

The Model of Development of Human Capabilities in Government Organizations with an Emphasis on Land Use Planning

Mohsen Mohammadi ¹

Mojtaba Amiri ²

Ezatollah Abbasian ³

Rasool Norouzi Seyed Hossini ⁴

Abstract

Human development is the process of expanding human choices within a capability-enhancing social space for a suitable, ethical, free, and dignified human life. In Isfahan Province, according to conducted research and library documents, and despite the many talents that exist and also the territorial planning fields in some government organizations, it seems that there is no suitable model for the development of human capabilities in government organizations under study. Therefore, the aim of this qualitative research is to present a model for the development of human capabilities in government organizations with a territorial approach. For this purpose, purposive sampling was conducted through the snowball method with 17 experts based on Table (2) and with semi-structured interviews, and after achieving theoretical saturation, the researcher coded the data based on the "grounded theory" strategy and systematic method. According to the mentioned procedures to achieve the research objectives, information data was collected and analyzed, and the model components, including components extracted from the interview texts, were in the form of 181 final extracted codes in the form of 72 concepts, 32 sub-categories, and 6 main categories (dimensions): causal conditions, contextual, intervening, phenomenon (processes and strategies and consequences). Model Figure (1) for the development of human capabilities with a territorial approach in government organizations under study in Isfahan Province was depicted. According to the results of this research, it can be said that despite the expansion of numerous educational programs and some organizational reforms, the growth of productivity of factors, especially the human factor, has not improved significantly.

Keywords: *Development; Land Use Planning; Government Organizations; Human Capabilities; Human Capability Development*

-
1. *Ph. D. of Public Administration, Human Resource Management, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. mohsenmohammadi69@gmail.com
 2. Professor of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. mamiry@ut.ac.ir
 3. Professor of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. e.abbasian@gmail.com
 4. Associate Professor sport management, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran. rasool.norouzi@modares.ac.ir



فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

شاپا چاپی: ۱۵۱۸-۲۳۲۲
شاپا الکترونیکی: ۳۴۵۶-۶۴۵۲

سال سیزدهم، شماره ۱ (شماره پیاپی ۴۹)، بهار ۱۴۰۳: ۶۷-۱۰۸

مدل توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با تأکید بر آمایش سرزمینی^۱

محسن محمدی* | مجتبی امیری** | عزت‌الله عباسیان*** | رسول نوروزی سید حسینی****

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۱

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۰۳/۲۲

چکیده

توسعه انسانی عبارت از فرایند بسط انتخاب‌های انسانی در بستر فضای اجتماعی قابلیت‌زا برای زندگی مناسب، اخلاقی، آزاد و با شأن انسانی است. در استان اصفهان با توجه به تحقیقات انجام شده و اسناد کتابخانه‌ای و به‌رغم استعدادها بسیار زیادی که وجود دارد و همچنین زمینه‌های آمایشی در بعضی از سازمان‌های دولتی، به‌نظر می‌رسد مدل مطلوبی برای توسعه قابلیت‌های انسانی سازمان‌های دولتی این مورد پژوهشی وجود ندارد. بنابراین، هدف از این تحقیق که به شیوه کیفی انجام شده است، ارائه مدل توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد آمایش سرزمینی است و بدین منظور نمونه‌گیری هدف‌مند و به روش گلوله برفی با ۱۷ نفر از کارشناسان و براساس جدول (۲) و با مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته انجام شد و پس از حصول از اشباع نظری، محقق داده‌ها را براساس راهبرد «گرنند تئوری» و روش نظام‌مند، کدگذاری نمود. با توجه به رویه‌های ذکر شده برای رسیدن به اهداف پژوهش، داده‌های اطلاعاتی گردآوری و تحلیل شد و مؤلفه‌های مدل، شامل مؤلفه‌های استخراج شده از متن مصاحبه‌ها و به‌صورت ۱۸۱ کد مستخرج نهایی و در قالب ۷۲ مفهوم و ۳۲ مقوله فرعی و ۶ مقوله اصلی (بعد شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده (فرایندها و راهبردها و پیامدها) بود. مدل شکل (۱) جهت توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی مورد پژوهش در استان اصفهان به‌تصویر کشیده شد. با توجه به نتایج این تحقیق می‌توان گفت به‌رغم گسترش برنامه‌های متعدد آموزشی و برخی اصلاحات سازمانی، هنوز رشد بهره‌وری عوامل، به‌خصوص عامل انسانی، بهبود چشمگیری نیافته است.

کلیدواژه: توسعه؛ آمایش سرزمینی؛ سازمان‌های دولتی؛ قابلیت‌های انسانی؛ توسعه قابلیت‌های انسانی

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکتری دانش‌آموخته است.

mohsenmohammadi69@gmail.com

mamiry@ut.ac.ir

e.abbasian@gmail.com

rasool.norouzi@modares.ac.ir

*. دانشجوی دکتری، پردیس البرز دانشگاه تهران، ایران

** .دانشیار، عضو هیأت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

*** .دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

**** .دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

مقدمه

در ادبیات توسعه، این حقیقت که هدف توسعه باید انسان باشد و نیز اینکه انسان نیرومندترین ابزار تحقق توسعه است، وارد شده است و نظریات تازه‌تر در زمینه توسعه ناگزیر از پاسخ‌دادن به پرسش‌های آن است. همچنین بهره‌وری سازمان‌های دولتی پایین آمده و رسیدن به اهداف کوتاه‌مدت در اولویت قرار گرفته، کارها در سازمان‌های دولتی آهسته پیش می‌رود و مدیران برخی از سازمان‌ها تحقق اهداف واحد خود را آن هم در حد رفع تکلیف در صدر اولویت کاری خود قرار می‌دهند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴). چگونگی عملکرد سازمان‌ها در محیط رقابتی سبب شده تا تحقیق در زمینه قابلیت‌ها به یکی از مهم‌ترین مکتب‌هایی تبدیل شود که هنگام تحقیق در زمینه مدیریت راهبردی می‌توان به آن استناد کرد (هلفات و همکاران، ۲۰۰۷: ۲). مزیت اقتصادی و راهبردی آینده از آن سازمان‌هایی است که می‌توانند مستعدترین افراد را جذب کرده، آنها را از منظر تخصصی توسعه دهند و کنترل عاطفی مناسبی در سازمان ایجاد کنند (چالیز و جان ماری، ۲، ۱۹۹۵، ۲۳ - ۹).

در رویکرد قابلیت، توسعه به معنای افزایش توانمندی‌های (آزادی‌های) انسانی و گسترش دامنه‌های انسانی است. این توسعه خود دو جنبه دارد: ۱. ایجاد قابلیت انسانی، ۲. فراهم شدن زمینه به کارگیری قابلیت‌ها (برنامه توسعه سازمان ملل متحد، ۱۹۹۰: ۱۰). بی‌بهرگی از سواد و آموزش در رویکرد قابلیت، نداشتن آزادی (محرومیت) محسوب می‌شود (افراد جامعه اگر سالم‌تر، باسوادتر و دارای تغذیه بهتر باشند، بیشتر در فعالیت‌های اقتصادی شرکت می‌کنند، چون توسعه انسانی بالا، قابلیت افراد را افزایش می‌دهد و این هم باعث افزایش فعالیت و بهره‌وری بالاتر آنها می‌شود (محمودی، ۱۳۸۸).

توسعه انسانی در رویکرد قابلیت، از یک سو بر شکل‌گیری قابلیت‌های انسانی (از راه سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی) تأکید می‌کند و از سوی دیگر، شیوه به کارگیری قابلیت‌های رشدیافته را (از راه ایجاد چهارچوبی برای مشارکت در رشد درآمد و اشتغال) مورد توجه قرار می‌دهد. در این رویکرد، توسعه یکی از ابعاد مهم جامعه در حال تغییر است و در حال حاضر حق توسعه به عنوان یکی از انواع حقوق بشر محسوب می‌شود که شامل برخورداری انسان‌ها جهت مشارکت در سطوح مختلف جامعه و حق دریافت کمک و بهره‌مند شدن از مواهب و مزایای توسعه سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. این حق جزء حقوق

بشری غیرقابل تفویض است و باید از صفاتی چون پایداری و توازن برخوردار بوده و هدفش رشد استعداد‌های انسانی باشد. براساس مطالعات کتابخانه‌ای به نظر می‌رسد منابع در استان به صورت متوازن توزیع نشده است. با یک رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی مورد تحقیق در استان اصفهان توسعه قابلیت‌های انسانی در مناطق انتخابی و سازمان‌های دولتی آنها قابل بررسی است.

از طرفی، سیاست‌های کلی آمایش سرزمین ابلاغی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۹۰ در هشت بند ترسیم شده که توصیه‌های سه بند آن انگیزه مضاعف من در این تحقیق است که به عنوان اشاره به شرح ذیل می‌باشد: سیاست‌های کلی ابلاغی مقام معظم رهبری:

- توسعه منابع انسانی به عنوان رکن اصلی آمایش سرزمین از طریق تربیت انسان‌های سالم، ارتقای سطح آموزش، پژوهش و بهره‌وری نیروی کار، برقراری تناسب کیفی و کمی جمعیت و استقرار متعادل آن در پهنه سرزمین و تعمیر و گسترش شبکه‌های ارتباطی و اطلاعاتی و بهبود شاخص‌های توسعه (سیاست‌های کلی آمایش سرزمین ابلاغی مقام معظم رهبری، ۱۳۹۰).

- ارتقای کارآیی و بازدهی اقتصادی و تسهیل روابط درونی و بیرونی اقتصاد کشور از طریق تقسیم کار ملی با توجه به استعداد‌های طبیعی، سازماندهی بخش خدمات دانش پایه، افزایش سطح منابع انسانی در تولید ثروت ملی متناسب با استعداد مناطق کشور (سیاست‌های کلی آمایش سرزمین ابلاغی مقام معظم رهبری، ۱۳۹۰).

- دستیابی به تعادل‌های منطقه‌ای متناسب با قابلیت‌ها و توان‌های هر منطقه از طریق ایجاد امکانات عادلانه و فرصت‌های برابر و رفع تبعیض ناروا در مناطق کشور تعیین نقش ملی و فرامرزی مناطق مختلف کشور، سامان بخشی فضای مناسب مراکز زیست و فعالیت از طریق ساماندهی مدیریت کلان و نظارت مستمر بر پیشرفت و آبادانی کشور با ایجاد شبکه به هم پیوسته مناطق اسکان و فعالیت‌های ملی (سیاست‌های کلی آمایش سرزمین ابلاغی مقام معظم رهبری، ۱۳۹۰).

ضمن اینکه سازمان‌های امروزی با افزایش شتاب در تغییرات مواجه هستند؛ به طوری که اگر خود را با شرایط در حال تغییر مطابقت ندهند، قادر به ادامه حیات نیستند. توانمندسازی منابع انسانی و ایجاد قابلیت‌های فردی می‌تواند نقش مهم و قابل توجهی در تطبیق سازمان‌ها با شرایط در حال تغییر داشته باشد؛ چرا که سازمان‌ها از افراد تشکیل شده است که برای رسیدن به اهداف مدون شده تلاش می‌کنند. قابلیت‌ها در بیان نحوه مدیریت

توسعه توانمندی‌ها و مهارت‌های وظیفه‌ای (کوتا و همکاران^۱، ۲۰۱۱) و همراستاسازی با برنامه‌های راهبردی سازمان‌ها (کاپالدو و همکاران^۲، ۲۰۱۱) و همچنین نظم‌بخشیدن و یکپارچه‌سازی آنچه این سازمان‌ها کسب می‌کنند (هیمریکس و همکاران^۳، ۲۰۱۲) نقش بسیار مهمی ایفا می‌کنند. لذا با طرح مسئله تحقیق به دنبال هدف اصلی یعنی ارائه یک مدل توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی این مورد پژوهشی در استان اصفهان با فن گرند تئوری (روش اشتراوس و کوربین) هستیم.

مبانی نظری پژوهش

- توسعه: در لغت به معنای خروج از لفاف است و در قالب نظریه نوسازی، لفاف همان جامعه سنتی و ارزش‌های مربوط به آن است. توسعه معادل است با افزایش مشارکت آگاهانه و فعال مردم، گذر از وضعیت سنتی به مدرن، رشد اقتصادی، تعالی فرد و جامعه، افزایش سطح آگاهی و قابلیت‌های آن، مدیریت بهتر منابع که به شرطی قابل استناد است که به مسئله انسان و عدالت اجتماعی که ریشه در مشارکت آگاهانه مردم دارد پردازد (ربانی و دیگران، ۱۳۸۷).

- آمایش سرزمین: (به انگلیسی: Land use planning, Spatial planning) ارزیابی نظام‌مند عوامل طبیعی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... به منظور یافتن راهی برای تشویق و کمک به جامعه بهره‌برداران در انتخاب گزینه‌هایی مناسب برای افزایش و پایداری توان سرزمینی در جهت برآورد نیازهای جامعه است (مخدوم، ۱۳۷۲: ۲۹۵).

- آمایش سرزمینی: پایدارترین آرایشی که به سه مؤلفه مهم جمعیت، سرمایه و منابع طبیعی و محیطی یک منطقه یا سرزمین ختم می‌شود، برنامه آمایش سرزمینی نامیده می‌شود (کوشکی جهرمی؛ ولیان، ۱۳۹۷)؛ به عبارتی دیگر مؤلفه‌های آمایش سرزمینی عبارتند از: انسان، فضا، فعالیت.

- رویکرد قابلیت: رویکرد قابلیت سه مفهوم اصلی و مرکزی را دربر می‌گیرد و دارای سه واژه کلیدی است که عبارتند از: کارکردها^۴، قابلیت‌ها^۵ و عاملیت^۶. کارکردها، فعالیت‌ها و حالات ارزشمندی هستند که

1. Kotha et al
2. Capaldo et al
3. Heimeriks et al
4. Functions
5. Capabilities
6. Agency

زندگی انسان‌ها را تشکیل می‌دهند. مواردی مانند بدن سالم، ایمن بودن، آسوده بودن، رابطه دوستانه و گرم داشتن، ذهن آموزش دیده داشتن و شغل خوب داشتن در زمره این موارد هستند. قابلیت‌ها مجموعه‌ای گسترده از توانایی‌های یک شرکت شامل تغییرات بیرونی، ایجاد کارآفرینی گروهی، سازگاری با بازارهای ناپایدار و بی‌ثبات، تشکیل الحاقات راهبردی و بهره‌مندی از تولید مستمر محصولات و خدمات نوین است (کاپالدو و مسنی پتروزالی^۱، ۲۰۱۱: ۲۷۵). قابلیت یعنی امکان انتخاب یا توانا بودن بر دستیابی به یک موقعیت شخصی یا اجتماعی حتی اگر این موقعیت مورد انتخاب فرد نشود (محمودی، ۱۳۸۵: ۷۷۷). عاملیت که منظور از عامل در اینجا توانایی فرد برای تعقیب اهدافی است که وی آنها را ارزشمند می‌داند (آمارتیاکومار، ۱۹۹۹: ۱۸). بنابراین یک عامل کسی است که تغییر ایجاد می‌کند. مقابل و متضاد چنین فردی کسی است که مجبور و منفعل است.

- توسعه قابلیت‌های انسانی: مجموعه‌ای از اقدامات سازمان‌یافته برای شناسایی، ارزیابی و توسعه شایستگی‌های افراد، به منظور بهبود عملکرد فردی و سازمانی و تغییرات سازمانی موردنظر است (بیگی و قلی‌پور، ۱۳۹۵).

در ایران سه دیدگاه غالب در زمینه توسعه وجود دارد. یک گروه شامل «رشد‌گرایان» بر اهمیت رشد اقتصادی و اولویت آن بر سرمایه‌گذاری و تولید، انگشت گذاشته‌اند و برای تحقق یافتن آن کوچک‌سازی دولت، خصوصی‌سازی و آزادسازی را برای کارکرد آزاد نیروی بازار و ایجاد فضای رقابتی در اقتصاد تجویز کرده‌اند. در گروه دیگر «حمایت‌گرایان» با شعار عدالت اجتماعی قرار دارند که بر آند با اولویت دادن به کاهش فقر و نابرابری از راه گسترش حمایت‌ها و سیاست‌های تثبیت قیمتی به این مهم دست یابند و به روشنی توضیح نمی‌دهند که عدالت چیست؟ هر دو رویکرد اخیر بازتولید فقر را در پی دارد. وجه مشترک هر دو گروه رشد‌گرایان و حمایت‌گران در زمینه توسعه در جامعه ایران آن است که همه به دنبال «توسعه اقتصادی» هستند. گروه سوم پشتیبانان توسعه سیاسی هستند که سخت بر حقوق و آزادی‌های سیاسی و رشد نهادهای مدنی تأکید می‌کند، به گونه‌ای که اهمیت افزایش درآمدها و بازتوزیع درآمدها در دیدگاه آنان رنگ می‌بازد و با فروکاستن معنای آزادی به آزادی سیاسی، بر این نکته مهم چشم می‌بندند که محرومیت از آزادی‌های بسیار، جدا از محرومیت آزادی سیاسی گریبانگیر انسان‌هاست. (محمودی، ۱۳۸۸). از نگاه آمارتیاسن، بدون توجه به اهمیت رشد اقتصادی، ما باید به توسعه با دیدی فراتر بنگریم (سن، ۱۳۸۵).

از طرفی، بین رشد اقتصادی و توسعه انسانی در رویکرد قابلیت رابطه مبتنی بر همزیستی وجود دارد. توسعه انسانی به عنوان هدف غایی فعالیت‌های بشری و بنابراین از جمله اهداف فرایند توسعه و از طرف دیگر، رشد اقتصادی نیز به عنوان یک نماینده و نمایشگر رفاه اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرند. در رویکرد قابلیت رابطه بین رشد اقتصادی و توسعه انسانی رابطه‌ای دوطرفه است.

پیشینه پژوهش

رحمان رسول‌فلاح و دیگران (۱۴۰۲) در مقاله خود تحت عنوان طراحی مدل خط‌مشی‌گذاری مبتنی بر توسعه قابلیت‌های انسانی وزارت آموزش و پرورش اقلیم کردستان عراق، این‌طور عنوان کردند که رویکرد قابلیت، نتیجه آخرین نظریه‌های توسعه، دیدگاه نوینی است که توسعه را با مفاهیم «کارکردها» و «قابلیت‌ها» پیوند می‌زند و می‌تواند به عنوان رویکردی اساسی در نظام آموزش و پرورش به کار گرفته شود. همچنین هدف تحقیق خود را طراحی یک مدل سیاست‌گذاری، براساس توسعه قابلیت‌های انسانی وزارت آموزش و پرورش منطقه کردستان عنوان کردند. در این راستا، پس از شناسایی قابلیت‌های انسانی در زمینه آموزش و پرورش در منطقه کردستان، ارتباطات منطقی بین اجزای تأثیرگذار برقرار شد تا سیاستی به منظور توسعه قابلیت‌های انسانی تدوین شود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در نظام آموزش و پرورش منطقه کردستان، دو سطح اصلی از قابلیت‌های انسانی وجود دارد که عبارت است از: قابلیت‌های مبتنی بر مهارت و قابلیت‌های مبتنی بر فرصت. این دو سطح قابلیت به‌طور گسترده در ساختار آموزش و پرورش، از سطوح مختلف آموزشی گرفته تا بخش‌های غیررسمی و آموزش خودآموز، دیده می‌شود. قابلیت‌های مبتنی بر مهارت بر مهارت‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های فردی افراد متمرکز است. مهارت‌های آکادمیک، تخصصی و عملی که افراد در حوزه آموزش و پرورش کسب می‌کنند، جزء این قابلیت‌ها محسوب می‌شود. قابلیت‌های مبتنی بر فرصت، به توانمندی افراد در بهره‌گیری از فرصت‌ها و امکانات محیط خود اختصاص دارد. این قابلیت‌ها شامل توانایی‌های اجتماعی، ارتباطی و کارآفرینانه است. علاوه بر این، نتایج نشان داد که اگر توجه به عوامل زمینه‌ای، عوامل تبدیل‌کننده و عوامل تسهیل‌کننده صورت گیرد، این قابلیت‌ها به کارکردهای مطلوب تبدیل می‌شوند.

فتح‌الهی و دیگران (۱۴۰۱) در مقاله پژوهشی خود تحت عنوان ارائه مدل توسعه قابلیت‌های انسانی مدیران سازمان‌های محلی و به روش تحقیق کیفی و بهره‌مند از راهبرد داده‌بنیاد و جامعه آماری پژوهش

مدیران، به بررسی موضوع پرداخته‌اند. متخصصان در فرایند توسعه قابلیت‌های انسانی مدیران در شهرداری شهر تهران که که به روش نمونه‌گیری نظری ۲۰ نفر از آنها به صورت انتخاب هدف‌مند تعیین شدند و ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بوده است که پس از جمع‌آوری اطلاعات بررسی و مقوله‌ها از طریق کدگذاری باز، انتخابی و نظری، تحلیل شد. در مرحله کدگذاری باز، ۱۲۰ کد اولیه شناسایی شد که پس از پالایش و ادغام کدهای مشابه، ۷۷ کد مشخص شد که در نهایت در ۱۲ مقوله اصلی و ۲۱ مقوله فرعی، طبقه‌بندی و با مشخص شدن روابط بین مؤلفه‌ها، مدل هدف، طراحی شد. یافته‌های پژوهش، مبین آن است که پیاده‌سازی مدل توسعه قابلیت‌های انسانی مدیران سازمان‌های محلی، باعث توسعه قابلیت‌های منابع انسانی به عنوان یکی از کارکردهای منابع انسانی در کنار جذب و استخدام، آموزش و بهسازی، نگهداشت و بازنشستگی به عنوان معیار شناخت، رشد و توسعه توانمندی‌های منابع انسانی خواهد شد.

عارفی و یوسف‌وند (۱۳۹۸) تنگناها و مشکلات برنامه‌های توسعه‌ای در ایران باتأکید بر آمایش سرزمینی را مورد بررسی قرار داده و راهبردهایی جهت بهبود آن با مدل تحلیل شبکه^۱ ارائه کرده‌اند. روش تحقیق، تحلیلی-اکتشافی است. در این پژوهش منابع و اطلاعات از طریق منابع کتابخانه‌ای و همچنین سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن، طرح‌های آمایش سرزمین جمع‌آوری شده است. شاخص‌های موردبررسی ۴۰ شاخص اقتصادی، اجتماعی، نهادی، اجرایی است که با استفاده از مدل تحلیل شبکه به بررسی موانع و تنگناهای آمایش سرزمینی کشور و میزان تأثیرگذاری هر یک از موانع در سطح توسعه‌یافتگی مناطق کشور پرداخته شده است. همچنین نتایج حاصل از مدل تحلیل شبکه نیز بیانگر این است که شاخص‌های نهادی با مقدار ۰/۵۹ بیشترین نقش را در تنگناهای طرح‌های آمایش سرزمین کشور باعث شده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری تنگناهای آمایش سرزمین کشور نیز نشان می‌دهد تأثیرات موانع نهادی روی طرح‌های آمایش سرزمین در کشور با ضریب مستقیم و مثبت ۰/۹۸ است که این موانع دارای قدرت تبیین‌کنندگی تغییرات در شاخص‌های اقتصادی و اجتماعی کشور می‌باشد.

اسمعیل اسدی و گودرزی (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر برنامه‌های توسعه‌ای سازمان ملل متحد بر برنامه‌های توسعه جمهوری اسلامی ایران براساس نظریه وابستگی و گفتمان جستجوگر رانت پرداخته‌اند. پرسش اصلی این پژوهش بدین قرار است که برنامه‌های توسعه در جمهوری اسلامی ایران در چه حوزه‌هایی تحت تأثیر برنامه‌های توسعه‌ای سازمان ملل متحد قرار می‌گیرد و چرا با وجود لزوم توجه به ملاحظات بین‌المللی در

برنامه‌های توسعه، اجرایی شدن این برنامه‌ها با موانع و مشکلات متعددی مواجه می‌گردد؟ آیا وابستگی، رانتیر (هر دولتی که قسمت عمده درآمد خود را از فروش کالاها و خدمات با قیمت‌هایی بسیار بالاتر از هزینه تولید آنها و به شکل رانت دریافت کند، دولت رانتیر نامیده می‌شود) و دولت‌محور بودن برنامه‌های توسعه در جمهوری اسلامی ایران و نیز اقتصاد دولتی و عدم تعامل سازنده با نظام بین‌الملل باعث عدم اجرای موفق این برنامه‌ها در جمهوری اسلامی ایران شده است؟ چرا این برنامه‌های توسعه در کشورهای همجوار نتایج مؤثرتر، موفق‌تر و ملموس‌تری - برای نمونه در حوزه توسعه پایدار و حفاظت از محیط زیست - به همراه داشته است؟ در پاسخ به پرسش مذکور، فرضیه پژوهش این چنین طرح شده است: "حوزه‌های توسعه پایدار، محیط‌زیست، بهداشت و سلامت، تاب‌آوری اقتصادی (اقتصاد مقاومتی) و کنترل موادمخدر در برنامه‌های توسعه‌ای سازمان ملل متحد به‌عنوان یک متغیر برون‌زای مهم، شش برنامه توسعه کلان جمهوری اسلامی ایران را از طریق پیش‌بینی تبصره‌ها، بندها و مواد قانونی مشخص تحت تأثیر قرار داده است و به‌نظر می‌رسد، تحول برنامه‌های توسعه‌ای سازمان ملل متحد برنامه‌های توسعه جمهوری اسلامی ایران را دچار تحول و دگرگونی می‌کند." این عملکرد در حوزه اهداف این عملکرد در حوزه اهداف توسعه پایدار اقدامات مربوط به محیط‌زیست، بهداشت و سلامت، تاب‌آوری اقتصادی و کنترل موادمخدر در دوره ۱۳۹۶ - ۱۳۶۸ نشان می‌دهد که برنامه‌های توسعه سازمان ملل متحد به‌عنوان متغیرهای برون‌زا تأثیر معناداری بر برنامه‌های توسعه در ایران داشته است.

نوروزی سیدحسینی و دیگران (۱۳۹۷) روی شناسایی قابلیت‌های انسانی و تعیین سطوح توسعه آنها و درنهایت طراحی مدل توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش با روش تحقیق کیفی و با ماهیت اکتشافی - بنیادی تحقیق انجام داده‌اند. داده‌های تحقیق با روش نمونه‌گیری گلوله برفی و براساس مصاحبه‌ای عمیق و تشکیل گروه‌های کانونی با متخصصان جمع‌آوری شده است. داده‌ها با استفاده از نظریه داده‌بنیاد و با رویکرد ساخت‌گرا کدگذاری و تجزیه و تحلیل شده است. براساس نتایج به‌دست آمده از این پژوهش، قابلیت‌های انسانی در ورزش به سه سطح قابلیت‌های بنیادی، حمایتی و عملیاتی دسته‌بندی می‌شوند. به‌علاوه برای توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش باید تدابیر لازم در عوامل تبدیل فردی، ساختاری و زمینه‌ای انجام شود تا درنهایت به توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش در تمامی ابعاد و سطوح منجر شود.

دوین کی جوشی (۲۰۲۰) در مقاله‌ای تحت عنوان (رویکرد توسعه انسانی و قابلیت‌ها به‌عنوان ایدئولوژی قرن بیست و یکم جهانی شدن) در حالی که بسیاری از محققان نئولیبرالیسم (یعنی جهانی‌گرایی بازار را به‌عنوان

ایدئولوژی جهانی شدن تحلیل کرده‌اند و ایدئولوژی‌های جایگزین و نوظهوری که نئولیبرالیسم را در مقیاس جهانی به چالش می‌کشند، او با «رویکرد توسعه انسانی و قابلیت‌ها»، (HDCA) را به‌عنوان یک ایدئولوژی ضد نئولیبرالیسم که توسط سازمان ملل ترویج می‌شود، مطرح می‌کند. این مطالعه نشان می‌دهد که چگونه HDCA (یعنی جهانی‌گرایی قابلیت‌ها) به‌عنوان یک ایدئولوژی توسعه‌یافته و غرق در تخیلی جهانی عمل می‌کند. با این حال، علی‌رغم داشتن نقاط قوت متعدد، مورفولوژی و استقرار HDCA رزونانس جهانی بالقوه آن را محدود کرده است. او پیشنهاد می‌کند که ایدئولوژی متعهد به توسعه انسانی جهانی باید چهار عامل محوری را جدی‌تر بگیرد: ظرفیت دولت، همبستگی، معنویت و نقش نهادهای بین‌دولتی مانند سازمان ملل. و در آخر این‌طور عنوان می‌کند که آموزش به توسعه انسانی کمک می‌کند نه تنها به این دلیل که توانایی‌های افراد را گسترش می‌دهد، بلکه به این دلیل که به‌عنوان توانمندی برای عملکردهای دیگر عمل می‌کند، مهم است. بنابراین، آموزش به‌طور همزمان یک علت است، نتیجه و سازنده توسعه انسانی است. به همین ترتیب، عواملی مانند سلامتی برای عملکرد انسان ضروری هستند.

مایلز (۲۰۱۴) در پژوهش خود به ارزیابی کاربرد رویکرد قابلیت در ارتقای رفاه کارکنان پرداخته است. وی ابتدا به معرفی رویکرد قابلیت از دیدگاه آمارتیا سن می‌پردازد و انواع قابلیت‌ها یا آزادی‌هایی را که برای کارکنان ارزشمند است، بیان می‌کند. در مرحله بعد انواع خط‌مشی‌هایی را که این قابلیت‌ها را وسعت می‌بخشند، مورد ملاحظه قرار می‌دهد و سپس ابهامات در این رویکرد و اینکه چگونه این ابهامات مانع ارتقای رفاه کارکنان است، را بررسی می‌کند. در نهایت راه‌های ابهام‌زدایی از آن را نیز در جهت رفاه کارکنان بیان کرده است. در ادامه به برخی از اهم مطالب این مقاله اشاره می‌کنیم. وسعت ایجاد قابلیت از منابع توسط افراد متأثر از عوامل گوناگون اعم از شخصی، اجتماعی و محیطی است. عوامل شخصی شامل متابولیسم، شرایط فیزیکی، جنسیت، مهارت‌های خواندن و هوش و استعداد است. عوامل اجتماعی، عوامل برآمده از اجتماعی است که فرد در آن زندگی می‌کند از قبیل خط‌مشی‌های عمومی، هنجارهای اجتماعی، تبعیض، نقش جنسیت‌ها، سلسله‌مراتب اجتماعی و روابط قدرت. عوامل محیطی شامل اقلیم، موقعیت جغرافیایی و زیرساخت‌ها به‌عنوان مثال استحکام ساختمان‌ها و جاده‌ها و یا تدارک حمل‌ونقل و یا راه‌های ارتباطی است. آمارتیا کومار (۱۳۹۶) اظهار می‌دارد که آزادی فرصت‌های اقتصادی بدان معناست که همه مردم بدون هیچگونه مانعی بتوانند به فعالیت‌های اقتصادی موردنظر خویش بپردازند. از منظر آزادی، بازار دو نقش متفاوت ایفا می‌کند: یکی نقش اساسی و دیگری نقش فرعی. نقش اساسی بازار فراهم‌سازی آزادی مبادله و

تضمین استمرار آن است. آزادی مبادله یکی از حقوق و آزادی‌های اولیه بشر است. همان‌طور که مبادله کلام (آزادی سخن) حق مسلم انسان است، آزادی تبادل کالا و خدمات نیز حق مسلم اوست و هرگونه جلوگیری از آن ایجاد نوعی ناآزادی است که در درجه نخست مخدوش کردن یکی از آزادی‌های بشر تلقی می‌شود و سپس از کارایی و تأثیر مثبت مبادلات بر زندگی انسان می‌کاهد. نقش فرعی بازار، کمک به توسعه است. آدام اسمیت که به پدر اقتصاد آزاد یا مبتنی بر بازار مشهور است، با ارائه نظریه دست‌های نامرئی نقش بازار را به‌خوبی روشن ساخته است. تلاش هر کس برای بیشینه‌کردن سود خویش، دستی نامرئی است برای تحصیل حداکثر رفاه همه مردم. وجود هر نوع ناآزادی در بازار با دو پیامد همراه است: ۱. منافع گروه‌هایی اندک و ۲. زیان اکثر مردم. ناآزادی بازار در مواردی شدید و غیرانسانی است. به‌نظر می‌رسد باتوجه‌به فرهنگ سازمان‌ها و بافت فرهنگی جامعه امروزی کشور عزیزمان و باتوجه‌به ارتباط تنگاتنگ سازمان و جامعه به‌خصوص در وضعیت پویای امروزه پرداختن به مبحث رویکرد قابلیت و توسعه قابلیت‌های انسانی پژوهش در این زمینه را ضروری می‌سازد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از حیث روش اجرای کار از نوع کیفی است که از طریق تحلیل نظریه‌گردد تئوری و با انجام مصاحبه، داده‌های لازم جمع‌آوری می‌شود. در این پژوهش از روش نظام‌مند استفاده می‌شود. از نظر اشتراوس (و همکار بعدی او کوربین) نظریه‌گردد تئوری حتماً باید به‌طور نظام‌مند به کار گرفته شود، داده‌ها در چند مرحله کدگذاری بشوند و نتیجه نیز دست آخر در چارچوب یک مدل از پیش تعیین شده یکنواخت مرتب و بازنمایی شود. محقق باید روش و فن مشخصی برای تحلیل درپیش بگیرد و کدگذاری‌های مرحله‌مندی را (باز و محوری و انتخابی) به اجرا در بیاورد و آن را با خواننده خویش در میان بگذارد و حساب کار نهایی خود را در الگوی پارادایمی یکسانی ارائه کند (فراست‌خواه، ۱۳۹۵: ۹۵). ساختار لایه‌های تحقیقی در جدول (۱) ذکر شده است.

جدول ۱. ساختار لایه‌های فرایند تحقیق

نوع	مؤلفه
اکتشافی	ماهیت تحقیق
رویکرد کیفی	نحوه انجام تحقیق
استقرایی	رویکرد تحقیق
نظریه‌دیند	راهبرد تحقیق
مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته	منابع گردآوری داده‌ها
مفهوم‌پردازی و کدگذاری نظام‌مند	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

مشارکت‌کنندگان پژوهش و نحوه انتخاب آنها

هدف‌مند و در دسترس: انتخاب شش شهرستان اصفهان، شاهین شهر، میمه، فلاورجان، مبارکه و لنجان به روش نمونه‌گیری هدف‌مند و در دسترس انجام شده است که در این تحقیق با عنایت به اینکه منابع در استان به صورت متوازن توزیع نشده است، با یک رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان توسعه قابلیت‌های انسانی در مناطق انتخابی و سازمان‌های دولتی آنها قابل بررسی است. مشخصات مشارکت‌کنندگان در جدول (۲) ذکر شده است.

جدول ۲. مشارکت‌کنندگان (مصاحبه‌شوندگان یا همان خبرگان) تحقیق

نشانیگر	جنسیت	سن	مدرک و رشته تحصیلی	سمت	اداره
(P17)	مرد	۵۴	کارشناسی مدیریت علوم تربیتی	کارشناس	بخشداری میمه
(p16)	زن	۴۰	کارشناسی مدیریت دولتی	کارشناس منابع انسانی و امور اداری	شهرداری مبارکه
(p5)	مرد	۴۲	کارشناسی نرم‌افزار کامپیوتر	دفتردار فرماندار	فرمانداری فلاورجان
(p10)	زن	۴۰	کارشناسی ارشد مدیریت دولتی	کارمند برنامه ریزی	فرمانداری شاهین شهر
(p6)	مرد	۵۳	کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی شهری	معاون برنامه‌ریزی	فرمانداری لنجان (زرین شهر)
(p13)	مرد	۴۳	کارشناسی عمران	کارشناس امور اداری	شهرداری میمه
(p15)	مرد	۵۳	دکتری جامعه‌شناسی	کارشناس ارشد و معاون بخش توسعه و آمایش سرزمینی	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اصفهان

ادامه جدول ۲. مشارکت کنندگان (مصاحبه‌شوندگان یا همان خبرگان) تحقیق

نشانیگر	جنسیت	سن	مدرک و رشته تحصیلی	سمت	اداره
(p9)	زن	۴۳	کارشناسی ارشد فناوری و اطلاعات	کارشناس ارشد امور اداری	سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اصفهان
(p14)	مرد	۴۷	کارشناسی ارشد مهندسی کشاورزی	کارشناس ارشد بخش برنامه‌ریزی	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اصفهان
(p3)	مرد	۴۲	کارشناسی ارشد مدیریت دولتی	کارشناس ارشد بخش منابع انسانی	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اصفهان
(p11)	زن	۳۰	کارشناسی ارشد اقتصاد	کارشناس ارشد امور اداری	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اصفهان
(p4)	مرد	۳۲	کارشناسی ارشد مدیریت دولتی	کارشناس ارشد بخش منابع انسانی	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اصفهان
(p12)	مرد	۵۰	کارشناسی ارشد مهندسی صنایع	مسئول برنامه ریزی نیروی انسانی	معاونت برنامه ریزی و توسعه سرمایه انسانی شهرداری اصفهان
(p7)	مرد	۴۲	دکتری حوزه حمل‌ونقل و ترافیک	کارشناس ارشد	معاونت برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی شهرداری اصفهان
(p8)	زن	۳۷	کارشناس ارشد تاریخ	برنامه‌ریزی نیروی انسانی	معاونت برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی شهرداری اصفهان
(p1)	مرد	۵۵	دکتری مدیریت آموزشی	استادیار	دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان)
(p2)	مرد	۴۰	دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی	استاد	دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان)

جامعه مشارکت کنندگان افراد آشنا و مرتبط با مفاهیم و ادبیات توسعه انسانی و آمایش سرزمینی که در این پژوهش شامل اعضای هیئت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) و کارشناسان فرمانداری‌ها و شهرداری‌های شهرستان اصفهان، فلاورجان، زرین‌شهر (لنجان)، مبارکه، شاهین‌شهر، شهرداری و بخش‌داری میمه و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اصفهان و معاونت برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی شهرداری اصفهان (خبرگان)، براساس نمونه‌گیری به روش هدف‌مند و دردسترس هستند.

روایی و پایایی

داده‌ها و یافته‌های روش کیفی باید قابل پذیرش و قابل اعتماد باشند و این در گرو جمع‌آوری داده‌های حقیقی است. پارکر و پیتی (۲۰۰۹) روش‌هایی را برای افزایش مقبولیت تحقیق کیفی پیشنهاد کردند که در این تحقیق سعی شد تمامی این موارد رعایت شود. روش‌های افزایش اعتمادپذیری در تحقیق حاضر در جدول (۳) ذکر شده است.

جدول ۳. روش‌های افزایش اعتمادپذیری در تحقیق حاضر

روش‌های شرح داده شده	نحوه پیاده سازی در تحقیق حاضر
منابع داده چندگانه	انتخاب افراد نمونه از کارشناسان بخش منابع انسانی و بخش برنامه‌ریزی فرمانداری‌ها و شهرداری‌ها و کارشناسان ارشد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اصفهان، معاونت برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی شهرداری اصفهان و اساتید دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) (خبرگان)
بسیاری تحلیل‌گران	مشاوره با کارشناسان و افراد مجرب در تحقیقات کیفی (باتوجه به سابقه پژوهشی آنها) در فرایند انجام مصاحبه و تجزیه و تحلیل داده‌ها.
روش‌های متعدد	استفاده از روش‌های مصاحبه، کتابخانه‌ای و جستجوی اینترنتی در طول تحقیق برای جمع‌آوری حداکثر داده‌ها

برای بررسی اعتبار نتایج پژوهش از تأیید اساتید و خبرگان و معیار مراجعه مجدد به مشارکت‌کنندگان در پژوهش و آزمون قابلیت اطمینان بین کدگذاران استفاده شد. برای ارزیابی قابل‌اتکابودن داده‌ها و تفسیرها، از پایایی بین دو کدگذار استفاده شده است؛ به این معنا که برای سنجش پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب)، که در زمینه موضوع پژوهش خبره بوده‌اند درخواست شد تا به‌عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کنند. پس از آن محقق به‌همراه این همکاران پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق بین کدگذاران محاسبه شد. نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴. ضریب پایایی بین کدگذاران

ردیف	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار (درصد)
۱	۳۶	۱۶	۶	۸۸٪
۲	۴۶	۱۸	۵	۷۸٪
۳	۴۷	۲۰	۱۰	۸۵٪
کل	۱۲۹	۵۴	۲۲	۸۳٪

درصد پایایی نیز از رابطه زیر حاصل می‌شود:

$$\text{درصد پایایی} = \frac{2 * \text{تعداد توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} * 100$$

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود تعداد کل کدها که توسط محقق و همکار تحقیق به ثبت رسیده است برابر ۱۲۹ کد، تعداد کل توافقات بین این کدها ۶۵ و تعداد کل عدم توافقات بین این کدها برابر ۲۲ است. پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه‌های انجام گرفته در این پژوهش برابر با ۸۳ درصد است که بیشتر از ۶۰ درصد است (کلایو، ۱۹۹۶). لذا، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است و می‌توان ادعا کرد که میزان اعتبار تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است.

برای تأمین روایی پژوهش نیز تلاش شد نمونه آماری، افرادی باشند که از آگاهی و سابقه کاری بالا در بستر پژوهش برخوردار باشند؛ مداخله محققان در توصیف به حداقل برسد و همچنین نتیجه کدگذاری به تعدادی از خبرگان ارجاع و تأیید آنها در خصوص چارچوب استخراجی و در واقع روایی صوری یافته‌ها اخذ شود.

روش اجرا

در مرحله اول برای کشف مضامین، مصاحبه نیمه‌ساخت یافته با خبرگان انجام شد. این مرحله شامل ۱۷ نفر مشارکت‌کننده بود. در مرحله دوم اقدام به استخراج مؤلفه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی شد. براساس روش نظام‌مند گرند تئوری پس از دستیابی به شبکه مضامین مرتبط محتوای مطالب جمع‌آوری شده کدبندی

و زیرگروه‌های مفهومی - محتوایی شناسایی شد. مصاحبه‌های صورت گرفته با هریک افراد شرکت کننده، در محل کار آنان و بعضاً با ارسال پیام صوتی صورت گرفت. موضوع مورد مصاحبه نیز حول محور سؤالات تحقیق متمرکز بود، که مؤلفه‌های اثرگذار در توسعه قابلیت‌های انسانی کدامند؟ بعد از پایان تحلیل و کدگذاری کل مصاحبه‌ها، مجدداً تمامی مصاحبه‌ها مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفتند و موارد لازم اصلاح شد. همچنین، کدها و مضامین استخراج شده در اختیار دو نفر از خبرگان مشارکت کننده قرار داده شد تا تناسب برچسب‌ها با واحدهای متنی، مضامین و خوشه‌های مفهومی را ارزیابی کنند و سپس اصلاحات لازم صورت گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

جهت شناخت بیشتر نسبت به اعضای نمونه مورد بررسی از کلیه خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی که مورد مصاحبه قرار گرفته‌اند، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان، شامل ۱۷ نفر که از بین خبرگان، معادل ۷۱ درصد مرد و معادل ۲۹ درصد زن هستند. همچنین، ۴ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری و ۸ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۵ نفر دارای مدرک کارشناسی هستند. ۱ نفر معادل ۶ درصد تا ۳۰ سال، ۵ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۷ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴ نفر بالاتر از ۵۰ سال سن دارند.

تحلیل کدگذاری داده‌ها

در ادامه، کدهای نهایی مستخرج از کدهای اولیه فرایند کدگذاری باز و مفاهیم و مقوله‌های به دست آمده، در ابعاد شرایط علی، مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدها شامل ۱۸۱ کد مستخرج نهایی، در قالب ۷۲ مفاهیم و در نهایت در ۳۲ مقوله فرعی و ۶ مقوله اصلی دسته‌بندی و ارائه شده است.

کدگذاری داده‌ها

کدگذاری باز

فرایند تحلیلی است که از طریق آن، مفاهیم شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد آنها در داده‌ها کشف می‌شوند. کدگذاری باز، جزئی از تحلیل است که با تحلیل دقیق داده‌ها، نام‌گذاری و طبقه‌بندی کردن داده‌ها، انجام می‌شود. برای طبقه‌بندی دقیق مفاهیم در مقوله‌ها، باید هر مفهوم، بعد از تفکیک، برچسب بخورد و داده‌های خام به وسیله بررسی دقیق متن مصاحبه‌ها و یادداشت‌های زمینه‌ای، مفهوم‌سازی شود. داده‌های

جمع‌آوری شده از مصاحبه‌شوندگان کدگذاری می‌شوند تا به شکل راحت‌تری، شباهت‌ها و تفاوت‌ها شناسایی گردند (ذوالفقاریان و لطیفی، ۱۳۹۰). کدهای مستخرج از مصاحبه‌های انجام‌شده با ۱۷ نفر از خبرگان و متخصصان، طی کدگذاری باز، در مجموع شامل ۲۵۱ کد اولیه و سپس کدهای ثانویه بوده است. در ادامه، کدهای نهایی مستخرج از کدهای اولیه و ثانویه در فرایند کدگذاری باز به‌همراه منابع هر کد، در شش بعد شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده، راهبردها و پیامدها، ارائه شد.

در کدگذاری باز و محوری، مؤلفه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان به‌صورت مدل توسعه داده شد. مدلی که شامل شرایط علی، پدیده اصلی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و اقدامات و پیامدها می‌باشد. کدگذاری انتخابی، نتایج گام‌های قبلی کدگذاری را به کار برده، مقوله اصلی را انتخاب می‌کند و آن را به شکلی نظام‌مند به سایر مقوله‌ها ارتباط داده، ارتباطات را اعتبار می‌بخشد و مقوله‌هایی را که نیاز به تصفیه و توسعه بیشتر دارند، بهبود می‌دهد (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۰).

در ادامه جداول نمونه کدهای ثانویه حاصل از مصاحبه‌ها و مفاهیم و مقوله‌های فرعی و اصلی در جدول‌های ۵ الی ۱۱ براساس نظریه اشتراوس و کوربین دسته‌بندی شده است:

جدول ۵. نمونه کدهای ثانویه حاصل از داده‌های مصاحبه

مصاحبه	کدهای ثانویه	مصاحبه	کدهای ثانویه	مصاحبه	کدهای ثانویه
P ₁	اقلیم‌های متعدد	P ₃	تبلیغات کم در راستای ترغیب به توسعه	P ₂	جذب بودجه مناسب از دولت
P ₁	اماکن گردشگری متعدد	P ₄	نبود چشم‌انداز روشن برای توسعه	P ₁	توسعه قطب گردشگری استان
P ₃	نیاز بودجه اختصاصی برای برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی	P ₁	اعمال کنترل دولت بر عملکرد سازمان‌های دولتی	P ₁	تربیت نیروهای متخصص طبق نیازهای بازار
P ₂	جلب حمایت مقامات بالاتر جهت مالی بیشتر	P ₂	عدم وجود شاخص‌های عملکردی مرتبط با توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی	P ₁	تغییر چارچوب‌های آموزشی دانشگاه مبتنی بر نیاز
P ₇	ارزیابی و نظارت منظم بر هزینه‌ها و عملکرد برنامه‌های آموزشی به‌منظور بهره‌وری بیشتر از بودجه	P ₇	چالش‌های سیاسی کشور و محدودیت‌های موجود	P ₄	ارتباط معنی‌دار قابلیت‌های انسانی با یکدیگر
P ₁	تحلیل نیازهای سازمان در حوزه‌های مختلف و شناسایی مهارت‌های لازم	P ₁	سیاست‌های سازمانی مبتنی بر سیاست‌های دولت	P ₅	انتصاب مدیران مبتنی بر شایستگی
P ₅	طراحی و اجرای برنامه‌های جذب راهبردی برای جذب نیروی کار متخصص	P ₅	پویایی بالای فناوری‌ها در عصر حاضر	P ₁	وجود تخصص‌های مدیریتی مرتبط با قابلیت‌های انسانی
P ₄	ایجاد بسترها و شرایط مناسب برای حفظ نیروی کار با ارزش	P ₁₄	عدم همراهی سازمان‌ها با رشد فناوری‌ها	P ₂	جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مرتبط با نیازهای آموزشی
P ₉	تشویق و ترویج فرهنگ جستجوی استعداد‌های داخلی در سازمان	P ₁₇	چارچوب‌های سنتی در سازمان‌های دولتی	P ₆	ارائه راهکارها و برنامه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی

کدهای نهایی مستخرج از کدهای اولیه فرایند کد گذاری باز به همراه منابع هر کد، در شش بعد شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله گر، پدیده (فرایندها، راهبردها و پیامدها، شامل ۱۸۱ کد ثانویه نهایی) ارائه شده است. ۱. شرایط علی:

توضیحات مصاحبه‌شوندگان مربوط به شرایط علی توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان منجر به شناسایی کدهای مربوطه شده که برخی در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶. برخی از کدهای نهایی مربوط به شرایط علی و منابع آنها

منبع کد	کدهای نهایی
P ₁ , P ₁₀ , P ₁₆	تولید علم و تعدد دانشگاهی
P ₂ , P ₃ , P ₉ , P ₁₂ , P ₁₅	وجود صنایع متعدد
P ₁₀ , P ₈ , P ₁	(اقلیم‌های متعدد)
P ₁ , P ₁₁ , P ₁₅ , P ₅	اماکن گردشگری متعدد
P ₁₀ , P ₈ , P ₁₇ , P ₃	نیاز بودجه اختصاصی برای برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی
P ₁₁ , P ₁₅ , P ₁₆ , P ₇ , P ₉ , P ₂	جلب حمایت مقامات بالاتر جهت مالی بیشتر
P ₄ , P ₅ , P ₇ , P ₁₇	ارزیابی و نظارت منظم بر هزینه‌ها و عملکرد برنامه‌های آموزشی به منظور بهره‌وری بیشتر از بودجه
P ₁ , P ₂ , P ₅ , P ₁₆ , P ₆	تحلیل نیازهای سازمان در حوزه‌های مختلف و شناسایی مهارت‌های لازم
P ₇ , P ₁₀ , P ₈ , P ₁₅ , P ₅ , P ₂	طراحی و اجرای برنامه‌های جذب راهبردی برای جذب نیروی کار متخصص
P ₉ , P ₈ , P ₁₅ , P ₄	ایجاد بسترها و شرایط مناسب برای حفظ نیروی کار با ارزش

۲. شرایط زمینه‌ای (بستر حاکم):

مصاحبه‌شوندگان در پاسخ به سؤالات مصاحبه، مرتبط با شرایط زمینه‌ای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان، توضیحات و مصادیقی را بیان کردند که کدهای مستخرج از عبارات مهم آنها استخراج شده است. در مرحله بعد، این کدها پالایش شده و مهم‌ترین آنها، کدهای نهایی شرایط زمینه‌ای را شکل داده است. برخی از آنها در جدول (۷) کدهای مستخرج و نهایی ارائه شده است.

جدول ۷. برخی از کدهای نهایی مربوط به شرایط زمینه‌ای (بستر حاکم) و منابع آنها

منبع کد	کدهای نهایی
P ₂ , P ₇ , P ₉ , P ₁₃	عدم توانایی در جذب سرمایه گذار
P ₁ , P ₅ , P ₁₂ , P ₆ , P ₈ , P ₁₇	ناتوانی در مدیریت منابع موجود
P ₇ , P ₉ , P ₁₃ , P ₄ , P ₁	برنامه مدون جهت توسعه
P ₁₁ , P ₁₄ , P ₁₆ , P ₁₅	مشکلات اجرایی و عملیاتی
P ₃ , P ₆ , P ₁₄ , P ₁₆	تجهیزات مورد نیاز برای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی
P ₄ , P ₁₁ , P ₁₅ , P ₁	امکانات مکانی مناسب جهت توسعه
P ₁₁ , P ₃	ارتقای شاخصهای زیست محیطی
P ₁₀ , P ₁₃ , P ₇	وجود آموزش دهنده‌های مناسب جهت توسعه
P ₂ , P ₁₀ , P ₁₆ , P ₈	ارتقای زیرساخت‌های فناوری اطلاعاتی و ارتباطات در سازمان‌ها
P ₁ , P ₁₂ , P ₈ , P ₁₅	آموزش کارکنان در استفاده از فناوری‌های نوین و ارتباطات مؤثر

۳. شرایط مداخله‌گر

خبرگان مصاحبه‌شونده در پاسخ به سؤالات مصاحبه در مورد شرایط مداخله‌گر مرتبط با توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان، توضیحاتی را ارائه دادند. طی فرایند جمع‌آوری داده‌های مصاحبه، کدهای مستخرج از عبارات مهم آنها استخراج شد و در مرحله بعد این کدها پالایش شده و برخی از مهم‌ترین آنها به‌عنوان کدهای نهایی شرایط مداخله‌گر در جدول (۸) در نظر گرفته شد.

جدول ۸. برخی کدهای نهایی مربوط به شرایط مداخله‌گر و منابع آنها

منبع کد	کدهای نهایی
P ₄ , P ₆ , P ₈ , P ₁₂	عدم آشنایی نیروی انسانی و مسئولین از فرایندهای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی
P ₆ , P ₈ , P ₁₁	عدم بازشناسی قابلیت‌های نیروی انسانی
P ₁ , P ₂	تفسیر به رأی داشتن از سند آمایش سرزمینی
P ₇ , P ₃ , P ₁₀	تبلیغات کم در راستای ترغیب به توسعه
P ₂ , P ₇ , P ₄	نبود چشم‌انداز روشن برای توسعه
P ₇ , P ₆ , P ₁	اعمال کنترل دولت بر عملکرد سازمان‌های دولتی
P ₂ , P ₄ , P ₁₆	عدم وجود شاخص‌های عملکردی مرتبط با توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی
P ₂ , P ₇	شعارزدگی سازمانی
P ₇ , P ₁₀	چالش‌های سیاسی کشور و محدودیت‌های موجود
P ₈ , P ₁₁	حق انتخاب در بستر آزادی

۴. پدیده

خبرگان مصاحبه‌شونده در پاسخ به سؤالات مصاحبه مربوط به پدیده توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان، مصادیق فراوانی را بیان کردند. طی فرایند جمع‌آوری داده‌های مصاحبه، کدهای مستخرج از عبارات مهم خبرگان استخراج و در مرحله بعد این کدها پالایش شده و برخی از مهم‌ترین آنها به‌عنوان کدهای نهایی پدیده توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان در جدول (۹) در نظر گرفته شد.

جدول ۹. برخی کدهای نهایی مربوط به پدیده (فرایندها و راهبردها) و منابع آنها

منبع کد	کدهای نهایی
P ₁₃ , P ₁₂	رشد صنایع استان
P ₁₀ , P ₁ , P ₁₃	رشد دانشگاهی و علمی استان
P ₂ , P ₁₁ , P ₁₃ , P ₁₆	افزایش توانمندی‌های نیروی انسانی
P ₁ , P ₆ , P ₇ , P ₁₅	افزایش تطابق شرایط کاری و زندگی برای مردم استان
P ₁ , P ₁₂ , P ₁₃	شناسایی و تحلیل وظایف، مسئولیت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز
P ₁ , P ₁₁ , P ₅	تعیین فهرستی از شایستگی‌های مورد نیاز برای هر شغل
P ₃ , P ₇ , P ₁₁ , P ₄	ارزیابی عملکرد کارکنان براساس شایستگی‌های مورد نیاز و تعیین شده برای شغل
P ₃ , P ₄ , P ₁₆ , P ₉	برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی و توسعه فردی کارکنان برای بهبود شایستگی‌های فردی آنها
P ₄ , P ₇ , P ₈ , P ₆	ارائه دوره‌های آموزشی برای افزایش مهارت‌های فنی کارکنان
P ₁ , P ₈ , P ₁₅	ارزیابی و بازخورد منظم به کارکنان درمورد عملکردشان و ارائه راهکارهای ارتقا

۵. راهبردها

مصاحبه‌شوندگان در پاسخ به سؤالات مصاحبه درمورد راهبردها، توضیحات خود را ارائه دادند. طی فرایند جمع‌آوری داده‌های مصاحبه، کدهای مستخرج از عبارات مهم آنها به‌دست آمد و در مرحله بعد این کدها پالایش و مهم‌ترین آنها به‌عنوان کدهای نهایی راهبردها و اقدامات در نظر گرفته شد. در جدول (۱۰) برخی از کدهای مستخرج و نهایی ارائه شده است.

جدول ۱۰. برخی کدهای نهایی مربوط به راهبردها و منابع آنها

منبع کدها	کدهای نهایی
P ₆ , P ₄	ارائه برنامه‌های جذاب برای سرمایه‌گذاران
P ₂ , P ₇ , P ₁₁	جذب بودجه مناسب از دولت
P ₄ , P ₁₄ , P ₁₅ , P ₆ , P ₁₂ , P ₁₁ , P ₁ , P ₈ , P ₅	توسعه قطب گردشگری استان
P ₁₀ , P ₁₂ , P ₁₅ , P ₁	تربیت نیروهای متخصص طبق نیازهای بازار
P ₃ , P ₇ , P ₁	تغییر چارچوب‌های آموزشی دانشگاه مبتنی بر نیاز

ادامه جدول ۱۰. برخی کدهای نهایی مربوط به راهبردها و منابع آنها

منبع کدها	کدهای نهایی
P ₄ , P ₁₂ , P ₆ , P ₉ , P ₂	ترغیب نیروهای انسانی به جذب سازمانی در جهت انگیزه برای توسعه مهارت
P ₂ , P ₁₅ , P ₁₆ , P ₅ , P ₆	انتصاب مدیران مبتنی بر شایستگی
P ₂ , P ₁ , P ₈	وجود تخصص‌های مدیریتی مرتبط با قابلیت‌های انسانی
P ₇ , P ₅ , P ₈ , P ₁₅ , P ₁₇ , P ₂	جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مرتبط با نیازهای آموزشی
P ₁₃ , P ₁₂ , P ₁₅	ارائه راهکارها و برنامه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آزمایش سرزمینی

۶. پیامدها

مصاحبه‌شوندگان (خبرگان) در پاسخ به سؤالات مصاحبه در مورد پیامدها، توضیحات خود را ارائه دادند. طی فرایند جمع‌آوری داده‌های مصاحبه، کدهای به دست آمده از عبارات مهم آنها استخراج و در مرحله بعد این کدها پالایش و مهم‌ترین کدهای مستخرج آنها به عنوان کدهای نهایی پیامدها در نظر گرفته شد که برخی از آنها در جدول (۱۱) ارائه شده است.

جدول ۱۱. برخی کدهای نهایی مربوط به پیامدها و منابع آنها

منبع کدها	کدهای نهایی
P ₁ , P ₁₀ , P ₂	بهبود جایگاه علمی و تولید سوخت علمی برای کشور
P ₄ , P ₆ , P ₁₀	افزایش مهارت و توانمندی در جامعه
P ₃ , P ₁₃ , P ₁₂	افزایش آرامش روحی و ذهنی مردم
P ₂ , P ₆ , P ₃ , P ₈ , P ₁	جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مربوط به مشتریان خدمات دولتی استان اصفهان
P ₁₂ , P ₁₅ , P ₇ , P ₄ , P ₁₅	تحلیل نیازهای مشتریان و شناسایی چالش‌ها و مسائل موجود
P ₂ , P ₄ , P ₅	ارائه راهکارهای مناسب برای بهبود کیفیت خدمات و رضایت مشتریان
P ₇ , P ₁₀ , P ₈	تحلیل و بهبود فرایندهای عملیاتی
P ₉ , P ₁₀ , P ₈	ایجاد استانداردها و راهنماهای بهبود کیفیت
P ₇ , P ₉ , P ₁₀	آموزش و ارتقای مهارت‌های کارکنان در زمینه بهبود کیفیت
P ₁ , P ₉ , P ₁₂ , P ₁₄	طراحی برنامه‌های آموزشی و رشد حرفه‌ای

در ادامه به تشریح ۷۲ مفهوم حاصل ۱۸۱ کد تانویه (نهایی) و ۳۲ مقوله فرعی برگرفته از آن، در ۶ بعد شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده (فرایندها، راهبردها و پیامدها) پرداخته شده است.

جدول ۱۲. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با شرایط علی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم	کدها
عوامل علی	پتانسیل‌های موجود استان جهت توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی	دانش و توانمندی‌های موجود	۱. تولید علم و تعدد دانشگاهی؛ ۲. وجود صنایع متعدد
		شرایط اقلیمی و توریستی موجود	۱. اقلیم‌های متعدد؛ ۲. اماکن گردشگری متعدد
	مشکلات منابع مالی و انسانی در استان	بودجه آموزش و توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی	۱. نیاز بودجه اختصاصی برای برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی، ۲. جلب حمایت مقامات بالاتر جهت مالی بیشتر، ۳. ارزیابی و نظارت منظم بر هزینه‌ها و عملکرد برنامه‌های آموزشی به منظور بهره‌وری بیشتر از بودجه
		جذب و حفظ نیروی کار معرب و متخصص	۱. تحلیل نیازهای سازمان در حوزه‌های مختلف و شناسایی مهارت‌های لازم، ۲. طراحی و اجرای برنامه‌های جذب استراتژیک برای جذب نیروی کار متخصص، ۳. ایجاد بسترها و شرایط مناسب برای حفظ نیروی کار با ارزش
		بهره‌گیری از منابع انسانی داخلی با توجه به نیازهای سازمان	۱. بانک اطلاعاتی سازمانی، ۲. توسعه فرصت‌های حمایتی، ۳. تشویق و ترویج فرهنگ جستجوی استعدادهای داخلی در سازمان
	نقص سیاست‌ها و قوانین مرتبط با توسعه قابلیت‌های انسانی	تدوین و اصلاح سیاست‌ها و قوانین مرتبط با آموزش و توسعه قابلیت‌های انسانی	۱. تربیت نیروهای متخصص طبق نیازهای بازار، ۲. طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه و ارتقای مهارت‌های کارکنان داخلی، ۳. ایجاد فرصت‌ها برای ارتقای پست‌های اجرایی و مدیریتی از درون سازمان
		اجرای قوانین و سیاست‌ها با رویکرد توسعه قابلیت‌های انسانی	۱. بررسی سیاست‌ها و قوانین موجود در حوزه آموزش و توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی، ۲. تدوین سیاست‌های جدید و اصلاح سیاست‌های قبلی برای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی، ۳. ایجاد فرایندهای مشارکتی برای جمع‌آوری نظرات کارکنان و سایر ذی‌نفعان

ادامه جدول ۱۲. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با شرایط علی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم	کدها
عوامل علی	فرهنگ سازمانی و نگرش مدیران	توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر یادگیری و نوآوری	۱. برقراری تعادل میان عناصر انسانی و به‌کارگیری نیروی انسانی، فضا، فعالیت و چیدمان آنها، ۲. برگزاری دوره‌های آموزشی برای کادر مدیریت و کارکنان، ۳. توزیع نامتناسب امکانات و زیرساخت‌ها
		آموزش مدیران در خصوص ارتقاء رهبری مؤثر و توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سازمان‌ها	فرآیندهایی برای ارزیابی و پیگیری توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی، ۲. تشکیل گروه‌های کاری برای اجرای برنامه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی، ۳. آموزش‌های فرهنگ سازمانی و تغییر مفاهیم در سازمان‌ها
	برنامه‌ریزی نظام‌مند و راهبردی برای توسعه قابلیت‌ها	تدوین برنامه‌های راهبردی برای توسعه قابلیت‌های انسانی	۱. ایجاد محیط‌های یادگیری و شبکه‌های آموزشی در سازمان، ۲. تشویق به نوآوری و ارائه جوایز و پاداش‌های مناسب برای کارکنان نوآور، ۳. تشخیص نیازهای آموزشی مدیران در حوزه رهبری و توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی
		ارتباط و هماهنگی مؤثر بین برنامه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی و برنامه‌های عملیاتی سازمان	۱. برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های عملی برای توسعه مهارت‌های رهبری، ۲. ایجاد فرصت‌های شخصی سازی آموزش و توسعه برای مدیران، ۳. تحلیل و بررسی وضعیت فعلی قابلیت‌های انسانی در سازمان‌ها، ۴. تعیین اهداف و راهبردهای موردنیاز برای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی، ۵. تدوین برنامه‌های عملیاتی مرتبط با توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی، ۶. ایجاد سامانه ارتباطی قوی بین واحدهای مختلف سازمان، ۷. تشکیل کمیته‌های هماهنگ‌کننده برای برنامه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی و عملیاتی سازمان

جدول ۱۳. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با شرایط زمینه‌ای (بستر حاکم)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم	کدها
شرایط زمینه‌ای	مشکلات مدیریتی	تخصیص بودجه و سرمایه	۱. عدم توانایی در جذب سرمایه گذار، ۲. ناتوانی در مدیریت منابع موجود
		مدیریت و برنامه‌ریزی	۱. برنامه مدون جهت توسعه، ۲. مشکلات اجرایی و عملیاتی
	زیرساخت‌ها	امکانات سخت‌افزاری موردنیاز	۱. تجهیزات موردنیاز برای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی، ۲. امکانات مکانی مناسب جهت توسعه، ۳. وجود آموزش‌دهنده‌های مناسب جهت توسعه
		امکانات نرم‌افزاری موردنیاز	۱. ارتقای زیرساخت‌های فناوری اطلاعاتی و ارتباطات در سازمان‌ها، ۲. آموزش کارکنان در استفاده از فناوری‌های نوین و ارتباطات مؤثر
	شرایط اقتصادی	وضعیت مالی سازمان‌ها	۱. مشکلات منابع مالی موجود، ۲. درگیری زیاد سازمان‌ها با چالش‌های مالی به دلیل نوسانات بازار
		شرایط حقوق و دستمزد	۱. نارضایتی کارکنان از حقوق دریافتی، ۲. ارزش افزوده مالی برای کارکنان رشد یافته
	عوامل سازمانی، قانونی و حقوقی	ضعف‌های دانشی	۱. انعطاف‌پذیری بیشتر ساختار اداری، ۲. ارتقای شاخص‌های زیست‌محیطی
		چارچوب‌های قانونی و مقرراتی	۱. نبود چارچوب‌های مشخص ارتقای شغلی مبتنی بر شایستگی، ۲. دانش مدیریتی پایین در زمینه توسعه نیروی انسانی
		مدیریت دانش	
	نظام‌ها و فرایندهای سازمانی	نظام‌ها و فرایندهای سازمانی با توجه به نیازهای توسعه قابلیت‌های انسانی	۱. ارتباط معنی دار قابلیت‌های انسانی با یکدیگر، ۲. نبود قوانین مدون برای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان
		مانیتورینگ و ارزیابی جهت بهبود و پیشرفت توسعه قابلیت‌ها	۱. نظام‌ها و فرایندهای سازمانی موجود با توجه به نیازهای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی، ۲. نیاز به وجود فرایندهای بهینه در راستای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی، ۳. بررسی و مانیتورینگ پیشرفت توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌ها، ۴. نظام ارزیابی دوره‌ای عملکرد و توانمندی‌های کارکنان جهت بهبود و پیشرفت مستمر

جدول ۱۴. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با شرایط مداخله‌گر

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم	کدها
شرایط مداخله‌گر	عوامل دانشی و علمی	شناخت ناکافی از قابلیت‌های توسعه	۱. تفسیر به رأی داشتن از سند آمایش سرزمینی، ۲. وجود فضای مناسب برای ایده‌پردازی و توسعه در سازمان
		انگیزه ناکافی	۱. عدم آشنایی نیروی انسانی و مسئولین از فرایندهای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی، ۲. فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش در سازمان
	عوامل دولتی و سیاسی	تصمیمات دولتی	۱. عدم بازشناسی قابلیت‌های نیروی انسانی، ۲. تبلیغات کم در راستای ترغیب به توسعه
		اثرات تصمیمات سیاسی	۱. نبود چشم‌انداز روشن برای توسعه، ۲. اعمال کنترل دولت بر عملکرد سازمان‌های دولتی
	عوامل محیطی	رشد روزافزون فناوری‌ها	عدم وجود شاخص‌های عملکردی مرتبط با توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی چالش‌های سیاسی کشور و محدودیت‌های موجود
		عدم پویایی سازمان‌های دولتی	سیاست‌های سازمانی مبتنی بر سیاست‌های دولت پویایی بالای فناوری‌ها در عصر حاضر
	عوامل فردی	عوامل اجتماعی	۱. عدم همراهی سازمان‌ها با رشد فناوری‌ها، ۲. چارچوب‌های سنتی در سازمان‌های دولتی
		شرایط کاری	۱. اولویت قرار ندادن توسعه و رشد در سازمان‌های دولتی، ۲. شرایط مالی جامعه
	عوامل فرهنگی	فرهنگ جامعه	۱. اقدام به اختیار مثبت، ۲. انجام کارهای روتین در سازمان‌ها
		فرهنگ سازمانی	۱. شرایط روحی و ذهنی جامعه، ۲. حق انتخاب در بستر آزادی، ۳. وجود فرهنگ مشارکت در جامعه، ۴. انگیزه ناکافی برای توسعه، ۵. مشارکت در تصمیم‌گیری، ۶. وجود فرهنگ رشد و توسعه در جامعه، ۷. فرهنگ خلاقیت‌محور در سازمان، ۸. شعارزدگی سازمانی

جدول ۱۵. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با پدیده (فرایندها و استراتژیها)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم	کدها		
مقوله محوری	رشد و توسعه استان	توسعه اقتصادی و علمی	رشد صنایع استان رشد دانشگاهی و علمی استان		
		بهبود رفاه مردم استان	همزیستی مسالمت‌جویانه و امن ادیان و اقوام افزایش توانمندی‌های نیروی انسانی		
		توسعه شایستگی و مهارت	شناسایی شایستگی‌های موردنیاز برای هر شغل	افزایش تطابق شرایط کاری و زندگی برای مردم استان شناسایی و تحلیل وظایف، مسئولیت‌ها، و شایستگی‌های موردنیاز	
			ارزیابی و توسعه شایستگی‌های فردی کارکنان	تعیین فهرستی از شایستگی‌های موردنیاز برای هر شغل ارزیابی عملکرد کارکنان براساس شایستگی‌های موردنیاز و تعیین شده برای شغل	
	ارتقای مهارت‌های فنی و عملکردی کارکنان		برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی و توسعه فردی کارکنان برای بهبود شایستگی‌های فردی آنها ارائه دوره‌های آموزشی برای افزایش مهارت‌های فنی کارکنان		
	ارتقای فرهنگ سازمانی		شناسایی و تعیین ارزش‌ها و اصول سازمانی	ارزیابی و بازخورد منظم به کارکنان در مورد عملکردشان و ارائه راهکارهای ارتقا عدالت‌خواهی و انصاف‌جویی	
		جایگاه‌سازی ارزش‌ها و اصول در فرایندها و تصمیم‌گیری‌ها	وجود نظام تاراج در سازمان‌های دولتی تحلیل فرایندها و فعالیت‌های سازمانی برای شناسایی ارزش‌ها		
	توسعه رهبری و مدیریت	شناسایی نیازهای رهبری و مدیریت عالی	شناسایی نیازهای رهبری سازمان	تعیین ارزش‌ها و اصول موردنظر سازمان	
			و مدیریت عالی	تعیین راهکارها و الزامات برای جایگاه‌سازی ارزش‌ها	
		ارتقای مهارت‌های رهبری و مدیریت در سطوح مختلف سازمان	ارتقای مهارت‌های رهبری و مدیریت در سطوح مختلف سازمان	تدوین و به‌روزرسانی فرایندها برای جایگاه‌سازی ارزش‌ها و اصول سازمانی	
			ارزیابی و بازخورد به رهبران و مدیران	تعیین شایستگی‌ها و مهارت‌های لازم برای رهبران	بازخورد به رهبران و مدیران
				شناسایی نیازهای سازمان برای مدیریت عالی	شناسایی نیازهای سازمان برای مدیریت عالی

ادامه جدول ۱۵. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با پدیده (فرایندها و استراتژیها)

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم	کدها
مقوله محوری	افزایش شفافیت و امنیت	توسعه سیاست‌ها و راهکارهای افزایش شفافیت	ارائه دوره‌های آموزشی برای تقویت مهارت‌های رهبری و مدیریت
			برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های توسعه فردی برای افرادی که در سطوح مختلف سازمان فعالیت می‌کنند
		آموزش کارکنان درباره مسائل امنیتی و حفاظت اطلاعات	ارزیابی عملکرد براساس شایستگی‌ها و مهارت‌های لازم برای رهبری
			تدوین سیاست‌های لازم برای افزایش شفافیت در سازمان
			ارائه دوره‌های آموزشی برای کارکنان به منظور آشنایی با مفهوم و اهمیت شفافیت و نحوه عملکرد در سازمان
			تدوین محتوا و منابع آموزشی درباره مسائل امنیتی و حفاظت اطلاعات
ارزیابی و به‌روزرسانی دوره‌های آموزشی درباره مسائل امنیتی و حفاظت اطلاعات			

جدول ۱۶. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با راهبردها

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم	کدها
راهبردها	تخصیص بودجه مناسب	جذب سرمایه	ارائه برنامه‌های جذاب برای سرمایه‌گذاران
			جذب بودجه مناسب از دولت
		راهبردهای افزایش درآمد	توسعه قطب گردشگری استان
	به‌کارگیری نیروهای متخصص	تمرکز بر آموزش درست و استفاده از خروجی‌های دانشگاه	تربیت نیروهای متخصص طبق نیازهای بازار
			تغییر چارچوب‌های آموزشی دانشگاه مبتنی بر نیاز
		استفاده از مدیران متخصص	ترغیب نیروهای انسانی به جذب سازمانی در جهت انگیزه برای توسعه مهارت
		انتصاب مدیران مبتنی بر شایستگی	
		وجود تخصص‌های مدیریتی مرتبط با قابلیت‌های انسانی	

مدل توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با تأکید بر آمایش سرزمینی (محمدی و همکاران)

ادامه جدول ۱۶. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با راهبردها

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم	کدها
راهبردها	تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی و توسعه قابلیت‌های انسانی	تحلیل نیازهای آموزشی و توسعه قابلیت‌های انسانی	جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مرتبط با نیازهای آموزشی
			ارائه راهکارها و برنامه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی
		طراحی و برنامه‌ریزی برنامه‌های آموزشی	تعیین اهداف و محتوای آموزشی
			برنامه‌ریزی جلسات و دوره‌های آموزشی
		اجرا و ارزیابی برنامه‌های آموزشی	برگزاری دوره‌ها و جلسات آموزشی
			ارزیابی عملکرد و بهبود برنامه‌های آموزشی
	استفاده فناوری نوین در فرآیندها	شناسایی و انتخاب فناوری‌های نوین مناسب	تحلیل و ارزیابی فناوری‌های نوین موجود
			انتخاب فناوری‌های مناسب با توجه به نیازها و خصوصیات سازمان‌های دولتی استان اصفهان
		اجرای پروژه‌های بهینه‌سازی فرایندها با استفاده از فناوری‌ها	تحلیل فرایندهای موجود در سازمان‌های دولتی استان اصفهان
			شناسایی فرصت‌ها برای بهبود و بهینه‌سازی فرایندها با استفاده از فناوری‌های نوین
		طراحی و اجرای پروژه‌های بهینه‌سازی فرایندها	انتخاب مدرسان متخصص
			تدوین برنامه آموزشی مناسب براساس فناوری‌ها و مبتنی بر نیازسنجی
	ارائه انگیزاننده‌های توسعه قابلیت انسانی	طراحی و پیاده‌سازی نظام پاداش و تشویق برای توسعه قابلیت‌های انسانی	شناسایی نیازهای نظام پاداش و تشویق برای انگیزش کارکنان
			طراحی نظام پاداش و تشویق مناسب با توجه به نیازهای سازمان‌های دولتی استان اصفهان
		ارزیابی و اعتراض پاداش‌ها و تشویق‌ها	پیاده‌سازی نظام پاداش و تشویق و مانیتورینگ عملکرد آن
			ارزیابی نتایج نظام پاداش و تشویق
	مانیتورینگ و ارزیابی بهبود و توسعه قابلیت‌های انسانی	طراحی و اجرای سامانه مانیتورینگ عملکرد توسعه قابلیت‌ها	شناسایی شاخص‌های عملکرد مرتبط با توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی
			پیاده‌سازی سامانه مانیتورینگ عملکرد و جمع‌آوری داده‌های لازم
		انجام ارزیابی و بازخورد به عملکرد توسعه قابلیت‌ها	اجرای فرایند ارزیابی عملکرد براساس شاخص‌های تعیین شده
			ارائه بازخورد به کارکنان درباره عملکرد آنها و نتایج ارزیابی
		بهبود و پیشرفت براساس نتایج ارزیابی	تحلیل نتایج ارزیابی و شناسایی فرصت‌های بهبود عملکرد
			تدوین راهبردهای دقیق جهت توسعه مبتنی بر نتایج ارزیابی

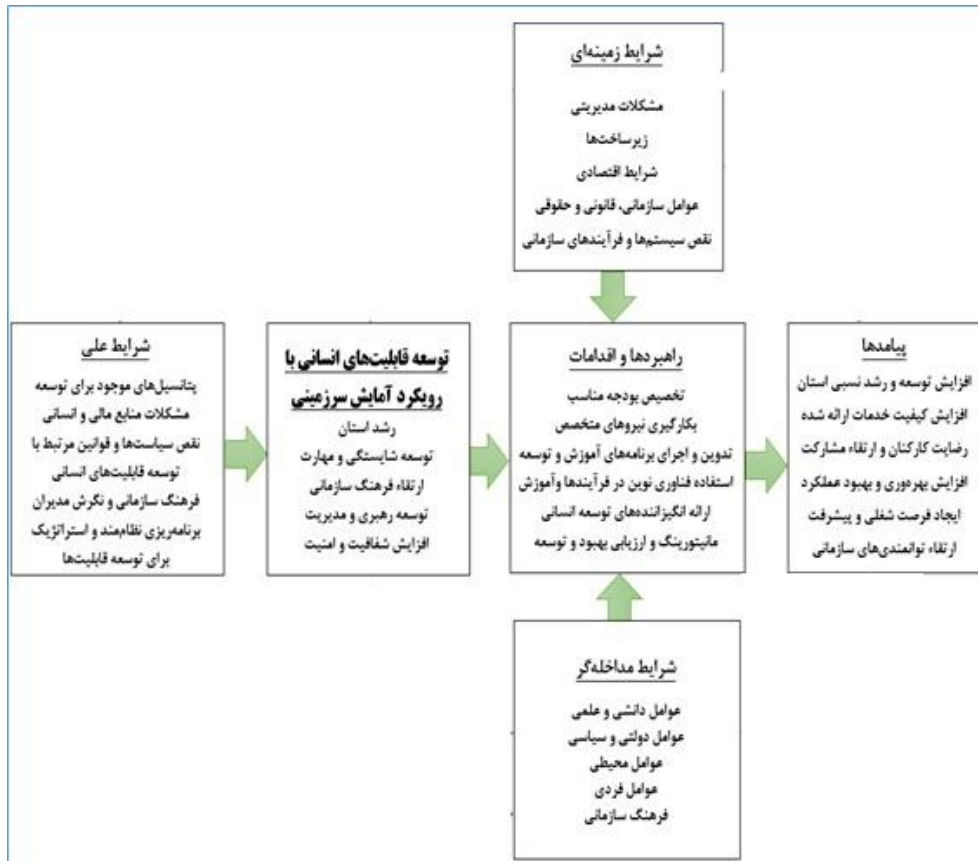
جدول ۱۷. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با پیامدها

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم	کدها
پیامدها	افزایش توسعه و رشد نسبی استان با رویکرد آمایش سرزمینی	بهبود اقتصادی - علمی استان	توسعه صنعت و کسب و کارهای استان
			بهبود جایگاه علمی و تولید سوخت علمی برای کشور
		افزایش رفاه جامعه	افزایش مهارت و توانمندی در جامعه
			افزایش آرامش روحی و ذهنی مردم
	افزایش کیفیت خدمات ارائه شده	شناسایی نیازهای مشتریان خدمات دولتی	جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مربوط به مشتریان خدمات دولتی استان اصفهان
			تحلیل نیازهای مشتریان و شناسایی چالش‌ها و مسائل موجود
			ارائه راهکارهای مناسب برای بهبود کیفیت خدمات و رضایت مشتریان
		بهبود فرایندها و نظام‌ها برای افزایش کیفیت خدمات	تحلیل و بهبود فرایندهای عملیاتی
			ایجاد استانداردها و راهنماهای بهبود کیفیت
			آموزش و ارتقای مهارت‌های کارکنان در زمینه بهبود کیفیت
	رضایت کارکنان و ارتقای مشارکت با رویکرد آمایش سرزمینی	اجرای فعالیت‌های افزایش رضایتمندی کارکنان	طراحی برنامه‌های آموزشی و رشد حرفه‌ای
			ایجاد انگیزه و حمایت سازمانی برای کارکنان
			ایجاد فرصت‌های ترقی و پیشرفت شغلی
			بهبود محیط کار و ارائه فرصت‌های تعامل و همکاری
		توسعه ساز و کارها برای شنیدن صدای کارکنان و مشارکت آنان	ایجاد سامانه‌های گفتگوی باز در سازمان
			ایجاد فرصت‌های مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی
	افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد با رویکرد آمایش سرزمینی	بهبود فرایندهای عملیاتی سازمان‌ها	تحلیل فرایندهای عملیاتی موجود و شناسایی نقاط ضعف
			استفاده از ابزارهای مدیریت کیفیت جمعیتی
			اجرای سامانه‌های خوداصلاحی و پیگیری عملکرد
		استفاده از روش‌ها و ابزارهای مدیریت بهره‌وری	بهینه‌سازی استفاده از منابع انسانی و مالی
ایجاد سامانه‌های مدیریت عملکرد			
مدیریت و پیگیری عملکرد سازمان‌ها به منظور بهبود		تعیین اهداف کیفیت و عملکرد سازمان	
		پیشنهاد و اجرای برنامه‌های بهبود	

ادامه جدول ۱۷. مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با پیامدها

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم	کدها
پیامدها	ایجاد فرصت شغلی و پیشرفت با رویکرد آمایش سرزمینی	شناسایی و ایجاد فرصت‌های شغلی داخل سازمان	تحلیل نیازمندی‌های شغلی سازمان بهبود پروسه‌های انتخاب و جذب نیروی کار
		توسعه برنامه‌های پیشرفت حرفه‌ای و ترقی کارکنان	تشخیص نیازهای آموزشی و توسعه حرفه‌ای استقرار نظام‌های ترقی و پیشرفت شغلی تشویق کارکنان به یادگیری مداوم و توسعه خود
		تشخیص نیازهای توانمندی‌های سازمانی	شناسایی نیازهای توانمندی فعلی و آینده تحلیل شغلی و ارزیابی شناخت توانمندی‌ها ایجاد ماتریس توانمندی‌های سازمانی تطابق نیازهای توانمندی با راهبرد سازمان
			توسعه برنامه‌ها و فعالیت‌های ارتقای توانمندی‌های سازمانی
	تسهیل و ترویج تعاملات بین سازمان‌ها		ایجاد فرصت‌های همکاری و تعامل بین سازمان‌ها ساختاردهی فرایندهای همکاری و اشتراک دانش جمع‌آوری و تبادل بهترین عملکردها بین سازمان‌ها

به‌طور خلاصه، رویه تحلیل داده‌ها که منجر به خلق مدل نظری می‌شود شامل شرایط علی شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و اقدامات و پیامدها هستند که پدیده اصلی یعنی توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان را تشریح می‌کنند. بنابراین، با بررسی مؤلفه‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان که در جداول و مطالب پیشین بیان شده است، مدل به‌دست آمده در زمینه توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان که شامل مؤلفه‌های شناسایی شده است، به شکل زیر ارائه می‌شود:



شکل ۱. مدل توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان

باتوجه به اینکه در مرحله مصاحبه با خبرگان، سؤالات مصاحبه براساس مدل پارادایمی تدوین شده بود، مصاحبه‌شوندگان نظرات خود در مورد اجزای تشکیل دهنده مدل را به‌طور کلی ارائه دادند که براساس آن و مطابق با شش بعد مدل، سنجه‌های مربوط به هر بعد تفکیک شده است. باین وجود، با تحلیل‌ها و رفت و برگشت‌هایی که صورت گرفت، تعدیلاتی در پاسخ‌های اولیه این افراد انجام شد. لذا، خط داستان و معیار انتخاب مفاهیم در هر یک از ابعاد مدل، مطابق با توضیحات زیر است. همچنین گزاره‌های به‌دست آمده در مدل پژوهش، در ادامه بیان شده است.

در این مدل، شرایط علی، عوامل ترغیب‌کننده و یا الزام‌آور برای به‌کارگیری مؤلفه‌های توسعه

قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان می‌باشند؛ عواملی که ممکن است کمتر مورد توجه سازمان‌های دولتی قرار گرفته باشند، اما در شرایط کنونی سازمان‌های دولتی را ترغیب/مجبور کرده‌اند تا به توجه بیشتر در این پدیده روی آورند. لذا با این رویکرد، عواملی در این بخش مورد توجه قرار گرفته‌اند که از نظر تقدم زمانی و نیز شرایط الزام‌آوری بر پدیده اصلی تأثیر علی داشته باشند.

شرایط زمینه‌ای، شرایط بستری (زیرساختی و روساختی) موجود برای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان می‌باشند. شرایطی که می‌باید برای موفقیت بهتر در مؤلفه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان، مورد توجه قرار گیرند. این شرایط اثرات مثبت یا منفی خاص و تعیین‌کننده‌ای بر اجرای فرایندها ندارند، بلکه جزء عواملی هستند که باید در ویژگی‌های فرایندها و ابزارهای مورد استفاده لحاظ شوند.

برخلاف شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر عبارتند از شرایطی که بر توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان اثرات مثبت یا منفی دارند و می‌توانند اجرا و موفقیت آن را تسهیل و تسریع نمایند یا به‌عنوان محدودیت‌هایی منجر به اخلال در آن باشند. به همین دلیل، مفاهیمی در این بعد مدل قرار گرفته است که نسبت به شرایط خنثی زمینه‌ای از این حیث متفاوت باشند.

در بعد پدیده اصلی، فرایندهای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان که موضوع اصلی و مورد سؤال این تحقیق بوده است با توضیحات و جزئیات مرتبط در این بخش، تحلیل شده‌اند.

در بعد راهبردها، کنش‌ها و فعالیت‌های اصلی که می‌تواند در موفقیت توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان راهگشا باشد مورد توجه قرار گرفت. فرق این بعد با پدیده اصلی در این است که مفاهیم و مقوله‌های این بعد از نوع فرایندی نیستند، بلکه از نوع اقدام بوده و به پیاده‌سازی راهبردهای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان، کمک می‌کنند.

در نهایت در بعد پیامدها، نتایج و پیامدهای موردانتظار اعم از ملموس و غیرملموس و نیز از جهت شرایط صنعت، مورد توجه قرار گرفت. پیامدهای موردانتظاری که می‌تواند در اثر اجرای فرایندها، اقدامات و راهبردهای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان شود.

بحث و نتیجه گیری

در عصر حاضر، دولت‌ها برای مقابله با عقب‌رفت جامعه، نیروهای توانمند، فعالان اقتصادی، لازم است به مقوله توانمندسازی توجه بیشتری داشته باشند. توانمندسازی به طرق مختلف مشارکت را تقویت می‌کند و به کارمندان حق امتیاز می‌دهد. نه تنها نیروی انسانی و کارمندان اعتماد به نفس بیشتری پیدا می‌کنند و آماده کار می‌شوند، بلکه متعهدتر، راهبردی‌تر، بصری‌تر، خلاق‌تر و از نظر تحلیلی، توانمندتر می‌شوند. همان‌طور که محیط سازمان پیش از پیش متنوع و متفاوت می‌شود، جوامع نیز به منظور رسیدن به قابلیت انسانی متعالی، در تقویت توانمندی‌ها و شایستگی‌های نیروی انسانی بکوشند. قابلیت انسانی متعالی مستلزم داشتن شایستگی و توانمندی در ایجاد محصولات و خدمات بهتر و نرخ بازده بالاتر از بقیه جوامع می‌باشد. توسعه قابلیت‌های انسانی باید به جامعه کمک کند تا زودتر از دیگر کشورها به ایجاد ارزش افزوده در سرمایه، محصولات و خدمات دست یابد، چنانچه منبع انسانی این ارزش را به موقع خلق کند در قابلیت انسانی متعالی جامعه سهم می‌شود (تاکر و متیو، ۲۰۲۰).

در این پژوهش، مفاهیم دانش و توانمندی‌های موجود، شرایط اقلیمی و توریستی موجود، بودجه آموزش و توسعه منابع انسانی، جذب و حفظ نیروی کار معجز و متخصص، بهره‌گیری از منابع انسانی داخلی با توجه به نیازهای سازمان، تدوین و اصلاح سیاست‌ها و قوانین مرتبط با آموزش و توسعه منابع انسانی، اجرای قوانین و سیاست‌ها با رویکرد توسعه قابلیت‌های انسانی، توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر یادگیری و نوآوری، آموزش مدیران در خصوص ارتقای رهبری موثر و توسعه قابلیت‌های انسانی، تدوین برنامه‌های راهبردی برای توسعه قابلیت‌های انسانی، ارتباط و هماهنگی مؤثر بین برنامه‌های توسعه منابع انسانی و برنامه‌های عملیاتی سازمان به عنوان مفاهیم علی توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان به دست آمده است. در نهایت، براساس گزاره‌های به دست آمده، شرایط علی در مدل این پژوهش عبارتند از: ظرفیت‌های موجود استان جهت توسعه، مشکلات منابع مالی و انسانی در استان، نقص سیاست‌ها و قوانین مرتبط با توسعه قابلیت‌های انسانی، فرهنگ سازمانی و نگرش مدیران، برنامه‌ریزی نظام‌مند و راهبردی برای توسعه قابلیت‌ها.

همچنین در این پژوهش، مفاهیم تخصیص بودجه و سرمایه، مدیریت و برنامه‌ریزی، امکانات سخت‌افزاری مورد نیاز، امکانات نرم‌افزاری مورد نیاز، وضعیت مالی سازمان‌ها، شرایط حقوق و دستمزد،

ضعف‌های دانشی، چارچوب‌های قانونی و مقرراتی، نظام‌ها و فرایندهای سازمانی با توجه به نیازهای توسعه قابلیت‌های انسانی، مانیتورینگ و ارزیابی جهت بهبود و پیشرفت توسعه قابلیت‌ها به‌عنوان مفاهیم زمینه‌ای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان به‌دست آمده است. در نهایت، براساس گزاره‌های به‌دست آمده، شرایط زمینه‌ای در مدل این پژوهش عبارتند از: مشکلات مدیریتی، زیرساخت‌ها، شرایط اقتصادی، عوامل سازمانی، قانونی و حقوقی، نظام‌ها و فرایندهای سازمانی. همچنین در این پژوهش، مفاهیم شناخت ناکافی از قابلیت‌های توسعه، انگیزه ناکافی، تصمیمات دولتی، اثرات تصمیمات سیاسی، رشد روزافزون فناوری‌ها، عدم پویایی سازمان‌های دولتی، عوامل اجتماعی، شرایط کاری، فرهنگ جامعه، فرهنگ سازمانی به‌عنوان مفاهیم مداخله‌ای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان به‌دست آمده است. در نهایت، براساس گزاره‌های به‌دست آمده، شرایط مداخله‌گر در مدل این پژوهش عبارتند از: عوامل دانشی و علمی، عوامل دولتی و سیاسی، عوامل محیطی، عوامل فردی، فرهنگ سازمانی.

همچنین در این پژوهش، مفاهیم توسعه اقتصادی و علمی، بهبود رفاه مردم استان، شناسایی شایستگی‌های موردنیاز برای هر شغل، ارزیابی و توسعه شایستگی‌های فردی کارکنان، ارتقای مهارت‌های فنی و عملکردی کارکنان، شناسایی و تعیین ارزش‌ها و اصول سازمانی، جایگاه‌سازی ارزش‌ها و اصول در فرایندها و تصمیم‌گیری‌ها، شناسایی نیازهای رهبری و مدیریت عالی، ارتقای مهارت‌های رهبری و مدیریت در سطوح مختلف سازمان، ارزیابی و بازخورد به رهبران و مدیران، توسعه سیاست‌ها و راهکارهای افزایش شفافیت، آموزش کارکنان درباره مسائل امنیتی و حفاظت اطلاعات به‌عنوان مفاهیم پدیده توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان به‌دست آمده است. در نهایت، براساس گزاره‌های به‌دست آمده، متغیرهای مربوط به پدیده در مدل این پژوهش عبارتند از: رشد استان، توسعه شایستگی و مهارت، ارتقای فرهنگ سازمانی، توسعه رهبری و مدیریت، افزایش شفافیت و امنیت.

همچنین در این پژوهش، مفاهیم جذب سرمایه، راهبردهای افزایش درآمد، تمرکز بر آموزش درست و استفاده از خروجی‌های دانشگاه، استفاده از مدیران متخصص، تحلیل نیازهای آموزشی و توسعه منابع انسانی، طراحی و برنامه‌ریزی برنامه‌های آموزشی، اجرا و ارزیابی برنامه‌های آموزشی، شناسایی و انتخاب فناوری‌های نوین مناسب، اجرای پروژه‌های بهینه‌سازی فرایندها با استفاده از فناوری‌ها، طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی برای استفاده از فناوری‌ها، طراحی و پیاده‌سازی نظام پاداش و تشویق برای توسعه

قابلیت‌های انسانی، ارزیابی و اعتراض پاداش‌ها و تشویق‌ها، طراحی و اجرای سامانه مانیتورینگ عملکرد توسعه قابلیت‌ها، انجام ارزیابی و بازخورد به عملکرد توسعه قابلیت‌ها، بهبود و پیشرفت براساس نتایج ارزیابی به‌عنوان مفاهیم راهبردهای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان به‌دست آمده است. درنهایت، براساس گزاره‌های به‌دست آمده، راهبردها در مدل این پژوهش عبارتند از: تخصیص بودجه مناسب، به‌کارگیری نیروهای متخصص، تدوین و اجرای برنامه‌های آموزش و توسعه، استفاده فناوری نوین در فرایندها، ارائه انگیزاننده‌های توسعه انسانی، مانیتورینگ و ارزیابی بهبود و توسعه.

و در آخر در این پژوهش، مفاهیم بهبود اقتصادی - علمی استان، افزایش رفاه جامعه، شناسایی نیازهای مشتریان خدمات دولتی، بهبود فرایندها و نظام‌ها برای افزایش کیفیت خدمات، اجرای فعالیت‌های افزایش رضایتمندی کارکنان، توسعه روش‌ها برای شنیدن صدای کارکنان و مشارکت آنان، بهبود فرایندهای عملیاتی سازمان‌ها، استفاده از روش‌ها و ابزارهای مدیریت بهره‌وری، مدیریت و پیگیری عملکرد سازمان‌ها به‌منظور بهبود، شناسایی و ایجاد فرصت‌های شغلی داخل سازمان، توسعه برنامه‌های پیشرفت حرفه‌ای و ترقی کارکنان، تشخیص نیازهای توانمندی‌های سازمانی، توسعه برنامه‌ها و فعالیت‌های ارتقای توانمندی‌های سازمانی، تسهیل و ترویج تعاملات بین سازمان‌ها به‌عنوان مفاهیم پیامدی توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان به‌دست آمده است. درنهایت، براساس گزاره‌های به‌دست آمده، پیامدها در مدل این پژوهش عبارتند از: افزایش توسعه و رشد نسبی استان، افزایش کیفیت خدمات ارائه‌شده، رضایت کارکنان و ارتقای مشارکت، افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد، ایجاد فرصت شغلی و پیشرفت، ارتقای توانمندی‌های سازمانی با رویکرد آمایش سرزمینی.

محدودیت‌ها

- نتایج پژوهش فقط قابل تعمیم به بخش‌های دیگر سازمان‌هاست و برای بقیه عوامل لازم است با دانش و اطلاعات کافی و با نهایت احتیاط انجام گیرد.

- به‌علاوه نتایج پژوهش فقط متعلق به استان اصفهان بوده و در صورت استفاده از نتایج آن لازم است با نهایت احتیاط انجام شود. با توجه به اینکه جو سازمانی ناشی از بافت فرهنگ متعلق به آن جامعه بر نتایج تأثیرگذار است.

- ابزار استفاده‌شده در این پژوهش از نوع خوداظهاری بوده که این ابزار محدودیت دارد و می‌تواند در پاسخگویی به سؤالات، اغراق ایجاد کند.
- این پژوهش در دوران فراگیری ویروس کرونا انجام گرفت که به‌لحاظ انجام مصاحبه‌ها یک‌سری محدودیت‌هایی ایجاد کرده بود.

پیشنهادها

پیشنهادهای برخاسته از یافته‌های پژوهش

- براساس گزاره‌های به‌دست آمده، شرایط علی در مدل این پژوهش عبارتند از: ظرفیت‌های موجود استان جهت توسعه، مشکلات منابع مالی و انسانی در استان، نقص سیاست‌ها و قوانین مرتبط با توسعه قابلیت‌های انسانی، فرهنگ سازمانی و نگرش مدیران، برنامه‌ریزی نظام‌مند و راهبردی برای توسعه قابلیت‌ها؛ لذا پیشنهاد می‌شود با استفاده بجا و صحیح از ظرفیت‌های استان و رفع مشکلات مالی، سیاسی، فرهنگی، راه را برای توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان‌های دولتی فراهم نمود.
- براساس گزاره‌های به‌دست آمده، شرایط زمینه‌ای در مدل این پژوهش عبارتند از: مشکلات مدیریتی، زیرساخت‌ها، شرایط اقتصادی، عوامل سازمانی، قانونی و حقوقی، نظام‌ها و فرایندهای سازمانی؛ لذا پیشنهاد می‌شود با به‌روزرکردن نظام‌های مدیریتی و حذف موانع قانونی و حقوقی شرایطی مطلوب‌تر برای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان ایجاد کرد.
- براساس گزاره‌های به‌دست آمده، شرایط مداخله‌گر در مدل این پژوهش عبارتند از: عوامل دانشی و علمی، عوامل دولتی و سیاسی، عوامل محیطی، عوامل فردی، فرهنگ سازمانی؛ لذا پیشنهاد می‌شود با شناخت بهتری از قابلیت‌های انسانی در راه توسعه، ایجاد انگیزه‌های کافی، حذف مشکلات ناشی از تصمیمات سیاسی، افزایش روزافزون استفاده از فناوری‌ها، برنامه‌ریزی جهت پویایی سازمان‌ها، باعث اثرات مثبت توسعه قابلیت‌های انسانی شد.
- براساس گزاره‌های به‌دست آمده، راهبردها در مدل این پژوهش عبارتند از: تخصیص بودجه مناسب، به‌کارگیری نیروهای متخصص، تدوین و اجرای برنامه‌های آموزش و توسعه، استفاده فناوری نوین در فرایندها، ارائه انگیزاننده‌های توسعه انسانی، مانیتورینگ و ارزیابی بهبود و توسعه؛ لذا پیشنهاد می‌شود با جذب سرمایه در سازمان‌های دولتی و در راستای سند آمایش سرزمینی در راه توسعه و رشد استان گام

برداشت. همچنین با پیاده‌سازی سازوکارهای به‌روز، راهبردهای افزایش درآمد و استفاده از مدیران متخصص در رده‌های مختلف سازمانی، اجرای برنامه‌های آموزشی مبتنی بر نیاز سازمان، شناسایی و انتخاب فناوری‌های نوین مناسب، طراحی و پیاده‌سازی نظام پاداش و تشویق برای توسعه قابلیت‌های انسانی، رسیدگی به اعتراض کارکنان به نظام پاداش‌ها و تشویق‌ها، به پیاده‌سازی راهبردهای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان اصفهان، کمک کرد.

- براساس گزاره‌های به‌دست آمده، پیامدها در مدل این پژوهش عبارتند از: افزایش توسعه و رشد نسبی استان، افزایش کیفیت خدمات ارائه‌شده، رضایت کارکنان و ارتقای مشارکت، افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد، ایجاد فرصت شغلی و پیشرفت، ارتقای توانمندی‌های سازمانی؛ لذا پیشنهاد می‌شود با افزایش شاخص‌های رفاه هم در سازمان‌ها و هم در جامعه، شناسایی، بهبود فرایندها و نظام‌ها برای افزایش کیفیت خدمات، اجرای فعالیت‌های افزایش رضایت‌مندی کارکنان، همچنین با استفاده از روش‌ها و ابزارهای مدیریت بهره‌وری، شناسایی و ایجاد فرصت‌های شغلی داخل سازمان، پیامدهای موردانتظاری را که می‌تواند در اثر اجرای فرایندها، اقدامات و راهبردهای توسعه قابلیت‌های انسانی با رویکرد آمایش سرزمینی در سازمان‌های دولتی استان ایجاد شود، فراهم کرد.

پیشنادهایی برای پژوهش‌های آتی

براساس نتایج به‌دست آمده، مهم‌ترین راهبردها، ایجاد انگیزه مالی برای جلوگیری خروجی جوانان، ایجاد انگیزه برای نیروی انسانی و افزایش رضایت شغلی می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود در صورت امکان انگیزه‌های مالی را برای جوانان ایجاد کنند تا از خروج آنان جلوگیری نمایند و برای ایجاد انگیزه در نیروی انسانی راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

- جلب توجه نیروی انسانی و فراهم‌نمودن ایدئولوژی توانمندسازی که به برطرف نمودن مسئله استثمار از ذهنیت نیروی انسانی کمک می‌کند.

- تکیه بر ارزش‌های والای انسانی و توجه به انسان و شأن و منزلت او.

- مشارکت در اطلاعات، افزایش احساس شایستگی، معناداری، خود کفائی و مؤثر بودن.

- به کارگیری نظام‌های تشویقی.

- مدل توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی مورد بررسی تطبیقی قرار گیرد.

- به منظور بالابردن تعمیم‌پذیری یافته‌ها، مدلی کمی برای قابلیت‌های انسانی طرح‌ریزی و به صورت یک

تحقیق مورد بررسی قرار گیرد.

- در پژوهش‌های آتی عوامل مؤثر دیگری را که بر توانمندسازی نیروی انسانی (به‌غیر از قابلیت‌های انسانی) تأثیرگذار باشد، در نظر گرفت تا بتوان به نتایج قابل اطمینان‌تری دست یافت و نتایج را به جهان واقعی نزدیک‌تر نمود.

منابع

- آذر، عادل و مؤمنی، منصور (۱۳۹۳)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم. تهران: انتشارات سمت.
- آمارتیاکومار، سن (۱۳۹۲)، اندیشه عدالت، ترجمه وحید محمودی و هرمز همایون پور، تهران: کندوکاو، کتاب روشن.
- اسمعیل اسدی، رمضان و گودرزی، مهناز (۱۳۹۷)، فصلنامه مطالعات روابط بین الملل، سال یازدهم، شماره ۴۳، پاییز ۱۳۳۱: ۳-۴۱.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی، و آذر، عادل (۱۳۹۳)، روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع، (چاپ نهم)، تهران: انتشارات صفار.
- ذولفقاریان، محمدرضا و لطیفی، میثم (۱۳۹۰)، نظریه پردازی داده‌بنیاد با Nvivo، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- رحمان، رسول فتاح، (۱۴۰۲)، نشریه علمی (وزارت علوم)، مدیریت دولتی دوره ۱۵ زمستان ۱۴۰۲ شماره ۴. سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۴)، مبانی سازمان و مدیریت، چاپ دوم، تهران: انتشارات نگاه دانش.
- کوشکی جهرمی، علی‌رضا و ولیان، حسن (۱۳۹۷)، طراحی و توسعه مدل قابلیت‌های منابع انسانی بر مبنای نظریه پردازی داده‌بنیاد (مورد مطالعه: سازمان‌های دانش‌محور)، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶(۱): ۶۴-۲۳.
- طهماسبی، رضا (۱۳۹۱)، طراحی و تدوین سیستم مدیریت استعداد در سازمان (با تمرکز بر بازار سرمایه)، رساله دکتری، دانشکده مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه تهران.
- عارفی، مسلم و یوسف‌وند، جواد (۱۳۹۸)، بررسی تنگناها و مشکلات برنامه‌های توسعه‌ای در ایران با تأکید بر آمایش سرزمین و ارائه راهبردهایی جهت بهبود آن با مدل (ANP)، نشریه جغرافیا و روابط انسانی، ۱(۴): ۱۸۶-۱۴۹.
- فراست‌خواه، مقصود (۱۳۹۵)، روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تأکید بر «نظریه بر پایه» (گراند تئوری GTM)، تهران: نشر آگاه.
- فتح‌الهی و دیگران (۱۴۰۱)، نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال چهاردهم، پاییز.
- فلیک، اووه (۱۳۹۱)، درآمدی بر پژوهش کیفی (ترجمه هادی جلیلی)، تهران: نشر نی.
- مخدوم، مجید (۱۳۷۲)، شالوده آمایش سرزمین، مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران: ۲۹۵

منصوریان، یزدان (۱۳۸۶)، نظریه گراند چست و چه کاربردی دارد؟ چالش‌های علم اطلاعات. نوروزی سیدحسینی، رسول؛ احسانی، محمد؛ کوزه‌چیان، هاشم و امیری، مجتبی (۱۳۹۷)، طراحی مدل توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش (با استفاده از نظریه داده‌بنیاد)، نشریه مدیریت ورزشی، ۱۰ (۱): ۶۳-۴۹.

- Bruton, G. D., & Rubanik, Y. T. (1997). **Turnaround of high technology firms in Russia: the case of Micron. Academy of Management Perspectives**, 11(2), 68-79.
- Corbin, J. (2021). **Strauss's Grounded Theory. In Developing Grounded Theory** (pp. 25-44). Routledge.
- Creswell, J. W. (2007). **Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among five approaches Thousand Oaks CA: Sage.**
- Charles, D., & Jean-Marie, H. (1995). **Human resource management in the knowledge age. current practice and perspectives on the future. Employee Relations**, 17(1), 9-23.
- Dilham, A., & Putra, M. U. M. (2018, March). **Socio economic community mapping around Dumai Timur (case study: Tanjung Palas Village)**. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 126, No. 1, p. 012085). IOP Publishing.
- Denkyirah, E. K., Okoffo, E. D., Adu, D. T., & Bosompem, O. A. (2017). **What are the drivers of cocoa farmers' choice of climate change adaptation strategies in Ghana?. Cogent Food & Agriculture**, 3(1), 1334296.
- Lee, J. (2001). **A grounded theory: integration and internalization in ERP adoption and use**. The University of Nebraska-Lincoln.
- Luo, X., Kenyon, R. V., Kline, T., Waldinger, H. C., & Kamper, D. G. (2005, June). **An augmented reality training environment for post-stroke finger extension rehabilitation. In 9th International Conference on Rehabilitation Robotics, 2005. ICORR 2005**. (pp. 329-332). IEEE.
- Miles, L. (2014). **The capabilities approach and worker wellbeing**. The Journal of Development Studies, 50(8), 1043-1054.
- Nelson, L. K. (2020). **Computational grounded theory: A methodological framework. Sociological Methods & Research**, 49 (1), 3-42.
- Pitney, W. A., & Parker, J. (2009). **Qualitative research in physical activity and the health professions** (pp. 63-65). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). **Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. Qualitative sociology**, 13 (1), 3-21.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2014). **Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory**. Sage publications.
- Thakre, N., & Mathew, P. (2020). **Psychological empowerment, work engagement, and organizational citizenship behavior among Indian service-sector employees. Global Business and Organizational Excellence**, 39(4), 45-52.
- Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D., & Winter, S.

G. (2009). **Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations.**
John Wiley & Sons.

Devin K. Joshi(2020) , **The human development and capabilities approach as a twenty-first century ideology of globalization.**Pages 781-791 | Published online: 13 Nov 2020