

Journal Iranian Political Sociology

Vol. ۵, No. ۷, Mehr ۲۰۲۲

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2021.274906.1070>

Designing a Model to Explain Sustainable Human Resource Management in Iranian Government Organizations (Sociological Approach)

Abstract

The purpose of designing a model to explain sustainable human resource management in Iranian government organizations with a sociological approach. The present study is practical in terms of purpose and mixed in terms of nature. Experts were identified by targeted sampling and snowball sampling. Due to the adequacy of the data, a total of ۱۹ people were interviewed. The method of analysis is foundation data theory and the data were collected through in-depth interviews. The results of the qualitative section show that in terms of individual, group and organizational components and attention to the organization, in the main phenomenon of participation, communication and adherence. Interventional conditions, internal and external factors, in the context of capacity building, organizational change and planning and in connection with the main strategy of sustainable human resource management measures, human resource information system design, and consequences including individual, organizational and social consequences. Merit-based and human resource management skills are effective. Correlation coefficient and diagnostic validity for cross-factor loads, convergent validity that is higher than ۰.۹۶ provide a suitable structure for measuring the model, and indicators with acceptable coefficients of the model Has confirmed.

Keywords: Capacity Building; Sustainable human resource management; Employability; Data Foundation Theory, Sociological.

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2021.274956.1570>

طراحی مدلی برای تبیین مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان های دولتی ایران (رویکرد جامعه شناختی)

عزت الله کیانی^۱

حسن رنگریز (نویسنده مسئول)^۲

کیومرث احمدی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۰۵

چکیده

هدف طراحی مدلی برای تبیین مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان های دولتی ایران با رویکرد جامعه شناختی است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت آمیخته است. خبرگان با روش نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی شناسایی شدند، با توجه به کفایت داده ها، در مجموع با ۱۹ نفر مصاحبه شد. روش تجزیه و تحلیل، نظریه داده بنیاد بوده و داده ها از طریق مصاحبه عمیق گردآوری شدند. نتایج بخش کیفی نشان دهنده آن است که در شرایط علی مؤلفه های فردی، گروهی و سازمانی و توجه به سازمان، در پدیده اصلی مشارکت، ارتباطات و پابندی، شرایط مداخله گر، عوامل درون و برون سازمانی، در بسترحاکم ظرفیت سازی، تغییر سازمانی و برنامه ریزی و در ارتباط با راهبرد اصلی اقدامات مدیریت منابع انسانی پایدار، طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی، و پیامدها شامل پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی بوده که شایسته محور و مهارت های مدیریت منابع انسانی موثر می باشند. ضریب همبستگی و روایی تشخیصی برای بارهای عاملی متقاطع، روایی همگرا که بالاتر از ۱/۹۶ بوده ساختار مناسبی جهت اندازه گیری مدل فراهم کرده، و شاخص های مدل با ضرایب قابل قبولی مدل را تأیید کرده است.

واژه های کلیدی: ظرفیت سازی؛ مدیریت منابع انسانی پایدار؛ قابلیت استخدام؛ تئوری داده بنیاد، جامعه شناختی

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

Ali133kiani@yahoo.com

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

rangriz@Khu.ac.ir

^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

Ahmadi.kumars@gmail.com

درک مدیریت منابع انسانی پایدار در این پژوهش پیرو این موضوع است که ایده نهفته در ورای آن، این است که منابع انسانی به طور استراتژیک از اهمیت حیاتی برای سازمان و مدیریت برخوردار است. باید به گونه ای متفاوت مدیریت شود. هم می توان به عنوان یک عامل کمیاب، ارزشمند و غیر قابل جایگزین جهت توسعه یافتن و تقویت شدن تفسیر گردد و هم به عنوان یک عامل تولید بی روح، با منابع سرمایه ای و فیزیکی جهت بهره برداری شدید تا سر حد ممکن و رها شدن در هر زمانی که مفید نباشد همراه گردد. با این حال در تحقیقات قبلی تجزیه و تحلیل عمیق تر از معنا و کاربرد پایداری در مدیریت منابع انسانی، پیوند پایداری سازمان های دولتی، سیستم های مدیریت منابع انسانی و توسعه پایدار آن نادیده گرفته شده است. ما از عبارت مدیریت منابع انسانی پایدار استفاده می کنیم تا یک دیدگاه گسترده و فراگیر را نشان دهیم، زیرا ما فکر می کنیم که پایداری در مدیریت منابع انسانی با سطوح تجزیه و تحلیل مرتبط است (بر افراد، مدیریت منابع انسانی، سازمان و جامعه تاثیر می گذارد) و از آنجا که روابط متقابل و تاثیرات بین سطوح وجود دارد، به پویایی های زمانی (اثرات کوتاه و بلند مدت) باید توجه شود. با این وجود، مطالعات نشان داده که حضور پایداری، پیامدهای و پساایندهای مرتبط آن در سازمان می تواند منجر به تعهد بیشتر کارمندان و بهبود منابع انسانی شود. همانطور که تمام پیشرفت ها و فناوری هایی که در تاریخ بشری حاصل شده است محصول خلاقیت و نوآوری بشر است، می توان گفت که ثروت واقعی هر سازمان، منابع انسانی آن است.

ضرورت این پژوهش در سه موضوع کلیدی زیر مشخص می شود که: الف) مدیریت منابع انسانی به صورت سیستم و پایدار عمل کند. ب) مدیریت منابع انسانی پایدار قابلیت تفسیر داشته باشد. ج) مدیریت منابع انسانی پایدار بتواند به سازمان ها برای رسیدن به اهداف خود کمک کند. در تحولات اخیر موضوعات مورد بحث ادبیات پایداری با جنبه های حوزه مدیریت منابع انسانی پایدار هم پوشانی داشته اند، البته، این گفته به این معنا نیست که ادبیات حوزه مدیریت منابع انسانی که نسبت به دهه های گذشته افزایش چشمگیری داشته اند و خواهند داشت، هیچ پیشرفتی در تکامل فهم اندیشمندان این حوزه نداشته اند، بلکه نیت پژوهش پیش رو این است که با اتخاذ رویکرد مدیریت منابع انسانی پایدار، الگوی مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان های دولتی ایران ارائه کند. مواردی در این پژوهش مرتبط با مدیریت منابع انسانی پایدار ارائه میشود تا شکافهای موجود را برطرف کند، (این شکافها فقدان ابزارهایی برای اندازه گیری پایداری در مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار خواهد گرفت). مرتبط نمودن ایده پایداری در حوزه مدیریت منابع انسانی می تواند مفهومی جدید و نو باشد، تا طرح پایه و اساس مدیریت منابع انسانی پایدار شکل گرفته و قابلیت استفاده داشته باشد.

عامل دیگری که نقش مهمی در پایداری سازمانها دارد، عوامل علی و پیشایندهای مدیریت منابع انسانی است. با این حال، این مسئله برای محققان کمتر مورد توجه بوده است و ارتباط بین پایداری و مدیریت منابع انسانی و مطالعات مربوطه هنوز در تمامی شاخه های مدیریت منابع انسانی به طور گسترده ای مورد استفاده قرار نگرفته است و تفسیر های متنوع برای پایداری ارائه شده است و این مسئله به مدیریت منابع انسانی کمتر وابسته است.

با این وجود، برخی از مطالعات انجام شده مربوط به عوامل موثر بر پایداری منابع انسانی (اهنرت^۱، ۲۰۱۳؛ دی لایک^۲ و همکاران ۲۰۰۲: ۱۴۱-۱۳۰)، است. لذا دغدغه خاطر پژوهشگر پاسخ به این سؤال است که مدل تبیین مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان های دولتی ایران چگونه است؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- توسعه پایدار

توسعه پایدار که زیربنای فکری برنامه های اجلاس زمین بود، گستردگی امور را در سطح ملی و بین المللی بخوبی نشان داد. این گستردگی شامل امور اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، تکنولوژیکی و نیاز به تعاملات جوامع در سطح ملی و بین المللی می شد، در سال ۱۹۶۸ میلادی مجمع عمومی سازمان ملل متحد تصمیم به برگزاری کنفرانس بین المللی محیط زیست گرفت و در نتیجه اولین کنفرانس جهانی در ژوئن ۱۹۷۲ در استکهلم برگزار شد. حاصل کار کنفرانس بیانیه محیط زیست انسانی و برنامه عمل شامل ۱۰۶ توصیه نامه بود که وابستگی انسان به محیط زیست و شکل دهندگی آن را بیان نموده و استفاده منطقی از منابع کاهش آلودگی ها، آموزش همگانی، محیط زیست، تحقیقات زیست محیطی و ایجاد سازمانهای بین المللی زیست محیطی را به کشورها توصیه نمود (پورتر و کرامر^۳، ۲۰۱۳: ۷۷-۶۲).

۲-۲- مدیریت منابع انسانی پایدار

مفهوم پایداری که گاهی از آن با عناوین توسعه پایدار، پایداری شرکت ها، و مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتی یاد می شود، در دو دهه گذشته به یکی از موضوعات پژوهشی مهم برای یکپارچه کردن مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. اغلب پژوهشها، مدیریت منابع انسانی پایدار را ترکیبی از سه بعد تعادل کار و زندگی، خودمختاری شخصی و قابلیت استخدام کارکنان می دانند (زینگ^۴، ۲۰۱۰: ۵۸-۴۸). این مفهوم در قرن بیست و یکم در حال تبدیل شدن به یک شعار بوده است. به طوری که در فعالیت های کلیدی، سیاست ها و استراتژی های سازمان خود به دنبال یک نقش فعال در کنترل تاثیرات بلند مدت زندگی کاری بر محیط های طبیعی، اجتماعی و انسانی بوده است (زینگ^۵، ۲۰۱۱: ۵۸۵-۵۶۷). در جهت گردآوری ایده ها و نظرات متخصصین این حوزه برای تفسیر بیشتر درمورد این که چگونه پایداری می تواند در مدیریت افراد سازمان یکپارچه شود. مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان " الگوی برنامه ریزی شده یا استراتژی های در حال ظهور منابع انسانی برای فراهم نمودن زمینه دستیابی به اهداف سازمانی در نظر گرفته است (زینگ^۶، ۲۰۱۲: ۳۵-۳۰). مدیریت منابع

^۱ - Ehnert

^۲ Dyllick et al

^۳ - Porter & Kramer

^۴ - Zink

^۵ - Zink

^۶ - Zink

انسانی پایدار در سال های اخیر به طور فزاینده به موضوعی مهم در پژوهش های مدیریت تبدیل شده است. (اهنرت^۱، ۲۰۰۹).

۲-۳- خود مسئولیتی کارکنان

خودمسئولیتی کارکنان به عنوان یک ویژگی مثبت در سازمان به آن نگاه می شود، خودمسئولیتی با اعتراف به خطا متفاوت است. افراد که مسئولیتی را قبول می کنند کارهای خود را به موقع و با تمام تلاش انجام می دهند و در صورتی که در کار خود اشتباه کنند با تمام سعی خود در اصلاح آن می کوشند (هیات^۲، ۲۰۰۷). با این مسئله بایستی با دقت و به درستی برخورد کرد، برای افزایش خودمسئولیتی کارکنان چه باید کرد؟ باید به پنج نکته انتظارات شفاف؛ توانایی بارز؛ معیارهای مشخص؛ بازخورد صادقانه؛ نتایج واضح توجه داشت (لیل فیلو^۳، ۲۰۰۷: ۱۹-۹). این فرد باید نسبت به نتیجه خروجی سازمان احساس تعهد کند، خشونت کلامی و تنبیه کارکنانی که دچار اشتباه شده اند نمی تواند باعث خودمسئولیتی آنان شود و همیشه نتیجه آن کاهش انگیزه و بهره وری کارکنان است (زینگ^۴، ۲۰۱۲: ۶۶-۶۰).

۲-۴- قابلیت استخدام

در مفهوم جامع تر، قابلیت استخدام، توانایی حرکت در سطوح و جایگاه های شغلی مختلف به منظور آزاد سازی ظرفیت، از طریق استخدام پایدار می باشد. امروزه قابلیت استخدام کارکنان مهمترین عامل موثر بر موفقیت فرد در محیط های کاری متلاطم و با قراردادهای کاری منقطع و موقتی قلمداد می شود. قابلیت استخدام، کارکنان را قادر می کند فرصت های مربوط به مسیر پیشرفت شغلی را بهینه تر ساخته و آن را مدیریت کنند (زاهدی، ۱۳۹۰: ۸۸-۷۳). در اصطلاحی ساده، قابلیت استخدام به معنای توانایی چرخش شغلی در مشاغل متنوع و انجام دادن کار بطور درست است. سیاست های دولت و حمایت برای حفظ و ارتقای قابلیت استخدام کارکنان بسیار قابل اهمیت اند. به عنوان مثال سرمایه گذاری برای آموزش و تدوین قوانین کار مناسب (دوچرتی^۵ و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۱-۱). قابلیت استخدام مفهومی است که برای مواجهه با عدم امنیت شغلی در استخدام مطرح شده است. طبق نظر «کانتر» قابلیت استخدام امنیت جدیدی است که اگر افراد به دست آورند و آن را حفظ کنند، زمانی که شغل خود را از دست بدهند، جای دیگر قابلیت استخدام دارند (فین^۶، ۲۰۱۳: ۵-۲). مفهوم قابلیت استخدام در زمینه های مختلف هم برای کسانی که شاغل اند و هم برای کسانی که جویای کار هستند، مورد استفاده قرار می گیرد (دی فی تی^۷، ۲۰۰۲).

۲-۵- تعادل کار و زندگی

^۱ - Ehnert

^۲ - Hiatt

^۳ - Leal Filho

^۴ - Zink

^۵ - Docherty et al

^۶ - Finn

^۷ - Dhfete

دو مفهوم اساسی برای ایجاد اشتراک ذهنی در این مورد وجود دارد. موفقیت و خشنودی. مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و زندگی این است که مدیران به این نگرش برسند که میتوان اولویتها را هماهنگ کرد. هماهنگی در اولویت ها ضمن ایجاد رضایت و خشنودی فردی، افراد جامعه را آماده می کند تا در فعالیت های اجتماعی مشارکت جویند و وظایف شغلی خود را به خوبی انجام دهند. تعادل بین کار و زندگی یک ضرورت مدیریت کردن آن به منظور جلوگیری از عوارض عدم تعادل بین کار و زندگی بررسی شده است. ویژگی های شخصیتی، جنسیت، وضعیت تأهل، موقعیت سازمانی، میزان درآمد در تعبیر و تفسیر موضوع تعادل بین کار و زندگی دخالت دارند. به همین منظور یک تعریف قابل قبول برای همه افراد در همه زمان ها و مکان ها امری غیرممکن است.

۲-۶- رهبری حساس نسبت به اعتماد

قرن بیست و یکم را نظریه پردازان مدیریت و سازمان، قرن رهبری برای سازمان می دانند و اعتقاد آنها بر این است که عامل اصلی موفقیت سازمان ها و جامعه امروزی رهبری می باشد. صاحب نظران معتقدند که اعتماد، نقطه عطفی برای رهبری خدمتگزار است، چرا که مشروعیت رهبری با اعتماد شروع می شود. در حقیقت کار رهبری در سازمان هر چند به تنوع و ظرافت نوع انسان ها و روان مشغول درون سازمان است، ولی نتیجه اشتراک عقیدتی لازم برای اداره اخلاقی و رفتاری انسانها، وظیفه بسیار بزرگ و فراگیر است (دانایی فر، ۱۳۸۶). یکی از کاربردهای رهبری خدمتگزار مربوط به نقش بنیادی آن برای آموزش اعتماد سازی است.

۲-۷- خود سازمانی

فرایندی است، که در طی آن سازمان یافتگی درونی یک سیستم به صورت نرمال یک سیستم باز به سمت پیچیدگی افزون تر تکامل پیدا می کند، بدون آن که توسط عوامل بیرونی هدایتی دریافت نموده باشد. یا اعمال مدیریتی بر روی آن صورت پذیرفته باشد. به عبارت دیگر، فرایندی است که در آن الگوهای بلندتر کلی یک سیستم تنها از طریق تعاملات پرشمار بین مولفه های جزئی و کوتاه تر از آن بروز و ظهور می نماید. (کلارک^۱، ۲۰۱۵).

۲-۸- پیشینه پژوهش :

طاهری پور (۱۳۹۶) در پژوهشی استراتژی های منابع انسانی و فرهنگ سازمانی را به عنوان دو عامل پیش بینی کننده حفظ و نگهداری کارکنان در نظر گرفته است. با استفاده از پرسشنامه و شیوه نمونه گیری تصادفی ساده به این نتیجه رسیده است که متغیر های فوق روی هم رفته توانسته اند ۵۲٫۳ درصد از تغییرات حفظ و نگهداری کارکنان را پیش بینی نمایند. سیدعلی تورانلو و همکارانش (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان "تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر موفقیت در پیاده سازی مدیریت منابع انسانی پایدار با استفاده از رویکرد ترکیبی FAHP و دیمتل فازی" انجام داده اند. نتایج نشان داد که ابعاد زیست محیطی یکی از عوامل مؤثر است. مونیکا کاسکاوا^۲ و

^۱ - Clarek

^۲ - monika et al

همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان "روش شناسی برای سنجش مدیریت منابع پایدار در سطح شرکت - مطالعه موردی" انجام داده اند. استفانی آپ^۱ و ماریون بیوتگن (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان "ردپاهای ماندنی برند کارفرما: آیا مدیریت منابع انسانی پایدار منجر به تعهد برند می شود؟" انجام داده اند. فریتاس^۲ و همکارانش (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان "تداوم تکامل: به سمت مدیریت منابع انسانی پایدار و سازمان های پایدار" انجام داده اند. مدیریت منابع انسانی در میان بسیاری از بحث های امروز می باشد: تأثیر بر عملکرد سازمانی، حمایت از اهداف استراتژیک و تجدید صلاحیت سازمانی (آرتور^۳، ۱۹۹۴؛ هوسیلد^۴، ۱۹۹۵؛ بکر و گرهارت^۵، ۱۹۹۶؛ هوزلید^۶ و همکاران، ۱۹۹۷؛ لاکومبه^۷ و آلبوکوئرکو، ۲۰۰۸؛ دیوی و ورما^۸، ۲۰۰۸؛ فرگوسن و ایونت^۹، ۲۰۱۰؛ راموسن^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۰). اما یک پارادایم جدید در مدیریت منابع انسانی وجود دارد: پایداری (جبور و سانتوز^{۱۱}، ۲۰۰۸). بنابراین، پایداری در حال تبدیل شدن به بخشی از تکامل منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی پایدار در راستای دستیابی به پایداری سازمانی از طریق توسعه سیاست های انسانی، استراتژی ها و شیوه های حمایتی از ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی است.

۳- روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه ای-کاربردی و از لحاظ گرد آوری داده ها با توجه به ماهیت پژوهش از نوع آمیخته است. در این پژوهش از نظریه داده بنیاد با «رهیافت نظام مند استراوس و کوربین» استفاده شد؛ بنابراین پدیده محوری مدیریت منابع انسانی پایدار با تمرکز بر مشارکت، ارتباطات و پابندی، شرایط علی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر و در نهایت اقدامات واکنشی و پیامدهای مدیریت منابع انسانی پایدار، در قالب نظریه داده بنیاد، بررسی شدند. برای بررسی و تحلیل داده ها از سه نوع کد گذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد. برای گرد آوری داده ها از مصاحبه های عمیق نیمه ساختاریافته با خبرگان حوزه منابع انسانی در «وزارت راه و شهرسازی»، صاحب نظران دانشگاهی استفاده شد که تعداد شرکت کنندگان در پژوهش کنونی ۱۹ نفر است که از این تعداد ۱۰ نفر از مشارکت کنندگان جزو مدیران منابع انسانی، تعداد ۳ نفر از متخصصین در حوزه تصمیم گیری، ۶ نفر از متخصصان و اساتید دانشگاه و پژوهشگران مدیریت منابع انسانی هستند از طریق نمونه گیری نظری انتخاب شدند.

۴- یافته ها

^۱ - Stafani et al

^۲ - fritas et al

^۳ - Artor

^۴ - Hosild

^۵ - Bker & Gerhart

^۶ - Hozild et al

^۷ - Lakombh et al

^۸ - Dive & Vroma

^۹ - Frgossin & Euwnt

^{۱۰} - Ramossin

^{۱۱} - Gbor & Santonse

داده های پژوهش با استفاده از سه نوع کد گذاری باز، محوری و گزینشی بررسی و تحلیل شدند.

۴-۱- پدیده محوری

با توجه به نتایج پژوهش، ویژگی های مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان مقوله کلان شناسایی شد و مقوله های خردی که بر اساس رویکرد استقرایی از کدهای باز استخراج شده بود شامل مشارکت، ارتباطات و پایبندی افراد است. کد گذاری های پدیده محوری در جدول ۱، ارائه شده است:

جدول ۱. کدگذاری بر اساس رویکرد استراوس و کوربین در مورد پدیده محوری

مقوله کلان پدیده محوری	مقوله ها (کدهای محوری)	کدهای باز	نمونه کدهای مصاحبه
ویژگی های مدیریت منابع انسانی پایدار	مشارکت	فشارهای گروهی، تخصصی کردن مشارکت، مشارکت فعال، دستور کار، ایجاد بستر لازم برای مشارکت، ارزش واقعی مشارکت، ثبت و ضبط نظرات، خرد جمعی، پیش نیازهای مشارکت.	P۱.p۳.p۵.p۶.p۹ .p۱۴.p۱۵
	ارتباطات	ارتباطات سازنده، برخورد خوش بینانه، ارتباطات دو طرفه، تعاملات سازمانی، ارتباطات مفید و سازنده، شکل گیری فرایندهای ارتباطی	P۱.p۲.p۳.p۵ P۶.p۹ P۱۳.p۱۵ P۱۹
	پایبندی	آموزه های دینی، باورهای ذهنی و دینی، احترام به دیگران، اخلاق باطنی، حس نیاز به قدرت. کرامت انسانی، مثبت اندیشی، معنویت در کار، اقدامات خود جوش	P۶.p۷.p۸.p۱۰ P۱۳.p۱۵

با توجه به جدول ۱، در پدیده اصلی شناسایی شده، مقوله کلان ویژگی های فردی مدیریت منابع انسانی پایدار است و ۳ مقوله خرد شامل توجه به مشارکت، ارتباطات و پایبندی شناسایی شده است. در ادامه تعدادی از شواهد استناد شده از مصاحبه های نوزده گانه ارائه می شود. در مصاحبه ششم در رابطه با ارتباطات افراد این طور بیان شده بود که «در رابطه با مقوله ارتباطات در سازمان باید پدیده محوری را در این غالب بیشتر شناخت که منابع انسانی پایدار اصلا به دنبال افزایش مهارت های ارتباطی و تشریک مساعی خود است. بدون شک چنین نیروی انسانی می تواند راه را برای افزایش مشارکت در سازمان مهیا سازد.

۴-۲- شرایط علی

در این پژوهش مقوله خرد شناسایی شده بر اساس کدهای باز مصاحبه مؤلفه های فردی، گروهی و سازمانی است که این سه مقوله خرد یک مقوله کلان با عنوان «مؤلفه های کلی مدیریت منابع انسانی پایدار» را تشکیل می دهند. کد گذاری در مورد شرایط علی در جدول ۲، ارائه شده است :

جدول ۲. کدگذاری بر اساس رویکرد استراوس و کوربین در مورد شرایط علی

مقوله کلان شرایط علی	مقوله ها (کدهای محوری)	کدهای باز	نمونه کدهای مصاحبه
مؤلفه های کلی	مؤلفه فردی	مدیریت عملکرد، پذیرفتن ایده ها، ضمانت و تعهد داشتن، پرداخت بر مبنای عملکرد، ارزیابی عملکرد، آینده نگری، سلسله مراتبی، عملکرد سازمانی، افزایش عملکرد، انطباق پذیری، بازخورد مبتنی بر واقعیات،	P۲.p۷.p۸.p۱۳ P۱۸.p۱۹
	مؤلفه گروهی	اهداف راهبردی، مسئولیت مشترک، فعال کردن انجمن های حرفه ای، تعادل بین علائق شغلی و سازمانی، حس سازمانی و رفتار شهروندی، مداخله کردن، فرمانبری، کامیابی شغلی، مجادله حضوری	P۱.p۳.p۶.p۸.p۹ P۱۳.p۱۴.p۱۵.p۱۸ P۱۹
	مؤلفه سازمانی	شایسته سالاری، وظیفه شناسی، ثابت قدم بودن، انتصاب و شایستگی، بانک جامع پیشنهادات، اهداف و مسئولیت ها، مدیریت زمان، تحرک	P۲.p۵.p۱۳.p۱۴. P۱۹

با توجه به جدول ۲، در شرایط علی شناسایی شده در این پژوهش، مقوله های کلان شامل مؤلفه های کلی مدیریت منابع انسانی پایدار است و ۳ مولفه خرد شناسایی شده در این بخش از مصاحبه ها مؤلفه های فردی، گروهی و سازمانی است.

۳-۴- شرایط مداخله گر

تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها حاکی از آن است که بر اساس کدهای باز هفت مقوله خرد شناسایی شده است که شامل ورزش و خانواده در کنار اثرات جمعیتی، قانون حمایتی، وظیفه شناسی، تعارضات، تفکیک منابع و شرایط محیط کاری مناسب است. محقق با استفاده از نظر خبره ها دو مقوله کلان عوامل محیطی (بیرونی) و عوامل درون سازمانی را به دست آورد. کد گذاری در مورد شرایط مداخله گر در جدول ۳، صورت گرفته است :

جدول ۳. کدگذاری بر اساس رویکرد استراوس و کوربین در مورد شرایط مداخله گر

مقوله کلان شرایط مداخله گر	مقوله ها (کدهای محوری)	کدهای باز	نمونه کدهای مصاحبه
عوامل محیطی (بیرونی)	ورزش و خانواده	تفریح و سرگرمی، خانواده محوری، حمایت از خانواده	P۱.p۳.p۴.p۷ P۹
	اثرات جمعیتی	مسئولیت اجتماعی، تغییرات جمعیتی، جنسیت کارکنان	P۳.p۵.p۸.p۱۰
	قانون حمایتی	ریسک پذیری، حمایت مالی، حمایت های مادی و معنوی،	P۲.p۵.p۹.p۱۳
عوامل درون سازمانی	وظیفه شناسی	تکامل حس قدرت، خودباوری، شخصیت هماهنگ، نیازهای واقعی، وقت شناسی	P۷.p۹. P۱۲.p۱۴ P۱۸
	تعارضات	اتلاف وقت، تعارض فرد در سازمان، تبانی کردن، تشخیص مشکلات سازمانی، سیاسی بودن، سوء استفاده از موقعیت یا	P۱.p۴.p۸.p۹ P۱۴.p۱۶
	تفکیک منابع	خصوصی سازی، شناخت منابع، ارزش افزوده، دانش کاربردی، مزیت رقابتی پایدار	P۲.p۶.p۹.p۱۱ P۱۸.p۱۹
	شرایط محیط کار مناسب	نشاط و آگاهی، پیشرفت و لذت بردن، مرکز مشاوره، کاهش تعارضات، رقابت پذیری	P۲.p۳.p۸.p۱۱. P۱۵.p۱۸.p۱۹

با توجه به جدول ۳، در شرایط مداخله گر شناسایی شده در این بخش دو مقوله کلان شامل عوامل محیطی (بیرونی) و عوامل درون سازمانی شناسایی شده بود و ۷ مقوله خرد شناسایی شده که در این بخش ورزش و خانواده در کنار اثرات جمعیتی، قانون حمایتی، وظیفه شناسی، تعارضات، تفکیک منابع و شرایط محیط کاری مناسب است.

۴-۴- شرایط زمینه ای :

به شرایط خاصی که بر کنش ها و تعاملات تأثیر می گذارند «زمینه» گفته می شود. این زمینه ناظر بر فضای حاکم بر سازمان های دولتی کشور است که در این پژوهش در بعد شرایط زمینه ای بیشتر مشارکت کنندگان به ۳ مقوله

خرد بر اساس کدهای استخراج شده اشاره کرده اند که شامل ظرفیت سازی در سازمان، تغییر سازمانی و برنامه ریزی بوده است. این سه مقوله خرد تشکیل دهنده مقوله کلانی با عنوان فرهنگ سازمانی بوده است. کد گذاری در مورد شرایط زمینه ای در جدول ۴، ارائه شده است :

جدول ۴. کدگذاری بر اساس رویکرد استراوس و کوربین در مورد شرایط زمینه ای

مقوله کلان شرایط زمینه ای	مقوله ها (کدهای محوری)	کدهای باز	نمونه کدهای مصاحبه
فرهنگ سازمانی	ظرفیت سازی	خلاقیت و نوآوری، نگرش واقع بینانه، ظرفیت های ذهنی و فیزیکی، بلوغ فکری ، زمینه سازی خلاقیت ، تجربیات، به روز کردن اطلاعات، حل مسئله، کنترل هیجانات، کیفیت زندگی کاری، پذیرش واقعیت ها، استراحت کافی، ساعات کار منعطف	P۲.p۳.p۸.p۱۱ P۱۵.p۱۸.p۱۹
	تغییر سازمانی	مقاومت کارکنان ، تحول سازمانی، پذیرش تغییرات، صاحب نظران، محیط رقابتی، پذیرش تغییرات، مصاحبه عمومی ، مصاحبه کاری، جو و اخلاق سازمانی، عینیت بخشیدن، صداقت در رفتار	P۱.p۲.p۹.p۱۰ P۱۱.p۱۲.p۱۴ P۱۶
	برنامه ریزی	نیازسنجی مادی و معنوی، موقعیت سنجی، همدلی و اعتماد، برنامه جذب، چرخش شغلی، کارگروهی، گزینش کارکنان، کارمندیابی، شایستگی کارکنان ، نگهداری کارکنان، اخراج، استعفا، تعیین مسیر	P۲.p۳.p۸.p۱۱ P۱۵.p۱۸.p۱۹

با توجه به جدول ۴، در شرایط زمینه ای شناسایی شده در این پژوهش مقوله کلان شامل فرهنگ سازمانی شناسایی شده بود و ۳ مقوله خرد شناسایی شده که در این بخش شامل ظرفیت سازی ، تغییر سازمانی و برنامه ریزی است.

۵-۴- راهبردها

راهبردها نمایانگر رفتارها، فعالیت ها و تعاملات هدفداری است که تابع پدیده اصلی و تحت تأثیر شرایط مداخله گر و زمینه حاکم است که در پژوهش حاضر شامل بخش طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی است. نظام سیستم

اطلاعات مدیریت، نظام ترفیع و پاداش، داشتن فناوری اطلاعات در سازمان و سیستم حقوق و مزایا ۴ مقوله خردی است که مقوله کلان را تشکیل می دهد. کدگذاری در مورد راهبردها در جدول ۵، صورت گرفته است:

جدول ۵. کدگذاری بر اساس رویکرد استراوس و کوربین در مورد راهبردها

مقوله کلان راهبردها	مقوله ها (کدهای محوری)	کدهای باز	نمونه کدهای مصاحبه
طراحی سیستم اطلاعات مدیریت	سیستم اطلاعات مدیریت	اطلاعات سمی، امنیتی و محرمانگی، سوء استفاده از قدرت ، نظارت از بیرون	P۱.p۲.p۳.p۸ P۱۳.p۱۴.p۱۶ P۱۷.p۱۹
	فناوری اطلاعات در سازمان	شبکه مجازی، تکنولوژی، اختلال در شبکه	P۲.p۴.p۵.p۷ P۱۱.p۱۵.p۱۹
	نظام ترفیع و پاداش	نظام پاداش و تنبیه، کیفیت عمل، توجه به رفاهیات و جبران خدمات، سامانه پاداش، سیستم پرداخت پاداش	P۱.p۳.p۵.p۷.p۹ P۱۰.p۱۴.p۱۵ P۱۶.p۱۹
	سیستم حقوق و دستمزد	شفافیت در حقوق، نظرات متخصصین، واقعیت های موجود، بخشنامه حقوق، پاداش موثر	P۱.p۲.p۶.p۸ P۹.p۱۰

با توجه به جدول ۵، در راهبردهای شناسایی شده در این پژوهش، مقوله کلان شامل یک بخش طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی است و ۴ مقوله خرد شناسایی شده در این بخش شامل سیستم اطلاعات مدیریت، نظام ترفیع و پاداش، فناوری اطلاعات در سازمان و سیستم حقوق و دستمزد است.

۶-۴- پیامدها

سه مقوله خرد در این بخش شناسایی شده بود که شامل پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی است. این ۳ مقوله خرد با رویکرد استقراری یک مقوله کلان را تشکیل داده اند که شامل مدیریت منابع انسانی پایدار است. کدگذاری در مورد پیامدها در جدول ۶، آورده شده است:

جدول ۶. کدگذاری بر اساس رویکرد استراوس و کوربین در مورد پیامدها

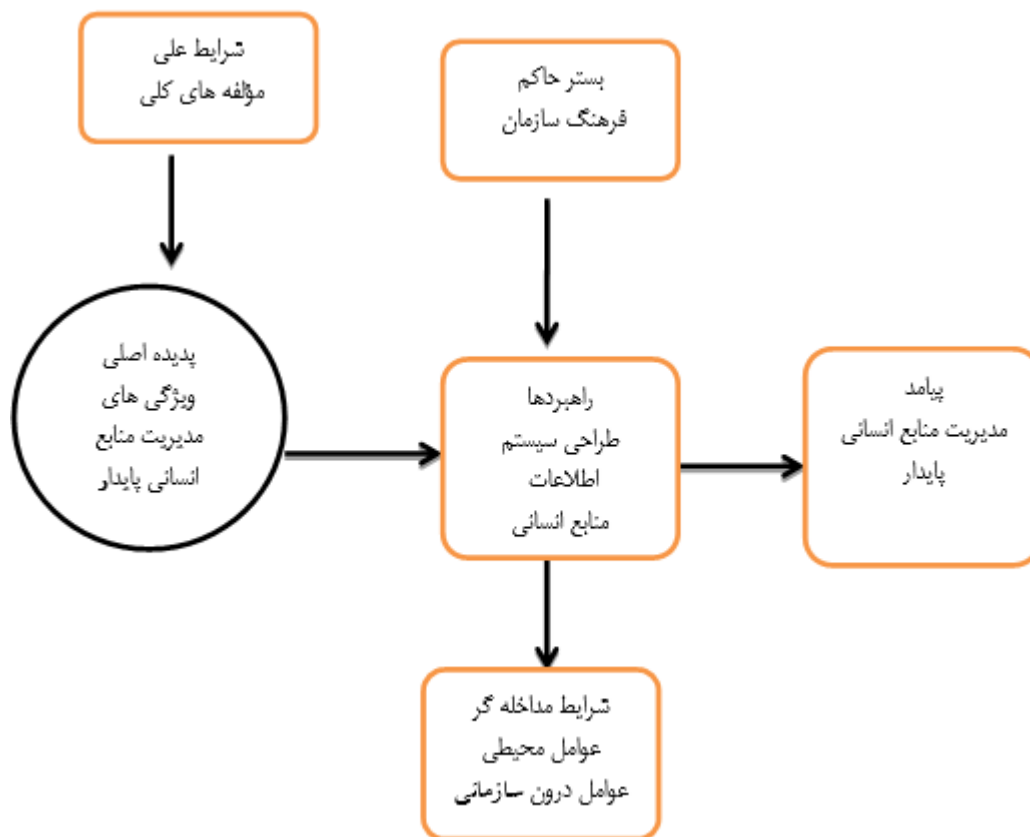
مقوله کلان پیامدها	مقوله ها (کدهای محوری)	کدهای باز	نمونه کدهای مصاحبه
مدیریت منابع انسانی پیدار	پیامدهای فردی	بصیرت افزایی، خودنظارتی، مدیریت دانش، انتقال دانش، کارآفرینی سازمانی، احساس خود شایستگی، اثبات اثربخشی	P۱.p۲.p۳.p۷.p۱۲.p۱۳ P۱۵.p۱۶,۱۸.p۱۹
	پیامدهای سازمانی	ارزیابی دوره های آموزشی، نظر سنجی آموزشی، یادگیری مداوم، سرمایه گذاری در آموزش، نگرش مثبت به آموزش، توسعه آموزش، فرهنگ و آموزش، تحرک ذهنی، پویایی برنامه ها، حس همکاری، پذیرش مسئولیت، پویایی سازمان،	P۱.p۲.p۳.p۴.p۵.p۶.p۷.p۸ P۹.p۱۰.p۱۱.p۱۲.p۱۳ P۱۴.p۱۵ P۱۶.p۱۷.p۱۸.p۱۹
	پیامدهای اجتماعی	تصمیم گیری سیستمی، مشارکت تخصصی، عمل به مقررات، شفافیت موضوع، ایجاد مکانیزم مبارزه با فساد، شناخت فساد و راههای مقابله با آن سلامت روانی و ادراکی،	P۳.p۵.p۹.p۱۲.p۱۴.p۱۵ .p۱۶ P۱۹

باتوجه به جدول ۶، در پیامدهای شناسایی شده در این بخش، مقوله کلان شامل مدیریت منابع انسانی است و ۳ مقوله خرد شناسایی شده در این بخش شامل پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی است.

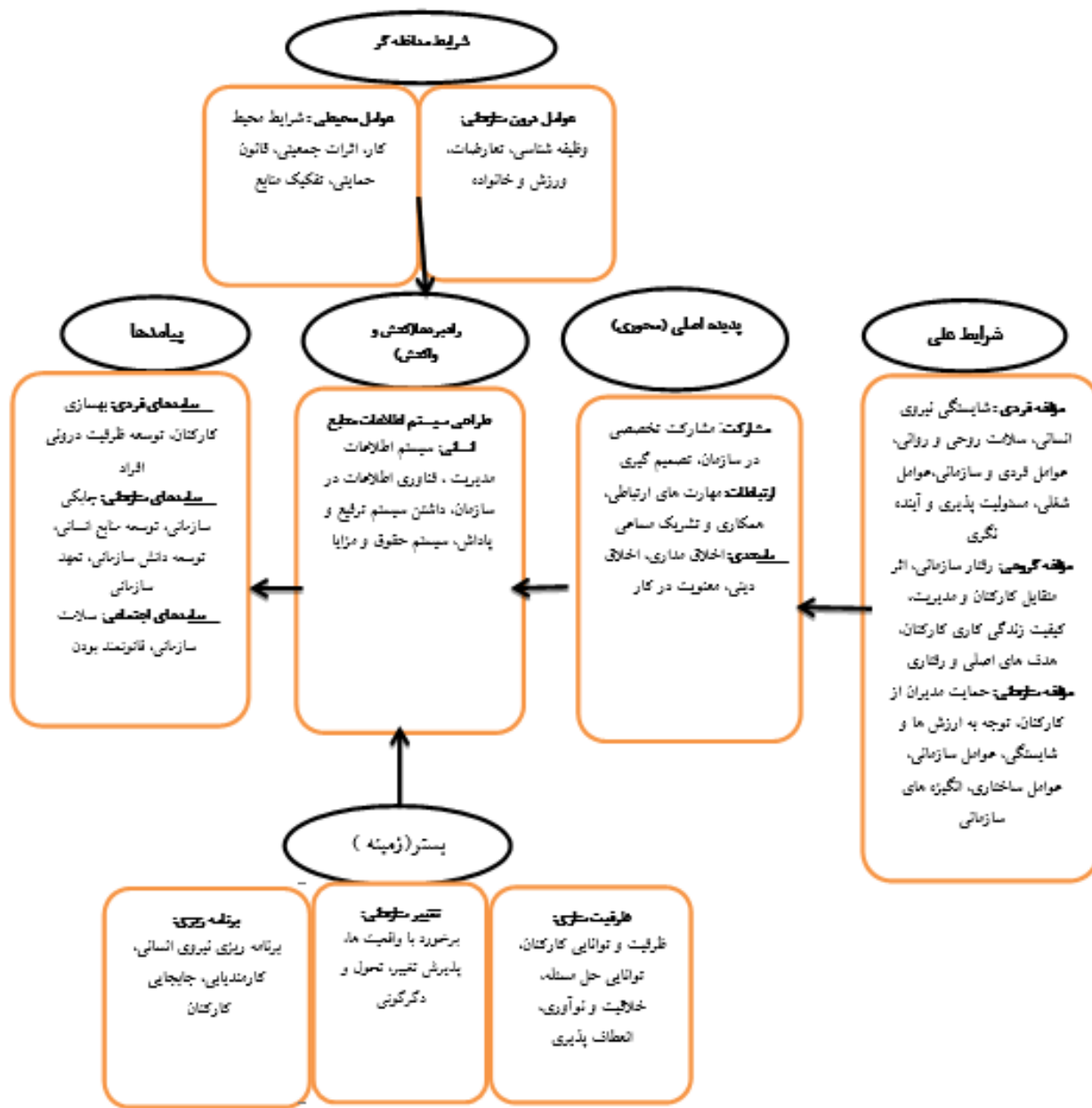
۷-۴- کدگذاری محوری و گزینشی

بعد از کد گذاری باز، کدگذاری محوری صورت گرفت که در آن مقوله های جدا از هم در چارچوبی معنا دار کنار یکدیگر قرار گرفتند و روابط میان آن ها، به ویژه رابطه مقوله محوری با سایر مقوله ها، مشخص شد (شکل ۱) پس از کدگذاری محوری، کد گذاری گزینشی صورت گرفت. کدگذاری گزینشی به معنای یکپارچه کردن و پالایش نظریه است که از طریق کشف مقوله محوری امکان پذیر می شود (استراوس و کوربین^۱، ۱۹۹۸).

^۱ Corbin & Strauss



شکل ۱. کد گذاری محوری بر اساس مدل



شکل ۲. مدل مفهومی توسعه مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان های دولتی ایران

۱-۷-۴- محاسبه پایایی کد گذاران :

برای محاسبه پایایی کد گذاران، چند مصاحبه از مصاحبه های انجام گرفته برای نمونه انتخاب شده و در فاصله زمانی کوتاه و مشخص، هریک از آن ها دوباره کد گذاری می شوند؛ سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هریک از مصاحبه ها با هم مقایسه می شوند. برای ارزیابی ثبات کد گذاری پژوهشگر، روش بازآزمایی

به کار می رود. در هر مصاحبه، کدهایی که در دو فاصله زمانی مشابه یکدیگر هستند با عنوان «توافق» و کدهای نامشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص می شوند. محاسبه پایایی بین کد گذاری ها در دو فاصله زمانی به کمک رابطه ۱، صورت گرفته است.

تعداد توافقات $\times 2$

رابطه (۱) $100\% \times \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد پایایی}$

بین کدگذاران

تعداد کل کدها

نتایج این کد گذاری ها در جدول ۷، درج شده است. با توجه به این جدول، تعداد کل کدهای ثبت شده توسط پژوهشگران برابر با ۱۶۵ کد بوده که در این میان تعداد کل توافق بین کدها برابر با ۶۵، تعداد کل عدم توافق ها در این دو زمان برابر ۴۸ و پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه های انجام گرفته ۷۸ درصد است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کد گذاری ها تأیید می شود.

جدول ۷. محاسبه پایایی بین کدگذاران

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافق	تعداد عدم توافق	پایایی بین کدگذاران
۱	P۲	۸۶	۳۴	۲۶	۷۹٪
۲	P۶	۷۹	۳۱	۲۲	۷۸٪
کل	-	۱۶۵	۶۵	۴۸	۷۸٪

۸-۴- متغیرهای جمعیت شناختی

در این پژوهش ۱۹ پرسشنامه ارزیابی شده که آمار توصیفی آن در جدول شماره ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

نام متغیر جمعیت شناختی	سطوح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۶	۸۳٪
	زن	۳	۱۷٪
تاهل	مجرد	۵	۲۶٪
	متاهل	۱۴	۷۴٪
سطح تحصیلات	فوق لیسانس	۹	۴۷٪
	دکترای تخصصی	۱۰	۵۳٪
سابقه کار	۱۰ الی ۱۵ سال	۲	۱۰٪

۰/۳۷	۷	۱۶ الی ۲۱ سال
۰/۳۷	۷	۲۲ الی ۲۷ سال
۰/۱۶	۳	بیشتر از ۲۸ سال

۸-۴- فرضیات

وضعیت شرایط علی پیاده سازی مدیریت منابع انسانی پایدار در وزارت راه و شهرسازی مطلوب است. وضعیت پدیده اصلی پیاده سازی مدیریت منابع انسانی پایدار در وزارت راه و شهرسازی مطلوب است. وضعیت راهبردهای پیاده سازی مدیریت منابع انسانی در وزارت راه و شهرسازی مطلوب است. وضعیت شرایط مداخله گر پیاده سازی مدیریت منابع انسانی در وزارت راه و شهرسازی مطلوب است. وضعیت بستر یا زمینه پیاده سازی مدیریت منابع انسانی پایدار در وزارت راه و شهرسازی مطلوب است. وضعیت پیامدهای پیاده سازی مدیریت منابع انسانی در وزارت راه و شهرسازی مطلوب است.

۹-۴- آزمون مدل مفهومی و فرضیه ها

برای آزمون مدل مفهومی پژوهش و بررسی پذیرش یا عدم پذیرش فرضیه های پژوهش، از روش کمیته مربعات زوجی و نرم افزار پی ال اس استفاده شده است. برای بررسی مدل اندازه گیری، از آزمون های روایی همگرا^۱ و روایی تشخیصی^۲ استفاده می شود (تئو و همکاران^۳، ۲۰۱۵: ۷۴-۱۹). روایی همگرا را «توانایی ابزار برای تولید نتایج یکسان، با وجود استفاده از شیوه های مختلف» تعریف کرده اند (لئونگ و همکاران^۴، ۲۰۱۳). سه معیار اصلی که با آن روایی همگرا برای مدل اندازه گیری می تواند مورد سنجش قرار گیرد.

جدول ۸. مقادیر بار عاملی برای نشانگرهای هر سازه در قالب مدل درونی

سازه	علامت نشانگر	بار عاملی	عدد معنی داری (t)	نتیجه
شرایط علی	فردی	۰,۹۸۳	۱۵۶,۱۳۸	تأیید
	گروهی	۰,۹۹۰	۲۸۰,۳۵۴	تأیید
	سازمانی	۰,۹۸۰	۸۴,۵۱۰	تأیید
پدیده اصلی	ارتباطات	۰,۷۱۵	۶,۵۰۸	تأیید
	مشارکت	۰,۹۰۲	۲۲,۰۰۵	تأیید
	پایبندی	۰,۷۲۸	۶,۷۰۱	تأیید
راهبردها	سیستم اطلاعات سازمانی	۱	۱,۹۶	تأیید
مداخله گر	درون سازمانی	۰,۹۳۴	۴۷,۱۹۴	تأیید
	محیطی	۰,۹۳۶	۴۴,۴۳۸	تأیید

^۱ Convergent validity

^۲ Discriminant validity

^۳ Teo et al.

^۴ Leong et al

تأیید	۳,۴۲۹	۰,۷۸۴	برنامه ریزی	بستر حاکم
تأیید	۶,۰۶۲	۰,۷۵۵	تغییر سازمانی	
تأیید	۳,۳۳۵	۰,۷۷۰	ظرفیت سازی	
تأیید	۴۲,۰۴۹	۰,۹۲۰	اجتماعی	پیامدها
تأیید	۴۲,۲۴۱	۰,۹۱۹	فردی	
تأیید	۲۵,۴۶۶	۰,۷۹۲	سازمانی	

همانطوری که در جدول (۸) ، ملاحظه می شود، مقدار معنی داری کلیه نشانگرها دارای مقدار t بالاتر از ۱,۹۶ است. لذا این نشانگرها، ساختارهای عاملی مناسبی را جهت اندازه گیری ابعاد مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می آورند.

جدول ۹، بررسی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده

شاخص ها	مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	سطح مناسب	وضعیت شاخص
شرایط علی	۱,۰۰۰	> ۰.۵	مناسب
پدیده اصلی	۰.۵۹۲	> ۰.۵	مناسب
راهبردها	۰.۶۹۶	> ۰.۵	مناسب
شرایط مداخله گر	۰.۸۷۳	> ۰.۵	مناسب
بستر حاکم	۰.۶۱۸	> ۰.۵	مناسب
پیامدها	۰.۷۷۳	> ۰.۵	مناسب

با توجه جدول (۹)، مقدار محاسبه شده برای میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای همه متغیرهای تحقیق بیش تر از حداقل مقدار معیار در نظر گرفته شده ۰,۵ می باشد. لذا می توان گفت که از لحاظ این معیار، ابزار مورد استفاده در پژوهش دارای روایی همگرا می باشد. در ادامه محاسبات مربوط به مقادیر پایایی ترکیبی در جدول (۱۰)، آورده شده است.

جدول ۱۰. بررسی مقادیر مربوط به پایایی ترکیبی

شاخص ها	مقدار پایایی ترکیبی	سطح مناسب	وضعیت شاخص
شرایط علی	۱,۰۰۰	> ۰.۷	مناسب
پدیده اصلی	۰.۸۱۳	> ۰.۷	مناسب
راهبردها	۰.۹۹۰	> ۰.۷	مناسب
شرایط مداخله گر	۰.۹۳۲	> ۰.۷	مناسب
بستر حاکم	۰.۸۲۷	> ۰.۷	مناسب
پیامدها	۰.۹۱۱	> ۰.۷	مناسب

همانطوری که در جدول (۱۰)، ملاحظه می‌شود، همه مقادیر محاسبه شده برای پایایی ترکیبی (CR)، بیش‌تر از حداقل مقدار معیار در نظر گرفته شده ۰,۷ است، لذا از لحاظ این معیار، ابزار مورد استفاده در پژوهش دارای روایی همگرا می‌باشد. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد.

جدول ۱۱. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

	پیامدها	پدیده اصلی	مداخله گر	شرایط علی	بستر حاکم	راهبردها
راهبردها						۱,۰۰۰
بستر حاکم					۰.۷۷۰	۰.۲۰۴
شرایط علی				۰.۹۸۵	۰.۲۱۰	۰.۳۰۰
مداخله گر			۰.۹۳۵	۰.۲۱۳	۰.۴۶۱	۰.۱۸۵
پدیده اصلی	۰.۷۸۶		۰.۲۲۸	۰.۳۷۳	۰.۱۷۹	۰.۳۳۲
پیامدها	۰.۸۷۹	۰.۳۶۴	۰.۲۶۹	۰.۰۹۹	۰.۲۵۳	۰.۳۵۹

برای بررسی روایی بخش اندازه‌گیری مدل، از روایی تشخیصی نیز استفاده شد. روایی تشخیصی بیانگر درجه‌ای است که در آن، شاخص‌های مشاهده شده مربوط به هر سازه (سؤالات پرسشنامه مربوط به هر متغیر پژوهش) فقط سازه‌های مربوط به خود را می‌سنجند (هنسلر^۱، ۲۰۱۶: ۱۱۶ و رامایا و عمر^۲، ۲۰۱۳). به عبارت ساده‌تر هر نشانگر فقط سازه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آن‌ها به گونه‌ای باشد که تمام سازه‌ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند.

جدول ۱۲. بررسی روایی همگرا از طریق بارهای عاملی متقاطع

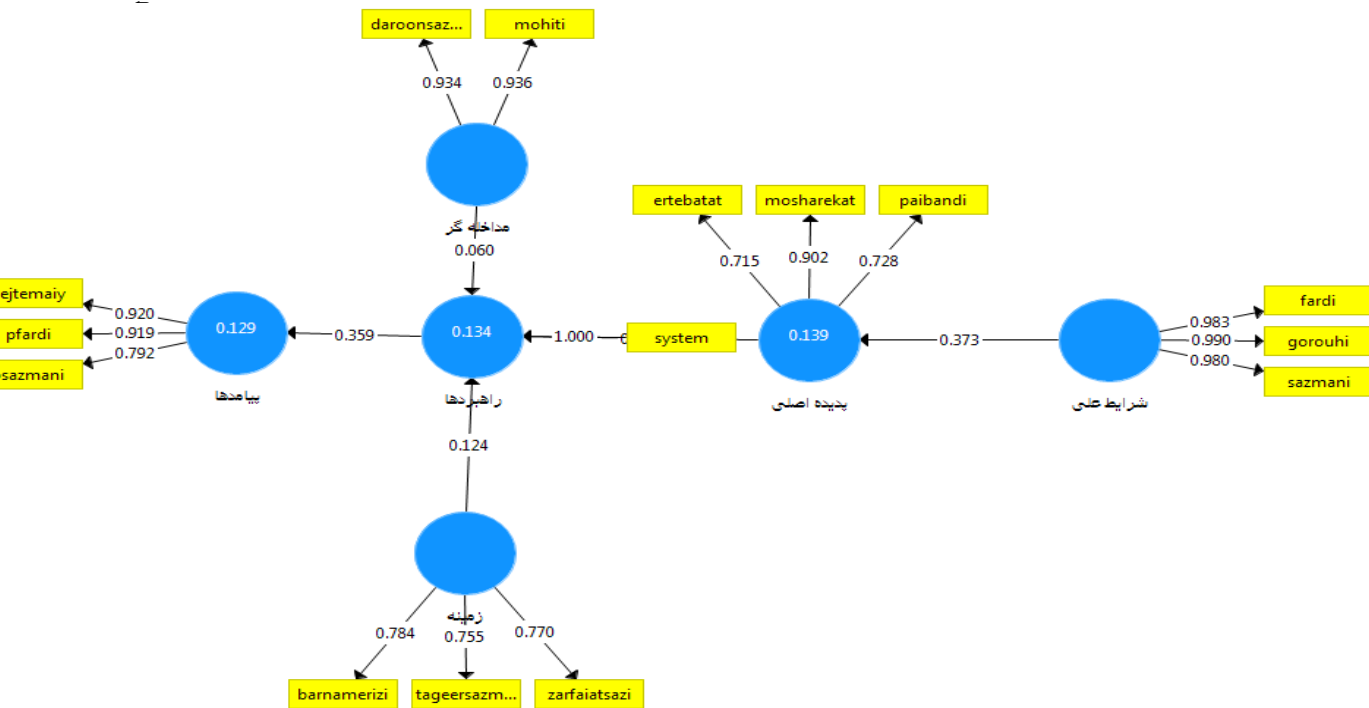
	پیامدها	پدیده اصلی	مداخله گر	شرایط علی	بستر حاکم	راهبردها
برنامه ریزی	۰.۱۰۳	۰.۱۳۸	۰.۵۰۶	۰.۱۱۷	۰.۷۸۴	۰.۱۰۹
درون سازمانی	۰.۲۸۲	۰.۲۳۷	۰.۹۳۴	۰.۱۹۶	۰.۴۳۷	۰.۱۷۱
ارتباطات	۰.۲۶۱	۰.۷۱۵	۰.۰۹۷	۰.۱۰۶	۰.۰۲۰	۰.۱۲۹
فردی	۰.۰۸۹	۰.۳۵۹	۰.۱۹۶	۰.۹۸۳	۰.۱۹۵	۰.۲۹۴
گروهی	۰.۰۹۳	۰.۳۶۳	۰.۲۱۳	۰.۹۹۰	۰.۲۱۳	۰.۲۷۴
محیطی	۰.۲۲۰	۰.۱۸۹	۰.۹۳۶	۰.۲۰۱	۰.۴۲۵	۰.۱۷۴
مشارکت	۰.۳۳۰	۰.۹۰۲	۰.۲۴۵	۰.۴۳۴	۰.۲۲۸	۰.۳۶۰
پایبندی	۰.۲۶۰	۰.۷۲۸	۰.۱۰۵	۰.۱۲۰	۰.۰۲۷	۰.۱۵۴
اجتماعی	۰.۹۲۰	۰.۲۷۳	۰.۲۴۹	۰.۰۳۹	۰.۲۵۱	۰.۲۷۹

^۱Hinslir
^۲Ramayah & omar

فردی	۰.۲۸۵	۰.۲۶۴	۰.۰۳۸	۰.۲۵۴	۰.۲۷۶	۰.۹۱۹
پیامد سازمانی	۰.۳۵۹	۰.۱۶۲	۰.۱۶۱	۰.۲۰۷	۰.۳۸۴	۰.۷۹۲
سازمانی	۰.۳۱۳	۰.۲۱۲	۰.۹۸۰	۰.۲۱۹	۰.۷۳۷	۰.۱۱۱
سیستم	۱,۰۰۰	۰.۲۰۴	۰.۳۰۰	۰.۱۸۵	۰.۳۳۲	۰.۳۵۹
تغییر سازمانی	۰.۲۰۷	۰.۷۵۵	۰.۲۰۹	۰.۱۹۲	۰.۱۳۶	۰.۲۸۵
ظرفیت سازی	۰.۱۰۹	۰.۷۷۰	۰.۱۱۴	۰.۵۰۸	۰.۱۳۹	۰.۱۱۲

بررسی جدول بارهای عاملی متقاطع جدول (۱۲) بیانگر قابل قبول بودن روایی تشخیصی مدل پژوهش است. چون مقادیر همبستگی مربوط به نشانگرها، بیشترین مقدار همبستگی را فقط با سازه خود دارند و با بقیه سازه‌ها مقدار همبستگی کمتری دارند. ضرایب مسیر بین متغیرهای پنهان باید بر اساس علامت جبری، مقدار و معناداری، نوع رابطه بین دو متغیر را نشان دهد. منفی بودن ضریب، رابطه عکس و مثبت بودن ضریب رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد (چن، ۲۰۱۴). در واقع آماره T ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است.

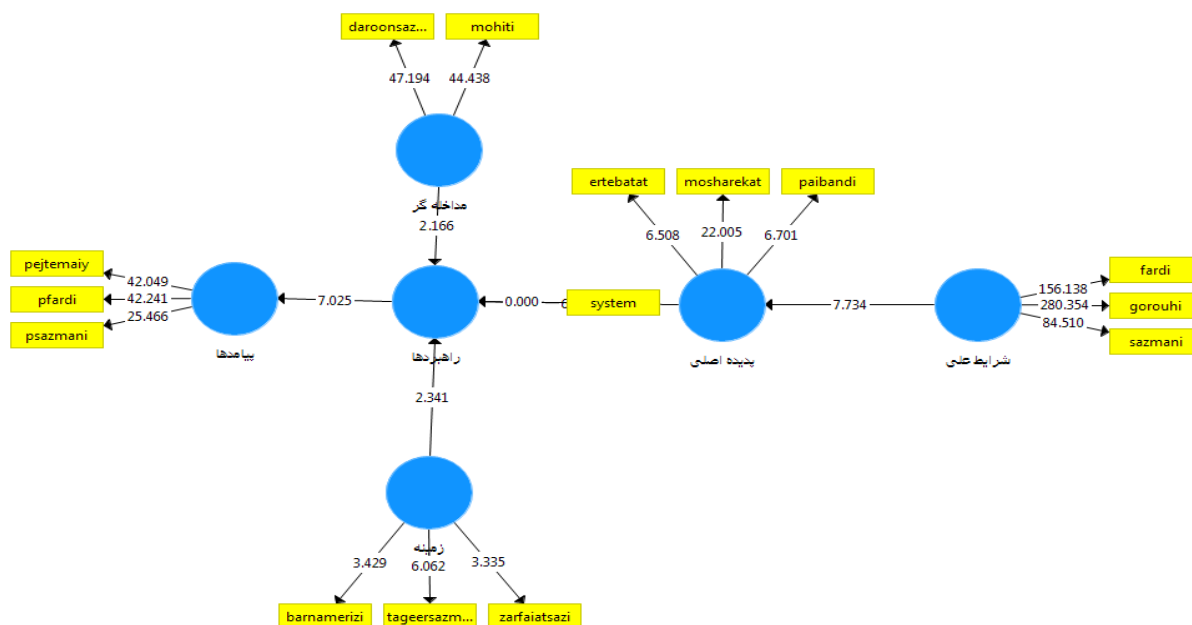
بررسی مدل



۴ شناختی

شکل ۳. مدل پژوهش در وضعیت بارهای عاملی

ضرایب مسیر بین متغیرهای پنهان باید بر اساس علامت جبری، مقدار و معناداری، نوع رابطه بین دو متغیر را نشان دهد. منفی بودن ضریب، رابطه عکس و مثبت بودن ضریب رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد (چن، ۲۰۱۴). در واقع آماره T ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است.



شکل ۴. مدل پژوهش در وضعیت اعداد معنی داری

جدول ۱۳. تحلیل مسیر ارتباط بین متغیرهای پژوهش

روابط بین متغیرها	ضریب مسیر	مقدار T
شرایط علی ----- پدیده اصلی	۰,۳۷۳	۷,۷۳۴
پدیده اصلی ----- راهبردها	۱	۱,۹۶
مداخله گر ----- راهبردها	۰,۰۶۰	۲,۱۶۶
بستر حاکم ----- راهبردها	۰,۱۲۴	۲,۳۴۱
راهبردها ----- پیامدها	۰,۳۵۹	۷,۰۲۵

ضرایب مسیر بین متغیرهای پنهان باید بر اساس علامت جبری، مقدار و معناداری، نوع رابطه بین دو متغیر را نشان دهد. منفی بودن ضریب، رابطه عکس و مثبت بودن ضریب رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد (چن، ۲۰۱۴). در واقع آماره T ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است.

پیشنهاد این مقاله در راستای نتایج حاصل شده حاکی است بایستی توجه ویژه به مشارکت کارکنان و ایجاد بسترهای لازم برای به دست آوردن اعتماد کارکنان داشت و آنان را در تصمیم گیری های سازمانی وارد کرد تا تصمیمات در حوزه مدیریت منابع انسانی پایدار بیشتر نمود پیدا کند و جنبه عملیاتی شدن داشته باشد. توسعه منابع انسانی با توجه به قابلیت ها و ظرفیت های این منبع عظیم و حساس در دستور کار قرار گیرد تا عملکرد این افراد در دستیابی به مأموریت و رسالت سازمان منطقی تر از قبل اجراء شود مدیریت منابع انسانی پایدار مطلوب است اما قانع کننده نیست، از مهمترین دلایل این تفاوت می توان به عوامل ساختاری، سازمانی و شغلی در سازمان ها پرداخت که این عوامل تأثیر بسیاری بر تصمیمات و برنامه های استراتژیک در این حوزه خواهد داشت. خلاقیت و نوآوری این منبع حیاتی در سازمان ها قابل شناسایی و توجه ویژه ی است، به شکلی که در برنامه ریزی برای تحقق اهداف بلند مدت، دست به نوآوری زده و متغیرهای محیطی و متغیرهایی که نقش بسزایی در رشد و پیشرفت سازمان دارد، مدنظر قرار دهند. نکته اساسی در این عصر این است که، مدیریت منابع انسانی پایدار قداراست در تمامی این موارد نقش مهم خود را ایفا نمایند. به همین علت، در عصر حاضر، بنا به اقتضاء و ضرورت، محیط سازمان ها و مدیریت منابع انسانی باید دائماً در حال نوآوری باشند، زیرا اکنون کسی برنده این میدان است که بتواند در عرصه مدیریتی پایدار این حوزه، برنامه، الگوه، بستر سازی، ظرفیت سازی و تکنولوژی های جدیدتری به سازمان عرضه کند. فراهم بودن زمینه های مناسب برای تعامل افکار و کسب تجربیات نو برای کارکنان و مدیریت این حوزه، مهمترین شرط رشد سرمایه فکری برای مدیریت منابع انسانی پایدار خواهد بود. عمل کردن بر اساس سیستم های سنتی قدیمی، نمی تواند مفید و توجیه پذیر باشد. در حال حاضر و بر اساس موضوعات کلیدی در حوزه منابع انسانی که قبلاً" به آن اشاره شده است، محیط و فضای سازمان لزوماً باید آزاد باشد تا افراد بتوانند در آن به راحتی فعالیت نموده و دست به نوآوری و خلاقیت بزنند.

منابع

- جزنی، نسرين (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی، تهران - انتشارات نشر نی، چاپ هفتم.
- دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۶). پارادایم های رقیب در علم سازمان و مدیریت: رویکرد تطبیقی به هستی شناسی، شناخت شناسی و روش شناسی. دانشور رفتار. سال چهاردهم شماره ۲۶.
- داودی، علی؛ رضازاده، آرش (۱۳۹۲). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی
- زاهدی شمس السادات. (۱۳۹۰). عوامل سازمانی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان های دولتی. نشریه مدیریت دولتی. دوره ۲، شماره ۴. بهار و تابستان سال ۱۳۹۰. صص ۷۳-۸۸
- کلدی، علیرضا (۱۳۸۲). بررسی نگرش شهروندان از مشارکت در مدیریت شهری، مطالعه در منطقه ۷ تهران
- کنفرانس توسعه منابع انسانی، فصلنامه تحول اداری، دوره هشتم، شماره ۴۸.

- میرزایی اهرنجان، حسن و سلطانی تیرانی، فلورا (۱۳۷۴). سازمانها: سیستم های عقلایی، طبیعی و باز، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت .

- Beck G (۲۰۱۳) Mindful change- A concept for social sustianability at organizational level.In: Becke G (ed) Mindful change in times of permanent reorganization?-Organezational and institutional perspectives. Springer Heidelberg(forthcoming).
- Chin, w.w.(۲۰۱۴) , The Partial Least Squares Approach To Stuctural Equation Modeling In Modern Methods For Business Research Eds, Marcoulids , GA, Lawrence Associates Publisher, Mahwah, Newjersey.
- Clarke M (ed) (۲۰۱۵) Readings in HRM and sustainability . Tilde University Press, Prahran.
- Colbert BA, Kurucz EC (۲۰۱۶) Three conceptions of teiple bottom line business sustainability and the role for HRM. Hum Resour Plann ۳۰(۱):۲۱-۲۹.
- Corbin J.. & Strauss, A, (۲۰۰۷). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.
- DHFETE, (Department of Higher and Further Education . Trainnig and employment) (۲۰۰۲). Report of task force on employability and long term unemployment.
- Docherty P, Kira M, Shani AB (۲۰۰۹) What the world needs now is sustainable work systems.In: Docherty P, Kira M Shani AB (eds) Creating sustainable Work systems ۲nd edn. Routledge Londony/New York pp ۱- ۲۱.
- Dyllick T, Hockerte K, (۲۰۰۲) Beyond the business case for corporate stinability . Bus Stratege Environ ۱۱ (۲): ۱۳۰-۱۴۱.
- Ehnert I, (۲۰۱۳) sustainable human resource management: a conceotual and exploratory analysis from a paradox perspective (Contributions to management science). Physica, Heidelberg.
- Ehnert I (۲۰۰۹a) Sustainable human resource management: a conceptual and exploratory analysis from a paradox perspective, Contributions to manahement scince. Physica/Springer, Heidelberg .
- Finn, Dan.(۲۰۱۳). From fullemployment to employability :A new deal for Britains unemployed . International Journal of Manpower . ۲ .(۵).
- Fornell, C. and Larcker, D.(۱۹۸۱); “Evaluating Structural Equation Modeling with Unobserved Variables and Measurement Error”; Journal of Marking Research, Vol. ۱۸, No. ۱, pp.۳۹-۵۰.

- Fugate. Mel, kinick J, Angelo & AshforchBlacke . (۲۰۰۴). Employability psychosocial construct . its dimensions and application . Journal of Vocationnal Behavior . ۶۵.
- Helfat C, Finkelstein S, Mitchell W Peteraf MA Singh H (eds)(۲۰۰۷)Dynamic capabilities: understanding strategic change in Organizations.Blackwell Oxford.
- Hellstrom A Lifvergren S Quist J (۲۰۱۰) process management in healthcare investigating why its easier said than done. J manuf Technol ۲۱ (۴): ۴۹۹-۵۱۱.
- Henseler,j, Hubona, G, Ash Ray,P,(۲۰۱۶) PLS Part Modeling in new Technology research :updated ,guidelins Industrial Management & Pata systems ۱۱۶(۱).pp .۲-۲۰
- Hiatt S (ed) (۲۰۰۷) A game as old as empire . Berrett-Koehler San Francisco.
- Hoy.W.K. & D.J Sabo(۲۰۱۲).Quality Middle School:Open and Healthy .New Hersey.Thousand Oskas.
- Leal Filho W, (۲۰۰۷)Dealing With Misconceptions on the concept of sustainability .Int J sustainability Higher Educ ۱(۱):۹-۱۹.
- Leong P.(۲۰۱۳).Role of social Presence and Cogntive absorption in online learning envionment on Ments.Distance Eduation ۳۲(۱).
- Parsons,T,(۱۹۶۷). Some ingredients of a general theory of formal organizations In .A.W.Halpin (ed). Adminstorative theory in edication (pp.۴۰-۷۲)New York. The Macmillan Company.
- Porter ME, Kramer MR (۲۰۱۵) Creating shared value: how to reinvent capitalism and unleash a wave of innovation and growth. Harv Bus Rev ۸۹(۱): ۶۲-۷۷.
- Ramayah, T., & Omar, R. (۲۰۱۳). Information sharing, information quality and usage of information technology (IT) tools in Malaysian organizations. African Journal of Business Management, ۴(۱۲).
- Teo, S. H., I. Welch, and T. J. Wong."Earnings Management and the Subsequent Market Performance of Initial Public Offerings." Journal of Finance, ۵۳, (۲۰۱۵), pp. ۱۹-۷۴
- Van der heijde Claudia M, & Van der heijden B eatrice I.J .M.(۲۰۰۶).A, competence, Based and multi dimensional operationalization and measurement of employability . HRM.۴۵(۴۳). ۴۴۹-۴۷۶ .

- Weick KE Sutcliffe KM (۲۰۱۰) managing the unexpected ۲st edn Wiley
- WHO, (۲۰۱۱) Introduction to international labour standards .Accessed ۰۵ Feb ۲۰۱۱..
- Zink KJ (۲۰۱۰a) Zukunftsfähige Arbeit als Herausforderung: situationsanalyse und Anforderungen an eine Definition. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft ۱۴(۱):۴۸-۵۸.
- Zink KJ (۲۰۱۱c) The contribution of quality of working life to organizational excellence. Total Qual Manage Bus Excell ۲۲(۵):۵۶۷-۵۸۵.
- Zink K J (۲۰۱۲) Relevance of sustainability for human factors and the role of IEA.Ix Congresso Nazionale ۲۷,۲۹. Edizioni Nuova Cultura Rome pp ۳۰-۳۵.