

Research Paper

Identifying the effective factors on the development of human resources in the general administrations of sports and youth (with the Islamic-Iranian approach of progress)

Seyed Hamidreza Ashrafi¹, Kamelia Abdi^{2*}, Amir Kazemi³

1. PhD student in sports management, Department of Physical Education, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran
2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran
3. Department of Business Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz. Iran.

Received: 2021/3/17

Accepted: 2021/8/2

PP: 83-97

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2021.27103.5417](https://doi.org/10.30495/jedu.2021.27103.5417)

Keywords:

Development of human resources, general administrations of sports and youth, Islamic-Iranian approach to progress

Abstract

Introduction: The purpose of the research was to identify the effective factors on the development of human resources in the general administrations of sports and youth (with the Islamic-Iranian approach of progress).

research methodology: The research is a fundamental and survey-cross-sectional type, an exploratory combination. The statistical population was university professors, managers and deputy heads of general sports and youth departments, the purposeful sampling method was from the southern provinces of the country (Hormozgan, Bushehr, Khuzestan, Kohgiluyeh and Berirahmad, Fars, Kerman). Expertise index, level of experience and level of education. Based on this, the opinions of 11 experts were used with the interview tool. For validation of criteria Lincoln, Y.S., & Guba, E.G. (1985). Validity, transferability, reliability, confirmability were used. Because all the criteria were taken into consideration, the designer was not able to take a specific direction, based on a pairwise comparison, it was valid in itself. On the other hand, all criteria were compared two by two, so the maximum possible questions were asked to the audience with a favorable structure, the questionnaire is reliable. Content analysis technique was used in Maxqda software.

Findings: In the initial coding, 96 codes were identified: 23 core categories and 9 main codes. Main codes: recruitment, specialization, organization, organizational relationship management, hope and motivation, performance improvement, competitive advantage, productivity capabilities and psychological characteristics. In order to determine the validity of the findings, three techniques of data collection from multiple sources, analysis of negative cases and flexibility of the method were used. Data sources were diverse and alignment was used. In the analysis of the negative cases of the interviews, he resolved the contradictory interpretations interpreted in the data. Interviews, multiple assessments, content and processes were reviewed.

Conclusion: The researcher was able to identify the factors affecting the development of human resources for explanation in future research.

Citation: Ashrafi Seyed Hamidreza, Abdi Kamelia, Kazemi Amir (2022), Identifying the effective factors on the development of human resources in the general administrations of sports and youth (with the Islamic-Iranian approach of progress), Bi-Quarterly. Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(4):83-97

Corresponding author: Kamelia Abdi

Address: Assistant Professor, Department of Physical Education, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

Tell: 09177112390

Email: abdikamelia08@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

Human resources as the infrastructure, platform and foundation for national and local development is very important because problem-solving, discovery and explanation of issues and inference of strategy and determining the direction of the macro strategy of any political system is one of the most important tasks of human resources (Homan & Homan Tadelis, 2019), in fact, it is human resources that organizes and codifies the general framework of each society and determines the place, role and function of other sciences according to the national goals of each country (Adhvaya, 2019).

Undoubtedly, the growth of any organization is dependent on its human resources; But just having human resources is not enough, but how to optimally use, maintain and update science and knowledge and its product efficiency is more important and valuable. Therefore, organizations should cultivate their employees as vital and effective resources and capitals for the future, so that parallel to their progress and growth, they can make optimal use of these human resources when needed (Brillon, 2015). Human resources, as the most key indicator of organizational resource development, will be used efficiently and effectively when it is managed with a strategic attitude. The strategic approach in human resources development is the concept of using new techniques and methods that the organization can rely on to respond appropriately to the unstable environment and mobilize human resources to gain a competitive advantage (Afjeh & Ismailzadeh, 2009). In fact, this It is human resources that regulates and formulates the general frameworks of each society and determines the position, role and function of other sciences according to the national goals of each country (Nasehifar & Askari, 2017).

Context:

Due to organizational complexities and unpredictable changes, it is necessary for organizations to turn to human resource development

Goal:

The purpose of the research was to identify the effective factors on the development of human resources in the general administrations of sports and youth (with the Islamic-Iranian approach of progress).

Method:

The research is a fundamental and survey-cross-sectional type, an exploratory combination. The

statistical population was university professors, managers and deputy heads of general sports and youth departments, the purposeful sampling method was from the southern provinces of the country (Hormozgan, Bushehr, Khuzestan, Kohgiluyeh and Berirahmad, Fars, Kerman). Expertise index, level of experience and level of education. Based on this, the opinions of 11 experts were used with the interview tool. For validation of criteria Lincoln, Y.S., & Guba, E.G. (1985). Validity, transferability, reliability, confirmability were used. Because all the criteria were taken into consideration, the designer was not able to take a specific direction, based on a pairwise comparison, it was valid in itself. On the other hand, all criteria were compared two by two, so the maximum possible questions were asked to the audience with a favorable structure, the questionnaire is reliable. Content analysis technique was used in Maxqda software. To determine the validity of expert interviews, four criteria of Lincoln, Y. S., & Guba, E. G.: (1985) validity, transferability, reliability, and confirmability were used. In this study, the main technique for establishing reliability and verifiability was through handling research processes and findings. Reliability was done by checking the stability of study processes and confirmability by measuring the internal consistency of the research results, that is, data, findings, interpretations and suggestions.

Findings:

In the initial coding, 96 codes were identified: 23 core categories and 9 main codes. The main codes were: recruitment, expertise, organization, management of organizational relations, hope and motivation, performance improvement, competitive advantage, productivity capabilities and psychological characteristics..

Results:

Appointing competent managers based on expertise, commitment, work conscience, enthusiasm and interest instead of relationships and characteristics not related to work and related responsibility and eradicating organizational harms in order to improve the productivity of the organization and the workforce helps to develop human resources in the general sports and youth departments.

مقاله پژوهشی

شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان
(با رویکرد اسلامی - ایرانی پیشرفت)سید حمیدرضا اشرفی^۱، کاملیا عبدی^۲، امیر کاظمی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران
 ۲. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران
 ۳. گروه مدیریت کسب و کار، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: هدف تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان (با رویکرد اسلامی - ایرانی پیشرفت) بود.

روش شناسی پژوهش: پژوهش از نوع بنیادی و پیمایشی-مقطعی، ترکیبی اکتشافی بوده. جامعه آماری اساتید دانشگاه، مدیران و معاونان ادارات کل ورزش و جوانان، روش نمونه گیری از نوع هدفمند از استان های جنوبی کشور (هرمزگان، بوشهر، خوزستان، کهگیلویه و بویراحمد، فارس، کرمان) بود. شاخص خبرگی میزان تجربه و سطح تحصیلات. بر این اساس از دیدگاه ۱۱ نفر خبرگان با ابزار مصاحبه استفاده شد. برای روایی از ملاک های Lincoln, Y.S., & Guba, E.G. (1985) اعتبار پذیری، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان، تایید پذیری استفاده شد. چون تمامی معیارها مورد توجه بوده، طراح قادر به جهت گیری خاصی نبوده، مبتنی بر مقایسه زوجی فی نفسه از روایی برخوردار بوده. از طرفی تمامی معیارها را به صورت دو به دو مقایسه کرده لذا حداکثر سوالات ممکن با ساختاری مطلوب از مخاطب پرسیده شد، پرسشنامه پایا می باشد. از تکنیک تحلیل محتوا در نرم افزار Maxqda استفاده شد.

یافته ها: در کدگذاری اولیه ۹۶ کد: ۲۳ مقوله محوری و ۹ کد اصلی شناسایی شدند. کدهای اصلی: استخدام، تخصص، سازمان، مدیریت روابط سازمانی، امید و انگیزه، ارتقای عملکرد، مزیت رقابتی، قابلیت های بهره وری و ویژگی های روانی. جهت تعیین روایی یافته ها از سه تکنیک جمع آوری داده ها از منابع متعدد، تحلیل موارد منفی و انعطاف روش استفاده گردید. منابع داده ها متنوع بوده و همسوسازی به کار رفت. در تحلیل موارد منفی مصاحبه ها، تبیینات متناقض تفسیر شده را در داده ها حل کرد. مصاحبه، بارها ارزیابی، محتوا و فرآیندها بازبینی شد.

بحث و نتیجه گیری: محقق قادر به شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی برای تبیین در تحقیقات آتی شد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۵/۱۱

شماره صفحات: ۸۳-۹۷

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2021.27103.5417](https://doi.org/10.30495/jedu.2021.27103.5417)

واژه های کلیدی:

توسعه منابع انسانی، ادارات کل ورزش و جوانان، رویکرد اسلامی - ایرانی پیشرفت

استناد: اشرفی سید حمیدرضا، عبدی کاملیا، کاظمی امیر، (۱۴۰۱). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان (با رویکرد اسلامی - ایرانی پیشرفت)، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۴): ۸۳-۹۷.

* نویسنده مسئول: کاملیا عبدی

نشانی: استادیار گروه تربیت بدنی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

تلفن: ۰۹۱۷۷۱۱۳۳۹۰

پست الکترونیکی: abdikamelia08@gmail.com

مقدمه

منابع انسانی به‌عنوان زیربنای بستر و زمینه‌ساز توسعه ملی و بومی از جایگاه بسیار مهمی برخوردار است زیرا که مسئله یابی، کشف و تبیین مسائل و استنباط راهبرد و تعیین مسیر استراتژی کلان هر نظام سیاسی، یکی از مهم‌ترین وظیفه‌های منابع انسانی است (Hofman & Tadelis, 2019). در واقع، این منابع انسانی است که چارچوب‌های کلی هر اجتماع را تنظیم و تدوین می‌کند و با توجه به اهداف ملی هر کشور، به تعیین جایگاه، نقش و کارکرد سایر علوم می‌پردازد. (Adhvaya, 2019).

بی‌تردید رشد و بالندگی هر سازمانی وابسته به نیروی انسانی آن است؛ ولی صرف داشتن منابع انسانی کافی نبوده بلکه نحوه استفاده‌ی بهینه، نگه‌داشت و روزآمد کردن علم و دانش و بازده محصول آن مهم‌تر و بارزتر است. لذا سازمان‌ها باید کارکنان خود را به‌عنوان منابع و سرمایه‌های حیاتی و مؤثر، برای آینده پرورش دهند تا به‌موازات پیشرفت و رشد آنان بتوانند در هنگام نیاز از این منابع انسانی، استفاده بهینه نمایند. (Brilon, 2015). منابع انسانی به‌عنوان کلیدی‌ترین شاخص توسعه منابع سازمانی، زمانی به‌طور کارآمد و اثربخش به کار گرفته خواهد شد که با نگرش استراتژیک مدیریت شود. رویکرد استراتژیک در توسعه منابع انسانی به مفهوم به‌کارگیری فنون و روش‌هایی نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آن‌ها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند (Afjeh & Ismailzadeh, 2009). در واقع، این منابع انسانی است که چارچوب‌های کلی هر اجتماع را تنظیم و تدوین می‌کند و با توجه به اهداف ملی هر کشور، به تعیین جایگاه، نقش و کارکرد سایر علوم می‌پردازد (Nasehifar & Askari, 2017).

در اوایل دهه ۱۹۹۰، یعنی زمانی که مطالعات میدانی نشان دادند که کارکردهای مدیریت و توسعه‌ی منابع انسانی در سازمان‌ها ارتباط مثبتی با بهبود بازده کلی و عملکرد سازمان دارد، این رشته از اهمیت بیشتر برخوردار شد. به‌عبارت‌دیگر، به‌کارگیری کارکردهای منابع انسانی با عملکرد بهتر در حوزه‌های مالی و عملیاتی در این سازمان‌ها ارتباط داشته است. غالب این مطالعات در سازمان‌های بخش خصوصی و عمدتاً در سطح ایالات‌متحده انجام گرفته‌اند. امروزه سازمان‌ها با کمک ابزار مدیریت منابع انسانی هم می‌توانند کارکنان را راضی نگه‌دارند و هم در جهت بهبود عملکرد سازمان، گامی مهم و مؤثر بردارند. مدیریت مؤثر و موفق منابع انسانی سبب بهبود کارایی و اثربخشی سازمان می‌شود. در واقع، مدیریت بهتر برای بهبود کیفیت خدمات هنگامی رخ می‌دهد که رهبری سازمان و ابزار مدیریت انسانی بر اقدامات اثربخش مؤثری مبتنی است و می‌توان با استفاده از افراد به اهداف فردی و سازمانی دست‌یافت (Bognanno & Melero, 2016).

از جمله الگوهای بسیار مناسب در کشور ما الگوی اسلامی ایرانی است. الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت با بهره‌گیری از کلیت نظام جمهوری اسلامی ایران و با توانایی درک و تحلیل واقعیت‌های جامعه و شناخت ارزش‌های ملی و بومی، درصدد پاسخ‌گویی به نیازهای مادی و معنوی جامعه است. این الگو دارای مبانی معرفتی، هستی‌شناسی و انسان‌شناسی است که ریشه در آموزه‌های وحیانی و عقیدتی اسلام دارد و محتوای آن مبتنی بر توحید، معاد و تفکیک‌نشدنی دنیا و آخرت است. فرایند توسعه سیاسی در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مبتنی بر معارف الهی و اسلامی و برآمده از بطن و شرایط تاریخی، بومی و فرهنگی کشورمان است که در بستر نظام جمهوری اسلامی ایران تحقق می‌یابد. الگوهای گوناگونی برای نوسازی و توسعه کشور ارائه شده است که بیشتر این الگوها به دلیل غیربومی بودن و بی‌توجهی به شرایط تاریخی، فرهنگی و مذهبی با موانع و مشکلاتی مواجه بوده‌اند. (Azizi, et al. 2018). نتایج تحقیق آن‌ها نیز حاکی از آن است که شاخص‌های توسعه سیاسی در این الگو منطبق بر شریعت بوده و با پایبندی به اجرای عدالت در فضای سیاست‌گذاری جامعه، زمینه توسعه سیاسی مطلوب فراهم می‌شود. باید توجه داشت که توسعه انسانی و رفاه بشری جایگاه اساسی در مفهوم توسعه اسلامی دارد. در واقع بر اساس تحقیقات اندیشمندان اسلامی، هدف شریعت اسلام ارتقاء رفاه نوع بشر بوده که دربردارنده مصادیق؛ عدالت، صداقت، عزت‌نفس، آموزش و سواد و توجه به مال و ثروت‌های طبیعی برای نسل بشر و آیندگان آن‌هاست. از این‌رو، توسعه انسانی در مفهوم اسلامی نیز می‌بایست بر پایه مقاصد شریعت اسلام و دربردارنده مصادیق آن باشد. دیدگاه اسلامی در مورد توسعه اقتصادی بدیع و منحصر به‌فرد بوده که به ویژه در خصوص مبانی بنیادی، کاملاً متفاوت از دیدگاه‌های مرسوم است. از آن جمله؛ هدف توسعه اقتصادی از منظر اسلامی دسترسی به رفاه کل و جامع در جهان کنونی و زندگانی اخروی بوده که رستگاری نامیده می‌شود. بر اساس این هدف و سایر ویژگی‌های توسعه اقتصاد اسلامی، استفاده از شاخص مرسوم توسعه اقتصادی به منظور اندازه‌گیری سطح توسعه اقتصادی، در کشورهای اسلامی ناکافی بوده و مناسب نیست. در واقع، شاخص توسعه انسانی ممکن است به نظر شاخصی همه‌جانبه و فراگیر به نظر آید اما به طور کامل قابل اعتماد و کافی برای سنجش توسعه انسانی در مفهوم اسلامی نیست. لذا مناسب است تا سنجش سطح توسعه انسانی کشورهای اسلامی با استفاده از یک شاخص خاص توسعه انسانی اسلامی در بین کارکنان اداره مختلف، به ویژه در بین کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران سنجیده شود. تعدیل شاخص توسعه انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت را می‌توان یکی از مباحث مهم در ترسیم الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت دانست. دستیابی به این هدف مستلزم توجه به معیارها و مبانی پیشرفت انسانی اسلامی است. پژوهش حاضر در پی آن است تا ضمن برشمردن خصوصیات توسعه انسانی متعارف و نیز ارائه مدلی جدید برای سنجش توسعه اقتصادی در مفهوم اسلامی ایرانی، سنجش جدیدی از توسعه انسانی تحت آموزه‌های اسلامی ارائه دهد.

معیارهای معرفی شده برای پیشرفت انسانی مبتنی بر مبانی فکری اسلام از جمله نگاه متعالی اسلام به انسان و تکامل قرار دارد. لذا ارائه این معیارها می‌تواند باعث معرفی شاخص‌های متمایز برای پیشرفت انسانی شود. تحقق الگوی اسلامی _ ایرانی پیشرفت مبتنی بر انعکاس آرمان‌ها و اهداف نظام با اتکا به پشتوانه‌های حقوقی و شرعی، تبیین‌کننده نگاهی سیستمی مشتمل بر تعیین اجزای مرتبط و ترسیم چگونگی ارتباط آن‌ها، دارا بودن قابلیت تطبیق و دسترسی و بهره‌مندی از قابلیت پایداری و بقای تمدن اسلامی است.

ناکارآمدی الگوهای غربی توسعه (مفهوم تک‌بعدی، ماهیت غیردینی و مادی و همچنین اهداف و آرمان‌های دنیوی)، ارائه تعریف بومی و مستقل از پیشرفت (عدم تبعیت بی‌چون‌وچرا از الگوها و نظریه‌های غربی توسعه، استخراج مبانی نظری و شیوه‌های تحقق الگو از منابع اسلامی، بومی‌سازی تجربه‌ها و دستاوردهای نظریه‌ها و الگوهای سایر ملل و طراحی متناسب با ویژگی‌های فرهنگی و تاریخی ایران) و تبیین الگویی مبتنی بر شاخصه‌ها و ارکان اسلامی (مسئله مبدأ، مسئله معاد، مسئله عدم تفکیک دنیا و آخرت، مسئله انسان و نگاه اسلام به انسان، مسئله حکومت، مسئله عدالت و نگاه غیرمادی به اقتصاد) از جمله عواملی هستند که تدوین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت را از منظر حضرت آیت‌الله خامنه‌ای ضروری کرده‌اند. آداموئه و همکاران (Aldamoe, et al. 2012)، تریگرو و همکاران (Triguero, et al. 2012) و سید جوادین و فراحی (seyed Javadin & Farahy, 2012) در تحقیقات خود تأثیر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی همچون آموزش و ارتقاء، ارزیابی عملکرد، جبران خدمت و حفظ و نگهداشت را بر ارتقاء عملکرد سازمان تأیید نمودند. لذا به نظر می‌رسد که رویکرد اسلامی _ ایرانی پیشرفت بتواند در توسعه منابع انسانی سازمان‌های ورزشی نقش مهمی ایفا نماید و بدین منظور محقق در این تحقیق، قصد دارد الگوی توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران با رویکرد اسلامی _ ایرانی پیشرفت را بررسی نماید.

پیشینه پژوهش

Nieves & Quintana (۲۰۱۸) در تحقیقی با نام شیوه‌های منابع انسانی و نوآوری در صنعت هتل: نقش میانجی سرمایه انسانی، نشان دادند شیوه‌های منابع انسانی از طریق تأثیر بر متغیرهای اصلی و میانجی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. باین‌حال، رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآورانه هنوز مشخص نشده است و در مورد متغیرهایی که می‌تواند این رابطه را نشان دهد، کم است. Emadi, et al (2020) در طراحی استراتژی توسعه منابع انسانی به تحکیم نظام شایسته سالاری، توانمندسازی مدیران و تعیین شاخص‌های ارزیابی اشاره کردند. Harel & Tzafrir (۲۰۱۷) در تحقیقی با نام تأثیر مدیریت توسعه منابع انسانی بر ادراکات عملکرد سازمانی و بازار شرکت آن‌ها دریافتند که علاوه بر شیوه‌های آموزش، اقدامات انتخاب کارکنان نیز به‌طور قابل توجهی بر عملکرد بازار درک شده تأثیر می‌گذارد. Jayuo Liaght & Gomez (۲۰۱۶) طی یک تحقیق مروری، نتایج چندین دیدگاه در مورد نقش مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی را مطالعه نمود. نتایج نشان داد که اغلب دیدگاه‌های رفتاری، بر نقش مدیریت و توسعه منابع انسانی بر عملکرد سازمانی هم‌نظر هستند. Yung Song & Jean Nyim (۲۰۱۴) در قالب یک مدل چندبعدی، رابطه توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که رابطه توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمانی معنی‌دار است و برخی از مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در رابطه توسعه منابع انسانی و عملکرد سازمانی می‌توانند نقش میانجی ایفا نمایند. Branie & Polard (۲۰۱۰) مدیریت و توسعه منابع انسانی بر اساس اصول مدیریت اسلامی را مورد بررسی دادند. نتایج تحقیق نشان داد که بین تئوری مدیریت اسلامی با مدیریت عملی در کشورهای عربی شکاف وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که الگوی مدیریت اسلامی که از قرآن برگرفته شده است می‌تواند ارزش و اعتبار بیشتری نسبت به مدیریت منابع انسانی غربی داشته باشد. Chen & Hovang (۲۰۰۹) رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عملکرد نوآورانه با تأکید بر نقش واسطه‌ای مدیریت دانش را مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج نشان داد که توسعه منابع انسانی با عملکرد رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. ضمن اینکه مدیریت دانش می‌تواند نقش واسطه‌ای در رابطه توسعه منابع انسانی با عملکرد ایفا نماید.

سوال تحقیق

بر اساس مطالعات یادشده و نتایج پژوهش‌های انجام‌شده، هدف اصلی پژوهش حاضر:
شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان (با رویکرد اسلامی _ ایرانی پیشرفت) است

سوالات فرعی تحقیق

سوالات تحقیق عبارت‌اند از:

- ۱- عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان (با رویکرد اسلامی _ ایرانی پیشرفت) چگونه شناسایی می‌شوند؟
- ۲- مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی با رویکرد الگوی اسلامی _ ایرانی پیشرفت در ادارات کل ورزش و جوانان چگونه تبیین می‌شوند؟

روش شناسی پژوهش

روش مورد استفاده در این تحقیق طرح‌های اکتشافی بوده است. پژوهش حاضر، بر اساس هدف یک پژوهش بنیادی بوده زیرا درصدد یافتن ارائه الگوی توسعه منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان (با رویکرد اسلامی _ ایرانی پیشرفت) بوده. از سوی دیگر با توجه به اینکه در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر مصاحبه استفاده شده است، می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس روش گردآوری داده‌ها یک پژوهش پیمایشی-مقطعی بوده است.

از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد که به آن نمونه‌گیری غیراحتمالی، هدفدار یا کیفی نیز می‌گویند به معنای انتخاب هدفدار واحدهای پژوهش برای کسب دانش یا اطلاعات است.

از آنجائی که پاسخ‌های افراد نمونه آماری به سوالات مطرح شده در رابطه با معیارهای اصلی و شاخص‌های فرعی و درجه اهمیت هر یک از آنها می‌باشد، انتخاب افراد نمونه آماری یا همان کسانی که در تصمیم‌گیری گروهی شرکت دارند با اهمیت می‌باشد. بر این اساس در این مطالعه از دیدگاه ۱۱ نفر از خبرگان، اساتید دانشگاه و مدیران و معاونان ادارات کل ورزش و جوانان با قیدهای مندرج در جدول ۱ استفاده شده است.

جدول ۱- تعیین نمونه پژوهش

شاخص خبرگی	نماد	شرط	خبرگان حائز شرط
میزان تجربه مرتبط	α	بالای ۱۵ سال یا $\alpha \geq 5$	۲۲
سطح تحصیلات	β	تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد $\beta \geq$)	۱۶
خبرگان نهایی	$\alpha \cap \beta$	تجربه بالای ۱۵ سال و مدرک تحصیلات تکمیلی	۱۲

برای تعیین روایی مصاحبه خبرگان، از چهار معیار Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985): اعتبار پذیری، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان، تایید پذیری استفاده شد. در این مطالعه تکنیک اصلی برای برقراری قابلیت اطمینان و قابلیت تایید از طریق رسیدگی فرآیندها و یافته‌های تحقیق بود. قابلیت اطمینان بوسیله ی بررسی کردن ثبات فرایندهای مطالعه و قابلیت تایید توسط سنجیدن انسجام داخلی و درونی ماحصل تحقیق، یعنی، داده‌ها، یافته‌ها، تفاسیر و پیشنهادها صورت گرفت. عناصری که می‌تواند در این رسیدگی‌ها مورد استفاده قرار گیرد شامل داده‌های خام، یادداشت‌های دامنه، نکته‌های تئوری، راهنمای رمز گذاری، نکات فرآیند و غیره بود. فرآیند رسیدگی براساس ۵ مرحله انجام شد: پیش ثبت کردن، تعیین توانایی رسیدگی، توافق رسمی، اعتماد پذیری (قابلیت اطمینان و تایید) و مذاکرات. در پرسشنامه خبره که مبتنی بر مقایسه زوجی تمامی عناصر با یکدیگر است احتمال اینکه یک متغیر در نظر گرفته نشود، صفر بود. بنابراین چون تمامی معیارها در این سنجش مورد توجه قرار گرفت و طراح قادر به جهت گیری خاصی در طراحی سوالات نبود بنابراین پرسشنامه‌های مبتنی بر مقایسه زوجی فی نفسه از روایی برخوردار بودند.

دلیل اینکه در پرسشنامه تمامی عوامل مدل در نظر گرفته شد و با یکدیگر مقایسه شدند لذا تمام احتمالات مرتبط با در نظر نگرفتن یک متغیر از بین رفت. از طرفی چون پرسشنامه تمامی معیارها را به صورت دو به دو مقایسه و سنجش می‌کرد لذا حداکثر سوالات ممکن با ساختاری مطلوب از مخاطب پرسیده شد و چون تمامی معیارها در این سنجش مورد توجه قرار گرفت، از پایایی برخوردار بود.

یکی از روش‌های تحلیل داده‌های کیفی یا تحلیل محتوای کیفی، روش تحلیل تم یا همان تحلیل مضامین هست. تحلیل داده‌های کیفی در این مطالعه با روش تحلیل تم انجام شد. برای تحلیل محتوای کیفی از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد. فرآیند تحلیل تم زمانی شروع شد که تحلیلگر الگوهای معنی و موضوعاتی که جذابیت بالقوه دارند را مورد نظر قرار داد. این تحلیل شامل یک رفت و برگشت مستمر بین مجموعه داده‌ها و خلاصه‌های کدگذاری شده و تحلیل داده‌هایی است که به وجود می‌آیند. نگارش تحلیل از همان مرحله اول شروع شد به‌طور کلی هیچ راه منحصر به فردی برای شروع مطالعه در مورد تحلیل تم وجود ندارد. تحلیل تم فرایندی بازگشتی است که در آن حرکت به عقب و جلو در بین مراحل ذکر شده وجود دارد. به علاوه تحلیل تم فرایندی است که در طول زمان انجام می‌پذیرد. مراحل تحلیل تم بدین صورت بوده: آشنایی با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، نکته مهم در این مرحله این است که همه خلاصه داده‌ها کدگذاری شده و در قالب هر کد مرتب شده‌اند. در این مطالعه برای کدگذاری از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده است. جستجوی تم‌ها، بازبینی تم‌ها، تعریف و نام‌گذاری تم‌ها، تهیه گزارش.

یافته‌ها

بخش کیفی این مطالعه بر اساس دیدگاه ۱۲ نفر از خبرگان حوزه مورد مطالعه انجام شد. از نظر جنسیت ۹ نفر مرد و ۳ نفر نیز زن می‌باشند. از نظر سنی ۱ نفر کمتر از ۳۵ سال سن، ۵ نفر بین ۳۵ تا ۴۵ سال سن و ۶ نفر نیز بالای ۴۵ سال بوده‌اند. از نظر تحصیلات، ۱۰ نفر از خبرگان تحصیلات دکتری و ۲ نفر کارشناسی ارشد داشته‌اند. در نهایت ۵ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کاری، ۷ نفر نیز بالای ۲۰ سال تجربه کاری داشته‌اند.

ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۹
	زن	۳
سن	کمتر از ۳۵ سال	۱
	۳۵ تا ۴۵ سال	۵
	۴۵ سال و بیشتر	۶
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۲
	دکتری	۱۰
سابقه کار	۱۰ تا ۲۰ سال	۵
	بالای ۲۰ سال	۷
کل		۱۲

در مرحله نخست به گردآوری داده‌های کیفی از خلال مصاحبه‌های عمیق با مشارکت‌کنندگان پژوهش پرداخته شد. در فرآیند کدگذاری باز، مضمون‌های بسیاری حاصل شد که طی فرآیند رفت‌وبرگشتی تحلیل داده‌ها، مجموعه این داده‌های کیفی اولیه به مقوله‌های کمتری تقلیل یافت. در ادامه به بررسی هر یک از این مقوله‌های به‌دست‌آمده در مرحله کیفی پرداخته شده است. در ادامه به بررسی چند مصاحبه پرداخته شده است:

"آسیب‌شناسی و ارائه راهکارهای مناسب در راستای بالا بردن انگیزش و نگهداشت نیروهای انسانی در مناطق عملیاتی از مواردی بوده که باید به آن توجه ویژه‌ای شود."

"اگر سازمانی بخواهد به نحو شایسته خدمت کند و مدیرانی تصمیم‌ساز برای آینده‌سازمانی داشته باشد، باید بتواند نیروهای انسانی کارآمد را جذب و تربیت کند."

"تدوین راهکارهای کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت و ارائه آن به مدیران برای اتخاذ تصمیمات بهینه از برنامه‌های منابع انسانی سازمانی است."

"در جهت حفظ سلامت روحی و روانی کارکنان مدیریت منابع انسانی سازمانی امیدوار است بتواند با ارائه نظرات و راهکارهای حمایتی و انگیزشی، زمینه خرسندی و نگهداشت کارکنان عملیاتی فراهم شود."

"در مشاغل با شرایط کاری سخت، ضروری بوده به انگیزه و روحیه کارکنان توجه بیشتری شود."
"رسالت اصلی سازمانی انجام وظایف محوله سازمانی است ولی مردم حق دارند توقعاتی داشته باشند و مسئولین سازمانی باید در چارچوب ضوابط و روش‌ها پیگیری نمایند، ولی اینکه هرچند وقت نماینده یا مسئول دیگر به مدیرعامل یا مسئول سازمانی بتازد و فیلم بازی کند تا ذهن مردم را خراب کند درست نیست."

"باید بدانیم که این موضوع یک موضوع ثابت شده علمی است که مهم‌ترین سرمایه نیروی انسانی است. کشورهایی با داشتن بیشترین سرمایه تحت سیطره کشورهای دیگر هستند و سرمایه و منابع انسانی‌شان را دیگران استفاده می‌کنند و درصدی از آن را به کشور صاحب سرمایه می‌دهند. تفکر حاکم در سازمانی تفکر نخبه‌کشی و نخاله‌پروری است."

"از مشکلاتی که در مدیریت منابع انسانی می‌توان نام برد، ضعف برنامه‌ریزی کلان و بلندمدت از سطح مدیران عالی و همچنین در رأس جامعه است. افراد به یک‌رویه تکراری عادت دارند و در برابر تغییر مقاومت می‌کنند. روزمرگی در زندگی تمامی کارکنان این سازمان مشخص است. بنابراین این افراد برای تغییر این موقعیت تلاشی نمی‌کنند."

"امروزه شایسته‌سالاری برای مدیریت صحیح و برنامه‌ریزی منصفانه منابع انسانی اهمیت بالایی دارد. باید علاقه افراد و تخصص‌های آنان را شناخت. می‌بایست از پست‌های سازمانی و زیرمجموعه‌های آن‌ها حمایت مالی کرد. آزادی عمل و کاهش تمرکز سازمانی و به‌عبارت‌دیگر عدم اعمال نفوذ و دستورات از بالا نیز ضروری است. در صورت اجرای صحیح شایسته‌سالاری، افراد برای گرفتن پست‌های بالاتر نیاز به اثبات خود در شرایط فعلی و یا قبلی دارند. همچنین برای پیشگیری و کاهش خطاهای سازمانی، هر فرد در صورت تغییر سمت و پست، برای خود

جایگزین انتخاب کند و به نوعی آموزش‌های لازم را برای او انجام دهد و یا می‌توان گفت برای خود جانشین تربیت کند. این عوامل سبب افزایش انگیزه در کارکنان می‌شود. افراد مسئولیت‌های خود را شناسایی می‌کنند، از ارزیابی عملکرد منصفانه سازمان مطمئن می‌شوند و جایگاه مدیران ارشد برای کارکنان مشخص می‌شود."

جدول ۳- کدگذاری اولیه

کدگذاری باز	کدگذاری باز
خلق واحدهای جدید	شناسایی فرصت‌های پیشرفت شغلی
استفاده از تمامی ظرفیت‌های سازمانی	تقسیم مسئولیت‌ها به صورت عادلانه
تقویت نقش شعارهای رهبر معظم در سازمان‌دهی	تطابق ملاک‌های استخدام با ماهیت شغل
بهبودسازی فرهنگ سازمانی بر اساس معیارهای اسلامی	توجه به پایداری به عقاید و ارزش‌های اسلامی
ترویج تکریم ارباب رجوع	آشناسازی مدیریت با معیارهای استخدام کاری بر اساس ارزش‌های اسلامی
ترویج شعائر اسلامی	بومی‌سازی سیستم استخدام بر اساس شعار سال رهبر معظم
پایبندی به سنت‌های اصیل اسلامی ایرانی	ایجاد بستر دانشی بر اساس معیارهای اسلامی
حفظ و تحکیم بنیان خانواده و پایه‌ریزی نظام تعلیم و تربیت اسلامی	ایجاد عدالت در استخدام
تقویت فرهنگ تلاش و جهاد اقتصادی	تطابق ملاک‌های استخدام با ماهیت شغل
ترویج روحیه ورزشکاری	تطبیق شغل با تخصص فرد
شبیبه‌سازی اسلامی و دانشی	سعه صدر مدیر
گسترش فرهنگ یادگیری	تواضع و فروتنی در برابر زیردستان
آموزش مهارت روابط سازمانی بر اساس ارزش‌های اسلامی	شناخت معیارهای انتخاب فرد اصلح از دیدگاه اسلام
برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با نیازها	رفق و مدارا نسبت به کارکنان
برگزاری دوره‌های علمی ورزشی	عفو و بخشش نسبت به قصور کارکنان
ایجاد بستر دانشی بر اساس معیارهای اسلامی	قاطعیت در انجام امور
ایجاد اعتماد	امانت‌داری و حفظ اسرار سازمان
ایجاد روحیه کار گروهی	حسن ظن نسبت به سازمان
تحقق مذاکره و تصمیم‌گیری بر اساس ارزش‌های اسلامی	باوجدان بودن
نظریه همزیستی	شجاعت در انجام امور محوله
نظریه کثرت‌گرایی	بهبود و حفظ آمادگی جسمانی مناسب
برگزاری جلسات طوفان فکری	پایبندی به تقوا و عمل صالح
ایجاد امنیت در محیط کار	هماهنگی تخصص با شرح شغلی
توجه به سلامتی جسمانی و روانی کارکنان	رفتار منصفانه
بازنگری استراتژی منابع انسانی	فراهم نمودن امکانات و برنامه‌های ورزشی
تمرکز بر تخصص و آموزش‌گرایی	شناسایی وضعیت خانوادگی کارکنان
برنامه‌ریزی صحیح منابع انسانی بر اساس نیازسنجی و آینده‌پژوهشی	شناسایی ویژگی‌های افراد و افزایش نزدیکی کارکنان

دریافت پاداش بر اساس میزان تلاش	چابکی نیروی انسانی و پاسخ‌گویی مؤثر به ارباب‌رجوع
پرداخت بر اساس شایستگی و مهارت	مشارکت متقابل فرد و سازمان در ایجاد دوره‌های آموزشی
در نظر گرفتن سختی کار	ارتقای زمینه مشارکت تخصصی
بیمه	ایجاد فرصت در افزایش آمادگی جسمانی
افزایش پتانسیل‌های تخصصی منابع انسانی	استقرار سیستم شایسته‌سالاری
ایجاد اعتماد به فرایندهای سازمانی	استقرار سیستم تحول‌گرا
درک و فهم رویه‌های سازمانی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی	استقرار سیستم قانون‌گرا
تقویت اعتماد بین فردی - (مدیر - کارمند)	استقرار سیستم مشورت و برگزاری جلسات گفتگوی سازمانی
تقویت عملکرد فردی و خشنودی شغلی	تقویت برنامه‌ها و راهبردهای مدیریت اسلامی
خلاقیت فردی و گروهی در حل تعارضات	ارزیابی عادلانه بر اساس توانمندی‌های تخصصی
افزایش آزادی عمل کارکنان	همگام‌سازی دانش فردی با نیازهای سازمانی
استقرار سیستم پاداش و تنبیه بر اساس عملکرد	افزایش اثربخشی شغلی با معیارهای اسلامی
توجه به مشارکت‌های ورزشی	استخدام مبتنی بر شایسته‌سالاری و ارزش‌های اسلامی
توجه سیستم تصمیم‌گیری پیش از وقوع	برنامه‌ریزی استخدامی و گزینش مینی بر توانمندی‌های فردی
طراحی مدل بومی ارزیابی عملکرد بر اساس ارزش‌های اسلامی	ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری
شناخت احساسات خویش‌تن از طریق آموزش‌های فردی	مدیریت مسیر شغلی کارکنان با معیارهای اسلامی
برگزاری دوره‌های افزایش اعتمادبه‌نفس و انگیزه	توسعه نیروی کار اثربخش
افزایش شناخت نیازهای روحی کارکنان	افزایش بهره‌وری شغلی فردی و گروهی
عدم تبعیض جنسیتی در استخدام	ترقی عادلانه
توجه به شایستگی، صداقت و مسئولیت‌پذیری اسلامی	مدیریت منابع، زمان و پرهیز از اسراف
ایستادگی در برابر شرایط پیش‌بینی‌نشده با علم و اتکا به حکمت الهی	نگرش تغییر و تحول بر اساس ارزش‌های اسلامی و وضعیت جمهوری اسلامی ایران

مرحله اصلی تحلیل کیفی، کدگذاری انتخابی است که پژوهشگر بر اساس نتایج کدگذاری باز و محوری به ارائه نظریه می‌پردازد. از آنجایی که امکان دارد، برخی مقوله‌ها یا روابط بین آن‌ها در الگوی حاصل از کدگذاری محوری به‌خوبی پایش نشده باشند، به همین دلیل پژوهشگر در مرحله کدگذاری انتخابی به حذف زوائد و بسط و تعمیم آن دسته از مقوله‌ها و روابط می‌پردازد که پیش‌ازاین به‌خوبی پرداخته نشده است. محقق این کار را با اعتبارسنجی مقوله‌ها و روابط تعریف‌شده بین آن‌ها انجام می‌دهد. برای این کار، پژوهشگر دائماً به کتب و مقالات چاپ‌شده در حوزه قابلیت‌های منابع انسانی و همچنین مصادیق و مثال‌های مختلفی که افراد در حین مصاحبه‌ها به آن‌ها اشاره کرده‌اند مراجعه می‌کند و توانایی تبیین الگوی شکل‌گرفته خود را با استناد به آن‌ها مورد ارزیابی قرار می‌دهد و هر زمان لازم باشد به بسط و تعمیق عناصر و روابط این الگو می‌پردازد. در این قسمت به ریشه‌یابی و دلایل شکل‌گیری این شرایط تحت عنوان یادداشت نظری که حاوی تأملات و اندیشه‌های تحلیل‌گر در مورد شرایط تحقیق است، بیان می‌شود.

جدول ۴- یادداشت نظری، ریشه‌یابی عوامل مؤثر بر الگوی توسعه منابع انسانی

محور	توضیحات
استخدام	این عامل به علت توانمندی‌های بالقوه افراد در بیرون سازمان و همچنین بر اساس نیازهای سازمانی شکل می‌گیرد.
تخصص	این عامل بر اساس نیازهای آموزشی، وضعیت مهارت‌ها و تخصص‌های منابع انسانی ایجاد می‌شود.
سازمان	این عامل بر اساس میل به ثبات و عدم‌تغییر افراد و همچنین بی‌انگیزگی و احساسات منفی افراد در محیط سازمانی شکل می‌گیرد.

روابط سازمانی	این راهبرد باهدف گزینش و استخدام منابع انسانی دارای توانمندی‌های تخصصی و حرفه‌ای ایجاد می‌شود. با سرمایه‌گذاری بر کیفیت استخدام هزینه‌های سازمانی کاهش می‌یابد.
ارتقای عملکرد	این راهبرد اصلی‌ترین عامل بهبود کارایی منابع سازمانی، افزایش نوآوری و متمرکزسازی منابع صورت می‌گیرد.
امید و انگیزه	با توجه به اهمیت عواطف و احساسات افراد، این راهبرد به شناسایی احساسات فردی و افزایش انگیزه می‌پردازد و با تقویت انگیزه و مدیریت صحیح احساسات سبب بهبود وضعیت منابع انسانی و رفع حد بی‌کفایتی می‌شود.
مزیت رقابتی	با جذب نیروهای متخصص، مزیت رقابتی سازمانی بهبود می‌یابد. برقراری عدالت سازمانی و افزایش مزیت‌های رقابتی سازمانی، سازمان را در راستای رسیدن به اهداف از قبل تعیین شده یاری می‌نماید.
پیامدهای بهره‌وری	این پیامد باهدف توسعه ابعاد مهارتی و تخصص‌گرایی کارکنان به‌منظور افزایش چابکی و خلاقیت فردی صورت می‌گیرد. همچنین این پیامد در جهت ایجاد مسیر شغلی مطلوب است.
پیامدهای روانی	این پیامد بر اساس بهبود ارتباطات بین فردی و همچنین کاهش رفتارهای ضدونقیض برای افزایش اعتماد و امنیت کارکنان است.

درنهایت کدهای محوری و اولیه را بر اساس کدگذاری انتخابی در جدول نشان داده است:

جدول ۵- کدگذاری انتخابی

مقوله	کدگذاری محوی	کدگذاری باز
استخدام	دانش ساختاری	شناسایی فرصت‌های پیشرفت شغلی
		تقسیم مسئولیت‌ها به‌صورت عادلانه
		تطابق ملاک‌های استخدام با ماهیت شغل
		توجه به پایداری به عقاید و ارزش‌های اسلامی
عدالت	دانش ساختاری	آشناسازی مدیریت با معیارهای استخدام کاری بر اساس ارزش‌های اسلامی
		بومی‌سازی سیستم استخدام بر اساس شعار سال رهبر معظم
		ایجاد بستر دانشی بر اساس معیارهای اسلامی
		ایجاد عدالت در استخدام
عوامل مدیریتی	عوامل مدیریتی	تطابق ملاک‌های استخدام با ماهیت شغل
		تطبیق شغل با تخصص فرد
		سعه‌صدر مدیر
		تواضع و فروتنی در برابر زیردستان
تخصص	عوامل مدیریتی	شناخت معیارهای انتخاب فرد اصلاح از دیدگاه اسلام
		رفق و مدارا نسبت به کارکنان
		عفو و بخشش نسبت به قصور کارکنان
		قاطعیت در انجام امور
عوامل فردی	عوامل فردی	امانت‌داری و حفظ اسرار سازمان
		حسن ظن نسبت به سازمان
		باوجدان بودن
		شجاعت در انجام امور محوله
ساختار سازمانی	عوامل فردی	بهبود و حفظ آمادگی جسمانی مناسب
		پایبندی به تقوا و عمل صالح
		هماهنگی تخصص با شرح شغلی
		خلق واحدهای جدید
ساختار سازمانی	عوامل فردی	استفاده از تمامی ظرفیت‌های سازمانی
		تقویت نقش شعارهای رهبر معظم در سازمان‌دهی
		بهبودسازی فرهنگ سازمانی بر اساس معیارهای اسلامی

سازمان	فرهنگ و ارزش ها	ترویج تکریم ارباب رجوع ترویج شعائر اسلامی پابندی به سنت‌های اصیل اسلامی ایرانی حفظ و تحکیم بنیان خانواده و پایه‌ریزی نظام تعلیم و تربیت اسلامی تقویت فرهنگ تلاش و جهاد اقتصادی ترویج روحیه ورزشکاری
	آموزش سازمانی	شبیه‌سازی اسلامی و دانشی گسترش فرهنگ یادگیری آموزش مهارت روابط سازمانی بر اساس ارزش‌های اسلامی برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با نیازها برگزاری دوره‌های علمی ورزشی ایجاد بستر دانشی بر اساس معیارهای اسلامی ایجاد اعتماد ایجاد روحیه کار گروهی
	روابط سازمانی	تحقق مذاکره و تصمیم‌گیری بر اساس ارزش‌های اسلامی نظریه همزیستی نظریه کثرت‌گرایی برگزاری جلسات طوفان فکری ایجاد امنیت در محیط کار توجه به سلامتی جسمانی و روانی کارکنان رفتار منصفانه
مدیریت روابط سازمانی	نگهداشت	فراهم نمودن امکانات و برنامه‌های ورزشی شناسایی وضعیت خانوادگی کارکنان ایجاد جلسات گروهی به منظور شناسایی ویژگی‌های افراد و افزایش نزدیکی کارکنان دریافت پاداش بر اساس میزان تلاش پرداخت بر اساس شایستگی و مهارت در نظر گرفتن سختی کار بیمه
	جبران خدمات	افزایش پتانسیل‌های تخصصی منابع انسانی بازنگری استراتژی منابع انسانی تمرکز بر تخصص و آموزش‌گرایی برنامه‌ریزی صحیح منابع انسانی بر اساس نیازسنجی و آینده‌پژوهشی چاپکی نیروی انسانی و پاسخ‌گویی مؤثر به ارباب رجوع مشارکت متقابل فرد و سازمان در ایجاد دوره‌های آموزشی ارتقای زمینه مشارکت تخصصی ایجاد فرصت در افزایش آمادگی جسمانی
	ارتقای عملکرد	استقرار سیستم شایسته‌سالاری استقرار سیستم تحول‌گرا استقرار سیستم قانون‌گرا استقرار سیستم مشورت و برگزاری جلسات گفتگوی سازمانی
	توانمندسازی منابع انسانی	

تقویت برنامه‌ها و راهبردهای مدیریت اسلامی		
ارزیابی عادلانه بر اساس توانمندی‌های تخصصی		
افزایش آزادی عمل کارکنان		
استقرار سیستم پاداش و تنبیه بر اساس عملکرد	ارزیابی عملکرد	
توجه به مشارکت‌های ورزشی		
توجه سیستم تصمیم‌گیری پیش از وقوع		
طراحی مدل بومی ارزیابی عملکرد بر اساس ارزش‌های اسلامی		
شناخت احساسات خویشتن از طریق آموزش‌های فردی	تقویت انگیزه فردی و سازمانی	امید و انگیزه
برگزاری دوره‌های افزایش اعتمادبه‌نفس و انگیزه		
افزایش شناخت نیازهای روحی کارکنان		
عدم تبعیض جنسیتی در استخدام	تعادل سیستم استخدام	
توجه به شایستگی، صداقت و مسئولیت‌پذیری اسلامی		
همگام‌سازی دانش فردی با نیازهای سازمانی		
افزایش اثربخشی شغلی با معیارهای اسلامی	مزیت رقابتی	
استخدام مبتنی بر شایسته‌سالاری و ارزش‌های اسلامی	توزیع عادلانه مسئولیت‌ها	
برنامه‌ریزی استخدامی و گزینش مینی بر توانمندی‌های فردی		
ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری		
مدیریت مسیر شغلی کارکنان با معیارهای اسلامی	مدیریت مسیر شغلی	
توسعه نیروی کار اثربخش		
افزایش بهره‌وری شغلی فردی و گروهی		
ترقی عادلانه	قابلیت‌های بهره‌وری	
مدیریت منابع، زمان و پرهیز از اسراف	ایجاد ثبات عملکردی	
نگرش تغییر و تحول بر اساس ارزش‌های اسلامی و وضعیت جمهوری اسلامی ایران		
ایستادگی در برابر شرایط پیش‌بینی نشده با علم و اتکا به حکمت الهی		
ایجاد اعتماد به فرایندهای سازمانی	تناسب روحیات و محیط کار	
درک و فهم رویه‌های سازمانی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی		
تقویت اعتماد بین فردی - (مدیر - کارمند)	ویژگی‌های روانی	
تقویت عملکرد فردی و خشنودی شغلی	خلاقیت فردی	
خلاقیت فردی و گروهی در حل تعارضات		

نتایج بررسی این مفاهیم و الزامات اتخاذ شده مبتنی بر آن‌ها در تحقیق کیفی (استراتژی پدیدار نگاری، هدایت مصاحبه‌ها، تحلیل نتایج کیفی)، موجب اجرای اقدامات ذیل جهت حصول اطمینان از صحت و کیفیت نتایج حاصل از تحقیق کیفی اطمینان حاصل گردید:

-نقل عین عبارات و توصیف مصاحبه‌شوندگان در تحقیق به‌منظور ممیزی توسط داوران و مخاطبان (کثرت‌گرایی در همتایان به‌منظور ارتقاء اعتبار تحقیق کیفی). در استخراج مؤلفه‌ها در هر بعد، عبارات مصاحبه‌شوندگان نقل شد تا مخاطبانی که نتایج را مشاهده می‌نمایند، بتوانند به متن و زمینه استنتاج آن مراجعه کنند.

-استفاده از پژوهشگران متعدد در گردآوری و تحلیل و تفسیر داده‌ها (کثرت‌گرایی در پژوهشگر به‌منظور ارتقاء اطمینان تحقیق کیفی). با درخواست پژوهشگر، در چند مرحله از فرایند جمع‌آوری و تفسیر داده‌ها، سایر افرادی که دانش نظری و تجربه مرتبط با موضوعات مدیریتی داشتند، حضور به هم رساندند و نتایج آن‌ها نیز با نتایج پژوهش مورد مقایسه و تأیید قرار گرفت.

-ارائه تفاسیر و استنتاج‌های انجام شده با مشارکت‌کنندگان و سایر افراد مرتبط و نظرخواهی از آنان در رابطه نتایج (کثرت‌گرایی در مشارکت‌کنندگان به‌منظور ارتقاء اطمینان تحقیق کیفی). مؤلفه‌های استخراج شده و تعاریف آن‌ها به همراه شواهد و مصادیق هر یک بعد از

انجام تحلیل‌های پژوهشگر، در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت تا به‌طور روشن و صریح نسبت به برداشت‌ها و تحلیل‌ها اظهار نظر نمایند. در برخی از موارد قائل شدن تمایز میان برخی از مفاهیم دشوار بود که بعد از ارائه توضیحات، مورد تأیید قرار گرفت.

- بحث در رابطه با تفسیر و استنتاجات با دیگر افراد خبره، که در مواردی پس از انجام بحث‌های چالشی، موجب بهبود تحلیل کیفی و افزایش اعتبار آن شد (ارتقاء اطمینان تحقیق کیفی).

- ارائه نتایج حاصل از تحلیل کیفی مصاحبه‌ها در جمع مدیران سازمانی و بحث و بررسی و پیرامون آن‌ها و تأیید نتایج استنتاج شده محقق توسط خبرگان (افزایش قابلیت انتقال تحقیق کیفی). طبق هماهنگی انجام‌شده با مسئولین، خبرگان در نشست گرد هم آمدند و یافته‌های مدیریتی و به‌طور کلی نتایج حاصل از تحقیق به آن‌ها ارائه گردید.

- استفاده از متخصصین بیرونی جهت ارزیابی نتایج حاصل‌شده (ارتقاء اعتبار تحقیق کیفی).

- استفاده از اساتید با اشراف به مباحث مدیریتی و مباحث مربوط به منابع انسانی در تحلیل کیفی (ارتقاء اعتبار تحقیق کیفی).

- تعیین معیارهای دقیق برای مصاحبه‌شوندگان (ارتقاء اطمینان تحقیق کیفی).

- بیان گزاره‌های اصلی (پیش‌فرض‌های اصلی) تحقیق که در نتیجه آن سؤالات و تحلیل‌ها با دقت بیشتری هدایت می‌شدند (افزایش قابلیت انتقال تحقیق کیفی).

- استفاده از تحلیل‌های کمی برای بررسی اعتبار یافته‌های کیفی. تحلیل عاملی تأییدی در رابطه با مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سازه‌ها، در واقع دقت و اعتبار سازه‌های (ابعاد) مستخرج از تحقیق کیفی را نشان داد.

- همچنین تبیین دقیق پیش‌فرض‌های فلسفی به اعتبار پارادایمی تحقیق و در نتیجه جهت‌گیری نتیجه محور در مصاحبه‌ها کمک نمود (ارتقاء اطمینان تحقیق کیفی).

بحث و نتیجه‌گیری

در مجموع الگوی به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر به ترتیب اولویت مشتمل بر ۹ بعد، ۲۳ مؤلفه و ۹۶ شاخص بوده است. نتایج و یافته‌های پژوهش حاضر به لحاظ مقایسه‌ای از دو جنبه قابل‌بحث است: اول این‌که یافته و دستاورد نهایی پژوهش حاضر، الگویی نسبتاً جامع و کامل بر اساس استلزامات و ویژگی‌های نظام ورزشی بوده و از سایر الگوهای ارائه‌شده توسط صاحب‌نظران با توجه به این‌که برای جوامعی غیر از نظام ورزشی تدوین شده‌اند، مناسب‌تر بوده است. سایر الگوهای ارائه‌شده برای جوامعی مثل دانشجویان، کارکنان، پرستاران، یا سایر نهادها و سازمان‌های غیرورزشی بوده و اگر برخی از آن‌ها برای اداراتی مانند ادارات کل ورزش و جوانان بوده، خیلی مختصر بوده‌اند و جامعیت و تعمیم‌پذیری آن‌ها بسیار کم است و نمی‌توانند الگوی مناسبی برای ادارات کل ورزش و جوانان باشند. این الگو هرچند مشابهت‌هایی با سایر الگوها دارد ولی تا حد امکان متناسب با ویژگی‌های نظام ورزشی ترسیم شده است. دوم این‌که الگوی به‌دست‌آمده در مقایسه با سایر الگوها، از نظر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های به‌دست‌آمده، جامعیت بیشتری را نشان می‌دهد. این موضوع با برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی مقایسه شده است که ضمن برخورداری الگوی پژوهش حاضر از اکثر مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن‌ها، تعدادی مؤلفه و شاخص جدید شناسایی و احصاء نموده که نقطه قوتی برای پژوهش حاضر است و دستاورد اصلی پژوهش جامعیت الگو و بومی بودن آن برای ادارات کل ورزش و جوانان بر اساس ویژگی‌های فعلی نظام تربیت‌بدنی است. نتایج به‌دست‌آمده از مقایسه الگوی حاضر با سایر پژوهش‌ها در زیر ارائه شده است. تحقیقات بررسی شده و مرتبط با بهینه‌سازی منابع انسانی، نشان داد اولاً تحقیقات انجام‌شده به‌صورت آمیخته نظام‌مند نبوده است. به این معنی که ۹ عامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی شناسایی و ذکر نشده است؛ ثانیاً از همه جوانب نظیر فردی، خانوادگی، اجتماعی، شغلی، فرهنگی، اقتصادی، فیزیکی و .. به موضوع توسعه منابع انسانی نگاه نکرده‌اند در حالی که به تمام جوانب پیش‌گفته در تحقیق حاضر پرداخته شده و برای هر کدام شاخص‌ها و مؤلفه‌هایی شناسایی شده است که جامعیت الگو را نشان می‌دهد. اما به‌طور کلی تحقیقات انجام‌شده در این زمینه تا حدودی مؤید شاخص‌ها و مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در این تحقیق بوده‌اند.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش، پیشنهادات زیر ارائه شده است:

- ضرورت ایجاد حول فرهنگی در آموزش منابع انسانی جهت تقویت ارزش‌ها، قابلیت‌ها، نیازها و سازوکارهای موردنیاز سازمان و متناسب با منشور اخلاقی کارکنان.

- ریشه‌کنی آسیب‌های سازمانی به‌منظور ارتقای بهره‌وری سازمان و نیروی کار.

- تأکید بر عوامل تقویت‌کننده رضایتمندی شغلی در سازمان از طریق تجدیدنظر در نظام پرداخت و متناسب کردن حقوق و دستمزد با هزینه‌ها، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و واگذاری مسئولیت به نیروی کار بر اساس استعدادها، قابلیت‌ها، توانمندی‌ها، تجربه و تخصص.

- ارزشیابی واقع بینانه از کارمندان و لحاظ نمودن ملاک‌های تعیین شده در تحرک و ارتقای شغلی و ایجاد فضای اطمینان در سازمان نسبت به پیشرفت شغلی.
- طراحی شیوه‌های تشویق و تنبیه در محیط کار به منظور افزایش نرخ بهره‌وری، کاهش سهل‌انگاری، فرار از کار و مسئولیت‌ناپذیری در محیط کار.
- انتصاب مدیران شایسته بر اساس تخصص، تعهد، وجدان کاری، اشتیاق و علاقه به جای روابط و خصوصیات غیر مرتبط با کار و مسئولیت مربوطه
- ایجاد سه سیستم پژوهش-مداخلاتی پایش اجرا ارزیابی جهت افزایش بهره‌وری و کاهش آسیب‌های موجود و افزایش سلامت رفتاری و روانی کارکنان و خدمات‌رسانی مطلوب سازمان و کاهش عوامل تهدیدکننده و خطر آفرین.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

- در ابتدا توضیحات ابتدایی برای خبرگان داده شد. همگی با آگاهی به هدف تحقیق، شرکت کردند.
- محقق اصول امانت داری در منبع نویسی و اطلاعات شرکت کنندگان را رعایت نموده است.

References

1. Adhvaya, A. Bassi, V. Nyshadham, A. Tamayo, J. (2019). No Line Left Behind: Assortative Matching Inside the Firm. *Journal of Political Economy*, 111(3).
2. Afjeh, Ali Akbar; Ismailzadeh, Mohammad (2009). Investigating the relationship between strategic human resource management and corporate performance. *Development Management*, 2: 9-19. (in Persian)
3. ALDamoe, Fathi Mohamed Abduljlil,. Yazam, Mohamd & Kamal, Ahmid Bin (2012). The Mediating Effect of HRM Outcomes (employee retention) on the Relationship between HRM Practices and Organizational Performance, *International Journal of Human Resource Studies*, 2(1): 75- 89
4. Azizi, Hassan; Shafi'i, Ismail; Golshani, Alireza (2018). Realization of political development in the Iranian Islamic model of progress. *The Model of Iranian Islamic Progress*, 6 (11): 157-183. (in Persian)
5. Bognanno, M. and E. Melero (2016), "Promotion Signals, Experience, and Education," *Journal of Economics and Management Strategy*, 25, pp. 111-132.
6. Brilon, S. (2015). Job assignment with multivariate skills and the Peter Principle, *Labour Economics*, 32, 112-121.
7. Harel, G. H., & Tzafrir, S. S. (2017). The effect of human resource development practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm. *Human resource management*, 38(3): 185-199.
8. Hofman, M. and Tadelis, S. (2019). People management skills, employee attrition, and manager rewards: An empirical analysis. Working paper.
9. Mehdizadeh r. m.; Soltani I.; Davazdaemami H.(2020). Factors Influencing Human Resources Architecture in Islamic Azad University of Fars. *Journal of New Approaches in Educational Administrations*. 11(43): 373-398.
10. Nasehifar, Vahid; Askari Masouleh, Saeed. (2017). Explaining the human resource development model based on the Iranian Islamic model of progress. *Journal of Tomorrow Management*, 15 (1). (in Persian)
11. Nieves, J., & Quintana, A. (2018). Human resource practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of human capital. *Tourism and Hospitality Research*, 18(1): 72-83.
12. Seyed Javadin, Seyed Reza; Farahi, Mohammad Mehdi (2012). The most effective measures of human function management in successful organizations, *Management Research in Iran*, 16 (1): 19.37. (in Persian)
13. Triguero, Rafael,. Peña-Vinces, Jesús,. González-Rendon M.; .Sánchez-Apellaniz, M. (2012). *Human Resource Management Practices Aimed at Seeking the Commitment of Employees on*

- Financial and Nonfinancial (Subjective) Performance in Spanish Firms: An Empirical Contribution, *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 17(32):17-31.
14. Vashani A.; Mosavi F.; Eslampanah M.; Karam Afrooz M.A.(2020) .Designing the Model of Strategic Thinking for Educational Managements by Mixed Method. . *Journal of New Approaches in Educational Administrations*.11(44):29-54.
 15. Young Sung, Sun & Jin Nam Choi. (2014) Multiple dimensions of human resource development and organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(12): 1-16.