



بررسی تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بر بهره‌وری

کارکنان در دستگاه‌های اجرایی کشور (مورد مطالعه: دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد)

یاسر رحمانی^۱

داریوش رحمتی^۲

آزاده اشرفی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۵/۰۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۶/۰۸

چکیده

بیانیه «گام دوم انقلاب»، تجدید مطلعی است خطاب به ملت ایران و به‌ویژه جوانان که به‌مثابه منشوری برای «دومین مرحله‌ی خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی» خواهد بود و «فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی» را رقم خواهد زد. این گام دوم، انقلاب را «به آرمان بزرگش که ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی هست» نزدیک خواهد کرد. تحقیق حاضر باهدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی به انجام رسیده است. این تحقیق از لحاظ رویکرد اکتشافی-کاربردی و از نوع تحقیقات آمیخته می‌باشد. در بخش کیفی، گروهی از خبرگان به‌عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. در این فاز با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری، ۱۲ نفر از خبرگان انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در فاز کیفی تحقیق، مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته با خبرگان بود. در فاز کمی تحقیق، داده‌های حاصل از مصاحبه بر اساس روش تحلیل تم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در فاز کمی نیز، کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد به‌عنوان جامعه در نظر گرفته شدند و از میان آن‌ها، ۳۸۰ نفر بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با تسهیم متناسب به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در فاز کمی تحقیق نیز، از پرسشنامه بسته و محقق‌ساز به‌عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. در این فاز، جهت انجام تجزیه و تحلیل‌های لازم، از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. سرانجام، نتایج تحقیق نشان داد ابعاد مختلف مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی دارند و در این میان سه متغیر شایسته‌سالاری، انگیزش و رهبری انقلابی و توانمندسازی و توسعه به ترتیب بیشترین تأثیرگذاری را از خود نشان دادند.

کلمات کلیدی:

مدیریت منابع انسانی، بیانیه گام دوم انقلاب، بهره‌وری کارکنان، دستگاه‌های اجرایی

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Yaser.rahmani@iau.ac.ir

۲- دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده اداری، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) Dariush.rahmati@iau.ac.ir

۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Dr_ashrafi@iau.ac.ir

بیان مسئله

بهره‌وری امری بسیار مهم و حیاتی جهت ابقای اثربخشی و کارایی سازمان‌ها در طول زمان موجودیت آن‌ها می‌باشد. درواقع بهره‌وری همان ایجاد حداکثر منفعت، از داشته‌های سازمان اعم از منابع انسانی، مالی و فیزیکی است (خادمی، ۱۴۰۳). در نظام حکمرانی ایران، بیشتر بار بر روی دستگاه‌های اجرایی دولتی می‌باشد که این حجم بالا از وظایف، مسئولیت سنگین و ضرورت توجه به بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی دولتی را نشان می‌دهد (طاهریان، ۱۴۰۴) که مسئولیت اصلی آن بر عهده یکی از مهم‌ترین واحدهای سازمانی، یعنی حوزه مدیریت منابع انسانی می‌باشد (نیاسی^۱، ۲۰۲۴). منابع انسانی در هر سازمان راهبردی‌ترین منبع آن است که در صورت مدیریت صحیح، موفقیت سازمان را به همراه خواهد داشت (آستین و دنی^۲، ۲۰۲۲). نظام منابع انسانی یکی از منابع مزیت‌ساز در سازمان‌ها به شمار می‌آید که برای تبدیل‌شدن به منبعی بالفعل باید مورد ارزیابی مستمر قرار گیرد (معدنی، ۱۴۰۱). در باب اهمیت حوزه منابع انسانی و چگونگی مدیریت و ارتقاء بهره‌وری آن در ارکان حاکمیتی، مقام معظم رهبری حضرت آیت الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) می‌فرماید: «برای هر کشوری هیچ ثروتی ارزشمندتر از نیروی انسانی کارآمد و مومن و آزاده و سرافراز نیست»^۳. همچنین در جای دیگر می‌فرماید: «نیروی انسانی در کشور ما، یکی از بزرگ‌ترین ظرفیت‌های کشور ماست. این یک فرصت بزرگ است»^۴. پر واضح است که سازمان برای داشتن عملکرد مناسب و دستیابی به اهداف خود به سرمایه انسانی نیاز دارد. از طرفی کمبود منابع انسانی شایسته در رده‌های شغلی مختلف سازمان و به‌ویژه منصب‌های کلیدی می‌تواند پیامدهای بسیار زیان‌آوری داشته باشد که عدم پذیرش تغییر، ناتوانی در رقابت، فقدان پویایی و نوآوری از جمله این پیامدهای جدی است. رهبر انقلاب درباره اهمیت و جایگاه مدیریت منابع انسانی می‌فرماید: «مدیریت و نیروی انسانی خوب معجزه می‌کند. می‌توان از کمبودها و موانع حتی با دست خالی اما با داشتن مدیریت‌های خوب عبور کرد. مهم‌ترین زیرساخت کشور زیرساخت انسانی است بوسیله علم. ما باید خود را از فقر علمی نجات دهیم. این مساله اول و اساسی ماست». همچنین ایشان اشاره می‌کنند: «بر اثر غفلت مسئولین، ظرفیت‌های نهفته در نیروی انسانی کشور، مغفول مانده به گونه‌ای که در بهره‌برداری نکردن از ظرفیت‌های منابع انسانی رتبه اول در جهان هستیم»^۵. از جمله مهم‌ترین بخش‌های بیانیه گام دوم انقلاب در حوزه منابع انسانی، ناظر به وجود استعدادهای بی‌نظیر و ظرفیت‌های بی‌مثال در میان جوانان انقلابی، متعهد و توانمند است که با روحیه انقلابی و آماده تلاش جهادی، مهم‌ترین نقطه اتکا و امید در زمینه نیروی انسانی متعهد و کارآمد برای حرکت بسوی تمدن نوین اسلامی به حساب می‌آیند؛ به عبارت دیگر در بیانیه گام دوم

انقلاب این جوانان هستند که پیشران پیشرفت بشمار می‌آیند. در این بیانیه، شش مرتبه از مسئولین و بیست‌ودو مرتبه از جوانان نام برده شده است و این نشان دهنده آنست که جوانان صرفاً عوامل اجرایی پیشرفت نیستند، بلکه پیشران‌های آبادانی و قشر راهبر پیشرفت در نظر گرفته شده‌اند. مطالب پیش‌گفته جایگاه بهره‌وری منابع انسانی را در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و فرمایشات مقام معظم رهبری و همچنین اهمیت ارزیابی عملکرد نظام مدیریت منابع انسانی در نهادهای اجرایی کشور را به‌خوبی نمایان کرد؛ اما سؤال اصلی اینجاست که مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب چه تأثیری بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی کشور دارد؟

مبانی نظری

مدیریت منابع انسانی:

مدیریت منابع انسانی فرآیند جذب، گزینش، استخدام کارکنان، ارائه جهت‌گیری‌های لازم به آن‌ها، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، تصمیم‌گیری برای جبران خدمات و ارائه مزایا، ایجاد انگیزه، حفظ روابط مناسب با کارکنان و اتحادیه‌های صنفی آن‌ها و تضمین ایمنی کارکنان است. مدیریت منابع انسانی با وظایف مدیریتی مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل ارتباط دارد (معدنی، ۱۴۰۱).

نظام ارزیابی عملکرد:

ارزیابی عملکرد به سنجش نسبی عملکرد فردی، گروهی، یا سازمانی در رابطه با نحوه انجام کار مشخص در یک دوره زمانی معین، در مقایسه با استاندارد انجام کار (اهداف از پیش تعیین‌شده) اطلاق می‌گردد (ابولعلایی، ۱۳۹۹).

دستگاه‌های اجرایی:

منظور از دستگاه اجرایی، هر نوع سازمان، اداره و وزارتخانه‌ای است که ضمن احداث تأسیسات عمرانی، مسئولیت اجرایی آن را نیز بر عهده دارد. این دستگاه‌ها برای انجام این امور اعتباراتی را از بودجه کل کشور دریافت می‌کنند.

ابعاد و توصیه‌های بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی:

• **علم و پژوهش:** دانش، آشکارترین وسیله‌ی عزت و قدرت یک کشور است. روی دیگر دانایی، توانایی است. دنیای غرب به برکت دانش خود بود که توانست برای خود ثروت و نفوذ و قدرت دوپست‌ساله فراهم کند و باوجود تهیدستی در بنیان‌های اخلاقی و اعتقادی، با تحمیل سبک زندگی غربی به جوامع عقب‌مانده از کاروان علم، اختیار سیاست و اقتصاد آن‌ها را به دست گیرد. ما به

بررسی تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم.../رحمانی، رحمتی و اشرفی

سوءاستفاده از دانش مانند آنچه غرب کرد، توصیه نمی‌کنیم، اما مؤکداً به نیاز کشور به جوشاندن چشمه‌ی دانش در میان خود اصرار می‌ورزیم. بحمدالله استعداد علم و تحقیق در ملت ما از متوسط جهان بالاتر است. اکنون نزدیک به دو دهه است که رستاخیز علمی در کشور آغاز شده و با سرعتی که برای ناظران جهانی غافلگیرکننده بود -یعنی یازده برابر شتاب رشد متوسط علم در جهان- به پیش رفته است. دستاوردهای دانش و فناوری ما در این مدت که ما را به رتبه‌ی شانزدهم در میان بیش از دویست کشور جهان رسانید و مایه‌ی شگفتی ناظران جهانی شد و در برخی از رشته‌های حساس و نوپدید به رتبه‌های نخستین ارتقاء داد، همه‌وهمه در حالی اتفاق افتاده که کشور دچار تحریم مالی و تحریم علمی بوده است. ما باوجود شنا در جهت مخالف جریان دشمن‌ساز، به رکوردهای بزرگ دست‌یافته‌ایم و این نعمت بزرگی است که به خاطر آن باید روز و شب خدا را سپاس گفت. اما آنچه من می‌خواهم بگویم این است که این راه طی شده، با همه‌ی اهمیتش فقط یک آغاز بوده است و نه بیشتر. ما هنوز از قله‌های دانش جهان بسیار عقبیم؛ باید به قله‌ها دست‌یابیم. باید از مرزهای کنونی دانش در مهم‌ترین رشته‌ها عبور کنیم. ما از این مرحله هنوز بسیار عقبیم؛ ما از صفر شروع کرده‌ایم. عقب‌ماندگی شرم‌آور علمی در دوران پهلوی‌ها و قاجارها در هنگامی که مسابقه‌ی علمی دنیا تازه شروع شده بود، ضربه‌ی سختی بر ما وارد کرده و ما را از این کاروان شتابان، فرسنگها عقب نگه‌داشته بود. ما اکنون حرکت را آغاز کرده و با شتاب پیش می‌رویم ولی این شتاب باید سالها با شدت بالا ادامه یابد تا آن عقب‌افتادگی جبران شود. اینجانب همواره به دانشگاه‌ها و دانشگاهیان و مراکز پژوهش و پژوهندگان، گرم و قاطع و جدی در این باره تذکر و هشدار و فراخوان داده‌ام، ولی اینک مطالبه‌ی عمومی من از شما جوانان آن است که این راه را با احساس مسئولیت بیشتر و همچون یک جهاد در پیش گیرید. سنگ بنای یک انقلاب علمی در کشور گذاشته‌شده و این انقلاب، شهیدانی از قبیل شهدای هسته‌ای نیز داده است. به‌پاخیزید و دشمن بدخواه و کینه‌توز را که از جهاد علمی شما به شدت بیمناک است ناکام سازید.

• **معنویت و اخلاق:** معنویت به معنی برجسته کردن ارزش‌های معنوی از قبیل: اخلاص، ایثار، توکل، ایمان در خود و در جامعه است و اخلاق به معنی رعایت فضیلت‌هایی چون خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمند، راست‌گویی، شجاعت، تواضع، اعتمادبه‌نفس و دیگر خلقیات نیکو است. معنویت و اخلاق، جهت‌دهنده‌ی همه‌ی حرکتها و فعالیت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه است؛ بودن آن‌ها، محیط زندگی را حتی با کمبودهای مادی، بهشت می‌سازد و نبودن آن حتی با برخورداری مادی، جهنم می‌آفریند. شعور معنوی و وجدان اخلاقی در جامعه هرچه بیشتر رشد کند برکات بیشتری به بار

می‌آورد؛ این، بی‌گمان محتاج جهاد و تلاش است و این تلاش و جهاد، بدون همراهی حکومت‌ها توفیق چندانی نخواهد یافت. اخلاق و معنویت، البته با دستور و فرمان به دست نمی‌آید، پس حکومت‌ها نمی‌توانند آن را با قدرت قاهره ایجاد کنند، اما اولاً خود باید منش و رفتار اخلاقی و معنوی داشته باشند و ثانیاً زمینه را برای رواج آن در جامعه فراهم کنند و به نهادهای اجتماعی در این باره میدان دهند و کمک برسانند؛ با کانون‌های ضد معنویت و اخلاق، به شیوه معقول بستیزند و خلاصه اجازه ندهند که جهنمی‌ها مردم را با زور و فریب، جهنمی کنند. ابزارهای رسانه‌ای پیشرفته و فراگیر، امکان بسیار خطرناکی در اختیار کانون‌های ضد معنویت و ضد اخلاق نهاده است و هم‌اکنون تهاجم روزافزون دشمنان به دل‌های پاک جوانان و نوجوانان و حتی نونهالان با بهره‌گیری از این ابزارها را به چشم خود می‌بینیم. دستگاه‌های مسئول حکومتی در این باره وظایفی سنگین بر عهده دارند که باید هوشمندانه و کاملاً مسئولانه صورت گیرد؛ و این البته به معنی رفع مسئولیت از اشخاص و نهادهای غیر حکومتی نیست. در دوره‌ی پیش‌رو باید در این باره برنامه‌های کوتاه‌مدت و میان‌مدت جامعی تنظیم و اجرا شود؛ ان شاء الله.

• **اقتصاد:** اقتصاد یک نقطه‌ی کلیدی تعیین‌کننده است. اقتصاد قوی، نقطه‌ی قوت و عامل مهم سلطه‌ناپذیری و نفوذناپذیری کشور است و اقتصاد ضعیف، نقطه‌ی ضعف و زمینه‌ساز نفوذ و سلطه و دخالت دشمنان است. فقر و غنا در مادیات و معنویات بشر، اثر می‌گذارد. اقتصاد البته هدف جامعه‌ی اسلامی نیست، اما وسیله‌ای است که بدون آن نمی‌توان به هدف‌ها رسید. تأکید بر تقویت اقتصاد مستقل کشور که مبتنی بر تولید انبوه و باکیفیت و توزیع عدالت محور و مصرف به‌اندازه و بی‌اسراف و مناسبات مدیریتی خردمندانه است و در سالهای اخیر از سوی اینجانب بارها تکرار و بر آن تأکید شده، به خاطر همین تأثیر شگرفی است که اقتصاد میتواند بر زندگی امروز و فردای جامعه بگذارد. انقلاب اسلامی راه نجات از اقتصاد ضعیف و وابسته و فاسد دوران طاغوت را به ما نشان داد، ولی عملکردهای ضعیف، اقتصاد کشور را از بیرون و درون دچار چالش ساخته است. چالش بیرونی تحریم و وسوسه‌های دشمن است که در صورت اصلاح مشکل درونی، کم اثر و حتی بی‌اثر خواهد شد. چالش درونی عبارت از عیوب ساختاری و ضعف‌های مدیریتی است. مهم‌ترین عیوب، وابستگی اقتصاد به نفت، دولتی بودن بخش‌هایی از اقتصاد که در حیطه‌ی وظایف دولت نیست، نگاه به خارج و نه به توان و ظرفیت داخلی، استفاده‌ی اندک از ظرفیت نیروی انسانی کشور، بودجه‌بندی معیوب و نامتوازن و سرانجام عدم ثبات سیاست‌های اجرائی اقتصاد و عدم رعایت اولویت‌ها و وجود هزینه‌های زائد و حتی مسرفانه در بخش‌هایی از دستگاه‌های حکومتی است. نتیجه‌ی اینها مشکلات زندگی مردم از قبیل بیکاری جوان‌ها،

بررسی تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم.../رحمانی، رحمتی و اشرفی

فقر درآمدی در طبقه‌ی ضعیف و امثال آن است. راه‌حل این مشکلات، سیاست‌های اقتصاد مقاومتی است که باید برنامه‌های اجرایی برای همه‌ی بخش‌های آن تهیه و با قدرت و نشاط کاری و احساس مسئولیت، در دولت‌ها پیگیری و اقدام شود. درون‌زایی اقتصاد کشور، مولّد شدن و دانش‌بنیان شدن آن، مردمی کردن اقتصاد و تصدّی‌گری نکردن دولت، برون‌گرایی با استفاده از ظرفیت‌هایی که قبلاً به آن اشاره شد، بخش‌های مهمّ این راه‌حل‌ها است. بی‌گمان یک مجموعه‌ی جوان و دانا و مؤمن و مسلط بر دانسته‌های اقتصادی در درون دولت خواهند توانست به این مقاصد برسند. دوران پیش‌رو باید میدان فعالیت چنین مجموعه‌ای باشد. جوانان عزیز در سراسر کشور بدانند که همه‌ی راه‌حل‌ها در داخل کشور است. اینکه کسی گمان کند که «مشکلات اقتصادی صرفاً ناشی از تحریم است و علّت تحریم هم مقاومت ضد استکباری و تسلیم نشدن در برابر دشمن است؛ پس راه‌حل، زانو زدن در برابر دشمن و بوسه زدن بر پنجه‌ی گرگ است» خطایی نابخشودنی است. این تحلیل سراپا غلط، هرچند گاه از زبان و قلم برخی غفلت‌زدگان داخلی صادر می‌شود، اما منشأ آن، کانون‌های فکر و توطئه‌ی خارجی است که با صد زبان به تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران و افکار عمومی داخلی القاء می‌شود.

• **عدالت و مبارزه با فساد:** این دو لازم و ملزوم یکدیگرند. فساد اقتصادی و اخلاقی و سیاسی، توده‌ی چرکین کشورها و نظام‌ها و اگر در بدنه‌ی حکومت‌ها عارض شود، زلزله‌ی ویرانگر و ضربه‌زننده به مشروعیت آن‌ها است؛ و این برای نظامی چون جمهوری اسلامی که نیازمند مشروعیتی فراتر از مشروعیت‌های مرسوم و مبنایی‌تر از مقبولیت اجتماعی است، بسیار جدی‌تر و بنیانی‌تر از دیگر نظام‌ها است. وسوسه‌ی مال و مقام و ریاست، حتّی در علّوی‌ترین حکومت تاریخ یعنی حکومت خود حضرت امیرالمؤمنین (علیه‌السلام) کسانی را لغزاند، پس خطر بُروز این تهدید در جمهوری اسلامی هم که روزی مدیران و مسئولانش مسابقه‌ی زهد انقلابی و ساده‌زیستی می‌دادند، هرگز بعید نبوده و نیست؛ و این ایجاب می‌کند که دستگاهی کارآمد با نگاهی تیزبین و رفتاری قاطع در قوای سه‌گانه حضور دائم داشته باشد و به معنای واقعی با فساد مبارزه کند، به‌ویژه در درون دستگاه‌های حکومتی. البته نسبت فساد در میان کارگزاران حکومت جمهوری اسلامی در مقایسه با بسیاری از کشورهای دیگر و بخصوص با رژیم طاغوت که سرتاپا فساد و فسادپرور بود، بسی کمتر است و بحمدالله مأموران این نظام غالباً سلامت خود را نگاه داشته‌اند، ولی حتّی آنچه هست غیر قابل قبول است. همه باید بدانند که طهارت اقتصادی شرط مشروعیت همه‌ی مقامات حکومت جمهوری اسلامی است. همه باید از شیطانِ حرص بر حذر باشند و از لقمه‌ی حرام بگریزند و از خداوند دراین‌باره کمک بخواهند و دستگاه‌های نظارتی و دولتی باید با قاطعیت و حساسیت، از تشکیل نطفه‌ی فساد پیشگیری و با رشد آن مبارزه کنند. این

مبارزه نیازمند انسان‌هایی باایمان و جهادگر و منیع‌الطبع با دستانی پاک و دل‌هایی نورانی است. این مبارزه بخش اثرگذاری است از تلاش همه‌جانبه‌ای که نظام جمهوری اسلامی باید در راه استقرار عدالت به کار برد. عدالت در صدر هدف‌های اولیّه‌ی همه‌ی بعثت‌های الهی است و در جمهوری اسلامی نیز دارای همان شأن و جایگاه است؛ این، کلمه‌ای مقدّس در همه‌ی زمانها و سرزمین‌ها است و به‌صورت کامل، جز در حکومت حضرت ولیعصر (ارواحنا فداه) میسر نخواهد شد ولی به‌صورت نسبی، همه جا و همه وقت ممکن و فریضه‌ای بر عهده‌ی همه به‌ویژه حاکمان و قدرتمندان است. جمهوری اسلامی ایران در این راه گام‌های بلندی برداشته است که قبلاً بدان اشاره‌ای کوتاه رفت؛ و البته در توضیح و تشریح آن باید کارهای بیشتری صورت گیرد و توطئه‌ی واژگونه‌نمایی و لاف‌سکوت و پنهان‌سازی که اکنون برنامه‌ی جدی دشمنان انقلاب است، خنثی گردد. با این همه اینجانب به جوانان عزیزی که آینده‌ی کشور، چشم‌انتظار آن‌ها است صریحاً می‌گویم آنچه تاکنون شده با آنچه باید می‌شده و بشود، دارای فاصله‌ی ژرف است. در جمهوری اسلامی، دل‌های مسئولان به‌طور دائم باید برای رفع محرومیت‌ها بتپد و از شکاف‌های عمیق طبقاتی به شدت بیمناک باشد. در جمهوری اسلامی کسب ثروت نه‌تنها جرم نیست که مورد تشویق نیز هست، اما تبعیض در توزیع منابع عمومی و میدان دادن به ویژه‌خواری و مدارا با فریبگران اقتصادی که همه به بی‌عدالتی می‌انجامد، به شدت ممنوع است؛ همچنین غفلت از قشرهای نیازمند حمایت، به‌هیچ‌رو مورد قبول نیست. این سخنان در قالب سیاست‌ها و قوانین، بارها تکرار شده است ولی برای اجرای شایسته‌ی آن، چشم امید به شما جوانها است؛ و اگر زمام‌اداره‌ی بخش‌های گوناگون کشور به جوانان مؤمن و انقلابی و دانا و کاردان -که بحمدالله کم نیستند- سپرده شود، این امید برآورده خواهد شد؛ ان‌شاءالله.

• **استقلال و آزادی:** استقلال ملی به معنی آزادی ملت و حکومت از تحمیل و زورگویی قدرت‌های سلطه‌گر جهان است؛ و آزادی اجتماعی به معنای حق تصمیم‌گیری و عمل کردن و اندیشیدن برای همه‌ی افراد جامعه است؛ و این هر دو از جمله‌ی ارزش‌های اسلامی‌اند و این هر دو عطیه‌ی الهی به انسان‌هایند و هیچ کدام تفضّل حکومت‌ها به مردم نیستند. حکومت‌ها موظّف به تأمین این دو اند. منزلت آزادی و استقلال را کسانی بیشتر میدانند که برای آن جنگیده‌اند. ملت ایران با جهاد چهل‌ساله‌ی خود از جمله‌ی آن‌ها است. استقلال و آزادی کنونی ایران اسلامی، دستاورد، بلکه خون‌آوردِ صدها هزار انسان والا و شجاع و فداکار است؛ غالباً جوان، ولی همه در رتبه‌های رفیع انسانیت. این ثمر شجره‌ی طیبه‌ی انقلاب را با تأویل و توجیه‌های ساده‌لوحانه و بعضاً مغرضانه، نمی‌توان در خطر قرار داد. همه -مخصوصاً دولت جمهوری اسلامی- موظّف به حراست از آن با همه‌ی وجودند. بدیهی است که

بررسی تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم.../رحمانی، رحمتی و اشرفی

«استقلال» نباید به معنی زندانی کردن سیاست و اقتصاد کشور در میان مرزهای خود و «آزادی» نباید در تقابل با اخلاق و قانون و ارزش‌های الهی و حقوق عمومی تعریف شود.

• **عزت ملی، روابط خارجی، مرزبندی با دشمن:** این هر سه، شاخه‌هایی از اصل «عزت، حکمت و مصلحت» در روابط بین‌المللی‌اند. صحنه‌ی جهانی، امروز شاهد پدیده‌هایی است که تحقق یافته یا در آستانه‌ی ظهورند: تحرک جدید نهضت بیداری اسلامی بر اساس الگوی مقاومت در برابر سلطه‌ی آمریکا و صهیونیسم؛ شکست سیاست‌های آمریکا در منطقه‌ی غرب آسیا و زمین‌گیر شدن همکاران خائن آن‌ها در منطقه؛ گسترش حضور قدرتمندانه‌ی سیاسی جمهوری اسلامی در غرب آسیا و بازتاب وسیع آن در سراسر جهان سلطه. اینها بخشی از مظاهر عزت جمهوری اسلامی است که جز با شجاعت و حکمت مدیران جهادی به دست نمی‌آید. سردمداران نظام سلطه نگرانند؛ پیشنهادهای آن‌ها عموماً شامل فریب و خدعه و دروغ است. امروز ملت ایران علاوه بر آمریکای جنایت‌کار، تعدادی از دولت‌های اروپایی را نیز خدعه‌گر و غیر قابل اعتماد میدانند. دولت جمهوری اسلامی باید مرزبندی خود را با آن‌ها با دقت حفظ کند؛ از ارزش‌های انقلابی و ملی خود، یک گام هم عقب‌نشینی نکند؛ از تهدیدهای پوچ آنان نهراسد؛ و در همه حال، عزت کشور و ملت خود را در نظر داشته باشد و حکیمانه و مصلحت‌جویانه و البته از موضع انقلابی، مشکلات قابل حل خود را با آنان حل کند. در مورد آمریکا حل هیچ مشکلی متصور نیست و مذاکره با آن جز زیان مادی و معنوی محصولی نخواهد داشت.

• **سبک زندگی:** سخن لازم در این باره بسیار است. آن را به فرصتی دیگر وامیگذارم و به همین جمله اکتفا میکنم که تلاش غرب در ترویج سبک زندگی غربی در ایران، زیان‌های بی‌جبران اخلاقی و اقتصادی و دینی و سیاسی به کشور و ملت ما زده است؛ مقابله با آن، جهادی همه‌جانبه و هوشمندانه می‌طلبد که باز چشم امید در آن به شما جوانها است.

پیشینه تحقیق

طاهریان (۱۴۰۴)، در پژوهش خود به بررسی نقش توسعه منابع انسانی در ارتقاء بهره‌وری و کاهش نرخ ترک خدمت کارکنان شهرداری ایلام پرداخته است. نتایج این تحقیق اثرگذاری توسعه منابع انسانی بر بهره‌وری را به اثبات رسانده است. راحمی (۱۴۰۳)، در پژوهش خود به بررسی تأثیر مدیریت شایسته‌سالاری بر بهره‌وری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی پرداخته است. بر اساس نتایج این تحقیق، مدیریت شایسته‌سالاری بر بهره‌وری کارکنان موثر است. آذربایجانی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهش خود به طراحی الگوی نظام حکمرانی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر بیانیه گام

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۲۰، زمستان ۱۴۰۴

دوم انقلاب اسلامی پرداخته است. مؤلفه‌های اصلی حاصل آمده در این الگو عبارت اند از: اتکا به خود و استقلال؛ انتخاب و تربیت مسئولان مبتنی بر ارزش‌ها، باورها و هویت؛ بهره‌برداری از کلیه منابع و ظرفیت‌ها؛ بهره‌گیری از تجارب دیگران؛ بهره‌گیری از خلاقیت و نوآوری؛ بهره‌گیری از مشارکت همه مردم و بالاخره بهره‌گیری از عقلانیت و منطق. رضاعلیزاده و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهش خود به ارائه مدلی برای توسعه منابع انسانی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب بر اساس یک رویکرد کیفی پرداخته است. بر اساس یافته‌های این تحقیق در محور ابعاد، سه بعد اساسی (فرد، سازمان، جامعه)، در بعد مؤلفه‌ها شانزده مؤلفه اصلی (توانمندسازی، برنامه‌ریزی شغلی، نیازها، انگیزه‌ها، نیازسنجی، هدف‌گذاری، طراحی آموزش، نظام اطلاعات و ارتباطات، حفظ و نگهداری، گزینش و به‌کارگیری، محتوای آموزش‌ها، اجرای برنامه‌ها، ارزشیابی، فرهنگ، ارزش‌ها و الزامات جامعه/سازمان) و در بعد شاخص‌ها نیز نه شاخص اساسی (رشد همه جانبه، مدیریت صحیح ظرفیت‌های مادی معنوی کشور، تاکید بر آرمان‌های انقلاب، عدالت محوری، فساد ستیزی، پژوهش محوری و علم محوری، هماهنگی و انسجام اقدامات و سیاست‌ها، مشارکت و همکاری و واقع‌بینی) برای مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم مورد شناسایی قرار گرفت. معدنی (۱۴۰۱)، در پژوهش خود به واکاوی و تبیین مفهوم توسعه منابع انسانی تحول‌گرا در سازمان‌های دولتی ج.ا.ی. منطبق با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی پرداخته است. از نتایج این پژوهش می‌توان به نقش اساسی توسعه منابع انسانی تحول‌گرا در سازمان‌های دولتی اشاره کرد که به‌عنوان یکی از دارایی‌های ارزشمند و حیاتی، موجب پیشگامی و تحول منابع انسانی در کشور می‌گردد که به‌عنوان ابزاری توانمند در خدمت انقلاب اسلامی است. ملکی و حسنون (۱۴۰۰)، در پژوهش خود به طراحی مدل شایستگی‌های منابع انسانی جهت تحقق گام دوم انقلاب پرداخته‌اند. بر اساس یافته‌های این تحقیق، شایستگی‌های فردی و شایستگی‌های مرتبط با شغل به‌عنوان دو بعد شایستگی منابع انسانی سازمان‌های دولتی جهت تحقق گام دوم انقلاب شناسایی گردید. شایستگی‌های فردی شامل شایستگی اخلاقی، مکتبی، معنوی، نگرشی و عمومی؛ و شایستگی‌های شغلی شامل شایستگی‌های رفتاری، مدیریتی، ارتباطی و تخصصی است. مدیران و فرماندهان با بهره‌گیری از یافته‌های این تحقیق می‌توانند با انتخاب کارکنان دارای این شایستگی‌ها و آموزش کارکنان جهت کسب شایستگی‌های عنوان‌شده، در راستای تحقق اهداف گام دوم انقلاب قدم بردارند. وانی و گانایی^۶ (۲۰۲۴)، در پژوهش خود به بررسی نقش شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان: مطالعه موردی کتابخانه‌های دانشگاهی در هند پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاهی همبستگی مثبت و معناداری وجود

بررسی تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم.../رحمانی، رحمتی و اشرفی

دارد. این بدان معناست که اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی اثر مفیدی بر جنبه‌های مختلف عملکرد کارکنان دارد. جیانگ^۷ و همکاران (۲۰۲۳)، در پژوهش خود به افزایش اثربخشی سازمانی از طریق ترکیب مدیریت منابع انسانی با همسویی عملکرد پایدار پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی پایدار می‌توانند اثربخشی کلی سازمان را بهبود بخشد. وو^۸ و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهش خود به بررسی مدیریت عملکرد کارکنان در اقتصادهای در حال گذار مورد مطالعه: سازمان‌های بخش عمومی ویتنام پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد اقدامات پیشرفته مدیریت عملکرد به شکل محسوسی دستاوردها و خروجی‌های کارکنان و سازمان‌ها را در مقایسه با اقدامات پراکنده حوزه مدیریت عملکرد بهبود می‌دهند. همچنین مسئولیت‌پذیری اجرایی، استقلال واحد منابع انسانی و رهبری کارآفرینانه به طرز چشم‌گیری به پیاده‌سازی صحیح و اصولی مدیریت عملکرد مرتبط هستند.

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق یک مطالعه آمیخته بوده و رویکرد آن اکتشافی-کاربردی می‌باشد.

در فاز کیفی تحقیق، گروهی ۱۲ نفره از خبرگان شامل اساتید دانشگاهی، مدیران ارشد دستگاه‌های اجرایی و مشاورین مجرب حوزه مدیریت منابع انسانی، بر اساس روش نظری به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. در این فاز، ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته با خبرگان بود و به منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها و دستیابی به مدل مفهومی تحقیق، از رویکرد تحلیل تم (تحلیل مضمون) بر اساس تکنیک اترید-استرلینگ^۹ استفاده گردید و سعی شد از طریق شناسایی مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر، مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب شکل گیرد. در این پژوهش، با استفاده از دو روش یعنی کسب اطلاعات همگان و بررسی توسط اعضا (ممیزی پژوهش)، از روایی مرحله کیفی اطمینان حاصل شد. همچنین، در راستای بررسی پایایی فاز کیفی و برای اطمینان از عدم تورش پژوهش‌گر، از روش ارزیابی پایایی بین کدگذاران استفاده گردید.

در فاز کمی تحقیق و جهت بررسی چگونگی اثرگذاری مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بر بهره‌وری کارکنان، کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد به‌عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. بر اساس آمار مأخوذه در بهار ۱۴۰۴، تعداد این جامعه چهار هزار نفر تخمین زده شد. بر اساس جدول کرجسی و مورگان مشخص شد که حداقل به ۳۸۰ نمونه آماری نیاز می‌باشد که از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با تسهیم متناسب، نمونه‌های آماری انتخاب شدند در فاز

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۲۰، زمستان ۱۴۰۴

کمی، جهت گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه محقق‌ساز مشتمل بر ۶۳ گویه استفاده گردید و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات، از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل کمک گرفته شد. در فاز کمی پژوهش، به منظور بررسی روایی پرسشنامه فاز کمی، از پنج روش زیر استفاده شد: روایی صوری، روایی همگرا، روایی واگرا، نسبت روایی محتوایی (CVR)^{۱۱} و شاخص روایی محتوایی (CVI)^{۱۲}. همچنین، به منظور بررسی اعتبار (پایایی) پرسشنامه، از دو روش ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)^{۱۳} استفاده گردید.

مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

اولین مرحله از فرایند طراحی مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر اساس رویکرد تحلیل تم (تحلیل مضمون))، به شناسایی و استخراج مضامین پایه از محتوای مصاحبه‌ها اختصاص داشت. بر این اساس، بعد از انجام هر مصاحبه، محقق با بررسی چندباره آن، مضامین موجود در متن مصاحبه را استخراج و کدگذاری می‌نمود. در مجموع ۱۲ مصاحبه صورت گرفته، ۱۴۲ کد استخراج گردید که بعد از بررسی و کنار هم قرار دادن آن‌ها و ادغام موارد مشابه، ۴۲ مضمون پایه‌ای شناسایی شد (جدول ۱):

جدول ۱: شناسایی مضامین پایه

Table 1: Identifying basic themes

کدها	مضامین پایه
A ₁ , B ₄	در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، شاخص‌های مکتبی مانند تعهد به آرمان‌های انقلاب، مهدویت و فهم و عمل به قرآن در نظر گرفته شود
A ₂ , B ₉ , G ₅	در دستگاه‌های اجرایی می‌بایست آرمان‌های انقلاب به صورت شفاف برای کارکنان تبیین شود
B ₁ , F ₈ , L ₁	مبارزه با فساد باید به عنوان یک ارزش سازمانی در دستگاه‌های اجرایی نهادینه شود
A ₃ , E ₆ , I ₇	در فرایند ارتقاء کارکنان، تناسب بین شخصیت و شغل افراد در نظر گرفته شود
A ₄ , F ₂	در فرایند ارتقاء کارکنان، شایستگی‌های اخلاقی در نظر گرفته شود
A ₅ , E ₄	مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی می‌بایست خود را در قالب یک تیم منسجم تصور کنند و به صورت هماهنگ در جهت تحقق اهداف تلاش نمایند
G ₁₀ , J ₁ , L ₈	بودجه مناسب جهت تحقق نوآوری‌های کارکنان به میزان مناسب و در زمان مناسب تخصیص یابد
A ₆ , I ₄	عدالت محوری به عنوان یک ارزش سازمانی در دستگاه‌های اجرایی تقویت شود
B ₂ , D ₈	توسعه و توانمندسازی کارکنان موجد تعهد سازمانی در آن‌هاست
C ₁ , F ₉ , G ₄ , H ₄	چرایی مبارزه با فساد سازمانی باید برای کارکنان دستگاه‌های اجرایی تبیین شود
A ₇ , D ₇ , G ₃	کارکنان به تفکر خلاقانه و یافتن راه حل‌های جدید برای حل مسائل سازمانی تشویق شوند

بررسی تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم.../رحمانی، رحمتی و اشرفی

دستگاه‌های اجرایی موظف هستند کارکنان را از لحاظ تخصصی در زمینه‌های کاری مربوطه توانمند کنند	C ₈ , K ₁
در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، مهارت‌های افراد در نظر گرفته شود	A ₈ , E ₁₀
نوآوری‌های کارکنان در دستگاه‌های اجرایی می‌بایست دیده‌شده و مورد تشویق قرار گیرد	B ₃ , J ₂ , L ₃
کارکنان دستگاه‌های اجرایی زمانی به سمت آرمان‌های انقلابی حرکت می‌کنند که در مورد آن آگاهی‌و شناخت داشته‌باشند	A ₉ , C ₁₁
در فرایند ارتقاء کارکنان، تجربه کاری افراد در نظر گرفته شود	A ₁₀ , G ₂ , H ₉
در فرایند ارتقاء کارکنان، سطح تعهد فرد به آرمان‌های انقلاب در نظر گرفته شود	B ₅ , F ₄ , I ₆
کارکنان در مسیر عدالت محوری تشویق و ترغیب شوند	B ₆ , F ₆
آموزش‌های ضمن خدمت در حوزه‌های دینی و مذهبی برای کارکنان طراحی و اجرا شود	A ₁₁ , B ₁₃ , C ₁₂ , E ₇ , F ₇ , H ₅
در فرایند ارتقاء کارکنان، تناسب بین رشته تحصیلی و شغل افراد در نظر گرفته شود	A ₁₃ , C ₆ , E ₃
تقویت جو شاد-بهرور در دستگاه‌های اجرایی	A ₁₂ , D ₁₁ , E ₂
آموزش‌های ضمن خدمت در حوزه آفت‌های اجتماعی و تهاجم فرهنگی و جنگ نرم برای کارکنان طراحی و اجرا شود	B ₇ , E ₁₃
مدیران ارشد و میانی دستگاه‌های اجرایی، موانع ارتباطی مابین خود و کارکنان را تا حد ممکن برطرف کنند	D ₁ , F ₃
چگونگی انگیزش کارکنان در مسیر آرمان‌ها بسیار تعیین‌کننده است	C ₃ , F ₁₀ , L ₂
در فرایند ارتقاء کارکنان، نتایج ارزیابی عملکرد شغلی افراد (در سال‌های اخیر) در نظر گرفته شود	G ₈ , H ₁
اقدامات علمی و پژوهشی کارکنان می‌بایست کاملاً برجسته شده و مورد تحسین قرار گیرد	A ₁₄ , D ₄ , K ₂
در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، سطح تحصیلی افراد در نظر گرفته شود	B ₁₁ , C ₁₀ , D ₆ , F ₁₅ , H ₇
تقویت فرهنگ سوت زنی در دستگاه‌های اجرایی از طریق آموزش و پاداش	F ₁ , J ₃ , L ₆
در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، شاخص‌های اعتقادی مانند ایمان و تقوای افراد در نظر گرفته شود	E ₁ , G ₉
نوآوری‌های کارکنان باید با برخورد مثبت مدیران و سرپرستان مواجه شود	B ₁₅ , C ₉ , D ₃ , E ₅ , F ₅ , G ₆ , H ₃
تشویق کارکنان به همکاری و تعامل سازنده با یکدیگر	B ₈ , C ₇ , D ₁₀ , G ₁₂ , L ₅
در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، دانش فنی افراد در نظر گرفته شود	C ₂ , B ₁₄ , F ₁₇ , G ₇ , I ₃ , J ₇ , K ₃
در فرایند ارتقاء کارکنان، شایستگی‌های معنوی در نظر گرفته شود	A ₁₅ , B ₁₀ , C ₁₃ , E ₁₂ , G ₁₃ , F ₁₁ , K ₅
ترویج فرهنگ نوع‌دوستی و کمک به همکار در دستگاه‌های اجرایی	A ₁₆ , F ₁₂ , H ₈
پاداش‌های مادی و معنوی انگیزاننده‌ای برای خلاقیت کارکنان در نظر گرفته شود	C ₅ , F ₁₃ , I ₅
حس اعتماد مابین مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی ایجاد و تقویت گردد	A ₁₇ , D ₉ , I ₂ , L ₇
آموزش‌های ضمن خدمت در حوزه استکبارستیزی و ظلم‌ستیزی برای کارکنان طراحی و اجرا شود	C ₄ , H ₆ , E ₁₁ , J ₄
توسعه و توانمندسازی کارکنان در آن‌ها حس رضایت و تعلق ایجاد می‌کند	C ₁₄ , F ₁₄ , K ₄
امکانات سخت‌افزاری لازمه جهت نوآوری کارکنان فراهم باشد	E ₈ , G ₁₁ , H ₂
ایده‌های خلاقانه کارکنان مهم و ارزشمند تلقی شود	D ₂ , E ₉ , K ₆
شاخص‌های عدالت محوری برای کارکنان تبیین شود	C ₁₅ , E ₁₄ , F ₁₆ , G ₁ , I ₁ , J ₅
در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، شاخص‌های اعتقادی مانند راست‌گویی، امانت‌داری و پاک‌دامنی افراد در نظر گرفته شود	A ₁₈ , B ₁₂ , C ₁₆ , D ₅ , J ₆ , E ₁₃

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۲۰، زمستان ۱۴۰۴

در مرحله بعد، سعی شد تا از طریق توجه عمیق به مضامین پایه‌ای شناسایی شده و تشخیص وجوه تشابه و افتراق آن‌ها با یکدیگر، دسته‌بندی‌های کلی‌تری به نام "مضامین سازنده" ایجاد گردد و مضامین پایه‌ای هم‌سنخ و هم راستا، در دسته‌های کلی‌تر جاگذاری شوند. ماحصل این فرایند دستیابی به ۱۴ مضمون سازنده بود (جدول ۲):

جدول ۲: شناسایی مضامین سازنده

Table 2: Identifying organizing themes

ردیف	مضامین سازنده	مضامین پایه
۱	سوق دادن کارکنان در مسیر تحقق آرمان‌های انقلاب	در دستگاه‌های اجرایی می‌بایست آرمان‌های انقلاب به صورت شفاف برای کارکنان تبیین شود
		کارکنان دستگاه‌های اجرایی زمانی به سمت آرمان‌های انقلابی حرکت می‌کنند که در مورد آن آگاهی و شناخت داشته باشند
		چگونگی انگیزش کارکنان در مسیر آرمان‌ها بسیار تعیین‌کننده است
۲	توسعه و توانمندسازی کارکنان در حوزه تخصصی	دستگاه‌های اجرایی موظف هستند کارکنان را از لحاظ تخصصی در زمینه‌های کاری مربوطه توانمند کنند
		توسعه و توانمندسازی کارکنان در آن‌ها حس رضایت و تعلق ایجاد می‌کند
		توسعه و توانمندسازی کارکنان موجب تعهد سازمانی در آن‌هاست
۳	حمایت معنوی از نوآوری‌های کارکنان	نوآوری‌های کارکنان باید با برخورد مثبت مدیران و سرپرستان مواجه شود
		نوآوری‌های کارکنان در دستگاه‌های اجرایی می‌بایست دیده‌شده و مورد تشویق قرار گیرد
		اقدامات علمی و پژوهشی کارکنان می‌بایست کاملاً برجسته شده و مورد تحسین قرار گیرد
۴	در نظر گرفتن شایستگی‌های فردی جهت ارتقاء	در فرایند ارتقاء کارکنان، سطح تعهد فرد به آرمان‌های انقلاب در نظر گرفته شود
		در فرایند ارتقاء کارکنان، شایستگی‌های معنوی در نظر گرفته شود
		در فرایند ارتقاء کارکنان، شایستگی‌های اخلاقی در نظر گرفته شود
۵	تقویت روابط اثربخش کارکنان با یکدیگر	تشویق کارکنان به همکاری و تعامل سازنده با یکدیگر
		تقویت جو شاد-بهره‌ور در دستگاه‌های اجرایی
		ترویج فرهنگ نوع‌دوستی و کمک به همکار در دستگاه‌های اجرایی
۶	سوق دادن کارکنان در مسیر عدالت محوری	عدالت محوری به عنوان یک ارزش سازمانی در دستگاه‌های اجرایی تقویت شود
		شاخص‌های عدالت محوری برای کارکنان تبیین شود
		کارکنان در مسیر عدالت محوری تشویق و ترغیب شوند
۷	در نظر گرفتن شاخص‌های تخصصی و مهارتی	در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، سطح تحصیلی افراد در نظر گرفته شود
		در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، دانش فنی افراد در نظر گرفته شود
		در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، مهارت‌های افراد در نظر گرفته شود
۸	تقویت روابط اثربخش کارکنان با مدیران و سرپرستان	حس اعتماد مابین مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی ایجاد و تقویت گردد
		مدیران ارشد و میانی دستگاه‌های اجرایی، موانع ارتباطی مابین خود و کارکنان را تا حد ممکن برطرف کنند
		مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی می‌بایست خود را در قالب یک تیم منسجم تصور کنند و به صورت هماهنگ در جهت

بررسی تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم.../رحمانی، رحمتی و اشرفی

		تحقق اهداف تلاش نمایند
۹	سوق دادن کارکنان در مسیر فساد ستیزی	تقویت فرهنگ سوت زنی در دستگاه‌های اجرایی از طریق آموزش و پاداش
		مبارزه با فساد باید به‌عنوان یک ارزش سازمانی در دستگاه‌های اجرایی نهادینه شود
		چرایی مبارزه با فساد سازمانی باید برای کارکنان دستگاه‌های اجرایی تبیین شود
۱۰	در نظر گرفتن شاخص‌های اعتقادی، مکتبی و اخلاقی	در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، شاخص‌های اعتقادی مانند ایمان و تقوای افراد در نظر گرفته شود
		در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، شاخص‌های مکتبی مانند تعهد به آرمان‌های انقلاب، مهدویت و فهم و عمل به قرآن در نظر گرفته شود
		در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی، شاخص‌های اعتقادی مانند راست‌گویی، امانت‌داری و پاک‌دامنی افراد در نظر گرفته شود
۱۱	تقویت تفکر خلاق در کارکنان	ایده‌های خلاقانه کارکنان مهم و ارزشمند تلقی شود
		کارکنان به تفکر خلاقانه و یافتن راه حل‌های جدید برای حل مسائل سازمانی تشویق شوند
		پاداش‌های مادی و معنوی انگیزاننده‌ای برای خلاقیت کارکنان در نظر گرفته شود
۱۲	در نظر گرفتن شایستگی‌های شغلی جهت ارتقاء	در فرایند ارتقاء کارکنان، تجربه کاری افراد در نظر گرفته شود
		در فرایند ارتقاء کارکنان، تناسب بین شخصیت و شغل افراد در نظر گرفته شود
		در فرایند ارتقاء کارکنان، تناسب بین رشته تحصیلی و شغل افراد در نظر گرفته شود
		در فرایند ارتقاء کارکنان، نتایج ارزیابی عملکرد شغلی افراد (در سالهای اخیر) در نظر گرفته شود
۱۳	حمایت مادی از نوآوری‌های کارکنان	بودجه مناسب جهت تحقق نوآوری‌های کارکنان به میزان مناسب و در زمان مناسب تخصیص یابد
		امکانات سخت‌افزاری لازمه جهت نوآوری کارکنان فراهم باشد
۱۴	توسعه و توانمندسازی کارکنان در حوزه اعتقادی	آموزش‌های ضمن خدمت در حوزه‌های دینی و مذهبی برای کارکنان طراحی و اجرا شود
		آموزش‌های ضمن خدمت در حوزه آفت‌های اجتماعی و تهاجم فرهنگی و جنگ نرم برای کارکنان طراحی و اجرا شود
		آموزش‌های ضمن خدمت در حوزه استکبارستیزی و ظلم‌ستیزی برای کارکنان طراحی و اجرا شود

در مرحله نهایی از فرایند طراحی مدل، سعی شد تا از طریق توجه عمیق به مضامین سازنده شناسایی‌شده و تشخیص وجوه تشابه و افتراق آن‌ها با یکدیگر، دسته‌بندی‌های کلی‌تری به نام "مضامین فراگیر" ایجاد گردد در جدول ۳ قابل مشاهده می‌باشند:

جدول ۳: شناسایی مضامین فراگیر

Table 3: Identifying inclusive themes

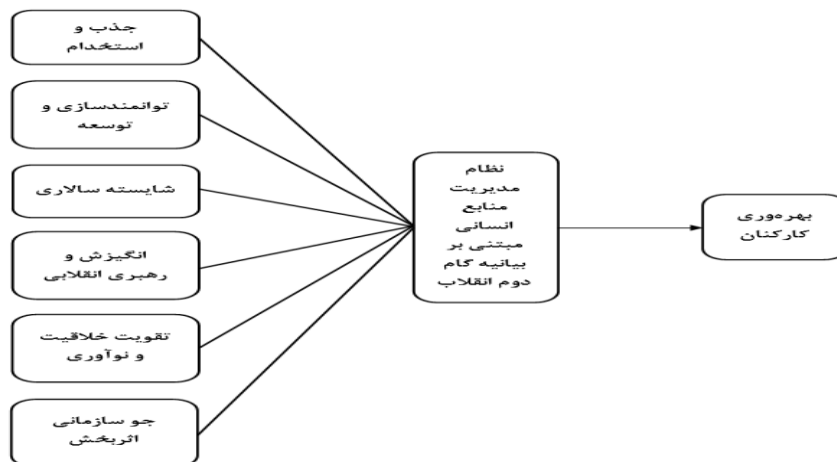
مضامین سازنده	مضامین فراگیر
در نظر گرفتن شاخص‌های تخصصی و مهارتی	جذب و استخدام
در نظر گرفتن شاخص‌های اعتقادی، مکتبی و اخلاقی	
توسعه و توانمندسازی کارکنان در حوزه تخصصی	توانمندسازی و توسعه
توسعه و توانمندسازی کارکنان در حوزه اعتقادی	
در نظر گرفتن شایستگی‌های فردی جهت ارتقاء	شایسته‌سالاری

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۲۰، زمستان ۱۴۰۴

در نظر گرفتن شایستگی‌های شغلی جهت ارتقاء	انگیزش و رهبری انقلابی
سوق دادن کارکنان در مسیر تحقق آرمان‌های انقلاب	
سوق دادن کارکنان در مسیر فساد ستیزی	
سوق دادن کارکنان در مسیر عدالت محوری	
تقویت تفکر خلاق در کارکنان	تقویت خلاقیت و نوآوری
حمایت معنوی از نوآوری‌های کارکنان	
حمایت مادی از نوآوری‌های کارکنان	
تقویت روابط اثربخش کارکنان با مدیران و سرپرستان	جوسازمانی اثربخش
تقویت روابط اثربخش کارکنان با یکدیگر	

جهت ارزیابی متغیر بهره‌وری کارکنان نیز از مدل ارائه‌شده توسط جباری و چگین (۱۴۰۲) استفاده شد که بر اساس آن هفت شاخص شامل توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری جهت اندازه‌گیری متغیر بهره‌وری کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد.

بر این اساس، مدل مفهومی این تحقیق به صورت شکل ۱ ترسیم گردید:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

Shape 1: Conceptual model

بر اساس مدل ارائه‌شده در شکل ۱، فرضیات تحقیق به صورت زیر تدوین شدند:

فرضیه اصلی:

- نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.

بررسی تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم.../رحمانی، رحمتی و اشرفی

فرضیات فرعی:

- جذب و استخدام بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.
- توانمندسازی و توسعه بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.
- شایسته‌سالاری بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.
- انگیزش و رهبری انقلابی بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.
- تقویت خلاقیت و نوآوری بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.
- جوسازمانی اثربخش بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات

پیش از آنکه روابط بین متغیرها را آزمون کنیم لازم است تا نرمال بودن متغیرها بررسی شوند. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. در این آزمون، فرض‌های صفر و یک به صورت زیر تعریف می‌شوند:

- فرضیه صفر: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.
- فرضیه یک (مقابل): متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول ۴: بررسی توزیع نرمال متغیرها

Table 4: Checking the normal distribution of variables

متغیر	لیبل	آماره	معنی‌داری	وضعیت
نظام مدیریت منابع انسانی	A	۱.۲۴۵	۰.۰۶۶	نرمال
جذب و استخدام	A1	۳.۷۵۱	۰.۰۷۹	نرمال
توانمندسازی و توسعه	A2	۳.۶۴۵	۰.۰۸۴	نرمال
شایسته‌سالاری	A3	۳.۰۶۹	۰.۱۱۳	نرمال
انگیزش و رهبری انقلابی	A4	۲.۴۲۸	۰.۰۶۹	نرمال
تقویت خلاقیت و نوآوری	A5	۲.۰۰۹	۰.۰۵۸	نرمال
جوسازمانی اثربخش	A6	۳.۰۱۲	۰.۰۷۲	نرمال
بهره‌وری کارکنان	B	۱.۹۵۵	۰.۰۷۴	نرمال

نتایج این آزمون (جدول ۴) نشان می‌دهد سطح معناداری متغیرهای تحقیق در آزمون کلموگروف-اسمیرنوف بیشتر از ۰/۰۵ است و از این رو داده‌های تحقیق نرمال تشخیص داده شد. از اینرو، استفاده از نرم‌افزارهای پارامتریک (مانند لیزرل) جهت آزمون فرضیات بلامانع است.

در ادامه، به منظور بررسی همگن بودن، از آزمون وونگ استفاده شد که نتیجه آن در جدول ۵ قابل مشاهده است:

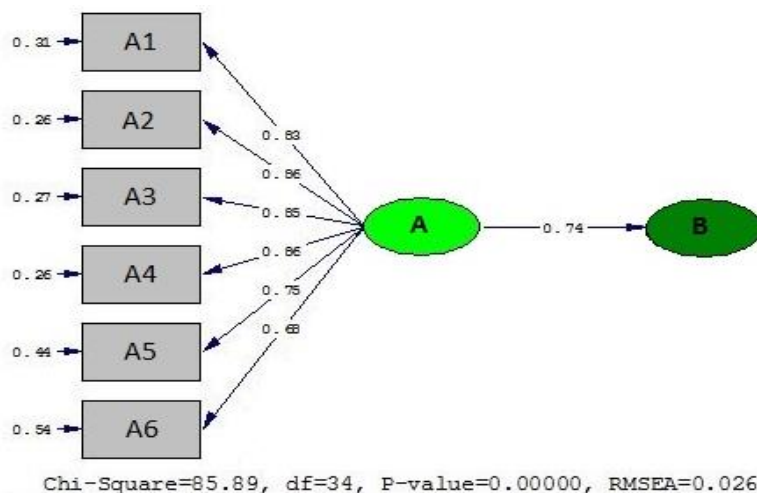
جدول ۵: آزمون وونگ برای آزمون همگن بودن

Table 5: Check for homogeneity

آزمون وونگ	آماره	سطح معناداری	مقادیر سطح زیر منحنی
	-۲.۷۹۹	۰.۰۰۰۰	۰.۸۱۱

همانطور که در جدول ۵ مشخص است، سطح معناداری از (۰/۰۵) کمتر است و مقادیر سطح منحنی بیش از (۰/۷) می‌باشد، در نتیجه می‌توان گفت که تفاوت معناداری میان متغیرها در مدل وجود دارد.

در شکل ۲، ضرایب مسیر بین متغیرها نمایش داده شده است که میزان اثرگذاری بین متغیرها روی یکدیگر را نشان می‌دهد. اگر مقادیر ضریب بین متغیرها بین بازه ۰ و +۱ باشد اثرگذاری در جهت مثبت و مستقیم و بالعکس بین ۰ و -۱ باشد اثرگذاری منفی و معکوس می‌باشد:

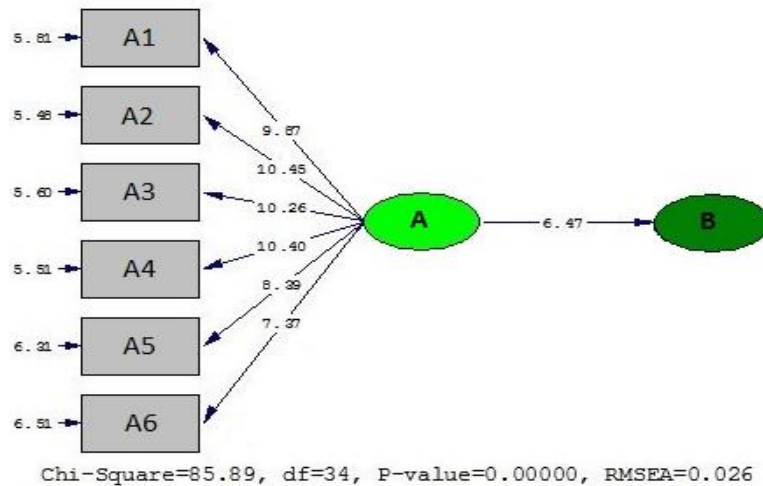


شکل ۲: ضرایب مسیر مدل تحقیق

Shape 2: Path coefficients of the research's model

شکل ۳، اعداد معناداری مدل ساختاری پژوهش بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. مقادیر استاندارد تعیین شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد، +۱.۹۶ و -۱.۹۶ می‌باشد که مبنای رد یا تأیید فرضیه می‌باشد:

بررسی تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم.../رحمانی، رحمتی و اشرفی



شکل ۳: اعداد معناداری مدل تحقیق

Shape 3: Significant numbers of research's model

ضرایب معناداری مسیرهای مدل نشان می‌دهند که آیا فرضیه‌های تحقیق معنادار هستند یا خیر. اگر ضریب معناداری مسیر میان دو متغیر، از ۱/۹۶ بیشتر و یا از ۱/۹۶- کمتر باشد، حاکی از معنادار بودن تأثیر آن دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌باشد و فرضیه تأیید می‌گردد. جدول ۶، ضرایب معناداری و نتایج فرضیه‌های تحقیق را به طور خلاصه نشان می‌دهد:

جدول ۶: نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

Table 6: Results of testing research hypotheses

نتیجه	عدد معنی‌داری	ضریب مسیر	فرضیات
فرضیه اصلی			
تأیید	۶/۴۷	۰/۷۴	نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.
فرضیات فرعی			
تأیید	۹/۸۷	۰/۸۳	جذب و استخدام بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۱۰/۴۵	۰/۸۶	توانمندسازی و توسعه بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۱۰/۲۶	۰/۸۵	شایسته‌سالاری بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۱۰/۴۰	۰/۸۶	انگیزش و رهبری انقلابی بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۸/۳۹	۰/۷۵	تقویت خلاقیت و نوآوری بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۷/۳۷	۰/۶۸	جوسازمانی اثربخش بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر بجنورد تأثیر معنادار دارد.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات

همانطور که در بخش قبل مشخص شد، همه فرضیات تحقیق مورد تأیید قرار گرفتند. بر این اساس، می‌توان استنباط نمود که نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اگر به‌درستی اجرایی گردد، ابعاد شش‌گانه آن شامل جذب و استخدام، توانمندسازی و توسعه، شایسته‌سالاری، انگیزش و رهبری انقلابی، تقویت خلاقیت و نوآوری و جوسازمانی اثربخش می‌تواند اثرات مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی کشور (و به‌ویژه دستگاه‌های اجرایی تحت مطالعه در شهرستان بجنورد) برجای گذارند. این نتیجه با نتایج تحقیقات صورت گرفته توسط طاهریان (۱۴۰۴)، راحمی (۱۴۰۳)، آذربایجانی و همکاران (۱۴۰۲)، رضاعلیزاده و همکاران (۱۴۰۲)، معدنی (۱۴۰۱)، ملکی و حسنون (۱۴۰۰)، وانی و گانایی (۲۰۲۴)، جیانگ و همکاران (۲۰۲۳) و وو و همکاران (۲۰۱۹) هم‌راستا می‌باشد.

در ادامه، بر اساس نتایج حاصل از فازهای کیفی و کمی پژوهش و در جهت بهبود بهره‌وری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی کشور، پیشنهادات کاربردی زیر قابل ارائه می‌باشد:

- در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی کشور، شاخص‌های تخصصی و مهارتی در نظر گرفته شوند.
- در فرایند جذب و استخدام دستگاه‌های اجرایی کشور، شاخص‌های اعتقادی، مکتبی و اخلاقی در نظر گرفته شوند.
- در دستگاه‌های اجرایی کشور، به توسعه و توانمندسازی کارکنان در حوزه‌های تخصصی مرتبط با شغل توجه ویژه صورت پذیرد.
- در دستگاه‌های اجرایی کشور، به توسعه و توانمندسازی کارکنان در حوزه‌های اعتقادی (دینی-مکتبی-اخلاقی) توجه ویژه صورت پذیرد.
- در فرایند انتصاب و ارتقاء کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور، شایستگی‌های فردی (شامل: شایستگی‌های معنوی، میزان التزام به آرمان‌های انقلاب اسلامی و اخلاق‌مداری کارکنان) در نظر گرفته شوند.
- در فرایند انتصاب و ارتقاء کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور، شایستگی‌های شغلی (شامل: تجربه و دانش فنی، سطح تحصیلی مرتبط با شغل و تعهد سازمانی) در نظر گرفته شوند.

بررسی تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم.../رحمانی، رحمتی و اشرفی

- دستگاه‌های اجرایی کشور از طریق برنامه‌های عملیاتی مدون و دقیق، کارکنان را در مسیر تحقق آرمان‌های انقلاب سوق دهند.
- دستگاه‌های اجرایی کشور از طریق برنامه‌های عملیاتی مدون و دقیق، کارکنان را در مسیر فساد ستیزی سوق دهند.
- دستگاه‌های اجرایی کشور از طریق برنامه‌های عملیاتی مدون و دقیق، کارکنان را در مسیر عدالت محوری سوق دهند.
- در دستگاه‌های اجرایی کشور، تفکر خلاق در کارکنان ارزشمند تلقی شده و مورد حمایت و تقویت قرار گیرد.
- در دستگاه‌های اجرایی کشور، حمایت‌های معنوی لازم از نوآوری‌های کارکنان به عمل آید.
- در دستگاه‌های اجرایی کشور، حمایت‌های مادی لازم از نوآوری‌های کارکنان به عمل آید.
- دستگاه‌های اجرایی کشور از طریق برنامه‌های عملیاتی مدون و دقیق، سعی نمایند روابط اثربخشی مابین کارکنان با مدیران و سرپرستان برقرارشده و این ارتباطات تقویت شود.
- دستگاه‌های اجرایی کشور از طریق برنامه‌های عملیاتی مدون و دقیق، سعی نمایند روابط اثربخشی مابین کارکنان با یکدیگر برقرارشده و این ارتباطات تقویت شود.

منابع

- 1) Azarbaijani, Mehdi; Ali Ahmadi, AliReza; Rafiei Atani, Ata Allah; Abdol Hamid, Mehdi. (2023). The model of the governance system of the Islamic Republic of Iran based on the declaration of the second step of the Islamic Revolution, Bi-Quarterly Journal of Political Science, Volume 19, Issue 1, 63-75.doi:10.30497/pkn.2023.243479.3016
- 2) Jabbari, Mehdi, Chegin, Meysam. (2023). The effect of training and improvement of human resources on employee productivity with emphasis on the mediating role of motivational and psychological empowerment (case study of Amir Kabir Kashan Steel Company), Human Resources Training and Development, Volume 10, No. 38, 207-182.1402030642418
- 3) Khademi, Tahmineh. (2024). Study of the basic human resources strategy in increasing employee productivity in Isfahan, 11th National Conference on Positive Psychology, Bandar Abbas.coi: NCPP11_377
- 4) Rahemi, Peyman. (2024). Studying the effect of meritocracy management on employee productivity, 9th National Conference on Management and Economics Studies in the Humanities, Tehran.coi: SPCONF09_104
- 5) Reza and Mohammad Bagher; Alizadeh and Mirsapasi, Naser; Daneshfard, Karamollah. (2023). Presenting a model for human resources development based on the Second Step of the Revolution statement: A qualitative research, Journal of Human Resources Education and Development, Volume 10, No. 36, 106-125.coi: JR_ISTD-10-36_005
- 6) Taherian, Ali. (2025). The role of human resources development in improving productivity and reducing the rate of municipal employees' turnover, 27th National Conference on New Approaches in Management, Economics and Accounting, Babol. Coi:NASMEA27_067
- 7) Manani, Javad. (2022). Analysis and explanation of the concept of transformational human resources development in Iranian government organizations in accordance with the Second Step Declaration of the Islamic Revolution, Human Resources Management Research, Volume 14, Number 4, 83-96.dor: 20.1001.1.82548002.1401.14.4.1.8
- 8) Maleki, Majid; Hassanvand, Shahram. (2021). Designing a human resources competency model to realize the second step of the revolution, Marine Science Education, Volume 8, Number 25, 106-117.doi:951775/FA
- 9) Austin, I. P. and Denny, N. J. (2022), "Is a Human Resource Management Degree Necessary? An Observation of Human Resource Managers in Integrated

بررسی تأثیر نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم.../رحمانی، رحمتی و اشرفی

Resorts and Hotels in Singapore and Macau”, Journal of Asian Business Studies, Vol. 16, No. 5, pp. 713-728. doi: 10.1108/JABS-06-2020-0253

10) Jiang, Y. Jamil, S. Zaman, S. I. and Fatima, S. A. (2024), “Elevating Organizational Effectiveness: Integrating Human Resource Management with Sustainable Performance Alignment”, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Volume 11, Issue 2, pp. 392-447. doi:10.1108/JOEPP-03-2023-0111

11) Nyati, M. (2024), “The effect of e-Human Resource Management on Macro-Consequences of e-Human Resource Management: The Role of Perception of Organizational Policies”, Journal of African Economic and Management Studies, Volume 15, Issue 1, pp. 1-14. Doi: 10.1108/AJEMS-04-2022-0168

12) Wu, T. A. Polymer, J. Berman, A. & Sabharwal, M. (2019). Managing employee performance in transition economies: A study of Vietnamese public organizations. Public Management and Development, 39(2), 89-103. doi: 10.1108/GKMC-01-2023-0010

یادداشت‌ها:

1- Nyathi

2-Austin and Danny

۳-بیانات در مراسم دانش‌آموختگی دانشجویان دانشگاه‌های افسری ارتش (۱۳۹۵/۷/۷)

۴- بیانات در حرم مطهر رضوی (۱۳۹۳/۱/۱)

۵- بیانات در دیدار با فرماندهان و مسئولان نیروی دریایی ارتش (۱۳۹۴/۹/۸)

6-Wani and Ganaie

7-Jiang

8-Vu

9-Attride-Stirling

10-Content Validity Ratio

11-Content Validity Index

12-Composite Reliability

Investigating the impact of the human resources management system based on the Second Step of the Revolution statement on employee productivity in the country's executive agencies (Case study: Executive agencies of Bojnourd city)

Yaser Rahmani¹

Receipt: 28/07/2025 Acceptance: 30/08/2025

Dariusht Rahmati²

Azadeh Ashrafi³

Abstract

The “Second Step of the Revolution” statement is a renewed awareness addressed to the Iranian nation, especially the youth, which will serve as a charter for the “second stage of self-development, socialization, and civilization” and will mark the “new chapter in the life of the Islamic Republic”. This second step will bring the revolution “closer to its great ideal, which is the creation of a new Islamic civilization and preparation for the rising sun of sovereignty”. The present study aims to investigate the impact of human resource management based on the Second Step of the Revolution statement on employee productivity in executive agencies. This study is exploratory-applied in terms of approach and is a mixed research type. In the qualitative section, a group of experts was considered as the statistical population. In this phase, 12 experts were selected using the theoretical sampling method. The main data collection tool in the qualitative phase of the research was in-depth and semi-structured interviews with experts. In the qualitative phase of the research, the data obtained from the interviews were analyzed based on the theme analysis method. In the quantitative phase, the employees of the executive agencies of Bojnourd were considered as the population and among them, 380 people were selected as the statistical sample based on the stratified random sampling method with proportional distribution. In the quantitative phase of the research, a closed and researcher-made questionnaire was used as the main data collection tool. Finally, the results of the research showed that different dimensions of human resource management based on the Second Step of the Revolution Statement have a positive and significant effect on the productivity of employees in the executive agencies, and among them, three variables of meritocracy, motivation and revolutionary leadership, and empowerment and development showed the greatest impact, respectively.

Keywords:

Human Resource Management, Second Step of the Revolution Statement, Employee Productivity, Executive Agencies

1-PhD Student, Department of Public Administration, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Yaser.rahmani@iau.ac.ir

2-Associate Professor, Department of Management, Faculty of Administration, Amin University of Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran. (Corresponding Author) Dariush.rahmati@iau.ac.ir

3-Assistant Professor, Department of Public Administration, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Dr_ashrafi@iau.ac.ir

Extended abstract

Introduction

Productivity is a very important and vital issue for maintaining the effectiveness and efficiency of organizations throughout their existence. In the Iranian governance system, most of the burden falls on government executive agencies, which shows the high volume of tasks, heavy responsibility, and the need to pay attention to the productivity of employees in government executive agencies (Taherian, 1404), whose main responsibility lies with one of the most important organizational units, namely the field of human resource management (Niasi, 2024). Human resources in any organization are its most strategic resource, which, if managed correctly, will bring success to the organization (Astin and Denny, 2022). The human resource system is one of the advantageous resources in organizations that must be continuously evaluated in order to become an actual resource.

The Second Step of the Revolution Statement

The “Second Step of the Revolution” statement is a renewed awareness addressed to the Iranian nation, especially the youth, which will serve as a charter for “the second stage of self-development, socialization, and civilization-building” and will mark “a new chapter in the life of the Islamic Republic.” This second step will bring the revolution “closer to its great ideal, which is the creation of a new Islamic civilization and preparation for the rising sun of sovereignty.” Among the most important parts of the Second Step of the Revolution statement in the field of human resources, it refers to the existence of unique talents and unparalleled capacities among the revolutionary, committed, and capable youth who, with a revolutionary spirit and ready for jihadist efforts, are considered the most important point of support and hope in the field of committed and efficient human resources for moving towards a new Islamic civilization. In this statement, officials are mentioned six times and youth are mentioned twenty-two times, indicating that youth are not merely the executive agents of progress, but rather the vanguards of development and the leading class of progress.

The above-mentioned material clearly shows the position of human resource productivity in the Second Step Declaration of the Islamic Revolution and the Supreme Leader's orders, as well as the importance of evaluating the performance of the human resource management system in the country's executive institutions. The present study was conducted with the aim of examining the impact of human resource management based on the Second Step Declaration of the Revolution on employee productivity in executive institutions.

Research Method and Tools

This research is exploratory-applied in terms of approach and is a mixed research type. In the qualitative part, a group of experts were considered as the statistical

population. In this phase, 12 experts were selected using the theoretical sampling method. The main data collection tool in the qualitative phase of the research was in-depth and semi-structured interviews with experts. In the qualitative phase of the research, the data obtained from the interviews were analyzed based on the theme analysis method. In the quantitative phase, employees of the executive bodies of Bojnourd city were considered as the population and among them, 380 people were selected as the statistical sample based on the stratified random sampling method with proportional distribution. In the quantitative phase of the research, a closed and researcher-made questionnaire was used as the main data collection tool. In this phase, Lisrel software was used to perform the necessary analyses.

Results

The first stage of the process of designing a human resource management model based on the Second Step of the Revolution statement (based on the theme analysis approach) was dedicated to identifying and extracting basic themes from the content of the interviews. Accordingly, after conducting each interview, the researcher extracted and coded the themes in the interview text by reviewing it several times. A total of 12 interviews were conducted, 142 codes were extracted, and after reviewing and putting them together and merging similar cases, 42 basic themes were obtained, and from their combination and summary, more general categories called "constructive themes" and finally "comprehensive themes" were obtained. Subsequently, the normality of the variables was confirmed using the Kolmogorov-Smirnov test. The Wong test also confirmed their homogeneity. Subsequently, the significance coefficients of the model paths indicate whether the research hypotheses are meaningful or not. If the significance coefficient of the path between two variables is greater than 1.96 or less than -1.96, it indicates that the effect of those two variables is significant at the 95% confidence level and the hypothesis is confirmed, which ultimately means that all hypotheses were confirmed.

Discussion and Conclusion

Based on the research findings, it can be concluded that if the human resource management system based on the Second Step of the Revolution statement is implemented properly, its six dimensions, including recruitment and employment, empowerment and development, meritocracy, motivation and revolutionary leadership, strengthening creativity and innovation, and effective organizational climate, can have positive and significant effects on employee productivity in the country's executive agencies (and especially the executive agencies under study in Bojnourd city), and among these, the three variables meritocracy, motivation and revolutionary leadership, and empowerment and development showed the greatest impact, respectively.