

## مقاله پژوهشی:

# بررسی نقش فرهنگ و ارزش‌های جامعه در توسعه منابع انسانی با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب

محمدباقر رضاعلیزاده<sup>۱</sup>، ناصر میرسپاسی<sup>۲</sup>، کرم‌اله دانش‌فرد<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۳

## چکیده

هدف این تحقیق بررسی نقش فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر جامعه در توسعه منابع انسانی با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب است. در قسمت‌های مختلف این بیانیه بر اهمیت نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی؛ به‌عنوان مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش در جهت رشد و پیشرفت کشور اشاره شده است. هر جامعه که دارای فرهنگ و ارزش‌های غنی‌تر و قوی‌تر باشد جامعه‌ای منسجم‌تر و پویاتر خواهد بود و توسعه منابع انسانی نیز در بستر جامعه اتفاق می‌افتد بنابراین در این تحقیق، نقش فرهنگ و ارزش‌ها به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر توسعه منابع انسانی بر اساس این سند راهبردی و ارزشمند مورد بررسی قرار گرفته است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان متخصص در زمینه مدیریت و توسعه منابع انسانی در معاونت توسعه مدیریت وزارتخانه فرهنگ و ارشاد اسلامی به تعداد ۶۲ نفر است. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. برای تحلیل داده‌های تحقیق از روش تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب، ابعاد نظام ارزش‌های حاکم بر جامعه شامل توجه به ارزش‌های دینی و مذهبی، پژوهش‌محوری و علم‌محوری، و توجه به ارزش‌های ملی و انقلابی بر ابعاد توسعه منابع انسانی شامل بعد فردی، بعد سازمانی و بعد جامعه تأثیرگذار است.

**کلیدواژه‌ها:** فرهنگ، ارزش‌ها، توسعه منابع انسانی، بیانیه گام دوم انقلاب.

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

۲. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، نویسنده مسئول؛ رایانامه: [nassermirsepassi@yahoo.com](mailto:nassermirsepassi@yahoo.com)

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

## مقدمه

مهم‌ترین و بی‌بدیل‌ترین سرمایه یک سازمان، منابع انسانی ماهر و متخصص است و بدون منابع انسانی ماهر، متخصص، مجرب و کارآزموده، توسعه و پیشرفت غیرممکن است. کارکنان سازمان می‌توانند تولیدکننده ارزش افزوده برای سازمان باشند و این سرمایه‌ها یا منابع نیز ارزش افزوده سازمان به حساب می‌آیند. با توجه به این نکته که چه نوع کارکنانی و با چه کیفیتی (از نظر میزان دانش، مهارت، تخصص، تجربه و ...) برای سازمان کار می‌کنند؛ مدیریت منابع انسانی به منظور کمک به تحقق نتایج مطلوب تلاش می‌کند تا این مؤلفه‌ها را توسعه و بهبود دهد. توسعه این منابع در موفقیت سازمان امری حیاتی است، چراکه سرمایه انسانی دارای کیفیت خاصی است که آن را با ارزش و مهم می‌نماید. توسعه و مدیریت مؤثر منابع انسانی می‌تواند پایه و اساس یک سیستم با کارایی بالا را شکل دهد (نوئه<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۳۹۶). در واقع، آموزش کارکنان یک امر حیاتی و اجتناب‌ناپذیر است که باید به‌طور مستمر به‌همراه سایر فرآیندهای مدیریت بتوانند سودمند واقع شوند. به‌همین جهت ضرورت آموزش و توسعه منابع انسانی بیش از پیش آشکار می‌شود. آموزش و توسعه کارکنان به معنای حفظ و نگهداری و ارتقاء مداوم سطح شایستگی‌های کارکنان است. شاید بتوان آموزش را در نقطه مرکزی توسعه منابع انسانی قرار داد؛ چرا که از این طریق نیروی انسانی یک سازمان به‌صورت مداوم ارتقاء می‌یابد. شاید همین دغدغه است که از نظر بردلی‌هال<sup>۲</sup> آموزش نیروی انسانی به‌صورت جدی و عملی باید مورد توجه قرار گیرد و تنها شعار این امر که نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه هر سازمان است کافی نیست، بلکه این سرمایه باید به‌صورت عملی و برنامه‌ریزی شده توسعه و ارتقاء یابد. همین موضوع یعنی آموزش و توسعه مداوم است که هال آن را " فضاوت در رابطه با بهتر بودن کارکنان نسبت به سال گذشته " (هال، ۱۳۹۱) می‌داند و معتقد است یک سازمان موفق و یک نظام مدیریت منابع انسانی موفق باید بتواند چنین ادعایی را که بر پایه واقعیت بیرونی است داشته باشد.

برنامه‌های توسعه منابع انسانی در هر جامعه‌ای تا حدود زیادی از سیاست‌ها و راهبردهای کلی و خطی‌مشی‌های اساسی آن جامعه در ابعاد اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و ... تأثیر می‌پذیرد. سیاست‌های کلی اعلام شده از سوی مراکز و منابع سیاست‌گذاری یا خط‌مشی‌گذاری می‌توانند

1. Noe
2. Bradely Hall

سمت‌وسوی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی به ویژه در سطح فعالیت‌های مربوط به سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و رسمی کشور را تعیین نماید. در بیانیه گام دوم انقلاب، موضوع توسعه منابع انسانی مورد اشاره قرار گرفته است. توسعه منابع انسانی از دیدگاه این بیانیه شامل سه بعد فردی، سازمانی و جامعه است. در این تحقیق، به نقش فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر جامعه در توسعه منابع انسانی با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب پرداخته شده است.

## مبانی نظری

### توسعه منابع انسانی

موضوع توسعه منابع انسانی طی دهه‌های گذشته در جوامع صنعتی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مباحث علم مدیریت مطرح بوده است و در کشور ما نیز این بحث به تدریج اهمیت انکارناپذیر خود را به مدیران و تصمیم‌گیران نشان داده و مطالعاتی در این زمینه آغاز شده است (روشن و همکاران، ۱۳۸۷). بدون شک هر سازمانی وابسته به نیروی انسانی آن است؛ ولی صرف داشتن منابع انسانی کافی نبوده، بلکه نحوه‌ی استفاده بهینه، نگهداشت و روزآمد کردن علم و دانش و مهارت‌های سرمایه‌های انسانی مهم‌تر و با ارزش‌تر از همه است (خدییوی و اشراقیان، ۱۳۸۶). بر همین اساس آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی ضرورت می‌یابد و اهمیت آن برای سازمان‌ها مشخص می‌شود. گلابی (۱۳۸۳:۱۱۹) معتقد است توسعه منابع انسانی با هدف ایجاد آگاهی علمی و ارتقای سطح دانش کارکنان، ارتقاء قابلیت کارکنان و توسعه مهارت‌ها و به‌روز کردن اطلاعات انجام می‌شود. هدف توسعه منابع انسانی، توسعه جامعه و توسعه همه جانبه کارکنان است (هاشمی و همکاران، ۱۳۸۴:۴۸).

دسلر<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در رابطه با اهداف توسعه منابع انسانی بر این عقیده است که توسعه منابع انسانی کوششی است سازمان یافته، برنامه‌ریزی شده، فراگیر و سراسری، هدایت شده توسط مدیران ارشد، منظم و مستمر که با دگرگونی در باورها، نگرش‌ها، ساختار و سازمان انجام می‌شود. در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد برای پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با به فعلیت در آوردن نیروهای بالقوه و استعداد شگرف در جهت سازندگی، موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد. بنابراین، لازمه دستیابی به هدف‌های

سازمان، مدیریت مؤثرترین منابع با ارزش است (جونیس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۷۳). به‌طورکلی می‌توان چنین ادعا کرد که توسعه منابع انسانی فعالیت یا اقدامی است که توسط سازمان‌ها در جهت رشد، ارتقاء و به‌روز رسانی مهارت، دانش و شایستگی‌های نیروی انسانی انجام می‌شود. بر همین اساس، الگوها و راهبردهای گوناگونی نیز توسط صاحب‌نظران ارائه شده است که فرآیند توسعه منابع انسانی و بایسته‌ها و ضرورت‌های آن را تبیین می‌کند.

### اهداف آموزش و توسعه کارکنان

آموزش و توسعه کارکنان در سطوح مختلف سازمان رخ می‌دهد و به افراد در دستیابی به اهداف متنوع کمک می‌کند. به گفته الناکا<sup>۲</sup> و عمران<sup>۳</sup> (۲۰۱۳)، این اقدامات به افراد کمک می‌کند تا اضطراب یا ناامیدی خود را که در محل کار با آن مواجه می‌شوند، کاهش دهند. هنگامی که یک کار به‌درستی انجام نمی‌شود و نتایج نهایی آن‌طور که انتظار می‌رود محقق نمی‌شود، ممکن است فرد انگیزه‌ای برای ادامه انجام کار نداشته باشد (آسیم<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). افرادی که قادر به فعالیت و کار در سطح عملکرد مورد انتظار نیستند، ممکن است حتی تصمیم به ترک سازمان بگیرند؛ زیرا احساس می‌کنند بهره‌وری کافی را ندارند و از شغل خود ناراضی می‌شوند.

به‌همین دلیل، آموزش و توسعه کارکنان به‌عنوان ابزاری عمل می‌کند که نه تنها شایستگی‌های مورد نیاز برای انجام یک کار را افزایش می‌دهد، بلکه به افراد کمک می‌کند تا احساس رضایت بیشتری از نتایج عملکردشان احساس کنند. ارتقاء توانمندی و شایستگی‌های کارکنان منجر به عملکرد بهتر و احساس تعلق و مسئولیت بیشتر آنان نسبت به سازمان می‌شود.

آموزش و توسعه کارکنان جزء حیاتی و ضروری فعالیت‌های برنامه ریزی منابع انسانی است؛ زیرا نه تنها بازده افراد را به حداکثر می‌رساند، بلکه ممکن است استعدادها را بهتری را نیز به سازمان معرفی و جذب نماید (باپنا<sup>۵</sup>، لانگر<sup>۶</sup>، مهرا<sup>۷</sup>، گوپال<sup>۸</sup> و گوپتا<sup>۹</sup>، ۲۰۱۳). به‌طورکلی، آموزش

- 
1. Jones
  2. Elnaga
  3. Imran
  4. Asim
  5. Bapna
  6. Langer
  7. Mehra
  8. Gopal
  9. Gupta

ابزاری است که توانایی‌های تفکر و خلاقیت افراد را برای تصمیم‌گیری بهتر، ارائه خدمات مشتری، رسیدگی به شکایات و خود کارآمدی توسعه می‌دهد.

بر اساس آنچه که مل کلیمان<sup>۱</sup> (به نقل از جهانزب<sup>۲</sup> و بشیر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳) می‌گوید، آموزش و توسعه کارکنان باید برای جهت‌دهی به افراد و تقویت مهارت‌های مدیریتی و عملیاتی آن‌ها مورد توجه قرار گیرد. با آموزش و ارتقاء مهارت‌ها و توسعه و بهبود ساختار اصلی سازمان از طریق فرآیند آموزش و توسعه کارکنان، احتمال اینکه افراد به طور مؤثر مسئولیت‌ها و وظایف خود را انجام دهند، افزایش می‌دهد.

آموزش در عین حال از افراد در ایجاد فرهنگ یادگیری به‌عنوان بخشی از اهداف راهبردی سازمان حمایت می‌کند. هنگامی که سازمان‌ها منابع لازم برای انجام یک کار را فراهم می‌کنند، افراد از شغل خود راضی می‌شوند و بهره‌وری بیشتر می‌شود و در نتیجه سازمان نیز موفق‌تر می‌شود.

### نیازهای آموزش و توسعه

نیاز به آموزش و توسعه کارکنان ممکن است در هر سطحی از سازمان، اعم از راهبردی، تاکتیکی یا عملیاتی به وجود بیاید. ناسازی<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) بیان می‌دارد که نیازهای موجود برای آموزش و توسعه در سطح راهبردی توسط رهبران ارشد سازمان و بر اساس اهداف، مأموریت و استراتژی سازمان شناسایی می‌شود. مدیریت میانی مسئول شناسایی نیازها در سطح تاکتیکی با همکاری سایر بخش‌ها و سطوح کسب و کار است. نیازهای آموزشی موجود در سطح عملیاتی توسط مدیران سطوح پایین‌تر تعیین می‌شوند که عمدتاً بر عملکرد افراد و موضوعات خاص یک بخش یا حوزه متمرکز هستند. رهبران در تمام سطوح مدیریت نه تنها مسئول شناسایی نیازهای آموزش و توسعه هستند، بلکه مسئول انتخاب بهترین روش‌ها، رویکردها، استراتژی‌ها، برنامه‌ها، اجرا و مکان‌های ارزیابی برای دستیابی به عملکرد فردی و نتایج سازمانی مورد انتظار هستند.

یک شرط مهم و حیاتی در فرآیند شناسایی نیازهای آموزشی و توسعه کارکنان این است که همه نیازها باید با اهداف سازمان مرتبط باشند.

1. Mel Kleiman
2. Jehanzeb
3. Bashir
4. Nassazi

سه دسته از نیازهای آموزشی و توسعه کارکنان شناسایی شده است: (۱) نیازهایی که بر حل مشکلاتی مبتنی بر عملکرد افراد متمرکز است؛ (۲) نیازهایی که بر بهبود مستمر شیوه‌های کاری بدون توجه به مسائل عملکرد فرد تمرکز دارد و (۳) نیازهای مرتبط با نوسازی سازمان از طریق نوآوری‌ها و تغییرات راهبردی. ناسازی (۲۰۱۳) اظهار داشت که رهبران در حین گذراندن فرآیند شناسایی نیازها، علاوه بر روش‌هایی که برای اجرای برنامه‌های آموزشی و توسعه استفاده می‌شود، باید به نیازهای ایجاد، توسعه، حفظ و بهبود هر سیستم مربوط به شغل و مهارت‌های مورد نیاز نیز فکر کنند.

### فرهنگ و ارزش‌ها

رهبرکبیر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی (ره) می‌فرمایند: بی‌شک بالاترین و والاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد، فرهنگ آن جامعه است. اساساً فرهنگ هر جامعه هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد (صحیفه امام، ۱۳۷۸، ۱۶۰: ۱۵). ادبیات انسان‌شناسی، از آداب و رسوم و اسطوره‌ها به‌عنوان عناصر کلیدی فرهنگ یاد می‌کند. از نظر دیم<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، اسطوره‌ها مجموعه‌ای از نمادهای جهان هستند؛ در حالی که آداب و رسوم، مجموعه‌ای از نمادهای قصد و عمل اقوام هستند. او بیان می‌کند که اسطوره‌ها و آداب و رسوم، اتحاد اجتماعی را ارتقاء می‌دهند. یکپارچگی اجتماعی را با ایجاد یک توضیح مشخص از ارزش‌ها افزایش می‌دهند- نگرش‌ها، وسایلی را برای نشر (انتقال) بیشتر فرهنگ با از دست دادن مقدار کمتری از محتوا فراهم می‌سازند - بدین نحو از انسجام فرهنگی حمایت می‌شود و به جامعه ثبات می‌بخشد. فرهنگ را می‌توان در شرایط ساختارهای اجتماعی مشاهده کرد و به بررسی آن پرداخت. تعدادی از ویژگی‌های قابل مشاهده ساختارهای اجتماعی شامل: زبان، تقسیم کار، علائق عمومی، آداب و رسوم و اسطوره‌ها است. دیم بیان می‌کند که فرهنگ یک گروه کاری، به مقدار زیادی توسط فرهنگ‌های فردی اعضای آن گروه تحت تأثیر قرار می‌گیرد. در واقع می‌توان گفت فرهنگ گروه یا فرهنگ آشکار، نتیجه تجربیات مشترک و در عین حال مشکلاتی است که گروه‌ها با آن‌ها روبرو می‌شوند (دیم، ۲۰۰۹، ۳۲).

فرهنگ در یک جامعه عنصر حیاتی آن را تشکیل می‌دهد که بر تمام شئون اجتماع سایه افکنده است. پایه و اساس فرهنگ هر جامعه‌ای ارزش‌های آن جامعه می‌باشند. این ارزش‌ها به استقرار و

حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای جامعه مطلوب است تأثیر بگذارد. بنابراین توجه به فرهنگ، ارزش‌ها و هنجارها، برای تقویت حس مشارکت‌جویی کارکنان جهت ارتقای سطح علمی، تخصصی، مادی و معنوی کارکنان و اجتماعی کردن نسل‌های جدید جامعه در سازمان اهمیت بسیار دارد (رجایی پور و الفتی، ۱۳۸۹: ۱۳۰).

فرهنگ اخلاقی نقش مهمی در توسعه ارزش‌ها، کارکردها، مفروضات، رفتارها و فعالیت‌ها دارد. مصاحبه‌ها نشان داد که فرهنگ اخلاقی یک محرک کلیدی برای بهبود عملکرد سازمانی و فردی و عملکردهای محیطی شرکت‌ها است. فرهنگ اخلاقی شامل محیط شغلی است که می‌تواند به‌عنوان سیستم‌های رسمی (آیین‌های رفتار، تلاش‌های آموزشی) و غیررسمی (هنجارهای مربوط به اخلاق و رفتار همتایان) برای ارتقای رفتار اخلاقی محل کار در نظر گرفته شود (معماری<sup>۱</sup> و مجدالانی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

### بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) رهبر معظم انقلاب اسلامی در چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی، بیانیه راهبردی و بنیادین گام دوم انقلاب را در ۲۲ بهمن ۱۳۹۷ صادر فرمودند. می‌توان گفت این بیانیه، کلیت جهت‌گیری راهبردی نظام جمهوری اسلامی در چله دوم انقلاب را به تصویر می‌کشد. این بیانیه حاوی اصول و اهداف نظام اسلامی و همچنین بایدهای حاکم بر جهت‌گیری کلی آن در ادامه مسیری است که تا به ثمر رسیدن تمدن نوین و درخشان اسلامی-ایرانی امتداد می‌یابد. بنابراین باید از بیانیه گام دوم، به‌عنوان یک سند ارزنده و مهم برای ادامه راه انقلاب اسلامی تا تحقق اهداف نهایی آن یاد کرد. این بیانیه، موضوعات و مسائل مهم کشور و حرکت انقلاب را پوشش داده که از جمله آن می‌توان به حوزه نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل‌ایمانی و دینی؛ مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش در جهت رشد و پیشرفت کشور اشاره کرد.

در این بیانیه ارزشمند، به آسیب‌های نظام اسلامی از قبیل فاصله گرفتن از ارزش‌ها، درس نگرفتن از تجربه‌ها، جاه‌طلبی، مدارا با فریبکاران، تبعیض و دوری از عدالت‌محوری، دلبستگی به

امید کاذب، خیانت به آرمان‌های اساسی و شعارهای اصلی انقلاب، عدم توجه به خودسازی و تکیه بر توان داخلی، عدم تحمل گروه‌های رقیب و عقاید مخالف و ... اشاره شده است.

### **ابعاد توسعه منابع انسانی در بیانیه گام دوم انقلاب**

**مدیریت جهادی و باور به توانمندی‌های داخلی:** مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب بر منابع انسانی ارزشمند کشور اشاره دارند و تأکید می‌کنند که این سرمایه‌های انسانی باید به‌درستی مورد توجه و استفاده قرار گیرند. توانمندسازی و حفظ سرمایه‌های انسانی کشور به پیشرفت روزافزون و توسعه کشور کمک شایانی خواهد کرد.

**توجه به جوانان متخصص و متعهد و آموزش آن‌ها:** مقام معظم رهبری به کرات به سرمایه‌های انسانی جوان و وجود جوانان متخصص و متعهد در کشور اشاره دارند و مسؤلان و دست اندرکاران را به جوان‌گرایی و استفاده از این منابع پر انرژی و متخصص رهنمون می‌شوند.

**توجه بیش از پیش به سرمایه‌های انسانی کشور:** سرمایه‌های انسانی کشور باید مورد توجه قرار گرفته و در مسیر توسعه و رشد به‌درستی مورد بهره‌برداری قرار گیرند. این مهم در بیانیه گام دوم انقلاب مورد توجه و تأکید مقام معظم رهبری قرار گرفته است.

**استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و سرمایه‌های کشور:** در بیانیه گام دوم انقلاب استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و سرمایه‌های کشور مورد تأکید است و این امر نیز مستلزم مدیریت صحیح و کارآمد است که در آموزش و توسعه منابع انسانی نیز بایستی مورد توجه باشد.

**توجه به علم و پژوهش:** توجه به واقعیات و جستجوگری و پژوهش مداوم به منظور شناسایی در حوزه‌های مختلف و حل مسائل همواره مورد تأکید مقام معظم رهبری است که در بیانیه گام دوم انقلاب نیز مورد توجه قرار گرفته است. در توسعه منابع انسانی نیز این مهم می‌تواند راهگشا باشد و باید مورد توجه متخصصان و دست اندرکاران امر قرار گیرد.

**اخلاق‌مداری:** مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب تأکید بیش از پیش در اخلاق‌مداری در جامعه دارند که باید در آموزش و توسعه منابع انسانی نیز به مثابه یک هدف والا و مهم مورد توجه ویژه قرار گیرد.

**عدالت‌محوری:** عدالت‌محوری در توسعه منابع انسانی هم به مثابه هدف و هم در فرآیند آموزش مورد توجه مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب است.



**مبارزه با فساد:** در بیانیه گام دوم مبارزه با فساد در ابعاد مختلف و آموزش نیروهای انقلابی پاک دست مورد توجه است.

**توجه به سبک زندگی اسلامی- ایرانی:** براساس بیانیه گام دوم انقلاب در آموزش و توسعه منابع انسانی سبک زندگی اسلامی-ایرانی باید به‌عنوان یک هدف مورد توجه قرار گیرد و حفظ اصالت و ارزش‌های کشور باید روز به روز تقویت گردند. با توجه به ابعاد یاد شده بالا، می‌توان مفهوم توسعه منابع انسانی در بیانیه گام دوم انقلاب را در سه بعد فردی، سازمانی و جامعه طبقه-بندی کرد.

جدول شماره ۱: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
فردی	توسعه توانایی‌ها	جسمی
		روحی و روانی
		اخلاقی و شخصیتی
		مهارتی
		اقتصادی و مادی
	شغلی	سرعت عمل
		به‌کارگیری نیروهای مستعد
		به‌کارگیری ظرفیت‌ها
	دانش و آگاهی	برخورداری از تجربه
		شناخت ظرفیت‌های موجود
شناخت سیاست‌های اقتصاد مقاومتی		
شناخت مسائل اقتصادی کشور		
شناخت سبک زندگی اسلامی-ایرانی		
ترویج سبک زندگی اسلامی-ایرانی		
سازمانی	نیازسنجی	تدوین تقویم دوره‌ها
		خواسته‌های دانش پژوهان
	هدف گذاری	اندازه‌گیری شکاف بین مهارت موجود و مطلوب
		راهبردهای منابع انسانی سازمان

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
		چشم اندازهای توسعه منابع انسانی
		واقع گرایی
		تدوین اهداف با توجه به تدابیر و اسناد بالا دستی
		افزایش ظرفیت‌های مادی و معنوی
طراحی آموزشی		انتخاب شیوه آموزش درست و به‌هنگام
		تدوین متن و محتوای مناسب
		ابزارها و فناوری‌های نوین آموزشی
ارتباطی		جلب مشارکت مردم
		جوان گرایی
		سرعت عمل و ابتکار
حفظ و نگهداری		حفظ و نگهداری صحیح سرمایه‌های انسانی
		برقراری نظام پرداخت و پاداش متعادل
		نظام جبران خدمات و تسهیلات
گزینش و به‌کارگیری		بستر و فرآیند مناسب استخدام
		مقابله با نفوذ بیگانه و دشمن
		به‌کارگیری افراد متعهد و مومن
		شایسته‌سالاری و توجه به تخصص
اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌ها		ولایت‌مداری در انتخاب مدیران و کارکنان
		مشارکت آحاد کارکنان در اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌ها
		فراهم نمودن امکانات و بسترهای مورد نیاز
کارکردی		در نظر گرفتن واقعیت‌های بومی و شرایط
		جامع‌نگری و تفکر نظام‌مند
		کنترل و نظارت
		اقتدار
		تدوین شاخص‌های کارکردی
		مقابله با فساد

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
جامعه	فرهنگ	شناسایی شکاف‌های بین عملکرد نیروها
		تأکید بر آرمان‌های انقلاب
		روحیه انقلابی
		استکبارستیزی
		فساد ستیزی
	الزامات جامعه	مردم‌سالاری
		روحیه و باور ما می‌توانیم
		پایبندی به نظریه نظام انقلابی

### پیشینه تحقیق

این بخش، به مطالعه و بررسی پیشینه پژوهشی داخلی و خارجی در حوزه موضوع پژوهش اختصاص یافت تا پژوهش‌گر از پژوهش‌های انجام شده در حوزه موضوع مورد نظر آگاهی یافته و از نتایج این تحقیقات بهره‌برداری کند.

### الف - پیشینه پژوهش‌های داخلی

بردبار و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ی خود تحت عنوان "نقش ارزش‌های فرهنگ سازمانی بر اثر بخشی رویه‌های مدیریت منابع انسانی" به بررسی رابطه بین ارزش‌های فرهنگ سازمانی با اثربخشی رویه‌های مدیریت منابع انسانی می‌پردازد و مطالعه حاضر از نوع پیمایشی و مطالعه موردی است. یافته‌ها نشان داد که بین ارزش‌های فرهنگ سازمانی با اثربخشی رویه‌های مدیریت منابع انسانی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

نصیری و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله‌ی خود تحت عنوان "فرهنگ و نقش آن در اقدامات مدیریت منابع انسانی" به بررسی نقش ارزش‌های فرهنگی در پذیرش و اثربخشی فرآیندها و اقدامات مدیریت منابع انسانی پرداخته شد. نتایج این مقاله نشان می‌دهد که ارزش‌های فرهنگی بر هر پنج جنبه یا وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی یعنی فرآیند جذب، انتخاب، آموزش، ارزیابی و مدیریت عملکرد، و سیستم‌های پرداخت (حقوق و مزایا) تأثیر می‌گذارد.

وفاخواه و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله تحت عنوان "بررسی تأثیرگذاری گونه‌های فرهنگ سازمانی بر فرآیندهای مدیریت منابع انسانی" که هدف این مقاله بررسی نقش ارزش‌های فرهنگ

سازمانی بر فرآیندهای مدیریت منابع انسانی پروژه است که با روش پیمایشی انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهای فرهنگی؛ فاصله قدرت، فردگرایی و جمع‌گرایی بر فرآیند مدیریت منابع انسانی پروژه تاثیرگذار هستند.

مهری (۱۴۰۱) در مقاله تحت عنوان "بررسی مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری در فرآیند رشد و توسعه کشور" که از روش شناسی کیفی تئوری زمینه‌ای استفاده شده که مبتنی بر متن، مصاحبه و استفاده از تجارب گروه‌های نخبگان و مرجع در روش تحقیق هست. در این تحقیق بیش از هفتاد مؤلفه تأثیرگذار در فرآیند مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری احصاء و بر اساس معانی، مفاهیم، مؤلفه‌ها و فرآیندهای ساختاری رشد و توسعه به هفت سطح دسته‌بندی و عوامل اصلی تأثیرگذار تبیین گردید و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ پایایی یا قابل اعتماد بودن آنها ارزیابی و مورد تأیید واقع شد که عبارت اند از: سیاست‌گذاری، اصلاح ساختار، دانش افزایی، تغییر نگرش، اصلاح رفتار، اصلاح فرهنگ، سبک مدیریت نوین.

گلشاهی و معینی فرد (۱۴۰۲) در مقاله ی تحت عنوان "تبیین مبانی ارزشی پشتیبان فرهنگ استعدادباوری در ارتش جمهوری اسلامی ایران" با هدف تبیین مبانی ارزشی پشتیبان فرهنگ استعدادباوری در ارتش جمهوری اسلامی ایران طی مطالعه‌ای توسعه‌ای- کاربردی از نوع اکتشافی و با رویکرد آمیخته (کیفی- کمی) انجام گرفته است. نتایج نشان داد ارزش‌های فرهنگ استعدادباوری در سه دسته کلی ارزش‌های فردی، ارزش‌های شغلی (حرفه‌ای)، ارزش‌های سازمانی قابل تقسیم هستند.

کلایی (۱۴۰۱) در مقاله تحت عنوان "مدل تعهد سازمانی با تبیین جایگاه نوآوری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکتی و خلق ارزش مشترک" در این پژوهش به دنبال بررسی نقش خلق ارزش مشترک را بر تعهد سازمانی سنجدیده و جایگاه مسئولیت اجتماعی شرکت، فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی را برای تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دهد. روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ اجرا توصیفی- پیمایشی با رویکرد معادلات ساختاری است. نتایج نشان داد خلق ارزش مشترک و نوآوری سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد. مسئولیت اجتماعی شرکت نیز هم به صورت مستقیم و غیرمستقیم تعهد سازمانی را تقویت می‌کند. همچنین فرهنگ سازمانی رابطه نوآوری سازمانی و تعهد سازمانی را به صورت مثبت تعدیل می‌کند.

سید نقوی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله‌ای تحت عنوان " الگوی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد خدمات عمومی‌نوین (مورد مطالعه: وزارت نیرو)" که با روش نظریه داده بنیاد انجام شد چنین گزارش کرده‌اند که یک الگوی توسعه منابع انسانی با رویکرد خدمات عمومی‌بایستی شامل مؤلفه‌ی کلیدی شامل مشارکت نیروی انسانی در تصمیمات سازمانی، توسعه شایستگی‌های نیروی انسانی، آموزش نیروی انسانی و توانمندسازی نیروی انسانی باشد.

### ب- پیشینه پژوهش‌های خارجی

لپاک<sup>۱</sup> و اسنل<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان "تبیین ساختار منابع انسانی: ارتباط بین سرمایه‌های انسانی، اشتغال و ساختارهای منابع انسانی" گزارش می‌دهند که الگو و ساختار توسعه منابع انسانی نمی‌تواند به ویژگی‌های زمینه‌ای و بومی جوامع بی‌توجه باشد و لاجرم از این عوامل نیز تأثیر می‌پذیرد. این عوامل حتی بر سرمایه‌های فکری و کیفیت اشتغال منابع انسانی نیز اثر می‌گذارد.

فی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان "مقایسه مدیریت منابع انسانی در روسیه، چین و فنلاند" که با روش پژوهش تطبیقی انجام داده‌اند. چنین گزارش کردند که نمی‌توان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را به‌صورتی یکسان و استاندارد شده در سراسر جهان بکار برد و باید مطابق با شرایط محیطی و کار در آن انجام می‌شود و فرهنگ و سنن و عادات مردم آن محیط تغییراتی در شیوه‌ها به وجود می‌آورد.

لو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۳) در در پژوهشی با عنوان "شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار، انعطاف‌پذیری کارکنان، و نتایج کارکنان: به‌سوی ارزش‌های مشترک خوب مدیریت منابع انسانی" که با روش تحلیلی انجام داده‌اند. این مطالعه با حرکت به سمت ارزش‌های خوب مشترک و استفاده از مدل تقاضای شغلی- منابع، روابط بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار، انعطاف‌پذیری کارکنان، تعهد کاری و عملکرد کارکنان را نظریه‌پردازی و آزمایش می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار به‌طور مثبت بر انعطاف‌پذیری کارکنان تأثیر می‌گذارد و منجر به سطح بالایی از مشارکت کاری در بین کارکنان می‌شود. تاب آوری کارکنان نیز

1. Lepak
2. Snell
3. Fey
4. Lu

از طریق درگیری کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر غیر مستقیم دارد. این مطالعه، با مفاهیم نظری و عملی خود، یک مکانیسم میانجی‌گری سریالی را نشان می‌دهد که از طریق آن شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار به رفاه کارکنان و عملکرد کارکنان کمک می‌کند.

هارکنس<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان "توسعه منابع انسانی و بافت فرهنگی: یک مسیر یا چند مسیر" ارتباط میان بافت و زمینه فرهنگی - اجتماعی و مدیریت منابع انسانی بررسی کرد. او در این پژوهش که با روش توصیفی - تحلیلی انجام شد، چنین گزارش می‌دهد که جوامع در انتخاب و تدوین الگوها و راهبردهای توسعه منابع انسانی نمی‌توانند شرایط زمینه‌ای و بافت ویژه‌ی خود را در نظر بگیرند. او معتقد است که توسعه منابع انسانی با بافت فرهنگی جامعه ارتباط مستقیم و نزدیک دارد و بدون توجه به این مولفه نمی‌توان در مدیریت و توسعه منابع انسانی و ایجاد تحولات مثبت در این زمینه موفق بود.

جدول ۲: خلاصه پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده در حوزه موضوع پژوهش و نتایج آن‌ها

عنوان پژوهش	پژوهشگر	سال انجام	روش پژوهش	نتایج
نقش ارزش‌های فرهنگ سازمانی بر اثربخشی رویه‌های مدیریت منابع انسانی	بردبار و همکاران	۱۳۹۲	پیمایشی و مطالعه موردی	یافته‌ها نشان داد که بین ارزش‌های فرهنگ سازمانی با اثربخشی رویه‌های مدیریت منابع انسانی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.
فرهنگ و نقش آن در اقدامات مدیریت منابع انسانی	نصیری و همکاران	۱۳۸۸	پیمایشی و توصیفی	نتایج این مقاله نشان می‌دهد که ارزش‌های فرهنگی بر هر پنج جنبه یا وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی یعنی فرآیند جذب، انتخاب، آموزش، ارزیابی و مدیریت عملکرد، و سیستم‌های پرداخت (حقوق و مزایا) تأثیر می‌گذارد.

عنوان پژوهش	پژوهشگر	سال انجام	روش پژوهش	نتایج
بررسی تأثیرگذاری گونه‌های فرهنگ سازمانی بر فرآیندهای مدیریت منابع انسانی	وفاخواه و همکاران	۱۳۹۷	پیمایشی	یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهای فرهنگی؛ فاصله قدرت، فردگرایی و جمع‌گرایی بر فرآیند مدیریت منابع انسانی پروژه تأثیرگذار هستند.
بررسی مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری در فرآیند رشد و توسعه کشور	مهری	۱۴۰۱	روش شناسی کیفی تئوری زمینه‌ای	۱- در این تحقیق بیش از هفتاد مؤلفه تأثیرگذار در فرآیند مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری احصاء شده است. ۲- بر اساس معانی، مفاهیم، مؤلفه‌ها و فرآیندهای ساختاری رشد و توسعه به هفت سطح دسته‌بندی و عوامل اصلی تأثیرگذار تبیین گردید که عبارت‌اند از: سیاست‌گذاری، اصلاح ساختار، دانش‌افزایی، تغییر نگرش، اصلاح رفتار، اصلاح فرهنگ، سبک مدیریت نوین.
تبیین مبانی ارزشی پشتیبان فرهنگ استعدادباوری در ارتش جمهوری اسلامی ایران	گلشاهی و معینی فرد	۱۴۰۲	رویکرد آمیخته (کیفی- کمی) و روش اکتشافی	نتایج نشان داد ارزش‌های فرهنگ استعدادباوری در سه دسته کلی ارزش‌های فردی، ارزش‌های شغلی (حرفه‌ای)، ارزش‌های سازمانی قابل تقسیم هستند.
مدل تعهد سازمانی با تبیین جایگاه نوآوری	کلایی	۱۴۰۱	روش توصیفی-	نتایج نشان داد خلق ارزش مشترک و نوآوری سازمانی با تعهد سازمانی رابطه

عنوان پژوهش	پژوهشگر	سال انجام	روش پژوهش	نتایج
سازمانی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکتی و خلق ارزش مشترک			پیمایشی	مستقیم دارد. مسئولیت اجتماعی شرکت نیز هم به صورت مستقیم و غیرمستقیم تعهد سازمانی را تقویت می کند. همچنین فرهنگ سازمانی رابطه نوآوری سازمانی و تعهد سازمانی را به صورت مثبت تعدیل می کند.
الگوی توسعه منابع انسانی در سازمان های دولتی ایران با رویکرد خدمات عمومی نوین (مورد مطالعه: وزارت نیرو)	سید نقوی و همکاران	۱۳۹۸	روش نظریه داده بنیاد	توسعه منابع انسانی با رویکرد خدمات عمومی نوین مشتمل بر چهار مؤلفه کلیدی مشارکت نیروی انسانی در تصمیمات سازمانی، توسعه شایستگی های نیروی انسانی، آموزش نیروی انسانی، و توانمندسازی نیروی انسانی است.
تبیین ساختار منابع انسانی: ارتباط بین سرمایه های انسانی، اشتغال و ساختارهای منابع انسانی	لپاک و اسنل	۲۰۰۲	توصیفی - تحلیلی	الگو و ساختار توسعه منابع انسانی نمی تواند به ویژگی های زمینه ای و بومی جوامع بی توجه باشد این عوامل حتی بر سرمایه های فکری و کیفیت اشتغال منابع انسانی نیز اثر می گذارد.
مقایسه مدیریت منابع انسانی در روسیه، چین و فنلاند	فی و همکاران	۲۰۰۴	روش پژوهش تطبیقی	نمی توان شیوه های مدیریت منابع انسانی را به صورتی یکسان و استاندارد شده در سراسر جهان بکار برد. مدیریت منابع انسانی باید مطابق با شرایط محیطی و کار در آن انجام می شود..



عنوان پژوهش	پژوهشگر	سال انجام	روش پژوهش	نتایج
شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار، انعطاف پذیری کارکنان، و نتایج کارکنان: به سوی ارزش‌های مشترک خوب مدیریت منابع انسانی	لو و همکاران	۲۰۲۳	روش تحلیلی	یافته‌ها نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار به طور مثبت بر انعطاف‌پذیری کارکنان تأثیر می‌گذارد و منجر به سطح بالایی از مشارکت کاری در بین کارکنان می‌شود. تاب آوری کارکنان نیز از طریق درگیری کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر غیر مستقیم دارد.
توسعه منابع انسانی و بافت فرهنگی: یک مسیر یا چند مسیر.	هارکنس	۲۰۰۸	توصیفی-پیمایشی	۱- الگوی توسعه منابع انسانی نباید از بافت و زمینه ویژه جامعه غافل شود. ۲- زمینه فرهنگی و اجتماعی در الگو و رویکرد توسعه منابع انسانی تأثیر گذار است

## مدل مفهومی تحقیق

با توجه به ابعاد استخراج شده از بیانیه گام دوم انقلاب در مورد ارزش‌های حاکم بر جامعه و توسعه منابع انسانی، مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق

## روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی، از نظر زمانی مقطعی و از نظر نوع ارتباط بین متغیرها یک تحقیق همبستگی است. جامعه و نمونه آماری پژوهش شامل کارکنان متخصص در زمینه مدیریت و توسعه منابع انسانی در معاونت توسعه مدیریت وزارتخانه فرهنگ و ارشاد اسلامی به تعداد ۶۲ نفر است و تمام این افراد به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. در این تحقیق برای سنجش ارزش‌های حاکم بر جامعه از پرسشنامه‌ای شامل ۳ بعد توجه به ارزش‌های دینی و مذهبی، پژوهش‌محوری و علم‌محوری و توجه به ارزش‌های ملی و انقلابی و برای سنجش توسعه منابع انسانی از پرسشنامه‌ای شامل ابعاد فردی، سازمانی و جامعه استفاده شده است. سنجش اعتماد یا پایایی ابزار تحقیق از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در نرم‌افزار SPSS انجام شد. مقدار این ضریب برای متغیر فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر جامعه عدد ۰/۸۳ و برای بعد توسعه منابع انسانی ۰/۹۰. محاسبه شد که نشان می‌دهد پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است.

## یافته‌های تحقیق

### آزمون فرضیه اصلی

ارزش‌های حاکم بر جامعه بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول شماره ۳: خلاصه مدل

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	خطای معیار تخمین
P1	۰/۶۱	۰/۳۸	۰/۴۶۱۳۲

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی و سطح معناداری بین دو متغیر

سطح معناداری	F	مربع میانگین	درجه آزادی	جمع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۱۵۴/۳۳۸	۳۲/۸۴۶	۱	۳۲/۸۴۶	P1 Regression
		۰/۲۱۳	۲۱۹	۵۳/۶۳۱	Residual
			۲۲۰	۸۶/۴۷۷	Total

ضریب همبستگی و سطح معناداری بین دو متغیر مورد بررسی، معادل ۰/۶۱ و ۰/۰۰۰ است و نتایج نشان می‌دهند، به دلیل اینکه سطح معناداری حاصل شده از ۰/۰۱ کوچکتر است، متغیر مستقل می‌تواند بر

متغیر وابسته اثرگذار باشد. بنابراین فرض  $H_0$  در سطح اطمینان ۹۹٪ رد می‌شود و فرض پژوهشی تأیید می‌شود. برای بررسی معادله خط بین متغیرها باید دیگر خروجی آماره رگرسیون را مورد تحلیل قرار داد.

جدول شماره ۵: نتیجه محاسبه ضرایب

Model	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
P1 (Constant) ارزش‌های جامعه	۱.۹۸۳	۰.۱۲۱		۱۶.۴۳۰	۰.۰۰۰
	۰.۴۴۵	۰.۰۳۶	۰.۶۱۶	۱۲.۴۲۳	۰.۰۰۰

بر اساس یافته‌های جدول فوق می‌توان معادله را به صورت ذیل نوشت:

$$Y = 1.983 + 0.445x$$

همچنین می‌توان بیان داشت با توجه به مقدار ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در متغیر ارزش‌های جامعه، متغیر وابسته به میزان ۰.۶۱۶ واحد تغییر خواهد کرد.

### فرضیه فرعی اول

ارزش‌های دینی و مذهبی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول شماره ۶: ضریب همبستگی چندگانه

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	خطای معیار تخمین
P2	۰/۵۴	۰.۳۰	۰.۴۹۰۲۱

جدول شماره ۷: محاسبه سطح معناداری

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	سطح معناداری
P2 Regression Residual Total	۲۵.۹۲۰	۱	۲۵.۹۲۰	۱۰۷.۸۶۳	۰.۰۰۰
	۶۰.۵۵۷	۲۱۹	۰.۲۴۰		
	۸۶.۴۷۷	۲۲۰			

ضریب همبستگی و سطح معناداری بین دو متغیر مورد بررسی، معادل ۰.۵۴ و ۰.۰۰۰ است و نتایج نشان می‌دهد به دلیل اینکه سطح معناداری حاصل شده از ۰.۰۱ کوچکتر است، پس متغیر مستقل می‌تواند بر متغیر وابسته اثرگذار باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض  $H_0$  رد می‌گردد و فرض پژوهشی

تأیید می‌شود. برای بررسی معادله خط بین متغیرها باید دیگر خروجی آماره رگرسیون را مورد تحلیل قرار داد.

جدول شماره ۸: نتیجه محاسبه ضرایب

Model	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	۲.۱۵۱	۰.۱۲۸		۱۶۸۳۸	۰.۰۰۰
P2 ارزش‌های دینی و مذهبی	۰.۳۹۷	۰.۰۳۸	۰.۵۴۷	۱۰.۳۸۶	۰.۰۰۰

بر اساس یافته‌های جدول فوق می‌توان معادله را به صورت ذیل نوشت:

$$Y = 2.151 + 0.397X$$

همچنین می‌توان بیان داشت با توجه به مقدار ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در متغیر ارزش‌های

دینی و مذهبی، متغیر وابسته به میزان ۰.۵۴۷ واحد تغییر خواهد کرد.

### فرضیه فرعی دوم

پژوهش محوری و علم‌محوری بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول شماره ۹: ضریب همبستگی چندگانه

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	خطای معیار تخمین
P3	۰/۵۶	۰.۳۲	۰.۴۸۱۶

جدول شماره ۱۰: محاسبه سطح معناداری

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	سطح معناداری
P3 Regression	۲۸.۰۱۴	۱	۲۸.۰۱۴	۱۲۰.۷۵۲	۰.۰۰۰
Residual	۵۸.۴۶۳	۲۱۹	۰.۲۳۲		
Total	۸۶.۴۷۷	۲۲۰			

ضریب همبستگی و سطح معناداری بین دو متغیر مورد بررسی، معادل ۰.۵۴ و ۰.۰۰۰ است و نتایج

نشان می‌دهد به دلیل اینکه سطح معناداری حاصل شده از ۰.۰۱ کوچکتر است متغیر مستقل می‌تواند بر

متغیر وابسته اثرگذار باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض  $H_0$  رد می‌گردد و فرض پژوهشی تأیید می‌شود. برای بررسی معادله خط بین متغیرها باید دیگر خروجی آماره رگرسیون را مورد تحلیل قرار داد.

جدول شماره ۱۱: نتیجه محاسبه ضرایب

Model	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
P3 (Constant) پژوهش محوری و علم محوری	۲.۱۱۳	۰.۱۲۴		۱۶.۹۸۹	۰.۰۰۰
	۰.۴۰۸	۰.۰۳۷	۰.۵۶۹	۱۰.۹۸۹	۰.۰۰۰

بر اساس یافته‌های جدول فوق می‌توان معادله را به صورت ذیل نوشت:

$$Y = 2.1131 + 0.408X$$

همچنین می‌توان بیان داشت با توجه به مقدار ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در متغیر پژوهش محوری و علم محوری، متغیر وابسته به میزان ۰.۵۶۹ واحد تغییر خواهد کرد.

فرضی فرعی سوم

ارزش‌های ملی و انقلابی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

جدول شماره ۱۲: ضریب همبستگی چندگانه

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	خطای معیار تخمین
P4	۰/۶۳	۰.۳۹	۰.۴۵۴۴۲

جدول شماره ۱۳: محاسبه سطح معناداری

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	سطح معناداری
P4	۳۴.۴۴۰	۱	۳۴.۴۴۰	۱۶۶.۷۱	۰.۰۰۰
Residual	۵۲.۰۳۷	۲۱۹	۰.۲۰۶		
Total	۸۶.۴۷۷	۲۲۰			

ضریب همبستگی و سطح معناداری بین دو متغیر مورد بررسی، معادل ۰.۶۳ و ۰.۰۰۰ است و نتایج نشان می‌دهد به دلیل اینکه سطح معناداری حاصل شده از ۰.۰۱ کوچکتر است متغیر مستقل می‌تواند بر متغیر وابسته اثرگذار باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض  $H_0$  رد می‌گردد و فرض پژوهشی تأیید می‌شود. برای بررسی معادله خط بین متغیرها باید دیگر خروجی آماره رگرسیون را مورد تحلیل قرار داد.

جدول شماره ۱۴: نتیجه محاسبه ضرایب

Model	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
P4 (Constant)	۲.۰۴۴	۰.۱۱۲		۱۸.۲۹۷	۰.۰۰۰
ارزش‌های ملی و انقلابی	۰.۴۱۸	۰.۰۳۲	۰.۶۳۱	۱۲.۹۱۴	۰.۰۰۰

براساس یافته‌های جدول فوق می‌توان معادله را به صورت ذیل نوشت:

$$Y = 2.044 + 0.418 X$$

همچنین می‌توان بیان داشت با توجه به مقدار ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در متغیر ارزش‌های ملی و انقلابی، متغیر وابسته به میزان ۰.۶۳۱ واحد تغییر خواهد کرد.

### نتیجه‌گیری

چنان‌که گفته شد، در این پژوهش هدف اصلی بررسی تأثیر ارزش‌های حاکم بر جامعه بر توسعه منابع انسانی با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب است. هر جامعه که دارای فرهنگ و ارزش‌های غنی‌تر و قوی‌تر باشد، جامعه‌ای منسجم‌تر و پویاتر خواهد بود و توسعه منابع انسانی نیز در بستر جامعه اتفاق می‌افتد. به همین دلیل است که گفته می‌شود برنامه‌ها و مدل‌های توسعه منابع انسانی خاص و ویژه یک جامعه هستند و لزوم بومی‌سازی این مدل‌ها برای هر جامعه مورد تأکید قرار می‌گیرد. در زمینه ارزش‌های جامعه، سه بعد توجه به ارزش‌های دینی و مذهبی، پژوهش‌محوری و علم‌محوری و توجه به ارزش‌های ملی و انقلابی با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب شناسایی و دسته‌بندی شد. در رابطه با ابعاد اصلی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم، طبق یافته‌های پژوهش، ۱۳ مؤلفه اصلی شامل توسعه توانایی‌ها، شغلی، دانش و آگاهی‌ها، نیازسنجی، هدف‌گذاری، طراحی آموزشی، ارتباطی، حفظ و نگهداری، گزینش و به‌کارگیری،

اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌ها، کارکردی، فرهنگ و الزامات جامعه، شناسایی و مورد توجه خبرگان تحقیق قرار گرفت؛ بدان معنا که در فرآیند توسعه منابع انسانی این مؤلفه‌ها باید مورد توجه و تأکید مدیران و برنامه‌ریزان توسعه منابع انسانی باشد. این ابعاد را می‌توان در سه بعد فردی، سازمانی و جامعه طبقه‌بندی کرد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر جامعه بر این ابعاد تأثیرگذار هستند. در پژوهش سید نقوی و همکاران (۱۳۹۸) نیز مؤلفه‌هایی از قبیل توانمندسازی، ملاحظات ارزشی و فرهنگی، نظام جبران خدمات، چرخش شغلی، ارزیابی، نیازهای شغل و شاغل و مشارکت نیروی انسانی در مدل توسعه منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است که اغلب با نتایج حاصل از این پژوهش در محور مؤلفه‌ها هماهنگ است. همچنین در پژوهش‌ها رکنس (۲۰۰۸) بر اهمیت فرهنگ و بافت فرهنگی جامعه در توسعه منابع انسانی تأکید شده است. بردبار و همکاران (۱۳۹۲) نیز بین ارزش‌های فرهنگ سازمانی با اثربخشی رویه‌های مدیریت منابع انسانی، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد که همسو با نتایج این تحقیق است.

### پیشنهادها

نتایج تحلیل‌های آماری انجام شده نشان می‌دهند هر یک از ابعاد ارزش‌های حاکم بر جامعه بر توسعه منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارند. با توجه به تایید فرضیه‌های تحقیق، پیشنهادها زیر ارائه می‌شود:

- به‌کارگیری نتایج این پژوهش به‌ویژه در حوزه شاخص‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های مستخرج از بیانیه گام دوم انقلاب در زمینه توسعه منابع انسانی: یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب می‌تواند توسط مجریان و دست‌اندرکاران توسعه منابع انسانی کشور مورد استفاده قرار گیرد.

- توجه به شاخص‌های مطرح شده در پژوهش حاضر از جمله جوان‌گرایی، شایسته‌سالاری، پژوهش‌محوری و روحیه انقلابی در فرآیند و اهداف توسعه منابع انسانی کشور.

- بازنگری در سیاست‌ها و راهبردهای توسعه منابع انسانی کشور مبتنی بر یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه‌ی مدل مطلوب توسعه منابع انسانی بر اساس مؤلفه‌های اسلامی-ایرانی: بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر و نظر به لزوم هماهنگی بین سیاست‌های توسعه منابع انسانی و سیاست‌های کشور، ضروری است تا سیاست‌های توسعه منابع انسانی مورد بازبینی و بازنگری قرار گیرد.

- برگزاری همایش‌ها و جلسات هم‌اندیشی در رابطه با فرصت‌ها، چالش‌ها، و موانع موجود بر سر راه تحول توسعه منابع انسانی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب: برگزاری همایش‌ها و جلسات هم‌اندیشی با شرکت متخصصان و صاحب‌نظران می‌تواند به ارائه راهکارهای ارزشمند در زمینه چگونگی عملیاتی کردن بیانیه گام دوم انقلاب و همچنین شناسایی مسائل و مشکلات احتمالی آینده، کمک کند.

- پیش‌بینی ساز و کاری برای تشویق و ترغیب مسئولان و مجریان حوزه توسعه منابع انسانی کشور در جهت بهره‌گیری از بیانیه گام دوم انقلاب: با توجه به نتایج پژوهش حاضر به نظر می‌رسد ارائه تشویق‌ها و انگیزه‌های مناسب به دست‌اندرکاران امر در جهت بهره‌گیری از بیانیه گام دوم انقلاب می‌تواند مقاومت موجود (که حتی تا حدودی نیز می‌تواند به دلیل مقاومت طبیعی در برابر تغییر تلقی شود) بر سر راه این مهم را در اجرایی شدن عملی بیانیه گام دوم انقلاب، کاهش دهد.



## فهرست منابع و مآخذ

### الف. منابع فارسی

- خدیوی، غلامرضا و اشراقیان، محمدرضا (۱۳۸۶). شیوه استفاده از کتابخانه و مقالات تحقیق. اصفهان: جهاد دانشگاهی اصفهان.
- خمینی، سید روح الله (۱۳۷۸). صحیفه امام، جلد ۱۵. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- بردبار، غلامرضا؛ باروت کوب، مهناز و خوانین‌زاده، مریم (۱۳۹۲). نقش ارزش‌های فرهنگ سازمانی بر اثر بخشی رویه‌های مدیریت منابع انسانی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۳ (۴).
- رجایی‌پور، سعید و الفتی، سمیرا (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مؤلفه‌های مدیریت براساس ارزش‌های سازمانی و ارائه مدلی برای پیش‌بینی مدیریت براساس ارزش‌ها در سازمان آموزش و پرورش شهرستان آباد. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱ (۹)، ۱۴۸-۱۲۵.
- روشن، محمد؛ کمال هدایت، حافظ و رازانی، عبدالمحمد (۱۳۸۷). توسعه منابع انسانی. تهران، مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
- سیدنقوی، میرعلی؛ الوانی، سید مهدی؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله و حسینی، سید سعید (۱۳۹۸). الگوی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد خدمات عمومی‌نوین (مورد مطالعه: وزارت نیرو). *نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا*، ۱۸ (۵۸)، ۳۴-۱۹.
- کلابی، امیرمحمد (۱۴۰۱). مدل تعهد سازمانی با تبیین جایگاه نوآوری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکتی و خلق ارزش مشترک. *نشریه پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۵ (۵۶)، ۱۶۵-۱۹۴.
- گلابی، سیاوش (۱۳۸۳). سازمان مدیریت و توسعه منابع انسانی. تهران: انتشارات فردوسی، چاپ اول.
- گلشاهی، بهنام و معینی‌فرد، اسماعیل (۱۴۰۲). تبیین مبانی ارزشی پشتیبان فرهنگ استعدادباوری در ارتش جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۳ (۸۹)، ۹۱-۱۲۰.
- مهری، محمدحسین (۱۴۰۱). بررسی مدیریت منابع انسانی با روحیه جهادی و ایثارگری در فرآیند رشد و توسعه کشور. *دوفصلنامه شاهد اندیشه*، ۳ (۶)، ۸۴-۵۵.
- نصیری، روح‌اله؛ نورزاد، کمال و برومند، مجتبی (۱۳۸۸). فرهنگ و نقش آن در اقدامات مدیریت منابع انسانی. *نشریه توسعه سازمانی پلیس*، ۶ (۲۶)، ۵۵-۴۸.
- نونه، ریموند؛ هالنبک، جان؛ گرهارت، باری و رایت، پاتریک (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی. ترجمه خراسانی، اباصلت؛ رحیمی، سمیه؛ مهدی، مهدی و نجفی، رامین، مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- وفاخواه، شادی؛ یاراحمدی، مرتضی و تمجید یامچلو، علیرضا (۱۳۹۷). بررسی تأثیرگونه‌های فرهنگ سازمانی بر فرآیندهای مدیریت منابع انسانی. *نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۰ (۳۲)، ۳۲-۲۷.
- هاشمی، سید ذبیح‌اله؛ غلامزاده، داریوش و قلیچ‌لی، بهروز (۱۳۸۴). مفهوم‌شناسی پرورش منابع انسانی و اهرم‌های نهادینه مساوی، ویژه‌نامه دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی. *فصلنامه تحول اداری*، ۸ (۴۸).

- هال، بردلی (۱۳۹۱). استراتژی منابع انسانی. ترجمه رحمان پور، لقمان و کاظمی نژاد، فاطمه، انتشارات اندیشه‌های گوهر بار.

### ب. منابع انگلیسی

- Asim, M. (2013). Impact of motivation on employee performance with effect of training: Specific to education sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), 1-9.
- Bapna, R., Langer, N., Mehra, A., Gopal, R., & Gupta, A. (2013). Human capital investments and employee performance: An analysis of IT services industry. *Management Science*, 59 (3). 641-658.
- Deem, J. (2009). The relationship of the organizational culture to balanced scorecard effectiveness. PhD Thesis. Nova Southeastern University, School of Business Administration.
- Dessler, Gary (2005). *Human Resource Management*. Printice Hall.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Fey, Carl E. Pavlovskaya, Antonina. Tang, Ningyu.(2004) A Comparison of Human Resource Management in Russia, China, and Finland. *Organizational Dynamics*. Vol. 33, No. 1.
- Harkness, S. (2008). Human development in cultural context: One pathway or many? (Essay review of *Cultures of Infancy* by Heidi Keller). *Human Development*, 51, 283-289.
- Hashim, Junaidah. (2010) *Human Resource Management Practices on organizational commitment The Islamic perspective*, personnel review, vol 39, No 6.
- Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *European Journal of Business and Management*, 5(2), 243-252.
- Jones-Christensen L Peirce E Hartmann LP Hoffman WM Carrier J (2010). Ethics CSR and sustainable education in the financial Times top 50, global business schools:baseline .
- Lepak, D.P.; & Snell, S.A. (2002). «Examining the human resource architecture: The relationship among human capital, employment, and human resource configurations», *Journal of Management*.
- Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., & Wang, Y. (2023). Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management*, 62(3), 331-353.
- Maamari, B.E. and Majdalani, J.F.(2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 25 No. 2, pp. 327-345.
- Nassazi, N. (2013). Effects of training on employee performance: Evidence from Uganda (Unpublished doctoral dissertation). University of Applied Sciences, Vassa, Finland.