه - کسب ثروت نه‌تنها جرم نیست مورد	مشکلات اقتصادی (۱۱)		

فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی

تشویق نیز هست - عیوب اقتصاد داخلی - ایرادات اقتصادی باعث مشکلات زندگی مردم - مشکلات اقتصادی - لزوم پیشرفت در بخش تولید و اقتصاد ملی.			
لزوم شتاب رشد علمی - اهمیت دانش در کسب ثروت، نفوذ و قدرت - عقب بودن از مرزهای دانش - عقب بودن از قله‌های دانش - تلاش جهت رسیدن به قله‌های علمی - عقب‌ماندگی علمی - عقب‌افتادگی در علم و فناوری و سیاست و معنویت و هر فضیلت دیگر - استعداد علم و تحقیق ملت ما بالاتر از متوسط جهان - عقب‌ماندگی ایران قبل از انقلاب.	لزوم شتاب در رشد علمی (۹)		
انقلاب ملت ایران، بزرگ‌ترین و مردمی‌ترین انقلاب عصر جدید - به اوج رسیدن مشارکت مردمی و استکبارستیزی به واسطه انقلاب.	مردمی‌ترین انقلاب عصر جدید (۲)		
ارتقاء شگفت‌آور بینش سیاسی آحاد مردم - از انحصار درآوردن تحلیل سیاسی و فهم مسائل بین‌المللی - جاری شدن روشنفکری میان عموم مردم - انگیزه‌ی ملت.	بینش سیاسی آحاد مردم (۴)	بینش سیاسی و اراده‌ی ملی (۱۰)	
انقلاب باهمت ملت صورت می‌گیرد - باور «ما می‌توانیم» به همگان - اراده‌ی ملی - حماسه‌آفرینی.	همت ملت و اراده‌ی ملی (۴)		
اخلاق و معنویت - افزایش چشمگیر معنویت و اخلاق در جامعه - رفتار و منش امام خمینی موجب رواج معنویت و اخلاق - رویکرد دینی و اخلاقی - شعور معنوی و وجدان اخلاقی - فراهم نمودن زمینه برای اخلاق و معنویت در جامعه - ستیز معقول با کانون‌های ضد معنویت و اخلاق - مفهوم معنویت و اخلاق - تهیدستی غرب در بنیان‌های اخلاقی و اعتقادی.	افزایش معنویت و اخلاق در جامعه (۹)	شعور معنوی و اخلاقی جامعه (۹)	شرایط مداخله‌گر (۵) (۵)
مسابقه‌ی در خدمت‌رسانی - حسنه‌ای برای مدیران جهادی و با اخلاص.	حسنه‌ای برای مدیران جهادی (۲)		
وظایف سنگین مسئولان در برابر تهاجم ضد معنویت و اخلاق دشمنان - تلاش‌های گونه‌گون دشمنان برای خفه کردن انقلاب اسلامی ایران - عبور از وسوسه‌های سخت - تأثیر فقر و غنا در مادیات و معنویات - آغاز انقلاب و نظام اسلامی از نقطه‌ی صفر.	وظایف سنگین مسئولان (۵)	انسان‌های باایمان و جهادگر (۱۰)	

<p>انسان‌هایی باایمان و جهادگر - استعانت از خداوند- بر حذر بودن از شیطان حرص و لقمه حرام.</p>	<p>انسان‌های باایمان و جهادگر (۳)</p>		
<p>تهاجم روزافزون دشمنان با بهره‌گیری از ابزارها رسانه‌ای پیشرفته-تهاجم روزافزون دشمنان به دل‌های پاک جوانان و نوجوانان و حتی نونهالان- مسئولیت همه جامعه در برابر تهاجم- وسوسه‌ی مال و مقام و ریاست به‌عنوان یک تهدید- تقابل دوگانه‌ی جدید «اسلام و استکبار»؛ پدیده‌ی برجسته‌ی جهان معاصر.</p>	<p>تهاجم روزافزون دشمنان (۵)</p>		
<p>تحریف و دروغ‌پردازی از سوی دشمنان انقلاب- استفاده از پول و همه‌ی ابزارها برای ضربه به انقلاب- رهنمان فکر و عقیده و آگاهی- حقیقت را از دشمن نمی‌توان شنید - نزدیکی دشمنان انقلاب به اجل محتوم خود- زانو زدن در برابر دشمن خطایی نابخشودنی- واکنش ناکام سردمداران ستم به انقلاب- رژیم فاسد طاغوت علیه انقلاب- مشکل غرب، جلوگیری از انتقال سلاح‌های ایرانی به نیروهای مقاومت- استفاده از انواع راه و روش‌های گوناگون دشمنان علیه ملت ایران.</p>	<p>دشمنان انقلاب و ایران (۱۰)</p>	<p>تهاجم دشمنان انقلاب و ایران (۲۳)</p>	
<p>پیشنهاد‌های دروغ نظام سلطه- حل هیچ مشکلی با آمریکا متصور نیست- مذاکره با آمریکا نتیجه‌ای جز زیان مادی و معنوی ندارد- آمریکا برای مقابله‌ی با جمهوری اسلامی، محتاج ائتلاف با ده‌ها دولت - غیرقابل اعتماد بودن آمریکا و تعدادی از دولت‌های اروپایی- دولت آمریکا و برخی دیگر از دولت‌های غربی علیه انقلاب- دقت در مرزبندی دولت جمهوری اسلامی با سلطه‌گران- پایمال کردن منافع حیاتی کشورها توسط قدرت‌های انحصارگر.</p>	<p>نظام سلطه (۸)</p>		
<p>دوران استفاده از جوانان دانا و مؤمن و مسلط بر دانسته‌های اقتصادی- طی مسیر انقلاب با همت، هشیاری، سرعت عمل و ابتکار جوانان- امید به جوان‌ها جهت اجرای سیاست‌ها و قوانین- پیشبرد گام بزرگ دوم انقلاب از سوی جوانان- ورود جوانان به عرصه‌ی مدیریت- امید به جوانان مؤمن و پرتلاش- برطرف شدن مشکلات از طریق جوانان مؤمن و پرتلاش- شکستن محاصره‌ی تبلیغاتی دشمنان توسط جوانان- جوانان؛ محور تحقق نظام پیشرفته‌ی اسلامی.</p>	<p>استفاده از جوانان (۹)</p>	<p>بهره‌گیری از ظرفیت‌های مادی و سرمایه‌های انسانی، انقلابی و جوان (۳۰)</p>	<p>راهبردها/کنش/کنش متقابل (۷۴)</p>

فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی

<p>بی‌استفاده و یا کم استفاده ماندن ظرفیت‌ها در کشور- فرصت‌های عظیم مادی کشور- فهرست طولانی از فرصت‌های مادی کشور- دست‌نخورده ماندن بسیاری از ظرفیت‌ها- رتبه‌ی اوّل جهان در ظرفیت‌ها دست‌نخورده- بهره‌گیری مدیران از فرصت‌های مادی کشور- طرح‌های زیرساختی، نیرو، معدن، سلامت، کشاورزی و آب- بهره‌گیری مدیران از فرصت‌های مادی کشور در جهت بی‌نیازی و حل مشکلات- تمرکز بر بهره‌برداری از دستاوردهای گذشته.</p>	<p>بهره‌گیری مدیران از فرصت‌ها و ظرفیت‌های کشور (۹)</p>	
<p>کم‌نظیر بودن ایران از نظر ظرفیت‌های طبیعی و انسانی - مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی - جمعیت جوان فرصتی برای کشور- منابع انسانی جوان- فرصت‌های نیروی انسانی جوان، مستعد انقلابی.</p>	<p>نیروی انسانی مستعد و جوان (۵)</p>	
<p>سرمایه‌های انسانی جوان زیر بار مسئولیت بروند - سرمایه انسانی تحصیل‌کرده- سرمایه انسانی پیشرفته در علوم و مهندسی- انبوه سرمایه‌های انسانی جوان و انقلابی و آماده تلاش جهادی- جوانان محقق و اندیشمند، ثروت عظیمی برای کشور- عدم قابل‌مقایسه بودن منابع مادی با سرمایه‌های انسانی کشور- انبوه سرمایه‌های انسانی جوان و انقلابی و آماده تلاش جهادی.</p>	<p>استفاده از سرمایه‌های انسانی پیشرفته و انقلابی (۷)</p>	
<p>دوری از امید کاذب- دوری از ناامیدی و ترس کاذب- راندن ترس و نومیدی از خود و دیگران- امید صادق و متکی به واقعیت‌های عینی- نترسیدن از تهدیدهای دشمنان - نخستین و ریشه‌ای‌ترین جهاد جوانان، راندن ترس و نومیدی از خود و دیگران- مایوس‌سازی مردم، مسئولان و مدیران از آینده توسط دشمنان.</p>	<p>دوری از ناامیدی و ترس کاذب (۷)</p>	<p>آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی (۱۳)</p>
<p>برداشتن گام‌های استوار در آینده- پرورش نهال امید به آینده در خود و دیگران- توجه به نشانه‌های امیدبخش- آینده‌نگری- امید و نگاه خوش‌بینانه به آینده به‌عنوان کلید اساسی- توصیه‌ی امید و نگاه خوش‌بینانه به آینده.</p>	<p>امید و نگاه خوش‌بینانه به آینده (۶)</p>	
<p>راه‌حل مشکلات اقتصادی، سیاست‌های اقتصاد مقاومتی- برنامه‌های اجرایی برای سیاست‌های اقتصاد مقاومتی- عدم غفلت از راهبرد- بهره‌گیری از تجربه‌ها و عبرت‌های گذشته.</p>	<p>راهبردها و سیاست‌های اقتصاد مقاومتی (۴)</p>	<p>جهاد علمی و اقتصادی (۱۲)</p>

<p>اصرار به استفاده از دانش - دانش، وسیله‌ی عزت و قدرت - شتاب رشد علمی در ایران - جهاد علمی - لزوم عبور از مرزهای دانش - دانایی، توانایی است - پیشرفت علم، همچون یک جهاد - سنگ بنای انقلاب علمی در کشور.</p>	<p>جهاد علمی (۸)</p>		
<p>عقب‌نشینی نکردن از ارزش‌های انقلابی و ملی - تنها انقلابی که توانسته از کرامت و شعارهایش صیانت نماید - بهره‌گیری از نگاه انقلابی.</p>	<p>صیانت از ارزش‌های انقلابی و ملی (۳)</p>	<p>عمل به اخلاق و صیانت از ارزش‌های انقلابی و ملی</p>	
<p>ضربت متقابل و محکم - برجسته‌تر شدن ایستادگی در برابر قلدان و زورگویان - در نظر داشتن عزت کشور و ملت در همه حال.</p>	<p>نترسیدن و ایستادگی در مقابل دشمنان (۳)</p>	<p>ارزش‌های انقلابی و ملی</p>	
<p>عمل به اخلاق و معنویت - شرایط مساعد برای دین و اخلاق - مصیبت را با شکر همراه کردند.</p>	<p>عمل به اخلاق و معنویت (۳)</p>	<p>(۹)</p>	
<p>روحیه‌ی انقلابی و عمل جهادی - حراست از انقلاب با کارآزمودگی و پُرانگیزی - افزایش چشمگیر خدمت‌رسانی در موضوعات اجتماعی - طی نمودن فاصله‌ها - روحیه انقلابی - جهادهای بزرگ - جهت‌گیری‌های انقلابی و جهادی - شجاعت و حکمت مدیران جهادی - دامنه‌ی عمل جهانی و منطقه‌ای - عبور از گردنه‌های دشوار.</p>	<p>استفاده از روحیه‌ی انقلابی و عمل جهادی (۱۰)</p>	<p>استفاده از روحیه‌ی انقلابی و عمل جهادی (۱۰)</p>	
<p>دستاوردهای علمی - رکوردهای بزرگ با وجود جریان‌های دشمن‌ساز - دستاوردهای دانش و فناوری با وجود تحریم‌های مالی و علمی - ادراک پدیده‌ها و موقعیت‌های نو - هزاران شرکت دانش‌بنیان.</p>	<p>دستاوردهای علمی مختلف (۵)</p>	<p>پیشرفت‌های علمی در عرصه‌های گوناگون (۸)</p>	
<p>افتخارات درخشان - پیشرفت‌های شگفت‌آور - پیشرفت با وجود مشکلات طاقت‌فرسا.</p>	<p>پیشرفت‌های شگفت‌آور (۳)</p>	<p>(۸)</p>	
<p>موفقیت جمهوری اسلامی در جابه‌جایی خدمت و ثروت از مرکز به همه‌جای کشور - عدالت در تقسیم امکانات عمومی کشور - عدالت نسبی در جمهوری اسلامی - عدالت کامل، در حکومت حضرت ولی‌عصر (ارواح‌نفاذ) - گام‌های بلندی جمهوری اسلامی در راه عدالت - تشریح کارهای انجام‌شده در خصوص استقرار عدالت - خنثی کردن برنامه‌های دشمنان در مورد پنهان‌سازی عدالت.</p>	<p>عدالت نسبی در جمهوری اسلامی (۷)</p>	<p>تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ) (۱۸)</p>	
<p>مردم‌سالاری - ترکیب جمهوری‌یت و اسلامیت در انقلاب - تبدیل جهان دوقطبی به سه‌قطبی توسط انقلاب - تمدن‌سازی - جامعه‌پردازی.</p>	<p>ترکیب جمهوری‌یت و اسلامیت (۵)</p>	<p>(۱۸)</p>	<p>(۷۴) بندها</p>

فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی

استقلال و آزادی از جمله‌ی ارزش‌های اسلامی‌اند- استقلال و آزادی عطیه‌ی الهی- سربلندی ایران و ایرانی- آزادی اجتماعی- تمامیت ارضی.	استقلال و آزادی (۴)	
تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ) به‌عنوان آرمان‌های انقلاب- کمتر انقلابی توانسته آرمان‌های انقلابی را حفظ نماید.	دستیابی به آرمان‌های انقلاب (۲)	
ساختن ایران به‌عنوان الگوی نظام پیشرفته‌ی اسلامی - تحرک جدید نهضت‌بیداری اسلامی- گسترش حضور قدرتمندانه‌ی سیاسی جمهوری اسلامی و بازتاب وسیع آن در سراسر جهان-	ایران به‌عنوان الگوی نظام پیشرفته‌ی اسلامی (۳)	
نگرش دنیا با تکریم و احترام نسبت به جوانان ایرانی - پیشرفت سریع به‌واسطه انقلاب- بیشتر بودن رویش‌های انقلاب نسبت به ریزش‌ها - عزت و پیشرفت در لوای مدیریت جهادی- عظمت پیشرفت‌های انقلاب در مقایسه با انقلاب‌های فرانسه، شوروی و هند-تداوم پیشروی انقلاب- بیمناکی دشمن- عزت جمهوری اسلامی.	عزت و پیشرفت جمهوری اسلامی ایران (۸)	عزت و قدرتمندی نظام جمهوری اسلامی ایران (۲۲)
قوی‌تر شدن جمهوری اسلامی نسبت به قبل- انقلاب اسلامی، قدرتمند اما مهربان و باگذشت و مظلوم- ثبات، امنیت کشور و پیروزی.	قوی‌تر شدن جمهوری اسلامی ایران (۳)	
بیدار شدن فرعون‌های زمانه با زلزله‌ی انقلاب- جلوگیری از سلطه‌ی دوباره‌ی قلدران جهانی- حضور ایران در مرزهای صهیونیستی- برچیدن بساط نفوذ نامشروع آمریکا از منطقه‌ی غرب آسیا، حمایت از مجاهدان فلسطینی، دفاع از حزب‌الله و مقاومت در سراسر منطقه است- پایان دادن انقلاب به انحطاط تاریخی- شکست سیاست‌های آمریکا در منطقه‌ی غرب آسیا- زمین‌گیر شدن همکاران خائن آمریکا در منطقه- اعتراف ناتوانی قدرت‌های انحصارگر در برابر انقلاب.	جلوگیری از سلطه‌ی قلدران جهانی و دفاع از حزب‌الله (۸)	
افزایش دین‌داری باوجود تبلیغات پرچم دشمنان- رونقی بی‌سابقه مساجد- عدم فاصله از ارزش‌های دینی.	افزایش دین‌داری (۳)	
حل مشکلات اقتصادی با استفاده از جوانان دانا و مؤمن و مسلط بر دانسته‌های اقتصادی- طهارت اقتصادی شرط مشروعیت.	حل مشکلات اقتصادی (۲)	پیشرفت‌های مادی و معنوی (۷)
ایجاد جهش‌های مادی و معنوی توسط جوانان انقلابی- مطرح کردن دین و دنیا در کنار هم.	جهش‌های مادی و معنوی (۲)	

توضیح: پیامدها (۴۸): یعنی پیامدها دارای ۴۸ کدباز هستند. تعداد کل کدهای باز: ۳۱۲: تعداد کل زیر مؤلفه‌ها: ۶۳: تعداد کل مؤلفه‌های اصلی: ۲۴

شرایط علی شناسایی شده: با توجه به نتایج حاصل از فرایند کدگذاری متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، مهم‌ترین شرایط علی معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی شامل مؤلفه‌های؛ احساس مسئولیت دینی و ایمانی با ۹ کدباز، مجاهدت و دفاع از مظلومان جهان با ۶ کدباز، روحیه انقلابی با ۱۳ کدباز، لزوم استقلال ملی و مقابله با تهاجم دشمنان با ۱۳ کدباز، روحیه عدالت‌خواهی با ۲۸ کدباز و رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی با ۱۲ کدباز می‌باشند که هرکدام از این مؤلفه‌ها نیز به‌نوبه خود دارای زیر مؤلفه‌های مربوط به خود هستند.

شرایط زمینه‌ای شناسایی شده: مهم‌ترین شرایط زمینه‌ای نیز شامل مؤلفه‌های؛ لزوم مشروعیت بیشتر جمهوری اسلامی با ۴ کدباز، هدایتگری ولایت‌فقیه با ۱۱ کدباز، لزوم مناسبات مدیریتی خردمندان و پرتلاش با ۱۲ کدباز، لزوم استفاده از ظرفیت‌های نیروی انسانی و جوان با ۷ کدباز و لزوم رشد اقتصادی و علمی با ۲۳ کدباز می‌باشند که هرکدام از این مؤلفه‌ها نیز به‌نوبه خود دارای زیر مؤلفه‌های مربوط به خود هستند.

شرایط مداخله‌گر شناسایی شده: مهم‌ترین شرایط مداخله‌گر معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی شامل مؤلفه‌های؛ بینش سیاسی و اراده‌ی ملی با ۱۰ کدباز، انسان‌های باایمان و جهادگر با ۱۰ کدباز، شعور معنوی و اخلاقی جامعه با ۹ کدباز، تهاجم دشمنان انقلاب و ایران با ۲۳ کدباز می‌باشند که هرکدام از این مؤلفه‌ها نیز به‌نوبه خود دارای زیر مؤلفه‌های مربوط به خود هستند.

راهبردهای شناسایی شده: شامل مؤلفه‌های؛ بهره‌گیری از ظرفیت‌های مادی و سرمایه‌های انسانی، انقلابی و جوان با ۳۰ کدباز، آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی با ۱۳ کدباز، جهاد علمی و اقتصادی با ۱۲ کدباز، عمل به اخلاق و صیانت از ارزش‌های انقلابی و ملی با ۹ کدباز و استفاده از روحیه انقلابی و عمل جهادی با ۱۰ کدباز می‌باشند که هرکدام از این مؤلفه‌ها نیز به‌نوبه خود دارای زیر مؤلفه‌های مربوط به خود هستند.

پیامدهای شناسایی شده: مهم‌ترین پیامدها شامل مؤلفه‌های؛ پیشرفت‌های علمی در عرصه‌های گوناگون با ۸ کدباز، تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی (ارواح‌نافده) با ۱۸ کدباز، عزت و قدرتمندی نظام جمهوری اسلامی ایران با ۲۲

کدباز و پیشرفت‌های مادی و معنوی با ۷ کدباز می‌باشند که هر کدام از این مؤلفه‌ها نیز به‌نوبه خود دارای زیر مؤلفه‌های مربوط به خود هستند.

همان‌طور که در جدول ۱، نتایج حاصل از کدگذاری متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (کدهای باز، محوری و انتخابی) مربوط به معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی مشخص شده است، در کل یافته‌ها حاکی از تعداد ۳۱۲ کدباز، ۶۳ زیر مؤلفه و تعداد ۲۴ مؤلفه در قالب شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدها ارائه شده‌اند؛ همچنین در شکل ۱ نیز به‌صورت مدل مفهومی نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

۵-۱- اعتبارسنجی مدل با نسبت روایی محتوا

به‌منظور اعتبارسنجی مدل مفهومی معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی استخراج‌شده از متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی؛ از شاخص روایی محتوا^۱ (CVR) استفاده شد. در پژوهش حاضر برای محاسبه روایی محتوای مدل کیفی (اعتبارسنجی مدل استخراجی)، به ۵ نفر از اساتید رشته مدیریت رجوع و از آنان درخواست شد تا در خصوص هر یک از ۲۴ مؤلفه به‌صورت مفید است، مفید نیست و مفید به‌شرط اصلاح، پاسخ دهند. پاسخ‌ها براساس فرمول CVR محاسبه و با جدول لاوشه انطباق داده شد (جدول-۲) که نهایتاً عدد به‌دست‌آمده بیشتر از ۰/۹۹ بود. بنابراین، اعتبار مدل مذکور مورد تأیید واقع شد.

$$CVR = \frac{5-5}{\frac{5}{2}} = 1$$

با عنایت به CVR محاسبه‌شده برای تحقیق حاضر که برابر ۱ می‌باشد و با توجه به CVR قابل قبول ۵ کارشناس برابر ۰/۹۹ است. بنابراین می‌توان گفت که مدل استخراج‌شده از اعتبار لازم برخوردار است.

جدول ۲- حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس تعداد متخصصین

تعداد متخصصین	مقدار CVR	تعداد متخصصین	مقدار CVR	تعداد متخصصین	مقدار CVR
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۵	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹
۹	۰/۷۸	۱۵	۰/۴۹		
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲		

جدول لاوشه (۱۹۷۵)

1. content validity ratio

۶. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی مبتنی بر از بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بود که جهت رسیدن به این هدف، متن کامل بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی به صورت جز به جز و با نگاهی موشکافانه و دقیق مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از فرایند کدگذاری متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی با استفاده از رویکرد داده بنیاد؛ عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدهای معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی شناسایی شدند. نتایج نشان می‌دهند، مهم‌ترین شرایط علی معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی که در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شناسایی شده‌اند شامل مؤلفه‌های؛ احساس مسئولیت دینی و ایمانی، روحیه انقلابی، مجاهدت و دفاع از مظلومان جهان، لزوم استقلال ملی و مقابله با تهاجم دشمنان، روحیه عدالت‌خواهی و رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی بودند. این مؤلفه‌ها با مؤلفه‌های شناسایی شده در تحقیقات؛ گودرزی و همکاران (۱۳۹۹)، پهلوان شریف و کاظمی (۱۳۹۹)، حسین زاده (۱۳۹۹) و زین‌الدینی و محمدی سیاه بومی (۱۳۹۷) هم‌راستا می‌باشند.

مهم‌ترین شرایط زمینه‌ای معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی که در بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی به آن‌ها دست یافتیم شامل مؤلفه‌های؛ هدایتگری ولایت فقیه، لزوم مشروعیت بیشتر جمهوری اسلامی، لزوم مناسبات مدیریتی خردمندانه و پرتلاش، لزوم استفاده از ظرفیت‌های نیروی انسانی و جوان و لزوم رشد اقتصادی و علمی بودند. این مؤلفه‌ها نیز با مؤلفه‌های احصا شده در تحقیقات؛ مهدی نژاد نوری و همکاران (۱۳۹۸)، موسی زاده و همکاران (۱۳۹۷)، شکاری و حسینی (۱۳۹۹) و حسنی نیک و مختاریان پور (۱۳۹۷) هم‌راستا می‌باشند. علاوه بر این، مهم‌ترین شرایط مداخله‌گر معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی که در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شناسایی شده‌اند شامل مؤلفه‌های؛ بینش سیاسی و اراده‌ی ملی، انسان‌های باایمان و جهادگر، شعور معنوی و اخلاقی جامعه و تهاجم دشمنان انقلاب و ایران می‌باشند. این مؤلفه‌ها با مؤلفه‌های شناسایی شده در تحقیقات؛ گودرزی و همکاران (۱۳۹۹)، زین‌الدینی و محمدی سیاه بومی (۱۳۹۷) و حسین زاده (۱۳۹۹) هم‌راستا می‌باشند.

مهم‌ترین راهبردهای مورد انتظار معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی که در تحقیق حاضر استخراج گردیده‌اند شامل مؤلفه‌های؛ بهره‌گیری از ظرفیت‌های مادی و سرمایه‌های انسانی، انقلابی و جوان، آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی، جهاد علمی و اقتصادی، عمل به اخلاق و صیانت از ارزش‌های انقلابی و ملی و استفاده از روحیه انقلابی و عمل جهادی بودند. این مؤلفه‌ها با مؤلفه‌های مستخرج از تحقیقات؛ گودرزی و همکاران (۱۳۹۹)، مهدی نژاد نوری و همکاران (۱۳۹۸)، پهلوان شریف و کاظمی (۱۳۹۹) و حسین زاده (۱۳۹۹) هم‌راستا می‌باشند و راهبردهای حاصل از تحقیق حاضر را پوشش می‌دهند. نهایتاً، مهم‌ترین پیامدهایی که از معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی استخراج شده‌اند شامل مؤلفه‌های؛ پیشرفت‌های علمی در عرصه‌های گوناگون، تمدن‌نویین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ)، عزت و قدرتمندی نظام جمهوری اسلامی ایران و پیشرفت‌های مادی و معنوی بودند. این مؤلفه‌ها با مؤلفه‌های مستخرج از تحقیقات؛ جلیلیان (۱۳۹۹)، مهدی نژاد نوری و همکاران (۱۳۹۸)، موسی زاده و همکاران (۱۳۹۷) و گودرزی و همکاران (۱۳۹۹) هم‌راستا می‌باشند. در ادامه با توجه به یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر پیشنهادات کاربردی به شرح زیر ارائه می‌گردند؛

✓ با عنایت به مشخص شدن عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی مستخرج از متن بیانیه گام دوم انقلاب، به مسئولین و فرماندهان ارشد در سازمان‌های نیروهای مسلح نظام جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد می‌گردد؛ مؤلفه‌های شناسایی شده را به‌عنوان خط‌مشی‌های راهبردی نیروهای مسلح جهت رسیدن به آرمان‌های رهبری و انقلاب اسلامی در مرحله اول تدوین و سپس سازوکار اجرای آن را فراهم نمایند. چراکه مؤلفه‌های شناسایی شده چکیده بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و احصا شده از زاویه معماری سرمایه انسانی دفاعی هستند.

✓ پیشنهاد می‌شود مهم‌ترین عوامل علی معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی که برگرفته از متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی هستند (شامل؛ روحیه انقلابی، احساس مسئولیت دینی و ایمانی، لزوم استقلال ملی و مقابله با تهاجم دشمنان، مجاهدت و دفاع از مظلومان جهان، روحیه عدالت‌خواهی و رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی)، در مراکز تربیت و آموزش کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران خصوصاً در دانشگاه‌های افسری و مراکز آموزش درجه‌داری به‌وسیله

فرماندهان و اساتید تبیین و در جهت پرورش سرمایه‌های انسانی دفاعی مورد استفاده قرار گیرند. به دلیل اهمیت و تأکید مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) بر این بیانیه، حرکت در این مسیر و اولویت آموزش قرار گرفتن مؤلفه‌های شناسایی شده می‌تواند در تربیت و پرورش سرمایه‌های انسانی جوان که آینده ملی و امنیتی کشور و انقلاب در گرو آن‌ها است بسیار مؤثر باشد.

✓ همان‌طور که در پژوهش حاضر مشخص شد مهم‌ترین پیامدهای معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شامل مؤلفه‌های؛ پیشرفت‌های علمی در عرصه‌های گوناگون، تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ)، عزت و قدرتمندی نظام جمهوری اسلامی ایران و پیشرفت‌های مادی و معنوی بودند؛ بنابراین، به منظور نائل شدن به پیامدهای مذکور که برای خود سرمایه‌های انسانی (کارکنان)، سازمان‌های نیروهای مسلح و حال و آینده کشور بسیار ارزشمند هستند؛ پیشنهاد می‌شود فرماندهان و مسئولین ارشد در سطوح مختلف سلسله‌مراتب سازمان نیروهای مسلح با بازنگری و معماری دوباره سرمایه‌های انسانی، پیشرفت‌های علمی در عرصه‌های گوناگون دفاعی را به‌عنوان اولین پیامد این پژوهش مورد طرح‌ریزی و دغدغه خود قرار دهند. چراکه دستیابی به این پیامد خود موجب سایر دستاوردهای دیگر مانند زمینه‌سازی تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ)، عزت و قدرتمندی نظام جمهوری اسلامی ایران و پیشرفت‌های مادی و معنوی می‌گردد. بنابراین، زمانی که این پیامدها در جامعه خصوصاً توسط فرماندهان نظامی جهت کارکنان نیروهای مسلح تبیین و توجیه گردند باعث ایجاد انگیزه، تحمل مشکلات و دنبال کردن این اهداف با جدیت بیشتر می‌گردد.

✓ از آنجایی که پژوهش حاضر به‌طور ویژه برای سازمان و نهاد خاصی انجام نشده و از طرفی یافته‌ها و نتایج آن برگرفته از متن بیانیه گام دوم انقلاب و از منظر معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی بوده است؛ بنابراین، پیشنهادات ارائه شده برای هر سازمان نظامی، دفاعی و حتی هر سازمان اسلامی که دغدغه دستیابی به اهداف والای مقام ولایت فقیه و به بیان ساده‌تر پیامدها و نتایج حاصل از معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی مبتنی بر متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی را داشته باشند و مضافاً اینکه این نتایج برگرفته از رهنمودهای مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، با نگاهی سیستمی، تحلیل‌گرانه، دقیق و آینده‌نگر می‌باشد، قابل استفاده است.

منابع

۱. آئینی، محمدامین. موسوی، سید نجم الدین. (۱۴۰۰). ارائه مدل مفهومی مدیریت جهادی؛ مبتنی بر متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. مدیریت سرمایه انسانی دفاعی. ۱ (۲). ۹۱-۱۲۴.
۲. پهلوان شریف، محمدامین. کاظمی، محمدحسین. (۱۳۹۹). تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن‌ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی). مجله مدیریت اسلامی، شماره ۱۱۳، زمستان ۱۳۹۹. ۱۴۱-۱۶۸.
۳. جلیلیان، حسین. (۱۳۹۹). الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیت‌نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی. مجله مدیریت اسلامی، شماره ۱۱۳، زمستان ۱۳۹۹. ۹۳-۱۱۱.
۴. حسن پور رودبارکی؛ مریم، لبادی؛ زهرا (۱۳۹۵) اهمیت سرمایه انسانی در هزاره سوم، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۲ (۷) ص ۴۵-۶۶.
۵. حسنی نیک، محمدعلی. مختاریان پور، مجید. (۱۳۹۷). عقلانیت مدیریت جهادی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۶، شماره ۴، ۷۹-۱۰۶.
۶. حسین زاده، محمد صالح، (۱۳۹۹)، اصول و مبانی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی، دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن ساز، تهران. <https://civilica.com/doc/1159668>
۷. خدابخش، عباس. (۱۳۹۲). عوامل تأثیرگذار بر معماری سرمایه انسانی. فرآیند مدیریت و توسعه. دوره ۲۶ زمستان ۱۳۹۲ شماره ۴ (پیاپی ۸۶).
۸. خورشیدی، غلامحسین. طبرسا، غلامعلی. خدابخش، عباس. (۱۳۹۰). معماری راهبردی سرمایه انسانی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی. ۲ (۷). ۳۶-۱۵.
۹. رنجبریان، رسول. (۱۳۹۲). معماری منابع انسانی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه - شماره ۱۶۶ - اسفندماه ۱۳۹۲.
۱۰. رنگریز، حسن. حسن پور، اکبر. عباسیان، حسین. عاطفه، سجاد (۱۴۰۰). طراحی مدل مدیریت سرمایه انسانی در بخش دولتی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. ۱۳ (۴)، ۱۵۶-۱۱۵.
۱۱. زین‌الدینی، مجید. محمدی سیاه بومی، حمیدرضا. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی (مورد کاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی). فصلنامه علمی - پژوهشی «پژوهشنامه انقلاب اسلامی». سال هشتم: شماره ۲۸، ۲۳-۴۹.
۱۲. سپهوند، رضا. شریعت‌نژاد، علی. ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۶). طراحی مدل معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، (۴۴). ۱۷۳-۱۹۸.
۱۳. سپهوند؛ رضا، شریعت نژاد؛ علی (۱۳۹۸) تحلیل مسائل برنامه‌ریزی منابع انسانی. تهران انتشارات ترمه. چاپ اول.
۱۴. سنجقی، محمدابراهیم. رمضان، مجید. شفقت، ابوظالب. میلانی نژاد، حمیدرضا. (۱۴۰۱). طراحی مدل مدیریت راهبردی سرمایه انسانی مطالعه موردی: مراکز طراحی در صنعت دفاعی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال چهاردهم، شماره (۱)، پیاپی (۴۷). ۳۷-۶۲.
۱۵. سیدجوادی، سید رضا. شهبازمادی، سعید. حسنقلی پور، طهمورث. میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۳). ارائه چارچوب مفهومی معماری منابع انسانی با رویکرد استراتژیک (پژوهشی در شرکت ملی نفت ایران). مدیریت بازرگانی. ۶ (۱). ۸۹-۱۰۶.

فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی

۱۶. شکاری، حمیده. حسینی، حیدر. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر سایش اجتماعی کارکنان با توجه به نقش میانجی تبادل رهبر پیرو در اداره کل ورزش و جوانان استان یزد. مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، بهار ۱۳۹۹ - شماره ۲۵، ۱۳۷-۱۴۸.
۱۷. عبدی، بهنام، ملکی، مجید، سالارنژاد، علی اصغر. (۱۴۰۰). ارائه مدل مدیریت سرمایه‌های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی در پرتو بیانات مقام معظم فرماندهی کل قوا (مدظله‌العالی). مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، ۱ (۲).
۱۸. گودرزی، غلامرضا. حسینی، مقدم، صادق. نوروزی، رسول. سلطانی، رسول. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین الگوی نهاد تمدن‌ساز، مبتنی بر تحلیل محتوای بیانیه گام دوم انقلاب. نشریه علمی «مدیریت اسلامی»، سال ۲۸، شماره ۳، ۷۷-۴۵.
۱۹. لشگری‌پور، علیرضا. امیری، حسن. پارسا معین، کوروش. بیک‌زاده، فرزانه. (۱۴۰۱). الگوی شایستگی منابع انسانی در بانکداری دیجیتال. مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی. ۵ (۳)، ۶۶-۲۷.
۲۰. محمدولی، مجید و صفراهننگ، رسول. (۱۳۹۸). بازسازی معماری سازمان ناجا بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، سال چهارم، شماره چهاردهم - ۹۱-۶۱.
۲۱. مهدی‌نژاد نوری، محمد. عابدینی، داود. رضائی، مجید. ساوری، عسگر. (۱۳۹۸). الگوی راهبردی اقتدار ملی بر پایه علم با تأکید بر مدیریت جهادی. فصلنامه امنیت ملی. سال نهم، شماره ۱۰۷، ۳۱-۱۳۶.
۲۲. موسی‌زاده، زهره. کشاورز، سوسن. مقدم، فرشته. (۱۳۹۷). کاربست مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان‌های آموزشی. دو فصلنامه علمی - ترویجی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، سال ششم. شماره ۱۱. ۵-۲۷.
- نهادی، هادی. پورصادق، ناصر. حمیدی، ناصر. محرابی، جواد. (۱۳۹۹). مقاله پژوهشی: طراحی الگوی ایجاد سرمایه انسانی در سازمان‌های دفاعی. راهبرد دفاعی. ۱۸ (۲). ۱۳۲-۹۹.
1. Becker, G.S. (۲۰۰۲). The age of human capital. *Educational in the Twenty-First Century*. Retrieved from the World Wide Web <http://economics.dtu.edu.cn/uploads/20081106200614853.pdf> accessed ۱۱ August ۲۰۱۰.
 2. El sharnouby, T.H, & El banna, S. (۲۰۲۱). Change or perish: Examining the role of human capital and dynamic marketing capabilities in the hospitality sector. *Tourism Management*, ۸۲, ۱۰۴۱۸۴. doi: ۱۰.۱۰۱۶/j.tourman.۲۰۲۰.۱۰۴۱۸۴
 3. Usnan, Fadi l a Kabi r. Adeyi nka, Cl ure- Bank. (۲۰۱۹). Effect of Human Capital Development on Economic Growth of Ecovass Member States. *Advances in Sciences and Humanities*. Vol. ۵, No. ۱, ۲۰۱۹, pp. ۲۷-۴۲. doi: ۱۰.۱۱۶۴/j.ash.۲۰۱۹.۵.۱۱۴.
 4. Wight, Patrick M. (۲۰۲۰). Human Resource Management Review. *Human Resource Management Review* journal homepage: www.elsevier.com/locate/hrmr. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100781>.