

طراحی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد

کرامت انسانی در اسلام

حجت طاهری گودرزی^{۱*}، سرور نظامی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، دوره بیست و پنجم، شماره ۹۷.۲، اسفند ۱۴۰۱



20.1001.1.1735501.1401.25.972.1.2

چکیده

این پژوهش باهدف طراحی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی- توسعه‌ای؛ و از لحاظ نوع داده‌ها آمیخته (کیفی- کمی) بود. گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۶ نفر از خبرگان علمی و اجرایی مبتنی بر نمونه‌گیری هدفمند؛ و در بخش کمی از ابزار پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری شامل ۸۲۶ نفر از کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران بود که نمونه آماری از بین آن‌ها مبتنی بر روش تعیین حجم نمونه منطقی و با رویکرد نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به تعداد ۳۴۲ نفر انتخاب گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی مبتنی بر روش تحلیل مضمون و در بخش کمی مبتنی بر تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. پس از پیاده‌سازی متون مصاحبه، ۱۷۴ عبارت کلیدی و ۶۸ مضمون پایه استخراج گردید که در ۱۴ مضمون سازمان دهنده دسته‌بندی شدند و در نهایت، با طبقه‌بندی محتوایی این مضامین، ۴ مضمون فراگیر حاصل شد. نتایج نشان داد شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام دارای ۴ بعد فردی (با مؤلفه‌های عدالت‌جویی، قانون‌مداری، توانایی اخلاقی و اعتمادسازی)، شغلی (با مؤلفه‌های استقلال عمل، دانش شغلی و تخصص‌گرایی)، سازمانی (با مؤلفه‌های بصیرت سازمانی، رهبری سازمانی و مشارکت سازمانی) و اجتماعی (با مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی، رعایت حقوق اجتماعی، مردم‌داری و انضباط اجتماعی) است. در بخش کمی نیز نتایج نشان‌دهنده سازگاری بالای الگوی ارائه‌شده با دنیای واقعی بود. لذا به مدیران و برنامه‌ریزان شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران پیشنهاد می‌گردد در راستای سیاست‌های آموزشی و فرهنگی شرکت، الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر می‌تواند مبنای ارزیابی و تطبیق عملکردها و نهایتاً مدیریت توسعه منابع انسانی قرار گیرد.

واژگان کلیدی:

شایستگی‌های حرفه‌ای، شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی، کرامت انسانی در اسلام، تحلیل تم.

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران (نویسنده مسئول). پست الکترونیک:

h_taheri47@yahoo.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران. پست الکترونیک:

a.taklif@atu.ac.ir

۱- مقدمه و بیان مسأله

۱-۱- مقدمه موضوع

در دنیای مدرن، سازمان‌ها با انجام اقدامات مؤثر و مسئولیت‌های خود، نقش بنیادی در توسعه جوامع بازی می‌کنند. در واقع، سازمان‌ها با ماهیت‌های مختلفی که دارند به تقویت زیرساخت‌های اجتماعی و کارآمد کردن نظام‌های عملیاتی جوامع انسانی مبادرت می‌ورزند (هوانگ-قان و وون-هیاک^۱، ۲۰۱۵). نقش شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی برای چنین سازمان‌هایی در انجام دادن فعالیت‌هایی که با رویکردهای متعدد انجام گرفته و به عناصر حیاتی زندگی بشر انسجام می‌بخشد، ضروری بوده و جهت تنظیم معیارهای ارزیابی توسعه‌سازمانی لازم‌اند (اکافادلی جوسف^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی شامل مجموعه توانمندی‌ها یا صلاحیت‌هایی است که همواره افراد را قادر می‌سازد عملکرد بهتری داشته و در مسیر پیشرفت سازمانی موفق عمل نمایند. کسب چنین شایستگی‌هایی نیازمند پیشرفت تدریجی و مداوم در فراگرد آموزش و بالندگی نیروی انسانی است و برای سازمان‌ها در دنیای رقابتی ارزشمند محسوب می‌شود (پوته^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). یوریچ^۴ و همکاران شایستگی را نوعی دانش، مهارت و یا نگرشی تعریف کردند که فرد را برای انجام بهینه کارها جهت‌دهی کرده و برای انجام اثربخش فعالیت‌های شغلی هدایت می‌کند (یوریچ و همکاران، ۲۰۱۸). در تعریف دیگری شایستگی‌های حرفه‌ای به‌عنوان یک الگوی قابل‌سنجش از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، رفتارها و سایر خصوصیات فردی لازم برای ایفای نقش‌های کاری یا فعالیت‌های شغلی موفق تعریف شده است (مطهری‌نژاد و فاتحی چنار، ۱۳۹۶). همچنین مبتنی بر مطالعات انجام‌شده، شایستگی حرفه‌ای اشاره به مجموعه دانش، توانایی، انگیزه و صلاحیت‌هایی دارد که به‌عنوان معیارهای واجد شرایط بودن فرد برای عهده‌دار شدن یک وظیفه یا فعالیتی تعیین می‌گردد (هوتالا و لیندفورس^۵، ۲۰۲۱).

در چند دهه گذشته مطالعات در خصوص ارزشمندی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی برای سازمان‌ها گستره زیادی داشته است. مبتنی بر نتایج تحقیقات بارترام^۶ (۲۰۰۵) شایستگی به‌عنوان یک عملکرد مؤثر در هر حرفه محسوب می‌شود که ابزاری جهت

1 - Hwang-Gun, R. & Won-Hyuk, J.

2 - Ekafadly-Jusuf, R. A.

3 - Puteh, F.

4 - Ulrich, D.

5 - Huhtala, M. & Lindfors, E.

6 - Bartram, D.



رسیدن به کارایی و اثربخشی مطلوب است. مارتینی^۱ و همکاران (۲۰۱۸) بیان کردند شایستگی های منابع انسانی ترکیبی پیچیده از دانش، مهارت، نگرش و تمایلات رفتاری است که منجر به تعهد سازمانی و تجسم بخشیدن به عملکرد فردی در حوزه های خاص می گردد. همچنین شایستگی یکی از راهکارهای مهم برای انطباق سازمان با تغییرات خارجی است. محیط کار امروزی به کارمندانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاق باشند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند و این از طریق داشتن کارکنانی با شایستگی های حرفه ای بالا میسر می گردد (قربانیان و صفایی فخری، ۱۳۹۸). بدین ترتیب، برای آنکه کارکنان در هر فعالیت و وظیفه ای، عملکرد مطلوب داشته باشند به مجموعه ای از توانایی ها، صلاحیت ها و دانش ذاتی یا اکتسابی نیاز دارند که به عنوان شایستگی های حرفه ای تلقی می شود (هوتالا و لیندفورس، ۲۰۲۱).

همچنین ابعاد و طبقه بندی های مختلفی برای شایستگی های حرفه ای کارکنان ارائه شده است. موری- وبستر و هیلسون^۲ (۲۰۰۲) در چارچوبی که به عنوان PEAKS معروف است، عناصر شایستگی های حرفه ای را شامل ویژگی های شخصی، تجربه، نگرش، دانش و مهارت ها بیان نمودند. دوبویس^۳ و همکارانش (۲۰۰۴) شایستگی ها را به دو دسته شایستگی های سازمانی و فردی و شایستگی های فردی را نیز به شایستگی های فنی و کارکردی (وظیفه ای) طبقه بندی نمودند.

تریپاتی و آگراوال^۴ (۲۰۱۴) قائل به تفکیک شایستگی به دو نوع نرم و سخت هستند. به زعم آن ها شایستگی های مدیریتی یا نرم، به توانایی اداره امور و گسترش همکاری با دیگر افراد مربوط می شود. در حالی که شایستگی های وظیفه ای یا سخت، به ظرفیت عملکردی (وظیفه ای) کار بستگی دارد. از نظر آلولایان^۵ و همکاران (۲۰۲۱) نیز شایستگی-ها شامل فرآیندهای بهسازی و تقویت مهارت های انسانی و ادراکی افراد است که از طریق ارتقاء دانش، نگرش و یا انگیزه حصول می گردد و شامل مهارت های بالای کارکنان، شکوفایی شغلی، خلاقانه عمل کردن و استانداردهای رفتارهای سازمانی است.

مبتهی بر مطالعات گسترده ای که در تمامی فرآیندهای مدیریت منابع انسانی در سال های جدید انجام گرفته، شایسته سالاری و داشتن کارکنان با شایستگی های حرفه ای به عنوان اصلی انکارناپذیر در موفقیت سازمان ها است. سیستم استخدام و ارتقای مبتنی بر

1 - Martini, I. A. O.

2 - Murray-Webster, R. & Hillson, D.

3 - Dubois, D. D.

4 - Tripathi, K. & Agrawal, M.

5 - Alolayyan, M. N.



شایستگی و شفافیت فرآیند انتصابات در راستای پاسخگویی، تدوین شرح شغل با الزامات حرفه‌ای و پرداخت مبتنی بر عملکرد موجب می‌شود تا جذب استعدادها در سازمان‌ها تضمین گردد. همچنین ارزیابی عملکرد بر مبنای شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان از دیگر مباحث مهم حوزه مدیریت نیروی انسانی می‌باشد که تقویت‌کننده کانون اصلی تمام فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها است (قلی‌پور سوته و همکاران، ۱۳۹۹).

در کشور ما نیز سازمان‌ها باید دارای نظام مدیریت منابع انسانی مقبول و مناسبی باشند تا از شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی به‌طور اثربخش بهره‌برداری نمایند. ازجمله این سازمان‌ها، شرکت‌های داخلی فعال در صنعت نفت ایران می‌باشند. درواقع، با توجه به سیاست‌ها و خط‌مشی‌های کلان اقتصادی کشورمان در خصوص فعالیت‌های نفتی، به‌منظور بهبود و توسعه هر چه بیشتر صنعت مذکور و داشتن نقش فعال در مواجهه با تغییرات پیچیده و سریع محیطی و نیز رقابت بیش‌ازحد در منطقه و دنیا و ویژگی ارزش‌آفرینی بسیار زیاد محصولات این صنعت، لازم است که سازمان‌ها و شرکت‌های فعال در صنعت نفت با برنامه‌ریزی هوشمندانه و راهبردی مناسب و صحیح، اقدامات مؤثر، بنیادی و هدفمند جهت تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی انجام دهند؛ بنابراین، حضور نیروهای متخصص و لایق با داشتن شایستگی‌های حرفه‌ای می‌تواند در شکوفایی شرکت‌های فعال در این صنعت ازجمله شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران نقش بسیار اساسی ایفا نماید.

به عبارت دقیق‌تر، می‌توان مطرح نمود که موفقیت هر سازمانی به‌ویژه شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران بر اساس ارتقاء و استفاده مؤثر از شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی شامل دانش، مهارت، نگرش، تجربه، توانایی‌های فردی و غیره تعیین می‌گردد و این امر فقط در شرایطی امکان‌پذیر است که سازمان‌های کشورمان متناسب با ارزش‌ها و فرهنگ محیط داخلی و خارج مبادرت به توسعه مؤثر و کارآمد این شایستگی‌ها نمایند و رویکردهای مطلوبی را برای پر کردن شکاف نظری (ارزشی و فرهنگی) و عملی (سازمانی) شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی انتخاب کنند که در این پژوهش با توجه به فرهنگ کشورمان و تأکید بر رویکرد کرامت انسان در دین مبین اسلام به طراحی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی در شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران پرداخته‌شده است که در راستای تحقق چنین هدفی، سؤال‌های پژوهش به‌صورت زیر مطرح گردید:

- الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام چگونه می‌باشد؟



- ارزیابی و برازش الگوی شایستگی های حرفه ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام در شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران به عنوان نمونه چگونه می باشد؟

۲- ادبیات موضوع و پیشینه موضوع

۲-۱- ادبیات نظری

۲-۱-۱- شایستگی های حرفه ای منابع انسانی

از جمله عناصر مهم در موفقیت سازمان ها، نقش برجسته منابع انسانی است که یک مزیت رقابتی غیرقابل جایگزین محسوب می شود. از این رو، شایستگی های حرفه ای افراد در ایفای نقش و اجرای مسئولیت های سازمانی شان همواره مدنظر قرار می گیرد (مارتینی و همکاران، ۲۰۲۰). به بیان دیگر، شایستگی های حرفه ای منابع انسانی به قابلیت های کلیدی افراد برای موفقیت در حرفه شان مربوط می شود که به عنوان یک فرایند مستمر و باهدف توانمندسازی منابع انسانی در پی کسب دانش و نگرش جدید اتفاق می افتد (آلویان و همکاران، ۲۰۲۱).

شایستگی های حرفه ای منابع انسانی از نظر تربیاتی و آگراوال (۲۰۱۴) عبارت است از دانش، نگرش، مهارت، توانایی ها و یا ویژگی های مرتبط با موفقیت فردی در شغل که مانند توانایی حل مساله، رهبری، تحلیل مسائل و به روزرسانی توانمندی های منابع انسانی بروز می کند. سیماتوپانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۷) شایستگی های حرفه ای را مجموعه ای از ویژگی - های فردی و گروهی کارکنان مطرح کردند که می تواند شخص را در اتمام روند کارها به روش های سودمند و موفق، توانمند کرده تا با استانداردهای عملکردی سطح بالا خود را همسو کند.

همچنین شایستگی حرفه ای منابع انسانی، به عنوان توانایی افراد مختلف برای کسب موفقیت و کارآمدی با توجه به استانداردهای طبقه بندی مشاغل و نیز دانش، مهارت، توانایی و قضاوت مورد نیاز برای انجام اقدامات رشد یافته اخلاقی تعریف شده است (ریوایزد^۲، ۲۰۱۴). به طور کلی، مفهوم شایستگی حرفه ای صرفاً انجام وظایف سازمانی نیست بلکه اقدامات رفتاری و عملی کارکنان برای کاربرد دانش عمیق و دیدگاه راهبردی، ریسک پذیری و توانایی سازگاری با تغییرات محیطی به طور شایسته است (هوتالا و لیندفورس، ۲۰۲۱).

1 - Simatupang, D.

2 - Revised, J.



چنانچه قابل توجه است شایستگی حرفه‌ای از جنبه‌های مختلف و مبتنی بر کاربردهایی که در تحقیقات گوناگون داشته تعریف شده است. باین وجود، بررسی ادبیات و تعاریف مربوط به شایستگی حرفه‌ای نشان‌دهنده دو نکته اساسی است؛ اول اینکه شایستگی نوعی قابلیت، توانایی و یا صلاحیت است که ذاتی بوده و با شکوفایی استعدادهای فردی بروز می‌کند. دوم اینکه شایستگی تجربه، دانش، تیزهوشی و یا خصیصه رفتاری است که اکتسابی بوده و انسان با درایت و توانایی‌هایی که دارد آن را در جهت انجام وظایف شغلی به کار می‌گیرد (لوبیس^۱ و همکاران، ۲۰۱۹)؛ بنابراین، توجه و تمرکز بر روی منابع انسانی و شایستگی‌های حرفه‌ای آن‌ها می‌تواند به‌عنوان اساس توسعه و موفقیت سازمانی در نظر گرفته شود. همچنین جهت تحقق شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی چهار مرحله ضروری است. این چهار مرحله شامل ترسیم، تشخیص، توسعه و نظارت بر شایستگی‌های حرفه‌ای است (دراگانیدیس و منتز^۲، ۲۰۰۶):

- **ترسیم شایستگی‌های حرفه‌ای:** ترسیم شایستگی‌های حرفه‌ای در پی ایجاد یک تصویر کلی از شایستگی‌هایی است که سازمان برای تحقق اهداف از پیش تعیین‌شده‌اش نیاز دارد؛ و این تصویر کلی از طریق برنامه‌ریزی فعالیت‌های سازمان، رعایت الزامات شغلی و تأمین نیازمندی‌های فردی و گروهی مشخص می‌شود. همچنین سطح مهارت و خبرگی موردنیاز برای هر شغل در این مرحله تعریف می‌گردد.

- **تشخیص (شناخت) شایستگی‌های حرفه‌ای:** تشخیص شایستگی‌ها مؤید وضعیت فعلی سطح شایستگی‌ها و مهارت‌های کارکنان است. در این مرحله تحلیل شکاف مهارتی به‌منظور مقایسه بین تعداد و سطح شایستگی‌هایی که کارکنان دارند (وضع موجود)، با آنچه باید داشته باشند (وضع مطلوب)، از فعالیت‌های اساسی به شمار می‌رود.

- **توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای:** توسعه شایستگی‌ها مرحله سوم است که در آن با توجه به نتایج مراحل قبلی، برنامه‌ریزی‌هایی به‌منظور افزایش تعداد و سطح مهارت‌ها و شایستگی‌های موردنیاز کارکنان انجام می‌شود. تدوین راهبردهای آموزش و بالندگی منابع انسانی و فراهم کردن امکانات و منابع موردنیاز برای اجرای این راهبردها در این مرحله نقش مهمی ایفا می‌کند.

1 - Lubis, A. S.

2 - Draganidis, F. Mentaz, G.



- نظارت بر شایستگی های حرفه ای: مرحله نظارت شامل ارزیابی و کنترل شایستگی ها است که از طریق بازبینی مداوم فرایند توسعه شایستگی ها و اعمال اقدامات اصلاحی یا تأییدی انجام می شود.

۲-۱-۲- کرامت انسان در اسلام

با شناختی که علوم مختلف از انسان و تعاملات رفتاری وی ارائه کرده اند می توان چنین استنباط کرد که انسان از جانب خالق خویش تکریم شده و دارای کرامت انسانی است. همچنین، کرامت انسانی موضوعی است که نه تنها ادیان و مکتب های گوناگون اعم از فلسفی، انسان شناسی، روان شناختی، حقوقی و سیاسی بدان پرداخته و بر اهمیت آن تأکید کرده اند؛ بلکه امروزه در گفتار و نوشتارهای گوناگون مربوط به علوم اجتماعی نیز جایگاه ویژه ای پیدا کرده است (نصرتزهی و همکاران، ۱۴۰۰). واژه «کرامت» برگرفته از ریشه «کرم» بوده و بر بزرگواری، عزت و شرافت، دلالت دارد. کرامت انسانی نیز اشاره به ویژگی های بسیار متمایز انسان دارد که وی را شایسته عزت و شرافت دانسته و نسبت به دیگر موجودات برترین مخلوق الهی معرفی می کند (شمخی، ۱۳۹۱). خداوند به همه انسان ها کرامت نفسانی را داده است، یعنی؛ انسان را با کیفیت برتر و ویژگی های متمایزی نسبت به موجودات دیگر خلق کرده است. موجودی که با کرامت انسانی خلق شده است، شایستگی به دست آوردن کرامت بیشتر را نیز دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶).

کرامت انسانی، بیشتر یک مفهوم انتزاعی و ذهنی است که بر اساس تعاملات اجتماعی برای هر فرد شکل گرفته و بر پایه ارزش های انسانی و اخلاقی در جامعه و متناسب با عقلانیت باعث احترام به انسان ها می گردد. درواقع، افرادی که دارای رفتارهای ارزشی و اخلاقی هستند، مورد احترام واقع می شوند و در ذهنیت خود و دیگران به کرامت بالایی دست می یابند (پرلز و مارتین^۱، ۲۰۱۷). هال و میچل^۲ (۲۰۱۶) کرامت انسانی را تفکر و احساس ارزشمندی در خود و در رابطه با دیگران، احترام به دیگران به عنوان یک فرد ارزشمند، احترام به شأن افراد و رعایت احترام در رفتارهای شخصی و حفظ حرمت فرد به خودی خود و مستقل بیان نمودند. کورادی^۳ (۲۰۱۹) مطرح نمود کرامت پدیده ای از ادراکات انسان و مفهومی انتزاعی است و در جمع شکل می گیرد.

علاوه بر این، هر مکتب و روش اخلاقی دارای محور و یا اصولی است که دستورها و ارزش های اخلاقی از آن نشات می گیرد و در مکتب اسلام نیز یکی از مفاهیم مورد توجه کرامت

1 - Perles, G. M. & Martin, A. E.

2 - Hall, J. & Mitchel, M.

3 - Kucuradi, I.



انسانی است که ریشه در احکام الهی و اصل ذاتی آدمی دارد (صالحی و عباسی، ۱۳۹۰). به عبارت دقیق‌تر، کرامت انسانی موهبتی است که از منظر اسلام در بین مخلوقات ظاهری تنها مخصوص آدمی است و هیچ موجود زمینی دیگری به این شرافت توصیف نشده است. همچنین دو نوع کرامت ذاتی و اکتسابی برای انسان‌ها در اسلام ثابت شده است. آن نوع شرافت و حیثیتی که تمام انسان‌ها به جهت استقلال ذاتی، توانایی اخلاقی و نفخه الهی که دارند به‌طور فطری و یکسان از آن برخوردارند کرامت ذاتی است. این کرامت فارغ از مذهب، نژاد، پوست، جنس و غیره برای تمام انسان‌ها ثابت است، زیرا به نوع انسان تعلق دارد. آن قسم از کرامت که انسان آن را به‌صورت ارادی و از طریق به کار انداختن استعدادها و توانایی ذاتی خود در مسیر رشد و کمال و کسب فضایل به دست آورد اکتسابی است؛ یعنی رفتار انسان منزلت‌های متفاوتی ایجاد می‌کند و به‌تبع آن افراد نسبت به یکدیگر برتری پیدا می‌کنند. مهم‌ترین ویژگی کرامت اکتسابی این است که کم و کیف آن در انسان‌های مختلف متفاوت بوده و اساساً میزان و عمق آن به میزان معرفت، پارسایی و جایگاه هر کس نزد خداوند بستگی دارد (نصرتزهی و همکاران، ۱۴۰۰).

۲-۱-۳- شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام

طی سال‌های اخیر مباحث مدیریت منابع انسانی، تغییرات قابل توجهی را تجربه کرده است و از سطح عملیاتی یا وظیفه‌ای به سطح راهبردی برای سازمان‌ها تبدیل شده است (مارلر و فیشر^۱، ۲۰۱۳). در کنار این، تغییرات محیط خارجی سازمان‌ها، باعث ایجاد عدم اطمینان در محیط شده است که برای مواجهه با آن، مدیران سازمان‌ها باید با تحلیل فرصت‌ها و تهدیدها و با کاربست قوت‌ها و کاهش ضعف‌ها سازمان خود را برای رخدادهای آینده آماده نمایند (لین^۲ و همکاران، ۲۰۱۵)؛ بنابراین، سازمان‌ها باید به‌منظور تعمیق روابط و شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی و به وجود آوردن محیطی توأم با احترام متقابل در بین افراد، چنین برنامه‌ریزی‌هایی را انجام دهند (هوتالا و لیندفورس، ۲۰۲۱). به‌عبارت‌دیگر مدیریت سازمان‌های امروزی باید مبتنی بر حفظ کرامت انسانی باشد تا به سازمان اخلاق مدار، متعادل و باثبات اجتماعی منجر شود؛ یعنی جایی که کارکنان و مدیران با یکدیگر مبتنی بر شاخص‌های کرامت انسانی رفتار می‌کنند؛ رفاه، کارایی و وفاداری شکوفا می‌شود؛ کیفیت و کمیت محصولات تولیدی یا خدمات ارتقاء پیدا می‌کند؛ امنیت و ایمنی کارکنان و جامعه بهبود می‌یابد؛ قوانین و مقررات عادلانه و منصفانه اجرا

1 - Marler, j. H. & Fisher, S. L.

2 - Lin, H. f.



می‌شود و اخلاق در سازمان نهادینه می‌شود (نصرت‌زهی و همکاران، ۱۴۰۰). در چنین شرایطی منابع انسانی به شایستگی‌های حرفه‌ای منحصر به فردی نیاز دارند که خود را برای مواجهه با تغییرات مدرن آماده نمایند (لین و همکاران، ۲۰۱۵).

ویلیامسون^۱ (۲۰۱۲) در تحقیقاتی، سازمان‌ها را باعث ایجاد و برقراری کرامت و اشاعه احترام می‌داند. سازمان‌ها و مؤسسات با ایجاد قوانین رسمی و غیررسمی حاکم بر اعمال افراد هستند، با ایجاد قواعد و قوانین و اجرای آن‌ها، از طریق هنجارهای اجتماعی و حتی فشارهای فردی بر زندگی و رفتار افراد تأثیر می‌گذارند. نهادهای خوب با تأثیر بر انگیزه-های فردی و روش‌های انگیزشی باعث به حداکثر رساندن مزایای اجتماعی می‌شوند و با ایجاد تعاملات بر کرامت انسان‌ها تأثیر می‌گذارند. کلیولند^۲ و همکاران (۲۰۱۵) نیز آینده منابع انسانی سازمان‌ها را در گرو رعایت کرامت و احترام کارکنان می‌دانند و بیان می‌کنند که مدیران منابع انسانی باید مواردی را رعایت کنند که هم سازمان به اهدافش برسد، هم کرامت و احترام کارکنان رعایت گردد و با اتخاذ این‌گونه سیاست‌ها، نتایج اجتماعی آن به‌ویژه در حوزه توسعه توانمندی‌ها و شایستگی‌های کارکنان مطلوب خواهد بود.

به‌طور کلی، تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی و احترام گذاشتن به جایگاه افراد، یکی از الزامات موفقیت سازمان‌ها در کاربرد بهینه منابع انسانی است؛ بنابراین، در جامعه‌ای همچون کشور ما که بیشتر ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی متأثر از ارزش‌های دین مبین اسلام است؛ ضرورت دارد که شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام مورد مطالعه و تحلیل قرار گیرد و این پژوهش در این راستا طرح شده است.

۲-۲- پیشینه پژوهش

شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی از جمله مباحث مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی است که توجه به آن از بعد علمی و کاربردی نسبت به گذشته رشد چشمگیری داشته است. این بررسی‌ها جنبه‌های مختلفی از این مفهوم را بررسی کرده و روش‌شناسی، چارچوب‌ها و فرایندهای متعددی را برای توصیف آن به‌کار برده‌اند. با وجود این، تعداد کمی از این تحقیقات به دنبال طراحی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی مبتنی بر رویکردهای فرهنگی و یا هنجارهای اجتماعی بوده‌اند و تلاش‌های کمی در این خصوص

1 - Williamson, C.

2 - Cleveland, J. N.



صورت گرفته است. جدول شماره ۱ نمونه‌ای از تحقیقات تجربی نزدیک به قلمرو موضوعی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

جدول ۱: پیشینه پژوهش

نویسندگان	اهداف یا سؤالات اصلی	مهم‌ترین یافته‌ها
دانیالی ^۱ و همکاران (۲۰۲۲)	شاخص‌ها، مولفه‌ها و ابعاد شایستگی کارکنان در سازمان بهزیستی کدامند؟	توسعه چارچوب‌های شایستگی کارکنان خدمات بهداشتی برای توسعه پایدار ضروری است. این شایستگی‌ها مبتنی بر کاربردشان در حوزه‌های تخصصی شامل شایستگی‌های بهداشتی، آموزشی، اجتماعی و فرهنگی است.
چیقودو ^۲ (۲۰۲۱)	انواع شایستگی‌های مدیران طبقه متوسط در شرکت پوشاک ویورلی در زیمبابوه کدامند؟	نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده پنج نوع شایستگی برای مدیران مطرح است که شامل شایستگی ایجاد شبکه با دیگران، شایستگی‌های بین فردی، شایستگی‌های فنی، شایستگی‌های راهبردی و شایستگی رهبری هستند و مدیران شرکت مذکور از نظر کارکنان در وضعیت مطلوبی قرار ندارند.
کپالاک ^۳ و همکاران (۲۰۲۱)	شایستگی‌های حرفه‌ای و مهارت‌های نرم کارکنان ادارات دولتی برای توسعه حرفه‌ای پایدار چگونه شکل می‌گیرد؟	شایستگی‌های حرفه‌ای و مهارت‌های نرم (مدیریتی) بیشترین نیازمندی کارکنان در شرکت مورد مطالعه هستند که در برنامه‌های آموزشی مورد توجه قرار می‌گیرند. همچنین شایستگی‌های مربوط به کاربرد فناوری‌های دیجیتالی در مواجهه با تحولات محیطی اهمیت زیادی دارند.
هوتالا و لیندفورس (۲۰۲۱)	پیش‌بینی کیفی از شایستگی‌های حرفه‌ای آینده کارکنان	نتایج پژوهش نشان داد شایستگی‌های حرفه‌ای که برای خدمات آینده مبتنی بر فناوری‌های نوین لازم است شامل صلاحیت ایمنی و امنیت، مدیریت کسب‌وکار، مدیریت منابع انسانی، تسهیل کاربرد فناوری، مهارت‌ها و دانش عمومی، صلاحیت محیطی و کیفیت و خدمات مشتری هستند.
اکافادلی جوسف و همکاران (۲۰۲۱)	انگیزه و شایستگی کارکنان چه تأثیری بر عملکرد آنان از طریق تعهد سازمانی دارد؟	رهبری سازمان با ایجاد انگیزه و تقویت تعهد سازمانی بر شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی و اثربخشی فردی در تحقق اهداف سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
نور ^۴ و همکاران (۲۰۲۰)	شایستگی کارکنان و مدیریت مسیر پیشرفت شغلی تا چه اندازه بر	تأثیر مثبت شایستگی کارکنان بر مدیریت مسیر پیشرفت شغلی به دلیل آموزش مؤثر و برنامه توسعه شغلی است. تأثیر مثبت مدیریت مسیر پیشرفت شغلی بر تعهد شغلی به دلیل

1 - Daniali, S. M.

2 - Chigudu, T. T.

3 - Krpálek, P.

4 - Noor, J.



ارائه یک برنامه شغلی جذاب توسط دولت منطقه‌ای است. در نهایت شایستگی کارکنان مبتنی بر فراهم بودن مسیر پیشرفت شغلی بر تعهد شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد.	تعهد شغلی تأثیر دارد؟	
نتایج تحقیق نشان داد شایستگی‌های منابع انسانی در سازمان -ها نسبت به گذشته متحول شده و آن مربوط به شایستگی‌های استراتژیک منابع انسانی شامل شایستگی‌های حرفه‌ای، فردی و اجتماعی می‌باشد.	چه انتقاداتی بر مدل شایستگی منابع انسانی (ارزیابی شایستگی‌های ضروری برای متخصصان منابع انسانی) وجود دارد	وو ^۱ (۲۰۱۷)
شایستگی‌های حرفه‌ای برای عملکرد فردی در هر سطح سازمان ضروری بوده و بیشتر در دو حوزه نرم یا مدیریتی و سخت یا وظیفه‌ای تعیین می‌شود.	مدیریت مبتنی بر شایستگی چه تأثیری بر زمینه‌سازمانی دارد؟	تریپاتی و اگرآوال (۲۰۱۴)
نتایج تحقیق بر اهمیت شایستگی‌های برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و انگیزش دهی به دیگران در پیشرفت و مدیریت عملکرد فردی تأکید کردند.	تعیین شایستگی‌های اصلی و مدیریت عملکرد در کتابخانه‌های عمومی کانادا	چانگ ^۲ (۲۰۰۸)
الگوی به‌دست‌آمده از دو عامل اصلی؛ شامل شایستگی‌های فردی و سازمانی شکل گرفته است. عامل فردی خود دارای زیر مؤلفه‌هایی اعم از شخصی و مهارتی است و نیز عامل سازمانی دارای زیر مؤلفه‌های عضویت، تعامل سازمانی، پذیرش مسئولیت حرفه‌ای و بهره‌مندی از امکانات است.	الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟	جهانی و همکاران (۱۳۹۹)
شایستگی فردی، اجتماعی، حرفه‌ای و در نهایت شایستگی سازمانی - مدیریتی به‌عنوان اجزای اصلی دوسوتوانی منابع انسانی تأیید شد که در این میان شایستگی‌های فردی کارکنان دارای بیشترین اثر می‌باشد.	تعیین شایستگی‌های راهبردی منابع انسانی دوسوتوان در یک سازمان دفاعی - صنعتی	علی‌دادی تلخستانی و همکاران (۱۳۹۷)
نتایج حاصل از پژوهش شناسایی ۵۴ مؤلفه فرعی و ۱۰ مؤلفه اصلی بود که در پنج بعد دانش (راهبردی، عمومی و تخصصی)، مهارت (انسانی/ارتباطی، ادراکی و اجرایی)، نگرش، تجربه و ویژگی‌های فردی (شخصیتی و اخلاقی) طبقه‌بندی شدند.	مدل شایستگی‌های راهبردی مدیران ارشد چگونه است؟	دری و همکاران (۱۳۹۴)
مبتنی بر نتایج پژوهش ۴۸ مؤلفه پایه و ۶ مضمون سازمان -دهنده با عناوین خدامحوری، عدالت محوری، معرفت، درایت، قوت و سلامت به‌عنوان شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلاغه شناسایی و تأیید شدند.	الگوی شایستگی‌های منابع انسانی مبتنی بر نهج‌البلاغه چگونه است؟	احمدی و همکاران (۱۳۹۳)

1 - Vu, G. T. H.

2 - Chong, E.



۳- روش تحقیق

رویکردهای مختلفی برای طبقه‌بندی پژوهش‌ها، از نظر انواع روش پژوهش ارائه شده است. پژوهش حاضر از لحاظ چارچوب پژوهش در بخش اول، رهیافت تفسیری؛ به لحاظ هدف کاربردی- توسعه‌ای؛ از نظر ماهیت توصیفی- پیمایشی؛ از نظر زمان، دوماقطعی؛ از نظر محل اجرا و نحوه جمع‌آوری داده‌ها میدانی و نهایتاً از نظر نوع داده‌ها آمیخته (کیفی- کمی) است. در روش آمیخته که دو روش کیفی و کمی مشترکاً به کار گرفته می‌شوند، تقدم با روش کیفی است. در روش کیفی، داده‌ها متناسب با موضوع و به صورت گزاره‌ها و مقوله‌ها جهت تبیین مفاهیم مدنظر به کار گرفته می‌شوند که در این پژوهش داده‌های کیفی از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری گردید. در مقابل در روش کمی، داده‌های کیفی حاصل از مرحله قبل به صورت کمی و عددی تبدیل می‌شوند و معمولاً از طریق پرسشنامه گردآوری می‌شوند.

فرایند اجرای پژوهش با بخش کیفی شروع گردید. در این راستا، ابتدا ادبیات و مبانی نظری مربوط به حوزه شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی و کرامت انسانی در اسلام مورد مطالعه قرار گرفت و روند مصاحبه و سؤالات آماده گردید. خبرگان در بخش کیفی به عنوان جامعه آماری پژوهش، خبرگان علمی و اجرایی بودند که با موضوع مدنظر پژوهش حاضر آشنا و شامل اساتید دانشگاه و مدیران و معاونان منابع انسانی شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران می‌باشند. نمونه آماری در بخش کیفی، به تعداد ۱۶ نفر و با نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. دلیل استفاده از رویکرد هدفمند این بود که پاسخ به سؤالات مصاحبه نیازمند تجربه و تخصص در حوزه‌های مشخص می‌باشد و محقق با تعریف معیارهای انتخاب نمونه، افراد و متخصصان مرتبطی را برای انجام فرایند مصاحبه مدنظر انتخاب نمود. تحلیل متن مصاحبه‌ها بلافاصله پس از انجام هر یک از آن‌ها صورت می‌گرفت و از مصاحبه شازدهم، کدهای شناسایی شده مکرراً دچار تکرار شدند و حد اشباع و کفایت در مصاحبه‌ها پدید آمد. معیارهای انتخاب نمونه برای اساتید دانشگاه داشتن فعالیت تحقیقی (مانند مقاله، کتاب و ...) یا آموزشی (تدریس یا کارگاه‌های آموزشی) در زمینه مدیریت منابع انسانی و برای خبرگان سازمانی رشته تحصیلی مرتبط با علوم مدیریت منابع انسانی و سابقه کار بالای ۱۵ سال بود. مشخصات عمومی نمونه آماری در جدول شماره ۲ ارائه شده است.



جدول ۲: مشخصات عمومی نمونه آماری

سطح تحصیلات		میانگین تقریبی سابقه کار	تعداد	ترکیب نمونه
دکتری	کارشناسی ارشد			
۱۰	۰	۲۱ سال	۱۰ نفر	خبرگان علمی
۲	۴	۱۹ سال	۶ نفر	خبرگان اجرایی

با توجه به اینکه در بخش کیفی، داده‌های جمع‌آوری شده مبتنی بر مصاحبه نیمه ساختاریافته و به صورت متنی تهیه شده بود؛ لذا از معیار اعتمادپذیری یا قابل اعتماد که در رویکرد کمی روایی و پایایی محسوب می‌شود، جهت ارزیابی کیفیت نتایج استفاده گردید. قابلیت اعتماد شامل چهار معیار قابل قبول بودن، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری است. به منظور تأیید قابلیت اعتماد اقدامات مختلف انجام گرفت که در جدول شماره ۳ آورده شده است:

جدول ۳: اقدامات انجام گرفته جهت قابلیت اعتماد در بخش کیفی

معیار	اقدامات انجام گرفته
قابل قبول بودن،	خبرگانی که داده‌های ورودی از آن‌ها گردآوری شد به صورت هدفمند انتخاب شدند تا از سطح دانش و تخصص لازم برخوردار باشند.
انتقال پذیری،	به دلیل استفاده از خبرگان دانشگاهی (اساتید) که بیشتر با حوزه علمی مدیریت منابع انسانی آشنایی داشتند و خبرگان سازمانی که با محیط جامعه آماری آشنایی داشتند نسبت به کاربردی بودن مفاهیم و انتقال پذیری یافته‌ها اطمینان حاصل شد.
قابلیت اطمینان	ثبت و ضبط همه مراحل کار و یادداشت برداری جزئیات در روند اجرای مصاحبه‌ها
تأییدپذیری	در روند تحلیل نتایج حاصل از مصاحبه‌ها، انسجام درونی و ناهمگونی بیرونی در شکل‌گیری ابعاد و مؤلفه‌ها مدنظر قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی بر اساس روش تحلیل مضمون (تم) شش مرحله‌ای براون و کلارک^۱ (۲۰۰۶) انجام گرفت. در این روش پژوهشگر به دنبال استخراج، فهم و استنباط معنا از دل متن‌های مصاحبه و از بطن تحلیل‌های تفسیری می‌باشد. بر اساس این روش شش مرحله آشنایی با داده‌ها، ایجاد گزاره‌های معنادار، جستجوی تم‌های اولیه، بازبینی تم‌ها و شکل‌گیری تم‌های فرعی، تعریف و نام‌گذاری تم‌های اصلی و نهایتاً تهیه

1 - Braun & Clarke



گزارش به ترتیب انجام گرفت. در فرایند تبدیل مقولات کیفی به شاخص‌های کمی، ابتدا متن مصاحبه به صورت مفهوم و گزاره معنادار به عنوان شاخص استخراج گردید. برای نمونه از یکی از متن‌های مصاحبه به صورت «در چارچوب رفتاری وظیفه‌شناسی و داشتن وجدان کاری و یا داشتن مهارت‌های کاری متناسب با روندها از صلاحیت‌های بنیادی منابع انسانی در تمام سازمان‌ها محسوب می‌شود.» دو شاخص «وظیفه‌شناسی و داشتن وجدان کاری» و «داشتن مهارت‌های متناسب با مراحل مختلف کارها» به دست آمد و بعد از اتمام روند استخراج کدهای اولیه و غربالگری آن‌ها به دلیل نامفهوم و یا تکراری بودن، مبتنی بر پرسشنامه که در آن جهت سنجش شاخص‌های به دست آمده از طیف لیکرت با گزینه‌های خیلی کم، کم، تاحدودی، زیاد و خیلی زیاد استفاده گردیده است، وضعیت موجود و برآزش الگوی مورد بررسی قرار گرفت.

در ادامه فرایند اجرای پژوهش که شامل بخش کمی است و هدف از آن آزمون و ارزیابی الگوی ارائه شده هست، شاخص‌های شناسایی شده (۶۸ تم اولیه) به صورت پرسشنامه در اختیار کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران قرار گرفت. در واقع، جامعه آماری در این بخش کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران به تعداد ۸۲۶ نفر بود که نمونه آماری از بین آن‌ها مبتنی بر روش تعیین حجم نمونه منطقی انتخاب گردید. مبتنی بر این روش حجم نمونه حداقل باید ۵ برابر تعداد متغیرهای آشکار تعیین شود (قاسمی، ۱۳۹۰). در تحقیق حاضر تعداد متغیرهای آشکار ۶۸ (تعداد سوال پرسشنامه) می‌باشد که نشان می‌دهد حداقل تعداد نمونه باید ۳۴۰ نفر لحاظ گردد که برای افزایش اعتبار تجزیه و تحلیل انجام شده، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه در بین کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران توزیع و بعد از حذف پرسشنامه‌های ناقص ۳۴۲ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل بر اساس تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری قرار گرفت. انتخاب نمونه نیز به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انجام گرفت. در واقع متناسب با تعداد کارکنان در هر کدام از هشت معاونت شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران، تعداد نمونه در هر معاونت تعیین و به صورت تصادفی انتخاب شدند.

ارزیابی و اعتبارسنجی ابزار در این مرحله از موارد اساسی و بنیادی محسوب می‌شود و محقق مبتنی بر دو معیار روایی و پایایی می‌تواند نسبت به ارائه نتایج تحلیل‌های انجام شده اطمینان داشته باشد. برای بررسی روایی پرسشنامه حاصل از مرحله اول از روایی صوری و محتوایی و نیز روایی سازه‌ای استفاده شد. روایی صوری و محتوایی توسط ۳۰ نفر از کارشناسان در جامعه آماری مورد تأیید قرار گرفت. روایی سازه‌ای نیز از طریق روایی همگرا و واگرا مبتنی بر ضریب واریانس استخراج شده (AVE) ارزیابی گردید. برای



پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد. نهایتاً تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و به روش حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار اسمارت پی ال اس انجام شده است.

۴- یافته‌های تحقیق

در پژوهش حاضر تحلیل داده‌ها در دو بخش مجزا انجام گرفت. در بخش کیفی به منظور تحلیل داده‌ها بر اساس تحلیل مضمون (تم)، کلیه مصاحبه‌های بلافاصله بعد از اتمام روند انجام آن‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. متن مصاحبه‌ها به‌طور مستمر و متناوب مورد بازبینی و پالایش قرار گرفتند و بر اساس سنخیت گزاره‌های معنادار، مجموعه‌ای از تم‌ها شکل گرفتند که در نهایت در ۱۷۴ گزاره معنادار، ۶۸ تم اولیه، ۱۴ تم فرعی و ۴ تم اصلی طبقه‌بندی شدند. در جدول شماره ۴ قسمتی از متن مصاحبه به همراه تم‌های مرتبط آورده شده است.

جدول ۴: قسمتی از متن مصاحبه به همراه تم‌های اولیه، فرعی و اصلی

تم اصلی	تم فرعی	تم‌های اولیه	متن مصاحبه
شایستگی‌های حرفه‌ای فردی	توانایی اخلاقی	توانمندی در نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی	به نظر من شایستگی‌های حرفه‌ای برای هر فرد متناسب با نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی و صراحت و شفافیت در کلام و رفتار خواهد بود که به کرامت انسانی منتهی می‌شود. هر فرد در سازمان به چنین جایگاهی برسد حافظ ارزش‌های الهی و انسانی خواهد بود.
		حافظ ارزش‌های الهی و انسانی بودن	
	اعتمادسازی	صراحت و شفافیت در کلام و رفتار	

تحلیل کیفی مصاحبه‌ها باهدف رسیدن به الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام ادامه یافت و در نهایت شاخص‌ها، مولفه‌ها و ابعاد تعیین گردید. جدول شماره ۵ و شکل شماره ۱ نتیجه مربوط به تحلیل کیفی را نشان می‌دهد.





جدول ۵: نتیجه تحلیل مضمون برای شکل‌گیری الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام

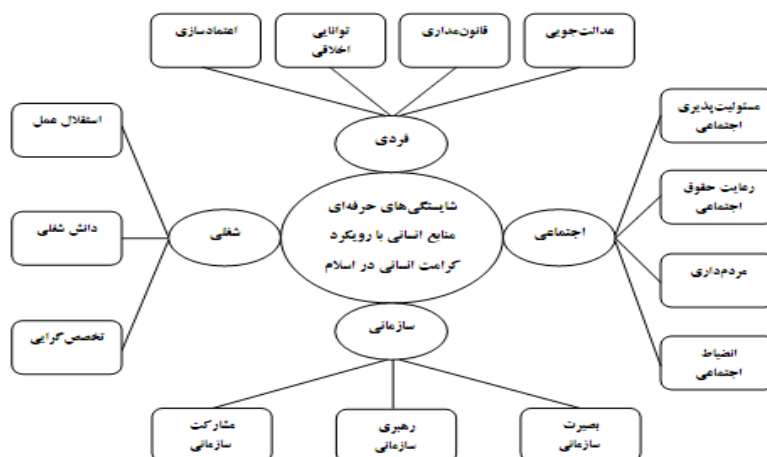
مفهوم	ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
مفهوم شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی	شایستگی‌های حرفه‌ای فردی	عدالت‌جویی	داشتن رفتار منصفانه، مؤدبانه و محترمانه
			تلاش برای متناسب کردن ظرفیت‌ها با نیازها
			بهره‌برداری از فرصت‌ها جهت رسیدن به تعالی انسانی
			توانایی اصلاح در رویه‌های ارتباطی متناسب با هر فرد
			اجازه دادن به دیگران جهت بیان نظرات و احساسات
		قانون‌مداری	جلوگیری از کارهای غیرقانونی
			شایستگی اجرای صحیح قوانین و مقررات
			اعتقاد به برابری افراد در مقابل قوانین و مقررات
			توانمندی در نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی
			حافظ ارزش‌های الهی و انسانی بودن
			وظیفه‌شناسی و داشتن وجدان کاری
			داشتن روحیه حقیقت‌طلبی و انتقال آن به دیگران
			داشتن روحیه استدلال و تصویرسازی اخلاقی
			توانایی مواجهه به نا ملایمت‌های اخلاقی
			حفظ حرمت افراد و حریم خصوصی آن‌ها
	توانایی اخلاقی	راست‌گویی و صادقانه مطرح کردن مسائل و مشکلات	
		صراحت و شفافیت در کلام و رفتار	
		پایبندی نسبت به تعهدات خود در مواجهه با زبردستان یا همکاران	
		توانایی استفاده از روش‌های جلب اعتماد	
		اعتمادسازی	هوشیاری نسبت به عملکردهای ارزشی و انسانی
			اعتقاد به اصل آزادگی و حریت انسانی
			داشتن اختیار و پرورش مهارت فرصت‌آفرینی
			انعطاف‌پذیری و استفاده از روش‌های متنوع در انجام کارها
			توانایی کار کردن خارج از کاغذبازی‌های دست‌وپاگیر
	داشتن مهارت‌های متناسب با مراحل مختلف کارها		
	استقلال عمل	آگاهی و دانش کارکنان نسبت به حوزه مسئولیت‌های کاری	
		دانش شغلی	داشتن مهارت‌های فنی و وظیفه‌ای
			داشتن دانش حرفه‌ای در خصوص ریزه‌کاری‌های شغلی

آگاهی نسبت به ارتباطات کاری و روند انجام کارها					
توانایی مدیریت و تحلیل اطلاعات شغلی					
توانایی به کارگیری شایستگی های فردی متناسب با شرایط مختلف کاری	تخصص گرایی	شایستگی های حرفه ای سازمانی			
قدرت تعامل و تصمیم گیری در حوزه تخصصی					
توانایی تخصصی عمل کردن در ابعاد مختلف					
توجه به عقلانیت در تخصص گرایی					
توانایی تکامل در چشم اندازهای راهبردی سازمان	بصیرت سازمانی				
عجین شدن با خط مشی ها و یکپارچه کردن دیدگاه های سازمانی					
داشتن آگاهی نسبت به استفاده صحیح از وسایل و امکانات سازمانی					
دوراندیشی مبتنی بر تحقق ارزش های انسانی در سازمان -ها					
فراهم آوردن و نفوذ بر هدایت و حمایت دیگران	رهبری سازمانی				
داشتن مهارت مذاکره و رفع تعارضات سازمانی					
الگوسازی و سرمشقی بودن در جهت مسیر تعالی					
تلاش مضاعف برای تقرب الی الله					
اعتقاد و ترغیب به حرکت جهادی در درون سازمان ها					
ایجاد روابط معنوی و سالم در محیط سازمانی					
توانایی مشورت دادن و گرفتن در انجام امور سازمانی	مشارکت سازمانی				
داشتن نشاط و روحیه همکاری متقابل					
تلاش دسته جمعی و گروهی مبتنی بر ارزش های الهی					
کمک به دیگران و مشارکت با آن ها بر پایه نیت الهی					
توانایی و رغبت به تسهیم دانش و تجربیات سازمانی					
احساس مسئولیت نسبت به سرنوشت خود و دیگران	مسئولیت پذیری اجتماعی				
داشتن نقش های اجتماعی و تداوم دادن به آن ها					
پاسخگویی به عملکردهای نامفهوم و انتقادهای اجتماعی					
تحلیل درست، دقیق و عمیق از رویدادهای اجتماعی					
پرهیز از بدگمانی و سوءظن نسبت به دیگران	رعایت حقوق اجتماعی	شایستگی های			
احترام به دیگران به عنوان یک فرد ارزشمند					
تحلیل راهبردهای اجرایی و احصاء شاخص های صیانت از حقوق اجتماعی					
توانایی اولویت بندی و تحلیل منشور حقوق اجتماعی					



آگاهی نسبت به تکالیف و انتظارات متقابل اجتماعی	حرفه‌ای اجتماعی	
استفاده از شایستگی‌های حرفه‌ای در حل مشکلات اجتماعی		
تلاش در جهت ثبات و پایداری امنیت اجتماعی		
سعه‌صدر در تحمل تمایلات گوناگون و اختلاف‌سلیقه‌ها	مردم‌داری	
توانایی تحمل افکار مخالف و ناشایستگی‌های عمومی		
برخورداري از رأفت و رحمت و مودت در تعامل با مردم		
بلندنظری و از حق خود گذشتن در برخورد با دیگران		
تواضع و فروتنی در رفتار با دیگران	انضباط اجتماعی	
توانایی بهینه‌سازی مزایای اجتماعی برای همه مردم		
درک و توجه به ملاحظات منطقی مبتنی بر ساختارهای اجتماعی		
رسیدگی به مشکلات و مسائل همسایگان و نزدیکان		

مبتنی بر نظر پژوهشگران در خصوص تحلیل‌های کیفی، می‌توان نتایج حاصل از چنین تحلیل‌ها را به‌صورت الگوی تشریحی، نموداری و ترسیمی نشان داد. در شکل شماره ۱ الگوی حاصل از یافته‌های کیفی پژوهش حاضر به‌صورت ترسیمی آورده شده است.



شکل ۱: الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام

در بخش کمی، پرسشنامه حاصل از نتایج مرحله قبل به‌منظور سنجش و ارزیابی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام در بین ۳۴۲ نفر از کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران به‌عنوان نمونه آماری توزیع گردید و داده-



های حاصله از پرسشنامه بر اساس روش‌های آمار توصیفی، آمار استنباطی و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و به کمک نرم‌افزارهای اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جدول شماره ۶ نتایج مربوط به توصیف پارامترهای آماری و تحلیل آزمون نرمال بودن داده‌ها (K.S) را نشان می‌دهد.

جدول ۶: نتایج توصیف پارامترهای آماری و تحلیل آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیر	انحراف معیار \pm میانگین	ضرایب		آزمون کولموگروف - اسمیرنوف	
		چولگی	کشیدگی	آماره آزمون	سطح معناداری
عدالت‌جویی	$3/521 \pm 0/648$	۰/۳۴۹	۰/۰۴۲	۱/۰۵۸	۰/۴۴۷
قانون‌مداری	$3/976 \pm 0/648$	۰/۰۴۷	۰/۵۷۳	۰/۸۴۹	۰/۶۲۸
توانایی اخلاقی	$3/682 \pm 0/648$	۰/۵۹۰	۰/۲۸۳	۱/۳۲۲	۰/۳۱۲
اعتمادسازی	$4/019 \pm 0/648$	-۰/۱۲۴	۰/۲۵۵	۱/۰۴۳	۰/۴۵۸
استقلال عمل	$3/570 \pm 0/648$	۰/۸۰۹	۰/۰۸۲	۱/۲۸۷	۰/۳۵۵
دانش شغلی	$3/819 \pm 0/648$	۰/۱۶۷	۰/۳۴۶	۱/۳۴۴	۰/۳۰۵
تخصص‌گرایی	$4/194 \pm 0/648$	-۰/۰۳۷	۰/۲۶۷	۱/۵۳۷	۰/۰۷۴
بصیرت سازمانی	$4/037 \pm 0/648$	-۰/۱۵۲	۰/۴۵۸	۰/۹۵۳	۰/۵۶۱
رهبری سازمانی	$3/517 \pm 0/648$	۰/۷۲۹	۰/۰۹۹	۱/۳۴۹	۰/۳۷۲
مشارکت سازمانی	$3/664 \pm 0/648$	۰/۴۵۷	۰/۸۵۶	۱/۴۸۵	۰/۱۵۴
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	$3/627 \pm 0/648$	۰/۸۱۴	۰/۷۳۵	۱/۴۲۶	۰/۱۷۲
رعایت حقوق اجتماعی	$3/809 \pm 0/648$	۰/۱۹۷	۰/۴۴۹	۰/۷۹۵	۰/۶۳۷
مردم‌داری	$3/735 \pm 0/648$	۰/۲۴۶	۰/۶۷۶	۰/۹۴۹	۰/۵۷۴
انضباط اجتماعی	$3/791 \pm 0/648$	۰/۲۷۰	۰/۹۵۰	۱/۲۳۳	۰/۳۸۰

مبتنی بر نتایج جدول شماره ۶، تمام مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی دارای میانگین بالاتر از ۳ (میانگین نظری) هستند یعنی وضعیت متغیرها در شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران متوسط به بالا می‌باشد. بیشترین مقدار میانگین به مؤلفه تخصص‌گرایی (۴/۱۹۴) و کمترین مقدار به مؤلفه رهبری سازمانی (۳/۵۱۷) مربوط است. مقادیر ضریب چولگی و کشیدگی در بازه (۲ -) قرار دارد که نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع داده‌ها است. همچنین مبتنی بر نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف به دلیل



اینکه در تمام متغیرها سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌گردد. جدول شماره ۷ نتایج مربوط به اعتبارسنجی ابزار (روایی و پایایی) و نیز همسانی درونی الگو را نشان می‌دهد.

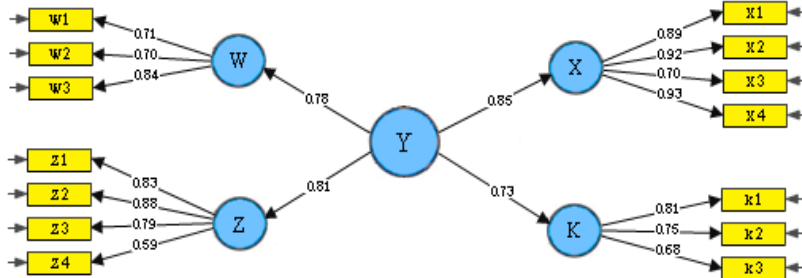
جدول ۷: نتایج اعتبارسنجی ابزار (روایی و پایایی) و همسانی درونی الگو

متغیر (علامت در الگو)	همسانی درونی		روایی (متوسط واریانس (AVE)	پایایی	
	بارعاملی	آماره t		آلفای کرونباخ	ترکیبی
عدالت‌جویی (X1)	۰/۸۹	۱۶/۸۳	۰/۶۴۹	۰/۸۹	۰/۸۵
قانون‌مداری (X2)	۰/۹۲	۲۴/۳۲	۰/۷۳۱	۰/۹۱	۰/۸۸
توانایی اخلاقی (X3)	۰/۷۰	۱۴/۲۵	۰/۷۲۸	۰/۸۲	۰/۸۱
اعتمادسازی (X4)	۰/۹۳	۲۷/۸۱	۰/۶۳۳	۰/۹۵	۰/۹۲
استقلال عمل (K1)	۰/۸۱	۱۷/۴۶	۰/۷۰۱	۰/۸۴	۰/۸۰
دانش شغلی (K2)	۰/۷۵	۱۴/۷۹	۰/۵۹۴	۰/۸۷	۰/۸۵
تخصص‌گرایی (K3)	۰/۶۸	۱۳/۹۸	۰/۶۲۹	۰/۷۶	۰/۷۶
بصیرت سازمانی (W1)	۰/۷۱	۱۶/۵۹	۰/۷۰۸	۰/۸۳	۰/۸۱
رهبری سازمانی (W2)	۰/۷۰	۱۴/۱۷	۰/۶۱۸	۰/۸۱	۰/۸۰
مشارکت سازمانی (W3)	۰/۸۴	۱۷/۵۸	۰/۶۸۶	۰/۹۰	۰/۸۹
مسئولیت‌پذیری اجتماعی (Z1)	۰/۸۳	۱۷/۲۶	۰/۵۹۵	۰/۹۱	۰/۸۹
رعایت حقوق اجتماعی (Z2)	۰/۸۸	۱۹/۹۶	۰/۶۴۷	۰/۷۶	۰/۷۵
مردم‌داری (Z3)	۰/۷۹	۱۵/۲۳	۰/۷۱۰	۰/۸۴	۰/۸۱
انضباط اجتماعی (Z4)	۰/۵۹	۱۳/۶۵	۰/۶۱۵	۰/۸۰	۰/۷۷

مبتنی بر نتایج جدول شماره ۷، با توجه به مقادیر بارعاملی که بالاتر از ۰/۴ می‌باشند و مقادیر t که از ۱/۹۶ بیشتر هستند همسانی درونی مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌گردد. از طرف دیگر، چون مقادیر متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) برای تمام مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۵ می‌باشد؛ لذا روایی سازه‌ای مورد تأیید می‌باشد. نهایتاً، چون مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) بزرگ‌تر از ۰/۷ است؛ لذا پایایی ابزار اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد. با توجه به تأیید شدن همسانی درونی، روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری می‌توان الگوی ساختاری حاصل از تعامل متغیرها را ترسیم نمود که شکل شماره ۲ الگوی ساختاری را در حالت ضرایب مسیر که نشان‌دهنده روابط و مقدار ضریب مسیر (بارعاملی)

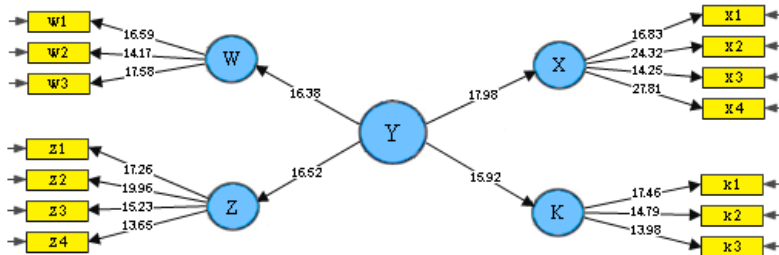


هرکدام از مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام هست را نشان می‌دهد.



شکل ۲: الگوی ساختاری در حالت ضرایب مسیر

جهت ارزیابی الگوی ساختاری معیارهای مختلفی به کار می‌رود که اولین معیار آماره t می‌باشد. شکل شماره ۳ الگوی ساختاری در حالت آماره t که نشان می‌دهد.



شکل ۳: الگوی ساختاری در حالت آماره t

مبتنی بر نتایج الگوی ساختاری در شکل شماره ۳، چون مقادیر آماره t برای تمام تعاملات بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمد؛ لذا، الگوی ساختاری به شکل ضرایب مسیر مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین برای سنجش کیفیت الگو سه معیار ضریب تعیین (R^2)، ضریب پیش‌بین (Q^2) و شاخص نیکویی برازش کلی مدل (GOF) وجود دارد. برای ارزیابی ضریب تعیین (R^2) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ و برای ارزیابی ضریب پیش‌بین (Q^2) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به‌عنوان مقدار ملاک ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. شاخص نیکویی برازش کلی مدل (GOF) نیز باید بالای ۰/۴ باشد تا سازگاری بالای الگوی ارائه‌شده با دنیای واقعی تصدیق گردد. جدول شماره ۸ نتایج مربوط به ارزیابی کیفیت الگو مبتنی بر سه شاخص ضریب تعیین، ضریب پیش‌بین و شاخص نیکویی برازش کلی مدل را نشان می‌دهد.



جدول ۸: نتایج ارزیابی کیفیت الگو

ضریب تعیین (GOF)	ضریب پیش‌بین (Q^2)	ضریب تعیین (R^2)	متغیر (علامت در الگو)	
۰/۶۲۷	۰/۶۱	۰/۷۹۱	فردی (X)	شایستگی‌های حرفه -
	۰/۶۵	۰/۸۲۲	شغلی (K)	ای منابع انسانی با
	۰/۵۱	۰/۷۰۶	سازمانی (W)	رویکرد کرامت انسانی
	۰/۴۸	۰/۶۹۴	اجتماعی (Z)	در اسلام

مبتنی بر نتایج جدول شماره ۸، با توجه به اینکه تمام مقادیر ضریب تعیین بالاتر از ۰/۶۷ و تمام مقادیر ضریب پیش‌بین بالاتر از ۰/۳۵ هستند، لذا الگوی ساختاری برای هر چهار بعد شرایط قوی را مورد تأیید قرار می‌دهد. نهایتاً شاخص نیکویی برازش کلی مدل (GOF) که سازش مدل را نشان می‌دهد برابر با ۰/۶۲۷ به دست آمد و چون از ۰/۴ (سطح مورد قبول) بزرگ‌تر است نشان‌دهنده سازگاری بالای الگوی ارائه‌شده با دنیای واقعی است.

۵- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- بحث، نتیجه‌گیری

شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی، الگویی قابل‌اندازه‌گیری از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، رفتارها و دیگر ویژگی‌های موردنیاز برای ایفای نقش‌های کاری یا عملکردهای شغلی موفق در نظر گرفته می‌شود که تلفیقی از مؤلفه‌های مختلف را شامل می‌شود و با تغییرات فرهنگی و روان‌شناختی افراد در جوامع رویکردهای متعددی را تبیین می‌کند. شناسایی و اولویت‌بندی این مؤلفه‌ها به‌ویژه در حوزه بوم‌شناسی، نیازمند انجام تحقیقات کاربردی و تجربی است که در این راستا پژوهش حاضر باهدف طراحی الگوی شایستگی-های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام انجام گرفت. مبتنی بر تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده با خبرگان دانشگاهی و سازمانی ابعاد شایستگی‌های حرفه-ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام در قالب چهار بعد شایستگی‌های حرفه‌ای فردی، شغلی، سازمانی و اجتماعی مورد شناسایی و تبیین قرار گرفت.

«عدالت‌جویی» به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های فردی شایستگی‌های حرفه‌ای اشاره به این دارد که افراد با داشتن رفتار منصفانه، مؤدبانه و محترمانه، تلاش برای متناسب کردن ظرفیت‌ها با نیازها، بهره‌برداری از فرصت‌ها جهت رسیدن به تعالی انسانی، توانایی اصلاح در رویه‌های ارتباطی متناسب با هر فرد و اجازه دادن به دیگران جهت بیان نظرات و احساسات می-



توانند سطح بالایی از شایستگی های حرفه ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام را شکل دهند. جلوگیری از کارهای غیرقانونی، شایستگی اجرای صحیح قوانین و مقررات و اعتقاد به برابری افراد در مقابل قوانین و مقررات منجر به تحقق «قانون مداری» به عنوان یکی از مؤلفه های فردی شایستگی های حرفه ای می شوند. «توانایی اخلاقی» یکی دیگر از مؤلفه های فردی شایستگی های حرفه ای است که با شاخص های توانمندی در نهادینه کردن ارزش های اخلاقی، حافظ ارزش های الهی و انسانی بودن، وظیفه شناسی و داشتن وجدان کاری، داشتن روحیه حقیقت طلبی و انتقال آن به دیگران، داشتن روحیه استدلال و تصویرسازی اخلاقی، توانایی مواجهه با ناملایمات های اخلاقی و حفظ حرمت افراد و حریم خصوصی آنها در تحقق شایستگی های حرفه ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام نقش دارد. نهایتاً «اعتمادسازی» به عنوان آخرین بعد فردی شایستگی های حرفه ای اشاره دارد افراد مبتنی بر راست گویی و صادقانه مطرح کردن مسائل و مشکلات، صراحت و شفافیت در کلام و رفتار، پایبندی نسبت به تعهدات خود در مواجهه با زیردستان یا همکاران و توانایی استفاده از روش های جلب اعتماد به ارتقاء شایستگی های حرفه ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام کمک می نمایند.

توجه و تمرکز بر روی ویژگی های شغلی همچون هوشیاری نسبت به عملکردهای ارزشی و انسانی، داشتن اختیار و پرورش مهارت فرصت آفرینی، داشتن مهارت های متناسب با مراحل مختلف کارها، آگاهی و دانش کارکنان نسبت به حوزه مسئولیت های کاری، داشتن دانش حرفه ای در خصوص ریزه کاری های شغلی، آگاهی نسبت به ارتباطات کاری و روند انجام کارها، توانایی مدیریت و تحلیل اطلاعات شغلی، داشتن مهارت های فنی و وظیفه ای، توانایی به کارگیری شایستگی های فردی متناسب با شرایط مختلف کاری، توانایی تخصصی عمل کردن در ابعاد مختلف و موارد متعدد دیگر باعث شکل گیری مؤلفه های شغلی شامل «استقلال عمل»، «دانش شغلی» و «تخصص گرایی» شدند.

از طرف دیگر، شایستگی هایی که در هر چه بهتر انجام وظایف درون سازمان کمک نموده و در چشم اندازهای راهبردی سازمان منعکس می گردد، با خط مشی ها و یکپارچه کردن دیدگاه های سازمانی عجین شده و در جهت مسیر تعالی الگوسازی گشته و به عنوان سرمشق معرفی می شود، در کمک به دیگران و مشارکت با آنها بر پایه نیت الهی و ایجاد روابط معنوی و سالم در محیط سازمانی مشارکت می گردد، همان مؤلفه های «بصیرت سازمانی»، «رهبری سازمانی» و «مشارکت سازمانی» است که به عنوان شایستگی های سازمانی مورد شناسایی قرار گرفت.



نهایتاً، نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های اجتماعی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام چهار مؤلفه «مسئولیت‌پذیری اجتماعی»، «رعایت حقوق دیگران»، «مردم‌داری» و «انضباط اجتماعی» است. این مؤلفه‌ها اشاره دارند که احساس مسئولیت نسبت به سرنوشت خود و دیگران، تحلیل درست، دقیق و عمیق از رویدادهای اجتماعی، توانایی اولویت‌بندی و تحلیل منشور حقوق اجتماعی، تلاش در جهت ثبات و پایداری امنیت اجتماعی، توانایی تحمل افکار مخالف و ناشایستگی‌های عمومی، بلندنظری و از حق خود گذشتن در برخورد با دیگران، تواضع و فروتنی در رفتار با دیگران، درک و توجه به ملاحظات منطقی مبتنی بر ساختارهای اجتماعی و توانایی بهینه‌سازی مزایای اجتماعی برای همه مردم، ویژگی‌های مطلوب در تحقق شایستگی‌های اجتماعی هستند.

مبتنی بر نتایج تحقیق به مدیران و برنامه‌ریزان شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران پیشنهاد می‌گردد در راستای سیاست‌های آموزشی و فرهنگی سازمان، الگوی پیشنهادی تحقیق حاضر مبنای ارزیابی و تطبیق عملکردها و نهایتاً مدیریت توسعه منابع انسانی قرار گیرد. مدیران راهکارهایی عملی جهت افزایش آگاهی کارکنان از قوانین سازمانی و برقراری تعاملات سازنده اجتماعی با دیگر افراد تدوین کنند. مدیران از طریق ایجاد و گسترش جو اعتماد در سازمان، کارکنان را به یکدیگر نزدیک نمایند تا آن‌ها با اعتماد به دیگران و قبول اختلاف‌سلیقه‌ها، راهنمایی‌های صحیح و درست را نسبت به ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای خود دریافت نمایند. مدیران به روش‌های متعدد و متنوع، دانش، اصول و ارزش‌های سازمانی را در جهت تعیین رفتارهای درست و نادرست کارکنان عرضه نمایند، به کارکنان خود در راستای استقلال شغلی، فرصت ابراز وجود دهند و تلاش کنند تا کارکنان از طریق افزایش دانش، توانایی و مهارت تصمیم‌گیری و با مدنظر قرار دادن جنبه‌های تخصصی کار، به تعامل مثبت با دیگر کارکنان نائل گردند. این فرصت‌ها می‌تواند در راستای شکل‌گیری بصیرت درست از سازمان و با مشارکت فعال کارکنان اتفاق بیافتد. در بعد اجتماعی نیز، مدیران به سالم‌سازی و تقویت اخلاقیات در محیط کار اهمیت داده و برنامه‌های عملیاتی در این زمینه انجام دهند. راهکارهای عملی برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان تعریف کرده و راهنمایی‌های لازم را ارائه نمایند.

همچنین محققان آینده مبتنی بر کمبود تحقیقات کاربردی و نیز شرایط ارزشی و فرهنگی جامعه، پژوهش‌های مختلفی در راستای طراحی الگوی جامع شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی انجام دهند. در این راستا پیشنهاد می‌گردد نقش عوامل و متغیرهای مختلف سازمانی بر ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی موردسنجش قرار گرفته و



راهکارهای عملی برای توسعه آن‌ها ارائه گردد. مطالعات تطبیقی و مقایسه نتایج آن در سازمان‌های مختلف کمک می‌کند تا ارزیابی الگوی پیشنهادی تحقیق حاضر در سازمان‌های مختلف منجر به شکل‌گیری چارچوب جامعه گردد و تعمیم‌پذیری نتایج تقویت شود. محقق در روند اجرای پژوهش حاضر با دو نوع محدودیت مواجه گردید. محدودیت‌های اول که در اختیار پژوهشگر بود مربوط به جامعه آماری است. پژوهشگر در این پژوهش جامعه آماری خود در بخش کمی را محدود به کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران کرده است که می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج را با مشکل مواجه سازد. همچنین محدودیت مربوط به اطمینان داشتن از پاسخگویی صحیح افراد و مدنظر قرار ندادن حالات عاطفی و احساسی افراد در پاسخ‌های آنان به سؤالات مصاحبه و پرسشنامه می‌تواند روند یافته‌های پژوهش را محدود نماید.

۶- منابع

۶-۱- منابع فارسی

الف- مقاله ها

- ۱) احمدی، سید علی‌اکبر؛ درویش، حسن؛ سبحانی‌فر، محمدجواد و حامد فاضلی کبری. (۱۳۹۳)، طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۷، شماره ۶۴، صص ۵۵-۲۷.
- ۲) جهانی، جعفر؛ میرشجاعیان حسینی، سیدعباس؛ مرزوقی، رحمت‌اله و مریم شفیعی سروستانی. (۱۳۹۹)، توسعه و اعتبارسنجی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان، مجله علوم روان‌شناختی، دوره ۱۹، شماره ۹۳، صص ۱۰۶۹-۱۰۸۱.
- ۳) حسینی، سیدجعفر؛ وکیل‌زاده، رحیم و حسن موثقی. (۱۳۹۶)، کرامت انسانی در اعلامیه حقوق بشر و اسلام با تکیه بر اندیشه و اشعار عرفانی امام خمینی (ره)، فصلنامه بهارستان سخن، سال ۱۴، شماره ۳۵، صص ۱۸۸-۱۶۶.
- ۴) دری، بهروز؛ حسینی، سید محمود؛ قره‌چه، منیژه و مریم بهرامی‌نسب. (۱۳۹۴)، طراحی و تبیین مدل شایستگی‌های راهبردی مدیران ارشد، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۲۳، صص ۴۱-۱۹.



- ۵) شمخی، مینا. (۱۳۹۱)، جایگاه کرامت انسانی در سلامت انسان از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه، نخستین همایش اسلام و سلامت روان، بندرعباس، صص ۱۹-۱.
- ۶) صالحی، حمیدرضا و محمود عباسی. (۱۳۹۰)، کرامت انسانی؛ فصل الخطاب اندیشه‌های دینی و تفکرات اخلاقی، فصلنامه اخلاق پزشکی، سال ۵، شماره ۱۶، صص ۷۸-۳۹.
- ۷) علی‌دادی تلخستانی، یاسر؛ محمودزاده، ابراهیم؛ موسی‌خانی، مرتضی و مهدی الوانی. (۱۳۹۷)، بررسی شایستگی‌های راهبردی منابع انسانی دوسوتوان در یک سازمان دفاعی - صنعتی، نشریه بهبود مدیریت، سال ۱۲، شماره ۱، صص ۵۰-۲۷.
- ۸) قاسمی، وحید. (۱۳۹۰)، برآورد حجم بهینه نمونه در مدل‌های معادله ساختاری و ارزیابی کفایت آن برای پژوهشگران اجتماعی، مجله جامعه‌شناسی ایران، سال ۱۲، شماره ۴، صص ۱۴۷-۱۲۶.
- ۹) قربانیان، زهره و لیلیا صفایی فخری. (۱۳۹۸)، رابطه انطباق‌پذیری شغلی با شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، فصلنامه طب و تزکیه، دوره ۲۸، شماره ۱، صص ۷۸-۶۵.
- ۱۰) قلی‌پور سوته، رحمت الله؛ حمداللهی، هاتف؛ سیدجوادین، سیدرضا و وجه الله قربانی‌زاده. (۱۳۹۹)، طراحی مدل مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ایران در راستای بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب، فصلنامه حقوق اداری، سال ۸، شماره ۲۴، صص ۱۶۰-۱۳۵.
- ۱۱) مطهری‌نژاد، حسین و فرداد فاتحی چنار. (۱۳۹۶)، نقش شایستگی‌های حرفه‌ای دبیران ریاضی در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی ریاضی دانش آموزان مدارس عادی و خاص، نشریه آموزش و ارزیابی، سال ۱۰، شماره ۳۸، صص ۷۷-۵۱.
- ۱۲) نصرترهی، آسیه؛ ناستی‌زایی، ناصر و سمانه سلیمی. (۱۴۰۰)، طراحی الگوی مدیریت کرامت انسانی بر اساس آموزه‌های اسلامی، مجله پژوهش در دین و سلامت، سال ۲، شماره ۷، صص ۲۷-۷.

۶-۲- منابع لاتین

Articles

- 1) Alolayyan, M. N., Alyahya, M. S., & Omari, D. A. (2021), Strategic human resource management practices and human capital development: The role of employee commitment, **Problems and Perspectives in Management**, 19(2), PP: 157-169.
- 2) Bartram, D. (2005). The great eight competencies: a criterion-centric approach to validation, **The Journal of applied psychology**, 90(6), PP: 1185- 1203.



- 3) Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- 4) Chigudu, T. T. (2021). Developing a competency model for middle class managers at Weaverly Clothing Company in Zimbabwe, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9, PP: 276-290.
- 5) Chong, E. (2008), Managerial competency appraisal: A cross-cultural study of American and East Asian managers, *Journal of Business Research*, 61, PP: 191-200.
- 6) Cleaveland, J. N., Byrne, Z., & Cavanage, T. (2015). The future of HR is RH: respect for humanity at work, *H.R.M Review*, 25, PP: 149-151.
- 7) Daniali, S. M., Barykin, S. E., Khortabi, F. M., Kalinina, O. V., Tcukanova, O. A., Torosyan, E. K., Poliakova, S., Prosekov, S., Moiseev, N., & Senjyu, T. (2022), An employee competency framework in a Welfare organization, *Sustainability*, 14, PP: 2-20.
- 8) Draganidis, F., & Mentaz, G. (2006), Competency based management: A review of system and approaches, *Information Management and Computer Security*, 14 (1), PP: 51-84.
- 9) Dubois, D. D., Rothwell, W. J., Stern, D. J., & Kemp, L. K. (2004), *Competency-based human resource management*, Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- 10) Ekafadly-Jusuf, R. A., Wardanengsih, E., Lating, Z., Yusriadi, Y., & Nugraheni, K. S. (2021). The influence of motivation and competence on employee performance through organizational commitment at Regional General Hospitals in Majene Regency, *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil*. PP: 1-7.
- 11) Hall, J., & Mitchel, M. (2015), Dignity and respect in midwifery education in the UK: A survey of Lead Midwives of Education, *Nurse Education in Practice*, 21, PP: 9-11.
- 12) Huhtala, M., & Lindfors, E. (2021), Qualitative anticipation to forecast employees' future professional competencies, *Methods and Agendas in Technology Education*, 28(2), PP: 31-40.
- 13) Hwang-Gun, R., & Won-Hyuk, J. (2015). The effect of competence on organizational performance in special hospitals and a study on the special hospital system: focused on the first special hospitals, *The Korean Journal of Health Service Management*, 9(1), PP: 1-16.
- 14) Krpálek, P., Berková, K., Kubišová, A., Krelová, K. k., Frendlovská, D., & Spiesová, D. (2021), Formation of professional competences and soft skills of public administration employees for sustainable professional development, *Sustainability*, 13, PP: 1-17.
- 15) Kucuradi, I. (2019). The concept of human dignity and its implications for human rights, *Bioethics Update*, 1, PP: 7-13.
- 16) Lin, H. f., Su, J. Q., & Higgins, A. (2015). How dynamic capabilities affect adoption of management innovations, *Journal of Business Research*, 69(2), PP: 862-876.



- 17) Lubis, A. S., Absah, Y., & Lumbanraja, P. (2019), Human resource competencies for generation, **European Journal of Human Resource Management Studies**, 3(1), PP: 95-105.
- 18) Marler, j. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence based review of e-HRM and strategic HRM, **H.R.M Review**, 23, PP: 17-29.
- 19) Martini, I. A. O., Eddy Supriyadinata, A. A. N. Sutrisni, K. E., & Sarmawa, W. G. (2020), The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment, **Cogent Business & Management**, 7(1), PP: 1-12.
- 20) Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension, **IOSR Journal of Business and Management**, 20(2), PP: 29-37.
- 21) Murray-Webster, R., & Hillson, D. (2002), Scaling the PEAKS of project management competency, PMI Europe, **The project management festival, Noga Hilton, Cannes, Hosted by PMI France-Sud practice, Journal of European Industrial Training**, 33, PP: 338-371.
- 22) Noor, J., Suherli, A., & Sutisna, A. J. (2020). The influence of employee competency and career management on career commitment: regional government in Indonesia, **Journal of Asian Finance, Economics and Business**, 7(12), PP: 1045-1052.
- 23) Perles, G. M., & Martin, A. E. (2017), To Wards a substantive knowledge that promotes the dignity of the human being, **Journal of Innovation & Knowledge**, 42, PP: 1-7.
- 24) Puteh, F., Kaliannan, M., & Alam, N. (2016), Employee core competencies and organizational excellence: an interpretative analysis, **Australian Journal of Business and Economic Studies**, 2(1), PP: 44-55.
- 25) Revised, J. (2014), Competencies for entry-level registered nurse practice, **College of Nurses of Ontario**.
- 26) Simatupang, D., Prayogo, D., Kasan Gupron, A., & Author, C. (2017). The influence of commitment, job competency and career development towards job satisfaction and its implications on the performance of the maritime colleges' permanent lecturers in Jakarta, **IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)**, 22(9), PP: 13-25.
- 27) Tripathi, K., & Agrawal, M. (2014), Competency based management in organizational context: a literature review, **Global Journal of Finance and Management**, 6(4), PP: 349-356.
- 28) Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2018), Review on HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources, **Journal of Management**, 37(1), PP: 31-34.
- 29) Williamson, C. (2012), Dignity and development, **The Journal of Socio-Economics**, 41(6), 763-771.
- 30) Vu, G. T. H. (2017), A critical review of human resource competency model: evolvement in required competencies for human resource professionals, **Journal of Economics, Business and Management**, 5(12), 357-365.

