

Identification and Ranking of Ethical Human Resources Management Components in Payam Noor University

Saeid Besharati Kivi¹, Hamid Tabli^{2*}, Zahra Foroutani³,
Nasser Barkhrordar⁴

1. Doctoral student and instructor of Public Administration Department, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: besharatis55b@pnu.ac.ir
2. Associate Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran. (Corresponding Author). E-mail: htaboli@pnu.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: ZFor@pnu.ac.ir
4. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: barkhrordar@pnu.ac.ir

Extended Abstract

Abstract

The purpose of the current research is to identify and rank the components of ethics-based human resource management at Payam Noor University. The research method is applied in terms of purpose and mixed (qualitative-quantitative) in terms of data type with an exploratory approach. The identified factors and components were measured by experts' opinions and based on the fuzzy analytic hierarchy process (FAHP) model, the factors were analyzed and combined and finally prioritized. The statistical population in the qualitative part of the study included 15 experts and managers with expertise in human resource management who were selected non-probably and judgmentally and the required information was collected from them using the Delphi method. The fuzzy analytic hierarchy process (FAHP) model was used to analyze the data and finally the components were confirmed in the form of 6 components and 37 indicators. Based on the findings, these components include: equality and development, self-efficacy and self-control, technical-specialized factors, professional perfection, stakeholder interests, and competitive content production. The results show that human resource management, using ethical approaches, can guide employee attitudes and behaviors and optimally perform its tasks and goals in a competitive world.

Introduction

Sectoralism, inconsistency and inconsistency in ethics between the elements of human resources management, weak education and training of ethics-oriented

human resources, lack of a comprehensive and approved ethics-oriented plan at the national level, lack of necessary executive guarantees in some laws and executive methods and Also, the conducted research shows that we are facing a lack of theory, research and models in the field of ethical human resource management in higher education and universities. Therefore, this research aims to investigate and identify the components of ethics-oriented human resources management and prioritize them in order to answer the question that what are the components of ethics-oriented human resources management in Payam Noor University? has investigated the issue.

Case study

The statistical population of the research includes all the books, researches and articles related to the research subject and expert professors and experts in the field of professional ethics and the academic staff of Payam Noor University, sampling in this research was done in a targeted and accessible way. Was. Because the sample size in the research Quality does not have a specific amount and number, and the number of samples is based on the amount of information available comes and reaches saturation of information is determined.

Materials and Methods

To determine the sample size, a targeted method was used. A semi-structured interview was used to collect data. In order to analyze and analyze data to prioritize components and indicators, a combination of decision-making methods is used in conditions of uncertainty, and finally weighting of components is done using Buckley's geometric techniques in comparisons. to be Fuzzy pairing was performed. Due to the hierarchical nature of the research factors, the hierarchical process method was used in the Fuzzy AHP environment.

Discussion and Results

After confirming the components by experts, they were finally approved in the form of 6 components and 37 component indicators. To measure the reliability, the agreement method between two coders was used, and the result indicates 85% agreement between the two coders. Based on the findings, these components include: equality and development, self-efficacy and self-control, technical-expert factors, professional perfection, interests of stakeholders and competitive content production.

Conclusion

Accepting any role entails responsibilities, and fulfilling these responsibilities requires observing ethical aspects. Teaching is a profession that has a moral nature. Dealing with teaching ethics has been given attention in recent decades in most countries of the world and the basics of teaching ethics and teaching principles have been compiled in the form of professional ethics codes and professionalism standards. The results of the research showed that the most

prominent component of human resource management is ethics-oriented respect for equality and development in Payam Noor University. Justice in ethics in the term means putting everything in its proper place and giving the right as much as it deserves.

Keywords: Human resource management, Ethics, Professional ethics, Fuzzy approach.



Article Type: Research Article

Cite this article: Besharati Kivi, S., Tabli, H., Foroutani, Z., & Barkhrordar, N. (2025) Identification and Ranking of Ethical Human Resources Management Components in Payam Noor University. *Public Management Researches*, 18 (67), 187-212. (In Persian)

DOI: 10.22111/JMR.2024.47236.6103

Received: 18 Nov. 2023

Accepted: 06 May. 2024

© The Author(s).

Revised in revised form: 07 Feb. 2024

Published online: 21 Mar 2025

Publisher: University of Sistan and Baluchestan





پروہشکاه علوم انسانی ومطالعات فرہنگی
ہرمال جامع علوم انسانی

شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی اخلاق

محور در دانشگاه پیام نور

سعید بشارتی کیوی^۱ - حمید تابلی^{۲*} - زهرا فروتنی^۳ - ناصر برخوردار^۴

۱. دانشجوی دکتری و مربی گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. besharatis55b@pnu.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. htaboli@pnu.ac.ir

۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. ZFor@pnu.ac.ir

۴. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. barkhordar@pnu.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی اخلاق محور در دانشگاه پیام نور می‌باشد. روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی و برحسب نوع داده‌ها، آمیخته (کیفی- کمی) با رویکرد اکتشافی می‌باشد. عوامل و مؤلفه‌های شناسایی شده با نظر خبرگان سنجیده شد و بر اساس مدل فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی (FAHP) تحلیل و ترکیب عوامل و در نهایت اولویت بندی انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش شامل ۱۵ نفر از خبرگان و مدیران صاحب نظر در مدیریت منابع انسانی بود که بصورت غیراحتمالی و قضاوتی انتخاب شدند و با روش دلفی، اطلاعات مورد نیاز از آنها جمع‌آوری شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل تحلیل سلسله مراتبی فازی (FAHP) استفاده شد و در نهایت در قالب ۶ مؤلفه و ۳۷ شاخص مؤلفه‌ها تأیید شدند. براساس یافته‌ها، این مؤلفه‌ها به ترتیب شامل: مساوات و توسعه، خودکارآمدی و خودکنترلی، عوامل فنی - تخصصی، کمال حرفه‌ای، منافع‌دی- نفعان و تولید محتوای رقابت طلبی می‌باشند. نتایج نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی با استفاده از رویکردهای اخلاقی می‌تواند به هدایت نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان و انجام بهینه وظایف و اهداف خود در دنیای رقابتی بپردازد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، رویکرد فازی

استناد: بشارتی کیوی، سعید؛ تابلی، حمید؛ فروتنی، زهرا؛ برخوردار، ناصر. (۱۴۰۴). شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی اخلاق محور در دانشگاه پیام نور، پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۱۸ (۶۷)، ۱۸۷-۲۱۲.

DOI: 10.22111/JMR.2024. 47236.6103



تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۱/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۷

نوع مقاله: علمی پژوهشی ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان حق مؤلف © نویسندگان

مقدمه

مدیریت منابع انسانی با تغییر تکنولوژی تغییر می‌کند (Aggarwal, 2023: 1). در سال‌های اخیر نقش راهبردی اخلاق در سازمان‌ها بیش از پیش مورد توجه مدیران منابع انسانی قرار گرفته است (Hajiloo, Memarzadeh & Alborzi., 2018: 3). جای تعجب است که اخلاقیات و رهبری اخلاقی تا پیش از سال ۲۰۰۵ بصورت جدی مورد توجه پژوهشگران نبوده است (Salehzadeh, 2024: 262). مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در راه‌اندازی و اجرای اصول اخلاقی در محیط کار دارد، و یکی از وظایف چالش برانگیز سازمان می‌باشد. مسائل مختلف منابع انسانی می‌تواند با بکارگیری اصول اخلاقی و منشورهای رفتاری توسط مدیران در سازمان و محیط کار به درستی مدیریت شود (Okikiola & Jayeoba, 2022: 47). اخلاق به دلایل متعددی در مدیریت منابع انسانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، از جمله جهانی شدن، افزایش رقابت که کسب و کارها به دنبال راه‌های جدید برای پیشرفت و کسب درآمد و اتخاذ تصمیمات اخلاقی، که می‌تواند به سازمان‌ها برتری بدهد (Sharma & Kumar, 2023). امروزه تصمیم‌گیری‌های مدیریتی محتاج حل مسائل رفتاری نیازمند علوم رفتاری و حل مشکلات اخلاقی مستلزم علم اخلاق است (Jafarirad, 2015: 15). سازمان‌ها، در شرایط فعلی با توجه به عدم رعایت کامل معیارهای اخلاقی، دچار مشکلات عدیده‌ای شده‌اند که عدم مسئولیت‌پذیری، رابطه‌مداری بخشی از آن محسوب می‌گردد (Shahali, 2015: 45).

بر اساس برخی پژوهش‌ها "۹۶" درصد موفقیت موسسات و بنگاه‌های اقتصادی را مربوط به مهارت‌های غیر فنی و بویژه اخلاق حرفه‌ای می‌دانند و قانون را کنترل "بیرونی" و اخلاق را کنترل "درونی" قلمداد می‌نمایند (Harati, 2018: 1). عدم توجه به اخلاق در سازمان و مدیریت منابع انسانی در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارد می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمان‌ها به وجود آورد (Alvani, & Ahmadi, 2010: 26).

در سال‌های اخیر عدم توجه به دانشجویان و مادی شدن بیش از اندازه آموزش عالی باعث شده قوانین تدوین شده نتواند پاسخگوی مشکلات باشد (Hooper, 2017: 5). اخلاق در همه زمینه‌ها و فعالیت‌های آموزش عالی به عنوان یکی از مسائل

اساسی کاربرد دارد (Mcneal, 2009: 125). بطوریکه رعایت اصول اخلاقی در اجرای ضوابط و مقررات، و برگزاری دوره‌های آموزشی اخلاقی بصورت مداوم، می‌تواند در پیشبرد اهداف کلان آموزشی، بسیار موثر و کارساز باشد (Morley et al., 2021: 240). اخلاق-حرفه‌ای یک پروژه نیست، بلکه یک پروسه است. اصولاً اخلاق تعیین می‌کند که چه چیزی درست و چه چیزی نادرست است. مدیریت منابع انسانی عمدتاً با برنامه‌ریزی و توسعه نیروی انسانی، و مسائلی مانند جبران خسارت، توسعه، روابط صنعتی و غیره مرتبط است. اخلاق برای فعالیت در هر کدام از این شاخه‌ها واقعاً اهمیت دارد، زیرا در سال‌های اخیر، مدیریت اخلاق محور به یکی از دغدغه‌های داخلی سازمان‌ها تبدیل شده است. در حالی که قبلاً منافع کارکنان نادیده گرفته می‌شد یا فقط به عنوان یکی از چندین مورد دغدغه سازمان در نظر گرفته می‌شد. و بیشتر بحث‌هایی که بر روی اخلاق مدیریت منابع انسانی متمرکز شده‌اند، عمدتاً بر موضوعات اجتماعی و زیست‌محیطی پرداخته‌اند و مسئولیت سازمان‌ها در ارائه مدل‌های اخلاقی منابع انسانی کمتر مورد توجه قرار گرفته شده است.

بخشی‌نگری، ناهماهنگی و ناهم‌سویی اخلاق محور بین ارکان مدیریت منابع انسانی، ضعف آموزش و تربیت نیروی انسانی اخلاق‌محور، نبود طرح جامع و مصوب اخلاق‌محور در سطح ملی، فقدان ضمانت اجرایی لازم در برخی قوانین و شیوه‌های اجرایی و همچنین تحقیقات انجام گرفته نشان می‌دهد با کمبود نظریه و پژوهش و الگو در حوزه مدیریت منابع انسانی اخلاق‌محور در آموزش عالی و دانشگاه‌ها مواجه هستیم. لذا این پژوهش با هدف بررسی و شناخت مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی اخلاق‌محور و اولویت‌بندی آنها در راستای پاسخ به این سوال که مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی اخلاق‌محور در دانشگاه پیام نور کدام است؟ به بررسی موضوع پرداخته است.

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

مدیریت منابع انسانی^۱

^۱. Human resource management

کیفیت منابع انسانی یکی از مهمترین جنبه های دستیابی به عملکرد بهینه سازمانی است (Abdullahi et al, 2025: 218). واحد مدیریت منابع انسانی با پرورش شایستگی افراد در خلق ارزش و موفقیت و در نهایت سودآوری سازمانی یاری‌رسان می‌باشد. اما می‌تواند با جذب، توسعه و نگهداشت افراد شایسته، کمک شایانی در این امر داشته باشد (Sadat, 2019: 8). هدف مدیریت منابع انسانی، تلاش برای دستیابی به مأموریت سازمانی، چشم-انداز، استفاده از ظرفیت کارمندان و اطمینان از تعهد کارمندان به مشاغل خود است (Zaraatkar, RajabiFarjad & Naghghashzadeh., 2020: 199). به عبارتی، HRM شامل مجموعه‌ای از سیاست‌ها و اقداماتی است که به منظور جذب، توسعه و نگهداشت افراد انجام می‌شود به عنوان یک راهبرد کارکردی که عملکرد شرکت‌های کوچک و بزرگ را تحت‌تأثیر قرار داده و عامل موفقیت کسب‌وکار است، شناخته می‌شود (Brand, Croonen, 2017: 784 & Leenders.). HRM نیروی کار مورد نیاز سازمان را فراهم و تلاش می‌کند تا عملکرد انسانی مطلوب را ایجاد کند (Boxall, 2018:22). و در جهت کسب رضایت کارکنان و تامین اهداف سازمانی، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و فعالیت نماید (Abtahi, 2019: 8). هر چیزی است که با برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت و کنترل نیروی انسانی در سازمان انجام می‌شود (Aggarwal, 2023: 1). موضوعات تحت پوشش آن عبارتند از: استخدام و انتخاب کارکنان، توسعه منابع انسانی، پاداش دادن به افراد در محل کار، استفاده از منابع انسانی در سازمان‌ها و اضافه‌کاری. چالش‌ها و بحث‌های مربوط به آن شامل برابری، تنوع، کرامت، مدیریت عملکرد و غیبت، روابط کاری، و مدیریت نارضایتی‌ها و درگیری‌ها می‌باشد (Gilmore & Williams, 2023: 4). عملکرد منابع انسانی باید بخشی از فعالیت‌های برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان باشد (Guttermann, 2023). هدف مدیریت منابع انسانی، جذب کارکنان ماهر و با انگیزه، طراحی سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و تضمین ارزش نهادن به کارکنان می‌باشد (Farsijani & Arefnejad, 2010: 78). می‌توان از مدل-های مدیریت منابع انسانی برای حل مشکلات استفاده کرد (Kandolla, 2016: 9).

اخلاق

اخلاق از واژه یونانی اتیکس^۱ به معنی اقتدار، رسوم و سنت می‌باشد. اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارد (Moghimi & Ramezan, 2020: 189). اخلاق مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان‌هاست و در بهبود روابط انسان با خدا و اعضای جامعه بسیار نقش‌آفرین و تأثیرگذار است (Jafari rad, 2021: 64). اخلاق در تعریف اصطلاحی، دانشی است که صفات نفسانی خوب و بد و رفتارهای متناسب با آنها را معرفی می‌کند و شیوه به دست آوردن صفات خوب و انجام اعمال پسندیده و دوری از صفات بد و کردار ناپسند را نشان می‌دهد (Hedayati, 2014: 123). اخلاق یک مفهوم فردی و ذهنی است که در افراد، فرهنگ‌ها و زمان متفاوت است. نیت، تصمیمات و اعمالی که ممکن است توسط یک فرد یا جامعه اخلاقی تلقی شود، ممکن است از سوی دیگری غیراخلاقی تلقی شود (Chaddha & Agrawal, 2023).

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (Arasteh & Jahed, 2011: 32). طوری که سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید. امروزه برای مدیران به منزله‌ی یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد (Salehi, 2011: 52). اصول اخلاق حرفه‌ای، در وظایف مختلف مدیران در قبال منابع انسانی سازمان نمود پیرنگی می‌یابد (Sanei & Yari, 2013: 9). عوامل سازمانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، آموزش و نظام اطلاع‌رسانی در رشد اخلاق حرفه‌ای موثر است و کارکنان یک سازمان با داشتن اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌ها و باورهای درست اخلاقی به این باور خواهند رسید که رشد فکری و شغلی شان مستلزم داشتن اخلاقی حرفه‌ای است (Abaspoor & Sefidzadeh, 2016).

¹ .Ethics

پیشینه تجربی

نصرتی (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان مطالعه "میزان تأثیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، حقوق شهروندی کارکنان" بیان می‌کند الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، حقوق شهروندی کارکنان تأثیر مثبت دارد و می‌تواند در اتخاذ تدابیر توسعه اخلاق حرفه‌ای، عملکرد سازمانی و حقوق شهروندی کارکنان موثر باشد.

غفاری و خطایی (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با اخلاق حرفه‌ای" بیان می‌کنند بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت استراتژیک منابع انسانی، همچنین بین شاخص‌های استخدام با دقت، توسعه مدیریت، برنامه‌های کاری منعطف با اخلاق حرفه‌ای رابطه معنا داری وجود دارد.

جعفری‌راد و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان "طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مبتنی بر منابع دینی" بیان می‌کنند مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران شامل ۲۰ فضیلت از جمله اجتماع، احسان، استقامت، حزم، مشورت، مطالعه و ... و ۲۲ رذیلت اخلاقی از جمله شتابزدگی، عجب، تکلم غیر لازم، سستی و تنبلی و .. می‌باشد.

حاجی‌لو، معمارزاده طهران و البرزی (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان "طراحی مدل اخلاق مدارانه توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی" بیان می‌کنند ۱۱ عامل به عنوان موانع اخلاقی و فرهنگی بر سر راه توسعه منابع انسانی، و اختلاف معناداری بین وضعیت مطلوب و موجود توانمندسازی، مدیریت استعداد و مدیریت دانش وجود دارد.

شارما و کوما^۱ (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان "رفتار اخلاقی در مدیریت منابع انسانی" بیان می‌کنند ایمنی در محیط کار، احترام، انصاف، حریم خصوصی، حقوق اولیه بشر، رفتار منصفانه با کارگران و فرآیندهای صادقانه همه بخشی از حوزه اخلاقی مدیریت منابع انسانی هستند. منابع انسانی اگر مشکلات اخلاقی را که در حوزه کاری خود پیش می‌آید شناسایی کنند، می‌توانند در استخدام و نگهداری نیروی انسانی بهتر عمل کنند.

¹.Kumar Sharma

اوکیکیولا و جیوبا^۱ (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان "تحلیل مفهومی و نظری اخلاق در مدیریت منابع انسانی" بیان می‌کنند منابع انسانی به یک منبع بسیار مهم تبدیل شده است و سازمان‌ها نیاز به تضمین عدالت و انصاف در برخورد با آنها را دارند. با استفاده از تئوری-های اخلاقی می‌توان تصمیم مناسبی برای بهبود شرایط کار و حفظ عدالت در سازمان گرفت. و برای حفظ تعارض باید رویه اخلاقی انجام شود.

برگا لاکومب، اولیوا، کوبو و مکنا^۲ (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان "رویکرد نهادی به عملکرد اخلاقی مدیریت منابع انسانی" بیان می‌کند با تکیه بر ۵۹ مصاحبه عمیق با متخصصان منابع انسانی بینش مهمی در مورد سه موضوع ارائه می‌کند: ۱- دیدگاه‌های شاغلین و مدیران مدیریت منابع انسانی در مورد تحقیقات مدیریت منابع انسانی اخلاقی و نحوه بیان آن‌ها به معنای اخلاقی بودن. ۲- چگونه آنها به معضلات اخلاقی درک شده پاسخ می‌دهند. ۳- چگونه واکنش‌های آنها تحت تأثیر نیروهای نهادی و باورها، ارزش‌ها و منشورهای اخلاقی مرتبط است.

گارسیا، دی تیجرا و گونزالس^۳ (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان "بررسی مدیریت اخلاقی منابع انسانی سنتی اروپایی شرکت‌های اجتماعی در مقابل مدل آنگلو ساکسون" بیان می‌کنند که شرکت‌های اجتماعی در اسپانیا منابع انسانی خود را اخلاقی مدیریت می‌کنند و تفاوتی بین دو مدل سنتی اروپایی و آنگلو ساکسون وجود ندارد.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر تقسیم‌بندی تحقیقات علمی در رده تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. روش مطالعه و بررسی اطلاعات و داده‌ها از نوع کیفی-کمی با رویکرد اکتشافی است. گردآوری داده‌ها با استفاده از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی صورت گرفته است. از روش کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری اسناد و مدارک مربوط به محدوده مورد مطالعه و از روش میدانی برای تهیه آمار و اطلاعات مرتبط با موضوع تحقیق استفاده شده است. عوامل و مؤلفه‌های شناسایی شده با نظر خبرگان، سنجش، و پس از اخذ نظرات اصلاحی آنها براساس

¹. Okikio & Jayeoba

². Braga Lacombe, Oliva, Kubo & Mckenna

³. García, Tejada & González

روش‌های آماری مربوطه مورد تحلیل قرار گرفت، و در نهایت، تناسب مدل، مؤلفه‌ها و ترکیب عوامل به تأیید رسید. جامعه آماری دربخش (کیفی) خبرگان پژوهش، شامل ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی و حرفه‌ای آشنا با موضوع بود که به صورت غیراحتمالی و قضاوتی انتخاب شد و با روش دلفی، اطلاعات مورد نیاز از آنها جمع‌آوری گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی پژوهش و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها جهت اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از ترکیب روش‌های تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان استفاده گردید که در نهایت وزن‌دهی مؤلفه‌ها با استفاده از تکنیک میانگین هندسی باکلی در مقایسات زوجی فازی انجام گردید. به دلیل ماهیت سلسله مراتبی بودن عوامل پژوهش، از روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی در محیط فازی (Fuzzy AHP) استفاده شد. برای تدوین سوالات مصاحبه، ابتدا پیشینه نظری موضوع به صورتی عمیق مورد مطالعه قرار گرفت و سپس با کمک اساتید راهنما و مشاور، سوالات نهایی تدوین شدند. و مصاحبه‌ها تاجایی پیش رفت که محقق به اشباع نظری رسید و مصاحبه‌های بیشتر، اطلاعات جدیدی را ارائه نمی‌کرد.

جدول شماره ۱: مشخصات افراد مورد مصاحبه در مرحله کیفی

سمت	تعداد	جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه خدمت
استادان دانشگاه و خبرگان	۱۵ نفر	مرد	دکتری	بالای ۲۸ سال
		زن	دکتری	بالای ۲۶ سال

برای روایی پژوهش از شیوه‌های روایی بررسی توسط اعضا و خود بازبینی محقق استفاده شد. از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد تا گزارش نهایی مرحله نخست را بازبینی کرده و نظر خود را در ارتباط با آنها بیان کنند، و در تکنیک خود بازبینی محقق فرایند و نتایج تحلیل را به‌طور مستمر و مداوم بازنگری نموده که نهایتاً همه این اقدامات به افزایش روایی انجامید. برای تعیین پایایی، به روش توافق بین دو کدگذار بسنده شد. بدین صورت که یکی از اساتید که با زمینه پژوهش آشنایی داشت، دو مصاحبه و دو پژوهش را به صورت تصادفی، انتخاب و کدگذاری نمود. داده‌های حاصل از نتایج کدگذاری دو پژوهشگر و درصد پایایی بین دو کدگذار در جدول ۲ آورده شده است.

جدول شماره ۲: پایایی بین دو کدگذار (شاخص تکرارپذیری)

ردیف	عنوان	تعداد کل کدها	تعداد کدهای مورد توافق	تعداد کدهای عدم توافق	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	سند	۱۲۸	۵۵	۱۱	۸۵
۲	سند	۲۸	۱۲	۴	۸۵
۳	مصاحبه	۲۹	۱۱	۵	۷۵
۴	مصاحبه	۲۷	۱۳	۲	۹۶
	کل	۲۱۲	۹۱	۲۶	۸۵

طبق جدول ۲ ضریب توافق بدست آمده از دو کدگذار ۸۵ درصد است که نشان دهنده هم‌خوانی بالا و پایایی مناسب است.

یافته‌های تحقیق

با توجه به مرور ادبیات و پیشینه پژوهش و نظرات خبرگان مولفه‌ها و شاخص‌های تاثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی اخلاق محور استخراج شد که در جدول ۳ معرفی شده‌اند.

جدول شماره ۳: عوامل تاثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی اخلاق محور (منبع: مصاحبه با خبرگان)

مولفه	کد مولفه	شاخص‌ها	کد شاخص‌ها	نظریه پردازان
مساوات و توسعه	A	فرصت برابر ارتقا	A1	صانعی و یاری-۱۳۹۲، باقری و همکاران-۱۳۹۴
		تعهد مدیران به نظام جانشین پروری	A2	جعفری‌راد-۱۳۹۹
		گسترش حمایت‌های اجتماعی	A3	باقری و همکاران-۱۳۹۴
		کاهش تبانی سازمانی	A4	مشایخ و همکاران-۱۳۹۸
		تعاملات غیر تبعیضی نسبت به فراگیران	A5	نجفی-۱۳۹۹
		رسیدگی به شکایات	A6	خیاط مقدم و طباطبایی-۱۳۹۵
		عدالت نظام جبران خدمات	A7	نعمت الهی‌زاده-۱۳۹۶، جعفری‌راد و همکاران-۱۳۹۹، صانعی و یاری-۱۳۹۲
خودکارآمدی و خود کنترلی	B	وفاداری و صداقت	B1	نجفی-۱۳۹۹، جعفری‌راد و همکاران-۱۳۹۹، باقری و همکاران-۱۳۹۴
		شفافیت رفتاری	B2	
		نوع دوستی	B3	فرزانه-۱۴۰۰، عبدخدایی-۱۳۹۵
		هوش هیجانی	B4	رضائی-۱۴۰۲

مولفه	کد مولفه	شاخص‌ها	کد شاخص‌ها	نظریه پردازان
عوامل فنی و تخصصی	C	رهبری و فن آوری شغلی انعطاف پذیر	B5	مشایخ و همکاران-۱۳۹۸.
		یادگیری اجتماعی	B6	
		نظم و انضباط کاری	B7	فرزانه-۱۴۰۰
		مسئولیت حرفه ای	C1	رمضانی-۱۴۰۲، مشایخ و همکاران-۱۳۹۸، طیار-۱۴۰۰
		دانش اخلاقی	C2	حاجی‌لو و همکاران-۱۳۹۸، جهانیان-۱۳۸۹
		رعایت ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی	C3	باقری و همکاران-۱۳۹۴
		ساختار و اهداف سازمانی	C4	خیاط مقدم و طباطبایی-۱۳۹۵
منافع ذی نفعان	D	استقلال فنی و فناوری پیشرفته	C5	طیار-۱۴۰۰
		منافع جامعه	D1	باقری و همکاران-۱۳۹۴، مشایخ و همکاران-۱۳۹۸
		منافع دانشگاه و دانشجویان	D2	باقری و همکاران-۱۳۹۴
		احترام و حفظ کرامت انسانی	D3	باقری و همکاران-۱۳۹۴، قراملکی-۱۳۹۳، فرزانه-۱۳۹۰
		حفظ شئون اجتماعی تمام عوامل اجرایی	D4	باقری و همکاران-۱۳۹۴
		دفاع از خط مشی سازمان	D5	مشایخ و همکاران-۱۳۹۸
		امانت داری	D6	شارما و کوما-۲۰۲۳، گارسیا و همکاران-۲۰۱۹
تولید محتوا رقابت طلبی	E	انتشار اطلاعات عملکردی بر مبنای نیاز ذی نفعان	D7	برگالاکومب و همکاران-۲۰۲۱
		اشراف علمی	E1	عبدالحسینی-۱۳۹۷، خورشیدی-۱۳۹۵
		توجه به ابعاد تربیتی	E2	نصرتی-۱۴۰۲
		القای اعتماد به نفس	E3	موسوی-۱۳۹۷
		فضای امن آموزشی	E4	مظاهری-۱۳۸۶
کمال حرفه ای	F	بازخورد	E5	رضالو و همکاران-۱۳۹۹
		معنویت (ارزش‌های دینی و اخلاقی)	F1	رمضانی-۱۴۰۲، پورصادق-۱۳۹۷
		خلاقیت و نوآوری	F2	عبدالحسینی-۱۳۹۷
		علاقه و اشتیاق	F3	عبدخدایی-۱۳۹۵
		دلبستگی شغلی	F4	نجفی-۱۳۹۹
		کمال جویی	F5	موسوی-۱۳۹۷

مولفه	کد مولفه	شاخص‌ها	کد شاخص‌ها	نظریه‌پردازان
		تحول گرایی و تحول آفرینی	F6	غفاری و خطایی-۱۴۰۱

بر طبق جدول ۳: ۳۷ شاخص در ۶ دسته مولفه اصلی از ۲۸ منبع شناسایی گردید. سپس بر اساس شاخص‌های ارائه شده در این جدول، مقایسات زوجی معیارهای اصلی و سپس زیرمعیارها تشکیل و در اختیار ۱۵ خبره دوباره قرار گرفت. بعد از پاسخگویی به مقایسات زوجی بر اساس طیف نرخ ناسازگاری جداول محاسبه شد که همگی از ۰,۱ کوچکتر بود که نشان دهنده این است که ثبات و قابلیت اطمینان مقایسات زوجی در حد قابل قبولی است سپس با استفاده از روش میانگین هندسی پاسخ‌ها ادغام شد و در قالب مقایسات زوجی ادغام شده بیان شده است. وزن‌های مقایسات زوجی با استفاده از روش میانگین هندسی باکلی محاسبه شده است.

جدول شماره ۴: مقایسات زوجی مولفه‌ها (نرخ ناسازگاری: ۰,۰۵)

	A	B	C	D	E	F
A	(۱,۱,۱)	(۱,۱۴۰,۳۱۳,۱,۵۲۳)	(۱,۸۶۵,۲,۱۹۳,۲,۵۷۸)	(۱,۴۵۴,۱,۶۸۷,۱,۹۶۲)	(۱,۹۴۵,۲,۲۳۲,۲,۵۶۱)	(۱,۲۹۹,۱,۴۷۶,۱,۶۷۸)
B	(۰,۶۵۷,۰,۷۶۲,۰,۸۷۷)	(۱,۱,۱)	(۱,۳۶,۱,۵۴۹,۱,۷۵۸)	(۲,۱۲,۲,۳۹۸,۲,۶۸۴)	(۱,۱۳۴,۱,۳,۱,۵۰۱)	(۰,۴۰۲,۰,۴۶۷,۰,۵۵۳)
C	(۰,۳۸۸,۰,۴۵۶,۰,۵۳۶)	(۰,۵۶۹,۰,۶۴۶,۰,۷۳۵)	(۱,۱,۱)	(۳,۲۲۷,۳,۶۴۳,۴,۰۷۷)	(۲,۳۵,۲,۶۹,۳,۰۵۴)	(۰,۴۲۳,۰,۴۷۹,۰,۵۴۴)
D	(۰,۵۱۰,۰,۵۹۳,۰,۶۸۸)	(۰,۳۷۳,۰,۴۱۷,۰,۴۷۲)	(۰,۲۴۵,۰,۲۷۵,۰,۳۱)	(۱,۱,۱)	(۱,۷۵۶,۱,۹۸۶,۲,۲۳۳)	(۳,۱۵,۳,۵۶۸,۴,۰۰۵)
E	(۰,۳۹۱,۰,۴۴۸,۰,۵۱۴)	(۰,۶۶۶,۰,۷۶۹,۰,۸۸۲)	(۰,۳۲۷,۰,۳۷۲,۰,۴۲۶)	(۰,۴۴۸,۰,۵۰۳,۰,۵۶۹)	(۱,۱,۱)	(۰,۹۸۱,۱,۱۲۱,۱,۲۸۱)
F	(۰,۵۹۹,۰,۶۷۸,۰,۷۷۸)	(۱,۸۰۹,۲,۱۴۲,۲,۴۸۸)	(۱,۸۳۷,۲,۰۸۹,۲,۳۶۶)	(۰,۲۵۰,۰,۲۸۰,۰,۳۱۷)	(۰,۷۸۱,۰,۸۹۲,۱,۰۰۲)	(۱,۱,۱)

در جدول ۴ مقایسه زوجی معیارهای اصلی بیان شده است.

سپس وزن را، به ترتیب میانگین هندسی اعداد فازی هر سطر جدول محاسبه و سپس هر میانگین هندسی حاصل بر مجموع میانگین‌های هندسی تقسیم گردیده تا وزن فازی به دست آمده و وزن فازی با استفاده از رابطه $\frac{l+2m+u}{4}$ غیرفازی می‌شود، نرمال سازی هر وزن غیرفازی بر مجموع وزن‌های غیرفازی تقسیم می‌گردد. که در جدول ۵ نمایش داده شده است.

جدول شماره ۵: وزن فازی و غیرفازی مولفه‌ها

وزن نرمال	وزن غیرفازی	وزن فازی ($\tilde{W}$)	میانگین هندسی $((\prod_{j=1}^n \tilde{P}_{ij})^{\frac{1}{n}})$	نام مولفه
۰,۲۵۵	۰,۲۵۹	(۰,۲۰۲,۰,۲۵۵,۰,۳۲۲)	(۱,۴۰۸,۱,۵۸۷,۱,۷۹)	A
۰,۱۷۶	۰,۱۷۸	(۰,۱۴۰,۰,۱۷۶,۰,۲۲۱)	(۰,۹۷۶,۱,۰۹۴,۱,۲۲۸)	B
۰,۱۶۹	۰,۱۷۲	(۰,۱۳۵,۰,۱۷۰,۰,۲۱۲)	(۰,۹۴۴,۱,۰۵۵,۱,۱۷۸)	C
۰,۱۴۲	۰,۱۴۴	(۰,۱۱۵,۰,۱۴۲,۰,۱۷۷)	(۰,۷۹۸,۰,۸۸۵,۰,۹۸۲)	D
۰,۱۰۴	۰,۱۰۵	(۰,۰۸۳,۰,۱۰۴,۰,۱۳)	(۰,۵۷۸,۰,۶۴۵,۰,۷۲۱)	E
۰,۱۵۳	۰,۱۵۵	(۰,۱۲۳,۰,۱۵۳,۰,۱۹۲)	(۰,۸۵۴,۰,۹۵۵,۱,۰۶۶)	F
$\sum (\prod_{j=1}^n \tilde{P}_{ij})^{\frac{1}{n}}$				(۵,۵۵۸,۶,۲۲۲,۶,۹۶۶)

با توجه به وزن فازی و غیرفازی مولفه‌های اصلی جدول ۵، مولفه مساوات و توسعه (A) با وزن ۰,۲۵۵، رتبه اول را کسب نموده است. مولفه خودکارآمدی و خودکنترلی (B) با وزن ۰,۱۷۶، رتبه دوم و مولفه عوامل فنی و تخصصی (C) با وزن ۰,۱۶۹، رتبه سوم را کسب نموده است.

به طریق مشابه برای شاخص‌ها نیز مقایسات زوجی را تشکیل داده و اوزان نسبی محاسبه می‌شود در نهایت وزن نهایی شاخص‌ها از ضرب وزن نسبی هر شاخص‌ها در وزن مولفه اصلی حاصل می‌شود که در جدول ۶ آورده شده است.

جدول شماره ۶: وزن نسبی و نهایی شاخص‌ها

مولفه	وزن مولفه	شاخص‌ها	وزن نسبی شاخص‌ها	وزن نهایی شاخص‌ها	رتبه نهایی شاخص‌ها
مساوات و توسعه	۰,۲۵۵	فرصت برابر ارتقا	۰,۲۱۷	۰,۰۵۵۳	۳
		تعهد مدیران به نظام جانشین پروری	۰,۰۹۱	۰,۰۲۳۲	۲۲
		گسترش حمایت‌های اجتماعی	۰,۱۱۳	۰,۰۲۸۹	۱۲
		کاهش تباری سازمانی	۰,۱۳۷	۰,۰۳۴۹	۸
		تعاملات غیر تبعیضی نسبت به فراگیران	۰,۰۹۴	۰,۰۲۴۰	۱۹
		رسیدگی به شکایات	۰,۰۶۱	۰,۰۱۵۵	۳۰
خودکارآمدی و خودکنترلی	۰,۱۷۶	عدالت نظام جبران خدمات	۰,۲۸۸	۰,۰۷۳۵	۱
		وفاداری و صداقت	۰,۰۹۷	۰,۰۱۷۱	۲۷
		شفافیت رفتاری	۰,۱۵۱	۰,۰۲۶۶	۱۵
		نوع دوستی	۰,۰۷۶	۰,۰۱۳۴	۳۲

رتبه نهایی شاخص‌ها	وزن نهایی شاخص‌ها	وزن نسبی شاخص‌ها	شاخص‌ها	وزن مولفه	مولفه
۵	۰,۰۴۱۸	۰,۲۳۷	هوش هیجانی		
۱۳	۰,۰۲۸۷	۰,۱۶۳	رهبری و فن آوری شغلی انعطاف پذیر		
۱۸	۰,۰۲۴۶	۰,۱۴۰	یادگیری اجتماعی		
۲۱	۰,۰۲۳۸	۰,۱۳۵	نظم و انضباط کاری		
۱۱	۰,۰۳۲۹	۰,۱۹۴	مسئولیت حرفه ای	۰,۱۶۹	عوامل فنی و تخصصی
۱۴	۰,۰۲۸۳	۰,۱۶۷	دانش اخلاقی		
۱۰	۰,۰۳۳۰	۰,۱۹۴	رعایت ارزش ها و هنجارهای سازمانی		
۲۶	۰,۰۱۸۱	۰,۱۰۷	ساختار و اهداف سازمانی		
۲	۰,۰۵۷۲	۰,۳۳۷	استقلال فنی و فناوری پیشرفته	۰,۱۴۲	منافع ذی نفعان
۳۷	۰,۰۰۸۶	۰,۰۶۱	منافع جامعه		
۳۳	۰,۰۱۱۴	۰,۰۸۰	منافع دانشگاه و دانشجویان		
۴	۰,۰۴۶۲	۰,۳۲۵	احترام و حفظ کرامت انسانی		
۲۸	۰,۰۱۶۲	۰,۱۱۴	حفظ شئون اجتماعی تمام عوامل اجرایی		
۱۶	۰,۰۲۵۶	۰,۱۸۰	دفاع از خط مشی سازمان		
۲۵	۰,۰۱۸۹	۰,۱۳۳	امانت داری		
۳۱	۰,۰۱۵۱	۰,۱۰۷	انتشار اطلاعات عملکردی ببر مبنای نیاز ذی نفعان	۰,۱۰۴	تولید محتوا رقابت طلبی
۱۷	۰,۰۲۵۴	۰,۲۴۵	اشراف علمی		
۲۳	۰,۰۲۳۲	۰,۲۲۴	توجه به ابعاد تربیتی		
۳۶	۰,۰۱۰۶	۰,۱۰۲	القای اعتماد به نفس		
۹	۰,۰۳۳۴	۰,۳۲۲	فضای امن آموزشی		
۳۵	۰,۰۱۱۱	۰,۱۰۷	بازخورد	۰,۱۵۳	کمال حرفه ای
۲۴	۰,۰۲۲۸	۰,۱۴۸	معنویت (ارزش های دینی و اخلاقی)		
۷	۰,۰۳۸۶	۰,۲۵۱	خلاقیت و نوآوری		
۲۹	۰,۰۱۵۹	۰,۱۰۴	علاقه و اشتیاق		
۳۴	۰,۰۱۱۴	۰,۰۷۴	دلبستگی شغلی		
۶	۰,۰۴۰۸	۰,۲۶۶	کمال جویی		
۲۰	۰,۰۲۳۹	۰,۱۵۶	تحول گرایی و تحول آفرینی		

بر اساس جدول ۶: عدالت نظام جبران خدمات با وزن ۰,۰۷۳۵، رتبه اول را کسب کرده است. استقلال فنی و فناوری پیشرفته با وزن ۰,۰۵۷۲، رتبه دوم و فرصت برابر ارتقا با وزن ۰,۰۵۵۳، رتبه سوم را کسب کرده است.

نتیجه گیری

پذیرفتن هر نقشی، مسؤولیت‌هایی به دنبال دارد و ایفای این مسؤولیت‌ها مستلزم رعایت جنبه‌های اخلاقی است. تدریس و معلمی حرفه‌ای است که ماهیت اخلاقی دارد. پرداختن به اخلاق تدریس در دهه‌های اخیر در اغلب کشورهای جهان مورد توجه قرار گرفته و مبانی اخلاق معلمی و اصول تدریس در قالب کدهای اخلاق حرفه‌ای و استانداردهای حرفه‌ای گری تدوین شده اند. در تحقیق حاضر معیارهای مدیریت منابع انسانی اخلاق محور در دانشگاه پیام نور شناسایی و اولویت‌بندی شدند. با مطالعه پیشینه و مبانی نظری و نیز نظر خبرگان متخصص و اساتید هیات علمی دانشگاه پیام نور، مولفه‌های مدیریت منابع انسانی اخلاق محور در دانشگاه پیام نور در ۳۷ شاخص و ۶ دسته مولفه طبقه‌بندی شدند. و از طریق روش دلفی تعدیل شده اولویت‌بندی گردیدند. معیارهای مدیریت منابع انسانی اخلاق محور به ترتیب اهمیت شامل مساوات و توسعه، خود کارآمدی و خودکنترلی، عوامل فنی و تخصصی، کمال حرفه‌ای، منافع ذی‌نفعان، تولید محتوا رقابت طلبی می‌باشد. که با نتایج تحقیقات غفاری و خطایی (۱۴۰۱)، جعفری‌راد و همکاران (۱۴۰۰)، حاجی‌لو، معمارزاده طهران و البرزی (۱۳۹۷)، شارما و کوما (۲۰۲۳)، اوکیکیولا و جیوبا (۲۰۲۲)، برگا و همکاران (۲۰۲۱)، سراد و باگیا (۲۰۱۵) همسو و همراستا است.

نتایج تحقیق نشان داد که پررنگ‌ترین مولفه مدیریت منابع انسانی اخلاق محور رعایت مساوات و توسعه در دانشگاه پیام نور می‌باشد. عدالت در اخلاق در اصطلاح به معنای قرار دادن هر چیز در جای مناسب خویش و دادن حق به میزان استحقاق می‌باشد. مساوات در مدیریت منابع انسانی اخلاق محور بر گرفته از فرصت برابر ارتقا و عدالت در نظام جبران خدمات است که جز با تدوین قوانین و راهکارهای متناسب و متوازن، قابل دسترسی نیست. یکی از عناصر اخلاق در سازمان‌ها رعایت مساوات و توسعه در نظام جبران خدمات، فرصت برابر برای همه، کاهش تبعیض‌ها و بی‌عدالتی‌ها در دانشگاه، جانشین‌پروری و پرهیز از کوتوله‌پروری در دانشگاه‌ها می‌باشد. رعایت مساوات و توسعه در ایجاد فرصت برابر در مدت زمانی

که فرد در یک موقعیت شغلی بوده است نگاه عادلانه ای دارد. هر گونه اشتباهی در حقوق و دستمزد و به طور کلی نظام جبران خدمات می‌تواند موجب سقوط سازمان شود، بنابراین بسیار مهم است که حقوق و دستمزد به خوبی مدیریت شود. یک سیستم مدیریت منابع انسانی اخلاق محور می‌تواند پرداختی‌ها را عادلانه تر محاسبه کند، زمان‌بندی پرداخت را کنترل و از صحت آن‌ها اطمینان حاصل کند.

دومین مولفه مدیریت منابع انسانی اخلاق محور خود کارآمدی و خود کنترلی در دانشگاه پیام نور می‌باشد. باور افراد به خودکارآمدی و خودکنترلی خویش، بخش عمده‌ای از خودآگاهی آنان را تشکیل می‌دهد. برای ایجاد و تغییر نظام باورهای خود کارآمدی و خود کنترلی چند منبع مهم تشخیص داده شده است. این منابع عبارتند از: هوش هیجانی، رهبری و فن اوری شغلی انعطاف‌پذیر، شفافیت رفتاری، یادگیری اجتماعی، نظم و انضباط، وفاداری و صداقت و نوع دوستی. منابع خودکارآمدی ذاتاً آگاهی دهنده نیستند. آنها داده‌های خام هستند که از طریق پردازش شناختی کارآمدی و تفکر انعکاسی آموزنده می‌شوند. مدیران منابع انسانی از طریق برانگیختگی احساسی، نه فقط در جایگاه سردسته تشویق کنندگان، با ایراد سخنرانی‌های پرجاذبه و شاد نگهداشتن جو سازمانی، همچنین با سرمایه‌گذاری روی بعضی اصول از قبیل: داشتن اهداف و مقاصد روشن، خود مدیریتی، دادن امتیاز و بازخورد، که باعث هیجان می‌شوند، به توانمندشدن کارکنان کمک کنند. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت شفاف سازی مسیر رشد نیروی انسانی در مشاغل و پست های موجود در سازمان موجب بالا رفتن خود کنترلی و عدم سواستفاده از پست سازمانی و شغل می‌شود.

سومین مولفه مدیریت منابع انسانی اخلاق محور عوامل فنی و تخصصی در دانشگاه پیام نور می‌باشد. این معیار به ترتیب اهمیت شامل زیر معیارهای: استقلال فنی و فناوری پیشرفته، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای سازمان، مسئولیت حرفه‌ای، دانش اخلاقی و ساختار سازمانی می‌باشد. یکی از مهم ترین عوامل موفقیت هر کسب و کاری که راه اندازی می‌شود، نیروی انسانی آن شغل و کارمندان و پرسنل متخصص که آشنا با علم روز و تکنولوژی‌های نوین و فناوری‌های پیشرفته است که وظایف مختلفی را انجام می‌دهند. به همین دلیل یکی از مهم‌ترین دغدغه‌ها و چالش‌های مدیران تعلیم و تربیت نیروی دانشی

برای داشتن یک منبع انسانی پر قدرت و حرفه‌ای و کار بلد است که به رعایت ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی و ساختار و اهداف سازمان احترام گذاشته و اهمیت پرداختن به این موضوع تا حدی است که بسیاری از مدیران زمان زیادی را صرف پیدا کردن یا تربیت و روش‌های تبیین استراتژی اخلاق حرفه‌ای در سازمانشان قرار داده‌اند. بدون شک عوامل فنی و تخصصی، جمع‌آوری، تطبیق و ارائه اطلاعات و ارتباط با کارکنان را آسانتر و سریعتر کرده است. وجود مؤلفه‌های اخلاقی در اساتید می‌توانند تضمین‌کننده افزایش اثربخشی و کیفیت در نظام آموزش عالی باشند. به نظر می‌رسد موضوع اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی نیازمند کار و تلاش بیشتری است.

چهارمین مولفه مدیریت منابع انسانی اخلاق محور کمال حرفه‌ای در دانشگاه پیام نور می‌باشد. این معیار به ترتیب اهمیت شامل زیر معیارهای: کمال‌جویی، خلاقیت و نوآوری، تحول‌گرایی و تحول‌آفرینی، معنویت، علاقه و اشتیاق و دلبستگی شغلی است. یکی از مشکلات اساسی در عرصه سازمانی، بحث جذب و استخدام، انگیزش و نگهداشت نیروی انسانی است. مدیریت منابع انسانی اخلاق محور با فعالیت‌ها و سیاست‌هایی که مدیر در ایجاد حس کمال‌جویی در اعضا هیات علمی، ایجاد شرایط محیطی امن برای خلاقیت و نوآوری، احترام به ارزش‌های دینی و اخلاقی در ساختار و اهداف سازمانی، ایجاد دلبستگی و علاقه به شغل برای انجام امور نیروی انسانی مانند جذب، تربیت، ارزشیابی، پاداش، و بوجود آوردن محیط امن و منصفانه نیاز دارد، اطلاق می‌شود. اساتید باید در فعالیت‌های اخلاقی درگیر شوند و معنویت آنها تأثیر مهمی در محیط کلاس داشته و روی رفتار دانشجویان موثر است.

پنجمین مولفه مدیریت منابع انسانی اخلاق محور منافع ذی نفعان در دانشگاه پیام نور می‌باشد. این معیار به ترتیب اهمیت شامل زیر معیارهای: احترام و حفظ کرامت، دفاع از خط مشی سازمانی، امانت داری، حفظ شئون اجتماعی تمام عوامل اجرایی، منافع دانشگاه و دانشجویان و منافع جامعه می‌باشد. اگر کرامت انسانی را ارزش فطری یا شایستگی‌های ذاتی یک انسان بدانیم که با ماهیت و هویت او وجود یافته و غیر قابل تجزیه و سلب است و به‌عنوان مبنای فلسفی و قانونی تمامی حقوق بشر به رسمیت شناخته شده است، بنابراین ارزش و احترامی که یک انسان از آن جهت که انسان است دارا بوده و به خودی خود اهمیت

و داشتن صفات پسندیده‌ای از قبیل بزرگواری، شرافت، سخاوت، بخشندگی، جوانمردی؛ بزرگی ورزیدن نمود پیدا می‌کند. بدون شک، هویت، اعتبار و جایگاه هر سازمان، مستقیماً به کیفیت، توان علمی و اجرایی منابع انسانی آن وابسته است. امروزه ارتقای نقش ارزشی سازمان‌های آموزشی در کشورها به یک جنبش فرهنگی مبدل شده است و این سرمایه مهم که در تربیت دانشجویان تاثیرگذاری شگرفی دارد، به مدیریت‌های اثبات و رهبری خردمندانه‌ای نیاز دارند که ضمن توان‌مندسازی آنها، به استقرار کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی، به ویژه حفظ و نگهداشت و افزایش انگیزه کارکنان اهتمام داشته باشند.

ششمین مولفه مدیریت منابع انسانی اخلاق محور تولید محتوا رقابت طلبی در دانشگاه پیام نور می‌باشد. این معیار به ترتیب اهمیت شامل زیر معیارهای: فضای امن آموزشی، اشراف علمی، توجه به ابعاد تربیتی، بازخورد و القای اعتماد به نفس می‌باشد. سازمان‌ها با استفاده از فناوری‌های کنترلی می‌توانند به راحتی ورود و خروج افراد، اطلاعات و تجهیزات را کنترل نمایند و با استفاده از تکنولوژی می‌توان، محدودیت‌ها و کنترل‌های را بر روی تجهیزات و یا دیگر سیستم‌های اطلاعاتی اعمال نمود و جلوی خروج اطلاعات از سازمان را گرفت؛ اما از سوی دیگر نمی‌توان ذهن افراد را کنترل نمود و نمی‌توان با استفاده از روش‌های تکنولوژیک جلوی ورود و خروج اطلاعات موجود در ذهن کارکنان از سازمان را گرفت. می‌توان نتیجه گرفت عدم دقت در حین و بعد از استخدام و عدم رعایت ملاحظات امنیتی چالش‌های زیادی برای سازمان‌ها دارد.

پیشنهاد می‌گردد:

- آموزش اخلاقی: می‌توانند موضوعاتی مانند اخلاق حرفه‌ای، آموزه‌های دینی، دستورالعمل‌های اخلاقی و نمونه‌های موفقیت اخلاقی را پوشش دهند.
- توسعه سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی: در نظر گرفتن اخلاق در فرآیند تصمیم‌گیری، ساختار سازمانی و سیستم پاداش و تشویق.
- تشویق به رفتار اخلاقی: تقدیر از عملکرد صادقانه و رعایت اصول اخلاقی در عمل به وسیله ارتقاء و جوایز اخلاقی است.

- ایجاد مکانیزم‌های شکایت و گزارش‌دهی: این سیستم باید منبع مطمئنی برای کارکنان باشد و سرپرستان باید تعهد کنند که شکایات به صورت محرمانه بررسی می‌شوند و هیچگونه انتقامی تحمیل نمی‌شود.

- برنامه‌های تعادل زندگی کاری و شخصی: امکاناتی مانند تماشاخانه در محل کار، فعالیت‌های تیم سازی، تعطیلات مرتب، و اجازه مرخصی‌ها برای تعامل و استراحت. هر آنچه در این پژوهش به عنوان نتیجه و پیشنهاد مطرح گردید، تفسیر محقق علاقه‌مند به حوزه مدیریت منابع انسانی بوده است. لذا تفاسیر دیگر در این خصوص می‌تواند تکمیل کننده دانش مدیریتی در این حوزه باشد.

حمایت و قدردانی

این مقاله تحت حمایت دانشگاه پیام نور و یک کار علمی و پژوهشی می‌باشد که زیر نظر اساتید مجرب دانشگاه به منظور جهت‌دهی به مدیریت منابع انسانی و توسعه مدیریت منابع انسانی اخلاق محور صورت گرفته است.

منابع فارسی

- آراسته، حمیدرضا؛ و جاهد، حسینعلی. (۱۳۹۰). رعایت اصول اخلاقی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌هایی برای بهبود رفتارها. *مجله نشاط علم*، ۱(۲)، ۴۰-۳۱.
- ابطحی، سیدحسین. (۱۳۹۷). *مدیریت منابع انسانی*. تهران: انتشارات: فوژان.
- الوانی، سیدمهدی؛ احمدی، پرویز. (۱۳۸۹). طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. *پژوهشنامه مدرس علوم انسانی-پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۵(۱)، ۲۰-۱.
- جعفری راد، سعیده؛ قربان حسینی، مسعود؛ امینی، زین العابدین؛ رستمی باشمانی، مجید. (۱۳۹۹). طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مبتنی بر منابع دینی. *مجله سبک زندگی/اسلامی مرکز سلامت*، ۵، ۶۳-۷۴.
- جعفری راد، سعیده. (۱۳۹۴). *هوش اخلاقی مدیران در مدیریت اسلامی*. محل انتشار: تهران: ناشر موجک.
- حاجی لو، وحید؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ البرزی، محمود. (۱۳۹۷). طراحی مدل اخلاق مدارانه توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی. *نشریه: پژوهش‌های اخلاقی (انجمن معارف اسلامی)*، ۹(۱)، ۳۷-۶۰.
- زراعتکار، سمیه؛ رجیبی فرجاد، حاجیه؛ و نقاش زاده، ساقی. (۱۳۹۹). بررسی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و تأثیر آن بر بهره‌وری. *مجله علمی پژوهشی در مدیریت منابع انسانی*، ۱۲(۳)، ۲۲۴-۱۹۷.

- سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۸). *مدیریت منابع انسانی*. تهران: انتشارات اسمیت.
- شاه علی، مهرزاد. (۱۳۹۴). *اخلاق حرفه ای مدیریت*. محل انتشار. تهران: ناشر سازمان چاپ و انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- صالح زاده، رضا. (۱۴۰۳). ارزیابی تأثیرخشم اخلاقی رهبر بر اعتماد به رهبر، صداقت و عدالت سازمانی ادراک شده: نقش تعدیلگر اخلاق کاری اسلامی. *مجله پژوهش های مدیریت عمومی*، ۱۷(۶۴)، ۲۵۳-۲۸۴.
- صالحی، سیدرضا. (۱۳۹۰). مبانی نظری و راهبردی مدیریت ارتقای امنیت اجتماعی و فرهنگی شهر تهران. *فصلنامه راهبرد تهران، جهاد دانشگاهی*، ۵۹، ۴۹-۷۶.
- صانعی، مهدی؛ یاری، مریم. (۱۳۹۲). تحلیل مولفه های اصول اخلاق حرفه ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی. *مجله اخلاقی در علم و فناوری*، ۹(۱)، ۱-۱۱.
- عباس پور، احسان؛ صوفید زاده، روح اله. (۱۳۹۵). مدیریت اخلاقی گامی به سوی تعالی سازمانی. *کنفرانس بین المللی کسب و کار: فرصت ها و چالش ها*، رشت، <https://civilica.com/doc/562705>.
- عبداللهی، بیژن؛ سالمی، جعفر؛ زین آبادی، حسن؛ رمضان پور نرگسی، قاسم. (۱۴۰۳). الگوی توسعه حرفه ای منابع انسانی شرکتهای دانش بنیان (مطالعه ی پارک علم و فناوری سازمان پژوهشهای علمی و صنعتی ایران). *پژوهش های مدیریت عمومی*، ۱۷(۶۶)، ۲۱۳-۲۴۴.
- غفاری، حسن؛ ختایی، امید. (۱۴۰۱). بررسی رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی با اخلاق حرفه ای (مطالعه موردی اداره کل آموزش و پرورش ناحیه ۷ مشهد). *مجله پژوهش و مطالعات علوم اسلامی*، ۴(۴۰)، ۱۸-۲۸.
- مقیم، سیدمحمد؛ رمضان، مجید. (۱۳۹۹). *روانشناسی سازمانی*. تهران: موسسه انتشارات مهربان.
- نصرتی، م.ا. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر الگوی توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، اخلاق حرفه ای، حقوق شهروندی کارکنان. *هفتمین کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران*، <https://civilica.com/doc/1553087>.
- هدایتی، محمد. (۱۳۹۳). اخلاق: تعریف، موضوع و هدف. *مجله پژوهش های اخلاقی*، ۴(۱۶)، ۱۲۳-۱۴۲.

References

- Abaspoor, E., & Swfeidzadeh, R. (2016). Ethical management. A step towards organizational excellence. international business conference: opportunities and challenges, Rasht, <https://civilica.com/doc/562705>. (In Persian)
- Abdullahi, B., Salemi, J., Zainabadi, H.R., & Ramezanpour Nargesi, Gh. (2025) Pattern of Professional Development of Human Resources of Knowledge-based Companies(Study case: Science and Technology Park of Iranian Research Organization for Science and Technology). *Public Management Researches*, 17 (66), 213-244. (In Persian)
- Abtahi, S.H. (2019). *Human resources management*. Tehran. Publications: Fujan. (In Persian)

- Agrawal, G., & Chaddha, R. (2023). Ethics and Morality. *Indian Journal of Orthopaedics*, 57(1s), DOI:10.1007/s43465-023-01004-3.
- Alvani, S.M., & Ahmadi, P. (2010). Designing a model of management clothing and factors affecting the productivity of human resources. *Lecturer of humanities-management studies in Iran*, 5(1), pp. 1-20. (In Persian)
- Arasteh, H.R., & Jahed, H. (2011). Compliance with ethics in universities and centers Higher education: options for improving behaviors. *Nishat Alam journal*, 1(2), pp. 31-40. (In Persian)
- Braga Lacombe, B.M., Oliva, C., Kubo, M., & Mckenna, S. (2021). An Institutional Approach to Ethical Human Resource Management Practice: Comparing Brazil, Colombia and the UK. *Journal of Business Ethics*, 169(4), DOI:10.1007/s10551-019-04257-x.
- Brand, M. J., Croonen, E. P., & Leenders, R. T. (2017). Entrepreneurial networking: a blessing or a curse? Differential effects for low, medium and high performing franchisees. *Small Business Economics*, 50, 783-805.
- Boxall, P. (2018). The development of strategic HRM: reflections on a 30-year journey. *Labour And Industry*, 28, 21-30.
- Ghafari, H., & Khataei, O. (2022). Investigating the relationship between strategic management of human resources and professional ethics (a case study of Mashhad District 7 Education Department). *Journal of Research and Studies of Islamic Sciences*, 4(40), pp. 18-28. (In Persian)
- García, M.S., & González, F.V. (2019). Is ethical management of human resources inherent to social enterprises European tradition model versus Anglo-Saxon model. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 13(4), 385-407.
- Gilmore, S., & Williams, S. (2023). Human Resource Management. ISBN: 9780199605484, DOI:10.1093/hebz/9780199605484.001.0001.
- Gutterman, A.S. (2023). *Human Resources Management*. https://www.researchgate.net/publication/372250374_Digital_Human_Resource_Management.
- Haji Loo, V., Memarzadeh Tehran, Gh., & Al Barazi, M. (2018). Designing an ethical model of human resource development in government organizations. *Publication: Ethical Researches (Association of Islamic Studies)*, 9(1), pp. 37-60. (In Persian)
- Hsieh, T.Y., Lu, S.T., & Tzeng, G.H. (2004). Fuzzy MCDM approach for planning and design tenders selection in public office buildings. *International journal of project management*, 22(7), pp.573-584.
- Hedayati, M. (2014). Ethics: definition, subject and purpose. *Journal of ethical research*, 4(16), pp. 123-142. (In Persian)

- Hooper, S. (2005). *Addressing Ethical Issues in Higher Education: A Practical Guide*. UK: Institute of Business Ethics.
- Jafari Rad, S., Hosseini, M. Ghorban., Amini, Z.A.A., & Rostami Bashmani, M. (2021). Designing a Professional Ethics Model for Managers based on Religious Sources. *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*, 5, pp. 63-74. (In Persian)
- Jafari Rad, S. (2015). *Ethical Intelligence of Managers in Islamic Management*. Place of Publication. Tehran: Publisher Mojak. (In Persian)
- Kandwal, S.V. (2016). *Human resource management in practice: along with 150 models, techniques and tools* (Translated by Seyedjavadin, S.R., & Pouroli, B.), Tehran, Negha Danesh.
- Mcneal, G. (2009). Organizational Culture, *Professional Ethics and Guantanamo*, 42, 125-147.
- Morley, J., Elhalal, A., Garcia, F., Kinsey, L., Mökander, J., & Floridi, L. (2021). Ethics as a service: a pragmatic operationalisation of AI ethics. *Mind Mach*, 31(2), 239–256.
- Moghimi, S.M., & Ramazan, M. (2020). *Organizational psychology*. Tehran. Mehraban Publishing Institute. (In Persian)
- Nosrati, M.A. (2023). Studying the impact of the individual development model of human resources on organizational performance, professional ethics, civil rights of employees. the 7th National Conference on Modern Researches in Management, Economics and Accounting of Iran, Tehran, <https://civilica.com/doc/1553087>. (In Persian)
- Okikiola1, L., & Jayeoba, F. I. (2022). Ethics in Human Resource Management: A Conceptual and Theoretical Analysis. *Lc International Journal Of St*, 3(1), 47-62.
- Salehzadeh, R. (2024). Evaluating the Effect of Leader Moral Anger on Trust in Leader, Perceived Integrity and Organizational Justice: The Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Public Management Researches*, 17 (64), 253-284. (In Persian)
- Shah Ali, M. (2015). *Professional Ethics of Management, Place of Publication*. Tehran: Publisher Islamic Azad University Printing and Publishing Organization. (In Persian)
- Salehi, S.R. (2011). Theoretical and strategic foundations of management to promote social and cultural security in Tehran. *Strategy Quarterly Tehran, University Jihad*, 59, pp. 49-76. (In Persian)
- Serad, J., & Baguia, M.M. (2015). Resolving Ethical Dilemmas of Human Resource Management In The Academe: A Decision-Making Process Model. *Recoletos Multidisciplinary Research Journal*, 3(2), 31-42

- Sharma, A.K., & Kumar, N. (2023). Human Resource Management from an Ethical Conduct. *DOI:10.22214/ijraset.2023.50713*.
- Sanei, M., & Yari, M. (2013). Analysis of the components of the principles of professional ethics of managers in the field Human resources management. *Ethical essay in Science and technology*, 9(1), pp. 1-11. (In Persian)
- Saadat, E. (2019). *Human Resources Management*. Tehran: Semit Publications. (In Persian)
- Zaraatkar, S., Rajabi Farjad, H., & Naghghashzadeh, S. (2020). Exploration of the Challenges of Human Resource Management in the Public Sector and Their Effects on Productivity. *Scientific Journal of Research in Human Resources Management*, 12(3), pp. 197-224. (In Persian)

