

نقش اخلاق حرفه ای اسلامی در موفقیت سازمان های پروژه محور ایران

شهلا سهرابی^۱، حسین شمس^۲، حسین عزیزی نژاد^۳

^۱ گروه مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ گروه مدیریت صنعتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ گروه مدیریت صنعتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی اثرات «مجموعه‌ای از چهار شیوه HR انتخابی» بر موفقیت پروژه و اثرات تعدیلگر IWE در این رابطه است. این مطالعه فرضیات مستقیم و تعدیلگر را برای رابطه بین ۴ شیوه HR انتخابی (استخدام و گزینش کارمندان، تربیت و توسعه کارمندان، ارزیابی عملکردی کارمندان و سیستم پاداش کارمندان)، «موفقیت پروژه» (PS) و «اخلاق حرفه‌ای اسلامی» (IWE) در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران ایجاد می‌کند. این فرضیات با کمک داده‌های برآورد تأیید می‌شوند که از ۲ شهر ایران (ماهشهر و عسلویه) با بهره‌گیری از طراحی مقطعی گردآوری شده‌اند. در این مطالعه، از تحلیل رگرسیون خطی برای تعیین اثرات متغیرها استفاده شده و از همبستگی پیرسون برای سنجش هم خطی بین متغیرهای مختلف استفاده شد. هم چنین برای فهم وابستگی بین متغیرهای پژوهش و PS از همبستگی پیرسون استفاده شده است. داده‌هایی که از طریق این ابزار گردآوری شدند با بهره‌گیری از نسخه ۲۰ نرم افزار SPSS وارد و تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که ETD نسبت به هر سه شیوه دیگر مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران تأثیر کمی بر موفقیت پروژه دارد. افزون بر این، این یافته‌ها اثرات تعدیلگر IWE را تنها در رابطه بین شیوه «استخدام و گزینش کارمندان» و موفقیت پروژه‌ای که کارمندان در این سازمان‌ها متوجه شدند نشان می‌دهند. در پایان این پژوهش در مورد اهمیت، پیامدها و محدودیت‌های نتایج برای تحقیق آتی نیز بحث شده است.

واژه‌های کلیدی: شیوه‌های HR، موفقیت پروژه، اخلاق حرفه‌ای اسلامی، سازمان‌های مبتنی بر پروژه

۱- مقدمه

در دهه اخیر یا سال‌های نزدیک به مدیریت پروژه و تأثیرات مرتبط با آن بیشتر به خاطر اهمیتشان به عنوان فعالیت‌های سازمانی پرارزش در سازمان‌های معاصر در تحقیقات توجه شده است (کاپولیو ۲۰۰۸). چون مدیریت پروژه فعالیتی پیچیده است و با بهره‌گیری از ایده در ارتباط است، از این رو مجله «مدیریت پروژه به عنوان بدنه دانش» (PMBOK) آن را به ۴۲ فرآیند و ۵ گروه تقسیم می‌کند که موسسه مدیریت پروژه (۲۰۰۸) آن را منتشر کرده است. جای تعجب نیست که محققین در حال انجام تحقیقی مستمر در سراسر جهان‌اند تا پدیده‌های مرتبط را با دقت تشریح کنند. تاکنون، این تحقیقات کمترین ارزش را داشته‌اند زیرا با وجود تحقیق بسیار در مورد اجزای متشکله موفقیت پروژه (ژوداگف و مولر ۲۰۰۵)، شمار پروژه‌های موفق اندک است که این تعداد کم هشداردهنده است (فلیوبجرگ و همکاران ۲۰۰۹). دلیل این موضوع می‌تواند این باشد که اجزای اولیه‌ای که موفقیت یک پروژه را رقم می‌زند انعطاف پذیرند (ژوداگف و مولر ۲۰۰۵) و نمی‌توان آنها را دستورالعملی با الگویی استاندارد شمرد. این اجزای اولیه می‌توانند برپایه محیط‌های خارجی یا داخلی سازمان‌های ذیربط باشند، هرچند دسته بندی مشخصی در بین این عوامل در مورد دو نوع موفقیت پروژه‌ها قابل تشخیص است که عبارت‌اند از: موفقیت پروژه و موفقیت مدیریت پروژه (کوکی-داویس ۲۰۰۲). موفقیت پروژه به تحقق اهداف استراتژیک در میان کسب و کارهای مرتبطی اشاره دارد که به واسطه آنها به محصولات و خدمات سازمان‌ها مرتبط می‌شود، در حالیکه موفقیت مدیریت دستیابی به اهداف مرتبط با بودجه، کیفیت و روش‌های متعارف مناسب جهت کنترل پروژه است (مولر و ترنر ۲۰۱۰). این دو طبقه بندی گسترده موفقیت پروژه بطور آشکار یک وجه اشتراک دارند که وابستگی حیاتی به منابع انسانی (HR) دارد زیرا چارچوب اولیه موفقیت (موفقیت پروژه) به موفقیت در مدیریت وابسته است. علاوه بر این، چون «استخدام و گزینش کارمندان (ERS)، تربیت و توسعه کارمندان (ETD)، ارزیابی‌های عملکردی کارمندان (EPA) و سیستم پاداش کارمندان (ECS)» در راستای سایر مسائل مربوطه که کارمندان در سازمان را دربرمی‌گیرند به رابطه با مدیر پروژه و گروهش وابسته‌اند، از این رو ارتباط این شیوه‌ها با موفقیت پروژه پرواضح است. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (HRM) از دهها سال پیش رواج دارند و اثراشان در شرح داستان موفقیت یک سازمان یکی از زمینه‌های موردعلاقه محققین در دهه گذشته و سال‌های نزدیک بوده است. نتیجه گیری‌هایی که از این تحقیقات برداشت می‌شوند عموماً روی این مسئله توافق دارند که «ارتباط مثبتی بین شیوه‌های HR با ریشه های شکل گیری سازمان‌ها وجود دارد» (دایر و رئوس ۱۹۹۵، گست و همکاران ۲۰۰۰). مقالات مرتبط، HRM را به عنوان رویکردی کاربردی طبقه بندی می‌کنند تا وجود ساختاری معین در چارچوب یک سازمان را برای عوامل مناسبی همچون استخدام و گزینش، تربیت و توسعه، ارزیابی عملکردی، سیستم برنامه ریزی حرفه‌ای، مشارکت و سیستم پاداش کارمندان تضمین کنند (مسعود ۲۰۱۰). با این حال، علی‌رغم محبوبیت و اهمیت این موضوع، هیچ تعریف عامه پسندی برای مدیریت منابع انسانی یا

HRM وجود ندارد که بطور عمومی قابل بیان یا قابل قبول باشند که دلیل این موضوع بیشتر تغییر در رویکرد یا موضوع مورد توجه پژوهشگران براساس دیدگاه فردی‌شان بوده است.

اگر شرایط و اوضاع ایران را در نظر بگیریم، اهمیت سازمان‌های مبتنی بر پروژه را نمی‌توان نادیده گرفت. بطور جالب توجه، قوانین HRM در اقتصاد نوظهور ایران به اوایل دهه ۵۰ میلادی باز می‌گردد که دولت روی توسعه رسمی متمرکز بود. ایران در طی این توسعه با مشکلات زیادی مواجه شد و به همین خاطر مسلماً سرعت پیشرفتش از حیث توسعه سازمان‌های موفق کند بوده است. عوامل نسبت دهنده متعددی را می‌توان برای این گندی نام برد اما یک عامل ممکن است نبود تمرکز بر مهم شمردن اخلاق حرفه‌ای اسلامی (IWE) در کشور مسلمانی مانند ایران باشد. محققین دریافته‌اند که انگیزه‌های مذهبی در ارتباط با شیوه‌های HR بسیار مهم‌اند اما در تحقیقات نادیده گرفته می‌شوند (هاشم ۲۰۱۰). انگیزه‌های اسلام در مورد شیوه‌های HR در سناریوی خاص سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران زمینه تحقیقاتی مهمی است که پژوهش‌های مختلفی می‌توان در آن به انجام رساند.

افراد و سازمان‌هایی که می‌خواهند در ایران کسب و کار داشته باشند مانند سازمان‌های چندملیتی می‌توانند با مروری بر اثرات شیوه‌های HR بر موفقیت پروژه با توجه به اثرات اخلاق حرفه‌ای اسلامی (در صورت وجود) در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران استفاده ببرند، بر همین اساس این مطالعه در پس این مسائل برنامه ریزی شد.

۲- پیشینه نظری

۲-۱- بحث در مورد DV، IV ها و MV ها

HRM در نیمه دوم قرن اخیر به عنوان یک سبک منظم مدیریت ظاهر شد (آرمسترانگ ۲۰۰۳). زمینه‌های اساسی و محوری HRM شامل ارزش‌های دقیق، اجرای متفکرانه شیوه‌های نوین، استخراج قوانین بروز شده مجریان مربوطه و مجموعه‌ای از تکنیک‌ها جهت نفوذ در بنگاه‌های اشتغالزایی است (استوری ۲۰۰۷). بر همین اساس، در HRM شماری از مدل‌ها و مطالعات ثبت شده است که ارتباط قوی بین اثربخشی شیوه‌های HRM بر عملکرد سازمان را نشان می‌دهند. محققین بسیاری دریافتند که سرمایه گذاری برای اجرای این شیوه‌ها در نهایت به حصول نتایج بهتر در مورد سازمان‌ها کمک می‌کند (داتا و همکاران ۲۰۰۳). بطور مشابه، رایت و همکاران (۲۰۰۳) نیز اظهار داشتند که موفقیت هر سازمانی به تعهد کارمندانش ارتباط دارد. از آنجا که «تعهد سازمانی» تابع شیوه‌های HR است (پفیفر ۱۹۹۸)، ظاهراً این شیوه‌ها هیچ ارتباطی با موفقیت پروژه در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ندارند. لیم و محمد (۱۹۹۹) در تحقیقشان به این مسئله اشاره داشتند که «رضایت» و «تکمیل

کار» دو عامل اساسی موفقیت پروژه‌اند. پفیفر (۱۹۹۴) تأکید داشت که انتخاب شیوه‌های خاص HR سبب تغییراتی در فرآیندهای معمول در سازمان‌ها می‌شود و در نتیجه می‌تواند عملکرد سازمان را بهبود بخشد که به واسطه این سبب موفقیت سازمان شود. پفیفر ERS، ETD و ECS را در این شیوه‌ها در نظر گرفت. هاسلید (۱۹۹۵) نیز به اثر مثبت انتخاب شیوه‌های HR بر موفقیت سازمان اشاره داشت. تحقیق او به شرح موفقیت سازمان در زمینه افزایش میزان سود می‌پردازد. بیکر و همکاران (۱۹۹۵) در مطالعه مشهورشان شاخص سیستم منابع انسانی سازمان‌ها را بر پایه ۷۴۰ شرکت شکل دادند که سطح راه اندازی سیستم‌های کاری با عملکرد بالا (HPWS) در سازمان‌ها را نشان می‌دهد و هم چنین مشاهده کردند آن سازمان‌هایی که مقدار این شاخصشان بالا بود از نظر اقتصادی و آماری در سطوح عملکردی بالاتری قرار داشتند. سینگ (۲۰۰۴) دریافت که ERS، EPA، ETD و ECS رابطه مثبتی با موفقیت یک سازمان دارند. در مواردی مشابه، نتیجه‌ای جالب که از مطالعه فی و بچورکمان (۲۰۰۱) یافت شد بیان می‌کند که شیوه‌های HR برای هر نوع کارمندی در یک سازمان کارآمدند و بر همین اساس بر برآمد نهایی سازمان نیز موثرند. رایت و همکاران (۲۰۰۵) نیز به تأثیر مثبت شیوه‌های HR بر موفقیت سازمانی پی بردند. آن‌ها پایه یافته‌هایشان را بر تحلیل رگرسیون بنا نهادند و به این نتیجه رسیدند که شیوه‌های HR انتخابی ارتباط مثبتی با موفقیت سازمان‌ها داشتند. در پس فرضیه سابق الذکر، مشخص است که سازمان‌ها می‌توانند با انتخاب شیوه‌های HR از آن برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار بهره گیرند و با این کار استخدام عادلانه منابع انسانی را تضمین کنند (بارنی و رایت ۱۹۹۷).

در تحقیق مدیریت پروژه این موضوع نیز ثابت شده است که موفقیت پروژه با موفقیت سازمان‌های مربوطه در ارتباط است (کوکی-داویس ۲۰۰۲). با وجود موقتی بودن پروژه، سازمان‌های مبتنی بر پروژه شامل محل کار دائمی همانند «دفاتر مدیریت پروژه» و «گروه‌های پورتفو» نیستند (گاریس ۲۰۰۵). با این حال، دیدگاه مرتبط با شیوه‌های HR در سازمان‌های مبتنی بر پروژه نسبت به مقالات مرتبط با مدیریت عمومی نسبتاً قابل بررسی است. زیرا HRM که سازمان‌های بزرگتر بر آن تمرکز دارند به دقت طرح ریزی می‌شود (هیومن و همکاران ۲۰۰۷). پروژه‌ها برحسب تعریف اقداماتی منحصر بفرد و با محدودیت زمانی هستند (PMI، ۲۰۰۸)، از این رو نیاز دارند بیشتر روی HR تمرکز شود. با وجود این امر که PMBOK فصل کاملی دارد که در مورد شناخت اهمیت HR منتشر شده است، استراتژی‌ها در سازمان‌های مبتنی بر پروژه هم چنان به پیشرفت زیادی نیاز دارند. بر همین اساس، برای تحقق موفقیت پروژه، مهم‌ترین چیز تعریف فرآیند مدیریت برحسب پروژه‌ها و سپس بکارگیری فرآیندها برای دستیابی به موفقیت از طریق HR است (گاریس ۲۰۱۰). زیرا بکارگیری همه این فرآیندها به منابع انسانی نیاز دارد و در نتیجه ارتباط شیوه‌های HR و موفقیت پروژه در مقالات همیشگی است. براساس «دیدگاه عمومی» مجموعه خاصی از شیوه‌های HR می‌توانند بر موفقیت سازمان اثر مثبت بگذارند (تزافریر ۲۰۰۶)، از این رو برای موفقیت پروژه نیز می‌توانند

مناسب باشند. بر همین اساس، مجموعه‌ای از شیوه‌های HR از جمله ERS، ETD، EPA و ECS از «مدل هاروارد» برای این مطالعه برگزیده شده است که بیشتر به مدیریت پروژه و نیز دیدگاه عمومی مرتبطاند. مؤلفین گوناگونی راهکار بهره‌گیری از «دیدگاه عمومی» را تأیید و دلری و داتی (۱۹۹۶) نیز از آن حمایت کرده‌اند. تکیه بر این چهار شیوه HR انتخابی به عنوان دیدی اولیه از مقالات منتشرشده حقایق جالب مرتبط و خاصی را حاصل می‌سازد که بطور جداگانه در پاراگراف‌های بعدی شرح داده می‌شوند. استخدام و گزینش کارمندان (ERS) رویه‌ای عادلانه برای تأمین بودجه‌ای اندک فرض می‌شود که گذشته از این، با ارزش دریافتی حاصل از کارمندان همخوانی ندارد (مسعود ۲۰۱۰). بر همین اساس، چاپمن و وبستر (۲۰۰۳) فرآیند ERS را برحسب «تبلیغ پست‌ها، تحصیل تقاضاها، فهرست برداری اجمالی اولیه و گزینش نهایی» شرح می‌دهند. «چارچوب ASA» براساس فرض شناپدر و همکاران (۱۹۹۸) بستر لازم برای گزینش را فراهم می‌کند که ظاهراً براساس الزامات سازمان‌های ذیربط متفاوت است. هوگن و همکاران (۱۹۹۷) در حالی که شرحی کامل از «مدل موفقیت» ارائه می‌کند، بر اهمیت «نظریه برازش سازمانی پیرسون» که ورکور و همکاران (۲۰۰۳) آن را از طریق مطالعه‌ای براساس متاآنالیز پیشنهاد کردند تأکید می‌کنند. از آنجا که ERS یک شیوه HR است که به فرآیندهای پیچیده یافتن شخصی مناسب برای شغل مرتبط می‌شود، اثراتش در موفقیت پروژه آشکارست. عامل مهم دیگری که به ERS مرتبط است طراحی شغلی صحیح، پیش از آغاز ERS است. کولیک و همکاران (۱۹۸۷) «مدل JCM» را تشریح کرده‌اند. فراید و فریس (۱۹۸۷) نیز با مطالعه‌ای مبتنی بر متاآنالیز برحسب عملکرد سازمانی این مدل را تشریح کرده‌اند که روابط معناداری را نشان می‌دهد.

تنها هدف تربیت و توسعه کارمندان (ETD) یادگیری جهت ارتقای مهارت‌های آنان است. ارتقای مهارت، تابع تربیت و توسعه است، هرچند این دو در جهتگیری با هم متفاوتند. روکرت (۱۹۹۲) نشان می‌دهد که تربیت، جهت‌گیری کوتاه مدت دارد حال آنکه پیشرفت معمولاً درازمدت است. مسعود (۲۰۱۰) روی این مسئله تأکید می‌کند که یافته‌های تحقیقاتی وجود دارند که رابطه منفی تربیت با عملکرد سازمانی را بیان می‌کنند. چون پروژه‌ها، کارهای کوتاه مدتی‌اند، از این رو به منظور یادگیری عمده تمرکز در سازمان‌های مبتنی بر پروژه بجای پیشرفت بر روی تربیت است. نظریه شرطی سازی سنتی، نظریه شرطی سازی عامل و نظریه یادگیری اجتماعی سه شرح از شروط یادگیری‌اند که اورمورد و داویس (۲۰۰۴) در کتابشان به منظور ابلاغ تربیت کارمندان ارائه داده‌اند. هر سه شرط می‌توانند به یک سازمان مبتنی بر پروژه مرتبط باشند، در نتیجه بر یادگیری کارمندان و در نتیجه شکل‌گیری رابطه میان تربیت و توسعه کارمندان و موفقیت پروژه موثرند. «مدل انتقال تربیت» که توسط بالدوین و فورد (۱۹۸۸) شکل گرفت اثراتی همانند محیط‌ها و طراحی سازمانهای ذیربط را توضیح می‌دهد که در سازمان‌های مبتنی بر پروژه می‌تواند دلالت بر الزامات تربیت کارمندان داشته باشد. در کنار محدودیت‌های بودجه محدود پروژه‌ها و این

موضوع که تربیت مستلزم تمهیدات وسیع و فراوان است که تویاس و فلچر (۲۰۰۰) به آن پی بردند، این بحث مطرح می‌شود که ممکن است تربیت و توسعه کارمندان در سازمان‌های مبتنی بر پروژه بر موفقیت پروژه مؤثر نباشد.

سومین شیوه HR که برای این مطالعه انتخاب شده ارزیابی‌های عملکردی کارمندان (EPA) است. هر کارمندی خواستار انصاف، مساوات و عدالت است و اینها ویژگی‌های اولیه EPA بشمار می‌روند. روشی که برای EPA بکار گرفته می‌شود باید با فرهنگ تناسب داشته باشد و خصوصیات سازمان‌های ذریبط را دیکته کند (ابراهیم ۲۰۰۵). «نظریه سیستم عمومی» که توسط فون برتالانفی (۱۹۵۰) معرفی شده است، بستر سلسله مراتب کاری یک سازمان را ایجاد می‌کند که در آن سازمان‌ها یک سیستم و شیوه‌های HR سیستم‌های فرعی فرض می‌شوند تا موفقیت حاصل آید. این سیستم‌ها اگر همینطور که ماسلو (۱۹۴۳) در «نظریه سلسله مراتب ضروری» خود شرح می‌دهد به رضایت کارمندانشان توجهی نکنند نمی‌توانند به درستی فعالیت کنند تا به سطحی عالی برسند. ظاهراً، برای موفقیت در پروژه‌ها اهمیت نهادن بر «رضایت» کارمندان ضروری است که با EPA قوی می‌توان به شکلی منصفانه آن را ارزیابی کرد.

سیستم پاداش کارمندان (ECS) را می‌توان براساس «نظریه انتظارات» که کانمن و تورسکی ارائه کرده‌اند شرح داد. زیرا انسان برمبنای فطرتش زیان‌گریز است، از این رو برای به اوج رسانی انتظارات به پاداش نیاز دارد. «نظریه تکامل شناختی» نیز که واینر (۱۹۷۲) آن را تشریح کرده است، پاداشی تعریف می‌شود که حاصل انگیزش و تشویق است. چون انگیزش و تشویق مستقیماً با موفقیت یک سازمان در ارتباط‌اند، از این رو از قرار معلوم ECS نیز با موفقیت پروژه در یک سازمان مبتنی بر پروژه در ارتباط است. اورتین-آنجل و سالاس-فوماس (۲۰۰۷) در یک دیدگاه سازمانی دریافتند که پاداش‌ها درمورد ارزش آموزش، دانش و تربیت با یکدیگر متفاوت‌اند اما در دیدگاه فردی «نظریه شرط جانبی» که بکر (۱۹۶۰) مطرح کرده است، دریافتند که عملکرد فردی بسته به ارزش منافع متغیر است. بطور جالب توجه، در کنار «نظریه سیستم عمومی» هر دو دیدگاه به این موضوع منتهی می‌شوند که ECS بر موفقیت یک پروژه مؤثر است.

ایران به عنوان کشوری در حال توسعه می‌تواند با اتخاذ بهترین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی جهت تضمین بهره‌برداری بهینه از منابع انسانی موجودش که بیش از ۵۰ میلیون شامل ۴۹,۳۱٪ زنان طبق گزارش بانک جهانی است کشوری ایده آل بسازد. چون پیشرفت مستلزم پروژه‌های زیادی است و شیوه‌های HRM شیوه‌های بنیادی کسب و کارهای مبتنی بر پروژه تلقی می‌شوند (هیومان و همکاران ۲۰۰۷)، از این رو ارزیابی اثرات فهرست اجمالی فوق‌الذکر از شیوه‌های HR با تبعیت از «دیدگاه عمومی» بر موفقیت پروژه در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران حائز اهمیت است. ایران از حیث جمعیت پنجمین کشور بزرگ مسلمان جهان است (رأی و همکاران ۲۰۰۷). تحقیقات نشان می‌دهند که کارمندان به محیط‌های سازمان‌ها

زمانی پاسخ مثبت نشان می‌دهند که تطبیق خوبی میان شخصیت و ظاهر محیط شان وجود داشته باشد. نبود مطابقت سبب عملکرد ضعیف افراد می‌شود (هولادن ۱۹۹۶) و در نهایت بر طرح‌های موفقیت سازمان اثر می‌گذارد.

مطالعه مشهور هافستید (۲۰۰۶) بر اهمیت فرهنگ به عنوان واسطه‌ای در محیط‌های سازمان‌های ذیربط و عامل مؤثر بر عملکرد سازمان تأکید دارد. نمونه‌ای از مطالعه او شامل کارمندانی پاکستانی و نیز کارمندانی از ۳۹ کشور دیگر است. این مطالعه به عنوان مرحله‌ای مهم در تحقیقات به کرات بر اهمیت فرهنگ پاکستان در تأثیرگذاری بر موفقیت یا شکست سازمان‌های خاص پاکستانی تأکید می‌کند. وجود عناصر فرهنگی مختلف در محیط سازمان‌های پاکستانی تصدیق می‌شود اما ورود به جزئیات آنها خارج از محدوده بحث این مطالعه است. از بین این عوامل محیطی در محیط کشور پاکستان تنها اخلاق حرفه‌ای اسلامی (IWE) عامل تعدیلگر انتخاب شده است تا تأثیرش بر رابطه شیوه‌های انتخابی HR و موفقیت پروژه درک شود. ماری و همکاران (۲۰۱۲) به اثر مثبت قوی IWE در بخش کشاورزی پاکستان در فعالیت سازمانی پی بردند. بطور عکس، بادوار و اسپارو (۱۹۹۷) دریافتند که اثرات IWE بر نتایج سازمان‌ها در محیط‌های مختلف متفاوت است.

یوسف (۲۰۰۱) از IWE به عنوان یک تعدیلگر بهره گرفته و در مطالعاتش به اهمیتش در چارچوب یک سازمان پی برده است. اخلاق حرفه‌ای عموماً با ارزش‌های برگرفته از مذهب در ارتباط است (عثمان و همکاران ۲۰۰۴)، از این رو IWE با اخلاق برگرفته از اسلام در ارتباط است. تحقیقات به این موضوع اشاره دارند که در چارچوب یک سازمان شیوه‌های HR از نظر «تعهدات سازمانی» تأثیرگذارند (هاشم ۲۰۱۰)، بطور مشابه، تعهدات سازمانی با اخلاق حرفه‌ای اسلامی نیز در ارتباط است (ماری و همکاران ۲۰۱۲). یافته‌های مقاله پتیجان و همکاران (۲۰۰۸) در زمینه تأثیر IWE در یک محیط سازمانی می‌تواند نتیجه‌ای عالی به دنبال داشته باشد که در این مقاله مؤلفین تأکید دارند که هر کارمندی از دیدگاه خودش درمورد اخلاق شغلی معمول در سازمان مربوطه بین موفقیت و شکست تمایز قائل می‌شود. بر همین اساس، جهت فهم تأثیرگذاری یا بی تأثیری اخلاق حرفه‌ای اسلامی بر موفقیت پروژه درمورد چهار شیوه HR انتخابی فرضیات زیر شکل گرفته‌اند:

فرضیه ۱: استخدام و گزینش کارمندان (ERS) در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران بر موفقیت پروژه (PS) تأثیرگذار است.

فرضیه ۲: تربیت و توسعه کارمندان (ETD) در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران تأثیری بر موفقیت پروژه (PS) ندارد.

فرضیه ۳: ارزیابی‌های عملکردی کارمندان (EPA) در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران بر موفقیت پروژه (PS) تأثیرگذار است.

فرضیه ۴: سیستم پاداش کارمندان (ECS) در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران بر موفقیت پروژه (PS) مؤثر است. فرضیه ۵:

اخلاق حرفه‌ای اسلامی (IWE) تعدیلگر رابطه ERS و PS در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران است.

فرضیه ۶: اخلاق حرفه‌ای اسلامی (IWE) تعدیلگر رابطه ETD و PS در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران است.

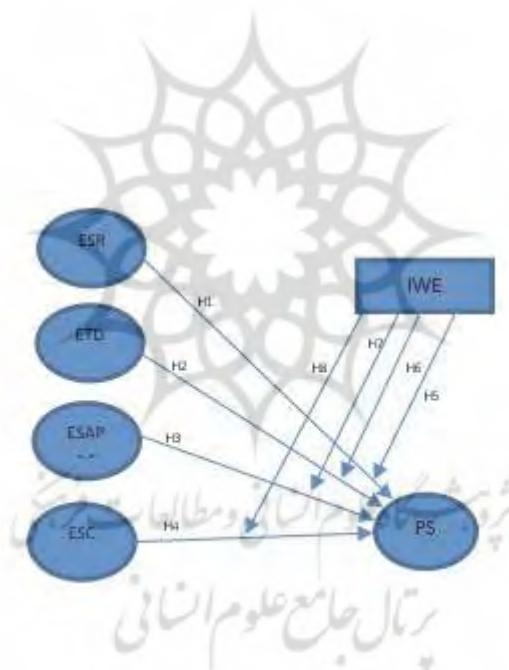
فرضیه ۷: اخلاق حرفه‌ای اسلامی (IWE) تعدیلگر رابطه EPA و PS در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران است.

فرضیه ۸: اخلاق حرفه‌ای اسلامی (IWE) تعدیلگر رابطه ECS و PS در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران است.

۲-۲- چارچوب نظری

مدل زیر که در شکل ۱ مشاهده می‌شود برای پیش بینی اثرات چهار شیوه HR انتخابی بر موفقیت پروژه با و بدون نقش

تعدیلگر IWE در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران آزمایش شد.



شکل ۱. مدل مفهومی

۳- روش تحقیق

هدف از این پژوهش، بررسی اثرات «مجموعه‌ای از چهار شیوه HR انتخابی» بر موفقیت پروژه و اثرات تعدیلی IWE در این رابطه است. در ابتدا، اثرات شیوه‌های HR بطور مجزا روی موفقیت پروژه در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران بررسی شده،

سپس، اثرات تعدیلگر IWE در رابطه با چهار شیوه HR و موفقیت پروژه بررسی شده است. برهمن اساس، فرضیات براساس نظریه‌های موجود آزمایش شده اند.

جامعه آماری در این پژوهش از کارمندان سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران تشکیل شده است؛ برهمن اساس، نمونه در دسترس به واقع در دو شهر بزرگ ماهشهر و عسلویه محدود شد. از تکنیک نمونه برداری احتمالی در این تحقیق استفاده شده است. اندازه نمونه آماری حدود ۲۱٪ جمعیت مورد هدف ۱۲۸۷ نفری از ۷ سازمان مبتنی بر پروژه بود که مطابق با استانداردهای بین المللی گالاپ و با استفاده از نرم افزار تخمین نمونه (Sample Power) این تعداد کافی محسوب می‌شود (مارکویتز و اشنايدر ۲۰۰۴).

در این مطالعه، از پرسش نامه برآورد به عنوان ابزار استفاده شد. اولین ابزاری که برای این مطالعه استفاده شد برآورد برمینای پرسش نامه بود که اسنل و دین (۱۹۹۲)، سینگ (۲۰۰۴) و مسعود (۲۰۱۰) از آن جهت یافتن اثرات چهار شیوه HR انتخابی در چارچوب یک سازمان بهره گرفتند. بطور کل، ۳۷ پرسش برای سنجش شیوه‌ها استفاده شد که ۹ پرسش برای هرکدام از شیوه‌های ERS، EPA، ECS و ۱۰ پرسش برای ETD بود. برای ارزشیابی موفقیت پروژه که کارمندان شاهد آن بودند، یک پرسش نامه استاندارد پیشنهادی مولر و ترنر (۲۰۰۸) اقتباس و استفاده شد. این پرسش نامه درمورد موفقیت پروژه (PS) ۸ پرسش دارد. سومین ابزار مورد استفاده برآورد برمینای پرسش نامه‌ای بود که علی (۱۹۹۲) و روکمن (۲۰۱۰) از آن برای یافتن اثرات IWE در چارچوب یک سازمان استفاده کردند. این پرسش نامه ۱۱ پرسش در مورد IWE داشت. در این تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی ابزار برآورد استفاده شده است. این آزمون هم چنین برای هر ۶ متغیر یعنی ERS، ETD، EPA، ECS، PS و IWE بکار گرفته شده است. همچنین در این مطالعه برای ۴ متغیر مستقل در قالب شیوه‌های HR انتخابی این مطالعه و یک متغیر وابسته در قالب موفقیت پروژه شکل گرفت. تحلیل رگرسیون خطی برای تعیین اثرات ERS، ETD، EPA و ECS بر PS استفاده شده و اثر تعدیلگر متغیر IWE را بر رابطه بین متغیرهای مستقل (IV) و متغیر وابسته (DV) بررسی شده است و از همبستگی پیرسون برای سنجش هم خطی بین متغیرهای مختلف استفاده شد. هم چنین برای فهم وابستگی بین متغیرهای پژوهش و PS از همبستگی پیرسون استفاده شد. داده‌هایی که از طریق این ابزار گردآوری شدند با بهره گیری از نسخه ۲۰ نرم افزار SPSS وارد و تحلیل شدند.

۴- تحلیل داده‌ها و نتایج

۴-۱- تحلیل آماری

۴-۱-۱- تحلیل فراوانی

داده‌های آماری از همه پاسخ دهندگان جمع آوری شد تا آمار توصیفی انجام شود. پرسش‌ها مرتبط با جنسیت، نام سازمان مربوطه، سطح تحصیلات، رده سنی و سمت شغلی و سابقه کار در سازمان‌های مربوطه بودند. تعداد پاسخ دهندگان ۲۷۰ نفر بود. اقدامات صورت گرفته در داده‌ها منعکس شد که از طریق آنها فرصتی برابر برای کارمندان کلیه سازمان‌های شرکت کننده فراهم شد تا از سوگیری دوری شود. داده‌ها نشان دادند که اکثر پاسخ دهندگان فارغ التحصیل یا صاحب مدرکی بالاتر در رشته‌های مختلف‌اند. دلیل این امر بیشتر این بود که بخش‌های اداری مورد مطالعه دستکم به یک سطح تحصیلات متناسب نیاز دارند. این نمونه مشخص می‌کند که حدود ۵۰٪ از شرکت کنندگان در رده سنی ۲۵-۳۵ سال قرار می‌گیرند. افزون بر این، این نمونه نشان می‌دهد که حدود ۵۰٪ از شرکت کنندگان در گروه ۴ سال تصدی یا خدمت شغلی یا کمتر جای می‌گیرند و باقی افراد بیش از ۴ سال سابقه کاری داشته‌اند. حقیقتی جالب نیز حین مطالعه داده‌های مربوط به سابقه کار کارمندان آشکار شد که حدود ۲۵٪ پاسخ دهندگان سابقه تصدی بیش از ۸ سال در سازمان‌های مربوطه داشته‌اند. داده‌ها نشان از این دارند که حدود ۲۹٪ از نمونه آماری کارمندان زن بوده‌اند.

۴-۱-۲- جدول بندی متقاطع

تحلیل توصیفی جدول ۴ مربوط به نام سازمان و سن کارمندان نشان می‌دهد که کارمندان در تمام گروه‌های سنی پراکنده شده‌اند و گذشته از این، با وجود موقتی بودن پروژه‌ها، ترکیب کارمندان جوان و پیرانرژی و کارمندان مجرب میانسال رویه‌ی رایجی است (جداول ۳-۱ را ببینید).

۴-۱-۳- جدول بندی متقاطع سازمان و جنسیت

جدول بندی متقاطع نام سازمان و جنسیت به این مطلب اشاره دارد که هر دو جنسیت در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران حضور دارند.

۴-۱-۴- جدول بندی متقاطع سازمان و سطح تحصیلات

جدول بندی متقاطع سطح تحصیلات کارمندان و سازمان های مربوطه به این مطلب اشاره دارد که در سازمان های مبتنی بر پروژه حداقل سطح تحصیلات مختص چهار بخش مورد مطالعه شرایطی ترجیحی است که کارمندان لازم می دانند.

۴-۲- رابطه بین PS و عوامل پیش بینی کننده و ۴ شیوه HR یعنی ERS، ETD، EPA، ECS و IWE

جدول ۷ به این امر اشاره دارد که PS رابطه ی مثبتی با ۴ متغیر مستقل (شیوه های HR) و متغیر تعدیلگر IWE دارد (جدول ۵ و ۶ را ببینید) (جدول ۸ را ببینید).

جدول ۱. آزمون پایایی ابزار - آزمون مقدماتی

متغیر	(N) پاسخ	تعداد پرسش ها	ضریب آلفای کرونباخ
ERS(IV)	۳۳	۹	۰٫۹۲۸
ETD(IV)	۳۳	۱۰	۰٫۸۹۲
EPA(IV)	۳۳	۹	۰٫۸۵۶
ECS(IV)	۳۳	۹	۰٫۷۱۵
PS(DV)	۳۳	۸	۰٫۸۹۷
IWE(MV)	۳۳	۱۱	۰٫۷۴۵

جدول ۲. پرسش نامه توزیع شده و دریافت شده

سازمان	جمعیت	پرسشنامه توزیع شده	پرسش نامه دریافتی	درصد
O-1	۷۱	۴۹	۲۵	۷۱
O-2	۸۹	۴۷	۲۶	۵۵
O-3	۴۱	۳۰	۲۷	۹۰
O-4	۴۷	۳۷	۲۱	۵۸
O-5	۴۱۲	۱۲۲	۷۴	۶۰
O-6	۲۵۷	۵۸	۳۷	۶۳
O-7	۳۶۹	۹۴	۵۰	۵۲

۳-۴- آزمون فرضیه

رگرسیون های چندخطی در مورد PS به عنوان متغیر وابسته و چهار شیوه HR براساس دیدگاه عمومی یعنی ERS، ETD، EPA و ECS به عنوان متغیرهای مستقل انجام شد. از آنجا که کرلینگر فرد و لی هوارد (۲۰۰۰) تأکید دارند که در دیدگاه رابطه ای، رگرسیون چندگانه به یک متغیر وابسته تکی در ترکیب خطی دو یا چند متغیر مستقل مرتبط بود در نتیجه برای مدل آماری ما کمک کننده بود. جنبه دیگر رگرسیون های چندگانه خروجی به صورت ضریب تعیین R^2 است که میزان تغییرات در متغیرهای مستقل و تغییرات در متغیر وابسته را بیان می کند. ضرایب استاندارد نشده β مقادیر معادله رگرسیون برای پیش بینی متغیر وابسته براساس متغیر مستقل هستند. این ضرایب بدین جهت ضرایب استاندارد نشده نامیده می شوند که در واحدهای طبیعی شان اندازه گیری می شوند. ضرایب استاندارد شده (بتا) مقادیر معادله رگرسیون برای پیش بینی متغیر وابسته براساس متغیر مستقلی هستند که پس از استانداردسازی کلیه متغیرها در این مدل حاصل شده است.

جدول ۳. جدول بندی متقاطع بین سازمان و رده سنی

شمارش	کمتر از ۲۵	۲۵ تا ۳۰	۳۰ تا ۳۵	۳۵ تا ۴۰	بیشتر از ۴۰	کل
نام سازمان						
0-1	۶	۶	۱۲	۷	۴	۳۵
0-2	۲	۹	۹	۳	۲	۲۶
0-3	۸	۱۰	۵	۳	۱	۲۷
0-4	۹	۴	۳	۴	۱	۲۱
0-5	۷	۱۸	۲۵	۱۶	۸	۷۴
0-6	۸	۱۲	۶	۸	۳	۳۷
0-7	۱۶	۱۹	۷	۵	۳	۵۰
کل	۵۶	۷۸	۶۷	۴۶	۲۳	۲۷۰

فصلنامه پژوهش های علوم مدیریت

سال سوم، شماره ۷، تابستان ۱۴۰۰

جدول ۴. فراوانی متغیرهای جنسیت، نام سازمان، سطح تحصیلات، رده سنی و تصدی شغلی در سازمان

N = ۲۷۰

		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۹۳	۷۱.۵
	زن	۷۷	۲۸.۵
نام سازمان	0-1	۳۵	۱۳
	0-2	۲۶	۹.۶
	0-3	۲۷	۱۰
	0-4	۲۱	۷.۸
	0-5	۷۴	۲۷.۴
	0-6	۳۷	۱۳.۷
	0-7	۵۰	۱۸.۵
	سطح تحصیلات	دیپلم / زیردیپلم	۱۱
لیسانس		۱۲۶	۴۶.۷
فوق لیسانس		۱۳۱	۴۸.۵
دکتری		۲	۰.۷
رده سنی	کمتر از ۲۵ سال	۵۶	۲۰.۷
	۲۵ تا ۳۰	۷۸	۲۸.۹
	۳۰ تا ۳۵	۶۷	۲۴.۸
	۳۵ تا ۴۰	۴۶	۱۷
	بیشتر از ۴۰ سال	۲۳	۸.۵
سابقه کار	کمتر از ۲ سال	۵۰	۱۸.۵
	۲ تا ۴ سال	۸۸	۳۲.۶
	۵ تا ۷ سال	۶۶	۲۴.۴
	۸ تا ۱۰ سال	۵۱	۱۸.۹
	بیشتر از ۱۰ سال	۱۵	۵.۶

تحلیل رگرسیون قبول ۵ فرضیه (فرضیات ۵-۱) را تأیید کرد، در حالی که سه فرضیه دیگر (فرضیات ۶-۸) رد شدند. نتایج تحلیل رگرسیون بر اهمیت تنها شیوه‌های HR انتخابی در موفقیت پروژه به دلیل ماهیت خاص سازمان‌های مبتنی بر پروژه تأکید دارد، حال آنکه مشخص شد تجربه کار با جهت گیری بلندمدت ارتباطی با موفقیت پروژه ندارد. اثرات تعدیلگر IWE در

رابطه چهار شیوه HR انتخابی با موفقیت پروژه نیز آزموده شد و مشخص شد که در رابطه ERS و PS معناداری بیشتری دارد که در این رابطه IWE اثرات تعدیلگر معناداری در سازمان های مبتنی بر پروژه ایران نشان داد.

۱-۳-۴- تشریح مطالب

هدف از مطالعه حاضر بررسی جداگانه رابطه میان چهار شیوه HR انتخابی با PS تحت اثر متغیر تعدیلگر IWE بود. علاوه بر این، در این مطالعه، داده های مرتبط با آمارگیری پاسخ دهندگان نیز گردآوری شد تا تحلیل آماری انجام گیرد. دلیل گردآوری داده های آماری کنترل اثراتش در مدل بود که در طی تحلیل رگرسیون ضروری بود. تحلیل داده های آماری به یافته های تصادفی خاصی منتج شد. آمارگیری نشان داد که حدود ۵۰٪ کارمندان سابقه تصدی شغلی کمتر از ۴ سال داشته اند که نشان دهنده موقتی بودن مشاغل در این بخش به سبب محدودیت زمانی پروژه ها بود (PMI؛ ۲۰۰۸). داده ها نیز نشان دادند که اغلب مکاتبه کنندگان فارغ التحصیل یا صاحب مدارک تحصیلی بالاتری بوده اند که این موضوع نشان دهنده اهمیت شرایط تحصیلی در سازمان های مبتنی بر پروژه ایران است.

جدول ۵. جدول بندی متقاطع سازمان و جنسیت

		مرد	زن	کل
نام سازمان	O-1	۲۸	۷	۳۵
	O-2	۱۸	۸	۲۶
	O-3	۲۴	۳	۲۷
	O-4	۱۶	۵	۲۱
	O-5	۵۴	۲۰	۷۴
	O-6	۲۳	۱۴	۳۷
	O-7	۳۰	۲۰	۵۰
کل		۱۹۳	۷۷	۲۷۰

جدول ۶. جدول بندی مقاطع سازمان و سطوح تحصیلات

نام سازمان	O-1	دیپلم / زیردیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	کل
	O-1	۲	۱۵	۱۸	۰	۳۵
	O-2	۰	۱۴	۱۲	۰	۲۶
	O-3	۰	۱۴	۱۳	۰	۲۷
	O-4	۰	۴	۱۵	۲	۲۱
	O-5	۰	۳۸	۳۶	۰	۷۴
	O-6	۰	۲۲	۱۵	۰	۳۷
	O-7	۹	۱۹	۲۲	۰	۵۰
کل		۱۱	۱۲۶	۱۳۱	۲	۲۰

مشخص شد کارمندان زن در تمامی سازمان‌های مبتنی بر پروژه حضور دارند اما به نسبت در سازمان‌های مخابرات یا فناوری اطلاعات درصدشان بیشتر است که نشان دهنده ارجحیت شغلی‌شان است. تحلیل آمار توصیفی آشکار کرد که به سبب بالاترین دامنه تغییر پاسخ‌ها در مقیاس لیکرت که بین ۱ تا ۵ بود کارمندان درمورد EPA متنوع‌ترین دیدگاه‌ها را دارند. این پاسخ‌ها مطابق مفاهیم خطای نسبت بنیادی^۱ (FAE) و سوگیری‌های خودخدمتی هستند که اجزای فرعی نظریه نسبت‌اند (کلی ۱۹۶۷). آمار توصیفی نیز نشان داد که پاسخ‌های مرتبط با موفقیت پروژه (PS) بیشترین انحراف معیار را داشتند که برابر ۰,۶۹۴۳۷ حول میانگین ۴,۰۳۶۲ بود. این امر نشانگر این است که ادراک هر کارمند در مورد موفقیت پروژه مستقل از یکدیگر بوده است. این دیدگاه‌های فردی به سبب تغییر در ادراکات درمورد موفقیت یا شکست پروژه می‌توانند متغیر باشند (بیکر و همکاران ۱۹۸۸). بطور مشابه، چن و همکاران (۲۰۰۴) نیز بر اهمیت علیت متفاوت بودن ادراک کارمندان درمورد موفقیت پروژه تأکید می‌کنند.

بطور جالب توجه، بالاترین میانگین در داده‌های پاسخ میان متغیرها مربوط به متغیر IWE بود که برابر ۴,۱۸۶۵ است. این یعنی اغلب کارمندان پاسخ مثبت به سؤالات داده‌اند که در کشور مسلمانی همانند ایران قابل درک است. این نتیجه مطابق با یافته‌های تحقیق هارون و همکاران (۲۰۱۲) است که در این تحقیق آنها دریافتند که پرستاران پاکستانی درمورد IWE پاسخ مثبتی داده‌اند. بطور مشابه، یوسف (۲۰۰۰) در این مطالعه در امارت متحده نیز دریافت که میان متغیرهای این مطالعه، داده‌های پاسخ دهندگان مربوط به متغیر IWE بیشترین میانگین را داشت.

نتایج رگرسیون این مطالعه نشان از پذیرش ۵ فرضیه از بین ۸ فرضیه موجود دارد که به رابطه معنادار بین متغیرهای مستقل (ERS, EPA, ECS) و متغیر وابسته (PS) اشاره می‌کند. هرکدام از این شیوه‌های HR اینطور که مشخص شد در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران رابطه معنادار و مثبتی با موفقیت پروژه داشته‌اند که مطابق با تحقیقی‌اند که بالوت و گایورایو (۲۰۰۴) در آن بر اهمیت شیوه‌های HR در زمینه موفقیت پروژه تأکید داشتند و عکس نتایج مطالعه ای هستند که پینتو و پرسکات (۱۹۸۸) در آن بر اهمیت «عوامل شخصی» جای شیوه‌های HR در زمینه موفقیت پروژه تأکید داشتند. بطور جالب توجه، در مورد ETD به عنوان یک متغیر مستقل و تأثیرش بر PS به عنوان متغیر وابسته مشخص شد که هیچ اثر معناداری ندارد. این یافته‌ها با مطالعه پینتو و پرسکات (۱۹۸۸) که پیش‌تر نیز شرح داده شد مطابقت دارد. بی تأثیری ETD بر PS نیز موقتی و منحصربفرد بودن پروژه‌ها را تأیید (PMI, ۲۰۰۸) و در نتیجه بلندمدت بودن فعالیت‌ها را رد می‌کند. استدلال‌های پورتر (۲۰۰۸) در مورد صرفه جویی در هزینه‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی نیز تأییدکننده بی تأثیری ETD بر PS در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران هستند. دلیل دیگر معنادار نبودن تأثیر ETD این است که نوع و قوانین سازمان الزامات استراتژی تجاری را دیکته می‌کند، از این رو برخلاف سازمان‌های عادی، در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ETD پیامد کمتری به دنبال دارد (هابدی ۲۰۰۰).

بکارگیری ETD مستلزم هزینه و مخارج اضافی است که سازمان‌های مبتنی بر پروژه به خاطر بودجه‌های محدودی که برای پروژه‌ها موجود است تمایل دارند تا سطح اطمینان خود را حفظ کنند (PMI, ۲۰۰۸)، در نتیجه این امر سبب بی معنایی تأثیر ETD بر PS می‌شود که نتایج تحلیل رگرسیون نیز این موضوع را نشان داد، اما معنادار نبودن تأثیر آن اثراتی در محیط یا فرهنگ سازمان‌های مورد بررسی خواهد داشت که آگونیس و کرایگر (۲۰۰۹) نیز دریافتند که «تربیت و توسعه» می‌تواند در اصلاح محیط سازمان‌ها کارساز باشد.

در ادامه بحث، به مسئله تعجب‌آوری پی بردیم که با وجود بالاترین میانگین پاسخ برای متغیر IWE، تنها در مورد رابطه ERS و PS به عنوان متغیر تعدیلگر معناداری ظاهر شد. اثر متغیر تعدیلگر IWE در روابط ETD، EPA و ECS با PS نامعنادار بود. تحلیل این داده‌ها را می‌توان براساس نظریه تبادل اجتماعی توصیف کرد (هومانس ۱۹۵۸) که روی این موضوع تأکید داشت که تنها تحلیل سود- هزینه مهم است.

جدول ۷. جدول متغیرهای آماری جنسیت، سن و شاخص های IWE و PS, ECS, EPA, ETD, ERS

	میانگین	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. جنسیت	۰.۲۹	۰.۴۵۲								
۲. سن	۲.۶۴	۱.۲۲۶	۰.۲۲۱**							
۳. ERS	۳۸.۵۳	۰.۶۷۸۰۱	۰.۲۰۷**	۰.۳۱۳**	(۰.۸۶۴)					
۴. ETD	۳۵.۰۲	۰.۶۷۰۵۳	۰.۱۳۲*	۰.۵۶	۰.۶۶۹**	(۰.۸۵۲)				
۵. EPA	۳۷.۲۲۲	۰.۷۵۳۶۲	۰.۱۷۹**	۰.۲۳۵**	۰.۵۶۷**	۰.۶۱۶**	(۰.۸۰۹)			
۶. ECS	۳۵.۳۸۱	۰.۵۶۰۳۸	۰.۱۰۳	۰.۱۷۰**	۰.۴۷۵**	۰.۴۸۰**	۰.۵۸۳۰**	(۰.۷۵۴)		
۷. PS	۴۰.۳۵۲	۰.۶۹۴۳۷	۰.۲۰۳**	۰.۳۲۹**	۰.۵۸۱**	۰.۵۶۵**	۰.۶۳۰**	۰.۵۷۱**	(۰.۸۶۸)	
۸. IWE	۴۱.۸۶۵	۰.۵۷۲۷۵	۰.۱۲۱*	۰.۲۸۲**	۰.۴۸۸**	۰.۴۹۲**	۰.۴۴۶**	۰.۴۵۱**	۰.۶۵۷**	(۰.۸۵۸)

N=270؛ ضریب آلفای کرونباخ داخل پیرانتز نوشته شده است.

P<0.01 **

P<0.05 *

جدول ۸. تحلیل رگرسیون

ضرایب مدل	B	Std.error	Beta	T	Sig	R2
(ثابت)	.۱۶۱	.۱۷۸	-	.۹۰۲	.۳۶۸	
ERS-INDEX	.۵۰۳	.۰۶۶	.۴۹۰	۷.۶۴۰	.۰۰۰	
ETD-INDEX	.۰۵۴	.۰۵۹	.۰۵۲	.۹۰۵	.۳۶۷	.۶۷۲
EPA-INDEX	.۲۴۷	.۰۷۳	.۲۰۵	۳.۳۷۶	.۰۰۱	
ECS-INDEX	.۲۴۰	.۰۵۴	.۱۹۴	۴.۴۵۱	.۰۰۰	
ERS× IWE	.۸۹۵	.۳۱۷	.۸۷۴	۲.۸۱۸	.۰۰۵	.۷۱۶
ETD× IWE	.۴۹۸	.۳۴۱	.۴۸۱	۱.۴۶۲	.۱۴۵	.۵۹۴
ECS× IWE	.۲۹۵	.۲۶۴	.۲۴۳	۱.۱۱۴	.۲۶۶	.۶۷۱
ERS× IWE	.۱۲۱	.۴۶۳	.۹۸	.۲۶۲	.۷۹۴	.۵۴۲

متغیر وابسته: PS-INDEX

اساس استدلال «اخلاق حرفه‌ای پروتستان» (PWE) نیز همین است، مفهومی که وبر (۱۹۵۸) متصور بود که مزایای مالی اساسی‌ترند. این موضوع به یافته جالبی منتهی می‌شود که شباهت‌هایی در دو متغیر IWE و PWE دیده می‌شود. این موضوع

نیز با تحقیقات محدودی مطابقت دارد که وقف، نبوغ و درستکاری را در اخلاق حرفه‌ای اسلامی (IWE) و اخلاق حرفه‌ای پروتستان (PWE) معمول می‌دانند (یوسف ۲۰۰۱)، هرچند این یافته عکس تحقیق نقوی (۱۹۸۱) که او در این تحقیق اظهار داشت که در اسلام، اخلاق بر تمامی مزیت‌های مالی غالب است اما عکس این صادق نیست.

دلیل معناداری اثر متغیر تعدیلگر IWE در رابطه ERS و PS نیز می‌تواند با بهره‌های مالی که با استخدام کارمندان ماهر حاصل می‌شود و در نهایت سبب موفقیت پروژه می‌شود در ارتباط باشد. این اثرات تعدیلگر معنادار در چارچوب سازمان نیز با کار تحقیقاتی ماری و همکاران (۲۰۱۲) مطابقت دارند که در آن مؤلفین به بررسی اثرات تعدیلگر IWE بر سایر متغیرهای سازمانی پرداختند و پی بردند که اثر این متغیر معنادار است. رایس (۱۹۹۹) دریافت که IWE نسبت‌هایی با موفقیت یا شکست کسب و کارها دارد، اما در نبود نقش تعدیلگر IWE، منحصراً در مورد خاص سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران ثابت شده است که کارمندان سازمان‌ها مورد مطالعه مذهب را موضوعی خصوصی بین خود و خدا می‌دانند که این با تمدن‌های غربی مطابقت دارد (رایس ۱۹۹۹). در اینجا اثرات متغیرهای آماری در محیط‌های سازمانی در کنار عوامل تصادفی خاص دیده می‌شوند که بین متغیرهای مستقل و وابسته نقش تعدیلگر ایفا می‌کند اما بحث در مورد آن‌ها خارج از محدوده بحث این مطالعه است.

۵- پیشنهادها

۵-۱- پیامدهای مدیریتی

شواهد تجربی این موضوع را تأیید می‌کنند که شیوه‌های HR انتخابی بر موفقیت پروژه ادراکی موثرند، هرچند نقش تعدیلگر IWE تنها در رابطه ERS و PS ادراکی در این مطالعه تأیید شد. مدیران سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران باید مفهوم موفقیت پروژه را برای کارمندان‌شان روشن کنند تا از شیوه‌های HR و اجرای اصول طلایی اسلام در قالب اخلاق حرفه‌ای اسلامی استفاده کارآمدی ببرند.

مدیران موظف‌اند که عوامل تصادفی و محیطی که اثر IWE در سازمان‌های مربوطه را خنثی می‌کنند تعیین کنند. پس از تعیین این عوامل، معیارهای مناسب برای بهبود شاخص‌های PS طرح شوند.

براساس مقاله هافستید (۲۰۰۶) فرهنگ نقش مهمی در تعریف موفقیت یک سازمان بازی می‌کند.

کلیه شیوه‌های HR با سازمان‌های مبتنی بر پروژه مرتبط نیستند. مدیران تنها باید شیوه‌های HR انتخابی را اتخاذ کنند که اثر مثبتی بر موفقیت پروژه در سازمان‌های مبتنی بر پروژه داشته باشند.

مدیران باید رویکردی مدیریتی (شیوه‌های HR) اتخاذ کنند که برای تضمین رشد و ارتباط کارمندانشان مطابق با نظریه ERG با اخلاق حرفه‌ای اسلامی در تناسب باشند؛ این امر در نهایت سبب ارتقای شاخص PS می‌شود. مدیران می‌بایست از سوگیری در ارزیابی‌های عملکردی که در داده‌های گردآوری شده از پاسخ دهندگان در ارتباط با EPA مشخص بود دوری کنند. نظریه کارگزاری در چشم انداز سازمان‌ها که آیسن هارت (۱۹۸۹) به شرح آن پرداخته است در مورد این موضوع صحبت می‌کن که مدیران نمی‌توانند با توجه به مسائل مختلف غیرشغلی سوگیری‌شان را حفظ کنند، از این رو راه حل انتخاب جدیدترین سیستم‌ها همانند HRIS و HPWS برای ارزیابی عادلانه و آزاد است. این راه حل به افزایش شاخص‌های PS کمک خواهد کرد.

۲-۵- پیامدهای دانشگاهی

محصّلین در رشته علوم اجتماعی می‌توانند از این تحقیق برای صحبت در مورد عوامل اجتماعی که اثر تعدیلگر در رابطه شیوه‌های HR با PS دارند بهره‌گیرند. در این عصر اقتصاد جهانی، این مطالعه می‌تواند مورد استفاده محققین قرار گیرد تا دسته‌ای از شیوه‌های HR که مناسب‌ترین شیوه بطور خاص در محیط‌های مختلف ایران و بطور کل در سازمان‌های مبتنی بر پروژه‌اند مشخص کنند. برای افزایش جنبه توانایی عمومی، همین مطالعه می‌تواند بطور مجزا برای سازمان‌های بخش خصوصی و عمومی انجام شود که ممکن است یافته‌های جدید را برای محققین در زمینه کشور ایران را حاصل کند. یافته‌های این تحقیق شباهت‌ها و تفاوت‌ها را در مورد انتخاب شیوه‌های خاص HR در میان سازمان‌های عادی و مبتنی بر پروژه ایران نشان می‌دهند، از این رو این مطالعه مرجعی برای تحقیق آتی به عنوان مطالعه‌ای مقایسه‌ای در ارتباط با این دو نوع سازمان فراهم می‌کند.

۳-۵- محدودیت‌های مطالعه حاضر

اولین محدودیت ناشی از کمبود زمان است. تقویم دانشگاهی و هم‌چنین زمان بندی‌ترم‌های تحصیلی زمان کافی برای آزمایش اثرات هر ۱۳ نوع شیوه HR بر PS در سازمان‌های مبتنی بر پروژه ایران نمی‌گذارند، از این رو این مطالعه به یافتن اثرات تنها چهار شیوه HR انتخابی بر PS محدود شد. دومین محدودیت بخاطر انتخاب ابزار سنجش است. بدین معنا که حتی اگر از این ابزار به عنوان معیارهای خوبی برای متغیرهای مستقل، وابسته و تعدیلگر استفاده می‌شد و پایایی‌شان نیز از طریق آزمون‌های ضریب آلفای کرونباخ تأیید

می‌شد هنوز این امکان وجود داشت که در شرایطی به جز محیط خاص کشور ایران اثرات دیگری داشته باشند زیرا این ابزار در ابتدا در کشوری دیگر ساخته شده بودند.

۴-۵- تحقیق آینده

پیشنهاد می‌شود تحقیق آینده با مدلی مشابه بطور مجزا برای سازمان‌های مبتنی بر پروژه بخش عمومی و خصوصی انجام گیرد. این کار می‌تواند نتیجه‌گیری‌های خاصی متفاوت با این مطالعه حاصل کند. تحقیق آینده باید بر ساخت ابزار دقیق‌تری تمرکز داشته باشد (شاخص HTMT) که معیارهای دقیق دیگری را برای شیوه‌های HR، PS و IWE دربرگیرد. افزون بر این، می‌توان تحقیقی را در همین مدل با تغییری در متغیرهای مستقل طراحی کرد که در آن متغیرهای مستقل کنونی با سایر شیوه‌های HR جایگزین شوند و در نتیجه بتوان اثراتشان را با و بدون متغیر تعدیلگر IWE مطالعه نمود. مطالعه دفاعیه این تحقیق را می‌توان حتی با وسعت نمونه بیشتر انجام داد تا مجدد تأثیرات مرتبط با قابلیت عمومی یافته‌های این تحقیق ارزیابی شوند.

۶- نتیجه گیری

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه‌ای باید مد نظر ما قرار گیرد، این است که نخست اخلاق حرفه‌ای، دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم آنکه امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پیدا شده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی شرکت به مدیران استراتژیست سپرده می‌شود؛ نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی. سوم آنکه در حوزه اخلاق باید دو نوع رویکرد فضیلت‌گرایانه و مسئله‌محور را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً فضیلت‌محور است، نه مسئله‌محور؛ در حالی که آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گره‌گشایی می‌کند و منجر به موفقیت مدیریت میشود، رویکرد مسئله‌محور است. چون معضل اخلاقی، یک مسئله است و برای حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم. نکته اساسی این است که ما باید از تلویحی‌نگری درباره اخلاق حرفه‌ای پرهیز کنیم. چهارم آنکه اخلاق سازمانی نه لزوماً فرد به وابسته و نه حتی به سازمان وابسته و نه به محیط وابسته است؛ بلکه

عوامل فردی، محیطی و سازمانی در آن تأثیر دارد. بنابراین، ما در پرداختن به اخلاق، نیازمند نگرش سیستمی هستیم. غفلت از این عوامل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی، تصمیم‌گیری ما را از واقع‌بینی دور خواهد کرد. (صمدی و همکاران ۱۳۹۶)

محور این تحقیق پررنگ ساختن اهمیت شیوه‌های HR انتخابی برای موفقیت پروژه در سازمان‌های مبتنی بر پروژه کشور ایران بود. این نتیجه‌گیری نیز حاصل شد که نقش اخلاق حرفه‌ای اسلامی یا IWE در محیط سازمان‌های مبتنی بر پروژه کشور ایران چندان محسوس نیست. در پایان، این تحقیق به شکلی مؤثر این موضوع را می‌رساند که هر کارمندی ادراکی شخصی درمورد موفقیت پروژه دارد که باید با معیارهای واحد یکنواختی که کارشناسان ابداع می‌کنند استانداردسازی شوند.

منابع

- امیری، علی نقی، همتی، محمد و مبینی، مهدی، ۱۳۸۹، اخلاق حرفه‌ای، ضرورتی برای سازمان، فصلنامه معرفت اخلاقی، سال اول، شماره ۴.
- صالحی، محمد، ۱۳۸۹، اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، مجموعه مقالات همایش حسابداری و مدیریت، دبیرخانه همایش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور.
- صمدی، مجید و خانلری، امیر، ۱۳۹۶، تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر موفقیت سازمان‌های پروژه محور، اولین همایش بین‌المللی عمران، معماری و شهر سبز پایدار، همدان.
- عباس پور، عباس، ۱۳۸۴، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، رویکردها، فرایندها و کارکردها، تهران: انتشارات سمت.
- عربشاهی، احمد و موسوی، محمد، ۱۳۹۳، رابطه اخلاق با تعالی سازمان، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، سال نهم، شماره ۲.
- عزیزی نژاد، حسین، ۱۳۹۳، بررسی مهندسی ارزش و کاربردهای آن در مدیریت و بهره‌وری سازمان، کنفرانس ملی مهندسی ارزش و مدیریت هزینه، تهران.
- قراولتی احد فرامرزی، ۱۳۸۷، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چاپ اول، تهران: انتشارات سرآمد.
- قربانی، مهدی، ۱۳۹۰، معیارهای رفتاری در مدیریت اسلامی، چاپ دوم، تهران، انتشارات قاف.
- کرمی، علی و عزیزی نژاد، حسین، ۱۳۹۶، بررسی الزامات توانمندسازی و آرایه راهکارهایی برای توسعه توانمندسازی و افزایش عملکرد کارکنان سازمان‌ها، اولین کنفرانس بین‌المللی توسعه و ترویج علوم انسانی در جامعه، تهران.
- معصومی، مریم، ۱۳۸۶، اخلاق حرفه‌ای، تهران، نشر دانشگاه جامع علمی کاربردی.
- Aguinis, H., Kraiger, K., 2009. Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annu. Rev. Psychol.* 60, 451–474.
- Ali, A.J., 1992. The Islamic work ethic in Arabia. *J. Psychol.* 126 (5), 507–519.
- Armstrong, M., 2003. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Limited.
- Baker, B.N., Murphy, D.C., Fisher, D., 1988. Factors affecting project success, *Project Management Handbook*, Second edition, pp. 902–919.
- Baldwin, T.T., Ford, J.K., 1988. Transfer of training: a review and directions for future research. *Pers. Psychol.* 41 (1), 63–105.

- Barney, J.B., Wright, P.M., 1997. On Becoming a Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage.
- Becker, H.S., 1960. Notes on the concept of commitment. *Am. J. Sociol.* 32-40.
- Becker, B., Huselid, M., Pickus, P., Spratt, M., 1995. HR as a source of shareholder value: research and recommendations. *Hum. Resour. Manag. J.* 31 (1), 1-8.
- Belout, A., Gauvreau, C., 2004. Factors influencing project success: the impact of human resource management. *Int. J. Proj. Manag.* 22 (1), 1-11.
- Budhwar, P., Sparrow, P., 1997. Evaluating levels of strategic integration and development of human resource management in India. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 8, 476-494.
- Chan, A.P., Scott, D., Chan, A.P., 2004. Factors affecting the success of a construction project. *J. Constr. Eng. Manag.* 130 (1), 153-155.
- Chapman, D.S., Webster, J., 2003. The use of technologies in the recruiting, screening, and selection processes for job candidates. *Int. J. Sel. Assess.* 11(2-3), 113-120.
- Cooke-Davies, T., 2002. The "real" success factors on projects. *Int. J. Proj. Manag.* 20 (3), 185-190.
- Datta, D.K., Guthrie, J.P., Wright, P.M., 2003. HRM and Firm Productivity: Does Industry Matter?
- Delery, J.E., Doty, D.H., 1996. Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Acad. Manag. J.* 39 (4), 802-835.
- Dyer, L., Reeves, T., 1995. Human resource strategies and firm performance: what do we know and where do we need to go? *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 6, 656-670.
- Ebrahim, A., 2005. Accountability myopia: losing sight of organizational learning. *Nonprofit Volunt. Sect. Q.* 34 (1), 56-87.
- Eisenhardt, K.M., 1989. Agency theory: an assessment and review. *Acad. Manag. Rev.* 14 (1), 57-74.
- Fey, C.F., Björkman, I., 2001. The effect of human resource management practices on MNC subsidiary performance in Russia. *Journal of international business studies* 59-75.
- Flyvbjerg, B., Garbuio, M., Lovallo, D., 2009. Delusion and deception in large infrastructure projects: two models for explaining and preventing executive disaster. *Calif. Manag. Rev.* 51 (2), 170-193.
- Fried, Y., Ferris, G.R., 1987. The validity of the job characteristics model: a review and meta-analysis. *Pers. Psychol.* 40 (2), 287-322.
- Gareis, R., 2010. Changes of organizations by projects. *International Journal of Project Management* 28 (4), 314-327.
- Haroon, M., Zaman, H.M.F., Rehman, W., 2012. The relationship between Islamic work ethics and job satisfaction in healthcare sector of Pakistan. *Int. J. Contemp. Bus. Stud.* 3 (5), 6-12.

- Hashim, J., 2010. Human resource management practices on organizational commitment: the Islamic perspective. *Pers. Rev.* 39 (6), 785–799.
- Hobday, M., 2000. The project-based organisation: an ideal form for managing complex products and systems? *Res. Policy* 29 (7), 871–893.
- Hofstede, G., 2006. What did GLOBE really measure? Researchers' minds versus respondents' minds. *J. Int. Bus. Stud.* 37(6), 882–896.
- Hogan, R., Johnson, J., Briggs, S. (Eds.), 1997. *Handbook of Personality Psychology*. Academic Press.
- Holland, J.L., 1996. Exploring careers with a typology: what we have learned and some new directions. *Am. Psychol.* 51 (4), 397.
- Homans, G.C., 1958. Social behavior as exchange. *Am. J. Sociol.* 597–606.
- Huemann, M., Keegan, A., Turner, J.R., 2007. Human resource management in the project-oriented company: a review. *Int. J. Proj. Manag.* 25 (3), 315–323.
- Huselid, M.A., 1995. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Acad. Manag. J.* 38, 635–672.
- Judgev, K., Muller, R., 2005. A retrospective look at our evolving understanding of project success. *Proj. Manag. J.* 36 (4), 19–31.
- Kahneman, D., Tversky, A., 1979. Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica* 263–291.
- Kaulio, M.A., 2008. Project leadership in multi-project settings: findings from a critical incident study. *Int. J. Proj. Manag.* 26 (4), 338–347.
- Kerlinger Fred, N., Lee Howard, B., 2000. *Foundations of Behavioral Research*, (New York).
- Khanum, A., 2013. *An Overview of Pakistani Women in Education, Science and Research*.
- Kulik, C.T., Oldham, G.R., Hackman, J.R., 1987. Work design as an approach to person–environment fit. *J. Vocat. Behav.* 31 (3), 278–296.
- Lim, C.S., Mohamed, M.Z., 1999. Criteria of project success: an exploratory reexamination. *Int. J. Proj. Manag.* 17 (4), 243–248.
- Marcovitz, H., Snyder, G., 2004. *Gallup Youth Survey: Major Issues and Trends*. Marri, M.Y.K., Sadozai, A.M., Zaman, H.M.F., Ramay, M.I., 2012. The impact of Islamic work ethics on job satisfaction and organizational commitment: a study of agriculture sector of Pakistan. *Int. J. Bus. Behav. Sci.* 2 (12), 32–45.
- Maslow, A.H., 1943. A theory of human motivation. *Psychol. Rev.* 50 (4), 370.
- Masood, T., 2010. *Impact of Human Resource Management (HRM) Practices on Organizational Performance: A Mediating Role of Employee Performance*. (Doctoral dissertation) Mohammad Ali Jinnah University, Karachi.
- Mueller, R., Turner, R., 2008. *Choosing and Developing the Right Leadership Styles for Projects*. ASK Magazine.
- Müller, R., Turner, R., 2010. Leadership competency profiles of successful project managers. *Int. J. Proj. Manag.* 28 (5), 437–448.
- Naqvi, S.N.H., 1981. *Ethics and economics: An Islamic synthesis*. vol. 2. Islamic Foundation, London.
- Ormrod, J.E., Davis, K.M., 2004. *Human Learning*. Merrill.
- Ortín-Ángel, P., Salas-Fumás, V., 2007. Compensation dispersion between and within hierarchical levels. *J. Econ. Manag. Strateg.* 16 (1), 53–79.
- Othman, A.S., Rahman, N.M.T.A., Malek, Z.A., Osman, A.R., 2004. Organizational commitment and work ethics: an empirical assessment in a Malaysian context. Retrieved from <http://faculty.kfupm.edu.sa/coe/sadiq/proceedings/SCAC2004/toc/htm> (a, 2).

- Pettijohn, C., Pettijohn, L., Taylor, A.J., 2008. Salesperson perceptions of ethical behaviors: their influence on job satisfaction and turnover intentions. *J. Bus. Ethics* 78 (4), 547–557.
- Pfeffer, J., 1994. *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work Force*. Harvard Business School Press, Boston.
- Pfeffer, J., 1998. *The Human Equation*, (MA, Boston).
- Pinto, J.K., Prescott, J.E., 1988. Variations in critical success factors over the stages in the project life cycle. *J. Manag.* 14 (1), 5–18.
- Porter, M.E., 2008. *Competitive advantage: creating and sustaining superior performance*. SimonandSchuster.com.
- Project Management Institute, 2008. *A Guide to the Project Management Body of Knowledge: PMBOK® Guide*. Project Management Institute.
- Rai, M.A., Warraich, H.J., Ali, S.H., Nerurkar, V.R., 2007. HIV/AIDS in Pakistan: the battle begins. *Retrovirology* 4 (1), 22.
- Rice, G., 1999. Islamic ethics and the implications for business. *J. Bus. Ethics* 18 (4), 345–358.
- Rokhman, W., 2010. *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*.
- Ruekert, R.W., 1992. Developing a market orientation: an organizational strategy perspective. *International journal of research in marketing* 9 (3), 225–245.
- Rungtusanatham, M.J., Choi, T.Y., Hollingworth, D.G., Wu, Z., Forza, C., 2003. Survey research in operations management: historical analyses. *J. Oper. Manag.* 21 (4), 475–488.
- Schneider, B., Smith, D.B., Taylor, S., Fleenor, J., 1998. Personality and organizations: a test of the homogeneity of personality hypothesis. *J. Appl. Psychol.* 83 (3), 462.
- Singh, K., 2004. Impact of HR practices on perceived firm performance in India. *Asia Pac. J. Hum. Resour.* 42 (3), 301–317.
- Snell, S.A., Dean, J.W., 1992. Integrated manufacturing and human resource management: a human capital perspective. *Acad. Manag. J.* 35(3), 467–504.
- Storey, J. (Ed.), 2007. *Human Resource Management: A Critical Text* (CengageBrain.com).
- Training & Retraining: A Handbook for Business, Industry, Government, and the Military*. In: Tobias, S., Fletcher, J.D. (Eds.), Macmillan Library Reference.
- Tzafirir, S.S., 2006. A universalistic perspective for explaining the relationship between HRM practices and firm performance at different points in time. *J. Manag. Psychol.* 21 (2), 109–130.
- Verquer, M.L., Beehr, T.A., Wagner, S.H., 2003. A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *J. Vocat. Behav.* 63 (3), 473–489.
- Von Bertalanffy, L., 1950. An outline of general system theory. *Br. J. Philos. Sci.* 1 (2), 134–165.
- Weber, M., 1958. *The Protestant work ethic and the spirit of capitalism*. New York: Scribner's. Webster's Third New International Dictionary of the English Language Unabridged. 1986. Merriam-Webster, Springfield, MA.
- Weiner, B., 1972. *Theories of Motivation: From Mechanism to Cognition*.
- Wright, P.M., Gardner, T.M., Moynihan, L.M., 2003. The impact of HR practices on the performance of business units. *Hum. Resour. Manag. J.* 13 (3), 21–36.
- Yousef, D.A., 2000. Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Hum. Relat.* 53 (4), 513–537.
- Yousef, D.A., 2001. Islamic work ethic—a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Pers. Rev.* 30(2), 152–169.