

نقش اخلاق مداری منابع انسانی در ارزش آفرینی آنها برای شرکت‌های دانش بنیان

علی احمدی^۱، دکتر محمدرضا ربیعی مندجین^{۲*}، دکتر زین العابدین امینی^۳، دکتر احسان ساده^۴
۱. گروه مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.
۲. گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۳. گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۷/۲، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۱)

چکیده

زمینه: تحقیق حاضر با هدف ارائه الگوی ارزش آفرینی منابع انسانی در شرکت‌های دانش با تأکید بر اخلاق کاری به انجام رسیده است.
روش: پژوهش حاضر کاربردی و دارای رویکرد پیمایشی-اکتشافی و مبتنی بر روش داده بنیاد بود. جامعه آماری این تحقیق خبرگان (اساتید دانشگاهی، مدیران اجرایی، و مشاوران) در حوزه مدیریت منابع انسانی و شرکت‌های دانش بنیان بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی ۱۶ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه عمیق و غیرساختار یافته با خبرگان بود. در نهایت الگوی تحقیق با استفاده از کدگذاری‌های سه گانه باز، محوری و انتخابی ترسیم شد.
یافته‌ها: پس از تحلیل مصاحبه‌ها ۹۳ مفهوم اولیه استخراج گردید که بعد از بررسی و کنار هم قرار دادن آنها و حذف مفاهیم تکراری، ۴۸ مفهوم نهایی شناسایی شد که در ۱۸ مقوله اصلی جایابی شدند.
نتیجه‌گیری: مقوله‌هایی که در ساختار الگوی پارادایمی، جایابی شدند عبارت بودند از: تعهد درونی به خلق ارزش برای شرکت به عنوان مقوله اصلی، سطح تحصیلات، مرتبط بودن رشته تحصیلی، سابقه کاری، جو نوآوری، کیفیت رابطه بین اعضا، اخلاق مداری، تعهدسازمانی، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها و همسویی اهداف فردی با اهداف شرکت به عنوان شرایط علی، اشاعه فرهنگ جمع‌گرایی و دغدغه مدیران در جهت بهبود منابع انسانی به عنوان مقوله‌های زمینه‌ای، الگوبرداری از سیستم مدیریت منابع انسانی به عنوان مقوله محیطی، سرمایه‌گذاری در حوزه توانمندسازی منابع انسانی، توسعه کار تیمی و نظام جبران خدمت به عنوان مقوله‌های راهبردی و در نهایت بهره‌وری منابع انسانی و سودآوری به عنوان مقوله پیامدی در نظر گرفته شدند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق کاری، ارزش آفرینی منابع انسانی، شرکت‌های دانش بنیان

سر آغاز

منابع انسانی^۲، هم به عنوان بخش عمده‌ای از دارایی ناملموس و هم به عنوان منابع سرمایه‌ای، اهمیت روز افزونی یافته است. در قرن بیست و یکم، اهمیت سرمایه‌های فکری در یک سازمان اگر بیش از اهمیت سایر سرمایه‌ها نباشد، از آن‌ها کمتر نیست، زیرا این انسان‌ها هستند که ارزش یک سازمان را تعیین می‌کنند و مزیت رقابتی خلق می‌کنند (۲).

در فضای پرشتاب و سرشار از تحول و رقابت دنیای امروز، آنچه که منجر به کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها می‌گردد، نیروی انسانی باکیفیت، خلاق و پویاست. از این رو در عصر حاضر، باید کارکنان را کلید طلایی بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرایندهای سازمانی^۱ دانست. سازمان‌های پیشرو با تلاش برای جذب، پرورش، نگهداشت و به کارگیری نیروهای دانش‌گر و زبده، مزیت رقابتی امروز و فردای خود را تضمین می‌کنند (۱).

توان در مقام مجموعه ای از اصول و ارزش های معنوی تعریف کرد (۹).

به طور کلی اخلاق در رفتارها، تصمیم‌گیریها، عملکردها و در ارتباطات نقش مهم و تعیین کننده دارد. یکی از عرصه های تجلی اخلاق در حوزه کار و حرفه است. اخلاق کاری عبارتست از شیوه های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه. توجه به اخلاق کاری و مولفه های آن در ابعاد مختلف برنامه های معرفتی و یادگیری سازمانی، برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت‌های فردی ضرورت دارد (۱۰). اخلاق کاری بر زمینه های انگیزشی استوار است و چنانچه در سطح متعالی در محیط کار متجلی شود می تواند موجبات تقویت نگرش های شغلی را فراهم نماید (۱۱).

رفتار اخلاقی^۸ در محیط کار، اثر مثبتی بر فعالیت های سازمانی دارد، به طوریکه بهره وری، پویایی و ارتباطات سازمانی بهبود می یابد (۱۲). اگر در سازمانی رفتار اخلاقی وجود داشته باشد، نیروی انسانی آن سازمان، وفادار به ارزش های سازمان خواهند بود و تمایل خواهند داشت که با تمام تلاش حتی فراتر از وظایف تعیین شده خود فعالیت نمایند. چنین امری می تواند ضمن حفظ سودآوری و کارآمدی سازمان، اعتماد و رضایت مشتریان را نیز جلب کرده (۱۳) و منجر به ارزش آفرینی برای سازمان گردد.

بنابراین بهبود عملکرد در سازمان های امروز که در عصری مبتنی بر اقتصاد دانشی فعالیت دارند از طریق مدیریت منابع انسانی و اخلاق مدار کردن آنها امکان پذیر است که بدین ترتیب می توانند مهارت ها و دانش متعلق به کارکنان خود را به محصول و خدمات ارزشمند تبدیل کنند و در واقع این مهم ترین مزیت رقابتی برای فعالیت های شرکت است؛ یعنی کارکنان ارزشمند با مدیریت منابع انسانی؛ محصول و خدمت ارزشمند تولید می کنند (۱۴).

نکته ای که در اینجا قابل بحث است، این است که ارزش منابع انسانی تنها با ارزش آفرینی برای مدیر منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمان می تواند جذاب باشد؟ نیروی انسانی گران بهاترین منبع هر جامعه برای شکوفا سازی استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد عالی محسوب می شود، لیکن این نیرو مادامی که در جهت تحقق اهداف سازمان متمرکز نباشند، اتلاف منابع قلمداد می شود (۱). پس باید نیروی ارزشمند تولید ارزش کند، نه به معنای مفهومی ارزش در حکم چهارچوب های فرهنگی و باید و نباید ها! بلکه استفاده از توانایی خود در جهت تولید و تحقق چیزی که به داشته های سازمان اضافه نماید. واضح ترین روش برای سنجش میزان ارزش آفرینی منابع انسانی در سازمان در واقع ارزش منابع انسانی است. بهترین راه نیز برای سنجش ارزش، پیدا کردن معیار است. همین موضوع اهمیت ارزیابی ارزش منابع انسانی را مشخص می کند (۱۵).

به همین جهت هم هست که مدیران هدف اصلی و نهایی خود را در شرایط جدید، ارزش آفرینی می دانند. برای دست یافتن به این هدف کلی، نیاز به عوامل متعددی وجود دارد. بکارگیری یک سیستم مناسب مدیریتی و ارزیابی عملکرد مانند مدیریت مبتنی بر ارزش می تواند نقش

امروزه سرمایه انسانی^۳ یکی از مهمترین دارایی های سازمان هاست (۳) و با ظهور اقتصاد دانشی، قابلیت های انسانی به عنوان مهمترین مزیت رقابتی پایدار و منحصر بفرد شناخته شده است (۴). اگر در دهه های قبل سازمان ها پس از استخدام و کارمندگزینی بدنبال آموزش های تخصصی پرسنل خود بوده اند، امروز با خیل عظیمی از دانش آموختگان حرفه ای طرف هستند که فارغ از کاربردی بودن دانش آن ها، بخشی از راهی را که مدیران سازمان جهت یافتن نیروی انسانی خبره مجبور به طی کردنش بودند را حذف نمودند و در واقع کار اصلی مدیران منابع انسانی سازمان ها به جای پرورش نیروی انسانی، یافتن نیرو های خبره دارای سرمایه انباشته، که مهارت آن ها تسهیل کننده دستیابی به اهداف سازمان می باشد. هر چند که اصل جامعه پذیری در سازمان ها نیز پس از جذب این نوع نیرو نیز به طریق دیگر ادامه دارد.

سرمایه انسانی یک سازمان شامل مهارت، تخصص، توانایی حل مساله و سبک های رهبری می شود که این سرمایه می تواند قبل از ورود فرد به سازمان توسط آموزش های کلاسیک در وی نهادینه شده و یا پس از ورودش به محیط کاری توسط سرمایه گذاری های آموزشی سازمان، بدست آید. (۵)

در هزاره سوم، سازمان ها مزیت رقابتی خود را علاوه بر مسائل مالی و بازاریابی بر اساس منابع انسانی و استفاده بهینه از این منبع راهبردی قرار داده و در تمامی برنامه ریزی های راهبردی خود نقش منابع انسانی را بسیار پررنگ می دانند. هر چند که منابع انسانی در هر دوره به انواع مختلف مورد توجه بوده، لیکن در شرایط پیچیده کنونی مولفه سرمایه فردی برای سازمان به حدی ارزشمند شده است که می توان اصل وجود سازمان را بر توانایی و مهارت بالفعل فرد و گروهی از افراد قرار داد (۶). (نمونه بارز آن را شرکت های فعال در حوزه آی تی مثل اپل و حتی شرکت آمازون دانست که وجود خود را میرون توانایی افرادی هستند که سرمایه فکری خود را صرف ارزش آفرینی نمودند).

منابع انسانی کارآمد و پراگیزه در افزایش اثر بخشی هر سازمان نقش مهمی ایفا می کند. شناخت چالش های موجود و عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی می تواند مدیران را در پیشرفت و بهبود بهره وری منابع انسانی یاری دهد. (۷) کار مدیر صرف نظر از بزرگی یا کوچکی حیطه کاری، این است که هوشمندی و استعداد همکارانش را تشخیص دهد و فرد مناسب را برای کار مناسب انتخاب کند و با تشکیل تیم های کاری متشکل از هوشمندی های مکمل بهره وری، سازمان یا بخش تحت مدیریتش را بهبود دهد.

یکی از خصوصیات نیروی انسانی باکیفیت، اخلاق مداری^۴ و تعهد^۵ به اخلاق کاری است. مفهوم اخلاق^۶ به معنای صفات و ویژگی های پایدار در نفس که موجب می شود کارها به صورت خود خوش و بدون نیاز به تفکر و تامل از انسان صادر شود (۸). به طور کلی واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سرو کار دارد. اخلا را می توان در قالب مجموعه ای از اصول تعریف کرد که در بیشتر موارد به صورت یک منشور یا سیستمی شناخته می شود که به عنوان راهنمای رفتار عمل می کند. از دیدگاهی فراگیر اصول اخلاقی^۷ را می

مهمی در رسیدن به این مهم ایفا کند (۱۶). این ارزش آفرینی می تواند بر دو وجه مبتنی باشد:

۱- ارزش آفرینی مبتنی بر ارزش شخصی یا داخلی، که بیان گر توانایی ها و تخصصی که فرد با خود به سازمان می آورد (۱۵). همان ارزشی که بدون سرمایه گذاری برنامه ریزی شده و تنها با یک روند استخدام اصولی، در منابع انسانی موجود است و به سازمان آورده می شود (۱۷). ۲- ارزش آفرینی مبتنی بر ارزش خارجی که با سرمایه گذاری و در طول دوره حضور فرد در سازمان کسب می شود (۱۵). رویکرد رفتاری که بیشتر به مهارت های انسانی کارکنان تا کید دارد تا مهارت های فنی (۱۷).

بر همین اساس نیز مدیریت مبتنی بر ارزش^{۱۰}، روشی است که به جای انعکاس ارقام سود بصورت مکتوب، به خلق ارزش واقعی تمرکز دارد. ارزش واقعی سازمان با سنجش بازده جهت جبران هزینه و توجیه عملکرد در نظام مبتنی بر بازار آزاد پوشش داده می شود (۱۸). در واقع مدیریت مبتنی بر ارزش با شناسایی عوامل اصلی ارزش آفرین و بکارگیری سیستم ارزیابی عملکرد کارآمد، سازمان را در مسیر ارزش آفرینی قرار می دهد. (۱۹)

بنابراین، لازمه ارزش آفرینی یک سازمان، ارزش آفرینی اجزای آن از جمله منابع انسانی فعال و اخلاق مدار در سازمان می باشد. در پژوهش حاضر با توجه به اینکه مدیریت روند ارزش آفرینی منابع انسانی در شرکت های دانش بنیان، نیازمند شناسایی شاخص های ارزیابی ارزش آفرینی منابع انسانی و بررسی نقش اخلاق کاری در این میان می باشد و بررسی ها نشان می دهند در حال حاضر شرکت های دانش بنیان فاقد چنین مدل ارزیابی می باشند هدف پژوهش بر این استوار شد تا الگوی ارزش آفرینی منابع انسانی در شرکت های دانش بنیان با تأکید بر اخلاق کاری طراحی گردد.

روش

تحقیق حاضر، از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ رویکرد، کاربردی-اکتشافی و مبتنی بر روش داده بنیاد (گراند تئوری) می باشد. در این تحقیق، خبرگان (اساتید دانشگاهی، مدیران اجرایی، و مشاوران) در حوزه مدیریت منابع انسانی و شرکت های دانش بنیان به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. در این تحقیق، ویژگی های خبرگی شامل موارد زیر بود: تسلط کامل به حوزه مدیریت منابع انسانی، آشنایی کامل با حوزه ارزش آفرینی منابع انسانی، آشنایی با ساز و کارهای شرکت های دانش بنیان. از میان جامعه آماری با استفاده از روش نمونه گیری گلوله برفی ۱۶ خبره به عنوان نمونه انتخاب شد. به این نحو که سه فرد خبره بر اساس بررسی های اولیه و نظرخواهی از استاد محترم راهنما انتخاب

شدند و پس از انجام مصاحبه با آنها، از ایشان درخواست شد فرد یا افراد خبره دیگری (در میان اساتید دانشگاهی، مدیران اجرایی کتابخانه های دانشگاهی، و مشاورین مجرب) که می توانند در حوزه ارزش آفرینی منابع انسانی در شرکت های دانش بنیان صاحب نظر بوده و به غنای مدل تحقیق کمک نمایند، معرفی کنند. این فرایند تا رسیدن به اشباع نظری محقق ادامه یافت.

در این تحقیق، ابزار اصلی جمع آوری داده ها مصاحبه های عمیق و غیرساختار یافته با خبرگان بود. در این مصاحبه ها، محقق سعی کرد با ورود نرم به بحث و جلب اعتماد اولیه مصاحبه شوندگان، بصورت کاملاً غیر مستقیم سؤالاتی در خصوص پیشایندها و زمینه های ارزش آفرینی منابع انسانی در شرکت های دانش بنیان، عوامل محیطی مؤثر بر آن، عواقب این پدیده و ... مطرح نموده و از این طریق مفاهیم اولیه را جهت طراحی مدل کسب نماید. در این تحقیق، برای اطمینان از روایی مصاحبه ها، از روش درگیری طولانی مدت پژوهشگر با فضای پژوهشی و مشاهدات مداوم او در محیط پژوهش از جمله اعتمادسازی با افراد موضوع پژوهش، فراگیری فرهنگ آن محیط و کنترل بدفهمی های ناشی از مداخله های پژوهشگر یا مطلعان استفاده شد. همچنین، برای اطمینان از پایایی مصاحبه ها نیز، بعد از انجام هر مصاحبه، کدهای استخراج با فرد مصاحبه شونده در میان گذاشته می شد تا اطمینان حاصل شود که کدهایی که محقق از مصاحبه استنباط نموده است، با مکنونات ذهنی مصاحبه شونده همخوانی دارد.

در نهایت، به منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه ها و دستیابی به مدل مفهومی تحقیق، از کدگذاری های سه مرحله ای باز، محوری و انتخابی استفاده گردید.

یافته ها

کدگذاری باز:

این مرحله از تجزیه و تحلیل، به شناسایی و استخراج مفاهیم اولیه از محتوای مصاحبه ها اختصاص داشت. بر این اساس، بعد از انجام هر مصاحبه، محقق با بررسی چندباره آن، مفاهیم موجود در متن مصاحبه را استخراج و کد گذاری می نمود. در مجموع ۱۶ مصاحبه صورت گرفته، ۹۳ مفهوم اولیه استخراج گردید که بعد از بررسی و کنار هم قرار دادن آنها و حذف مفاهیم تکراری، ۴۸ مفهوم نهایی شناسایی شد که در جدول (۱) قابل مشاهده می باشد. (گفتنی است کدهای کنار مفاهیم، شامل یک حرف لاتین و یک عدد می باشد. حرف لاتین (به ترتیب حروف الفبا)، نشان دهنده فرد مصاحبه شونده، و عدد کنار این حرف نشان دهند شماره مفهوم استخراج شده از آن مصاحبه خاص می باشد).

جدول ۱: مفاهیم نهایی شده بعد از تجزیه و تحلیل مصاحبه ها و حذف موارد تکراری در مرحله کدگذاری باز

مفهوم	کد
تعهد مدیران عالی، اولین شرط موفقیت در فرایند تغییر سازمانی است.	A ₁ , G ₄ , M ₅

در شرکت‌های دانش بنیان باید زمانی مشخصی را به خلاقیت و نوآوری کارکنان اختصاص دهند.	B ₁ , E ₃ , K ₄
در شرکت‌های دانش بنیان اگر فردی در جهت اهداف شرکت خلق ارزش کرد باید بلافاصله مورد تشویق قرار گرفته و به او پاداشی متناسب تعلق گیرد.	A ₂ , D ₇ , I ₇
با الگوبرداری می‌توان از آزمون و خطاهای بی مورد اجتناب کرد.	A ₃ , B ₆ , F ₃ , M ₃
کارکنان بابت حقوقی که دریافت می‌کنند اخلاقاً موظف به ارزش آفرینی برای شرکت خود هستند.	D ₁ , H ₅ , J ₃
عدم تناسب بین رشته تحصیلی و نوع مسئولیت، کارایی کارکنان را کاهش می‌دهد و بالعکس.	C ₄ , K ₂
شرکت‌های دانش بنیان باید به صورت دوره‌ای افراد برتر از حیث خلاقیت و نوآوری را شناسایی کرده و مورد تقدیر قرار دهند.	E ₁ , K ₆ , L ₃ , M ₁
بسته به نوع تصمیمات، سطوح مختلف شرکت دانش بنیان باید دارای اختیار در تصمیم‌گیری باشند.	I ₁ , J ₂ , M ₆
شرکت‌های دانش بنیان بدون سودآوری نمی‌توانند در میان مدت و بلند مدت فعالیت کنند.	A ₁₀
مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید سعی کنند اهداف کارکنان را با اهداف سازمان همسو کنند.	A ₁₁ , C ₅ , F ₉
باید به کارکنان شرکت‌های دانش بنیان لقاء شود که همه آنها عضو یک خانواده هستند.	A ₈ , F ₇ , H ₁
تیم‌های کاری فعال در شرکت‌های دانش بنیان باید روز به روز منسجم‌تر شوند.	B ₂ , D ₄ , I ₆
رفتار مدیران شرکت‌های دانش بنیان با کارکنان باید توأم با احترام باشد و بالعکس.	D ₃ , L ₂
کارکنان شرکت‌های دانش بنیان باید شرکت را معرف خود بدانند و به آن افتخار کنند.	F ₁ , G ₆ , K ₁
بهره‌وری کارکنان یکی از شاخص‌های مهم جهانی برای بررسی موفقیت شرکت‌هاست.	C ₂ , F ₈ , I ₃
شرکت‌های دانش بنیان باید بوده مشخص و مناسبی را به توانمندسازی کارکنان خود اختصاص دهند.	F ₂ , I ₅ , K ₅
در دوره‌های زمانی مشخص، نظم جبران خدمت در شرکت‌های دانش بنیان باید متناسب با اهداف شرکت بازبینی شده و در صورت لزوم اصلاح شود.	D ₂ , I ₄ , M ₂
فرد باید قلباً به دنبال ارزش آفرینی برای سازمانی باشد که در آن فعال است.	A ₉ , J ₅
سابقه کاری می‌تواند به ارزش آفرینی کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان کمک کند.	B ₄ , H ₂ , L ₁
کارکنان باید به مرور قدرت تصمیم‌گیری پیدا کنند.	A ₆ , D ₅ , H ₇
شرکت‌های دانش بنیان باید همواره بهترین‌های صنعت خود را رصد کرده و در حوزه‌های مختلف از جمله مدیریت منابع انسانی از آنها الگوبرداری هوشمندانه کنند.	C ₃ , G ₂ , J ₁
کارکنان شرکت‌های دانش بنیان باید احساس کنند از طریق تحقق اهداف شرکت، اهداف فردی آنها نیز محقق خواهد شد.	A ₅ , E ₆ , E ₂ , M ₈
مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید سعی کنند واحدهای کاری مختلف شکل جزیره به خود نگیرند و همه کارکنان و واحدهای روابط سازنده‌ای با یکدیگر داشته باشند.	A ₇ , C ₆ , G ₃
فرهنگ کار تیمی باید در شرکت‌های دانش بنیان اشاعه داده شود.	B ₅
در شرکت‌های دانش بنیان اگر فردی در خلاف جهت اهداف شرکت اقدامی انجام داد باید مورد بازخواست قرار گیرد.	B ₃ , D ₈ , M ₇
ارزش آفرینی منابع انسانی مستقیماً روی سودآوری شرکت‌های دانش بنیان اثرگذار است.	E ₄ , K ₃
مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید دقت کنند که مسئولیتی را به افراد بسپارند که مرتب با رشته تحصیلی آنها باشد.	B ₇ , H ₄ , I ₂
مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید به نوعی عمل کنند که کارکنان خود را متعلق به شرکت بدانند و بالعکس.	G ₁ , I ₈ , M ₄
اینکه مدیران بخواهند برای همه امور شخصاً تصمیم‌گیری کنند، در واقع به مجموعه خود ظلم کرده اند.	C ₇ , F ₄
بهتر است کارکنان شرکت‌های دانش بنیان دارای تحصیلات تکمیلی باشند.	D ₆ , E ₅ , G ₅ , J ₄ , L ₄
در شرکت‌های دانش بنیان باید برای خلاقیت و نوآوری کارکنان ارزش قائل شوند.	C ₁ , F ₆ , H ₆
نیازسنجی‌های آموزشی در شرکت‌های دانش بنیان باید با دقت و حساسیت بالا انجام شود.	F ₅ , I ₉
مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید در جلسات و گردهمایی‌ها شفاهاً تأکید کنند که آینده شغلی کارکنان برای آنها مهم است.	O ₁
به نظر می‌رسد کارکنان با افزایش سابقه، به بلوغ سازمانی بهتری دست پیدا می‌کنند.	O ₂ , P ₄
افرادی که در شرکت‌های دانش بنیان فعال هستند باید ذاتاً توفیق طلب بوده و به دنبال پیشرفت خود و شرکت باشند.	P ₃ , N ₂
هم‌افزایی در کارهای تیمی موجبات ارزش آفرینی را فراهم می‌آورد.	O ₄ , P ₇
مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید در عمل ثابت کنند که بدنبال بهبود و ارتقاء کارکنان خود هستند.	P ₅
روابط متقابل کارکنان در واحدهای کاری شرکت‌های دانش بنیان باید بهبود یابد.	P ₆
وجود اخلاق کاری در افراد می‌تواند کیفیت کار آنها را بهبود بخشد.	O ₇
منابع انسانی شرکت‌های دانش بنیان باید در مسیر تحقق اهداف شرکت حرکت کنند.	P ₈
شرکت‌های دانش بنیان باید به صورت دقیق نوآوری های صنعت و بازار را رصد کنند.	O ₉
کارکنان شرکت‌های دانش بنیان باید از منابعی که در اختیار آنها قرار می‌گیرد، بیشترین استفاده را بکنند.	P ₉ , O ₃ , N ₅
کارکنان شرکت‌های دانش بنیان باید حامی یکدیگر باشند.	O ₈ , N ₄
نظام جبران خدمت در شرکت‌های دانش بنیان باید منطبق و همسو با اهداف کلان شرکت طراحی شود.	N ₆
شعار همه برای یک نفر و یک نفر برای همه باید در شرکت‌های دانش بنیان اجرایی شود.	P ₂ , O ₅

مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید همواره حامی نوآوری و خلاقیت در سازمان باشند.	P ₁ , O ₆ , N ₃
در فرایند استخدام کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان، سطح تحصیلی به عنوان یک آیتم مهم ایفای نقش می‌کند.	N ₇ , O ₁₀
توانمندسازی روانی کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان نیز باید مورد توجه قرار گیرد.	N ₁

کدگذاری محوری:

دسته‌های کلی‌تر جاگذاری شوند. ماحصل این فرایند، شناسایی ۱۸ مقوله اصلی بود که به همراه مفاهیم مربوطه، در جدول (۲) قابل مشاهده می‌باشند.

در این مرحله، سعی شد تا با توجه عمیق به مفاهیم شناسایی شده و تشخیص وجوه تشابه و افتراق آنها با یکدیگر، دسته‌بندی‌های کلی‌تری به نام "مقوله‌ها" ایجاد گردد، و مفاهیم هم سنخ و هم راستا، در این

جدول ۲: مقوله‌های شناسایی شده به همراه مفاهیم مربوطه

ردیف	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
۱	عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌های شرکت دانش بنیان	کارکنان باید به مرور قدرت تصمیم‌گیری پیدا کنند. اینکه مدیران بخواهند برای همه امور شخصاً تصمیم‌گیری کنند، در واقع به مجموعه خود ظلم کرده اند. بسته به نوع تصمیمات، سطوح مختلف شرکت دانش بنیان باید دارای اختیار در تصمیم‌گیری باشند.
۲	دغدغه مدیران ارشد شرکت دانش بنیان در جهت بهبود منابع انسانی	تعهد مدیران عالی، اولین شرط موفقیت در فرایند تغییر سازمانی است. مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید در عمل ثابت کنند که بدنبال بهبود و ارتقاء کارکنان خود هستند. مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید در جلسات و گردهمایی‌ها شفافاً تأکید کنند که آینده شغلی کارکنان برای آنها مهم است.
۳	نظام جبران خدمت همسو با اهداف ارزش آفرینی منابع انسانی	نظام جبران خدمت در شرکت‌های دانش بنیان باید منطبق و همسو با اهداف کلان شرکت طراحی شود. در شرکت‌های دانش بنیان اگر فردی در جهت اهداف شرکت خلق ارزش کرد باید بلافاصله مورد تشویق قرار گرفته و به او پاداشی متناسب تعلق گیرد. در شرکت‌های دانش بنیان اگر فردی در خلاف جهت اهداف شرکت اقدامی انجام داد باید مورد بازخواست قرار گیرد. در دوره‌های زمانی مشخص، نظام جبران خدمت در شرکت‌های دانش بنیان باید متناسب با اهداف شرکت بازبینی شده و در صورت لزوم اصلاح شود.
۴	جو نوآوری	در شرکت‌های دانش بنیان باید برای خلاقیت و نوآوری کارکنان ارزش قائل شوند. مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید همواره حامی نوآوری و خلاقیت در سازمان باشند. در شرکت‌های دانش بنیان باید زمانی مشخصی را به خلاقیت و نوآوری کارکنان اختصاص دهند. شرکت‌های دانش بنیان باید به صورت دوره‌ای افراد برتر از حیث خلاقیت و نوآوری را شناسایی کرده و مورد تقدیر قرار دهند.
۵	الگوبرداری از سیستم مدیریت منابع انسانی شرکت‌های دانش بنیان مطرح	شرکت‌های دانش بنیان باید به صورت دقیق نوآوری‌های صنعت و بازار را رصد کنند. شرکت‌های دانش بنیان باید همواره بهترین‌های صنعت خود را رصد کرده و در حوزه‌های مختلف از جمله مدیریت منابع انسانی از آنها الگوبرداری هوشمندانه کنند. با الگوبرداری می‌توان از آزمون و خطاهای بی مورد اجتناب کرد.
۶	سودآوری شرکت دانش بنیان	ارزش آفرینی منابع انسانی مستقیماً روی سودآوری شرکت‌های دانش بنیان اثرگذار است. شرکت‌های دانش بنیان بدون سودآوری نمی‌توانند در میان مدت و بلند مدت فعالیت کنند.
۷	اخلاق مداری کارکنان	وجود اخلاق کاری در افراد می‌تواند کیفیت کار آنها را بهبود بخشد. کارکنان بابت حقوقی که دریافت می‌کنند اخلاقاً موظف به ارزش آفرینی برای شرکت خود هستند. فرد باید قلباً به دنبال ارزش آفرینی برای سازمانی باشد که در آن فعال است.
۸	تعهد درونی کارکنان به خلق ارزش برای شرکت دانش بنیان	افرادای که در شرکت‌های دانش بنیان فعال هستند باید ذاتاً توفیق طلب بوده و به دنبال پیشرفت خود و شرکت باشند.
۹	مرتبط بودن رشته تحصیلی کارکنان با مسئولیت سازمانی آنها	مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید دقت کنند که مسئولیتی را به افراد بسپارند که مرتب با رشته تحصیلی آنها باشد. عدم تناسب بین رشته تحصیلی و نوع مسئولیت، کارایی کارکنان را کاهش می‌دهد و بالعکس.
۱۰	توسعه کار تیمی	فرهنگ کار تیمی باید در شرکت‌های دانش بنیان اشاعه داده شود. تیم‌های کاری فعال در شرکت‌های دانش بنیان باید روز به روز منسجم‌تر شوند. هم‌افزایی در کارهای تیمی موجبات ارزش آفرینی را فراهم می‌آورد.
۱۱	همسویی اهداف فردی کارکنان با اهداف	مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید سعی کنند اهداف کارکنان را با اهداف سازمان همسو کنند.

	شرکت دانش بنیان	کارکنان شرکت‌های دانش بنیان باید احساس کنند از طریق تحقق اهداف شرکت، اهداف فردی آنها نیز محقق خواهد شد.
۱۲	سرمایه‌گذاری در حوزه توانمندسازی منابع انسانی	شرکت‌های دانش بنیان باید بوده مشخص و مناسبی را به توانمندسازی کارکنان خود اختصاص دهند. نیازسنجی‌های آموزشی در شرکت‌های دانش بنیان باید با دقت و حساسیت بالا انجام شود. توانمندسازی روانی کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان نیز باید مورد توجه قرار گیرد.
۱۳	تعهد سازمانی کارکنان	مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید به نوعی عمل کنند که کارکنان خود را متعلق به شرکت بدانند و بالعکس. کارکنان شرکت‌های دانش بنیان باید شرکت را معرف خود بدانند و به آن افتخار کنند.
۱۴	اشاعه فرهنگ جمع‌گرایی در شرکت دانش بنیان	شعار همه برای یک نفر و یک نفر برای همه باید در شرکت‌های دانش بنیان اجرایی شود. باید به کارکنان شرکت‌های دانش بنیان القا شود که همه آنها عضو یک خانواده هستند.
۱۵	کیفیت رابطه بین اعضای شرکت	روابط متقابل کارکنان در واحدهای کاری شرکت‌های دانش بنیان باید بهبود یابد. مدیران شرکت‌های دانش بنیان باید سعی کنند واحدهای کاری مختلف شکل جزیره به خود نگیرند و همه کارکنان و واحدهای روابط سازنده‌ای با یکدیگر داشته باشند.
۱۶	سطح تحصیلات کارکنان	رفتار مدیران شرکت‌های دانش بنیان با کارکنان باید توأم با احترام باشد و بالعکس. کارکنان شرکت‌های دانش بنیان باید حامی یکدیگر باشند. بهتر است کارکنان شرکت‌های دانش بنیان دارای تحصیلات تکمیلی باشند.
۱۷	بهره‌وری منابع انسانی	در فرایند استخدام کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان، سطح تحصیلی به عنوان یک آیت مهم ایفای نقش می‌کند. منابع انسانی شرکت‌های دانش بنیان باید در مسیر تحقق اهداف شرکت حرکت کنند. کارکنان شرکت‌های دانش بنیان باید از منابعی که در اختیار آنها قرار می‌گیرد، بیشترین استفاده را بکنند.
۱۸	سابقه کاری کارکنان	بهره‌وری کارکنان یکی از شاخص‌های مهم جهانی برای بررسی موفقیت شرکت‌هاست. به نظر می‌رسد کارکنان با افزایش سابقه، به بلوغ سازمانی بهتری دست پیدا می‌کنند. سابقه کاری می‌تواند به ارزش آفرینی کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان کمک کند.

- مرتبط بودن رشته تحصیلی کارکنان با مسئولیت سازمانی آنها؛ این مقوله به اهمیت ارتباط بین رشته تحصیلی کارکنان و مسئولیت‌های سازمانی آنها در شرکت‌های دانش بنیان اشاره دارد.
- سابقه کاری کارکنان؛ این مقوله به احتمال اثرگذاری سابقه شغلی کارکنان شرکت‌های دانش بنیان بر ارزش آفرینی آنها اشاره دارد.
- جو نوآوری؛ این مقوله به میزان حمایت از نوآوری و خلاقیت کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان اشاره دارد.
- کیفیت رابطه بین اعضای شرکت؛ این مقوله به نوع ارتباط کارکنان شرکت‌های دانش بنیان با یکدیگر و با مدیران شرکت اشاره دارد.
- تعهد سازمانی کارکنان؛ این مقوله به سطح تعهد شغلی کارکنان شرکت‌های دانش بنیان اشاره دارد.
- تعهد درونی^{۱۱} کارکنان به خلق ارزش برای شرکت دانش بنیان؛ این مقوله به انگیزه و تعهد درونی کارکنان شرکت‌های دانش بنیان برای ارزش آفرینی در حیطه مسئولیت خودشان اشاره دارد.
- عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌های شرکت دانش بنیان؛ این مقوله به اهمیت تفویض اختیار تصمیم‌گیری به سطوح مختلف در شرکت‌های دانش بنیان اشاره دارد.

در این مرحله از تجزیه و تحلیل، جابایی مقوله‌های شناسایی شده بر روی مدل پارادایمی بود. مدل پارادایمی به محقق کمک می‌کند تا بداند مقولات چگونه باید پس و پیش، قرار بگیرند.

بحث

بر اساس مقولات شناسایی شده و ساختار الگوی پارادایمی، مقولات به زیر در مدل جابایی شدند:

مقوله اصلی (محوری): هسته مدل مفهومی است که مفاهیم و مقوله‌ها بر محور آن ایجاد می‌شوند. در این تحقیق و با توجه به اهداف و مقوله های شناسایی شده، مقوله اخلاق مداری کارکنان به عنوان مقوله اصلی و محوری در نظر گرفته شد. بدین معنا که هسته مدل مفهومی میزان پایداری کارکنان شرکت‌های دانش بنیان به اصول اخلاقی و حرفه‌ای اشاره دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌هایی که بر اهمیت تعهد درونی کارکنان در ارزش آفرینی سازمان‌ها تاکید دارند همسو است (۲۰ و ۲۱). شرایط علی: مجموعه شرایطی است که سبب پیدایش پدیده می‌شود و یا بر آن تأثیر می‌گذارد. مقوله‌های مرتبط با این بعد، به قرار زیر تعیین گردید:

- سطح تحصیلات کارکنان؛ این مقوله به سطح تحصیلات آکادمیک کارکنان شرکت‌های دانش بنیان اشاره دارد.

• همسویی اهداف فردی کارکنان با اهداف شرکت دانش بنیان: این مقوله به لزوم همسو کردن اهداف کارکنان با اهداف شرکت‌های دانش بنیان اشاره دارد.

نقش این عوامل در پژوهش‌های دیگر در ایجاد تعالی سازمان مورد بررسی قرار گرفته و همسو با تحقیق حاضر بر اهمیت آنها تاکید شده است (۲ و ۲۲-۲۵) همچنین برخی پژوهش‌ها بر اهمیت اخلاق مداری کارکنان، که در اینجا به عنوان یکی از شرایط علی مورد تاکید قرار گرفته، در ارزش آفرینی برای سازمان تاکید داشته اند (۲۶).

زمینه‌ها: نشان دهنده شرایط ویژه‌ای هستند که پدیده (مقوله اصلی) در آن قرار دارد. در این تحقیق و با توجه به اهداف و مقوله‌های شناسایی شده، مقوله‌های "اشاعه فرهنگ جمع‌گرایی" در شرکت دانش بنیان^{۱۳} و "دغدغه مدیران ارشد شرکت دانش بنیان در جهت بهبود منابع انسانی" به عنوان مقوله‌های زمینه‌ای در نظر گرفته شدند. اشاعه فرهنگ جمع‌گرایی در شرکت دانش بنیان به این نکته اشاره دارد که باید به کارکنان شرکت‌های دانش بنیان این احساس و دید را القاء کرد که همه عضو یک خانواده بزرگ سازمانی هستند و باید همه از یکدیگر حمایت کنند که این نتیجه با آنچه در برخی منابع آمده همسو است (۲۷). همچنین، دغدغه مدیران ارشد شرکت دانش بنیان در جهت بهبود منابع انسانی نیز به تعهد کلامی^{۱۴} و عملی مدیران شرکت‌های دانش بنیان به بهبود و ارتقاء کارکنان تحت امر آنها اشاره دارد که در برخی پژوهش‌های دیگر نیز مورد تاکید قرار گرفته (۲۸).

متغیر محیطی: زمینه ساختاری گسترده و عوامل بیرونی هستند که می‌توانند مقوله اصلی و حتی راهبردها را تحت تأثیر قرار دهند. در این تحقیق و با توجه به اهداف و مقوله‌های شناسایی شده، مقوله "الگوبرداری از سیستم مدیریت منابع انسانی شرکت‌های دانش بنیان مطرح" به عنوان مقوله محیطی در نظر گرفته شد. الگوبرداری از سیستم مدیریت منابع انسانی شرکت‌های دانش بنیان مطرح بدین معناست که شرکت‌های دانش بنیان باید در حوزه‌های مختلف از جمله مدیریت منابع انسانی، از برترین‌های صنعت خود به صورت هوشمندانه الگوبرداری کنند.

راهبردها: در یک زمینه و با شرایط میانجی مشخص، مجموعه مشخصی از راهبردها یا اقدامات، امکان پذیر می‌شود. در واقع راهبردها اقداماتی هستند که می‌توانند مقوله اصلی را به پیامدها تبدیل کنند. در این تحقیق و با توجه به اهداف و مقوله‌های شناسایی شده، مقوله‌های "سرمایه‌گذاری در حوزه توانمندسازی^{۱۵} منابع انسانی"، "توسعه کار تیمی" و "نظام جبران خدمت همسو با اهداف ارزش آفرینی منابع انسانی" به عنوان مقوله‌های راهبردی در نظر گرفته شدند. سرمایه‌گذاری در حوزه توانمندسازی منابع انسانی به لزوم اختصاص بودجه‌های مشخص و مناسب توسط شرکت‌های دانش بنیان در جهت توانمندسازی کارکنان اشاره دارد؛ علاوه بر این، توسعه کار تیمی، به حمایت و ترویج کار تیمی بین کارکنان در یک واحدکاری و یا کار تیمی مابین واحدهای مختلف سازمانی در شرکت‌های دانش بنیان اشاره دارد؛

همچنین، نظام جبران خدمت همسو با اهداف ارزش آفرینی منابع انسانی نیز اشاره به این دارد که در شرکت‌های دانش بنیان، پاداش‌ها و تنبیهات کارکنان باید بر اساس چگونگی ارزش آفرینی آنها برای شرکت تعیین شود. این نتایج تا حدودی با نتایج مطالعاتی که با هدف بررسی نقش منابع انسانی و آموزش آنها در تعالی سازمان شکل گرفته اند همسو است (۲۹-۳۱).

پیامدها: به تبعات تحقق مقوله محوری در بستر شرایط علی، محیطی و زمینه‌ای و از طریق راهبردهای مشخص اشاره دارد. در این تحقیق و با توجه به اهداف و مقوله‌های شناسایی شده، مقوله‌های "بهره‌وری منابع انسانی" و "سودآوری شرکت دانش بنیان" به عنوان مقوله پیامدی در نظر گرفته شدند. بدین معنا که اگر شرایط علی، متغیرهای زمینه‌ای، مقوله اصلی، متغیرهای محیطی و متغیرهای راهبردی به خوبی اتفاق بیفتند، می‌توان امید داشت که بهره‌وری منابع انسانی و سودآوری در شرکت‌های دانش بنیان بهبود یابد.

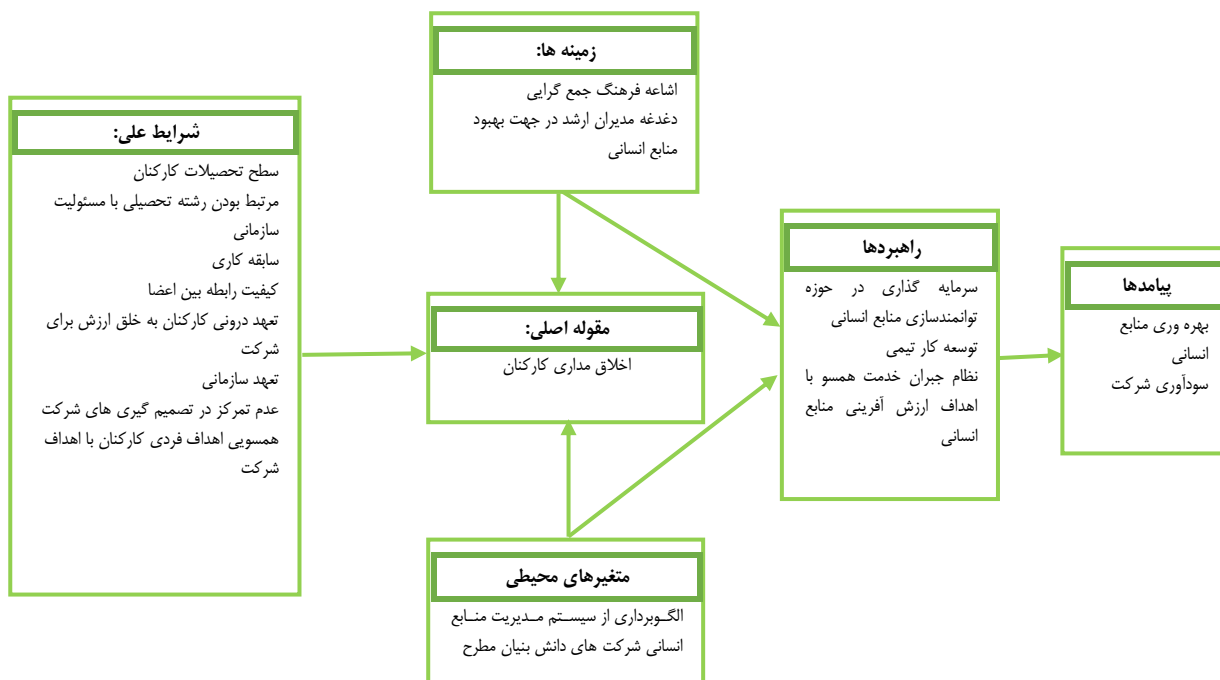
با توجه به تجربیات کسب شده در این تحقیق، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود مدل حاصله از این پژوهش را در یک جامعه وسیع و با استفاده از رویکردهای کمی مانند مدلسازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار دهند. همچنین، به محققین آتی پیشنهاد می‌شود، در چنین پژوهش‌هایی از روش‌های دیگری مانند روش دلفی، تحلیل محتوی و... برای فاز مدل سازی استفاده گردد تا از این طریق، یکی از محدودیت‌های اصلی این تحقیق که زمانبر بودن آن محسوب می‌شود، به نوعی از میان برود. علاوه بر این، به محققین آتی پیشنهاد می‌شود مشابه پژوهش صورت گرفته در حوزه شرکت‌های دانش بنیان را در دیگر صنایع تولیدی و خدماتی کشور نیز به انجام برسانند تا کم‌کم شاهد طراحی و جایگزینی مدل‌های بومی و ایرانی به جای مدل‌های عمومی غربی در زمینه ارزش آفرینی منابع انسانی باشیم. این کار، کاملاً در جهت سیاست کلان "الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت" می‌باشد که مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) نیز بارها بر آن تاکید داشته اند.

نتیجه گیری

مقوله‌هایی که در ساختار الگوی پارادایمی، جایابی شدند عبارت بودند از: اخلاق مداری کارکنان به عنوان مقوله اصلی، سطح تحصیلات، مرتبط بودن رشته تحصیلی، سابقه کاری، جو نوآوری، کیفیت رابطه بین اعضا، تعهد درونیکارکنان به خلق ارزش، تعهدسازمانی، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها و همسویی اهداف فردی با اهداف شرکت به عنوان شرایط علی، اشاعه فرهنگ جمع‌گرایی و دغدغه مدیران در جهت بهبود منابع انسانی به عنوان مقوله‌های زمینه‌ای، الگوبرداری از سیستم مدیریت منابع انسانی به عنوان مقوله محیطی، سرمایه‌گذاری در حوزه توانمندسازی منابع انسانی، توسعه کار تیمی و نظام جبران خدمت به عنوان مقوله‌های راهبردی و در نهایت بهره‌وری منابع انسانی و سودآوری به عنوان مقوله پیامدی در نظر گرفته شدند.

مفهومی پژوهش می شود.

در شکل ۱ جاگذاری مقوله‌ها در الگوی پارادایمی و شاکله اصلی مدل پژوهش ارائه شده که این کار باعث شناسایی و درک بهتر مدل



نگاره ۱: جایابی مقولات در ساختار مدل پارادایمی

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| 6. Ethics | اخلاق |
| 7. Ethical principles | اصول اخلاقی |
| 8. Ethical behavior | رفتار اخلاقی |
| 9. Value creation | ارزش آفرینی |
| 10. Value-based management | مدیریت مبتنی بر ارزش |
| 11. Internal commitment | تعهد درونی |
| 12. Culture of collectivism | فرهنگ جمع گرایی |
| 13. Knowledge-based company | شرکت دانش بنیان |
| 14. Verbal commitment | تعهد کلامی |
| 15. Empowerment | توانمند سازی |

References

- Dehghani-Ashkzari MR, Rasteh A. (2013). Creating value for human resources with creativity and innovation approach. 1st national conference on business management. Hamedan: Bu Ali Sina University. (In Persian).
- Sepahvand R. (2014). The role of organizational investment methods on human resource value creation with the mediating role of human capital. Improvement and Development Management Studies; 23(140): 76-117. (In Persian).
- Dominguez AA. (2011). The impact of human resource disclosure on corporate image. Journal of Human Resource Costing & Accounting; 4(15): 279 - 298.

همانطور که در مدل فوق مشخص است، متغیر اصلی و علی مؤثر در فرایند ارزش آفرینی منابع انسانی در شرکت‌های دانش بنیان، توجه آنها به مباحث اخلاقی و پیروی از اخلاقیات حرفه‌ای و دینی می‌باشد. بنابراین مدیران شرکتهای دانش بنیان علاوه بر توجه به ویژگی های فنی و دانشی منابع انسانی تحت امر خود، باید بر جنبه های اخلاقی آنها نیز بسیار تمرکز داشته و سعی کنند با استفاده از راهکارهای مناسب این ویژگی را در کارکنان خود تقویت نمایند. علاوه بر این، در فرایند جذب و استخدام کارکنان نیز، شرکت های دانش بنیان نباید تنها بر شاخص های علمی و مهارتی افراد تمرکز داشته باشند، بلکه باید به موازات ارزیابی توان علمی افراد، خصوصیات اخلاقی آنها و میزان پایداری ایشان به اخلاقیات کار را نیز در نظر بگیرند.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانکه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته‌اند.

واژه نامه

- | | |
|-----------------------------|-------------------|
| 1. Organizational processes | فرایندهای سازمانی |
| 2. Human resource | منابع انسانی |
| 3. Human capital | سرمایه انسانی |
| 4. Ethical | اخلاق مداری |
| 5. Commitment | تعهد |

- machinery and equipment. *Organizational Culture Management*; 12(2): 213-233. (In Persian).
18. Sajadi SH, Khansari N, Ghorbani R. (2015). Investigating the impact of company strategic mechanisms on value creation with emphasis on value-based management approach. *Applied Research in Financial Reporting*; 5(3): 23-46. (In Persian).
19. Koller T. (1994). What is value-based management? Available at: www.ibrahimm.com.
20. Shafiee M. (2013). Organizational commitment in knowledge-based companies. *Journal of Parks and Growth Centers*; 24: 44-52. (In Persian) .
21. Safari S, Beiginia A, Rashidifar MR. (2011). Investigating the relationship between organizational commitment and organizational excellence. *Journal of Management and Progress*; 18(50): 207-226. (In Persian).
22. Irani F, Dadjoyan A. (2018). Investigating the Impact of Strategic Value Creation of Human Capital on Manpower Productivity through the Mediating Role of Job Productivity. *Journal of Productivity Management*; 12(4): 235-269. (In Persian).
23. Fathi A. (2014). Identify the characteristics of knowledge-based human resources in learning organizations. *Journal of Payam-e-Ayandeh*; 5. (In Persian) .
24. Gashi LM, Željko P, Boris C. (2017). Employees' individual values as a source of human capital. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*; 1 (3): 1057-1072.
25. Nemato S, Khaef-Elahi AA, Danaee-Fard H. (2016). Designing a model for measuring the value creation of human resources in the public sector. *Management Research in Iran*; 21(2): 157-178. (In Persian).
26. Hamidianpour F, Saeedi MR, Jafarpour Y. (2013). Investigating and recognizing organizational ethics and its value creation in the organization. Tehran: 2nd National Conference on Modern Management Sciences. (In Persian).
27. Haj-Karimi A, Bathaee A. (2013). Intellectual capital management. 1st ed. Tehran: Commercial Print and Publications Company. (In Persian).
28. Razman A, Sabouhi-Lak B, Morshedi M. (2017). Value creation with emphasis on organizational investment in human resources. Scientific Conference on Management, Applied Economics and Trade. Shiraz: Kharazmi Higher Institute of Science and Technology. (In Persian).
29. Mahdi R. (2014). Analysis of training and improvement of human resources of enterprises from the perspective of social responsibility. *Training and Development of Human Resources*; 1(2). (In Persian) .
30. Cunha MP, Vieira DV, Rego A, Clegg S. (2018). Why does performance management not perform? *International Journal of Productivity and Performance Management*; 4(67): 673-692 .
4. Shafee-Roudposhti M. (2017). Valuing manpower using the human resources accounting approach. Tehran: Mehraban Nashr Publication. (In Persian).
5. Ghahramani GH. (2015). Intellectual capital and human resource management. *Bourse Magazine*; 84: 88-122. (In Persian) .
6. Safari A, Farokhi M, Salehzadeh R. (2015). Pathology of human resource management system. *Journal of Human Resources Management Studies*; 7(11): 1-83. (In Persian).
7. Alami M, Faraji VR. (2015). Challenges facing human resource management. *Journal of Asian Economy*; 23: 25-53. (In Persian).
8. Farhadi-Mahali A. (2019). Work ethic from the perspective of Islam. 2nd National Conference on Islamic Sciences and Religious Research. Tehran: University of Applied Science. (In Persian).
9. Saneei M, Yari M. (2014). Analysis of the components of the principles of professional ethics of managers in the field of human resource management. *Ethics in Science and Technology*; 9(1). (In Persian).
10. Montazeri A, Rashidolmir A, Zarei M, Modirpanah N. (2019). Structural analysis of the role of work ethics in employee job performance. 3rd National Congress of Sports Science and Health Achievements. Guilan: Guilan University. (In Persian).
11. Golmaee M, Rashidi F. (2019). Investigating the impact of organizing work ethics in organizational environment. (Case Study: 4th National Conference on New Approaches in Education and Research. Mahmoudabad: Mazandaran Education. (In Persian).
12. Nourbakhsh P, Rashedi M. (2014). Relationships between locus of internal and external control and ethical behavior with job satisfaction. *Ethics in science and Technology*; 9 (1). (In Persian) .
13. Khorakian A, Jahangir M, Nikkhah-Farkhani Z, Mohammadi-Shahrudi H. (2017). Analysis of factors affecting the ethical behavior of employees. *Ethics in Science and Technology*; 12(2): 24-36. (In Persian).
14. Chi Lee C, Yi Cheng P. (2018). Effect of the critical human resource attributes on operating performances. *Chinese Management Studies*; 2(12): 407-432 .
15. Hall JH. (2018). Value creation measures: an industry-based study. *International Journal of Productivity and Performance Management*; 2(67): 426-444 .
16. Mutindi Mzera UJ. (2013). The role of value-based management tools on the performance of firms listed in the Nairobi Securities Exchange. *International Journal of Business Administration*; 4(1): 92-104.
17. Soltani M, Sheikh R. (2014). Prioritization of human resource accounting indicators based on the valuation approach in the industry of industrial



Management in Islamic University; 5(2): 395-416.
(In Persian.

31. Shafiee-Roudposhti M, Bahrami F. (2016).
Designing a model for manpower valuation in Yazd
University with the approach of human resources.