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

***J. Dalfardi*[1], *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 Univerisity, Marvdasht, Iran.*

Original article

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

Vol. 19, No. 4, 2025

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.20]

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)

مقاله پژوهشی

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 ناوبری هوایی ایران بود.

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 برفی ۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و در نهایت داده ها با روش کدگذاری تحلیل شدند. در بخش کمی جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران بودندکه با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بخش کیفی بود و در نهایت داده ها با روش معادلات ساختاری و تحلیل عامل تائیدی با بهره‌گیری از نرم افزارهای Spss 22 و PLS 3 تحلیل شدند.

یافته ها: یافته هابخش کیفی منجر به شناسایی ۲۲ کد باز و ۵ کد محوری شد و الگوی تحقیق شکل گرفت که نتایج بخش کمی نشان از برازش مناسب مدل داشت .

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

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

سرآغاز

یکی از مواردی که همه سازمان‌ها بـه آن توجـه دارنـد، موضـوع منـابع انسانی[۱] است. در دنیای کنونی مهمترین عامل توسعه و پیشرفت، نیروی انسانی هـر سازمان است (۱). گزارش توسعه جهانی (۱۹۹۸) برای اولین بار، سطح توسعه یافتگی جوامع را به اعتبار میزان نقش انسـان در خلـق ارزش افزوده جدید، مورد بازنگری قرار داده است. امـروزه توسـعه منـابع انسانی هدف سازمان‌ها است و استقرار چنین توسعه ای در اولویت قـرار دارد. در طراحی مدل‌های توسعه منابع انسانی عوامل مختلفی را می‌توان دخیل کرد که از آن جمله ارزش‌های اخلاقی[۲] اسـت. دیـری اسـت کـه مفهوم ارزش و ارزش های سازمانی[۳] وارد قلمرو سازمان و مدیریت شـده است؛ در ایران نیز، این موضوع، به تدریج و همسو بـا تـرویج مـدل‌های برنامه‌ریزی استراتژیک و باز شدن پـای مشـاوران مقولـه اسـتراتژی بـه حوزه‌ی سازمان‌ها، و نیز ظهور ارزش‌هـا در کنـار چشـم‌انداز و ماموریـت سازمان، رخ نموده‌اند (۲).

ایده‌هایی نظیر مدیریت بر مبنای ارزش، که تلاش می کننـد بـا تکمیـل رویکرد مدیریت بر مبنای هدف، سازمان را در دستیابی به اهدافش یاری کنند، بعدها مطرح شد (۳). ارزش‌ها مشخص می‌کنند که چـه چیزهـایی برای سازمان مهم است و بایستی کسب و کار را با رعایت آن‌هـا دنبـال کرد. سازمان‌های امروزی برای موفقیت باید ارزش‌های منحصر به فردی داشته باشند (۴). ارزش‌ها تعیین کننده اساسی طرز فکر و رفتار کارکنـان در محل کار می‌باشند. در واقع ارزش‌ها به هر مفهوم یا ایده‌ای گفته می شود که در سازمان دارای حرمت و احترام بالایی در نزد اعضـاء سـازمان بوده و فلسفه، فرآیندها و اهداف سازمان را شکل دهـد. هدف بسیاری از سازمان‌ها، حفظ و بکارگیری ارزش‌ها در عمل و آشکار کـردن آن‌هـا در درون و بیرون سازمان است (۵).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: hassanrangriz14@gmail.com

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نوزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۳

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.20]

توسعه منابع انسانی در مورد انسان‌های آگاهی است که در نظام‌های مولد 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[۴] و سازمانی[۵] و عملکرد فردی[۶] و سازمانی[۷] (۶). در واقع توسعه منابع انسانی در یک بیان کلی، مجموعه گسترده از توانایی‌های یک سازمان شامل تغییرات بیرونی، ایجاد کارآفرینی گروهی، سازگاری با شرایط ناپایدار و بی ثبات و... هستند (۷). بنابراین، توسعه خلق نمی‌شود، بلکه همانند قابلیت‌های کنونی در تعامل با منابع سازمان مورد استفاده قرار می گیرد. 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 (۸-۱۰). این کارها و امور عادی از طریق تلاش‌های آگاهانه و منظم و یا فعالیت‌های ناآگاهانه و عادی که توسط دستاندرکاران سازمانی در کار روزمره‌شان انجام می شود، توسعه می‌یابند. این تلاش‌ها و فعالیت‌ها یا می‌توانند آشکار و مشخص باشند و یا می‌توانند به طور غیرمستقیم روشهایی برای حل مسئله باشند (۱۱).

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 می شوند 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 ضروریات 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 (۱۲).

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 توانمندی کارکنان امری حیاتی می باشد چراکه با تغییر و تحولات رویه‌های کاری و ورود فناوری در حوزه‌های مختلف هوایی (فرودگاه ها)، مهارت و قابلیت کارکنان عامل راهگشا در جهت انطباق با تحولات و الزامات محیط کار به حساب می آید (۱۳). بنابراین، توسعه منابع انسانی با ارتقاء قابلیت‌های تخصصی و علمی، ایجاد بینشی راهبردی و افزایش تعهد کارکنان باعث بهبود عملکرد فرودگاه‌های کشور می گردد، مضاف بر این تغییرات مداوم محتوای مشاغل و مجموعه شرایط سازمانی، توسعه منابع انسانی را به عنوان ابزاری برای کسب مهارت‌های مورد نیاز و انطباق مؤثر کارکنان با شرایط جدید اجتناب ناپذیر می سازد؛ بنابراین انجام پژوهش در حوزه توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و کرامت انسانی[۸] برای برخورد با چالش‌های پیش رو امری حیاتی می باشد مسائل زیر را می توان به عنوان مصادیق معضلات منحصربه فرد سازمان در حوزه منابع انسانی برشمرد؛ فرودگاه‌های کشور ناگزیر به ارتقاء از درون می باشد چرا که در بدنه‌ی مدیریتی خود، به واسطه مسائل تحریم قادر به جذب نیروی کیفی و زبده از بیرون نمی‌باشد.

مضاف بر این، دانش سازمان نیز به دلیل فوق‌الذکر کمتر به بیرون سازمان انتشار پیدا می‌کند و فقط افراد سازمان قادر به فراگیری و بکارگیری دانش و اطلاعات می باشند. همچنین، منحصر به فرد بودن آبی، وجود تهدیدات خاص برگرفته از تحریم بین‌المللی، مسئله توسعه‌ی منابع انسانی در ناوگان هوایی را در کانون توجه محقق قرار داده است. مهمترین جنبه‌های مجهول یا مبهم در رابطه با موضوع پژوهش عبارتند از:

در ناوگان هوایی سازمان فرودگاهی 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 می شود. ابعاد مربوط 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 می باشد، البته تمام مراحل پژوهش، مبتنی بر شرایط و اقتضائات ناوگان هوایی در رابطه با توسعه منابع انسانی می باشد.

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 برفی ۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و در نهایت داده ها با روش کدگذاری تحلیل شدند.

در بخش کمی جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران بودندکه با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بخش کیفی بود و در نهایت داده ها با روش معادلات ساختاری و تحلیل عامل تائیدی با بهره‌گیری از نرم افزارهای *Spss 22* و *PLS 3* تحلیل شدند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.20]

یافته‌ها

یافته‌های بخش کیفی

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

جدول ۱: کد های محوری

کد محوری	کد باز	گزاره کلامی
روحیه جهادی	ایثار[۹]	۱) مقدم داشتن و دانستن دیگران و مطالبات و نیازهای ارباب رجوع را برخواسته‌های خود رجحان دادن. ۲) آنچه خود بدان نیاز مبرم داریم دیگری را ارجح دانسته و در اوج رضایت، آن را تقدیم کرده و از ملامت و سرزنش اطرافیان نیز نهراسیم.
	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 مجاری عادی و با حرکتی طبیعی انجام دهد به نتیجه نخواهد رسید. ۳) روحیه جهادی حرکتی بی‌وقفه در هر شرایط مکانی و زمانی و امکاناتی است.
	عدم دلبستگی به دنیا	۱) از اصلی‌ترین شاخصه‌های بارز جهادگر، ساده‌زیستی و عدم توجه و دلبستگی به تعلقات دون دنیای دنی است. ۲) روحیه جهادی با تجملات و اشرافی‌گری به صورت مستقیم در ستیز 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 پوچ 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 وعده‌ای 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 مصادیق وحدت در گفتار و رفتار انسان جهادی، میزان پایبندی او به «اطاعت از ولایت» می‌باشد.
	توکل	۱) از آنجایی که امر جهادی توأم با همت مضاعف و تلاش فوق‌العاده 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
صداقت	حس اعتماد[۱۰]	۱) اعتماد در سازمان از بالا به پایین جریان می یابد و اگر مدیران ارشد قابل اعتماد باشند حس اعتماد به سطوح پایین سازمان رخنه می کند. ۲) به سطوح کارشناسی سازمان اعتماد کنید تا مسیر توسعه صداقت و صمیمت هموار گردد.
	صمیمیت[۱۱]	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 بی واسطه 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 ظرایف مرتبط و قریب به ذهن آنان استفاده کنید.
	نحوه برخورد	۱) هرگز درصدد اصلاح آن‌ها نزد سایرین برنیایید. ۲) در خفا با زیر دستی در مورد اشتباهی صحبت می‌کنید هدف شما باید این باشد که به او آموزش دهید تا ماهیت مشکل را بشناسد. ۳) هرگز چیزی نگویید که کارمندتان احساس عجز و ناتوانی کند. ۴) چیزی نگویید که او مایوس شود زیرا قصد شما ایجاد اعتماد است نه تخریب اعتماد.
	درستی و صداقت[۱۲]	۱) مدیران و سرپرستان باید به زیردستان خود یاد بدهند که درستی و صداقت مهمترین اصل سازمان است. ۲) فرد بداند پس از گفتن حقیقت تنبیه نخواهد شد بلکه اگر صادق نباشد تنبیه سختی خواهد شد.
کد محوری	کد باز	گزاره کلامی
	ترویج اخلاق[۱۳]	ترویج اخلاق، فرهنگ و مبانی اسلامی و صیانت از هویت ایرانی و اسلامی

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نوزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۳

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.20]

منفعت عامه	رابطه حاکمیت، مردم و کارکنان	تبیین رابطه سه جانبه حاکمیت، مردم و کارکنان؛ براساس ارزش‌های اسلامی و قانون اساسی
	انضباط[۱۴]	تأکید بر انضباط و صرفه‌جویی بیشتر در استفاده از منابع
	توسعه عدالت	کاهش تصدی‌ها در چارچوب مناسب سازی اندازه دولت و پویایی ساختار و تشکیلات با رویکرد توسعه عدالت محور
	توانمندسازی[۱۵]	توانمندسازی، کارآمدسازی و روزآمدسازی کارمندان با حفظ کرامت انسانی آنان
	دریافت کنندگان خدمات	محدود کردن ترکیب دریافت کنندگان خدمات، تضعیف منفعت عامه و قلمرو عمومی یا صلاح عمومی
کد محوری	کد باز	گزاره کلامی
بینش اخلاقی	خوش بینی	۱) ایمان به تلقّی 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.
	امیدواری	۱) فرد باایمانِ خوش بین، به نتیجه 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 می‌کنند. ۳) در بحران‌های زندگی و برای دست یابی به اهدافش دست یاری به سوی خداوند دراز می‌کند. ۴) معبودهای زندگی که برای بعضی دردناک و سبب ناکارآمدی است، در پرتو امید به یاری خداوند برطرف خواهد شد.
	پذیرش مقدرات الهی	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 مقابلِ خواست خداوند تسلیم است.
	احساس مسئولیت	۱) یکی 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 الشعاع قرار می‌دهد و در مقابل هرکاری، فرد را موظف به پاسخگویی می‌سازد. ۳) آنچه از او سر می‌زند بی اعتنا و سهل انگار نباشد، بلکه باید برای هر کاری دلیلی منطقی داشته باشد.
کد محوری	کد باز	گزاره کلامی
تحول اخلاقی	منطق اخلاقی	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 منظومه معرفت‌های دیگر شود.
	شاخص‌های 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.
	امکان پذیر بودن	۱) برای این‌که تحول در علوم انسانی نهادینه شود باید کارکنان را در این مسیر سوق داد و دیدگاه جامعی از منابع گفته‌شده با رویکرد اخلاقی بر محور تولید با تکیه‌بر منابع مختلف به آن‌ها ارائه کرد.

یافته‌های بخش کمی

آزمون مدل اندازه‌گیری

به‌منظور ارزیابی مدل، در این پژوهش از بارهای عاملی، بررسی پایایی ترکیبی و جذر میانگین واریانس استخراج‌شده، بررسی جذر میانگین واریانس استخراج‌شده سازه‌ها با همبستگی سازه‌ها استفاده شده است. به‌منظور دست‌یابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و جذر میانگین واریانس ارزیابی شد.

جدول ۲: پایایی ترکیبی و جذر میانگین واریانس

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.20]

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

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 برازش مدل برخوردارند. اعتبار همگرایی برای کلیه سازها به جز بینش اخلاقی بسیار بالا است.

آزمون سازه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی

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

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

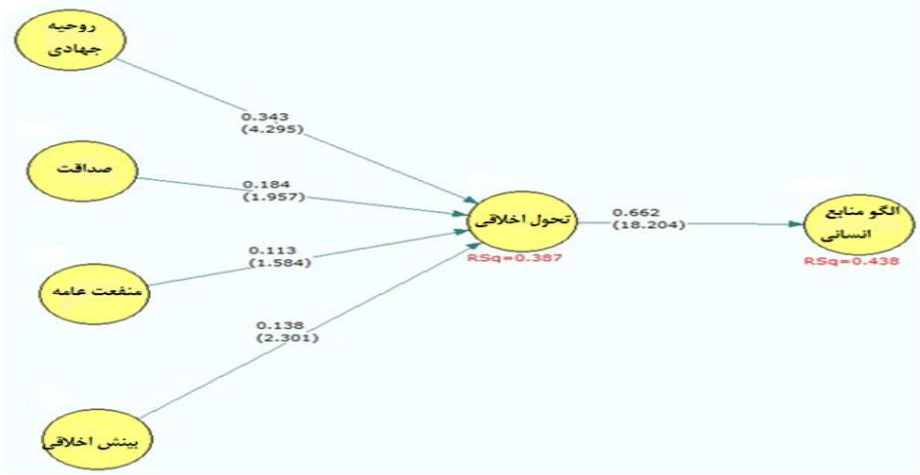
سازه	بار عاملی	میانگین‌زیر نمونه‌ها	خطای‌استاندارد	عدد معنی‌دار آماره t
روحیه جهادی و منابع انسانی	۰/۳۴۳	۰/۳۳۷	۰/۰۷۹	۴/۲۹۵
صداقت و منابع انسانی	۰/۱۸۴	۰/۱۸۶	۰/۰۹۴	۱/۹۵۷
منفعت عامه و منابع انسانی	۰/۱۱۳	۰/۱۲۱	۰/۰۷۱	۱/۵۸۴
بینش اخلاقی و منابع انسانی	۰/۱۳۸	۰/۱۳۹	۰/۰۶۰	۲/۳۰۱
تحول اخلاقی و منابع انسانی	۰/۶۶۲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

جدول ۳ نتایج حاصل از آزمون سازه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی را در قالب ضرایب مسیر همراه سطح معنی‌داری و در ارتباط با سازه‌های 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 ارزش های 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

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 برازش مدل از نرم‌افزار ویژوال PLS یا VPLS استفاده شده است. نتیجه برازش مدل در شکل پایین مشاهده می شود.

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



نگاره ۱: مدل ساختاری سازه‌های پژوهش

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نوزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۳
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]
[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.20]

بحث

در این پژوهش پژوهشگران به طراحی الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی در شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران پرداختند. مفهوم مدیریت منابع انسانی مفهومی نسبتا قدیمی اما حیاتی می‌باشد که زاویه جدیدی از الگوی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی و کرامت انسانی را ارائه می‌نماید.اما مقالات ارائه شده در واقع صرف به معرفی یک مفهوم جدید پرداخته و مطالعه میدانی برای پشتیبانی از مفهوم و روابط بین متیغرها ارائه نشده است.لذا یکی از جنبه‌های نوآوری پژوهش حاضر اصلاح و بسط مفهوم مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی و کرامت انسانی واکنشی ارائه شده توسط آن‌ها بر اساس نتایج حاصل از مطالعات میدانی خواهد بود. مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی ارائه شده، مبتنی بر مطالعات میدانی نبوده و در مرحله پیشنهاد مفهوم باقی می‌ماند لذا جنبه دیگر نوآوری پژوهش حاضر می‌تواند بسط الگوهای مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی و کرامت انسانی و به نوعی ارائه دسته بندی جدیدی از الگوهای مدیریت منابع انسانی در عصر حاضر باشد که از نتایج مطالعات میدانی حاصل خواهد شد.

نتایج این پژوهش نشان داد که روحیه جهادی، صداقت، منفعت عامه، بینش اخلاقی و در نهایت تحول اخلاقی از عوامل موثر بر طراحی الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی در شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران می‌باشند. همچنین با توجه به داده‌های به دست آمده پس از مصاحبه با مدیران و کارشناسان شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران سازه روحیه جهادی می‌توان به ایثار، خستگی ناپذیری، عدم دلبستگی 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، انضباط، توسعه عدالت، توانمندسازی و دریافت کنندگان خدمات در سازه بینش اخلاقی می‌توان به خوش بینی، امیدواری، پذیرش مقدرات الهی و احساس مسئولیت و در نهایت در سازه تحول اخلاقی می‌توان به منطق اخلاقی، شاخص‌های اخلاقی و امکان پذیر بودن اشاره کرد. این نتایج با نتایج برخی پژوهش ها 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 فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران رابطه بین ابعاد (عوامل) در طراحی الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی در شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران معرفی می‌شوند می‌توان به به این نکته اشاره نمود که بین روحیه جهادی، صداقت، منفعت عامه، بینش اخلاقی و در نهایت تحول اخلاقی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و می‌تواند بر طراحی الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی در شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران اثر معناداری داشته باشد (۱۹ و ۲۰).

نتیجه گیری

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 آموزش های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود بلکه بایستی از طرق متعدد نظیر 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 فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران نیازمند این است که به ورای مفهوم بهره وری منابع انسانی حرکت کنند. چرا که به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب وکار 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 فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی 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 فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران را در این برهه حساس از تاریخ کشور ایجاب می‌نماید.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرارگرفته‌اند.

واژه نامه

1. Human Resources	منابع انسانی
2. Ethial values	ارزش های اخلاقی
3. Organizational values	ارزش های سازمانی
4. Individual learing	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	صداقت
13. Promoting ethics	ترویج اخلاق
14. Discipline	انضباط
15. Empowering	توانمند سازی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.20]

References

1. 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
2. Doaei H. Human resourse management. 1st ed. Iran: Hedayate Noor Publication. 2022. (In Persian).
3. Esfandyar S. Human resourse management. 2nd ed. Iran/Tehran: Samt Publication. 2019. (In Persian).
4. 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. Doi: 10.52547/ijethics.3.4.61
5. 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. Doi: 10.52547/ijethics.4.4.4
6. Fesharaki F, Sehhat 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
7. Ghorbani M, Haghighi M, Mohammdali 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
8. 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
9. 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
10. Nazeri M. Postmodern view of the relationship between development and resources. 1st ed. Iran/Tehran: Rozaneh Publication. 2021. (In Persian).
11. 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. Doi: 10.1016/j.sbspro.2012.06.237
12. 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. Doi: 10.1016/j.sbspro.2012.03.198
13. 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. Doi: 10.1016/j.sbspro.2011.11.101
14. 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. Doi: 10.1016/j.sbspro.2011.11.428
15. Wu H, Chen J, Chen I, Zhuo H. Ranking universities based on performance evaluation by a hybrid MCDM model. Measurement, 2012; 45: 856–880. Doi: 10.1016/j.measurement.2012.02.009
16. 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. Doi: 10.1016/j.ijhcs.2007.11.003
17. Neely A, Marr B, Adams C, Kapashi N. Measuring e-business performance. 12th Anual Conference of the Productionand Operations Management Society. Doi: 10.1017/CBO9780511753695.022
18. 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
19. 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
20. 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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.20]