

ارائه مدل سرمایه انسانی با تاکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت (مورد مطالعه: صدا و سیما جمهوری اسلامی)

صدیقه طوطیان^۱، لیلا سعیدی^۲، نجمه فرزانه پور^۳

تاریخ دریافت: ۲۰ خردادماه ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۹ تیرماه ۱۴۰۵

چکیده

هدف محقق از انجام این پژوهش ارائه مدل سرمایه انسانی با تاکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است و در دو فاز انجام شده است. جامعه آماری در فاز اول شامل خبرگان دانشگاهی و حوزه منابع انسانی و در فاز دوم کارکنان صداوسیما بودند. روش نمونه گیری در فاز اول هدفمند و در فاز دوم تصادفی در دسترس است. جامعه مورد بررسی، شیوه تصادفی سیستماتیک می باشد. حجم نمونه در فاز اول ۱۴ نفر و در فاز دوم ۱۸۴ نفر می باشد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه ی دلفی فازی و همچنین پرسشنامه ی محقق ساخته ی حاصل از معیارهای استخراج شده می باشد. برای تایید روایی از روش روایی همگرا و برای تایید پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تحلیل داده ها از روش های آماری در دو سطح توصیفی و استنباطی و از آزمون های آماری متناسب با مقیاس داده ها و از نرم افزار آماری PLS و آزمون حداقل مربعات جزئی و تکنیک بوت استرپینگ استفاده شده است. نتایج نشان می دهد که شاخص های سرمایه انسانی با توجه به الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت شامل عامل شایستگی رسانه (مدیریت اطلاعات و مدیریت بحران)؛ عامل فراسازمانی (نظام جبران خدمات و ارزشیابی عملکرد)؛ عامل شایستگی اسلامی (توجه به فرهنگ اسلامی و توجه به ارزش های اسلامی)؛ عامل نرم افزاری (برنامه ریزی برای کارکنان و هدایت کارکنان)؛ عامل عدالت (پرهیز از افراط و تفریط، مشارکت دادن افراد و ارزش برای عمل به قوانین) می باشد.

کلیدواژه ها: سرمایه انسانی، الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، صدا و سیما جمهوری اسلامی

^۱ دانشیار مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی تهران غرب، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) : Email : tootian_ir@yahoo.com

^۲ استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین الملل کیش، کیش، ایران

۱- مقدمه

سازمان ها در زمان کنونی برای دستیابی به هدف ها تشکیل می شوند. سازمان ها در حقیقت نهادهای پیچیده ای هستند که قادرند جریان های داخلی را برای دستیابی به اهداف در حالت ثابت حفظ کنند. از این رو دامنه این جریان ها و نوسانات به اثرات متقابل و پویایی میان سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و مشتریان بستگی دارد که در سازمان ها در شرایط و زمان های گوناگون وجود دارد. هدف مهم از تشکیل سازمان ها و نهادهای پیشرفت و گسترش است. بنابراین سازمان ها و نهادهای سعی می کنند از کل منابع و سرمایه هایی که در اختیار دارند برای دستیابی به توسعه استفاده کنند. تفاوت میان سرمایه انسانی (مانند مهارت، دانش، هوش) و سرمایه ساختاری (مانند سیستم های پایگاه داده که زیرساخت کافی برای استفاده بهینه از سرمایه اجتماعی را مهیا می کنند) وجود دارد (اندرسون و همکاران، ۲۰۲۲). سرمایه انسانی که تجدیدپذیرترین و پایدارترین سرمایه است. تعاریف گوناگونی از سرمایه انسانی ارائه شده است که هر کدام بر ویژگی ها متفاوت سرمایه انسانی تاکید دارند. برای نمونه سرمایه انسانی در زمان، تجربه، هدف و توانایی یکی از اعضای خانواده که قادر است در فرآیند تولید نقش داشته باشد معرفی شده است (ویسوال و ظفر، ۲۰۲۱).

سرمایه انسانی را می توان یکی از عوامل تولیدی دانست که قادر است ارزش افزوده زیادی برای سازمان و جامعه داشته باشد. تعریف جدید سرمایه انسانی، مجموعه ای از ویژگی ها، کسب و کار زندگی، علم، ابتکار، نوآوری و انرژی بیان می کند که افراد در کار خود برای سرمایه گذاری انتخاب می کنند (دیلوت و هیپ، ۲۰۲۲). طبق تعاریف مطرح شده، مفهوم سرمایه انسانی به این موضوع نشان می دهد که مردم روی خودشان سرمایه گذاری می کنند. این کار با کمک ابزارهایی مثل یادگیری، آموزش یا فعالیت هایی صورت می گیرد که با زیاد شدن درآمد همیشگی، بهره وری آینده فرد را زیاد می کند. سرمایه انسانی در واقع ترکیبی از خصوصیت های ژنتیکی، توانایی های اکتسابی، مهارت ها، توانایی ها و تجربیاتی می باشد که فرد در طول زندگی خود کسب کرده است. از این رو می توان گفت سرمایه انسانی نیرویی می باشد که در انسان فعال می شود، توانایی و امکان او را برای تولید کالاها و خدماتی زیاد می شود که باعث سعادت و رفاه در زندگی فردی و اجتماعی او می شود (دیدگاه، ۱۴۰۱).

متفکران و روسا جامعه ایرانی لازم است با در نظر گرفتن هویت، ارزش ها و هنجارهای بومی و در یک کلام جغرافیای پیشرفت ایران، الگوی ایده آل و توسعه خود را گزینش کنند. به همین دلیل در زمینه انتخاب الگو و توسعه بهینه لازم است سه عامل اساسی جامعیت، اسلامیت و ایرانی بودن را در نظر گرفت و توجه ویژه ای شود. حال قصد پژوهشگر در تحقیق فعلی ارائه مدل سرمایه انسانی با در نظر گرفتن به الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت است. زیرا نخستین عامل اساسی که برای تحقق هر مدل توسعه ای لازم است مد نظر قرار گیرد. به طور مشخص شناخته شود؛ انسان است به بیان دیگر گفته میشود؛ اساسی ترین پایه هر پیشرفتی انسان را می دانند (حسین زاده و حسینی، ۱۳۹۳).

بررسی تاریخ گذشته و معاصر ایران همچنین نشان می دهد؛ مردم ایران همواره به دنبال دلیل عقب ماندگی جامعه خود و راهی برای دستیابی به پیشرفت همه جانبه و مطلوب بوده اند. اما دلایل زیادی را می توان نام برد که به دلیل ناکارآمدی نتوانستند راه حل مناسبی برای رسیدن به پیشرفت دست یابند. در تحقیق فعلی بررسی کردن شاخص های تحقق این پیشرفت اکنون هدف ما است. مسئله با اهمیتی که در این میان وجود

دارد این است که اگر با نگاهی دقیق، انتقادی و همه جانبه به مسائل و مشکلات پیش روی نظام جمهوری اسلامی بنگریم، متوجه می شویم که یکی از اساسی ترین مشکلاتی که این نظام با آن مواجه است، چالش انسان ایرانی است. با خودش است و بعد با دنیایش. برخی آن را بحران هویت همچنین نامیده اند (شمسی اردکانی، ۱۳۹۹). عامل دوم این است که با وجود تئوری های فراوان توسعه، هنوز روش، نظریه و مدل مؤثری که قادر باشد به صورت بومی کار کند، به طور کامل شکل نگرفته است. و اگرچه در قالب الگوهای توسعه بومی پیشرفت دارد، اما الگوی اسلامی ایرانی در حال پیشرفت است، اما هنوز از آن تعریف جامعی وجود ندارد و مختصات و زوایای آن به صورت کامل مشخص نشده است. در این حین و برای برجسته ساختن این الگو و الگوهای مشابه، به مؤلفه منابع ملی قطعاً لازم است توجه جدی به عنوان یکی از ابعاد و مختصات اصلی این الگوها شود. در این پژوهش به همین دلیل به دنبال بررسی این وضعیت با رویکرد منبع محور و کارشناس محور هستیم. از این رو با در نظر گرفتن به مطالب بالا سوال اصلی تحقیق فعلی این است که ارائه مدلی برای شاخص های سرمایه انسانی با توجه به الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت (مورد مطالعه: صدا و سیما جمهوری اسلامی) چگونه است؟

۲- مبانی و چارچوب نظری تحقیق

به مجموعه ای از دانش، مهارت ها، استعدادها و تحصیلات سرمایه انسانی می گویم که در طول سال ها به دست آورده ایم، با فرض اینکه همه عوامل دیگر برای همه افراد برابر باشند. کارایی بیشتر و دستمزد بالاتری دارند. سرمایه انسانی فهرستی از شایستگی ها، دانش خصوصیت های اجتماعی و شخصیتی، از جمله خلاقیت است که در توانایی انجام کاری برای تولید ارزش اقتصادی تجسم یافته است. سرمایه انسانی یک نگاه اقتصادی جامع به افراد فعال در اقتصاد است (نظری پور و چاوشی، ۱۳۹۶). سرمایه انسانی که حیاتی ترین و ارزشمندترین منبع و پردازشگر دیگر منابع سازمانی می باشد، نقش مهمی در رسیدن به هدف های سازمان دارد (صالحی کردآبادی و همکاران، ۱۳۹۷). به گفته دالی (۲۰۱۵)، شایستگی ها شامل دانش، مهارت ها، توانایی ها یا ویژگی های شخصیتی یک فرد است که مستقیماً بر عملکرد شغلی او موثر است. البته در گزارش سرمایه انسانی جهانی (۲۰۱۷) بیان شده است که منظور از سرمایه انسانی دانش و مهارتی است که افراد را قادر می سازد در نظام اقتصادی جهان ارزش آفرینی کنند نه خود مردم، از این رو می توان از سرمایه انسانی استفاده کرد و رشد می کند. در طول عمر افراد یا با عدم استفاده از آن کم می شود.

موضوع اصلی در مدیریت سازمان های رسانه ای در عصری که رسانه های جدید و رقبای محلی بازاری کاملاً رقابت ایجاد کرده اند می باشد. وب سایت آکادمی رسانه های پرینت اعلام کرده است که در حال حاضر روسا صنعت رسانه های چاپی برای اداره سازمان های رسانه ای مبتنی بر روزنامه های چاپی نیاز به تلفیق دانش فنی با مهارت های مدیریت استراتژیک دارند. این سایت هدف از برگزاری این دوره را تربیت مدیران سطوح پایین، متوسط و بالاتر در صنعت رسانه های چاپی عنوان کرده است. اما ایجاد رسانه های جدید نیازمند مدیریتی نوین در فرآیند تولید و عرضه محصولات رسانه ای است، زیرا در رسانه های نوین مفهوم رسانه و

کالا رسانه ای فرق دارد. محصول یا کالای رسانه ای در واقع با روش کد گذاری و رمز گشایی دیجیتال توزیع شده یا در واقع فروخته شده است. و نیز مفهوم دیگری از سازمان رسانه پیشنهاد شده است که به گفته مدیر موسسه ارتباطات و مدیریت رسانه دانشگاه سنت گالن، رسانه عرصه تعامل می باشد و مدیریت رسانه بر مدیریت فضاهای تعاملی تمرکز دارد، رسانه به عنوان یک کانال که داده ها را بین زمان و فضا انتقال می دهد و همچنین موجب شکل گیری یک فضایی منطقی با زبان و زمینه مشترک می شود، در رسانه ها، سازمان به عنوان مجموعه ای از نقش ها، قوانین و پروتکل ها یاد می شود که همه عوامل را در بر می گیرد و زمینه مدیریت آن را مهیا می کند.

الگوی اسلامی ایرانی توسعه مدل جامع تعالی جمهوری اسلامی ایران بر اساس متون اسلامی و متناسب با شرایط و ظرفیت ها می باشد (وکیلی، ۱۳۹۰) که بازتولید حیات اسلامی هدف نهایی می باشد (رفیعیان نجف آبادی، ۱۳۹۱). بنابراین در سند الگوی اسلامی ایرانی توسعه اعم از سطح و عمق و گردآوری و تولید مفاهیم و معنا برای شکل گیری این مدل و به کارگیری چنین مدل هایی به عنوان موتور محرکه تعالی در تمامی عرصه های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی ابعاد دفاعی و اقتصادی کشور متناسب با نیازهای کشور، نیازهای فعلی و آتی جامعه ایران مورد بحث قرار می گیرد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۱) و برای طراحی آن باید هم واقع گرایی و هم آرمان گرایی را لحاظ کرد (فاتح راد، ۱۳۹۱). از هر مدلی لازم است انتظار داشت و از این رو می توان انتظار داشت که الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، به دو سوال کجا و چگونه می توان پاسخ دهد، بنابراین می توان گفت که این الگو یک الگوی نظری با کارکرد هنجاری تلقی می شود. یعنی ساختاری است که نظریه ایرانی-اسلامی پیشرفت را تبیین می کند و نرم افزار یا منطق مدیریت جامعه را ارائه می دهد. از این رو می توان دو کارکرد مهم برای الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت لحاظ کرد. (ذو علم، ۱۳۹۱)

۳-پیشینه تحقیق

اسحق و همکاران (۱۴۰۱) اذعان می کند که الگوی خاص و شایستگی روسا در قالب الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت قادر خواهد بود پاسخگوی نیازهای کنونی و به عنوان الگویی کامل برای کلیه روسای حرفه ای ورزش باشد. خصوصیت ها و شایستگی های روسا بر اساس الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت به دلیل همخوانی با محیط و سازمان های ورزشی ایران از تطابق بیشتری با محیط داخلی ایران برخوردار است و می تواند در موفقیت سازمان ها نقش اساسی ایفا نماید. سیدجوادین و پوررمضان (۱۴۰۱) نشان دادند توسعه و توانایی در کسب دانش، پشتیبانی مدیریت، تعامل با منابع خارجی دانش، استخدام و فرایند نیازسنجی در بخش شاخصهای جذب؛ پایبندی کارمندان، ایجاد انگیزه، پرهیز از توزیع نامتعادل کارمندان، حل مشکلات هماهنگی و همکاری، خوش برخورد بودن با کارکنان و استفاده صحیح از ابزارها در بخش شاخصهای به کارگیری؛ دانش و مهارت، توجه به برنامه ریزی، ایجاد کارآفرینی، عدم تبعیض جنسیتی، توانمندسازی، مدیریت استعداد، افزایش ارتباطات و یادگیری مهارت های جدید در بخش شاخصهای توسعه؛ پشتیبانی مالی و مادی، رعایت اصول اخلاقی، افزایش تعامل، مهارت های مدیریتی، رعایت عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، کاهش استرس و کاهش اضافه کار در بخش شاخصهای نگهداشت. مومیوند و طاهری (۱۴۰۰) در پژوهش خود پس از پیاده سازی متون مصاحبه، ۲۳۸ عبارت کلیدی و ۶۶ مضمون پایه، استخراج و در ۱۶ مضمون سازمان دهنده دسته بندی شدند و در نهایت،

با طبقه‌بندی محتوایی این مضامین، چهار مضمون فراگیر حاصل شد. استخراج ابعاد الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، شامل توسعه سرمایه معنوی، عدالت‌محوری، توسعه منابع انسانی و کارآفرینی است.

پیووار (۲۰۲۲) نتیجه گیری نمود که اگرچه مهم ترین رابطه بین محیط زیست فعال وجود دارد. استراتژی و توسعه منابع انسانی سبز که به طور کل نگر بررسی می شود، تفاوت های قابل توجهی در میزان سازگاری عملکردهای توسعه منابع انسانی فردی به صورت عمودی وجود دارد و عدم ثبات افقی توسعه منابع انسانی وجود دارد. آدجومو و همکاران (۲۰۲۱) نتیجه گرفتند که با توجه به اینکه رشد مبتنی بر آموزش، اشتغال را در کوتاه مدت تسهیل می کند، این گرایش اثرات چند برابری را در تحریک توسعه پایدار سرمایه انسانی ایجاد می کند. با این حال، برای حفظ کافی توسعه سرمایه انسانی برای ایجاد اشتغال در بلندمدت، به نظر می رسد نیاز به ترکیب آموزش با سایر عوامل همکار مانند شبکه های ایمنی اجتماعی، حکمرانی خوب، توسعه بخش خصوصی و استفاده کارآمد از منابع انسانی و فیزیکی وجود دارد. وسمان (۲۰۲۱) نتیجه گیری نمود که از آنجایی که دولت ایالات متحده در آینده به دلیل بازنشستگی پی در پی بخش بزرگی از نیروی کار خود با کمبود سرمایه انسانی رو به رو است، مطالعات تجربی در خصوص موثر بودن روش های توسعه سرمایه انسانی مشترک بر کارکرد در بخش دولتی نادر است. از این رو، برای کسب درک عمیق تر از این رابطه پویا، به کمک داده‌های پرسنل فدرال ایالات متحده، این مطالعه تأثیر روش های توسعه سرمایه انسانی را بر کارکرد آژانس تحلیل می کند. نتایج تحلیل‌های اقتصادسنجی طولی نشان می‌دهد که روش های گسترش سرمایه انسانی تأثیرات مثبتی بر عملکرد آژانس دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر بر اساس هدف آن در زمینه تحقیقات کاربردی قرار می گیرد. این پژوهش در دو فاز مورد بررسی قرار گرفته است. در فاز اول از روش اکتشافی با استفاده از دلفی فازی و فاز دوم از روش توصیفی پیمایشی بهره برده شد. در بخش توصیفی اکتشافی جامعه آماری این تحقیق در جهت شناسایی شاخص ها از ترکیب دو گروه از خبرگان دانشگاهی و حوزه منابع انسانی به تعداد ۱۴ نفر تشکیل شده است که دارای شرایط مشخصی باشند. همچنین ابزار مورد استفاده برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش شامل مصاحبه ساختاریافته می باشد. گویه های موجود در این مصاحبه ساختاریافته بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت با استفاده از روش دلفی فازی طراحی شده است. ضمن تبیین هدف تحقیق و تبیین هدف های پژوهش برای خبرگان، از آنان خواسته شد تا عناصر و مولفه های سرمایه انسانی بر اساس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت را در این جداول ذکر کنند. معیارها و زیرمعیارهای اولیه به دست آمده از ادبیات تحقیق در اختیار خبرگان قرار می گیرد. و نیز از کارشناس پرسیده شده است که آیا معیار یا زیرمعیار جدیدی را مد نظر دارد لازم است در مصاحبه ساختاریافته آن را مشخص کند. سپس با در نظر گرفتن به اهمیت موارد یاد شده برآورد کنید لازم به

توضیح است که عناصر و مولفه های ارائه شده به خبرگان در راستای سه سوال پژوهش می باشد. تحلیل دلفی فازی و نتایج آن در بخش بعد ارائه شده است.

در ادامه و در قسمت توصیفی پیمایشی؛ پس از استخراج پرسشنامه، محقق بر آن شد که به بررسی و اثربخشی آن از طریق متد توصیفی پیمایشی بپردازد. در این بخش جامعه آماری تحقیق کارکنان صداوسیما هستند. حجم نمونه در این بخش از طریق فرمول کوکران محاسبه شد که ۱۸۴ نفر انتخاب شدند. شایان ذکر می باشد شیوه نمونه گیری در تحقیق حاضر به علت همگن بودن جامعه مورد بررسی، شیوه تصادفی سیستماتیک می باشد. پس از استخراج و توزیع پرسشنامه روایی و پایایی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. از این رو در این پژوهش از شیوه روایی همگرا و با به کارگیری از نرم افزار Smart PLS 3 روایی پرسشنامه تأیید گردید؛ همچنین با به کارگیری از نرم افزار Smart PLS 3 و با شیوه آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه برآورد گردید. پس از تأیید روایی و پایایی در بخش کمی، تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از تحقیق حاضر شامل دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی می باشد که بوسیله نرم افزار Smart PLS 3 انجام شده است.

۵- یافته ها

همانطور که در بخش قبلی بیان شد، معیار و زیرمعیارها در دور اول دلفی استخراج شدند در مرحله دوم دلفی معیار و زیرمعیارها برای بررسی مجدد در اختیار خبرگان قرار گرفت. در مرحله نهایی پس از دستیابی به اجماع، معیارها و زیرمعیارها با طیف پنج گزینه ای (۱ تا ۵) در اختیار خبرگان قرار می گیرد. بدین صورت که گزینه ۱ خیلی کم، گزینه ۲ کم، گزینه ۳ متوسط، گزینه ۴ زیاد و گزینه ۵ خیلی زیاد برای تبدیل عبارات زبانی به اعداد فازی در نظر گرفته شده است. گویه های که میانگین نمرات غیر فازی آنها بالاتر از ۰/۷ باشد پذیرفته می شوند. در ادامه نتایج حاصل از این مصاحبه نیمه ساختاریافته در جدول ۱ قابل مشاهده می باشد.

جدول ۱. نتایج دلفی فازی

معیار		میانگین فازی نظرات خبرگان	فازی زدایی
عامل شایستگی رسانه		(۰.۷۵ ، ۱ ، ۱)	۰.۹۱۶
عامل فراسازمانی		(۱،۰.۹،۰.۶۵)	۰.۸۵
عامل شایستگی اسلامی		(۰.۷۳، ۰.۹۸، ۱)	۰.۹۰۳
عامل نرم افزاری		(۰.۷۲ ،۰.۹۷ ،۰.۹۸)	۰.۸۹
عامل عدالت		(۰.۶۹ ،۰.۹۴، ۱)	۰.۸۷۶
معیار	زیر معیار	میانگین فازی نظرات خبرگان	فازی زدایی
عامل شایستگی رسانه	مدیریت اطلاعات	(۰.۷۵ ، ۱ ، ۱)	۰.۹۱۶
	مدیریت بحران	(۰.۹،۰.۶۵، ۱)	۰.۸۵
عامل فراسازمانی	نظام جبران خدمات	(۰.۸۳،۰.۵۸ ،۰.۹۴)	۰.۷۸۳
	ارزشیابی عملکرد	(۰.۷۲ ،۰.۹۷ ،۰.۹۸)	۰.۷۹۳
عامل شایستگی اسلامی	توجه به فرهنگ اسلامی	(۰.۷ ،۰.۹۵، ۱)	۰.۸۸۳
	توجه به ارزش های اسلامی	(۰.۷۳، ۰.۹۸، ۱)	۰.۹۰۳

عامل نرم افزاری	برنامه ریزی برای کارکنان	(۰.۹۸، ۰.۹۵، ۰.۷)	۰.۸۷۶
	هدایت کارکنان	(۰.۹۸، ۰.۸۷، ۰.۶۲)	۰.۸۲۳
عامل عدالت	پرهیز از افراط و تفریط	(۰.۹۸، ۰.۹۷، ۰.۷۲)	۰.۸۹
	مشارکت دادن افراد	(۰.۹۱، ۰.۷۵، ۰.۵)	۰.۷۲
	ارزش برای عمل به قوانین	(۱، ۰.۹۱، ۰.۶۵)	۰.۸۹

حال با توجه به جدول فوق مشاهده می شود که معیارهای عامل شایستگی رسانه، عامل فراسازمانی، عامل شایستگی اسلامی، عامل نرم افزاری، عامل عدالت بعنوان مدل سرمایه انسانی با تاکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت (مورد مطالعه: صدا و سیما جمهوری اسلامی) انتخاب شدند. در مرحله بعد محقق پرسشنامه ای با ۵ معیار و ۱۱ گویه طراحی نمود و فاز دوم پژوهش آغاز شد. تحلیل توصیفی متغیر پژوهش (ارائه مدل سرمایه انسانی با تاکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت) براساس پارامترهای مرکزی (میانگین، میانه، مد) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار، واریانس و دامنه تغییرات) برای عاملهای اصلی پژوهش در جدول ۲. ارائه شده است.

جدول ۲. تحلیل توصیفی

گویه	میانگین	میانه	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
۱	۴/۰۵	۴	۱	۵	۱/۰۹	-۱/۲۱	۱/۸۷
۲	۴/۰۸	۴	۱	۵	۱/۰۲	-۱/۱۷	۰/۸۱
۳	۳/۹۲	۴	۱	۵	۱/۲۲	-۱/۱۷	۰/۴۰
۴	۴/۰۰	۴	۱	۵	۰/۱۶	-۱/۲۷	۰/۷۸
۵	۳/۸۹	۴	۱	۵	۰/۲۱	-۱/۰۸	۰/۱۹
۶	۴/۰۸	۴	۱	۵	۱/۰۷	-۱/۳۱	۱/۱۴
۷	۴/۰۱	۴	۱	۵	۱/۱۶	-۱/۲۴	۰/۶۵
۸	۳/۹۴	۴	۱	۵	۰/۲۲	-۱/۱۰	۰/۱۳
۹	۳/۹۰	۴	۱	۵	۱/۲۶	-۱/۰۳	-۰/۰۹
۱۰	۳/۸۶	۴	۱	۵	۰/۳۱	-۱/۰۲	-۰/۱۸
۱۱	۳/۹۶	۴	۱	۵	۱/۲۴	-۱/۱۶	۰/۲۵

در جدول فوق میزان پراکندگی و بازه ی پاسخ شرکت کنندگان به سوالات پرسشنامه شاخص های سرمایه انسانی با تاکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت قابل مشاهده است. با توجه به میانه اکثر پاسخ ها میل به نمره ۴ و ۵ داشته اند. در مرحله بعد به آزمون روایی همگرا و پایایی (با ضریب آلفای کرونباخ) پرسشنامه پرداخته شد تا اعتبار و قابل تکیه بودن پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گیرد.

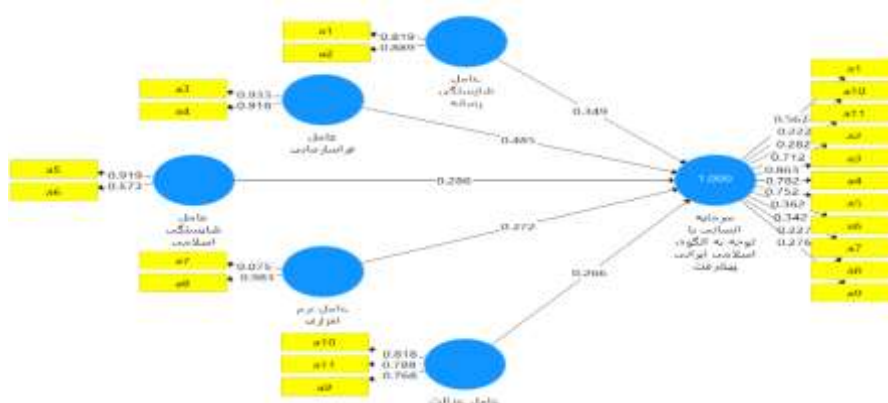
هنگامی که یک یا چند ویژگی از طریق دو یا چند روش اندازه گیری می شوند، همبستگی میان این اندازه گیری ها دو شاخص با اهمیت اعتبار را ارائه می دهد. اگر همبستگی میان نمرات آزمون هایی که یک ویژگی واحد را می سنجند بالا باشد، پرسشنامه از روایی همگرا برخوردار است. برای اعتبار همگرا، میانگین

استخراج واریانس (AVE) و پایایی مرکب (CR) حساب می شود: $CR > 0.7$ ، $CR > AVE$ ، $AVE > 0.5$. همچنین شرط پایایی نیز بزرگتر بودن ضریب آلفای کرونباخ از ۰/۷ است.

جدول ۳. روایی همگرا

عوامل شایستگی رسانه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
عامل شایستگی رسانه	۰,۷۴۳	۰,۸۵۳	۰,۵۶۱
عامل فراسازمانی	۰,۸۱۶	۰,۸۳۹	۰,۵۳۱
عامل شایستگی اسلامی	۰,۷۵۴	۰,۸۰۴	۰,۵۲۳
عامل نرم افزاری	۰,۷۹۸	۰,۸۳۷	۰,۵۹۱
عامل عدالت	۰,۸۲۶	۰,۸۷۸	۰,۵۶۴

با مشاهده ی جدول فوق تمامی روابط بالا برقرار بوده لذا پرسشنامه های استاندارد مذکور از روایی و پایایی مناسب برخوردار است. در قسمت ابتدا به بررسی بارهای عاملی هر گویه و هر کدام از عوامل پرداخته شده است که در شکل ۱ قابل ملاحظه است:



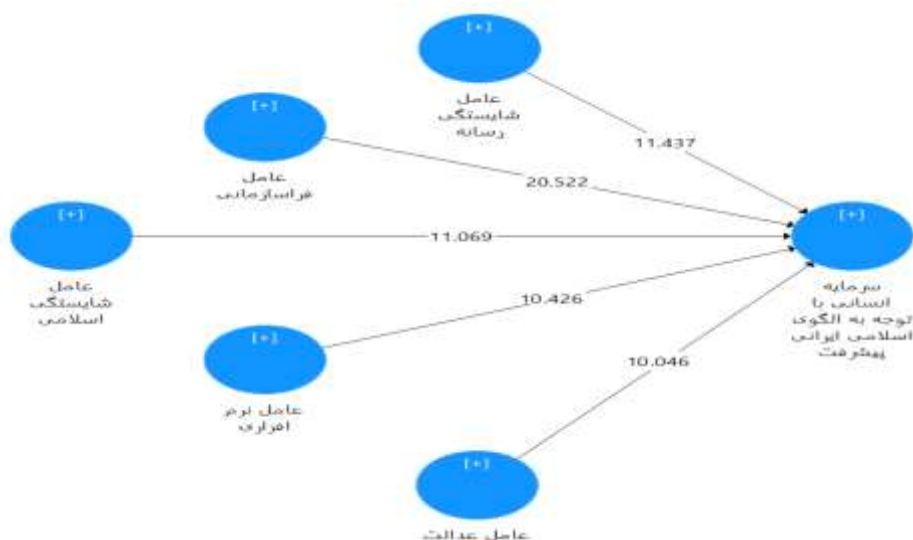
شکل ۱. آزمون حداقل مربعات جزئی

در شکل ۱. هریک از روابط (شاخص های سرمایه انسانی با تاکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت) تحقیق به تفکیک با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. در تکنیک حداقل مربعات جزئی اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته می شود، بارعاملی نزدیک و بیش از ۰/۳ نیز مطلوب است. حال با مشاهده شکل بالا مشخص است که همه روابط قابل قبول هستند. در ادامه میزان هم خطی با استفاده از VIF مورد ارزیابی قرار می گیرد که در آن شاخص تروم واریانس بالای ۱۰ نشان دهنده وضعیت هم خطی بحرانی و مقدار نزدیک به ۱ نشان دهنده وضعیت مطلوب است و حد قابل قبول هم خطی را نشان می دهد.

جدول ۴. نتایج شاخص مدل درونی VIF

عوامل موثر	کیفیت آموزش
عامل شایستگی رسانه	۱/۵۷۱
عامل فراسازمانی	۱/۹۰۳
عامل شایستگی اسلامی	۱/۷۸۵
عامل نرم افزاری	۱/۶۱۴
عامل عدالت	۱/۶۷۱

با توجه به توضیحات مطروحه و مشاهده جدول ۶، می توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی پژوهش دارای حد مطلوبی از هم خطی است. حال با اثبات قوی بودن مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تکنیک بوت استرپینگ به معناداری روابط پرداخته می شود:



شکل ۲. برازش بخش ساختاری

در این مطالعه از روش بوت استرپ استفاده شده است که آماره t را به دست می دهد. در سطح خطای ۵٪ اگر مقدار آماره بوت استرپینگ t -value بزرگ تر از ۱/۹۶ باشد همبستگی های مشاهده شده معنادار است. لذا با مشاهده ی روابط فوق مشخص است که همه روابط معنادار است.

۶- نتیجه گیری و پیشنهادها

ذیلا به سوالات پژوهش پاسخ داده می شود:

سؤال اصلی: مدل سرمایه انسانی با تاکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت به چه صورتی است؟ در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش باید بیان کرد که مدل سرمایه انسانی با توجه به الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت شامل

عامل شایستگی رسانه (مدیریت اطلاعات و مدیریت بحران)؛ عامل فراسازمانی (نظام جبران خدمات و ارزشیابی عملکرد)؛ عامل شایستگی اسلامی (توجه به فرهنگ اسلامی و توجه به ارزش های اسلامی)؛ عامل نرم افزاری (برنامه ریزی برای کارکنان و هدایت کارکنان)؛ عامل عدالت (پرهیز از افراط و تفریط، مشارکت دادن افراد و ارزش برای عمل به قوانین) می باشد.

سوال فرعی ۱: معیارهای سرمایه انسانی با تاکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت کدام است؟ شایستگی اسلامی؛ در این مدل به مواردی اشاره دارد که شامل تعالی سرمایه انسانی سازمان و نیز تسریع رشد از نظر فناوری و در نهایت به کمال الهی انسانی می شود. وقتی ارزش های اسلامی در رابطه با سرمایه انسانی ذکر می شود، به این معناست که اسلام ارزش هایی ارائه کرده است که باید پذیرفته و اعمال شود. این مقادیر چه بخواهیم چه نخواهیم معتبر هستند. و چنین ارزش هایی وجود دارند، چه بدانیم چه ندانیم.

عامل نرم افزاری؛ با توجه به شعائر ملی مذهبی، سازمان را به سمت موفقیت و سودآوری پیش می برد؛ می تواند نیروی کار، امور مالی یا خدمات سازمان را بهبود بخشد و به طور کلی باعث رشد آن شود. این عامل در برگیرنده برنامه ریزی و بررسی و بازنگری است. اغلب اوقات، یک برنامه سازمانی با نگاهی به کل و اهداف بزرگتر و بلندمدت قبل از تجزیه به اهداف کوچکتر و قابل کنترل، شروع می شود. در حالی که مدیران سطح بالا ممکن است روند برنامه ریزی سازمانی را شروع کنند، هر کارمند بخشی از این چرخه است. فرهنگ اسلام سرشار از بهترین شیوه ها و روش های پیشرفته مدیریت سرمایه انسانی است. در دین مبین اسلام پیروان اسلام امت خوانده شده اند که بیانگر اهمیت نقش رهبری در اسلام است. در قرآن خداوند انسان را نماینده و خلیفه اش روی زمین معرفی می کند که برای آنها تمامی مهارت ها و اصول و ابزارهای لازم فراهم شده است تا زندگی اش را با افتخار پیش ببرد و همچنین دیگران را برای کشف توانمندیهایشان هدایت کند. اسلام به عنوان رهنمودی کامل و جامع برای زندگی شامل مجموعه اصول راهنما برای مدیران به منظور رهبری منابع انسانی در سازمان است.

عامل شایستگی رسانه اشاره دارد به مجموعه ای از ویژگی ها و مشخصه هایی که دارندگان مناصب و مشاغل کلیدی رسانه ملی برای داشتن عملکردی بهتر از متوسط باید از خود بروز دهند. وقتی از ابزارها برای ارزیابی افراد استفاده می شود به خط کش و سنجه ای برای ارزیابی آنان نیاز است. در این راستا، شایستگی می تواند راهگشا باشد. شایستگی رسانه برنامه های سازمان صدا و سیما را در توسعه ی قابلیت های فردی، انگیزش و مدیریت عملکرد را تعالی می بخشد. شایستگی رسانه به ویژگی های مرتبط با عملکرد بالاتر از حد متوسط در رسانه دلالت دارد. شایستگی رسانه در سطح وسیع، در حوزه توسعه منابع انسانی به ویژه مدیران مورد استفاده قرار می گیرد. در تشریح عامل فراسازمانی باید بیان کرد که دولت بعنوان متصدی کشور و همچنین بعنوان یک مرجع ایرانی اسلامی ذیصلاح در خصوص کارکنان دولتی شاغل در رسانه باید به دنبال برقراری نظام جبران خدمات و ارزشیابی عملکرد برای آن ها باشد. طرح ساماندهی استخدام و تبدیل وضعیت کارکنان و حقوق و مزایای افراد شاغل باید جنبه انگیزشی داشته باشد، به این معنی که برای پرداخت سیستمی طراحی شود که محرکی برای سخت کوشی و عملکرد بالا باشد. این سیستم باید در سایه قدر شناسی اسلامی نسبت به کارکنان، حقوق و دستمزد، انگیزش و پاداش، و همچنین بیمه و سلامت آنان را تامین نماید. منظور از این سیستم، شیوه های جبران خدمات کارکنان است و شامل همه پرداخت های نقدی و غیرنقدی (تبدیل وضعیت

استخدامی، تقدیر، فرصت رشد، فرهنگ سازمانی، اجناس، بیمه، امکانات رفاهی و ...) می شود که در ازای خدمات فرد به وی تعلق می گیرد. همچنین دولت باید با استفاده از برنامه ارزیابی عملکرد از نقاط قوت و ضعف حوزه سرمایه انسانی آگاه شده و با بهره جستن از برنامه های اصلاحی به رشد و بالندگی این سازمان توجه خواهند کرد. در تشریح عامل عدالت باید بیان کرد که این مورد به رفتارهای منصفانه و عادلانه رسانه با کارکنانش اشاره دارد. و از اجزایی همچون پرهیز از افراط و تفریط، مشارکت دادن افراد و ارزش برای عمل به قوانین تشکیل شده است. طبق این مولفه ها باید بیان کرد که اعتدال، همانطور که از نامش پیداست به معنی انتخاب راه میانه است. از طرفی مدیریت مشارکتی فرصت پیشرفت را برای همه کارکنان حتی لایه های پایین مهیا می کند و این موجب شنیده شدن صدای دیگران می شود، افرادی که تجربه و دانش لازم در کار دارند اما صدایشان هرگز شنیده نمی شود، اما با مدیریت مشارکتی این مسیر هموار شده و صدای دیگران به گوش می رسد.

سوال فرعی ۲: اولویت بندی معیارهای سرمایه انسانی با تاکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت چگونه است؟
درجه اهمیت عوامل سرمایه انسانی با تاکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت به ترتیب به این صورت است:
عامل فراسازمانی (۰/۴۸۵)، عامل شایستگی رسانه (۰/۳۴۹)، عامل شایستگی اسلامی (۰/۲۸۹)، عامل نرم افزاری (۰/۲۷۲)، عامل عدالت (۰/۲۶۶)

سوال فرعی ۳: برازش مدل معیارهای سرمایه انسانی با تاکید بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در سازمان صدا و سیما به چه صورتی است؟

نتایج بدست آمده از سنجش بیانگر این می باشد که رابطه عامل فراسازمانی با الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت برابر ۰/۴۸ بدست آمده است که به دلیل بزرگتر بودن از ۰/۳ قابل قبول است. آماره t رابطه ی مذکور نیز ۲۰/۵۲ بدست آمده که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار می باشد. از این رو با یقین ۹۵٪ عامل فراسازمانی بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه تا حدودی با یافته های اسحق و همکاران (۱۴۰۱) همسو می باشد. رابطه عامل شایستگی رسانه با الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت برابر ۰/۳۴۹ بدست آمده است و آماره t رابطه ی مذکور نیز ۱۱/۴۳۷ بدست آمده؛ از این رو با یقین ۹۵٪ عامل فراسازمانی بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه تا حدودی با یافته های هدایی و همکاران (۱۳۹۹) همسو می باشد. رابطه عامل شایستگی اسلامی با الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت برابر ۰/۲۸۹ بدست آمده است و آماره t رابطه ی مذکور نیز ۱۱/۰۶۹ بدست آمده؛ از این رو با یقین ۹۵٪ عامل شایستگی اسلامی بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه تا حدودی با یافته های مومینوند و طاهری (۱۴۰۰) همسو می باشد. رابطه عامل نرم افزاری با الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت برابر ۰/۲۷۲ بدست آمده است و آماره t رابطه ی مذکور نیز ۱۰/۴۲ بدست آمده؛ از این رو با یقین ۹۵٪ عامل نرم افزاری بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه تا حدودی با یافته های وسمان (۲۰۲۱) همسو می باشد. رابطه عامل عدالت با الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت برابر ۰/۲۶۶ بدست آمده است و آماره t رابطه

ی مذکور نیز ۱۰/۰۴ بدست آمده؛ از این رو با یقین ۹۵٪ عامل فراسازمانی بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه تا حدوی با یافته های مومیوند و طاهری (۱۴۰۰) همسو می باشد .

پیشنهاد می شود در باب عامل فرا سازمانی که همزمان با تهیه قراردادهای آموزشی با موسسات برگزار کننده، از جمله شرایط صدا و سیما این باشد که شرکت مذکور موظف است نتایج ارزیابی را در اختیار سازمان و همچنین مجموعه ای از سوالات را به عنوان ناظر آزمون قرار دهد. و پس از آزمون برای دوره های جدید آماده شود و آن را در اختیار سازمان قرار دهد تا در طول دوره و برای دوره های مشابه بعدی استفاده میشود. در راستای عامل شایستگی رسانه ها: پیشنهاد می شود که بهبود محیط سازمانها و از بین بردن موانع انتقال و لزوم ایجاد انگیزه در افراد برای انتقال آنچه که به محل کار آموخته اند باید در دستور کار قرار گیرد ، زیرا اینها عوامل بسیار مهمی هستند که در سازمان های ایرانی مورد توجه زیادی قرار نمی گیرد. در باب عامل صلاحیت اسلامی، رهبری سازمان به منظور بهبود اثربخشی آن، علاوه بر توجه به رفتارهای کار محور و کارمند محور، همچنین توجه به جایگاه سازمان، باید به معیارهای خداجویی، خودسازی و ارزش های مرتبط با آن در تمام شرایط نیز توجه و گرایش عمیق داشته باشد. و الزامات حاکم بر رفتارهای مدیریتی آن ها (جهت گیری کار، جهت گیری کارمند و موقعیت یابی) در راستای عامل نرم افزاری پیشنهاد شده است. برای شرکت کنندگان، دوره های ویژه ای باید طراحی شود که شامل محتوای چندین دوره باشد، به این صورت که نقطه مشترک دوره ها حذف خواهد شد تا هم در هزینه دوره های آموزشی و هم در زمان مدیران صرفه جویی شود. به این شکل که زمان بیشتری برای مطالعه و پرداختن به محتوا و عمیق تر کردن آنچه آموخته اند داشته باشند، یا شاید هم زمان کمتری را بی دلیل خارج از محیط کاری خود سپری کنند. در باب عامل عدالت: پیشنهاد می شود موارد زیر در سازمان اجرا شود؛ برابری (پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و همچنین رفتار یک سان با همه کارکنان به عنوان اعضای سازمان)؛ بی طرفی (بی طرفی در تصمیم گیری های مربوط به انتخاب و ارتقا کارکنان)؛ عدم تبعیض (پرهیز از هرگونه تبعیض و دادن حق اعتراض به کارکنان، یعنی حق تجدید نظر).

References

- Adejumo, O. O., Asongu, S. A., & Adejumo, A. V. (2021). Education enrolment rate vs employment rate: Implications for sustainable human capital development in Nigeria. *International Journal of Educational Development*, 83, 102385.
- Andersen, A., Garel, A., Gilbert, A., & Tourani-Rad, A. (2022). Social capital, human capital, and board appointments. *Global Finance Journal*.
- Becker, S. O., Grosfeld, I., Grosjean, P., Voigtlander, N., & Zhuravskaya, E. (2020). Forced migration and human capital: Evidence from post-WWII population transfers. *American Economic Review*, 110(5), 1430-1463.
- Dideh Gah, S. A. (1401). Providing a Model for Improving Human Capital Productivity in Government Organizations with the

- Approach of the Second Step of the Islamic Revolution Statement. *Journal of Human Capital Empowerment*, 4(4), 289-300.
- Diebolt, C., & Hippe, R. (2022). The long-run impact of human capital on innovation and economic growth in the regions of Europe. In *Human Capital and Regional Development in Europe* (pp. 85-115). Springer, Cham.
- Ebrahimi, K., Azar, A., & Chitsazian. (1399). Designing a Model for Measuring the Quality of Electronic Government Services: Case Study of Government Counter Offices. *Production and Operations Management*, 11(1), 89-109.
- Eshaghi Goharraz, S. A., Mirhoseini, S. M. A., & Amirhoseini, S. E. (1401). Designing a Competency Model for Managers in Professional Sports Based on the Islamic-Iranian Progress Model. *Management in Islamic University*, 23(11), 115-136.
- Hosseinzadeh Yazdi, Hosseini Rouhani, & Hamideh Sadat. (1393). Human and Society Evolution and Progress from the Perspective of Shahid Motahhari. *Studies of the Islamic Iranian Progress Model*, 5(3), 37-58.
- Momivand, K., & Taheri Goodarzi, H. (2021). Designing a Civilized Organization Model for Lorestan University: A Step Towards Achieving the Islamic-Iranian Progress Model. *Epistemological Studies in Islamic University*, 25(88), 707-828.
- Piowowar-Sulej, K. (2022). Environmental strategies and human resource development consistency: Research in the manufacturing industry. *Journal of Cleaner Production*, 33.
- Pourramazan, F., & Seyed Javadin. (1401). Presentation of the Ethical Framework of Human Resource Management Functions with Emphasis on the Iranian-Islamic Model of Progress (Recruitment-Employment-Development-Maintenance). *Culture in Islamic University*, 11(40), 533-561.
- Shamsi Ardakani, A. (1399). The Identity Crisis of Iranian Youth; The Forgotten Seal. *Delta*, 2(2), 69-71.
- Stofkova, Z., & Sukalova, V. (2020). Sustainable development of human resources in globalization period. *Sustainability*, 12(18), 7681.
- Tavakoli, A., & Momeni, H. (1399). Investigating the Components of Organizational Human Capital with a Purification Approach from the Perspective of the Quran. *Police Management Research (Police Management Studies)*.

- Usman, A., & Wirawan, H. (2021). The effect of human capital and physical capital on regional financial condition: the moderating effect of management control system. *Heliyon*, 7(5).
- Wiswall, M., & Zafar, B. (2021). Human capital investments and expectations about career and family. *Journal of Political Economy*, 129(5), 1361-1424.

Presenting a model for human capital according to the Iranian Islamic model of progress (Study: Seda and Sima of the Islamic Republic)

Sadigheh Tootian, Leila Saeidi, Najmeh Farzanpour

Abstract

The objective of this research is to present a human capital model based on the "Islamic-Iranian Model of Progress." This is an applied study conducted in two phases. The statistical population consisted of academic and human resource experts in the first phase, and employees of the Islamic Republic of Iran Broadcasting (IRIB) in the second phase. Sampling methods included purposive sampling for the first phase and convenience random sampling for the second phase. The sample size was 14 individuals in the first phase and 184 in the second. Research instruments included a fuzzy Delphi questionnaire and a researcher-developed questionnaire based on extracted criteria. Convergent validity and Cronbach's alpha coefficient were used to verify validity and reliability, respectively. Data analysis involved descriptive and inferential statistics, statistical tests appropriate for the data scales, PLS software, the Partial Least Squares (PLS) method, and the bootstrapping technique. The results indicate that human capital indicators—aligned with the Islamic-Iranian Model of Progress—comprise the following factors: media competence (information management and crisis management); supra-organizational factors (compensation systems and performance evaluation); Islamic competence (adherence to Islamic culture and values); "software" factors (employee planning and guidance); and justice (avoiding extremes, fostering participation, and valuing adherence to regulations).

Keywords: Human Capital, Islamic-Iranian Model of Progress, Islamic Republic of Iran Broadcasting (IRIB)