

الگوی مناسب کارکردهای منابع انسانی بر اساس رویکرد اقتصادی در ناجا

تاریخ دریافت: ۸۸/۱۰/۱۸

تاریخ پذیرش: ۸۹/۲/۱۵

سرهنگ دکتر علی باباییان^۱ و دکتر میرعلی سیدنقوی^۲

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش، تبیین کارکردهای منابع انسانی بر اساس الگوی اقتصادی و فن آوری می‌باشد. ابتدا مدل تکنولوژیک «چارلز پرو» با مدل اقتصادی «ویلیامسون» انطباق داده شد، سپس کارکردهای منابع انسانی شامل نظام پاداش، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، آموزش و کنترل کارکنان در مدل انطباقی مورد تبیین قرار گرفتند.

روش: پژوهش حاضر دارای ۳ فرضیه اصلی و ۸ فرضیه فرعی می‌باشد و با استفاده از آمار توصیفی - تحلیلی و استنباطی (رگرسیون، همبستگی پیرسون، مقایسه میانگین جفتی، تحلیل واریانس چندمتغیره و تحلیل اندازه‌های مکرر) به بررسی ارتباط بین ویژگی مشاغل (تخصص، سنجش‌پذیری، تحلیل‌پذیری و تغییرپذیری) پرداخته و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و مدل رگرسیون، فرضیه‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. برای اندازه‌گیری پایایی ابزار سنجش، از روش سازگاری درونی سوالات ($\alpha = 0/80$) و روایی پژوهش با استفاده از نظرات خبرگان و مدیران ارشد و عالی ناجا مورد سنجش قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش، مدیران ارشد ناجا و حجم جامعه ۱۰۰۰ نفر و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۵۶ نفر محاسبه که به روش تصادفی طبقه‌ای اجرا گردیده است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که سنجش‌پذیری و تحلیل‌پذیری مشاغل، تبیین‌کننده نوع پاداش، برنامه‌ریزی، کنترل و آموزش منابع انسانی می‌باشد و همچنین تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری و وظایف شغل در ناجا تعیین‌کننده نوع پاداش، برنامه‌ریزی، کنترل و آموزش می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج و پیشنهادها در دو حوزه سازمانی به ویژه کارکردهای منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه و پژوهش‌های آتی ارائه شده است.

کلید واژه:

مدیریت منابع انسانی پلیس (PHRM)، هزینه مبادله، Police Human Resource Management (PHRM)، بازار عمومی Spot-Market، تیم اولیه Primitive-Team، تیم رابطه‌ای Transaction Costs، بازار تعهدی Relational-Team، Obligation market.

□ **استناد:** باباییان، علی و سیدنقوی، میرعلی (۱۳۸۹، بهار). الگوی مناسب کارکردهای منابع انسانی بر اساس رویکرد اقتصادی در ناجا. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال پنجم، شماره اول، ۷-۳۹.

۱. استادیار دانشگاه علوم انتظامی (نویسنده مسئول)، و عضو هیأت علمی دانشگاه.
۲. ص ۵، پانویس ۲: استادیار گروه آموزشی مدیریت دولتی، شهری و کارآفرینی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی Seyednaghavi@atu.ac.ir

مقدمه

نام‌گذاری سال ۱۳۸۸ با عنوان حرکت به سوی اصلاح الگوی مصرف از سوی مقام معظم رهبری در شرایط فعلی کشور، نشان از بینش دقیق و درک هوشمندانه شرایط موجود و حرکت در مسیر تحقق برنامه‌های چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور دارد. اصلاح الگوی مصرف به معنی نهادینه کردن روش صحیح استفاده از منابع کشور در ابعاد مختلف است، که موجب بهبود و ارتقای شاخص‌های زندگی مردم و زمینه‌ای برای گسترش عدالت عمومی می‌شود. به عبارت دیگر، تولید و به‌کارگیری دانش، فن، هنر و مهارت استفاده بهینه از منابع و امکانات در اختیار می‌باشد.

الگوی مصرف هر جامعه، نقشی تعیین‌کننده در تخصیص منابع تولید، نوع کالاهای تولیدی و شیوه توزیع آنها دارد؛ زیرا تخصیص بهینه منابع برای تولید کالاها و خدمات به منظور تامین نیازهای ضروری و حیاتی جامعه و رفع فقر و محرومیت، تا حد زیادی به شناخت صحیح مصرف و حاکمیت آن ارتباط دارد. حوزه سازمانی و مدیریت، یکی از حوزه‌های مهمی است که در حرکت به سمت اصلاح الگوی مصرف می‌تواند نقش و کارکرد شایسته‌ای ایفا نماید. تنوع، فراگیری و گستردگی موضوعات این حوزه، مهم‌ترین دلایل اهمیت و تاثیرگذاری وسیع آن می‌باشند.

مدیریت خدمات کشوری که بر مبنای پارادایم نوین مدیریت دولتی پایه‌گذاری شده، زمینه اصلاح الگوی مصرف و افزایش بهره‌وری را فراهم کرده است. هر سیستمی که به‌طور فطری و طبیعی، بهره‌وری بیشتری داشته و با نهاد انسان و جامعه منطبق باشد و بتواند انگیزه قوی‌تر و ایمان و اعتقاد بیشتری در کارکنان خویش جهت ارائه افکار، اندیشه‌ها، ایده‌ها و پیشنهادهای مفید خود ایجاد کند، تحول ژرف‌اندیشی پدیدآورده و موفق‌تر خواهد بود. لذا سازمان‌هایی که خواهان به‌کارگیری هوشمندانه افراد متخصص و توانمند هستند، ناگزیر باید در پی اصلاح ساختار منابع انسانی و استفاده از سرمایه‌های انسانی خود برآیند و این مهم زمانی میسر است که باور داشته باشند انسان‌ها در فرایند کار، نه ابزار و وسیله، بلکه عاملی موثر در تحقق اهداف سازمان به شمار می‌آیند و به‌گونه‌ای با آنان رفتار کنند که «کار» را «بار» تلقی نکرده و از آن لذت ببرند، با ایجاد فرصت‌های برابر برای همه، پذیرای مسئولیت باشند و با حذف تبعیض و پیاده کردن سازوکارهای مناسب کارکردهای منابع انسانی مبتنی بر سعی و تلاش واقعی و شایسته‌سالاری، سهم سرمایه‌های انسانی در بهبود ارتقای بهره‌وری افزایش

یابد. امروزه در سازمان‌ها، همه مشاغل ارزش یکسانی ندارند. بعضی از مشاغل به دلیل تخصص بالا نیازمند حمایت می‌باشند و بهتر است به شاغلان آن توجه کافی شده و رضایت‌مندی آنان فراهم شود و برخی از مشاغل هم چندان پیچیده و تخصصی نبوده و در آن جایگزینی مشاغل به راحتی از خارج سازمان امکان‌پذیر است. از این رو نباید امکانات سازمانی را صرف نگهداری و جلب تعهد کارکنان این دسته از مشاغل کرد» (نوردهانگ، ۲۰۰۴).^۱ بدین ترتیب لازمه به‌کارگیری الگوی عقلایی و اقتصادی سازمانی، طبقه‌بندی مشاغل برحسب میزان اهمیت آنها است تا بتوان ارزش هر شغل را برای سازمان شناسایی کرد، سپس براساس ارزش‌های تعیین شده سازوکارهای مناسب را اعمال نمود.

مدیریت دولتی نوین در دو دهه، باب نوینی را در عرصه مدیریت منابع انسانی گشوده است. بر مبنای پارادایم نوین، استفاده از الگوهای اقتصادی برای مدیریت سازمان‌های دولتی یک اصل فرض شده است. در این رویکرد، از سازمان‌ها و نهادهای دولتی خواسته می‌شود تا به صورت اقتصادی اداره شوند، ابعاد غیرضروری را کاهش داده و منابع انسانی خود را همانند بخش خصوصی به صورت کارآمد مدیریت کنند و از ابزارهای اقتصادی برای اداره مناسب منابع انسانی بهره‌گیرند. مدیریت خدمات کشور که بر مبنای تفکر نوین مدیریت دولتی پایه‌گذاری شده است، زمینه اصلاح الگوی مصرف و افزایش بهره‌وری را فراهم خواهد کرد. بی‌شک اگر نظام اداری اصلاح شود، زمینه اصلاح بسیاری از بخش‌ها مساعد خواهد شد. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و بزرگ‌ترین سازمان‌های کشور، از نظر حساسیت و اهمیت مأموریت، وسعت جغرافیایی ارائه خدمات، تنوع در نوع خدمت، تعداد دریافت‌کنندگان خدمات و تعداد پرسنل به نحو موثری می‌تواند در حرکت به سمت راهبرد کاهش هزینه و اصلاح الگوی مصرف نقش‌آفرینی کند. اما ضامن استمرار این حرکت، برنامه‌ریزی دقیق و سازوکارهای مناسب است. لذا به منظور غلبه بر برخی از چالش‌های موجود در سازمان مورد مطالعه، ابتدا نیاز به ایجاد تحوّل و تغییرات اساسی در ساختار سازمان و نیز تصحیح تفکر مدیران، امری ضروری و حیاتی به شمار می‌رود برخی از مهم‌ترین چالش‌ها عبارت‌اند از:

- ◆ عدم رضایت کارکنان از منزلت شغلی و سطح پرداخت‌ها و جبران خدمات؛
- ◆ استفاده از الگوی سنتی در جذب و نگهداری کارکنان توانمند، کارآمد و متخصص؛
- ◆ عدم انطباق تحصیلات کارکنان با مشاغل مورد تصدی؛

- ◆ فقدان برنامه جامع آموزشی برای کارکنان و نبود سازوکارهای انگیزشی مناسب جهت ارتقای سطح علمی و مهارتی آنان؛
 - ◆ ناکارآمد بودن نظام ارزشیابی به منزله ابزاری برای ترغیب و تشویق کارکنان به انجام وظایف در سطح کمی و کیفی؛
 - ◆ ناکارآمد بودن نظام پرداخت در ایجاد انگیزه در انجام خدمات موثر و کارا؛
 - ◆ پیدایش و توسعه روز افزون پدیده مذموم فساد اداری و ارتشاء در برخی از کارکنان در سطوح مختلف سازمان؛
 - ◆ فقدان نظام شایسته‌سالاری در انتصابات و ارتقای نیروی انسانی؛
 - ◆ ناکارآمد بودن نظام آموزشی، برنامه‌ریزی، پاداش و کنترل در بهبود و ارتقاء بهره‌وری؛
 - ◆ عدم انطباق داده‌ها با ستاده‌ها (هزینه‌ها توجیه اقتصادی ندارند) از جمله مهم‌ترین مشکلات و مواردی است که با رویکردهای پژوهش پیوستگی دارد.
- آنچه پژوهشگران را بر آن داشته است تا نسبت به انتخاب این موضوع و انجام آن در سازمان پلیس راغب گردد:
۱. هوشمندی سیستم در طبقه‌بندی و شناسایی مشاغل سازمان بر اساس میزان تخصص و اهمیت مشاغل در ناجا؛
 ۲. ایجاد ارتباط منطقی میان کارکردهای منابع انسانی بر حسب مشاغل مختلف موجود در ناجا؛
 ۳. ایجاد ارتباط منطقی میان رویکردهای اقتصادی و فن‌آوری با کارکردهای منابع انسانی. دسته‌بندی مشاغل مبتنی بر دیدگاه تبادل هزینه و ارزشمندی اقتصادی مشاغل از دیدگاه سازمان و احساس ایجاد خلاء در رویکرد اقتصادی منابع انسانی است. کم‌رنگ بودن تغییرپذیری، تحلیل‌پذیری، سنجش‌پذیری وظایف شغلی و نیز نوع تخصص‌های مورد نیاز مشاغل در ناجا موجب گردید تا کارکردها (نظام پاداش، برنامه‌ریزی، کنترل و آموزش)، با چالش جدی مواجه شوند. بنابراین، با تبیین مدلی مبتنی بر کارکردهای منابع انسانی بر اساس رویکرد اقتصادی و فن‌آوری می‌توان سازمان پلیس را در برقراری نظم امنیت، تامین آسایش عمومی و فردی و همچنین پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی یاری نمود.
- هدف اصلی این تحقیق، ارائه الگوی مناسب کارکردهای منابع انسانی براساس رویکرد اقتصادی در ناجا می‌باشد. و اهداف فرعی آن عبارت اند از:

- ◆ تبیین کارکردهای منابع انسانی براساس رویکرد اقتصادی منابع انسانی؛
- ◆ تبیین کارکردهای منابع انسانی براساس رویکرد فن‌آوری؛
- ◆ تلفیق دو مدل اقتصادی و تکنولوژیک و تبیین کارکردهای منابع انسانی براساس آن؛

- ◆ برقراری ارتباط مناسب و منطقی بین الگوهای فوق با کارکردهای منابع انسانی؛
- ◆ آسیب‌شناسی کارکردهای منابع انسانی ناجا براساس الگوی طراحی شده.

سوالات تحقیق:

۱. میزان تخصصی‌بودن و سنجش‌پذیری مشاغل ناجا، چه تأثیری بر کارکردهای منابع انسانی آن دارد؟
۲. تأثیر تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری وظایف شغلی ناجا، بر نوع کارکرد منابع انسانی آن چگونه است؟
۳. ارتباط بین «سنجش‌پذیری و تخصص» و «تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری» مشاغل ناجا چگونه است؟

تعاریف مفهومی:

۱. تغییرپذیری وظایف شغلی: ^۱ برخی از مشاغل در سازمان‌ها تکراری و به‌طور طبیعی در فعالیتهای روزانه از استثنائات کمی برخوردار هستند. بنابراین تغییرپذیری وظیفه بر اساس تعداد استثنائات در رویه‌های استاندارد است که در به‌کارگیری فن‌آوری معین با آن مواجه می‌شویم تعریف می‌شود. کارکنان بایگانی، زمانی که با تعداد موارد استثنایی در فعالیتهای استاندارد خود مواجه می‌شوند و زمانی که به حل آنها می‌پردازند، به‌طور تقریبی همیشه نوعی شیوه شناخته‌شده، نظیر مراجعه به سلسله‌مراتب (رئیس) برای حل آنها وجود دارد (هچ، ۱۳۷۸، ص ۲۲۵).

۲. تحلیل‌پذیری وظایف شغلی: ^۲ برخی از مشاغل در سازمان‌ها دارای تنوع کاری زیادی بوده و از استثنائات بالایی برخوردار می‌باشند. و کارکنان شیوه‌های شناخته شده‌ای برای حل این مشکلات در اختیار دارند که اغلب از طریق آموزش و تخصص بالا کسب کرده‌اند. چارلز پزو دومین بُعد فن‌آوری مبتنی بر دانش، را تحلیل‌پذیری می‌نامند که در زمان

1. task variability

2. task analyzability

مواجهه با یک استثناء تا چد حد شیوه‌های تحلیلی شناخته شده برای مدیریت آن وجود دارند. بنابراین، نوع رویه‌های جست‌وجو برای یافتن روش‌های موفق به منظور پاسخ‌های مناسب به استثنائات را ارزیابی می‌کنند. این رویه جست‌وجو می‌تواند به‌طور واضح و روشن، تشریح شده باشد.

۳. تخصص مورد نیاز مشاغل: مهم‌ترین مؤلفه، تطابق شاغل با شغل که به نوع تخصص و صلاحیت علمی و فنی اشاره دارد. در بازارهای تعهدی، برنامه‌ریزی نظام‌مند و بلندمدت مورد نیاز است؛ زیرا، این دسته مشاغل تخصصی هستند و در کوتاه مدت امکان جایگزینی نیرو وجود ندارد، و سازمان بابت خروج شاغلین از این دسته شغل‌ها، صدمه می‌بیند. بنابراین، وجود برنامه‌ای برای پیش‌بینی منابع انسانی مورد نیاز در آینده ضروری است، و برای حفظ این نیروها، چاره‌ای جز آموزش و توسعه مهارت‌ها وجود ندارد (نوردهاگ، ۲۰۰۴، ص ۳۹۰).^۱

۴. سنجش‌پذیری وظایف شغلی: لزوم اندازه‌گیری بهره‌وری از مفروضات اصلی اداره اقتصادی منابع انسانی سازمان‌های تلقی می‌شود. با دسته‌بندی مشاغل تخصصی و غیرتخصصی می‌توان بهره‌وری را اندازه‌گیری کرد. در مشاغل غیرتخصصی، ارزیابی عملکرد بر مبنای کنترل می‌باشد. اما برای کارکنان با تخصص بالا که امکان ارزیابی شغل آنها در قالب خروجی‌های قابل سنجش وجود ندارد، بهترین شیوه، استفاده از جامعیت‌پذیری است تا از طریق ایجاد تعهد درونی در شاغلین این دسته از مشاغل، موجبات رضایتمندی آنان فراهم شود (نوردهاگ، ۲۰۰۴، ص ۳۹۱).

فرضیه‌های اصلی:

۱. میزان تخصصی‌بودن و سنجش‌پذیری مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع کارکرد منابع انسانی آن است.
۲. میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری وظایف شغلی ناجا تعیین‌کننده نوع کارکرد منابع انسانی آن است.
۳. بین میزان «سنجش‌پذیری و تخصص» و «تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری» مشاغل ناجا رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. میزان سنجش‌پذیری و تخصصی‌بودن مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع پاداش منابع انسانی آن می‌باشد.
 ۲. میزان سنجش‌پذیری و تخصصی‌بودن مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع برنامه‌ریزی منابع انسانی آن می‌باشد.
 ۳. میزان سنجش‌پذیری و تخصصی‌بودن مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع کنترل منابع انسانی آن می‌باشد.
 ۴. میزان سنجش‌پذیری و تخصصی‌بودن مشاغل ناجا، تعیین‌کننده نوع آموزش منابع انسانی آن می‌باشد.
 ۵. میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری وظایف شغلی ناجا در تعیین نوع پاداش منابع انسانی آن موثر است.
 ۶. میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری وظایف شغلی ناجا در تعیین نوع برنامه‌ریزی منابع انسانی آن موثر است.
 ۷. میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری وظایف شغلی ناجا در تعیین نوع کنترل منابع انسانی آن موثر می‌باشد.
 ۸. میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری وظایف شغلی ناجا در تعیین نوع آموزش منابع انسانی آن مؤثر می‌باشد.
- مبانی نظری:** با بررسی و مطالعات انجام شده در منابع داخلی اسناد علمی پیرامون موضوع تحقیق، در ارتباط با رویکرد اقتصادی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی پژوهشی صورت نگرفته است. پژوهش‌های صورت گرفته در منابع خارجی در جدول ۱ تلخیص شده‌اند.

جدول ۱. خلاصه مبانی نظری

عنوان پژوهش	مؤلفه‌ها	محقق (سال)
ترکیب علوم اجتماعی با علم اقتصاد	رابطه «بشر، طبیعت» کمیایی	کامونز (۱۹۲۴)
تحلیل هزینه‌های مبادله و نظارت سازمانی	رابطه «بشر، بشر» و بهره‌وری	کاسی (۱۹۳۷)
فن‌آوری تعیین‌کننده ساختار سازمانی	تولید واحدی، انبوه و فرایندی	وود وارد (۱۹۶۵)
فن‌آوری، راهبرد مناسب برای کاهش عدم اطمینان محیطی	فن‌آوری متمرکز، واسطه‌ای و پیوسته	تامسون (۱۹۶۵)
سیستم قیمت و مکانیزم‌های تخصیص افراد و منابع	قیمت، مبادلات، پیچیدگی و عدم اطمینان	ارو (۱۹۷۴)
تحلیل هزینه‌ای دادوستد در سازمان‌ها	سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز	ویلیامسون (۱۹۷۵)
چارچوب هزینه‌های مبادلات در شرایط عدم اطمینان	رویکرد اقتصادی و سیستم عقلایی	ویلیامسون (۱۹۸۱)
اقتصادی کردن سازمان‌ها	اقتصاد بازار و تئوری سازمانی	ویلیامسون (۱۹۸۵)
فن‌آوری مبتنی بر دانش	تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری مشاغل	پرو (۱۹۸۶)
ساختار اقتصادی مدیریت منابع انسانی	سنجش‌پذیری و تخصص و مشاغل	نوردهانگ (۲۰۰۴)
هزینه اجتماعی کردن نیروی کار و اقتصاد تغییر هزینه	اقتصاد و جامعه	روبرتو (۲۰۰۵)
اقتصاد نئوکلاسیک و تئونهادی، پایه‌های توسعه منابع انسانی	سرمایه انسانی	وانگ (۲۰۰۵)
سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری با استفاده از مدل اقتصاد سنجی	ارزیابی عملکرد و بهره‌وری	جونز (۲۰۰۶)
نقش تئوری نهادی در محیط‌های فنی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی	اثر بخشی کالا و پاداش خدمات	هچ (۲۰۰۶)
سرمایه انسانی و اقتصادی کردن هزینه‌های مبادله	محدودیت منطقی و تعقل‌گرایی محدود	نیکولیا (۲۰۰۸)

به نقل از:

Commones, 1924; Kasi, 1937; Woodward, 1965; Thompson, 1965; Arrow, 1974; Williamson, 1975, 1981, 1985; Charles Perrow, 1986; Nordhaug, 2004; Roberte, 2005; wang, 2005; Jons, 2006; Hodg, 2006; Nicolai, 2008.

نتایجی که از آزمون فرضیه‌های پژوهش در مشاغل هنری و بازار تعهدی به عمل آمده است، حاکی از آن است که کارکردهای منابع انسانی در مشاغل مطرح شده از اهمیت

ویژه‌ای برخوردار می‌باشند. به منظور بهبود و ارتقای بهره‌وری در سازمان مورد مطالعه، پاداش در مشاغل تخصصی و ویژه، مازاد بر دستمزد در نظر گرفته می‌شود. برنامه‌ریزی در مشاغل ویژه باید بلندمدت بوده و کنترل به منظور حفظ و در نظر گرفتن شأن و منزلت کارکنان متخصص باشد که به راحتی نمی‌توان آنها را خارج از سازمان جایگزین نمود. به بیان دیگر، سازمان باید برای افراد متخصص و ویژه هزینه کند تا بتواند سرمایه‌های انسانی را حفظ و نگهداری نماید. اغلب سازمان‌های دولتی در بحث نگهداشت افراد متخصص با چالش جدی مواجه هستند و یکی از آسیب‌های مهم و جدی در سازمان‌های دولتی نگهداشت کارکنان ویژه می‌باشد. علاوه بر این، بر اساس داده‌های جدول ۱، سنجش‌پذیری این‌گونه مشاغل بالا و تحلیل‌پذیری و تغییرپذیری مشاغل هنری و تعهدی پایین می‌باشد. بدین ترتیب، در مشاغل هنری و بازار تعهدی، سطح تخصص ویژه، برنامه‌ریزی نظام‌مند، دیدگاه بلندمدت، پرداخت فردی و پاداشی درونی و بیرونی می‌باشد. برای کنترل این دسته از کارکنان از نوع جامعیت‌پذیری و خودکنترلی و آینده‌نگری استفاده می‌گردد و نیز سنجش عملکرد، به صورت فردی بوده و تعهد کارکنان در سطح بالایی قرار داشته و امکان جایگزینی نیرو به راحتی فراهم نبوده و تخصص به راحتی در خارج از سازمان به دست نمی‌آید و فقط با ایجاد اعتماد، می‌توان در نگهداری کارمندان مؤثر واقع شد.

جدول ۲. نتایج ابعاد کارکردهای منابع انسانی در مشاغل هنری و تعهدی

انحراف معیار	میانگین	تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA)	نوع کارکرد	ابعاد/شاخص‌ها
۰/۰۵	۷/۲۹	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	مازاد بر دستمزد	پاداش
۰/۷۸	۷/۱۸	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	بلندمدت	برنامه‌ریزی
۱/۸۲	۷/۲۷	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	درونی	کنترل
۱/۱۰	۷/۲۸	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	رسمی	آموزش
۰/۸۲	۸/۹۰	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	ویژه	نوع تخصص
۰/۲۵	۶/۴۰	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	زیاد	سنجش‌پذیری
۲/۰۴	۳/۶۱	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	کم	تحلیل‌پذیری
۲/۹۳	۳/۹۱	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	کم	تغییرپذیری

نتایج حاصل از فرضیه‌ها در مشاغل غیرتکراری و تیم رابطه‌ای مبین این است که کارکردهای منابع انسانی به‌ویژه، پاداش، برنامه‌ریزی، کنترل و آموزش همانند مشاغل هنری و رابطه‌ای مورد توجه قرار می‌گیرند. در این‌گونه مشاغل نوع تخصص ویژه می‌باشد و سازمان مورد مطالعه برای حفظ و نگهداری این دسته از افراد، باید تلاش و اهتمام نماید. و رها کردن این‌گونه افراد متخصص، خسارت جبران‌ناپذیری به شمار می‌آید. لذا به‌منظور ایجاد انگیزش، در جهت ارتقاء بهره‌وری در سازمان، پاداش بر اساس شایسته‌سالاری و مازاد بر دستمزد صورت گیرد. برنامه‌ریزی بلندمدت باید توجیه اقتصادی داشته باشد و بر اساس چشم‌انداز سازمان، برنامه‌ریزی گردد. برای افراد متخصص و ویژه کنترل درونی در نظر گرفته شود. چرا که افراد ویژه دارای شأن و منزلت اجتماعی بوده و وجدان کاری و تعهد را سرلوحه کار خود قرار می‌دهند. آموزش از جمله مسایلی است که در سازمان‌های دولتی مورد توجه می‌باشد. لذا برای کارکنان متخصص، آموزش‌های رسمی موجب بهبود و ارتقاء بهره‌وری می‌شود و به نیازهای سازمان پاسخ مثبت می‌دهد. بنابراین برای مرتفع کردن نیازهای اساسی و پایه‌ای سازمان، افراد متخصص باید آموزش‌های رسمی را سپری نمایند. علاوه بر این، سنجش‌پذیری و تحلیل‌پذیری بر مبنای داده‌های جدول پایین و برعکس تغییرپذیری در مشاغل غیرتکراری و تیم رابطه‌ای در سطح بالایی قرار گرفته است.

بدین ترتیب، در مشاغل غیرتکراری و تیم رابطه‌ای، برنامه‌ریزی و جذب نیرو نظام‌مند، دیدگاه بلندمدت و پرداخت به‌صورت گروهی انجام می‌گیرد؛ امکان جایگزینی نیرو به‌راحتی فراهم نیست، پاداشی درونی و بیرونی و کنترل از نوع جامعیت‌پذیری می‌باشد. عملکرد فردی غیرقابل اندازه‌گیری بوده و مدیران با ایجاد تعهد و اعتماد می‌توانند ایجاد انگیزش نمایند و بهره‌وری را در سازمان افزایش دهند. تخصص این دسته از مشاغل به‌راحتی در خارج از سازمان ایجاد می‌گردد.

جدول ۳. نتایج ابعاد کارکردهای منابع انسانی در مشاغل غیر تکراری و رابطه‌ای

انحراف معیار	میانگین	تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA)	نوع کارکرد	ابعاد / شاخص ها
۱/۴۲	۷	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	مازاد بر دستمزد	پاداش
۰/۶۹	۷/۲۱	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	بلندمدت	برنامه ریزی
۱/۵۳	۶/۸۸	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	دورنی	کنترل
۱/۳۲	۷/۲۰	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	رسمی	آموزش
۰/۵۳	۶/۴۰	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	ویژه	نوع تخصص
۰/۸۳	۴/۳۲	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	کم	سنجش پذیری
۱/۰۹	۳/۹۶	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	کم	تحلیل پذیری
۲/۳۳	۶/۳۷	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	زیاد	تغییر پذیری

درصد اطمینان ۹۵٪

داده‌های جدول ۴، حاکی از آن است که در مشاغل مهندسی و تیم اولیه، تخصص عمومی می‌باشد. بنابراین، نوع تخصص در این‌گونه مشاغل به نسبت مشاغل غیر تکراری و تعهدی کم‌رنگ بوده و سازمان در سرمایه‌گذاری کارکنان این دسته از مشاغل، باید با دقت و ظرافت عمل نماید و هر سرمایه‌گذاری برای کارکنان، باید برای سازمان توجیه اقتصادی داشته باشد و سازمان در بحث نگهداشت این‌گونه کارمندان دغدغه نخواهد داشت. چرا که در جذب و به‌کارگیری این دسته از افراد، بر حسب نوع تخصص چندان مشکل به‌نظر نمی‌رسد. در صورت رهاشدن افراد می‌توان به راحتی کارکنانی را از سازمان جذب کرد. بنابراین، با توجه به نتایج فرضیه‌های آزمون شده، پاداش باید محدود بر دستمزد صورت گیرد. برنامه‌ریزی در مشاغلی که تخصص ویژه‌ای نیاز ندارند، به‌صورت کوتاه‌مدت و مبنای کنترل به‌صورت بیرونی انجام می‌گیرد. آموزش برای کارکنان این‌گونه مشاغل به‌صورت ضمن خدمت است، تا بار مالی چندان برای سازمان نداشته باشند. سنجش‌پذیری این‌گونه مشاغل پایین و برعکس تحلیل‌پذیری و تغییرپذیری این دسته از مشاغل بالا می‌باشد. بدین ترتیب، مشاغل مهندسی و تیم اولیه از جمله مشاغلی هستند که از تغییرپذیری بالایی برخوردار هستند؛ بدین منظور مدیران سازمان‌های مورد مطالعه باید دقت داشته باشند.

با توجه به در نظر گرفتن نوع تخصص در مشاغل مورد نظر کارکردهای منابع انسانی را بر اساس رویکرد اقتصادی و فناوری تبیین نمایند. بنابراین، در مشاغل مهندسی و تیم اولیه، تخصص عمومی بوده و اندازه‌گیری عملکرد به صورت گروهی صورت می‌گیرد. برنامه‌ریزی غیرنظام‌مند و جذب نیرو تا حدودی به صورت نظام‌مند انجام خواهد گرفت. پرداخت گروهی، کنترل از طریق جامعه‌پذیری و کنترل غیرمستقیم و مبتنی بر آینده می‌باشد. اصل ارشدیت مبنای پرداخت است.

جدول ۴: نتایج ابعاد کارکردهای منابع انسانی در مشاغل مهندسی و اولیه

انحراف معیار	میانگین	تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA)	نوع کارکرد	ابعاد / شاخص‌ها
۰/۴۹	۵ / ۸۷	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	محدود بر دستمزد	پاداش
۰/۳۹	۵/۴۶	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	کوتاه مدت	برنامه ریزی
۰/۷۸	۵/۵۶	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	بیرونی	کنترل
۰/۰۹	۵/۱۷	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	ضمن خدمت	آموزش
۰/۶۳	۴/۷۱	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	عمومی	تخصص
۰/۱۷	۵ / ۸۲	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	زیاد	تحلیل پذیری
۰/۶۶	۵ / ۹۲	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	زیاد	تغییرپذیری
۰/۵۸	۲ / ۵۲	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	کم	سنجش پذیری

درصد اطمینان ۹۵٪

داده‌های جدول ۵، نشان‌گر آن است که تخصص در مشاغل تکراری و عمومی از سطحی پایین برخوردار است. بنابراین، سرمایه‌گذاری و هزینه‌کردن برای اقداماتی نظیر پاداش‌های ویژه و اختصاصی آموزشی براساس الگوهای اقتصادی توجیه اندکی دارد. مدیران این دسته از مشاغل باید هوشیار باشند و سازمان را متحمل هزینه‌هایی نمایند که توجیه اقتصادی داشته باشد. جذب و رها کردن این دسته از کارکنان آسان می‌باشد. بدین ترتیب پاداش کارکنان محدود بر دستمزد و برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت صورت گیرد، و کنترل به صورت بیرونی و آموزش‌های ضمن خدمت برای کارکنان در طول خدمت انجام شود. تغییرپذیری در این‌گونه مشاغل به لحاظ پایین بودن نوع تخصص، تحلیل‌پذیری و سنجش‌پذیری بالا است. علاوه بر این، در این‌گونه مشاغل، همیشه یک روش علمی و شیوه

شناخته شده‌ای برای حل مشکل وجود دارد و هر یک از کارکنان در حین انجام کار با مشکل مواجه می‌شوند، با مراجعه به رئیس قسمت مشکل مورد نظر با راهنمایی مدیر قسمت مرتفع می‌گردد.

بدین ترتیب در مشاغل تکراری و بازارعمومی، تخصص عمومی و جذب نیرو آسان می‌باشد. رها شدن مبتنی بر عملکرد فردی و ارزیابی عملکرد آسان خواهد بود. جایگزین کردن نیرو آسان بوده و نیاز به حفظ کارمند برای بلندمدت نیست. دستمزد بر مبنای عملکرد فردی و پاداش محدود به دستمزد می‌باشد. برنامه‌ریزی و جذب نیرو غیرنظام‌مند و دیدگاه کوتاه‌مدت است و کنترل مستقیم و غیرمستقیم براساس عملکرد گذشته صورت می‌گیرد. علاوه بر این، در این دسته از مشاغل رسمیت بالا، برنامه‌ریزی و قوانین خشک، تمرکزگرایی زیاد و حیطة کنترل وسیع می‌باشد.

جدول ۵. نتایج ابعاد کارکردهای منابع انسانی در مشاغل تکراری و عمومی

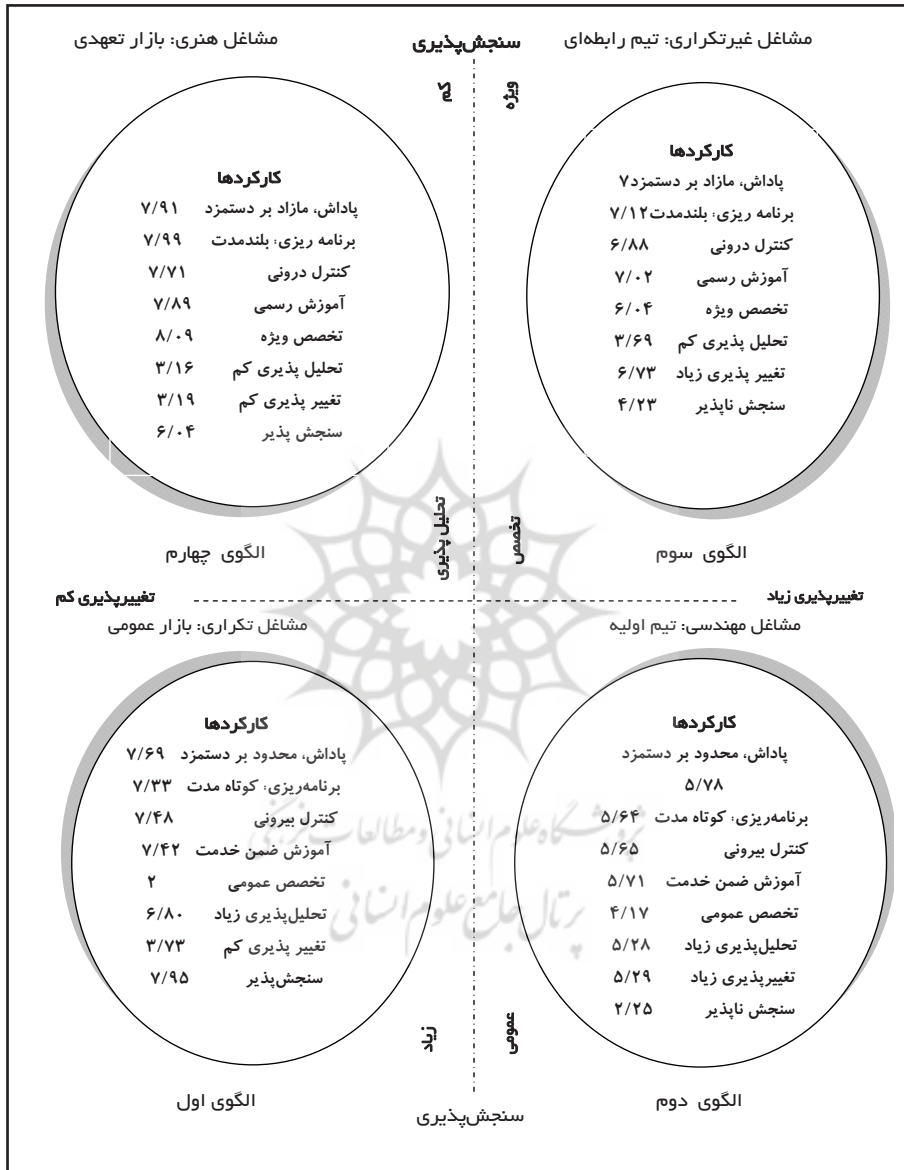
انحراف معیار	میانگین	تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA)	نوع کارکرد	ابعاد/ شاخص‌ها
۱/۱۰	۷/۶۹	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	محدود بر دستمزد	پاداش
۱/۸۴	۷/۳۳	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	کوتاه‌مدت	برنامه‌ریزی
۱/۶۱	۷/۴۸	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	بیرونی	کنترل
۱/۷۱	۷/۴۲	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	ضمن خدمت	آموزش
۰/۳۵	۲	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	عمومی	تخصص
۲/۳۷	۶/۸۰	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	زیاد	تحلیل‌پذیری
۱/۸۸	۳/۷۳	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	کم	تغییرپذیری
۰/۸۶	۷/۹۵	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)	زیاد	سنجش‌پذیری

درصد اطمینان ۹۵٪

جدول ۶. کارکردهای منابع انسانی براساس رویکرد اقتصادی

نوع شغل	نوع پاداش	نوع برنامه‌ریزی	نوع کنترل	نوع آموزش	ساختار منابع انسانی
مشاغل تکراری	محدود به دستمزد	کوتاه مدت	بیرونی	ضمن خدمت	بازار عمومی
مشاغل غیرتکراری	مآزاد بر دستمزد	بلندمدت	درونی	رسمی	تیم رابطه ای
مشاغل مهندسی	محدود به دستمزد	کوتاه مدت	بیرونی	ضمن خدمت	تیم اولیه
مشاغل هنری	مآزاد بر دستمزد	بلندمدت	درونی	رسمی	بازار تعهدی

نمودار ۱. الگوی تحقیق، الگوی چهارگانه فن آوری و اقتصادی ساختار منابع انسانی



روش

مدل مفهومی و شاخص‌های کارکردهای منابع انسانی برگرفته از مدل اقتصادی «نوروهاگ» و فن‌آوری «چارلز پرو» طراحی شده است. در این رابطه برای قسمت اعتبار سازه با استفاده از تحلیل مولفه‌های اصلی به هماهنگی داده‌ها با سازه‌های مورد نظر پژوهش پرداخته می‌شود. قلمرو مکانی تحقیق در حوزه ستادی سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بوده و شامل معاونت‌ها یا واحدهای طرح و برنامه، نیروی انسانی، آموزش، بازرسی، پیشگیری، آماد و پشتیبانی و... می‌باشد. محدوده زمانی مطالعه سال‌های ۱۳۸۷-۱۳۸۸ است.

داده‌ها و اطلاعات به‌دست آمده از پرسشنامه‌ها، با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های مشاغل (تخصص، سنجش‌پذیری، تحلیل‌پذیری و تغییرپذیری) پرداخته می‌شود. و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و الگوی رگرسیون چندگانه، فرضیه‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و در پایان، میزان رابطه شاخص‌های پژوهش با نوع کارکردهای منابع انسانی از طریق همبستگی چندگانه ارائه می‌شود. علاوه بر این، در اندازه‌گیری پایایی ابزار سنجش، از روش سازگاری درونی سؤالات ($\alpha = 0/80$) استفاده شده است.

یافته‌ها

آمار توصیفی داده‌ها: از نظر جنسیتی، ۵٪ پاسخ‌دهندگان زن و ۹۵٪ آنها مرد بوده‌اند. از نظر سن: ۳۱ تا ۴۰ سال ۴۷٪، ۴۱ تا ۵۰ سال ۳۴٪ و بالای ۵۰ سال ۱۸٪ داشته‌اند. از نظر تحصیلات: ۳۹٪ آنها کارشناسی و ۴۲٪ کارشناسی ارشد و ۱۹٪ دکترا بوده‌اند. از نظر سطح شغلی: ۴۹٪ عالی و ۵۱٪ میانی داشته‌اند. از نظر سابقه کاری: بین ۶ تا ۱۰ سال ۱۵٪، از ۱۱ تا ۲۰ سال ۴۴٪ و بیش از ۲۰ سال، ۴۱٪ از پاسخ‌دهندگان را شامل می‌شدند. مقادیر میانگین و انحراف معیار مربوط به برنامه‌ریزی بلندمدت (یکی از کارکردهای منابع انسانی) در مشاغل هنری بالاترین مقدار و برای مشاغل عمومی کمترین مقدار را دارد. سطح معناداری برای تمام مقایسه‌های جفتی محاسبه شده و در تمام موارد کمتر از مقدار ۰/۰۵ بوده است؛ این بدان معناست که در تمام مقایسه‌های جفتی فرض صفر برابری میانگین‌ها، رد شده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که میزان پاداش برای

مشاغل هنری بیشترین و برای مشاغل عمومی کمترین مقدار را دارد. آمار استنباطی داده‌ها: مقادیر میانگین و انحراف معیار مربوط به کنترل درونی (یکی از کارکردهای منابع انسانی) در مشاغل مختلف محاسبه شده است. میزان این مقادیر برای مشاغل هنری بالاترین و برای مشاغل عمومی کمترین مقدار را دارد. آزمون‌های چندمتغیره در جدول ۷ حاکی از رد فرض صفر بالا است؛ زیرا مقادیر سطح معناداری با استفاده از تمامی آماره‌ها کمتر از ۰/۰۵ است. سطح معناداری برای تمام مقایسه‌های جفتی محاسبه شده و در تمام موارد کمتر از ۰/۰۵ بوده است. این بدان معناست که در تمام مقایسه‌های جفتی فرض صفر برابری میانگین‌ها رد شده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که میزان پاداش برای مشاغل هنری بیشترین و برای مشاغل عمومی کمترین مقدار را دارد. مقادیر میانگین و انحراف معیار مربوط به آموزش رسمی (یکی از کارکردهای منابع انسانی) در مشاغل مختلف محاسبه شده است. میزان این مقادیر برای مشاغل هنری بالاترین و برای مشاغل عمومی کمترین مقدار را دارد. آزمون‌های چندمتغیره حاکی از رد فرض صفر بالاست؛ زیرا مقادیر سطح معناداری با استفاده از تمامی آماره‌ها کمتر از ۰/۰۵ بوده است. سطح معناداری برای تمام مقایسه‌های جفتی محاسبه شده و در تمام موارد کمتر از ۰/۰۵ بوده است. این بدان معناست که در تمام مقایسه‌های جفتی فرض صفر برابری میانگین‌ها رد شده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که میزان آموزش برای مشاغل هنری بیشترین و برای مشاغل تکراری کمترین مقدار را دارد

فرضیه فرعی ۱-۱: میزان سنجش‌پذیری و تخصصی بودن مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع پاداش منابع انسانی آن می‌باشد.

جدول ۷. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده
۰/۹۳۲	۰/۸۶۸	۰/۸۶۷

میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۸۷ است که مقدار بسیار مطلوبی است و نشان می‌دهد ۸۷٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که سنجش‌پذیری و تخصص مشاغل، نوع پاداش منابع انسانی را تعیین می‌کند.

فرضیه فرعی ۱-۲: میزان سنجش پذیری و تخصصی بودن مشاغل ناجا، تعیین کننده نوع برنامه ریزی منابع انسانی آن می باشد.

جدول ۸. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۸۸۵	۰/۷۸۴	۰/۷۸۳

میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۷۸ است که مقدار بسیار مطلوبی است و نشان می دهد ۷۸٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان می شوند. بنابراین می توان گفت که سنجش پذیری و تخصص مشاغل نوع برنامه ریزی منابع انسانی را تعیین می کند.

فرضیه فرعی ۱-۳: میزان سنجش پذیری و تخصصی بودن و مشاغل ناجا تعیین کننده نوع کنترل منابع انسانی آن می باشد.

جدول ۹. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۸۳۹	۰/۷۰۵	۰/۷۰۴

میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۷۰ است که مقدار بسیار مطلوبی است و نشان می دهد ۷۰٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان می شوند. بنابراین می توان گفت که سنجش پذیری و تخصص مشاغل، نوع کنترل منابع انسانی را تعیین می کند.

فرضیه فرعی ۱-۴: میزان سنجش پذیری و تخصصی بودن مشاغل ناجا تعیین کننده نوع آموزش منابع انسانی آن می باشد.

جدول ۱۰. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۸۷۴	۰/۷۶۴	۰/۷۶۴

میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۷۶ است که مقدار بسیار مطلوبی است و نشان می دهد ۷۶٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان می شوند. بنابراین می توان گفت

که سنجش پذیری و تخصص مشاغل نوع آموزش منابع انسانی را تعیین می‌کند.

فرضیه فرعی ۱-۲: میزان تغییرپذیری و تحلیل پذیری مشاغل ناجا تعیین کننده نوع پاداش منابع انسانی آن می‌باشد.

جدول ۱۱. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۶۰۰	۰/۳۶۰	۰/۳۵۸

میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۳۶ است و نشان می‌دهد ۳۶٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که تغییرپذیری مشاغل نوع پاداش منابع انسانی را تعیین می‌کند.

فرضیه فرعی ۲-۲: میزان تغییرپذیری و تحلیل پذیری مشاغل ناجا تعیین کننده نوع برنامه ریزی منابع انسانی آن می‌باشد.

جدول ۱۲. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۵۸۶	۰/۳۴۳	۰/۳۴۱

میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۳۴ است و نشان می‌دهد ۳۴٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که تغییرپذیری مشاغل نوع برنامه ریزی منابع انسانی را تعیین می‌کند.

فرضیه فرعی ۲-۳: میزان تغییرپذیری و تحلیل پذیری مشاغل ناجا تعیین کننده نوع کنترل منابع انسانی آن می‌باشد.

جدول ۱۳. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۵۵۴	۰/۳۰۷	۰/۳۰۵

میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۳۱ است و نشان می‌دهد ۳۱٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که تغییرپذیری

مشاغل نوع کنترل منابع انسانی را تعیین می‌کند.

فرضیه فرعی ۲-۴: میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع آموزش منابع انسانی آن می‌باشد.

جدول ۱۴. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده
۰/۵۷۰	۰/۳۲۵	۰/۳۲۳

میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۳۱ است که نشان می‌دهد ۳۱٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری مشاغل نوع آموزش منابع انسانی را تعیین می‌کند

فرضیه فرعی ۳-۱: میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری، تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع پاداش منابع انسانی آن می‌باشد.

جدول ۱۵. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده
۰/۹۳۵	۰/۸۷۵	۰/۸۷۴

مقدار احتمال (یا سطح معناداری) F برابر با ۰/۰۰۰ است. چون این مقادیر کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود. یعنی مدل معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری، تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع پاداش منابع انسانی آن می‌باشد.

فرضیه فرعی ۳-۲: میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری، تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع برنامه‌ریزی منابع انسانی آن می‌باشد.

جدول ۱۶. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده
۰/۸۹۲	۰/۷۹۶	۰/۷۹۵

میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۷۹ است یعنی ۷۹٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان می‌شوند. مقدار t ، برای تغییرپذیری برابر با ۵/۱، تحلیل‌پذیری برابر با ۴/۰، سنجش‌پذیری برابر با ۳/۱۲- و تخصص برابر با ۱۲/۵۴ است مقادیر آماره در ناحیه رد فرض صفر قرار می‌گیرد مدل برآوردی به شرح زیر است:

$$Y_{12} = 3/43 + 0/395X_{11} + 0/303X_{12} - 0/167X_{13} + 0/668X_{14}$$

بنابراین می‌توان گفت میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری، تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع برنامه‌ریزی منابع انسانی آن می‌باشد.

فرضیه فرعی ۳-۳: میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری، تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع کنترل منابع انسانی آن می‌باشد.

جدول ۱۷. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده
۰/۸۴۷	۰/۷۱۷	۰/۷۱۵

میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۷۲ است یعنی ۷۲٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری، تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع کنترل منابع انسانی آن می‌باشد.

فرضیه فرعی ۳-۴: میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری، تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع آموزش منابع انسانی آن می‌باشد.

جدول ۱۸. میزان همبستگی چندگانه و ضریب تعیین مدل

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده
۰/۸۸۲	۰/۷۷۸	۰/۷۷۶

میزان ضریب تعیین یا R^2 برابر با ۰/۷۸ است یعنی ۷۸٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل بیان می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که میزان تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری، تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل ناجا تعیین‌کننده نوع آموزش منابع

انسانی آن می‌باشد.

بررسی ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها: در ماتریس همبستگی پیرسون زیر میزان همبستگی بین متغیرها محاسبه شده است میزان همبستگی متغیرها به صورت فرض صفر و فرض مقابل زیر نوشته می‌شود.

$$\begin{cases} \rho_{xy} = 0 \\ \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

در ماتریس‌های زیر مقادیر معناداری در هر دو آزمون کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین در سطح ۹۵٪ اطمینان فرض صفر رد می‌شود، پس میزان همبستگی معنادار است. جهت همبستگی در هر دو مورد منفی بوده است؛ این بدان معناست که با افزایش مقادیر یک متغیر، دیگری کاهش و با کاهش آن افزایش یافته است. همچنین به نظر می‌رسد که شدت همبستگی در هر دو مورد بسیار بالا است. میزان همبستگی بین سنجش‌پذیری و تخصص مشاغل برابر با ۰/۹۴- و تحلیل‌پذیری و تغییرپذیری مشاغل برابر با ۰/۹۷- است که میزان شدت بسیار بالا را تایید می‌کند.

جدول ۲۰. میزان همبستگی پیرسون و مقادیر سطح معناداری آن

میزان همبستگی پیرسون	تخصص مشاغل	تغییرپذیری مشاغل
سنجش‌پذیری	-۰/۹۳۸	-۰/۵۷۲
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تحلیل‌پذیری	-۰/۶۷۸	-۰/۹۷۰
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

میزان همبستگی بین (تخصص و تحلیل‌پذیری) و (سنجش‌پذیری و تغییرپذیری) به ترتیب برابر با ۰/۶۸- و ۰/۵۷- است که هر دو در سطح ۹۵٪ اطمینان معنا دارند و ارتباط منفی آنها گویای این مطلب است که هر چه میزان تخصص بالا باشد، تحلیل‌پذیری پایین است و برعکس. همچنین میزان سنجش‌پذیری و تغییرپذیری رابطه معکوسی با هم دارند؛ یعنی هر چه میزان سنجش‌پذیری بالا باشد، میزان تغییرپذیری پایین است و برعکس.

جدول ۲۱. نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرض تحقیق	متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	ضریب تعیین R ^۲	نتیجه گیری
فرضیه ۱-۱	تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل	پاداش	٪۸۷	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)
فرضیه ۲-۱	تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل	برنامه‌ریزی	٪۷۸	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)
فرضیه ۳-۱	تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل	کنترل	٪۷۰	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)
فرضیه ۴-۱	تخصص و سنجش‌پذیری مشاغل	آموزش	٪۷۶	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)
فرضیه ۱-۲	تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری مشاغل	پاداش	٪۳۶	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)
فرضیه ۲-۲	تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری مشاغل	برنامه‌ریزی	٪۳۴	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)
فرضیه ۳-۲	تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری مشاغل	کنترل	٪۳۱	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)
فرضیه ۴-۲	تغییرپذیری و تحلیل‌پذیری مشاغل	آموزش	٪۳۱	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)
فرضیه ۱-۳	تخصص، سنجش‌پذیری، تحلیل‌پذیری و تغییرپذیری مشاغل	پاداش	٪۸۷	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)
فرضیه ۲-۳	تخصص، سنجش‌پذیری، تحلیل‌پذیری و تغییرپذیری مشاغل	برنامه‌ریزی	٪۷۹	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)
فرضیه ۳-۳	تخصص، سنجش‌پذیری، تحلیل‌پذیری و تغییرپذیری مشاغل	کنترل	٪۷۲	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)
فرضیه ۴-۳	تخصص، سنجش‌پذیری، تحلیل‌پذیری و تغییرپذیری مشاغل	آموزش	٪۷۸	پذیرفته می‌شود (Sig=۰/۰۰۰)

بحث و نتیجه‌گیری

نوردهاگ (۲۰۰۶) معتقد است که سازمان‌ها به دنبال بهره‌وری هستند. یکی از دلایل جذب و استخدام و به‌کارگیری، آموزش و توسعه و پرداخت دستمزد منابع انسانی نیز کسب بهره‌وری در حوزه منابع انسانی است. از دیدگاه وی همه منابع انسانی و مشاغل سازمان، بهره‌وری و ارزش افزوده یکسانی برای سازمان ایجاد نمی‌نمایند. در اینجا تخصص مورد نیاز مشاغل برای هر سازمان مطرح می‌شوند که مشاغل ویژه و مشاغل عمومی و به تبع آن شاغلینی متخصص و شاغلینی دارای مهارت‌های عمومی مطرح می‌شوند. هر کدام از این تخصص‌ها حایز توجه ویژه‌ای هستند.

از سوی دیگر، سنجش میزان بهره‌وری مشاغل برای پرداخت پاداش ضروری است تا موجب تداوم بهره‌وری و انگیزش گردد. اما واقعیت آن است که برخی از مشاغل سازمان، قابلیت بخشی داشته و به راحتی می‌توان نسبت به خروجی شاغلین شغل پی‌برد. اما

بسیاری از مشاغل سنجش‌پذیری اندکی داشته و ماهیت کیفی دارند. مسأله زمانی ایجاد می‌شود که سنجش‌پذیری شغل اندک بوده و در عین حال شغل از لحاظ تخصصی ویژه باشد که در این مشاغل «رابطه‌ای» مطرح می‌شوند. در این دسته از مشاغل برنامه‌ریزی نیروی انسانی، پرداخت پاداش، نوع کنترل و آموزش منابع انسانی شایسته توجه‌ای ویژه‌ای است. در مجموع تلاش این پژوهش در ارائه الگویی برای ساماندهی مشاغل و به تبع آن شاغلین سازمان‌ها است تا بر آن اساس نسبت به پرداخت پاداش، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کنترل و آموزش اقدام نماید. لذا پیشنهادهای مربوط به کارکردهای منابع انسانی در ناجا به شرح ذیل مطرح می‌شوند:

۱. با توجه به اینکه برنامه‌ریزی نیروی انسانی فرایندی هزینه‌بر است، از دیدگاه مدل ارائه شده در این پژوهش، برای همه مشاغل در ناجا نیازمند برنامه‌ریزی نظام‌مند و بلندمدت نیست، پیشنهاد می‌شود، مشاغل رابطه‌ای و تعهدی مورد شناسایی قرار گرفته و برای این مشاغل برنامه‌ریزی بلندمدت و نظام‌مند تدوین شوند، اما از آنجا که رابطه کارمند - سازمان (کارفرما) در مشاغل اولیه و فوری در کوتاه‌مدت تعریف می‌شود و فرض بر جابجایی زیاد شاغلین این دسته از مشاغل است؛ نیازی به برنامه‌ریزی بلندمدت نیروی انسانی وجود ندارد.

۲. ایجاد تنوع در پرداخت پاداش‌ها و تعریف پاداش‌های مازاد بر دستمزد کارکنان برای مشاغل تعهدی و رابطه‌ای توصیه می‌شود، به‌ویژه مشاغل رابطه‌ای که امکان سنجش عملکرد شاغلین آنها کمتر وجود دارد. اما برای مشاغل اولیه و فوری که رابطه کوتاه‌مدت میان کارمند - سازمان برقرار می‌شود، پیشنهاد می‌شود که در صورت تشدید سیاست‌های کاهش پرداخت کارکنان، پاداش این دسته از مشاغل در اولویت قرار گیرد.

۳. با توجه به موقعیت ویژه مشاغل رابطه‌ای و ارزش افزوده این شغل‌ها برای ناجا پیشنهاد می‌شود برنامه‌های بهبود تعهدسازمانی و سرمایه اجتماعی برای کارکنان این دسته از مشاغل در اولویت برنامه‌های ناجا قرار گیرد.

۴. ارزیابی عملکرد مشاغل رابطه‌ای و اولیه به جهت سنجش‌پذیری اندک نیازمند توجه ویژه‌ای است. بدین مفهوم که ارزیابی درونی شاغل نقش ویژه‌ای ایفا می‌کند. از این روی توجه به آموزش‌های اجتماعی‌سازی کارکنان تازه استخدام شده از یک‌سو و استخدام متقاضیان دارای تعهد و وجدان کاری نقش بسیار مهمی دارد.

۵. آموزش‌های بلندمدت (دانشگاهی) برای جلب انگیزش کارکنان دارای مشاغل رابطه‌ای و تعهدی توصیه می‌شود. به‌ویژه آن دسته از مشاغل رابطه‌ای که ارزش افزوده ویژه‌ای برای ناچا ایجاد می‌کنند. اما برای مشاغل اولیه و عمومی که رابطه کارمند با سازمان به‌طور موقت تعریف می‌شود، آموزش‌های بلندمدت توصیه نمی‌شود. بلکه به‌طور ترجیحی پیشنهاد می‌شود تا شاغلین با تحصیلات مورد نیاز از بازار کار تأمین شوند. این موضوع برای آموزش‌های فنی کار نیز توصیه می‌شود. به‌عبارتی، در صورت محدود بودن بودجه، آموزش‌های سازمان در اولویت اول کارکنان رابطه‌ای و تعهدی مورد آموزش‌های ضمن خدمت قرار خواهند گرفت، و در اولویت‌های بعدی کارکنان مشاغل اولیه و عمومی قرار می‌گیرند.

۶. با توجه به اینکه مشاغل رابطه‌ای موقعیت ویژه‌ای در سازمان ایفا می‌کنند و می‌توان آنها را به‌عنوان «مشاغل اصلی»^۱ سازمان تلقی کرد، توصیه می‌شود تا برنامه‌هایی برای جلب همکاری بلندمدت کارکنان این دسته از مشاغل تدوین شوند. یکی از جنبه‌های انگیزشی مهم برای این دسته از کارکنان، برنامه‌ریزی برای حفظ و ارتقاء «منزلت اجتماعی»^۲ است.

۷. با توجه به سنجش‌پذیری آسان مشاغل «تعهدی» و ارزشمندی شاغلین این دسته از مشاغل، توصیه می‌شود نسبت به استخراج شاخص‌های عملکردی این مشاغل اقدام شود تا سیاست‌های پرداخت سازمان بر اساس ارزشی واقعی عملکرد شاغلین این دسته از مشاغل پرداخت شود.

۸. با توجه به اینکه مشاغل اولیه دارای سنجش‌پذیری فردی اندکی هستند، توصیه می‌شود تا نسبت به ارزیابی گروهی عملکرد شاغلین این دسته از مشاغل پرداخته شود. همین‌طور به دلیل اینکه این دسته از مشاغل ارزش افزوده ویژه‌ای برای سازمان ایجاد نمی‌کنند، لذا می‌توان از معیار «ارشدیت»^۳ برای پرداخت پاداش‌ها استفاده کرد.

۹. در این پژوهش مشاغل رابطه‌ای با مشاغل غیرتکراری (مدل تکنولوژیک) هم‌خوانی نشان می‌دهد. لذا با توجه به اینکه مشاغل رابطه‌ای دارای تحلیل‌پذیری اندکی بوده و تنوع و تغییرپذیری وظایف در آنها بالا است، لذا این دسته از مشاغل می‌توانند

1. core competence

2. social status

3. seniority

- حاوی دانش ضمنی (پنهان) قابل توجهی باشند. توصیه می‌شود نسبت به استخراج و استفاده از این دانش توجه بیشتری صورت گیرد. از سوی دیگر با توجه به اینکه مشاغل تعهدی با مشاغل هنری (مدل تکنولوژیک) همخوانی دارند. و در این دسته از مشاغل تحلیل‌پذیری اندک و سنجش‌پذیری بالا و همین‌طور تنوع و تغییرپذیری اندکی هستند، لذا می‌توان دانش موجود در این مشاغل را «مستندسازی»^۱ کرد.
- همچنین برای سایر پژوهشگران، پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی ارائه می‌گردد:
۱. هر چند این مدل بر اساس منطق اقتصادی مطرح شده، اما بسیاری از مواقع اتحادیه‌ها و دولت تأثیرگذار هستند. توصیه می‌شود پژوهش‌های آتی با تأکید بر نقش این دو نهاد مهم انجام شوند.
 ۲. در این پژوهش بر انطباق دو مدل اقتصادی و تکنولوژیک تأکید شد و از دیدگاه پژوهشگران، مدیریت دانش و استراتژی‌های دانش را نیز می‌توان در این مدل جای داده و مورد تحلیل قرار داد. اما گستردگی ابعاد پژوهش امکان انجام این مهم را ناممکن ساخت. از این‌رو، توصیه می‌شود پژوهش‌های آینده با تأکید بر کامل کردن مدل حاضر از لحاظ نوع دانش موجود در سازمان و استراتژی‌های مدیریت دانش صورت گیرد.
 ۳. منطق مدل ارائه شده در این پژوهش، بر کمبود منابع سازمان و یکسان نبودن ارزش و اهمیت شغلی کارکنان در سازمان استوار است. مدل‌های مشابهی در سال‌های اخیر و این منطق مطرح شده‌اند، از جمله مدل «معماری منابع انسانی»^۲. توصیه می‌شود تا پژوهشگران آتی بر انطباق این مدل‌ها با مدل اقتصادی و تکنولوژیک ارائه شده در این پژوهش بپردازند، تا امکان ارائه مدل‌های جامع در حوزه مدیریت منابع انسانی امکان‌پذیر شود.

1. documentation

2. human resource architecture

منابع

منابع فارسی:

- ابطحی، سید حسین (۱۳۸۱). *مدیریت منابع انسانی*. کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- اسکات، ریچارد (۱۳۸۷). *سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز* (حسن میرزایی اهرنجان، مترجم). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)؛ مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی (نشر اثر اصلی ۲۰۰۳).
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۵). *مدیریت عمومی* (ویرایش ۲). تهران: نشر نی.
- آون، هیوز (۱۳۸۳). *مدیریت دولتی نوین: نگرشی راهبردی (استراتژیک) سیر اندیشه‌ها، مفاهیم و نظریه‌ها*. (سیدمهدی الوانی، سهراب خلیلی‌شورینی خلیلی و غلامرضا معمارزاده، مترجمان). تهران: مروارید (نشر اثر اصلی ۲۰۰۳).
- جانسون، ریچارد آ.؛ ویچرن، دین دبلیو (۱۳۷۹). *تحلیل آماری چندمتغیری کاربردی* (حسینعلی نیرومند، مترجم). مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد (نشر اثر اصلی ۱۹۹۸).
- جزنی، نسرین (۱۳۷۸). *مدیریت منابع انسانی* (ویرایش ۲). تهران: نشر نی.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۲). *آشنایی با مدیریت بهره‌وری (تجزیه و تحلیل آن در سازمان)* (ویرایش ۲). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز انتشارات علمی.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۴). *مدیریت بهره‌وری*. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- دنهات، رابرت (۱۳۸۰). *تئوری‌های سازمان دولتی* (سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، مترجمان). تهران: صفار؛ اشراقی (نشر اثر اصلی ۱۹۹۹).
- دواس، دی. ای. (۱۳۷۶). *پیمایش در تحقیقات اجتماعی* (هوشنگ نایبی، مترجم). تهران: نشر نی (نشر اثر اصلی ۲۰۰۷).
- رابینر، استیفن (۱۳۷۹). *تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)* (سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، مترجمان) (ویرایش ۲). تهران: صفار؛ اشراقی (نشر اثر اصلی ۱۹۹۰).
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۷). *مبانی رفتار سازمانی* (علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، مترجمان) (ویرایش ۲). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی (نشر اثر اصلی ۱۹۹۷).
- ردمن، تام؛ ویلکینسون، آدریان (۱۳۸۸). *مدیریت منابع انسانی پیشرفته* (میرعلی سیدنقوی و امیر ختایی، مترجمان). تهران: نشر مهکامه (نشر اثر اصلی ۲۰۰۶).
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۷۹). *مدیریت فراملیتی و جهانی: نگرش تطبیقی*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- سرمد، زهرا؛ بازرگان هرندی، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۶). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: آگه.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۷۵). *مدیریت منابع انسانی*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- سکاران، اوما (۱۳۸۰). *روش‌های تحقیق در مدیریت* (محمد صائبی و محمود شیرازی، مترجمان). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی [موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی] (نشر اثر اصلی ۱۹۹۲).

- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۱). *مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان*. تهران: نگاه دانش.
- سیدنقوی، میرعلی (۱۳۸۶). تفسیر تئوری اقتصادی در حوزه مدیریت منابع انسانی. *فصلنامه تحقیقی و پژوهش شریفیان*، محمدعلی (۱۳۸۶). *مدیریت سرمایه انسانی*. تهران: مهر کاویان.
- مجیدی، عبدالله، فتح‌اللهی، سعید؛ استرکی، اکبر؛ کاملی، محمدجواد (۱۳۸۴). *آشنایی با ساختار و مقررات استخدامی نیروی انتظامی*. تهران: جام جم.
- هچ، ماری جو (۱۳۸۵). *تئوری سازمان: مدرن، نمادین - تفسیری و پست مدرن (حسن دانایی فرد، مترجم)*. تهران: نشرافکار (نشر اثر اصلی ۲۰۰۶).
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۷). *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)؛ مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.

منابع انگلیسی:

- Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (eds.) (1986). *Efficiency wage models of the labor market*. Cambridge Cambridgeshire: Cambridge University Press. Retrieved from <http://econpapers.repec.org/bookchap/cupcbooks/9780521312844.htm>
- Althausen, R. P. (1989, August). Internal labor markets. *Annual Review of Sociology*, 15, 143-161. Retrieved from: <http://www.jstor.org/pss/2083222>
- An Interview with Oliver Williamson. (2007, December). *Journal of Institutional Economics*, 3, 373-386. doi: 10.1017/S1744137407000768
- Aoki, M. (1984). *The co – operative game theory of the firm*. (paperback edition) NewYork / Oxford: Oxford University Press/ Clarendon Press.
- Aoki, M. (1984). *The co-operative game theory of the firm*. Oxford [Oxfordshire]: Clarendon Press.
- Bac, M. (2000). On- the-job specific training and efficient screening. *Journal of Labor Economics*, 18(4), 681-701. URL: <http://www.jstor.org/stable/2660599>
- Backes-Gellner , U., & Werner, A. (2007, June). Entrepreneurial Signaling via Education: A Success Factor in Innovative Start-Ups. *Small Business Economics*, 29(1-2), 173-190. Retrieved from <http://www.springerlink.com/content/34821jv026u4x0gj/>
- Backes-Gellner , U. (2004). *Personnel Economics: An Economic Approach to Human Resources Management* (Working Papers 0050). University of Zurich, Institute for Strategy and Business Economics (ISU), revised Apr 2004. Retrieved from http://www.isu.uzh.ch/static/ISU_WPS/50_ISU_full.pdf
- Baker, G., & Holmstrom, B. (1995, May). Internal Labor Markets: Too many theories, too few facts. *The American Economic Review*, 85(2), 255-259. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2117928>
- Begin, J. P. (1992). Comparative human resource management (HRM): A systems perspective1. *The International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 379-408. doi:10.1080/09585199200000156
- Berg, I., & Quantative studies in social relations. (1981). *Sociological perspectives on labor markets*. New York: Academic Press.
- Bognanno, M. F., & Kleiner, M. M. (1992, January). Introduction: Labor market institutions and

- the future role of unions. *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 31(1), 1-12. doi: 10.1111/j.1468-232X.1992.tb00294.x
- Boisot, M., & Canals, A. (2004,). Data, information , and knowledge: have we got it right? *Journal of Evolutionary Economics*, 14(1), 43-67. doi: 10.1007/s00191-003-0181-9
- Boisot, M. & Sanchez, R. (2004). *Economic organization as a nexus of rules : emergence and the theory of the firm* . Unpublished Manuscript.
- Boisot, M., & Li, Y. (2006, December). Organizational versus Market Knowledge: From Concrete Embodiment to Abstract Representation. *Journal of Bioeconomics*, 8(3), 219-251. Retrieved from <http://ideas.repec.org/a/kap/jbioec/v8y2006i3p219-251.html>
- Boulton, R. E. S., Libert, B. D., & Samek, S. M. (2000, July- August). A business model for the new economy. *Journal of Business Strategy*, 21 (4), 29-35. doi:10.1108/eb040102
- Boyer, G. R., & Smith, R. S. (2001, January). The development of the neoclassical tradition in modern labor economics. *Industrial and Labor Relations review*, 54 (2), 199-223. Retrieved from http://gatto.uky.edu/Faculty/Ziliak/Boyer_Smith_IL_RP.pdf
- Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Castells, M. (2000). *The rise of the network society* (2nd ed.). Oxford; Malden, Mass: Blackwell Publishers.
- Choo, C. W., & Bontis, N. (2002). *The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge*. Oxford: Oxford University Press.
- Doeringer, P. B. (January 01, 1986). Internal Labor Markets and Noncompeting Groups. *The American Economic Review*, 76 (2), 48-52. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1818733>
- Dohmen, T. J., Kriechel, B., & Pfann, G. A. (2003, August). *Monkey Bars and Ladders: The Importance of Lateral and Vertical Job Mobility in Internal Labor Market Careers* (Discussion paper No.867). Bonn, Germany: The Institute for the Study of Labor (IZA). Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp867.pdf>
- Dowling, P. J., Schuler, R. S., & Welch, D. E. (1994). *International dimensions of human resource management*. Belmont: Wadsworth.
- Eisenhardt, K. M. (January 01, 1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy of Management Review*, 14 (1), 57-74. Retrieved from <http://classwebs.spea.indiana.edu/kenricha/Oxford/Archives/Oxford%202006/Courses/Governance/Articles/Eisenhardt%20-%20Agency%20Theory.pdf>
- Evans P. (1992). Management development as glue technology. *Human Resource Planning*, 15, 85-106.
- Farkas, G., & England, P. (1988). *Industries, firms, and jobs: Sociological and economic approaches*. Plenum studies in work and industry. New York: Plenum Press.
- Foss, K., & Foss, N. (2006). Entrepreneurship, transaction costs, and resource attributes. *International Journal of Strategic Change Management*, 1(1-2), 53-60. Retrieved from <http://inderscience.meta-press.com/openurl.asp?genre=article&eissn=1740-2867&volume=1&issue=1&spage=53>
- Foss, N. J., & Copenhagen Business School. CBS. (2007). *Theory of science perspectives on strategic management research: Debates and a novel view*. København. Retrieved from <http://>

- openarchive.cbs.dk/handle/10398/7441
- Foss, N. J., Foss, K., & Copenhagen Business School. CBS. (2006). Entrepreneurship, Transaction Costs, and Resource Attributes. København. Retrieved from <http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/7476/cbs%20forskningsindberetning%20smg%2047.pdf?sequence=1>
- Fukuyama, F. (1997). Social capital and the modern capitalist Economy: Creating a High trust workplace. *Stern Business Magazine*, 4.
- Ghiselin, M., & Landa, J. (2005, January). The Economics and Bioeconomics of Folk and Scientific Classification. *Journal of Bioeconomics*, 7 (3), 221-238. Doi: 10.1007/s10818-005-4347-4
- Gibbons, J. (2007, June). *Finding a definition of employment engagement: Executive action report*. New York: The Conference Board.
- Goodwin, T. H., & Sauer, R. D. (1995, January). Life Cycle Productivity in Academic Research: Evidence from Cumulative Publication Histories of Academic Economists. *Southern Economic Journal*, 61(3), 728-743. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1060993>
- Granovetter, M. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers* (2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Hakim, C. (1998). *Social change and innovation in the labour market: Evidence from the census SARs on occupational segregation and labour mobility, part-time working and student jobs*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2006). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.
- Himmelweit, S., Simonetti, R., & Trigg, A. (eds). *Microeconomics: neoclassical and institutionalist perspectives on economic behaviour*. London, UK: Thomson Learning Europe.
- Hodgson, G. M. (2000). What is the essence of institutional economics? *Journal of Economic Issues*, 34(2), 317-329. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/4227559>
- Hodgson, G. M. (2004, October). Reclaiming habit for institutional economics. *Journal of Economic Psychology*, 25 (5), 651-660. doi:10.1016/j.joep.2003.03.001
- Holton, E. F., III., & Naquin, S. (2003). A critical analysis of HRD evaluation models from a decision-making perspective. *Human Resource Development Quarterly*, 16 (2), 257-280. doi: 10.1002/hrdq.1136
- Hughes, O. E. (2003). *Public management and administration: An introduction*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hutchinson, E. B., & Zivney, T. L. (1995, winter). The publication profile of economists. *Journal of Economic Education*, 26 (1), 59-79.
- Jackson, S. E., Stone, V. K., & Alvarez, E. B. (1993). Socialization amidst diversity: The impact of demographics on work team oldtimers and newcomers. *Research in Organizational Behavior*, 15, 45-109.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1995). HRM practices in service-based organizations: a role theory perspective. *Adv. Serv. Mark. Manage.*, 1, 123-57.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1992). HRM Practices in Service-Based Organizations: A Role Theory Perspective, In T.A. Swartz, D.E. Bowen and S.W. Brown (eds.). *Advances in Services Marketing and Management Research and Practice*. Greenwich, CT.: JAI Press.

- Kemp, T. (January 01, 2006). Of Transactions and Transaction Costs: Uncertainty, Policy, and the Process of Law in the Thought of Commons and Williamson. *Journal of Economic Issues*, 40 (1), 45.
- Kenny, Lawrence W., & Studley, Roger E. (1995, October). Economists' Salaries and Lifetime Productivity. *Southern Economic Journal* 62(2), 382-393. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1060690>
- Landa, J. T., & Ghiselin, M. (2005). The economics and bioeconomics of folk and scientific classification, *Journal of Bioeconomics* 7,221-238.
- Maruyama, M. (1992, January). Changing Dimensions in International Business. *The Executive*, 6 (3), 88-96. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/4165081>
- Maurer, S. D., & Liu, Y. (2007). Developing effective e-recruiting Websites: Insights for managers from marketers. *Business Horizons*, 50(4), 305-314. doi:10.1016/j.bushor.2007.01.002
- Miles, S. J., & Mangold, W. G. (2005, January). Positioning Southwest Airlines through employee branding. *Business Horizons*, 48(6), 535-545. doi:10.1016/j.bushor.2005.04.010
- Minbaeva, D. B., & Copenhagen Business School. CBS. (2007). *HRM practices and knowledge transfer in MNCS* (SMG Working Paper No. 8/2007). København. Retrieved from http://cbc.dk/content/download/68925/953998/file/SMGWP2007_8.pdf
- Mincer, J. (1994). Human capital: A review. In C. Kerr, & P. Staudohar (Eds.), *Labor economics and industrial relations: Markets and institutions*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Mirowski, P. (2002). *Machine dreams: Economics becomes a cyborg science*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Mudambi, R., & Pedersen, T. (2007). *Agency theory and Resource Dependency theory: Complementary explanations for subsidiary power in multinational corporations*. Frederiksberg, Denmark: Center for Strategic Management and Globalization Copenhagen Business School. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.128.6428&rep=rep1&type=pdf>.
- Nordhaug, O. (2004). *Human capital in organizations: Competence, Training, and Learning*. New York: Oxford University Press.
- Oster, S. M., & Hamermesh, D. S. (1998, February). Aging and productivity among Economists. *Review of Economics and Statistics*, 80 (1), 154-156. doi:10.1162/003465398557258
- Osterman, P. (2001). *Securing prosperity: The American labor market: how it has changed and what to do about it*. A Century Foundation book. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press..
- Ouchi, W.G. (1980). *Efficient boundaries*. (Mimeographed). Los Angeles University of California.
- Peck, S. R. (1994). *Exploring the link between organizational strategy and the employment relationship: The role of human resources policies*. *J. Manage stud*, 31: In press
- Peck, S. R. (1994, September). Exploring the link between organisational strategy and the employment relationship: the role of human resources policies. *Journal of Management Studies*, 31(5), 715-736. doi: 10.1111/j.1467-6486.1994.tb00636.x
- Prasch, E. (2005). Social costs and the Economic of cost shifting. *Journal of Economic Issues*, 2.
- Rao, P. K. (2002). *The economics of transaction costs: Theory, methods, and applications*. London: Palgrave Macmillan.

- Rhoades, D. L. (2006). Growth, Customer service and profitability Southwest style. *Managing service Quality*, 16(5), 538-547. Doi:10.1108/09604520610686160
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2000). *Research methods for business students*. London: Prentice Hall.
- Schlinghoff, A., & Backes-Gallner, U. (2002). *publication patterns of us and german economists career incentives and lifecycle research output*. Zurich, Cologne.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., Dowling, P. J., & DeCieri, H. (1991). The formation of an international joint venture: Davidson Instrument panel. *Human Resource Planning*, 14, 51-59.
- Schweitzer, J., & Lyons, S. (2008, November-December). The market within: A marketing approach to creating and developing high-value employment relationships. *Business Horizons*, 51(6), 555-565. doi:10.1016/j.bushor.2008.03.004
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of human resource development*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Temin, P. (2006). The Economy of the early Roman empire. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 133-151. Doi: 10.1257/089533006776526148
- Terpstra, D. E., & Rozell, E. J. (1993, March). The relationship of staffing practices to organizational level measures of performance. *Personnel Psychology*, 46(1), 27-48. doi: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00866.x
- Thomas, D. A. (1993, June). Racial dynamics in cross-race developmental relationships. *Administrative Science Quarterly*, 38 (2), 169-94. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2393410>
- Torraco, R. J. (2001). Economics, human capital theory, and human resource development. In R. A. Swanson & E. F. Holton (Eds.), *Foundations of human resource development* (pp.121-128). San Francisco: Berrett-kohler.
- Wang, G. G., Dou, Z., & Li, N. (2002, Summer). A systems approach to measuring return on investment for HRD interventions. *Human Resource Development Quarterly*, 13(2), 203-224. doi: 10.1002/hrdq.1024
- Wang, G. G., & Holton, F. E. (2005, March). Neoclassical and institutional Economics as foundations for human resource development theory. *Human Resource Development Review*, 4 (1), 86-108. doi: 10.1177/1534484304273733
- Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies, analysis and antitrust implications: A study in the economics of internal organization*. New York: Free Press.
- Williamson, O. E. (1981, November). The economics of organization: The transaction cost approach. *The American Journal of Sociology*, 87(3), 548-77. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2778934>
- Williamson, O. E. (1985). *The economic institutions of capitalism: Firms, markets, relational contracting*. New York: Free Press.
- Williamson, O. E. (1992, May). Markets, false hierarchies and the evolution of the modern corporation. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 17(3), 315-333. Retrieved from doi:10.1016/S0167-2681(95)90011-X
- Williamson, O. E. (2000, January). The new institutional economics: Taking stock, looking ahead. *Journal of Economic Literature*, 38(3), 595-613. Retrieved from <http://www.jstor.org>

org/stable/2565421

- Williamson, O. E. (2002, May). The lens of contract: Private ordering. *American Economic Review*, 92(2), 438-443. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/3083447>
- Williamson, O. E. (2002, Summer). The Theory of the firm as governance structure: From choice to contract. *Journal of Economic Perspectives*, 16(3), 171-195. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/3216956>
- Williamson, O. E., & Masten, S. E. (1999). *The economics of transaction costs. An Elgar critical writings reader*. Cheltenham, UK: E. Elgar Pub.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994, May). Human resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301-326. doi: 10.1080/09585199400000020
- Zivnuska, S. , Ketchen, D. J., & Snow, C. C. (2001). Implications of the converging economy of human resource management. *Volume Research in Personnel and Human Resource Management*, 20, 371-405. doi:10.1016/S0742-7301(01)20008-5

