

ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی - اسلامی پیشرفت (جذب - به کارگیری - توسعه - نگهداشت)

فرزام پوررمضان^۱، سید رضا سیدجوادین^۲

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش، ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی - اسلامی (جذب - به کارگیری - توسعه - نگهداشت) بود. **روش:** پژوهش حاضر در دو مرحله کیفی، با روش فراتحلیل و مرحله کمی، با استفاده از آمار توصیفی برای نمایش اطلاعات جمعیت شناختی انجام شد و از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم افزار لیزرل به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. **یافته‌ها و نتیجه گیری:** توسعه و توانایی در کسب دانش، پشتیبانی مدیریت، تعامل با منابع خارجی دانش، استخدام و فرایند نیازسنجی در بخش شاخصهای جذب؛ پابندی کارمندان، ایجاد انگیزه، پرهیز از توزیع نامتعادل کارمندان، حل مشکلات هماهنگی و همکاری، خوش‌برخورد بودن با کارکنان و استفاده صحیح از ابزارها در بخش شاخصهای به کارگیری؛ دانش و مهارت، توجه به برنامه‌ریزی، ایجاد کارآفرینی، عدم تبعیض جنسیتی، توانمندسازی، مدیریت استعداد، افزایش ارتباطات و یادگیری مهارتهای جدید در بخش شاخصهای توسعه؛ پشتیبانی مالی و مادی، رعایت اصول اخلاقی، افزایش تعامل، مهارتهای مدیریتی، رعایت عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، کاهش استرس و کاهش اضافه‌کار در بخش شاخصهای نگهداشت.

واژگان کلیدی: الگوی اخلاقی، مدیریت منابع انسانی، رویکرد ایرانی - اسلامی.

◇ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۱۹؛ تصویب نهایی: ۰۰/۰۵/۰۶.

۱. دکترای مدیریت منابع انسانی، پردیس البرز دانشگاه تهران.

۲. دکتری مدیریت، استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران، پل گیشا، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران /

نمبر: ۰۸۸۰۰۶۴۷۷ / Email: rjavadin.ut.ac.ir

الف) مقدمه

کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سازمانها، به عنوان ستون پیشرفت و ترقی سازمان، در سرلوحه اهداف سازمان قرار گرفته‌اند. پیامدهای سازنده کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سازمانها، از جمله ایجاد جو اخلاقی و بهبود عملکرد سازمانها، موجب شده است تا در سالهای اخیر در مقالات زیادی به این بحث پرداخته شود. با استفاده از کارکردهای متمایز مدیریت منابع انسانی، همچون: استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش، سازمانها می‌توانند کارکنان را وادار به تفکر خلاقانه و نوآوری کنند. با توجه به مسائل مطرح شده، مسئله‌ای که ذهن محقق را درگیر ساخته، این است که چرا با وجود رعایت اصول اخلاقی و جو اخلاقی در سازمانها، باز هم شاهد برخی اقدامات غیر اخلاقی هستیم و با توجه به اینکه فرهنگ ایرانی و اسلامی در اکثر سازمانهای دولتی ایران حاکم است، چه مدل اخلاقی برای کارکردهای مدیریت منابع انسانی با رویکرد ایرانی - اسلامی می‌توان ارائه داد.

۱. بیان مسئله

مدیریت منابع انسانی را مجموعه سیاستها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت تعریف کرده‌اند که با جنبه‌هایی از فعالیت سازمان بستگی دارد؛ به ویژه برای جذب، به کارگیری، توسعه، نگهداشت و نظایر آن (رنجریان و همکاران، ۱۳۹۴) که در هر سازمان به دنبال به کارگیری بهینه سرمایه انسانی، به منظور دستیابی به هدفهای سازمانی است (شکرزاده، ۱۳۹۶)؛ یا مجموعه‌ای از فعالیتها و اقدامات یک سازمان برای جذب متقاضیان شغل و ارتقای آنان که برای دستیابی به اهداف و کمک به سازمان صورت می‌گیرد (جنی، ۱۳۹۵). به عبارت دیگر؛ هدف کلی مدیریت منابع انسانی، تضمین این امر است که سازمان بتواند به کمک کارکنانش موفق شود. (حسین‌زاده، ۱۳۹۶)

هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی، کمک به عملکرد بهتر در سازمان برای نیل به اهداف سازمانی است. سازمانها در عصر حاضر به دنبال توسعه اصول اخلاقی در همه جنبه‌های کاری می‌باشند. بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزشهای اخلاقی بوده، ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمانها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزشهای اخلاقی غنی است و از سوی دیگر، با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمانها به وجود آورد. به علاوه، با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمانها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق زنان، کودکان، اقلیتها، معلولان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی، حساس‌تر شده‌اند (دلگشایی و همکاران، ۱۳۹۶). اخلاقی بودن فعالیتهای مدیریت منابع انسانی، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد (آلیتا و همکاران، ۲۰۱۵). بسیاری از تحقیقات اخیر نشان می‌دهند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی به صورتی مثبت می‌توانند

فرزام پوررمضان و سید رضا سیدجوادین ♦ ۵۳۵

عملکرد سازمان را از طریق تأثیراتشان بر جو سازمان تحت تأثیر قرار دهند (باباشاهی و همکاران، ۱۳۹۲). دغدغه و نگرانی مدیران امروزی، بروز مشکلات و مسائل پیچیده‌ای است که به علت رعایت نشدن اصول اخلاقی توسط زیردستان ایجاد می‌شوند. بر اساس شواهد و در همین ارتباط، مؤثرترین پدیده‌ای که می‌تواند یاور مدیران و راهگشای مسائل و مشکلات باشد، برخورداری از رویکرد اخلاقی در فعالیتهای منابع انسانی است (حسین‌پور، ۱۳۹۶). در شرایط کنونی، رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخشهای دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبانی نظری در این رابطه باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل، در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (هازان، ۲۰۱۷^۱). اولین گام در دستیابی به این اهداف، درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان است تا در گامهای بعدی روی این عوامل مذاقه لازم صورت پذیرد (مهالیز، ۲۰۱۷^۲). دغدغه‌های ذیل که در واقع ضعفهای مشهود در حوزه منابع انسانی وزارت جهاد کشاورزی محسوب می‌شود، از دلایل انتخاب و انجام این پژوهش است:

- ۱) مسیر ارتقای شغلی بسیار کند است؛
- ۲) نظام توسعه منابع انسانی غیر شفاف است؛
- ۳) حقوق و دستمزدها بر اساس شرایط اقتصادی کنونی نیست؛
- ۴) به کارگیری افراد و نیروی انسانی، با رویکرد سیاسی و توصیه‌ای و سفارش‌پذیر است؛
- ۵) نگهداشت منابع انسانی در مقایسه با برخی از سازمانها ضعیف است و امنیت ندارد.

بر اساس این ضعفها، مسئله اصلی تحقیق شکل گرفت و اقدام به انجام طرحی با عنوان «ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی (جذب- توسعه- نگهداشت- به کارگیری)» شد. همچنین با توجه به اهمیت اقدامات مدیریت منابع انسانی در هر سازمان و اثرات آن، در تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال اساسی هستیم که عوامل مؤثر بر اخلاقی بودن کارکردهای مدیریت منابع انسانی کدامند؟

1. Hazan

2. Mehaliz

۵۳۶ ♦ ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی..

۲. سؤالات تحقیق

سؤال اصلی

چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی در وزارت جهاد کشاورزی چگونه است؟

سؤالات فرعی

- شاخصهای اخلاقی در جذب منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی در وزارت جهاد کشاورزی کدامند؟
- شاخصهای اخلاقی در به کارگیری منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی در وزارت جهاد کشاورزی کدامند؟
- شاخصهای اخلاقی در توسعه منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی در وزارت جهاد کشاورزی کدامند؟
- شاخصهای اخلاقی در نگهداشت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی در وزارت جهاد کشاورزی کدامند؟

۳. اهمیت ضرورت

به دلیل اهمیت زیاد کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سازمان، این کارکردها می‌توانند تأثیر قابل ملاحظه‌ای را بر جو سازمان و منابع آن بگذارند (راکو، ۲۰۱۸). ورنر (۲۰۱۶) اقدامات کارکردهای منابع انسانی را شامل تحلیل و طراحی شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی، استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه، جبران خدمات، مدیریت عملکرد و روابط کارکنان می‌داند و معتقد است که مدیران منابع انسانی با انجام این وظایف، عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشند. بی‌توجهی به فرهنگ ایرانی-اسلامی در سازمانها، موفقیت آنها را به خطر می‌اندازد که وزارت جهاد کشاورزی نیز از این قاعده مستثنا نیست (هرمن و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین بی‌توجهی سازمانها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان بیرونی، مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال برده و در نتیجه، سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بروکس، ۲۰۱۷). موضوع کارکردهای مدیریت منابع انسانی با رویکرد ایرانی-اسلامی در وزارت جهاد کشاورزی نیز بررسی نشده است و لذا به نظر می‌رسد در دانش منابع انسانی رفتار سازمانی در موضوع تحقیق خلأ وجود دارد. بهبود کارکردهای مدیریت منابع انسانی نقش مهمی را در تأثیرگذاری بر عملکرد

فرزام پوررمضان و سید رضا سیدجوادین ♦ ۵۳۷

کارکنان و سازمان ایفا می‌کند (گولین و همکاران، ۲۰۱۴). اجرای این تحقیق از سه منظر جنبه‌ای ایجابی حائز اهمیت است:

نظری: اصول اخلاقی سازمانی موجب بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت عملکرد سازمان می‌شود. امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمانها، پرداختن به اخلاق و ارزشهای اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمانها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزشهای گوناگون اخلاقی است که در آن سازمانها، ظهور و بروز یافته است. (هیروکی و همکاران، ۲۰۱۵)

کاربردی: این تحقیق با لحاظ کردن تحقیقاتی که بخشی از آنها تا حدودی مرتبطاند، سعی دارد خلأ علمی موجود را در حوزه کاری پوشش دهد. سازمان مذکور می‌تواند از نتایج آن استفاده کاربردی کند و در جهت بهبود عملکرد سازمانی و موفقیت آن به کار برسد.

اسناد(راهکار و برون‌رفت): با توجه به اهمیت فزاینده کارکردهای منابع انسانی برای مزیت‌های رقابتی سازمانها در محیط متغیر و مبتنی بر دانش، برخی محققان توجه خود را به بررسی عوامل تعیین‌کننده انتخاب اقدامات منابع انسانی و تأثیرات آنها بر نتایج سازمانی مثل بهره‌وری، کارایی و عملکرد مالی معطوف کرده‌اند. (ماریا، ۲۰۱۶)

با توجه به فقر مطالعاتی در این زمینه، به ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی پیشرفت پرداخته می‌شود.

۴. مبانی نظری

یک نقش و اهمیت نیروی انسانی در سازمانها

بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمانهاست و متولیان این سازمانها، انسانها می‌باشند؛ انسانهایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی، نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فناوری شدن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. بر این اساس، منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می‌آیند؛ زیرا به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسائل و مشکلات سازمان را حل کرده و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند. آنچه در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه از طرق مختلف باید به توسعه آن پرداخت. بنابر این، اگر به این موضوع در مدیریت منابع انسانی سازمانها توجه نشود، آن سازمان محکوم به فناست. در این راستا، یکی از راهکارهای اساسی این است که منابع انسانی به مثابه مهم‌ترین سرمایه سازمانها در نظر گرفته شود و در ضمن، برنامه‌ریزی به

۵۳۸ ◊ ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی - اسلامی..

منظور جذب، تأمین و اعتلای سطح توانایی‌های نیروی انسانی از طریق شیوه‌های نوین علمی مدیریت منابع انسانی انجام گیرد. نتیجه اینکه برای دستیابی به بهره‌وری پایدار در کشور و تولید با کیفیت بالا در سطح کلاس جهانی، رویکرد سیستمی به منابع انسانی و توجه راهبردی به آن را می‌طلبد. گفتنی است که مدیریت منابع انسانی در واقع جنبه انسانی مدیریت است و به عنوان مهم‌ترین عامل در ارتقای کیفیت و کمیت تولیدات و ارائه خدمات در سازمان به کار می‌رود.

دو) الگوی مدیریت اسلامی - ایرانی

تعاریف و برداشتهای متفاوتی از واژه الگو یا مدل بر اساس اهداف و انتظارات مد نظر مستفاد می‌شود. در یک تعریف، آن را به لحاظ لغوی به مفهوم سرمشق، مقتدا و اسوه و در اصطلاح، آن را بیان یک یا چند واقعیت به هم مرتبط توسط نمادهای مختلف نوشتاری، ترسیمی یا فیزیکی می‌دانند (خوش‌چهره و حبیبی، ۱۳۹۱). برخی آن را بخشی که شکل یا کیفیت کل را نشان می‌دهد و برخی آن را پیش‌نویس یا نموداری معرفی کرده‌اند که راه معمولی یک عمل یا رفتار و ساختاری ادراکی را نمایش می‌دهد. الگو، به مجموعه اطلاعات، داده‌ها یا اصولی اشاره دارد که به شکل کلامی، تصویری و گاه ریاضی رتبه‌بندی شده‌اند تا موجود بودن، عقیده و وضعیت یا پدیده معینی را معرفی یا توصیف کنند. رهبر معظم انقلاب، الگو را نقشه جامعی برمی‌شمارند که هدف و سمت حرکت، شیوه حرکت و نحوه رفتار جامعه را برای تحقق یافتن تحول تکاملی جامعه نشان می‌دهد. برخی نیز آن را به مفهوم طراحی تصویر مطلوب از آینده قلمداد می‌کنند (افشاری و بدری، ۱۳۹۱). برای رسیدن به الگوی مد نظر متناسب با این موضوع، ابتدا مطالب و امور پراکنده وضع موجود، ملاحظه و سپس تلاش می‌شود تا در جمع‌بندی، ساده‌ترین ارتباط بین آنها برقرار و به صورت یک الگوی ترکیبی ارائه شود که دست کم قدرت تحلیل مطالعات صورت گرفته را داشته باشد. (امیری و عابدی جعفری، ۱۳۹۲)

با توجه به تعاریف متعدد از الگو و آنچه به عنوان ضرورت‌های تدوین آن بیان شد، منظور از الگوی بومی (اسلامی - ایرانی)، نقشه راهنمایی برای مطلوبیت موضوع مد نظر بر اساس ویژگی‌ها، خواستها و نیازهای جامعه است که در ایران، متأثر از ارزشهای دو فرهنگ اسلام و ایران است. هدف از این کار، تسریع در فرایند اجتماعی شدن دانش است؛ بنابر این، این الگو به هیچ وجه بازنمایی ساختار سازمانی مدیریت گذشته یا بازشناسایی دانش بومی یا سنتی مدیریت و شناساندن هویت آن در برابر دانش مدرن نیست. باید میان الگوی بومی مدیریت با الگوی مدیریت بومی تفکیک قائل شد. مفهوم دوم بر دانش بومی مدیریت به عنوان دانش تجربی گذشتگان تأکید دارد. در نهایت آنکه، باید در نظر داشت که الگوها، چارچوب ادراکی یا پنجره‌هایی به سوی جهان ایجاد می‌کنند که برخی چیزها را غربال کرده و به برخی با سهولت اجازه عبور می‌دهند. شاید از این روست که الگوها به ندرت به صفت درست یا غلط متصف

فرزام پوررمضان و سید رضا سیدجوادین ♦ ۵۳۹

می‌شوند. مدیریت اسلامی ایرانی، ترکیبی اضافی است که هر یک از طرفین آن بر مضاف خود تخصیص ایجاد می‌کند. به همین سبب، ویژگی این شکل از مدیریت، حتی خاص‌تر از مدیریت اسلامی است.

در پی تدوین الگوی پایه اسلامی ایرانی پیشرفت، که در آن اهم مبانی و آرمانهای پیشرفت و افق مطلوب کشور در پنج دهه آینده ترسیم و تدابیر مؤثر برای دستیابی به آن طراحی شده است، حضرت آیت‌الله خامنه‌ای رهبر معظم انقلاب اسلامی دستگاهها، مراکز علمی، نخبگان و صاحب‌نظران را به بررسی عمیق ابعاد مختلف سند تدوین شده و ارائه نظرات مشورتی برای تکمیل و ارتقای این سند بالادستی فراخواندند. متن الگوی پایه اسلامی ایرانی پیشرفت به این شرح است: «بسم الله الرحمن الرحیم. الگوی پایه، چارچوب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت و معرف سیر کلی تحولات مطلوب ایران در عرصه فکر، علم، معنویت و زندگی به سوی تمدن نوین اسلامی ایرانی در نیم‌قرن آینده است. این الگو با مشارکت گسترده متفکران و صاحب‌نظران ایرانی و بر اساس جهان‌بینی و اصول اسلامی و ارزشهای انقلاب اسلامی و با توجه به مقتضیات اجتماعی و اقلیمی و میراث فرهنگی ایران، بر طبق روشهای علمی و با استفاده از دستاوردهای بشری و مطالعه آینده‌پژوهانه تحولات جهانی طراحی شده و شامل مبانی، آرمانها، رسالت، افق و تدابیر است. مبانی، اهم پیش‌فرضهای اسلامی، فلسفی و علمی جهان‌شمول معطوف به پیشرفت را ارائه می‌دهد. آرمانها، ارزشهای فرازمانی-فرامکانی و جهت‌بخش پیشرفت است. مبانی و آرمانها، وجه اسلامیت الگو را تضمین می‌کنند. رسالت، میثاق مشترک مردم و نظام جمهوری اسلامی ایران برای پیشرفت است. افق، آرمانهای الگو را بر جامعه و زیست‌بوم ایران در نیم‌قرن آینده تصویر می‌کند و هدفهای واقعی آحاد مردم، جامعه و حکومت ایران را در آن موعد معین می‌سازد. تدابیر، تصمیمات و اقدامات اساسی و بلندمدت برای حل مسائل مهم کشور و شکوفا ساختن قابلیت‌های ماندگار ملی به منظور رسیدن به افق است. این الگو با ایمان استوار و عزم راسخ و تلاش عظیم و مدبرانه مردم و مسئولان جمهوری اسلامی ایران اجرا خواهد شد.»

سه) طراحی الگوی اسلامی-بومی در ایران

سرعت تغییر در حوزه‌های مختلف زندگی بشری باعث شده است تا کشورهای مختلف دست به رقابت شدیدی بزنند و هر یک سعی کنند تا گوی رقابت را از دیگری برابند. جمهوری اسلامی ایران نیز از جمله این کشورهاست. امروزه تلاشهای زیادی صورت می‌گیرد تا جایگاه علمی کشور در بین کشورهای جهان ارتقا یابد؛ رجوع به مراجع و منابع به روز غربی، تشویق به نگارش کتاب و مقاله متناسب با الگوها و سازوکارهای پذیرفته‌شده بین‌المللی و ... از جمله این فعالیت‌هایی است که حتی از طریق مراجع عالی سیاست‌گذاری علمی کشور تبلیغ و ترویج می‌شوند. هدف از همه این کارها این است که بتوانیم با بهره‌گیری از علم غربی که امروزه به عنوان تنها دانش معتبر شناخته می‌شود، مسیر رقابت و پیشرفت جامعه خود را تعریف کنیم و با

۵۴۰ ♦ ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی..

اجرای آن به جایگاه مطلوب خود دست پیدا کنیم. مبنای همه این نظرات این است که علم غربی بر مبنای واقعیتها بنا شده است و می‌تواند با حفظ بی‌طرفی، قالب مشترکی را برای همه مناطق جهان فراهم کند. این شیوه تفکر اغلب کسانی است که با ادبیات علمی غرب آشنایند. در این دیدگاه، علم، علم است؛ خواه در جمهوری اسلامی ایران پیاده شود، خواه در ایالات متحده آمریکا.

نظام علمی غرب، نظامی به هم پیوسته و منسجم است که از مبادی جهان‌بینی، ایدئولوژیک و انسان‌شناسی خاص خود بهره می‌گیرد. استفاده از الگوهای غربی بدون توجه به این مبانی و اثرات آنها، نقش تخریبی گسترده‌ای را به دنبال دارد. تأکید بر محوریت دانش غربی، امروزه در جوامع غربی هم مورد اعتراض قرار گرفته است. برخی از نظریه‌پردازان غربی مانند قایریند، تلاش کرده‌اند تا نشان دهند که دانش غربی موجود نه به دلیل صلاحیتهای خود، بلکه به دلیل تسلط نظامی و سیاسی خود بر دیگر کشورها توانسته است خود را به عنوان تنها دانش قابل اتکا معرفی کند. چنین رویکردهایی راه را برای تغییر دیدگاه نسبت به علم باز می‌کند. تفاوت‌های موجود بین ویژگی‌های جوامع مختلف، برخی از نظریه‌پردازان، از جمله پیتر دراگر را واداشته است تا با تفکیک بین فرم و محتوا، خواستار توجه به ویژگی‌های خاص هر منطقه در قالب محتوای فعالیت‌های علمی شوند. دانش تجربی غرب مدعی است که از واقعیتها نشأت می‌گیرد و از این رو تحت تأثیر نظریات فردی قرار نمی‌گیرد. انتقادی که توسط خود غربی‌ها بر این ادعا وارد می‌شود این است که ایجاد علم بر مبنای واقعیت‌های موجود، تنها به تثبیت وضع موجود می‌پردازد. به عبارت دیگر؛ علمی که امروزه در جهان تولید می‌شود، در راستای حفظ ساختارهای موجود سیاسی اقتصادی جهان است.

با توجه به دلایل مذکور، گفتنی است که گرچه شکی در لزوم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران وجود ندارد، اما بهره‌گیری از الگوهای تدوین‌شده توسط کارشناسان غربی، در بهترین حالت منجر به تثبیت نظام سلطه خواهد شد. از سوی دیگر، حتی خود غربی‌ها نیز معتقدند که الگوهای پیشرفت باید در قالب بومی تعریف شوند تا امکان بهره‌گیری از آنها وجود داشته باشد. با مباحث مطرح‌شده، لزوم طراحی الگویی اسلامی ایرانی که متناسب با آرمانها و اهداف نظام باشد، از اولویتهای فعالیت‌های حکومتی در سطح کشور است. لذا باید با بهره‌گیری از برخی الگوهای مورد توافق در دانش مدیریت که از نظر منطقی نیز قابل توجیه‌اند، به بررسی الزامات دستیابی به چنین الگویی پرداخت.

چهار) وضع موجود کشور در فرایند تدوین الگوی اسلامی-ایرانی

پیشرفت در تعبیر ساده آن، از شناسایی فاصله وضع موجود تا وضع مطلوب و تلاش برای دستیابی به آن ناشی می‌شود. اجرای فرایندهای مختلف آسیب‌شناسی در سطح کشور می‌تواند سه مزیت مهم را در فرایند تدوین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت ایجاد کند:

۱. آسیب‌شناسی نقاط ضعف و حوزه‌های کلیدی تصمیم‌گیری؛

۲. شناسایی توانمندی‌های مختلف کشور نیز از نتایج مهم آسیب‌شناسی‌هاست؛

۳. فرایند آسیب‌شناسی متضمن بررسی عملکرد دیگر کشورها در حوزه‌های مختلف است که منجر به شناسایی راهکارهای مختلف و ایجاد فرصت نقد یا پذیرش آنها می‌شود و دانش عظیمی از فعالیتهای کاربردی را برای کشور به ارمغان می‌آورد.

با توجه به آنچه بیان شد، چرخه تولید الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، متضمن در نظر گرفتن آگاهانه و با بصیرت دانش غربی، مبانی دینی و وضع موجود فعالیتهای مختلف در کشور است. در صورتی که فرایندهای مذکور به درستی صورت پذیرند، می‌توان انتظار داشت که به مرور زمان، دانشهای جدیدی مبتنی بر فعالیتهای ذکر شده شکل بگیرند.

پنج) نتایج به کارگیری الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت

در صورتی که ورودی‌ها و منابع اشاره شده در بخش اول فراهم باشند و فرایندهای مذکور نیز به خوبی پیاده‌سازی شوند، می‌توان خروجی‌های ذیل را برای الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت متصور دانست:

نظام نوین علمی کشور متناسب با الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت: در صورتی که منابع مورد نیاز برای طراحی الگو به خوبی فراهم و فرایندهای متصور شده به خوبی اجرا شوند، می‌توان امید داشت تا یک نظام نوین علمی در کشور ایجاد شود که بتواند به خوبی منابع انسانی و منابع دانشی، فیزیکی و مادی موجود در طراحی الگو را به کار گیرد و الگوی مطلوب را طراحی کند.

نظام جامع منابع انسانی متناسب با الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت: بی‌شک مؤلفه اصلی در دستیابی به الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، منابع انسانی است که اهمیت آن در ادبیات معاصر علم مدیریت، روز به روز افزایش یافته و دانشمندان مختلف از آن به عنوان تنها عامل ایجادکننده مزیت رقابتی یاد می‌کنند. چنانچه کشور بخواهد برای همیشه در مسیر پیشرفت ادامه مسیر بدهد، ناگزیر از طراحی یک نظام مدیریت جامع منابع انسانی است تا در آن بتواند نیروهای مناسب و تأثیرگذار در این مسیر را شناسایی کند، آنان را رشد و توسعه دهد و بسترها و امکانات مورد نیاز برای حفظ و نگهداشت آنان را فراهم سازد.

فرهنگ متناسب با الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت: در صورت هم‌افزایی بهینه ورودی‌ها(منابع) و فرایندهای ذکر شده در بخشهای پیشین، می‌توان این خروجی را متصور شد که فرهنگ متناسب با الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت به وجود آید. شاید بتوان مؤلفه اصلی این فرهنگ را اعتماد به نفس و عزت‌مداری و اعتقاد راسخ به جامعیت منابع دینی و بومی در دستیابی به الگوی اسلامی و ایرانی پیشرفت دانست؛ فرهنگی که وجود آن مشوق و انگیزاننده دانشگامیان و حوزویان کشور در دستیابی به الگوی مد نظر خواهد بود.

(ب) روش تحقیق

مطالعه حاضر با هدف کاربردی، از نوع توصیفی - پیمایشی و با رویکرد ترکیبی انجام شد. داده‌ها در قسمت کیفی با روش فراترکیب و در قسمت کمی با روش پرسشنامه‌ای گردآوری شدند. جامعه آماری در بخش کمی، شامل مدیران و کارکنان حوزه معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت جهاد کشاورزی است که تعداد آنها مطابق با آمار منتشر شده از سوی وزارت جهاد کشاورزی برابر با ۶۰۰ نفر است. جامعه آماری در بخش کیفی نیز شامل خبرگان بود و از آنجا که خبرگان و صاحب‌نظران مسلط در حوزه موضوع تحقیق، به وضوح قابل شناسایی نیستند؛ از این رو از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده شد. ابتدا تمرکز بر افرادی بود که آگاهی بیشتری نسبت به موضوع پژوهش داشته باشند. علاوه بر این روش، از افراد مورد مصاحبه خواسته شد تا خبره‌های دیگری را که در این زمینه صاحب‌نظرند، معرفی کنند که اشاره به نمونه‌گیری گلوله برفی در پژوهشهای کیفی دارد. در این روش پس از شناسایی یا انتخاب اولین خبره و صاحب‌نظر، از وی برای شناسایی و انتخاب دومین واحد نمونه‌گیری استفاده خواهد شد. به همین ترتیب واحدهای دیگر نمونه، شناسایی و انتخاب می‌شوند. به طور معمول، در تحقیقات کیفی بین ۱۰ تا ۳۰ نفر برای نمونه انتخاب می‌شوند که در این مطالعه، ۲۰ نفر انتخاب شدند. در بخش کمی تحقیق نیز با توجه به فرمول کوکران، ۲۴۴ نفر برای نمونه انتخاب شدند. در نهایت، بر اساس روش فراترکیب و مصاحبه‌ها، پرسشنامه‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی طراحی، توزیع و بررسی شدند. از آمار توصیفی برای نمایش اطلاعات جمعیت‌شناختی استفاده شده است. در آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است.

(ج) یافته‌ها

نخست به یافته‌های حاصل با استفاده از روش فراترکیب پرداخته می‌شود که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: یافته‌های حاصل با استفاده از روش فراترکیب

کد	محققان	سال اجرا	نتیجه شاخصهای اخلاقی
مقاله‌های مرتبط با جذب منابع انسانی با رویکرد ایرانی - اسلامی			
۱	Lee & Hidayat	۲۰۱۸	توسعه و توانایی شرکت در کسب دانش؛ نوآوری مداوم؛ تعامل با منابع خارجی دانش.
۲	نصیریان	۱۳۹۵	فرایند نیازسنجی؛ فرایند استخدام؛ تحلیل شغل.
۳	Faghiharam, Zargham & Woan Yi	۲۰۱۱	شایستگی فناوری؛ پشتیبانی مدیریت.
۴	Farooq, Bhatti & Latif	۲۰۱۹	توسعه داخلی و آموزش؛ استخدام.
مقاله‌های مرتبط با به کارگیری منابع انسانی با رویکرد ایرانی - اسلامی			

فرزام پوررمضان و سید رضا سیدجوادین ♦ ۵۴۳

افزایش انگیزه ذاتی کارکنان بر اساس ویژگی‌های آنان	۲۰۱۹	Gheitani, Imani, Seyyedamiri & Foroudi	۵
استفاده صحیح از ابزارها، روشها، دانش و منابع موجود	۲۰۱۹	Kazemi, Ataei, Mahdavi & Sayehmiri	۶
پرهیز از توزیع نامتعادل کارمندان و پرسنل در بخشها و مناطق و شعب مختلف؛ حل مشکلات هماهنگی و همکاری ناکافی بین بخشهای مختلف.	۲۰۱۲	Shahhoseini, Khassehkhani & Shanyani	۷
پابندی کارمندان به راه و ارزشها و دیدگاههای مدیر؛ ایجاد انگیزه مناسب و بالا در کارکنان.	۱۳۹۶	اردلان، سلطانزاده و بهشتی‌راد	۸
جاذبه و خوش برخورد بودن کارکنان	۱۳۸۶	میرسعید نیکزاد لاریجانی	۹
مقاله‌های مرتبط با توسعه منابع انسانی با رویکرد ایرانی - اسلامی			
توانمندسازی؛ مدیریت استعداد؛ مدیریت دانش.	۱۳۹۷	حاجی‌لو، وحید	۱۰
افزایش ارتباطات؛ یادگیری مهارتهای جدید به کارمندان.	۲۰۱۴	Muda, Rafiki & Harahap	۱۱
دانش و مهارت؛ منطق، حسن خلق و کنترل عاطفی.	۲۰۱۲	Khan & Sheikh	۱۲
توجه به برنامه‌ریزی‌های سیاستهای عمومی؛ ایجاد کارآفرینی؛ عدم تبعیض جنسیتی.	۲۰۱۱	Metcalf	۱۳
مقاله‌های مرتبط با نگهداشت منابع انسانی با رویکرد ایرانی - اسلامی			
پشتیبانی مالی و مادی.	۲۰۱۳	Leube	۱۴
رعایت اصول اخلاقی؛ کاهش استرس؛ کاهش اضافه‌کار.	۲۰۱۵	Abbasi	۱۵
کاهش پیچیدگی تعامل بین ارزشهای غالب اجتماعی، فناوری و سطح توسعه؛ افزایش تعامل؛ مهارتهای مدیریتی؛ رعایت اصول اخلاقی (مانند ایمان و احترام و ...).	۲۰۱۰	Branine & Pollard	۱۶
افزایش درک کارمندان از جو شرکتی؛ رعایت عدالت سازمانی؛ تعهد سازمانی.	۲۰۱۱	Suliman & Al Obaidli	۱۷
افزایش اخلاق کار اسلامی؛ تعهد سازمانی.	۲۰۱۳	Khan Marri, Mahmood Sadozai, Fakhar Zaman, Yousufzai & Ramay	۱۸
توجه به اصول اخلاقی و کاهش سوء رفتار مالی، اخلاقی، اجتماعی و رفتاری؛ توجه به عدالت سازمانی.	۲۰۱۷	Durrani	۱۹

فرایند بازبینی در پژوهش حاضر به صورت خلاصه در نمودار ذیل نشان داده شده است، که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شد.



پس از استخراج شاخصهای به دست آمده و نظر خبرگان پیرامون آنها، اقدام به تهیه پرسشنامه شد که نتایج آن در دو قسمت توصیفی و استنباطی ارائه می‌شود.

۱. آمار توصیفی

۲۰ درصد از پاسخ‌دهندگان، زن و ۸۰ درصد مرد می‌باشند. سطح تحصیلات ۳۰/۵ درصد از افراد، کارشناسی؛ ۵۸/۱ درصد کارشناسی ارشد و ۱۱/۴ درصد دکتری بوده است. سابقه کاری حاضران در تحقیق برابر با $19/35 \pm 4/72$ سال بود. کم سابقه‌ترین و باسابقه‌ترین افراد به ترتیب ۶ و ۲۹ سال داشتند.

۲. آمار استنباطی

سنجش ابعاد تحقیق با استفاده از معادلات ساختاری لیزرل

(یک) مدل اندازه‌گیری ابعاد جذب: نمودارهای ذیل، مدل ابعاد جذب را در حالت استاندارد و معناداری نشان می‌دهند.

C1: توسعه و توانایی در کسب دانش؛

C2: پشتیبانی مدیریت؛

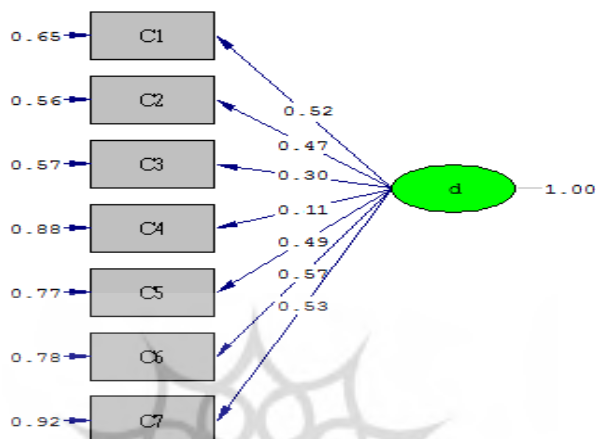
C3: نوآوری؛

C4: شایستگی فناوری؛

C5: تعامل با منابع خارجی دانش؛

C6: استخدام؛

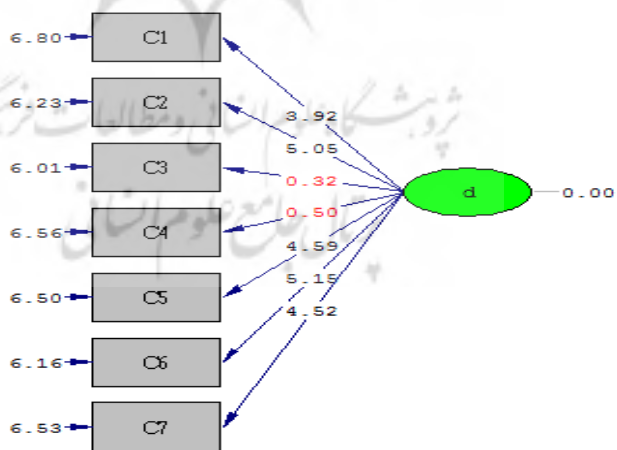
C7: فرایند نیازسنجی.



Chi-Square=40.19, df=14, P-value=0.00001, RMSEA=0.050

شکل ۱: مدل اندازه‌گیری ابعاد جذب با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد

این مدل نشان‌دهنده آن است که بارهای عاملی و ضریب برای هر یک از سؤالات زیرشاخصهای مربوط به مؤلفه جذب، به چه میزان است.



Chi-Square=40.19, df=14, P-value=0.00001, RMSEA=0.050

شکل ۲: مدل اندازه‌گیری ابعاد جذب با استفاده از تحلیل عاملی در حالت معناداری

۵۴۶ ◊ ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی..

بر اساس نتایج، تمامی ابعاد مد نظر، به جز نوآوری و شایستگی فناوری، تأیید می‌شود.

دو) مدل اندازه‌گیری ابعاد به کارگیری

نمودارهای ذیل، مدل ابعاد به کارگیری در حالت استاندارد و معناداری را نشان می‌دهند.

C1: پایداری کارمندان به راه و ارزشها و دیدگاههای مدیران؛

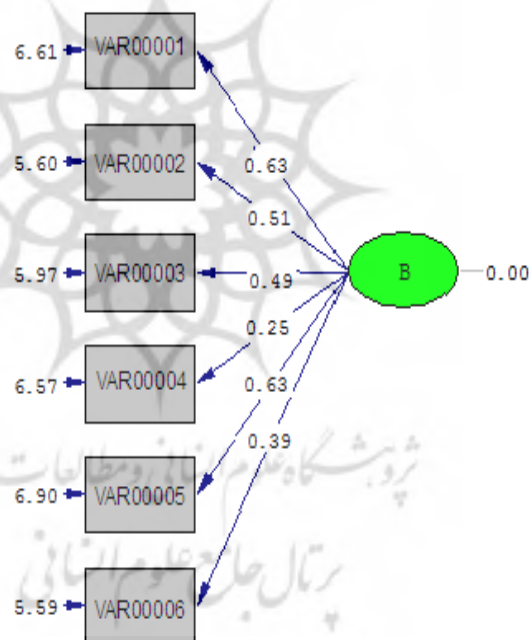
C2: ایجاد انگیزه مناسب و بالا در کارکنان؛

C3: پرهیز از توزیع نامتعادل کارمندان و پرسنل در بخشها و مناطق و شعب مختلف؛

C4: حل مشکلات هماهنگی و همکاری ناکافی بین بخشهای مختلف؛

C5: جاذبه و خوش برخورد بودن با کارکنان؛

C6: استفاده صحیح از ابزارها، روشها، دانش و منابع موجود.

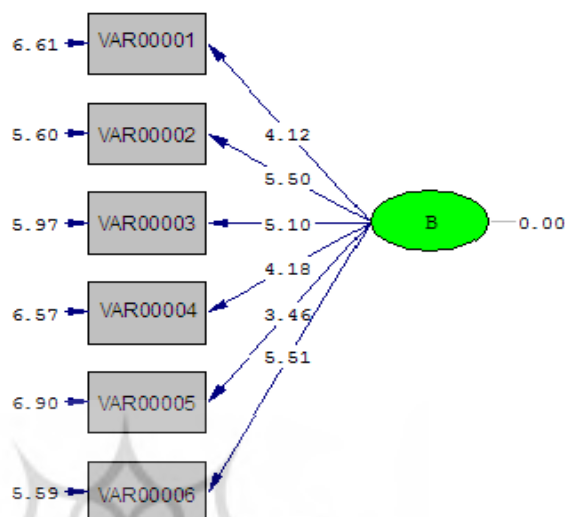


Chi-Square=31.26, df=9, P-value=0.00027, RMSEA=0.049

شکل ۳: مدل اندازه‌گیری ابعاد به کارگیری با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد

این مدل نشان‌دهنده آن است که بارهای عاملی و ضریب برای هر یک از سؤالات زیرشاخصهای

مربوط به مؤلفه به کارگیری، به چه میزان است.



Chi-Square=31.26, df=9, P-value=0.00027, RMSEA=0.049

شکل ۴: مدل اندازه‌گیری ابعاد به کارگیری با استفاده از تحلیل عاملی در حالت معناداری

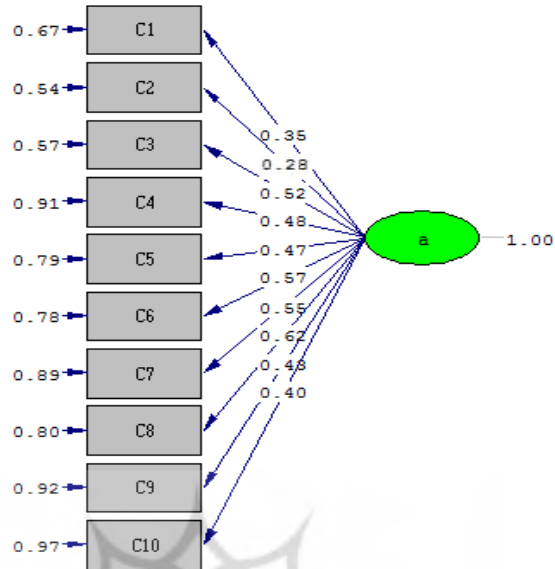
بر اساس مقادیر معناداری تمامی ابعاد مورد پذیرش است.

سه) مدل اندازه‌گیری ابعاد توسعه

نمودارهای ذیل، مدل ابعاد توسعه را در حالت استاندارد و معناداری نشان می‌دهند.

- C1: دانش و مهارت؛
- C2: وجود منطق، حسن خلق و کنترل عاطفی؛
- C3: توجه به برنامه‌ریزی‌های سیاستهای عمومی؛
- C4: ایجاد کارآفرینی؛
- C5: عدم تبعیض جنسیتی؛
- C7: توانمندسازی؛
- C8: مدیریت استعداد؛
- C9: افزایش ارتباطات؛
- C10: یادگیری مهارتهای جدید.

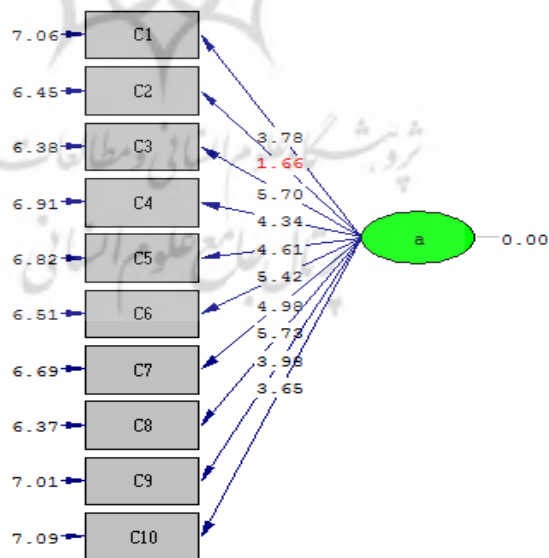
۵۴۸ ◊ ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی..



Chi-Square=68.25, df=35, P-value=0.00065, RMSEA=0.022

شکل ۵: مدل اندازه‌گیری ابعاد توسعه با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد

این مدل نشان‌دهنده آن است که بارهای عاملی و ضریب برای هر یک از سؤالات زیرشاخصهای مربوط به مؤلفه توسعه، به چه میزان است. (همه این ابعاد، توسعه را اندازه‌گیری می‌کنند).



Chi-Square=68.25, df=35, P-value=0.00065, RMSEA=0.092

شکل ۶: مدل اندازه‌گیری ابعاد توسعه با استفاده از تحلیل عاملی در حالت معناداری

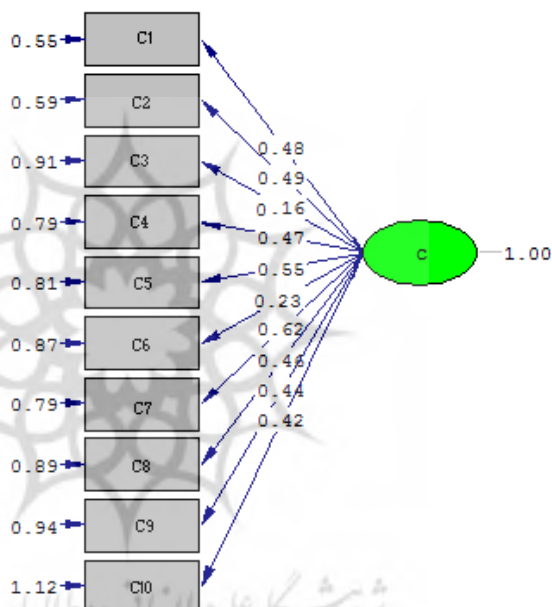
بر اساس نتایج، همه ابعاد به جز وجود منطق، حسن خلق و کنترل عاطفی، تأیید می‌شود.

چهار) مدل اندازه‌گیری ابعاد نگهداشت

نمودارهای ذیل، مدل ابعاد نگهداشت را در حالت استاندارد و معناداری نشان می‌دهند.

C1: پشتیبانی مالی و مادی؛

C2: رعایت اصول اخلاقی کار.



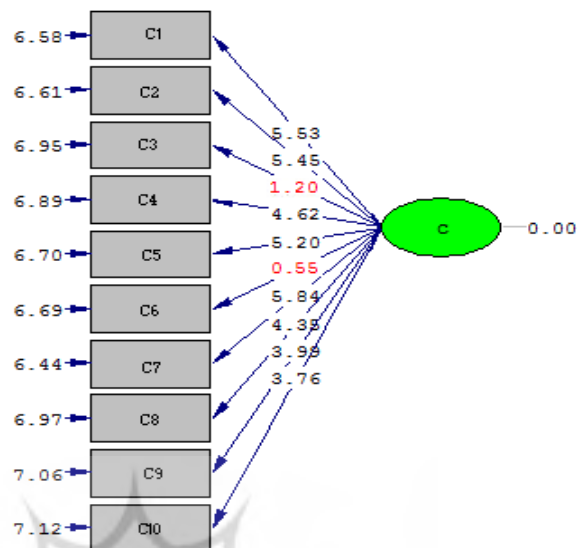
Chi-Square=92.77, df=54, P-value=0.00081, RMSEA=0.080

شکل ۷: مدل اندازه‌گیری ابعاد نگهداشت با استفاده از تحلیل عاملی در حالت استاندارد

این مدل نشان‌دهنده آن است که بارهای عاملی و ضریب برای هر یک از سؤالات زیرشاخص‌های

مربوط به مؤلفه نگهداشت، به چه میزان است. (همه این ابعاد، نگهداشت را اندازه‌گیری می‌کنند).

۵۵۰ ◊ ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی..



Chi-Square=92.77, df=54, P-value=0.00081, RMSEA=0.080

شکل ۸: مدل اندازه‌گیری ابعاد نگهداشت با استفاده از تحلیل عاملی در حالت معناداری

همه ابعاد، به جز کاهش پیچیدگی تعامل و درک کارمندان از جو شرکتی، مورد تأیید می‌باشد.

د) بحث و نتیجه‌گیری

برای تحقق مطلوب هر امر باید عوامل مؤثر بر آن و ابعاد و زیرشاخصهای آن را شناخت تا بتوان با ارائه الگوی مناسب و راهکارهای متناسب برای هر سازمان، این شاخصها را تقویت کرد. در حوزه مدیریت منابع انسانی با رویکرد ایرانی-اسلامی نیز وضعیت به همین صورت است. مشکلات و موانع زیادی در جامعه و سازمانها بر سر راه پیشرفت حوزه مدیریت با رویکرد ایرانی-اسلامی وجود دارد که بدون شناسایی شاخصها و ابعاد مؤثر، نمی‌توان با مشکلات مبارزه کرد. همچنین بدون شناسایی این شاخصها، تحقق مدیریت منابع انسانی با رویکرد ایرانی-اسلامی امکان‌پذیر نیست. از این رو، هدف این تحقیق، شناسایی متغیرها و شاخصهای مؤثر در الگوی اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با رویکرد ایرانی-اسلامی در سازمانها بود. بر اساس نتایج به دست آمده در الگوی مورد بررسی مطالعه حاضر، ابعاد جذب شامل توسعه و توانایی در کسب دانش، پشتیبانی مدیریت، تعامل با منابع خارجی دانش، استخدام و فرایند نیازسنجی است؛ ابعاد به کارگیری شامل پایبندی کارمندان به راه و ارزشها و دیدگاههای مدیران، ایجاد انگیزه مناسب و بالا در کارکنان، پرهیز از توزیع نامتعادل کارمندان و پرسنل در بخشها و مناطق و شعب

مختلف، حل مشکلات هماهنگی و همکاری ناکافی بین بخشهای مختلف، جاذبه و خوش برخورد بودن با کارکنان و استفاده صحیح از ابزارها، روشها، دانش و منابع موجود؛ ابعاد توسعه شامل دانش و مهارت، توجه به برنامه‌ریزی‌های سیاستهای عمومی، ایجاد کارآفرینی، عدم تبعیض جنسیتی، توانمندسازی، مدیریت استعداد، افزایش ارتباطات و یادگیری مهارتهای جدید و ابعاد نگهداشت، شامل پشتیبانی مالی و مادی، رعایت اصول اخلاقی، افزایش تعامل، مهارتهای مدیریتی، رعایت عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، کاهش استرس و کاهش اضافه کار است.

۱. پیشنهادهای کاربردی

یک) بر اساس شاخص جذب: پیشنهاد می‌شود سیستم استخدام و ارزشیابی به گونه‌ای باشد تا افراد با استعداد و نکته‌سنج جذب سازمان شوند. همچنین از روش مصاحبه، علاوه بر ارزشیابی و سنجش معلومات، برای ارزیابی تعهد و روابط فرد استفاده شود.

از میان شاخصهای توسعه؛ دانش و مهارت، توجه به برنامه‌ریزی، ایجاد کارآفرینی، عدم تبعیض جنسیتی، توانمندسازی، مدیریت استعداد، افزایش ارتباطات، یادگیری مهارتهای جدید پذیرفته شد.

دو) بر اساس شاخص به کارگیری: پیشنهاد می‌شود مدیران و سرپرستان از نظرات و پیشنهادهای خلاقانه تمامی کارکنان در هر سطحی استفاده و در صورت مناسب و کاربردی بودن، آن را عملی کنند و همواره جلسات مشاوره برای مطرح کردن و حل مشکلات سازمان با کارکنان تشکیل دهند.

سه) بر اساس شاخص توسعه: پیشنهاد می‌شود مدیران و بالادستان در برخورد با کارکنان در هر سطحی، اصول اخلاقی را رعایت کنند؛ به طوری که کارکنان بتوانند مشکلات خود را در سازمان به راحتی با مدیران مطرح کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران برای کسب مهارتهای جدید کارکنان، کلاسهای آموزشی برای آشنایی با علم نظری و عملی به روز در سازمان برگزار کنند.

بر اساس شاخص نگهداشت: پیشنهاد می‌شود مدیران و بالادستان از تحمیل اضافه کاری به کارکنان در هر سطحی پرهیز کنند. همچنین مدیران همواره حقوق و مزایای کارکنان را بر اساس شایستگی آنان افزایش دهند.

۲. پیشنهاد به پژوهشگران

الگوی ارائه شده تحقیق حاضر به عنوان نخستین تجربه می‌تواند چارچوب اولیه‌ای برای مطالعات آینده در این زمینه باشد. پژوهشگران بعدی می‌توانند با ارائه الگوهای کامل‌تر، نتایج این تحقیق را تقویت کنند یا به نتایج و نکات جدیدی دست یابند.

۵۵۲ ◊ ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی..

در تحقیقات بعدی، پژوهشگران می‌توانند به موانع تحقق مدیریت منابع انسانی با رویکرد ایرانی-اسلامی در سطح کلان‌سازمانها و راهکارهای برون‌رفت از این موانع بپردازند.



منابع

- اردلان، محمدرضا؛ وحید سلطانزاده و رقیه بهشتی‌راد (۱۳۹۶). «رابطه بین سیرتهای اخلاقی مدیران با توسعه سرمایه انسانی». *اخلاق در علوم و فناوری*، دوره دوازدهم، ش ۲.
- نصیریان، محمد و سید مسعود سیدی (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر مؤلفه‌های راهبرد جذب و استخدام بر فرایند جذب نیروی انسانی در سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران». *اولین کنفرانس ملی مدیریت و اقتصاد جهانی*. تهران.
- Abbasi, T.F. (2015). "Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics". *Management Studies and Economic Systems*, 54(2518): 1-11.
- Branine, M. & D. Pollard (2010). "Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management". *Personnel Review*, 39(6): 712-727.
- Durrani, F. (2017). "Mediating role of organizational justice in relationship between Islamic work ethics and employee turnover intention". *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(3): 1050-1068.
- Faghiharam, B.; M. Zargham & L. Woan Yi (2011). "Factors Affecting the Application of ICTs by Faculty Members at Islamic Azad University". *International Journal of Agricultural Science and Research*, 2(4): 25-30.
- Farooq, W.; O.K. Bhatti & S. Latif (2019). "Islamic Human Resource Management (IHRM) Practices Impact on Employees' Work Engagement: An Empirical Study". *AL-ADWA*, 34(51): 1-18.
- Gheitani, A.; S. Imani, N. Seyyedamiri & P. Foroudi (2019). "Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector". *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*.
- Kazemi, S.; M. Ataei, A. Mahdavi & K. Sayehmiri (2019). "Investigating the status of positive organizational behavior in governmental organizations with emphasis on Iranian Islamic values". *Journal of Basic Research in Medical Sciences*, 6(3): 28-33.
- Khan, M.B. & N.N. Sheikh (2012). "Human resource development, motivation and Islam". *The Journal of Management Development*, 31(10): 1021-1034.
- Khan Marri, M.Y.; A. Mahmood Sadozai, H. Fakhar Zaman, M. Yousufzai & M.I. Ramay (2013). "Measuring Islamic work ethics and its consequences on organizational commitment and turnover intention an empirical study at public sector of Pakistan". *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2(2).
- Lee, C.W. & N. Hidayat (2018). "The Influence of Knowledge Sharing and Absorptive Capacity on Service Innovation Performance of Islamic

۵۵۴ ◊ ارائه چارچوب اخلاقی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر الگوی ایرانی-اسلامی..

Banking in North Borneo Indonesia". *Advances in Management and Applied Economics*, 8(4): 17-28.

- Leube, J.S. (2013). "Nurturing Intellectuals in the Islamic Republic: The National Elites Foundation". *Middle East-Topics & Arguments*, 1: 46-52.
- Metcalfe, B.D. (2011). "Women, empowerment and development in Arab Gulf States: a critical appraisal of governance, culture and national human resource development (HRD) frameworks". *Human Resource Development International*, 14(2): 131-148.
- Muda, I.; A. Rafiki & M.R. Harahap (2014). "Factors influencing employees' performance: a study on the Islamic Banks in Indonesia". *International journal of business and social science*, 5(2).
- Rocco, T. (2018). "A Human Development Performance Improvement Model for Workers with Mental retardation in Supported Employment, Proceedings of the fifth, Annual college of Education Research Conference". *Urban and International Education Section*, P. 32-38, Miami.
- Shahhoseini, M.A.; S. Khassehkhan & N. Shanyani (2012). "Identifying key performance indicators of an Iranian Islamic bank based on BSC and AHP". *Journal of American Science*, 8(1): 64-73.
- Suliman, A.M. & H. Al Obaidli (2011). "Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE". *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*.
- Werner J.M. (2016). **Human Resource Development 4e Published by Thomson South-western**. Indian Edition Akash Press Delhi India.
- Ardalan, M.R.; V. Soltanzadeh & R. Beheshti Rad (2017). "The relationship between ethical sirts of managers with human capital development". *Quarterly Journal of Science and Technology*, Period 12. No 2.
- Nasirian, M. & S.M. Sayyedi (2016). "The effect of absorption and recruiting strategy components on the process of absorption of manpower in sound and sima organization of Islamic Republic of Iran". *The first National Management and World Economic Conference*. Tehran.

