

Designing the Ideal Model of Human Resources Management Based on Moral Values

J. Dalfardi¹, H. Rangriz Ph.D.^{2*}, S. Mohebi Ph.D.³

1. Ph.D. Student, Gheshm Branch, Islamic Azad University, Gheshm, Iran.
2. Department of Human Resource Management and Business, Faculty of Management, University of Kharazmi, Iran.
3. Department of Management, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

Abstract

Background: The development of human resources can play an important and significant role in adapting organizations to today's changing conditions. The purpose of this research was to design the ideal model of human resources management based on moral values in Iran Airports and Air Navigation Company.

Method: In terms of the research approach, this research is exploratory mixed research. In the qualitative part, the statistical population of this research included experts in the field of human resources management, and 10 people were selected as a sample using theoretical and snowball sampling. The interview tool was semi-structured and finally the data was analyzed by coding method. In the quantitative part, the statistical population included the managers and experts of the Iran Airports and Air Navigation Company, who were selected as a sample of 200 people using a multi-stage cluster random sampling method. The researcher's questionnaire tool was made by the qualitative department and finally the data were analyzed by structural equation method and confirmatory factor analysis using Spss 22 and PLS 3 software.

Results: The findings of the qualitative part led to the identification of 22 open codes and 5 central codes, and the research model was formed, and the results of the quantitative part showed the appropriate fit of the model.

Conclusion: The results of this research showed that the spirit of jihad, honesty, public interest, moral vision and ultimately moral transformation are effective factors in designing the ideal model of human resource management based on moral values in Iran Airports and Air Navigation Company.

Keywords: Human resource management, Moral values, Performance and productivity

***Corresponding Author:** Rangriz H, Department of Human Resource Management and Business, Faculty of Management, University of Kharazmi, Iran. Email: hassanrangriz14@gmail.com

How to cite: Dalfardi J, Rangriz H, Mohebi S. Designing the Ideal Model of Human Resources Management Based on Moral Values. Ethics in Science and Technology. 2025,19(4): 160-167.



Copyright © 2025 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited



طراحی الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی

جمشید دلفاردی^۱، دکتر حسن رنگریز^{۲*}، دکتر سراج الدین محبی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران.

۲. گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، ایران.

۳. گروه مدیریت، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۰)

چکیده

زمینه: توسعه منابع انسانی می‌تواند نقش مهم و قابل توجهی در تطبیق سازمان‌ها با شرایط در حال تغییر امروز داشته باشد. هدف از انجام این پژوهش طراحی الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی در شرکت فرودگاه‌ها و ناوی هواپی ایران بود.

روش: این پژوهش از لحاظ رویکرد پژوهشی، پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی است. در بخش کفی جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی بود و با استفاده از نمونه‌گیری نظری و گلوله برفی ۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و در نهایت داده‌ها با روش کدگذاری تحلیل شدند. در بخش کمی جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان شرکت فرودگاه‌ها و ناوی هواپی ایران بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوش‌آمدی چند مرحله‌ای ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بخش کیفی بود و در نهایت داده‌ها با روش معادلات ساختاری و تحلیل عامل تائیدی با بهره‌گیری از نرم افزارهای SPSS و PLS 3 و 22 تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش کمی منجر به شناسایی ۲۲ کد باز و ۵ کد محوری شد و الگوی تحقیق شکل گرفت که نتایج بخش کمی نشان از برآرash مناسب مدل داشت.

نتیجه گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که روحیه جهادی، صداقت، منفعت عامه، بیش اخلاقی و در نهایت تحول اخلاقی از عوامل موثر بر طراحی الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی در شرکت فرودگاه‌ها و ناوی هواپی ایران می‌باشند.

کلید واژگان: مدیریت منابع انسانی، ارزش‌های اخلاقی، عملکرد و بهره‌وری

سر آغاز

ایده‌هایی نظیر مدیریت بر مبنای ارزش، که تلاش می‌کنند با تکمیل رویکرد مدیریت بر مبنای هدف، سازمان را در دستیابی به اهدافش یاری کنند، بعدها مطرح شد^(۱). ارزش‌ها مشخص می‌کنند که چه چیزهایی برای سازمان مهم است و بایستی کسب و کار را با رعایت آن‌ها دنبال کرد. سازمان‌های امروزی برای موقوفیت باید ارزش‌های منحصر به فردی داشته باشند^(۲). ارزش‌ها تعیین کننده اساسی طرز فکر و رفتار کارکنان در محل کار می‌باشند. در واقع ارزش‌ها به هر مفهوم یا ایده‌های گفته می‌شود که در سازمان دارای حرمت و احترام بالای در نزد اعضاء سازمان بوده و فلسفه، فرآیندها و اهداف سازمان را شکل دهد. هدف بسیاری از سازمان‌ها، حفظ و بکارگیری ارزش‌ها در عمل و آشکار کردن آن‌ها در درون و بیرون سازمان است^(۳).

یکی از مواردی که همه سازمان‌ها به آن توجه دارند، موضوع منابع انسانی^۱ است. در دنیای کوتاهی مهمترین عامل توسعه و پیشرفت، نیروی انسانی هر سازمان است^(۱). گزارش توسعه جهانی (۱۹۹۸) برای اولین بار، سطح توسعه یافته‌گی جوامع را به اعتبار میزان نقش انسان در خلق ارزش افزوده جدید، مورد بازنگری قرار داده است. امروزه توسعه منابع انسانی هدف سازمان‌ها است و استقرار چنین توسعه‌ای در اولویت قرار دارد. در طراحی مدل‌های توسعه منابع انسانی عوامل مختلفی را می‌توان دخیل کرد که از آن جمله ارزش‌های اخلاقی^۲ است. دیری است که مفهوم ارزش و ارزش‌های سازمانی^۳ وارد قلمرو سازمان و مدیریت شده است؛ در ایران نیز، این موضوع، به تدریج و همسو با ترویج مدل‌های برنامه‌ریزی استراتژیک و باز شدن پای مشاوران مقوله استراتژی به حوزه‌ی سازمان‌ها، و نیز ظهور ارزش‌ها در کنار چشم‌انداز و ماموریت سازمان، رخ نموده‌اند^(۴).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: hassanrangriz14@gmail.com

انطباق مؤثر کارکنان با شرایط جدید اجتناب ناپذیر می‌سازد؛ بنابراین انجام پژوهش در حوزه توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و کرامت انسانی^۸ برای برخورد با چالش‌های پیش رو امری حیاتی می‌باشد مسائل زیر را می‌توان به عنوان مصاديق مضلات منحصر به فرد سازمان در حوزه منابع انسانی برشمود؛ فروودگاه‌های کشور ناگزیر به ارتقاء از درون می‌باشد چرا که در بدنی مدیریتی خود، به واسطه مسائل

تحريم قادر به جذب نیروی کیفی و زبده از بیرون نمی‌باشد.

مضاف بر این، دانش سازمان نیز به دلیل فوق الذکر کمتر به بیرون سازمان انتشار پیدا می‌کند و فقط افراد سازمان قادر به فرآگیری و بکارگیری دانش و اطلاعات می‌باشند. همچنین، منحصر به فرد بودن آبی، وجود تهدیدات خاص برگرفته از تحريم بین‌المللی، مستله توسعه‌ی منابع انسانی در ناوگان هوایی را در کانون توجه محقق قرار داده است. مهمترین جنبه‌های مجھول یا مجهوم در رابطه با موضوع پژوهش عبارتند از:

در ناوگان هوایی سازمان فروودگاهی کشور با توجه به مجموعه شرایط حاکم بر فعالیت‌های سازمان و الزامات موجود در آن، کارکنان به قابلیت‌هایی برای انجام مؤثر وظایف شغلی نیاز دارند، در پژوهش حاضر مؤلفه‌های توسعه‌ی منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و کرامت انسانی از طریق مصاحبه هدفمند با خبرگان در این سازمان شناسایی می‌شود. بعد مریبوط به موضوع در این پژوهش، شامل شناسایی موانع توسعه منابع انسانی، تشخیص راهبردهای توسعه منابع انسانی و تبیین پیامدهای توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و کرامت انسانی می‌باشد، البته تمام مراحل پژوهش، مبتنی بر شرایط و اقتضاءات ناوگان هوایی در رابطه با توسعه منابع انسانی می‌باشد.

روش

این پژوهش از لحاظ رویکرد پژوهشی، پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی است.

در بخش کیفی جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی بود و با استفاده از نمونه‌گیری نظری و گلوله بر فی ۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و در نهایت داده‌ها با روش کدگذاری تحلیل شدند.

در بخش کمی جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان شرکت فروودگاه‌ها و ناوی هواپی ایران بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوش‌های چند مرحله‌ای ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بخش کیفی بود و در نهایت داده‌ها با روش معادلات ساختاری و تحلیل عامل تائیدی با بهره‌گیری از نرم افزارهای PLS 3 و Spss 22 تحلیل شدند.

توسعه منابع انسانی در مورد انسان‌های آگاهی است که در نظام‌های مولده ایفای نقش می‌کنند. هدف توسعه منابع انسانی تمرکز بر منابعی است که انسان‌ها را در دستیابی به موفقیت یاری می‌دهد. این موفقیت هم در بعد فردی و هم در بعد سازمانی است. دو مقوله اصلی در توسعه منابع انسانی عبارت‌اند از: یادگیری فردی^۹ و سازمانی^{۱۰} و عملکرد فردی^{۱۱} و سازمانی^{۱۲}. در واقع توسعه منابع انسانی در یک بیان کلی، مجموعه گسترش‌های از توانایی‌های یک سازمان شامل تغییرات بیرونی، ایجاد کارآفرینی گروهی، سازگاری با شرایط ناپایدار و بی ثبات... هستند^{۱۳}.

بنابراین، توسعه خلق نمی‌شود، بلکه همانند قابلیت‌های کنونی در تعامل با منابع سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. جستجو در پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد، توسعه منابع انسانی از کارها و امور عادی شامل فرآیندهای جمعی مستمر، هدفمند، آگاهانه (و یا حتی ناآگاهانه) تشکیل شده‌اند^{۱۴}. این کارها و امور عادی از طریق تلاش‌های آگاهانه و منظم یا فعالیت‌های ناآگاهانه و عادی که توسط دستاندرکاران سازمانی در کار روزمره‌شان انجام می‌شود، توسعه می‌یابند. این تلاش‌ها و فعالیت‌ها یا می‌توانند آشکار و مشخص باشند و یا می‌توانند به طور غیرمستقیم روش‌هایی برای حل مسئله باشند^{۱۵}.

از آنجا که این یک فرآیند تدریجی و تکاملی است و نقطه ثابتی ندارد، در نتیجه توسعه قابلیت‌ها معمولاً به شکل بررسی و آنالیز نحوه استفاده از منابع سازمانی در حین اجرای امور عادی سازمان است. یکی از مهمترین این منابع، منابع انسانی در سازمان‌ها می‌باشد. منابع انسانی، تنها منبع تحت مالکیت یا کنترل سازمان‌ها نیستند، اما مهمترین آن قلمداد می‌شوند که برای توسعه و رسیدن به اهداف سازمانی توجه به آن‌ها لازم و ضروری است. نکته مهم و قابل توجه، شناخت و ادراک جنبه‌های مورد تأکید در توسعه‌ی منابع انسانی است. به منظور تداوم طرح تحول نظام اداری کشور، در اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۹ سیاست‌های کلی نظام اداری کشور که توجه و اجرای برنامه‌های آن از خصوصیات و اهداف هر دستگاه دولتی به شمار می‌رود در ۲۶ بند توسط مقام معظم رهبری به مسئولان نظام ابلاغ گردید که در بند اول آن به برنامه نهادینه سازی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی اشاره گردیده است^{۱۶}.

نگاه به ناوگان هوایی در دهه‌های قبل به عنوان یک نیروی تجهیزات محور بوده، همین امر و مجموعه شرایط حاکم در گذشته مانع توجه شایسته به نیروی انسانی گردیده است. در حال حاضر با توجه به نقش استراتژیک منابع انسانی در ناوگان هوایی، پرداختن به توسعه و توأم‌نده کارکنان امری حیاتی می‌باشد چراکه با تغییر و تحولات رویه‌های کاری و ورود فناوری در حوزه‌های مختلف هواپی (فروودگاه‌ها)، مهارت و قابلیت کارکنان عامل راهگشای در جهت انطباق با تحولات و الزامات محیط کار به حساب می‌آید^{۱۷}. بنابراین، توسعه منابع انسانی با ارتقاء قابلیت‌های تخصصی و علمی، ایجاد بیشی راهبردی و افزایش تعهد کارکنان باعث بهبود عملکرد فروودگاه‌های کشور می‌گردد، مضاف بر این تغییرات مداوم محتوای مشاغل و مجموعه شرایط سازمانی، توسعه منابع انسانی را به عنوان ابزاری برای کسب مهارت‌های مورد نیاز و



یافته‌ها

یافته‌های بخش کیفی

در این بخش از گزاره‌های بیان شده توسط مدیران و کارشناسان شرکت فرودگاه‌ها و ناوی هواپی ایران تهیه می‌شود که چگونگی دستیابی به نتایج حاصل از این مصاحبه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱: کد‌های محوری

کد محوری	کد باز	گزاره کلامی
	ایثار ^۹	(۱) مقدم داشتن و دانستن دیگران و مطالبات و نیازهای ارباب رجوع را برخواسته‌های خود رجحان دادن. (۲) آنچه خود بدان نیاز میرم دیگری را ارجح دانسته و در اوج رضایت، آن را تقدیم کرده و از ملامت و سرزنش اطرافیان نیز نهراشیم.
	خستگی ناپذیری	(۱) روحیه جهادی با حرکت طبیعی در تعارض است و نسبت این دو، نسبتی معکوس می‌باشد. (۲) هر قدر که انسان بخواهد امور دنیا و آخرتش را از مجازی عادی و با حرکتی طبیعی انجام دهد به نتیجه بخواهد رسید. (۳) روحیه جهادی حرکتی بی‌وقفه در هر شرایط مکانی و زمانی و امکاناتی است.
روحیه جهادی	عدم دلستگی به دنیا	(۱) از اصلی‌ترین شاخصه‌های بارز جهادگر، ساده‌زیستی و عدم توجه و دلستگی به تعلقات دون دنیای دنی است. (۲) روحیه جهادی با تحمیلات و اشرافی‌گری به صورت مستقیم در سبیز و معارضه و مبارزه است. (۳) جهادگر عاشقی که زندگی و حیات خویش را وقف خدمت به خلق کرده و شبانه‌روز خود را در کار و تلاش و کوشش مستمر می‌گذراند.
	وحدت در رفتار و گفتار	(۱) از ویژگی‌های روحیه جهادی، پرهیز از شعارهای پوج و تبلیغاتی و عمل به وعده‌ها و اقوالی است که انسان مجاهد در شرایط گوناگون بیان نموده است. (۲) شاخصه فرهنگ و تفکر جهادی، وحدت در حرف و عمل و به تعبیری گفتار و رفتار است که اوج آن «عمل بیشتر و گفتار کمتر» می‌باشد. (۳) جهادگر حقیقی هر قدر وعده‌های و شعاری را سر دهد یقیناً در مقام عمل بیش از حد تصور و بسیار فراتر از آنچه در گفتار به آن اشاره نموده، رفتار می‌نماید. (۴) از اصلی‌ترین و ضروری‌ترین مصاديق وحدت در گفتار و رفتار انسان جهادی، میزان پایین‌تری او به «اطاعت از ولایت» می‌باشد.
	توکل	(۱) از آنجایی که امر جهادی توأم با همت مضاعف و تلاش فوق العاده بوده و در حالت طبیعی انجام آن امکان‌پذیر نمی‌باشد. (۲) در حرکت و روحیه جهادی دائماً بایستی به مبدأ جهاد یعنی حضرت سبحان و جانشینان حضرتش (ائمه هدی علیهم السلام) توجه عینی و عملی نمود.
کد محوری	کد باز	گزاره کلامی
	حس اعتماد ^{۱۰}	(۱) اعتماد در سازمان از بالا به پایین جریان می‌یابد و اگر مدیران ارشد قابل اعتماد باشند حس اعتماد به سطوح پایین سازمان رخنه می‌کند. (۲) به سطوح کارشناسی سازمان اعتماد کنید تا مسیر توسعه صداقت و صمیمت هموار گردد.
صداقت	نحوه برخورد	(۱) تلاش کنید فضایی دوستانه و صمیمی در سازمان ایجاد کنید و از این طریق گشودگی، صداقت و اعتماد متقابل را تقویت نمائید. (۲) رویارویی مستقیم و گفتگوی بی‌واسطه با سطوح مختلف کارکنان را حتی به اندازه چند جمله، فراموش نکنید. (۳) برای تزریق نشاط و شادی در میان کارکنان خود از لطایف و طرایف مرتبط و قریب به ذهن آنان استفاده کنید.
	درستی و صداقت ^{۱۱}	(۱) هرگز در صدد اصلاح آن‌ها نزد سایرین برناید. (۲) در خفا با زیر دستی در مورد اشتباہی صحبت می‌کنید هدف شما باید این باشد که به او آموزش دهید تا ماهیت مشکل را بشناسد. (۳) هرگز چیزی نگویید که کارمندان احساس عجز و ناتوانی کند. (۴) چیزی نگویید که او مایوس شود زیرا قصد شما ایجاد اعتماد است نه تخریب اعتماد.
کد محوری	کد باز	گزاره کلامی
	ترویج اخلاق ^{۱۲}	ترویج اخلاق، فرهنگ و مبانی اسلامی و صیانت از هویت ایرانی و اسلامی

تبیین رابطه سه جنبه حاکمیت، مردم و کارکنان؛ براساس ارزش‌های اسلامی و قانون اساسی	رابطه حاکمیت، مردم و کارکنان	منفعت عامه
تأکید بر انضباط و صرف‌جویی بیشتر در استفاده از منابع	انضباط ^{۱۴}	
کاهش تصدی‌ها در چارچوب مناسب سازی اندازه دولت و پویایی ساختار و تشکیلات با رویکرد توسعه عدالت محور	توسعه عدالت	
توانمندسازی، کارآمدسازی و روزآمدسازی کارمندان با حفظ کرامت انسانی آنان	توانمندسازی ^{۱۵}	
محدود کردن ترکیب دریافت کنندگان خدمات، تضعیف منفعت عامه و قلمرو عمومی یا صلاح عمومی	دریافت کنندگان خدمات	
گزاره کلامی	کد باز	کد محوری
۱) ایمان به تلقی فرد مؤمن از جهان شکل خاصی می‌دهد. ۲) آفرینش را هدفدار و زندگی را معنادار می‌کند. ۳) چنین فردی هدف از زندگی خانوادگی رسیدن به تکامل و سعادت است.	خوش بینی	
۱) فرد با ایمان خوش بین، به تتجه مطلوب تلاش‌های خود امیدوار است. ۲) در منطق مؤمن، خداوند به تلاش‌های او بی توجه نیست، بلکه دستگاه آفرینش و خالق آن، پشتیبان افرادی است که در راه حق و حقیقت و درستی و عدالت و خیرخواهی تلاش می‌کند. ۳) در بحران‌های زندگی و برای دست یابی به اهدافش دست یاری به سوی خداوند دراز می‌کند. ۴) معبدوهای زندگی که برای بعضی دردنگ و سبب ناکارآمدی است، در پرتو امید به یاری خداوند برطرف خواهد شد.	امیدواری	
۱) رضایت دادن به مقدرات الهی و تسلیم بودن در مقابل آن، از آثار ایمان به خداوند در بین کارکنان است. ۲) فرد می‌پذیرد که همه حوادث در جهت خیر و صلاح انسان‌ها روی می‌دهد. ۳) از جهت عاطفی نیز از بروز حوادث راضی است و در مقابل خواست خداوند تسلیم است.	پذیرش مقدرات الهی	بینش اخلاقی
۱) یک از آثار پربرکت اعتقاد به معاد بیدار شدن این احساس در سطحی وسیع، در عمق وجود انسان‌هاست. ۲) همه کارهای آدمی را، اعم از جسمی و روحی، درونی و بیرونی تحت الشاعر قرار می‌دهد و در مقابل هر کاری، فرد را موظف به پاسخگویی می‌سازد. ۳) آنچه از او سر می‌زند بی اعتنای و سهل انگار نباشد، بلکه باید برای هر کاری دلیل منطقی داشته باشد.	احساس مسئولیت	
گزاره کلامی	کد باز	کد محوری
۱) نهادها و سازمان‌ها در جامعه باید بر محور توسعه اخلاق تکامل پیدا کنند. ۲) تکامل اخلاق، موجب توسعه پژوهشات، علوم و فناوری خواهد شد ۳) منطق اخلاقی تکامل یابد تا معرفت، محور منظمه معرفت‌های دیگر شود.	منطق اخلاقی	
۱) در فرآیند تحول در علوم انسانی رایج و گام نهادن در مسیر تولید این علوم، باید شاخص‌ها و معیارهای اخلاقی این علوم مشخص گردد. ۲) «کارآمدی یک علم در راستای رفع نیازمندی‌های جامعه» شاخص اخلاقی بودن آن است.	شاخص‌های اخلاقی	تحول اخلاقی
۱) برای این که تحول در علوم انسانی نهادینه شود باید کارکنان را در این مسیر سوق داد و دیدگاه جامعی از منابع گفته شده با رویکرد اخلاقی بر محور تولید با تکیه بر منابع مختلف به آن‌ها ارائه کرد.	امکان پذیر بودن	

واریانس استخراج شده سازه‌ها با همبستگی سازه‌ها استفاده شده است. به‌منظور دست‌یابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و جذر میانگین واریانس ارزیابی شد.

یافته‌های بخش کمی آزمون مدل اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل، در این پژوهش از بارهای عاملی، بررسی پایایی ترکیبی و جذر میانگین واریانس استخراج شده، بررسی جذر میانگین

جدول ۲: پایایی ترکیبی و جذر میانگین واریانس

الفای کرونباخ	جذر میانگین واریانس	آلای کرونباخ ترکیبی	متغیر
۰/۸۵۲	۰/۶۹۰	۰/۸۹۹	روحیه جهادی
۰/۸۳۹	۰/۶۹۵	۰/۹۰۱	صدقّت

۰/۸۰۸	۰/۷۲۸	۰/۸۸۹	منفعت عامه
۰/۵۶۴	۰/۵۲۲	۰/۷۶۴	بینش اخلاقی
۰/۷۰۲	۰/۶۵۸	۰/۸۵۲	تحول اخلاقی

آزمون سازه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی

با توجه به مدل بالا برای آزمون کردن سازه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی از روش بوت استرپ و آزمون t استفاده شد که نتیجه آن در جدول پایین دیده می‌شود:

همانطور که در جدول ۲ نشان داده شده است، پایایی برای همه‌ی سازه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی بین ۰/۵ تا ۰/۸ است که اعتبار همگرایی مناسبی را نشان می‌دهد. همچنین بیان می‌کند که سازه‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی (متغیرهای پنهان) از اعتبار بالایی جهت برآش مدل برخوردارند. اعتبار همگرایی برای کلیه سازها به جز بینش اخلاقی بسیار بالا است.

جدول ۳: آزمون سازه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی

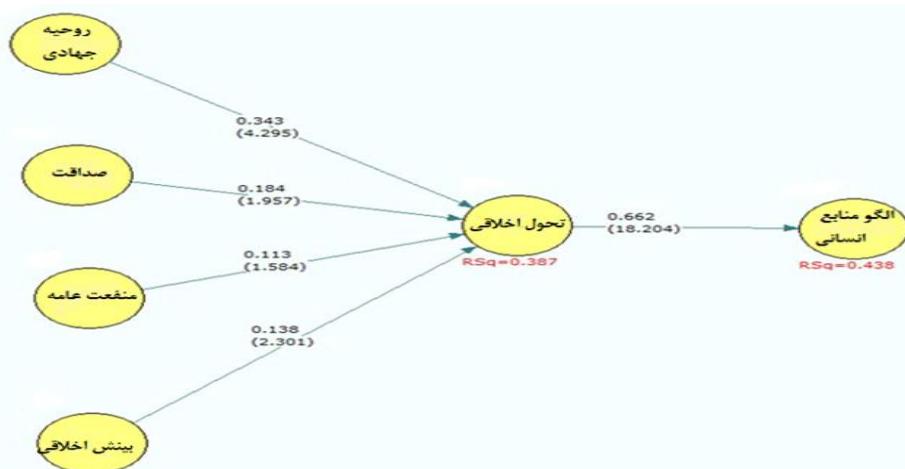
سازه	بار اعمالی	میانگین زیر نمونه‌ها	خطای استاندارد	عدد معنی‌دار آماره t
روحیه جهادی و منابع انسانی	۰/۳۴۳	۰/۳۳۷	۰/۰۷۹	۴/۲۹۵
صدق و منابع انسانی	۰/۱۸۴	۰/۱۸۶	۰/۰۹۴	۱/۹۵۷
منفعت عامه و منابع انسانی	۰/۱۱۳	۰/۱۲۱	۰/۰۷۱	۱/۵۸۴
بینش اخلاقی و منابع انسانی	۰/۱۳۸	۰/۱۳۹	۰/۰۶۰	۲/۳۰۱
تحول اخلاقی و منابع انسانی	۰/۶۶۲	۰/۶۶۲	۰/۰۳۶	۱۸/۲۰۴

در بررسی مدل مفهومی پژوهش، از یک مدل بهره گرفته شده است. مدلی که شامل پنج سازه (متغیر پنهان) و هر کدام از سازه‌ها دارای چند متغیر (کُد باز) مشاهده شده می‌باشند. برای برآش مدل از نرمافزار ویژوال PLS یا VPLS استفاده شده است. نتیجه برآش مدل در شکل پایین مشاهده می‌شود.

با توجه به میزان بار عاملی در نگاره ۱ تلاش رابطه همه سازه‌ها بر الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی تأیید می‌گردد. همچنین ضریب تعیین برای تمایل رفتاری نشان می‌دهد که ۷/۳۸٪ از واریانس (پراکنده‌گی) متغیر تمایل رفتاری توسط پنج سازه مستقل پژوهش بیان می‌شود. برای متغیر استفاده از روحیه جهادی ضریب تعیین بیشتر بوده است.

جدول ۳ نتایج حاصل از آزمون سازه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی را در قالب ضرایب مسیر همراه سطح معنی‌داری و در ارتباط با سازه‌هایی به دست آمده از بخش کیفی پژوهش نشان می‌دهد. در این جدول مقادیر ضریب مسیر و معنی‌داری آن‌ها، برای هریک از سازه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی بررسی شده است. توسط مقادیر t معنی‌داری ضرایب مسیر بررسی می‌شود. برای بررسی معنی‌داری ضرایب، قدر مطلق مقدار آماره t را با ۱/۹۶ مقایسه کرده و چنانچه از ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد آنرا معنی‌دار فرض خواهیم کرد. همچنین ضریب مسیر و مقدار آماره t بر روی خطوط مدل ساختاری پژوهش نمایش داده شده‌اند.

ارزیابی مدل ساختاری



نگاره ۱: مدل ساختاری سازه‌های پژوهش

بحث

در این پژوهش پژوهشگران به طراحی الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی در شرکت فروندگاهها و ناویری هواپی ایران اثر معناداری داشته باشد (۲۰ و ۱۹).

بر اساس نتایج تحقیق راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها از طریق ارزش‌های اخلاقی آنان است و آنچه که در راستای بهره‌وری منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود بلکه بایستی از طرق متعدد نظری ارزش‌های اخلاقی به بالنده کردن کارکنان پرداخت و این مهم جز با اعمال استراتژی‌های مناسب ارزش‌های اخلاقی در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود.

شرکت فروندگاهها و ناویری هواپی ایران نیازمند این است که به ورای مفهوم بهره‌وری منابع انسانی حرکت کنند. چرا که به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی، سازمان‌ها به دانش، نظرات و خلاقیت کارکنان نیازمندند. چرا که پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عدم توجه به مدیریت منابع انسانی و توجه بیش از اندازه به دیگر عوامل نه تنها باعث کاهش کارایی و اثربخشی در شرکت فروندگاهها و ناویری هواپی ایران می‌گردد، بلکه باعث افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در منابع انسانی می‌شود که در نتیجه بهره‌وری عامل انسانی و کاهش درآمدهای سرانه از دیگر سو، لزوم بازنگری و برخورد جامع به مقوله بالندگی منابع انسانی شرکت فروندگاهها و ناویری هواپی ایران را در این برهه حساس از تاریخ کشور ایجاد می‌نماید.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

واژه‌نامه

1. Human Resources	منابع انسانی
2. Ethical values	ارزش‌های اخلاقی
3. Organizational values	ارزش‌های سازمانی
4. Individual learning	یادگیری فردی
5. Organizational learning	یادگیری سازمانی
6. Individual performance	عملکرد فردی
7. Organizational performance	عملکرد سازمانی
8. Human dignity	کرامت انسانی
9. Sacrify	ایثار
10. Trust	اعتماد
11. Intimacy	صمیمیت
12. Honesty	صدقت
13. Promoting ethics	ترویج اخلاق
14. Discipline	انضباط
15. Empowering	توانمند سازی

نتایج این پژوهش نشان داد که روحیه جهادی، صداقت، منفعت عامه، بیش اخلاقی و در نهایت تحول اخلاقی از عوامل موثر بر طراحی الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی در شرکت فروندگاهها و ناویری هواپی ایران می‌باشند. همچنین با توجه به داده‌های به دست آمده پس از مصاحبه با مدیران و کارشناسان شرکت فروندگاهها و ناویری هواپی ایران سازه روحیه جهادی می‌توان به ایشاره، خستگی ناپذیری، عدم دلستگی به دنیا، وحدت در رفتار و گفتار و توکل در سازه صداقت می‌توان به حس اعتماد، صمیمیت، نحوه برخورد و درستی و صداقت در سازه منفعت عامه می‌توان به ترویج اخلاق، رابطه حاکمیت، مردم و کارکنان، انصباب، توسعه عدالت، توامندسازی و دریافت کنندگان خدمات در سازه بیش اخلاقی می‌توان به خوش بینی، امیدواری، پذیرش مقدرات الهی و احساس مسؤولیت و در نهایت در سازه تحول اخلاقی می‌توان به منطق اخلاقی، شاخص‌های اخلاقی و امکان پذیر بودن اشاره کرد. این نتایج با نتایج برخی پژوهش‌ها در حوزه مدیریت منابع انسانی تا حدودی همسو و همراستاست (۱۴-۱۸).

با توجه به داده‌های به دست آمده پس از مصاحبه با مدیران و کارشناسان شرکت فروندگاهها و ناویری هواپی ایران رابطه بین ابعاد (عوامل) در طراحی الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی در شرکت فروندگاهها و ناویری هواپی ایران معرفی می‌شوند می‌توان به این نکته اشاره نمود که بین روحیه جهادی، صداقت، منفعت عامه، بیش اخلاقی و در نهایت تحول اخلاقی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و می‌تواند بر طراحی الگوی مطلوب



References

- Asadi E, Kushki Jahromi AR, Banshi E, Sadeghi R. Iranian public manager's competency model. *Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge*, 2020; 3(10): 197-226. Dor: [20.1001.1.74672588.1398.3.10.7.1](https://doi.org/10.1001.1.74672588.1398.3.10.7.1)
- Doaei H. Human resource management. 1st ed. Iran: Hedayate Noor Publication. 2022. (In Persian).
- Esfandyar S. Human resource management. 2nd ed. Iran/Tehran: Samt Publication. 2019. (In Persian).
- Bahrami H, Garkaz M, Khozin A, Matoufi A. Variables affecting the creation and development of bank loss syndrome with emphasis on ethical variables. *Int. J. Ethics Soc* 2022; 3 (4) :61-67. Dor: [10.52547/ijethics.3.4.61](https://doi.org/10.52547/ijethics.3.4.61)
- Anari M, Shafei R, Naami A. Constructing the impact of social commerce on customers' electronic loyalty with an emphasis on the ethical values of the organization. *Int. J. Ethics Soc.*, 2023; 4 (4) :23-30. Dor: [10.52547/ijethics.4.4.4](https://doi.org/10.52547/ijethics.4.4.4)
- Fesharaki F, Sehat S. Exploring the relationship between Islamic human resource management and employees' commitment mediated via organizational justice. *Iranian Pattern of Progress*, 2017; 4(8): 47-72. Dor: [20.1001.1.23295599.1395.4.8.3.9](https://doi.org/10.1001.1.23295599.1395.4.8.3.9)
- Ghorbani M, Haghghi M, Mohammadi Tajrishi I, Rasteh-moghadam A. The relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in public sector. *JMDP* 2012; 25 (3) :67-92. Dor: [20.1001.1.17350719.1391.25.3.4.7](https://doi.org/10.1001.1.17350719.1391.25.3.4.7)
- Golparvar M, Nadi M. Cultural values and overall fairness. *Journal of Iranian Cultural Research*, 2010; 3(1): 207-228. doi: <https://doi.org/10.7508/ijcr.2010.09.007>
- Abbasi M, Khanifar H, Vaezmoosavi M, Samimi M. An appraisal of the effect of Islamic human resource management on organizational justice, job satisfaction and leave of employees. *Scientific Journal of Islamic Management*, 2017; 25(4): 203-230. Dor: [20.1001.1.22516980.1396.25.4.9.9](https://doi.org/10.1001.1.22516980.1396.25.4.9.9)
- Nazeri M. Postmodern view of the relationship between development and resources. 1st ed. Iran/Tehran: Rozaneh Publication. 2021. (In Persian).
- Codrin C, Ciuchete G, Gilet Lefter G, Paduretu E. A cross country study on university graduates key competencies. An employer's perspective. *Procedira – Social and Behavioral Sciences*, 2012; 46:4258-4262. Dor: [10.1016/j.sbspro.2012.06.237](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.237)
- Danjuma I, Rasli A. Imperatives of service innovation and service quality for customer satisfaction Perspective on higher education. *Procedira – social and Behavioral Sciences*, 2022; 40: 347 – 352. Dor: [10.1016/j.sbspro.2012.03.198](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.198)
- Gil-Galvan R. Study on the job satisfaction of graduates and received training in the university. *Procedira – Social and Behavioral Sciences*, 2011; 28: 526-529. Dor: [10.1016/j.sbspro.2011.11.101](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.101)
- Hall J. The role of personal values in enhancing student experience and satisfaction among international postgraduate students: an exploratory study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2011; 29(4):1807-1815. Dor: [10.1016/j.sbspro.2011.11.428](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.428)
- Wu H, Chen J, Chen I, Zhuo H. Ranking universities based on performance evaluation by a hybrid MCDM model. *Measurement*, 2012; 45: 856–880. Dor: [10.1016/j.measurement.2012.02.009](https://doi.org/10.1016/j.measurement.2012.02.009)
- Johnson RD, Hornik SR, Salas E. An empirical examination of factors to the creation of successful e-learning environments. *International Journal of Human-Computer Studies*, 2008; 66(5): 356-369. Dor: [10.1016/j.ijhcs.2007.11.003](https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2007.11.003)
- Neely A, Marr B, Adams C, Kapashi N. Measuring e-business performance. 12th Anual Conference of the Productionand Operations Management Society. Dor: [10.1017/CBO9780511753695.022](https://doi.org/10.1017/CBO9780511753695.022)
- Ahmadi A, Rabiei Mandjin M, Amini Z, Sadeh E. The ethical role of human resources in their value creation for knowledge-based companies. *Ethics in Science and Technology* 2023; 17 (4) :182-191. (In Persian). Dor: [20.1001.1.22517634.1401.17.4.23.9](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1401.17.4.23.9)
- Moradi E, Ataei M, Kheirandish M. The role of human resource system components (individual ethics, group factors, organizational environment and work environment) in reducing human error. *Ethics in Science and Technology* 2023; 17 (4) :166-174. (In Persian). Dor: [20.1001.1.22517634.1401.17.4.21.7](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1401.17.4.21.7)
- Abachi A, Tabari M, Mojibi T. Comprehensive model of human resource management (using lean, ethical, agile, resilient and green approaches) in the Iranian banking industry. *Ethics in Science and Technology* 2022; 17 (2) :123-132. (In Persian). Dor: [20.1001.1.22517634.1401.17.2.17.9](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1401.17.2.17.9)