فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، دوره ۱۹، شماره ۴، تابستان ۱۴۰۴، صفحات ۱۹۴-۱۵۱

تدوین مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی (مورد مطالعه: شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی)

حسین دریساوی بهمنشیر [۱]، دکتر فریدون امیدی [۲]، دکتر فواد مکوندی [۳]، دکتر مهدی بصیرت [۴]

تاریخ وصول: ۱۴۰۳/۱۰/۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱/۳۰

چکیده:

مدیریت کارآمد منابع انسانی، عامل اساسی و مهم در توسعه اثربخش استراتژی‌های سازمانی است. هدف از تحقیق حاضر، تدوین مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی می‌باشد. تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و اکتشافی و روش آن ترکیبی با ترتیب کیفی ـ کمی است. جامعه آماری شامل مقالات و متون مرتبط و خبرگان و متخصصان صنعت شکر استان خوزستان می‌باشند. در مرحله کیفی، نمونه آماری برای روش فراترکیب مقالات و متون مرتبط در این حوزه و برای فن دلفی فازی ۱۷ نفر از خبرگان می‌باشند که به روش هدفمند انتخاب شدند. در مرحله کمی نیز نمونه آماری برای مدل‌سازی ساختاری تفسیری و مدل‌یابی معادلات ساختاری، ۴۰ نفر از خبرگان بصورت تمام‌شماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در مرحله کیفی فهرست مقالات و متون مرتبط و پرسشنامه و در مرحله کمی شامل پرسشنامه محقق ساخته مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات در مرحله کیفی، از روش فراترکیب و دلفی فازی و در مرحله کمی از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. ابتدا با روش فراترکیب، الگوی اولیه استخراج و با استفاده از فن دلفی فازی مهم‌ترین عوامل به تأیید خبرگان رسید، بعد به کمک تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری سطح و روابط ابعاد الگو تعیین و برازش شد. در نهایت مدل پژوهش با ۴ بعد، ۱۷ مؤلفه و ۸۵ شاخص از برازندگی لازم برخوردار می‌باشد.

مفاهیم کلیدی: *مدیریت منابع انسانی، حکمرانی، مسئولیت اجتماعی، شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی*

---

[۱] گروه مدیریت بازرگانی، واحد بین‌المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران hdb46@yahoo.com

[۲] استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد بین‌المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران (نویسنده مسئول) dr.omidi@iaupg.ac.ir

[۳] استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران foadmakvandi@gmail.com

[۴] استادیار، گروه اقتصاد، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران mehdi.basirat@yahoo.com

مقدمه و بیان مسأله

مدیریت منابع انسانی شامل تصمیمات مدیریتی مربوط به سیاست‌ها و شیوه‌هایی است که مجموعاً روابط شغلی را شکل می‌دهند و در جهت دستیابی به اهداف معین هستند (*Boselie & et. al, 2021:485*). کارکنان مشتریان داخلی سازمان به شمار می‌روند و شغل آنها به مثابه محصولات سازمان است. مدیریت منابع انسانی مفهومی گسترده‌تر از بازاریابی داخلی است و بازاریابی داخلی به عنوان یکی از ابزارهای مدیریت منابع انسانی شناخته شده است (*Gwinji & et. al, 2020:185*). مدیریت منابع انسانی از طریق افزایش توانمندی کارکنان نقش مهمی در حکمرانی شرکتی دارد. مدیریت منابع انسانی به نقش کارکنان شرکت از مدیر عامل تا پرسنل خط تولید در جهت بهبود رقابت‌پذیری، ارتقاء شایستگی سازمانی و افزایش بهره‌وری می‌پردازد (*Mishra, 2020:82*).

حکمرانی، چارچوبی از قوانین است که شفافیت و پاسخگوئی را در ارتباط با حفظ منافع ذی‌نفعان و سهامداران تضمین می‌کند و به برقراری توازن بین منافع ذی‌نفعان، سهامداران، سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان، دولت و جامعه می‌پردازد. حکمرانی کلیه حیطه‌های مختلف مدیریتی را از کنترل‌های داخلی تا ارزیابی عملکرد، پاسخگویی، شفافیت و افشای سازمانی را در بر می‌گیرد (*Chkir & et. al, 2021:54*). انطباق سازمان‌ها با شیوه‌های خوب حکمرانی، می‌تواند تخصیص منابع را بهبود بخشده و پاسخگویی و شفافیت را افزایش دهد (*Gerged, 2021:22*). حکمرانی روشی برای بهبود مدیریت سازمان به منظور کاهش تعارضات، افزایش اعتماد سرمایه‌گذاران، حسن نیت سهامداران و ایجاد فرصت‌های سرمایه‌گذاری است (*Ngatno & et. al, 2021:22*). حکمرانی به هدایت بنگاه اقتصادی، نظارت و کنترل مدیران اجرایی و پاسخگویی به ذینفعان می‌پردازد (*Gyiman & et. al, 2021:52*). رعایت شیوه‌های حکمرانی می‌تواند یکپارچگی گزارش‌های مالی را بهبود بخشد و به‌عنوان بازدارنده‌ای برای دستکاری سود عمل کند (*Gerged, 2021:12*). حکمرانی، فرآیندی است که در آن سهامداران، مدیریت را تشویق می‌کنند تا در جهت منافع خود عمل کنند و سطح اعتماد بازار سرمایه را فراهم کنند (*Diamastati & et. al, 2021:198*). حکمرانی، سیستمی است که توسط آن شرکت‌ها هدایت و کنترل می‌شوند (*Zhou & et. al, 2021:13*).

مسئولیت اجتماعی شامل تعاریف متعددی می‌باشد که بر دیدگاه‌های سیاسی، تجاری و استراتژیک تأکید دارند (*Chkir & et. al, 2021:50*). مسئولیت اجتماعی از یک فعالیت خیرخواهانه داوطلبانه یا کاملاً سازمانی به مفهوم نظارتی و گسترده‌تری از پایداری با توجه به

عملکرد اجتماعی، زیست‌محیطی و مالی یک سازمان در طولانی مدت تبدیل شده است (*Lee & et. al, 2020: 211*).

شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی یکی از پیشگام‌ترین شرکت‌های تولیدکننده شکر در کشور است (*Mahdieh, 2020:11*). این شرکت شامل هفت کشت و صنعت نیشکری به وسعت ۸۴ هزار هکتار است (*Pasand, 2020:18*). نادیده گرفتن ارزش‌های اجتماعی و نظام حکمرانی در این شرکت باعث ضعف در حفاظت از حقوق سهامداران و منافع ذینفعان و سرمایه‌گذاران شده است و منجر به وقوع تخلفات شدید مالی و عدم شفافیت و پاسخگویی در گزارشات عملکرد و کاهش استانداردهای اخلاقی و رفتاری شده است (*Paloj, 2018: 217*). گسترش مشکلات منابع انسانی، باعث بروز معضلاتی در بخش‌های مختلف کشاورزی، صنعت، مالی و عملکردی شرکت شده است. عملکرد نامطلوب مدیریت منابع انسانی در شرکت توسعه نیشکر منجر به عدم توانایی درجذب و نگهداشت سرمایه‌های انسانی، فیزیکی و فکری شده است. بررسی گزارشات آسیب‌شناسی شرکت، نشان از وجود مشکلات عدیده پرسنلی و کاهش راندمان تولید نیشکر و شکر و افزایش ضایعات تولید (خاشاک)، کاهش بهره‌وری، جابجایی و تغییرات شدید مدیریتی شده که بدنبال آن، ضعف در سیستم‌های نظارتی به‌ویژه در بخش‌های منابع انسانی، مالی، اداری، بازاریابی و مدیریتی شده است. عدم امنیت شغلی، ضعف در سیستم آموزشی، پرداخت پاداش‌های ناعادلانه، افزایش فاصله طبقاتی بین کارکنان و نیز عدم اشتراک‌گذاری اطلاعات، باعث کاهش انگیزه و توانمندی کارکنان شده است که به دنبال آن باعث ضعف در حفاظت ازحقوق سهامداران و منافع ذینفعان و سرمایه‌گذاران در پی داشته است. این پژوهش به تدوین مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی می‌پردازد و به سؤال‌های زیر پاسخ می‌دهد:

اولاً: شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی کدامند؟

ثانیاً: مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی چگونه است؟

ثالثاً: آیا مدل از برازندگی لازم برخوردار است؟

چارچوب نظری پژوهش

امروزه سازمان‌ها برخلاف گذشته در یک محیط پیچیده و پویا فعالیت می‌کنند. در چنین محیطی تغییرات سریع و شدیدی رخ می‌دهد و رقابت در این محیط پیچیده، یک

عنصر حیاتی است. یکی از مؤلفه‌های مهم برای ورود سازمان‌ها به عرصه‌های ملی و بین‌المللی و رقابت در این عرصه‌ها، نیروی انسانی توانمند می‌باشد (*Mir Mohammadi, 2020: 430*). مدیریت منابع انسانی به سیاست‌ها، اقدامات و نظام‌های تأثیرگذار بر رفتارها، نگرش‌ها و عملکرد کارکنان اشاره دارد. کارکردهای مدیریت منابع انسانی با هدف توسعه و انگیزش کارکنان به‌عنوان کلید دستیابی به عملکرد سازمانی پایدار مورد هدف قرار می‌گیرد (*Keramati Yazdi, 2021: 155*).

شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی به‌عنوان یک شرکت فعال بزرگ در حوزه نیشکر، از شیوه‌های سنتی بکارگیری سرمایه انسانی استفاده می‌کند؛ بنابراین ارائه الگو و چارچوب نظری جدیدی که توانایی رفع یا حداقل کاهش این مشکلات را داشته باشد، برای مدیریت منابع انسانی این شرکت یک نیاز و ضرورت است. ثانیاً، راهبردهای کلی کسب و کار شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی بر تعادل منافع بین سرمایه‌گذاران شرکت و سهامداران به منظور کاهش تعارضات و حسن نیت شرکت تأکید دارند، بنابراین ارائه یک مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی می‌تواند به همسویی و هماهنگی راهبردی بین اهداف منجر شده و در نهایت به بهبود عملکرد شرکت کمک نماید. حکمرانی یک موضوع با اهمیت برای شرکت‌ها است و به سیستمی اشاره دارد که شرکت با آن هدایت و کنترل می‌شود (*Aidan & et. al, 2021:39*). هدف از طرح موضوع حکمرانی شرکتی حل منازعات به نفع سهامداران و مدیران است (*Keum, 2020:19*)؛ بنابراین تطبیق رویکرد حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در مدیریت منابع انسانی شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی به ما اجازه کشف پاسخ سؤالات پژوهش را می‌دهد. در این پژوهش با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های قبلی و بکاربری روش فراترکیب، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های استخراج شده در جدول ۱ ارائه می‌شود. در استخراج ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مذکور، روش فراترکیب مقالات و متون مرتبط مد نظر قرار گرفته است و سپس به وسیله فن دلفی فازی به تأیید خبرگان رسیده است.

جدول ۱: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های فراترکیب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی

Table 1: *Dimensions, Components and Meta-Integrated Indicators of Human Resource Management Based on Governance and Social Responsibility*

ابعاد	مؤلفه	شاخص	منبع
Dimensions	*Component*	*Indicator*	*Source*
حاکمیت شرکتی	نتیجه‌گرایی	وضوح بیانیه‌های سازمان نسبت به اهداف برنامه‌ریزی شده	نصیری اقدام (۱۳۹۸)، درخشان (۱۳۹۶)، محمدیان (۱۳۹۵)، اوای سی دی (۲۰۱۵)، هوکایما و کایرز (۲۰۱۴)
		سنجش کیفیت خدمات توسط سازمان	درخشان (۱۳۹۶)، دوانی و الهی (۱۳۹۶)، ابدالی (۱۳۹۵)، ضرابی (۱۳۹۳)، هوکایما و کایرز (۲۰۱۴)، امایت و میلز (۲۰۰۹)
		داشتن اطلاعات، بازبینی مؤثر و قاعده‌مند کیفیت توسط مدیریت سازمان	نصیری اقدام (۱۳۹۸)، ابدالی (۱۳۹۵)، جعفری (۱۳۹۴)، ضرابی (۱۳۹۳)، اوای سی دی (۲۰۱۵)، هوفتی و بیور (۲۰۱۱)
		فراهم آوردن شرایط برای تبادل نظرات و پیشنهادات کاربران و افراد غیرکاربر در رابطه با کیفیت خدمات	درخشان (۱۳۹۶)، مالکی (۱۳۸۸)، حساس یگانه (۱۳۸۵)، ضرابی (۱۳۹۳)، امایت ومیلز (۲۰۰۹)، اهی کی اویا (۲۰۰۹) و استرندینگ (۲۰۰۵)
		پرهیز از مدرک‌گرایی و توجه به تجارب در سازمان	محمدیان (۱۳۹۵)، جعفری (۱۳۹۴)، شریف زاده و قلی‌پور (۱۳۸۲)، هوکایما و کایرز (۲۰۱۴)، اهی کی اویا (۲۰۰۹)
	نقش‌ها و وظایف	شفاف‌سازی نقش‌ها و وظایف برای کلیه اعضای سازمان	امینی سابق (۱۳۹۸)، درخشان (۱۳۹۶)، محمدیان (۱۳۹۵)، ضرابی (۱۳۹۳)، هوکایما و کایرز (۲۰۱۴)
		تعریف مسؤلیت‌های مربوط به مدیران اجرایی و غیر اجرایی	درخشان (۱۳۹۶)، زاینده رودی (۱۳۹۶)، ابدالی (۱۳۹۵)، ضرابی (۱۳۹۳)، هوفتی و بیور (۲۰۱۱)، اهی کی اویا (۲۰۰۹)
		تفکیک نقش رئیس و مدیر اجرایی از یکدیگر و کنترل اختیارات	محمدیان (۱۳۹۵)، زاینده رودی (۱۳۹۶)، سرمدی (۱۳۹۰)، امایت و میلز (۲۰۰۹)، اهی کی اویا (۲۰۰۹) و محمود (۲۰۰۸)
		شناسایی رؤسا و مسئولیت‌های مربوطه برای تصمیمات سازمان و اتخاذ تصمیماتی	امینی سابق (۱۳۹۸)، مالکی (۱۳۸۸)، سرمدی و همکاران (۱۳۹۰)، هوکایما و کایرز (۲۰۱۴)، اهی کی اویا (۲۰۰۹)، محمود (۲۰۰۸)، هوکایما و کایرز (۲۰۱۴

ابعاد	مؤلفه	شاخص	منبع
Dimensions	*Component*	*Indicator*	*Source*
		چالش کشاندن پیشنهادات از طریق مدیران درشکل دهی استراتژی‌ها	درخشان (۱۳۹۶)، محمدیان (۱۳۹۵)، ضرابی (۱۳۹۳) و قلی‌پور (۱۳۸۲)، امایت و میلز (۲۰۰۹)، اهی کی اویا (۲۰۰۹)
		وجود هماهنگی لازم بین شرح شغل و عملیات اجرایی	الوانی(۱۳۹۵)، جعفری (۱۳۹۴)، ضرابی (۱۳۹۳)، مالکی (۱۳۸۸)، هوکایما و کایرز (۲۰۱۴)، هی کی اویا (۲۰۰۹)
	ارتقاء ارزش‌ها	پاسخگویی سازمان به انتظارات و تلاش در جهت کاهش نابرابری‌ها	امینی سابق (۱۳۹۸)، نصیری اقدام (۱۳۹۸)، سرمدی (۱۳۹۰)، کالسنس و یورتوگلو (۲۰۱۳) و هوفتی و بیور (۲۰۱۱)
		تلاش و التزام سازمان نسبت به شفافیت و آشکاری در تصمیمات	نصیری اقدام (۱۳۹۸)، الهی (۱۳۹۶)، زاینده-رودی (۱۳۹۶)، مالکی (۱۳۸۸)، هوفتی و بیور (۲۰۱۱)، امایت و میلز (۲۰۰۹)
		کوشش سازمان در جهت ارائه خدمات مناسب به کاربران	محمدیان (۱۳۹۵)، دوانی و الهی (۱۳۹۶)، قلی‌پور (۱۳۸۲)، امایت و میلز (۲۰۰۹) و استرندینگ (۲۰۰۵)
		تلاش سازمان در ارتقاء ارتباط مناسب با دیگر سازمان‌ها	زاینده رودی (۱۳۹۶)، مالکی (۱۳۸۸)، شریف زاده و قلی‌پور (۱۳۸۲)، کالسنس و یورتوگلو (۲۰۱۳)
		وجود ارتباط فعالانه و از روی میل با مردم، کاربران خدمات و کارمندان	درخشان (۱۳۹۶)، محمدیان (۱۳۹۵)، دوانی و الهی (۱۳۹۶)، جعفری (۱۳۹۴)، هوفتی و بیور (۲۰۱۱)، امایت و میلز (۲۰۰۹)
	شفاف‌سازی	تدوین بیانیه رسمی توسط سازمان متناسب با اهداف مدیر اجرایی	نصیری اقدام (۱۳۹۸)، درخشان (۱۳۹۶)، سرمدی و همکاران (۱۳۹۰)، اوای سی دی (۲۰۱۵) و کالسنس و یورتوگلو (۲۰۱۳)
		ارائه اطلاعات مناسب با تجزیه و تحلیلی قوی و شفاف	محمدیان (۱۳۹۵)، دوانی و الهی (۱۳۹۶)، ابدالی (۱۳۹۵)، ویورتوگلو (۲۰۱۳)، هوفتی و بیور (۲۰۱۱)
		اطمینان از اطلاعات فنی و اجرایی به موقع، عینی و شفاف	جعفری (۱۳۹۴)، مالکی (۱۳۸۸)، حساس یگانه (۱۳۸۵)، جرمن اوا (۲۰۰۸)، محمود (۲۰۰۸) و استرندینگ (۲۰۰۵)
		استفاده مدیریت سازمان از منابع مختلف مورد نیاز حکمرانی شرکتی	نصیری اقدام (۱۳۹۸)، درخشان (۱۳۹۶)، شریف‌زاده و قلی‌پور (۱۳۸۲)، اوای سی دی (۲۰۱۵)، اهی کی اویا (۲۰۰۹)
		استفاده سازمان از مشاورین	نصیری اقدام (۱۳۹۸)، درخشان (۱۳۹۶)،

ابعاد	مؤلفه	شاخص	منبع
Dimensions	*Component*	*Indicator*	*Source*
		مجرب درحوزه منابع انسانی و حکمرانی	جعفری (۱۳۹۴)، مالکی (۱۳۸۸)، کالسنس و یورتوگلو (۲۰۱۳)
	ظرفیت‌سازی	تشخیص مهارت‌های لازم مدیران برای انجام وظائفشان	امینی سابق (۱۳۹۸)، نصیری اقدام (۱۳۹۸)، ضرابی (۱۳۹۳)، اوای سی دی (۲۰۱۵) و هوکایما و کایرز (۲۰۱۴)
		ملزم بودن سازمان و اعضای آن به توسعه مهارت	محمدیان (۱۳۹۵)، دوانی و الهی (۱۳۹۶)، الوانی (۱۳۹۵)، کالسنس و یورتوگلو (۲۰۱۳)، هوفتی و بیور (۲۰۱۱)
		مسئولیت سازمان در قبال فرایندهای استخدامی	امینی سابق (۱۳۹۸)، الهی (۱۳۹۶)، الوانی(۱۳۹۵)، مالکی (۱۳۸۸)، هوکایما و کایرز (۲۰۱۴)، امایت و میلز (۲۰۰۹)
		ارزیابی عملکرد منابع انسانی	نصیری اقدام (۱۳۹۸)، دوانی و الهی (۱۳۹۶)، ضرابی (۱۳۹۳)، اوای سی دی (۲۰۱۵)، امایت و میلز (۲۰۰۹)
		توسعه مهارت در بین نیروهای جوان سازمان صورت	محمدیان (۱۳۹۵)، دوانی و الهی (۱۳۹۶)، مالکی (۱۳۸۸)، السنس و یورتوگلو (۲۰۱۳)، هوفتی و بیور (۲۰۱۱)
	پاسخگویی	مشخص بودن موضوع سازمان نسبت به پاسخگویی	نصیری اقدام (۱۳۹۸)، درخشان (۱۳۹۶)، محمدیان (۱۳۹۵) و سرمدی (۱۳۹۰)، هوکایما و کایرز (۲۰۱۴)
		پاسخگویی سازمان در قبال ذی‌نفعان و دریافت نقطه نظرات آنها	درخشان (۱۳۹۶)، ابدالی(۱۳۹۵)، جعفری (۱۳۹۴)، مالکی (۱۳۸۸)، هوفتی و بیور (۲۰۱۱)، امایت و میلز (۲۰۰۹)
		وجود خط مشی واضح و روشن در راستای پاسخگویی	محمدیان (۱۳۹۵)، حساس یگانه (۱۳۸۵)، شریف‌زاده (۱۳۸۲)، اهی کی اویا (۲۰۰۹) و استرندینگ (۲۰۰۵)
مدیریت منابع انسانی	امنیت شغلی	برخورداری کارکنان از امنیت شغلی	سادات محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، اشرافی (۱۳۹۸)، راشدی (۱۳۹۱)، ابهیجیت موهنتی (۲۰۱۹)، راموس (۲۰۱۸)
		امکان جابجایی مشاغل	احمدی (۱۳۹۸)، باقرزاده (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶) و ابراهیمی (۱۳۸۲)، راموس (۲۰۱۸)، بریما (۲۰۱۶)، خویه (۲۰۱۶)
		برخورداری کارکنان از آرامش عاطفی	اشرافی (۱۳۹۸)، باقرزاده (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، پیریایی و راشدی (۱۳۹۱)، ابهیجیت

ابعاد	مؤلفه	شاخص	منبع
Dimensions	*Component*	*Indicator*	*Source*
			موهنتی (۲۰۱۹)، خویه (۲۰۱۶)
		وجود رضایت اقتصادی در کارکنان	سادات محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، احمدی (۱۳۹۸)، صنایع (۱۳۹۱)، راموس (۲۰۱۸)، تو و همکاران (۲۰۱۵)
		وجود ارتقای شغلی در سازمان	اشرافی (۱۳۹۸)، صنایع و همکاران (۱۳۹۱) و ابراهیم و عبدالباقی (۱۳۸۲)، بریما (۲۰۱۶)، خویه (۲۰۱۶)
	آموزش‌های متنوع و گسترده	طراحی آموزش‌های کارکنان بر اساس علائق و سلائق آنها	سادات محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، اشرافی (۱۳۹۸)، احمدی (۱۳۹۸)، کیان چن (۲۰۲۰)، آتیف عزیزک (۲۰۲۰)
		برگزاری آموزش در راستای دانش شغلی کارکنان	سادات محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، باقرزاده (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، آتیف عزیزک (۲۰۲۰)، راموس (۲۰۱۸)
		محتوای آموزش‌های متناسب با سطح و نوع تجارب کارکنان	اشرافی (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، ابراهیمی (۱۳۸۲)، راموس (۲۰۱۸)، آلپر (۲۰۱۵)
		استفاده از روش‌های متنوع آموزشی برای یادگیری کارکنان	احمدی (۱۳۹۸)، باقرزاده (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، صنایع و همکاران (۱۳۹۱)، کیان چن (۲۰۲۰)
	ارائه پاداش‌های سخاوتمندانه	منصفانه بودن پاداش و مزایای کارکنان در مقایسه با همکاران	اشرافی (۱۳۹۸)، احمدی (۱۳۹۸)، باقرزاده (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، کیان چن (۲۰۲۰)، راموس (۲۰۱۸)، بریما (۲۰۱۶)
		منصفانه بودن پاداش کارکنان در مقایسه با سازمان‌های دیگر	احمدی (۱۳۹۸)، باقرزاده (۱۳۹۸)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، سید جوادین (۱۳۹۵)، آتیف عزیزک (۲۰۲۰)، خویه (۲۰۱۶)
		منصفانه بودن عزل و نصب‌های کارکنان	باقرزاده (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، صنایعی (۱۳۹۱)، راموس (۲۰۱۸)، بریما (۲۰۱۶)
		وجود دستورالعمل جامع و مدون برای پرداخت پاداش	احمدی (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، صنایع و همکاران (۱۳۹۱) و عبدالباقی (۱۳۸۲)، بریما (۲۰۱۶)، تو و همکاران (۲۰۱۵)
	تسهیم اطلاعات (اشتراک	اشتراک دانش و تجربیات در بین کارکنان	اشرافی (۱۳۹۸)، احمدی (۱۳۹۸)، باقرزاده (۱۳۹۸)، عبدالباقی (۱۳۸۲)، آتیف عزیزک (۲۰۲۰)، ال هواری و ابوتایه (۲۰۱۳)

ابعاد	مؤلفه	شاخص	منبع
Dimensions	*Component*	*Indicator*	*Source*
	اطلاعات)	وجود شرایط تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان	احمدی (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، صنایعی (۱۳۹۱)، آتیف عزیزک (۲۰۲۰) و تو (۲۰۱۵)
		وجود امکانات لازم جهت تسهیم دانش	باقرزاده (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، کریمی (۱۳۹۵)، سید جوادین (۱۳۹۵)، کیان چن (۲۰۲۰)، تو و همکاران (۲۰۱۵)
		وجود اعتماد کافی در شرکت برای ارائه دانش افراد به کل شرکت	اشرافی (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، کریمی (۱۳۹۵)، عبدالباقی (۱۳۸۲)، راموس (۲۰۱۸)، خویه (۲۰۱۶)، تو (۲۰۱۵)
		برگزاری جلسات منظم برای تبادل اطلاعات میان مسئولین و کارکنان	احمدی (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، سید جوادین (۱۳۹۵)، آتیف عزیزک (۲۰۲۰)، گیلسون (۲۰۱۴)
		وجود اعتماد به نفس در بین کارکنان برای تسهیم اطلاعات	کوثری (۱۳۹۶)، کریمی و همکاران (۱۳۹۵)، سید جوادین (۱۳۹۵)، گیلسون (۲۰۱۴) و ال هواری و ابوتایه (۲۰۱۳)
	توانمند سازی کارکنان	وجود فرصت برای ابتکارات شخصی در ادای وظایف شغلی	اشرافی (۱۳۹۸)، احمدی (۱۳۹۸)، صنایع و همکاران (۱۳۹۱)، کیان چن (۲۰۲۰)، آتیف عزیزک (۲۰۲۰)
		وجود استقلال عمل در انجام دادن وظایف	باقرزاده (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، صنایع و همکاران (۱۳۹۱)، ابهیحیت موهنتی (۲۰۱۹)، راموس (۲۰۱۸) و بریما (۲۰۱۶)
		داشتن کنترل نسبت به آنچه در واحد کاری اتفاق می‌افتد	احمدی (۱۳۹۸)، باقرزاده (۱۳۹۸)، صنایع و همکاران (۱۳۹۱)، آتیف عزیزک (۲۰۲۰)، بریما (۲۰۱۶)، خویه (۲۰۱۶)
		برخورداری کارکنان از روحیه و انگیزش لازم.	اشرافی (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، سید جوادین (۱۳۹۵)، صنایعی (۱۳۹۱)، راموس (۲۰۱۸)، خویه (۲۰۱۶)
	کاهش فاصله طبقاتی	عدم وجود تفاوت درسطح حقوق و دستمزد	سادات محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، اشرافی (۱۳۹۸)، کوثری (۱۳۹۶)، کیان چن (۲۰۲۰)، راموس (۲۰۱۸)، بریما (۲۰۱۶)
		وجود عدالت و عدم تبعیض در روابط مسئولین با زیر دستان	اشرافی (۱۳۹۸)، احمدی (۱۳۹۸)، باقرزاده (۱۳۹۸)، عبدالباقی (۱۳۸۲)، آتیف عزیزک (۲۰۲۰)، تو (۲۰۱۵)
		وجود اعتماد متقابل بین	احمدی (۱۳۹۸)، باقرزاده (۱۳۹۸)، کوثری

ابعاد	مؤلفه	شاخص	منبع
Dimensions	*Component*	*Indicator*	*Source*
		کارکنان و مدیریت	(۱۳۹۶)، عبدالباقی (۱۳۸۲)، راموس (۲۰۱۸)، بریما (۲۰۱۶)، تو و همکاران (۲۰۱۵)
		شایسته‌سالاری در سازمان	سادات محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، باقرزاده (۱۳۹۸)، صنایعی (۱۳۹۱)، کیان چن (۲۰۲۰)، آتیف عزیزک (۲۰۲۰)
مسئولیت اجتماعی	اقتصادی	سودمندی برای سهامداران	بنی‌مهد (۱۳۹۸)، تفرشی و همکاران (۱۳۹۶)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، گارسیا (۲۰۱۶)، تامسیک (۲۰۱۵)
		فروش محصولات ضایعاتی	بنی‌مهد (۱۳۹۸)، تفرشی و همکاران (۱۳۹۶)، راهداری و سوریاتناپس (۲۰۱۵)، فائو (۲۰۱۳) و اشنایدر و مینز (۲۰۱۲)
		کاهش هزینه‌های ورودی	بنی‌مهد (۱۳۹۸)، تفرشی (۱۳۹۶)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، انتولین لوپز (۲۰۱۶)، تسینگ (۲۰۱۶)، فائو (۲۰۱۳)
		تعامل رسمی و مستمر با دولت	بنی‌مهد (۱۳۹۸)، تفرشی و همکاران (۱۳۹۶)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، سن سورن (۲۰۱۶)، تامسیک (۲۰۱۵)
		ساختار متنوع درآمد	بنی‌مهد (۱۳۹۸)، تفرشی و همکاران (۱۳۹۶)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، انتولین لوپز (۲۰۱۶)، تسینگ (۲۰۱۶)
		کاهش ریسک مالی	بنی‌مهد (۱۳۹۸)، تفرشی و همکاران (۱۳۹۶)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، سن سورن (۲۰۱۶)، فائو (۲۰۱۳)
		توجه به حسابداری مدیریت در سازمان	بنی‌مهد (۱۳۹۸)، تفرشی و همکاران (۱۳۹۶)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، لوپز (۲۰۱۶)، تسینگ (۲۰۱۶)، فائو (۲۰۱۳)
		استقلال هیأت مدیره بر وضعیت نقدینگی شرکت	بنی‌مهد (۱۳۹۸)، تفرشی و همکاران (۱۳۹۶)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، تامسیک (۲۰۱۵)، سوریاتناپس (۲۰۱۵)
		لحاظ شدن مسائل اقتصادی، اجتماعی در برنامه‌های تولید	بنی‌مهد (۱۳۹۸)، تفرشی و همکاران (۱۳۹۶)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، انتولین لوپز (۲۰۱۶)، تسینگ (۲۰۱۶)
	اجتماعی	فعالیت‌های عام‌المنفعه اجتماعی	برخورداری (۱۳۹۸)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، طهماسبی (۱۳۹۶)، گارسیا (۲۰۱۶)،

ابعاد	مؤلفه	شاخص	منبع
Dimensions	*Component*	*Indicator*	*Source*
			انتولین لوپز (۲۰۱۶)، استوپ (۲۰۱۶) و پورواتو و عفیفه (۲۰۱۶)
		ایجاد و حفظ اشتغال	برخورداری (۱۳۹۸)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، طهماسبی (۱۳۹۶)، گارسیا (۲۰۱۶)، پورواتو و عفیفه (۲۰۱۶)، تسینگ (۲۰۱۶) و سن سورن (۲۰۱۶)
		توجه به منافع سهام‌داران در سرمایه‌گذاری	برخورداری (۱۳۹۸)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، طهماسبی (۱۳۹۶)، پورواتو و عفیفه (۲۰۱۶)، تسینگ (۲۰۱۶) و فورمینتین و تاتیچی (۲۰۱۶)
		مد نظر قرار گرفتن مسئولیت‌های اجتماعی	برخورداری (۱۳۹۸)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، طهماسبی (۱۳۹۶)، سن سورن (۲۰۱۶)، فورمینتین و تاتیچی (۲۰۱۶) و تامسیک (۲۰۱۵)
		تغییر رویکرد از منابع مادی کوتاه‌مدت به منافع اجتماعی بلندمدت درشرکت	برخورداری (۱۳۹۸)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، طهماسبی (۱۳۹۶)، انتولین لوپز (۲۰۱۶)، تامسیک (۲۰۱۵)، یو و همکاران (۲۰۱۵) و سوریاتناپس (۲۰۱۵)
		تلاش در جهت کسب رضایت جامعه محلی و افراد منطقه	برخورداری (۱۳۹۸)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، طهماسبی (۱۳۹۶)، تسینگ (۲۰۱۶)، سن سورن (۲۰۱۶)، تامسیک (۲۰۱۵) و چاوچن (۲۰۱۱)
	زیست‌محیطی	کاهش ضایعات و گازهای آلاینده	صاحبی (۱۳۹۷)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، گارسیا (۲۰۱۶)، انتولین لوپز (۲۰۱۶)، استوپ (۲۰۱۶) و پورواتو (۲۰۱۶)
		کاهش مصرف انرژی	صاحبی (۱۳۹۷)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، انتولین لوپز (۲۰۱۶)، تسینگ (۲۰۱۶) و فورمینتین و تاتیچی (۲۰۱۶)
		اقدام جهت ترمیم محیط زیست	صاحبی (۱۳۹۷)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، استوپ (۲۰۱۶)، تسینگ (۲۰۱۶) و فورمینتین و تاتیچی (۲۰۱۶)
		اطلاع‌رسانی زیست‌محیطی به مردم منطقه و استان	صاحبی (۱۳۹۷)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، فورمینتین و تاتیچی (۲۰۱۶)، سوریاتناپس (۲۰۱۵) و چاوچن (۲۰۱۱)

ابعاد	مؤلفه	شاخص	منبع
Dimensions	*Component*	*Indicator*	*Source*
		افزایش دانش زیست‌محیطی در محیط پیرامون	صاحبی (۱۳۹۷)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، گارسیا (۲۰۱۶)، سوریاتناپس (۲۰۱۵)، چاوچن (۲۰۱۱) و اسپانگینبرگ (۲۰۰۵)
		کاهش ریسک افزایش آلودگی‌های زیست‌محیطی بدلیل افزایش تولید	صاحبی (۱۳۹۷)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، پورواتو و عفیفه (۲۰۱۶)، فورمینتین و تاتیچی (۲۰۱۶) و سوریاتناپس (۲۰۱۵)
		سیاست کاهش مصرف منابع	صاحبی (۱۳۹۷)، راهداری و رستمی (۱۳۹۶)، انتولین لوپز (۲۰۱۶)، فورمینتین و تاتیچی (۲۰۱۶) و کاندایا (۲۰۱۳)

در این پژوش ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل مفهومی پژوهش با مطالعه پیشینه پژوهش، فراترکیب مقالات و متون مرتبط با مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی معرفی و در ادامه توسط فن دلفی فازی از خبرگان نظر خواهی شد. ابعاد اصلی مدل در این مطالعه شامل حکمرانی، مدیریت منابع انسانی، مسئولیت اجتماعی و عملکرد شرکت می‌باشند.

حکمرانی

حکمرانی، چارچوب نظام پاسخگویی و شفافیت است (*Rahmani Norouzabad & et. al, 2021:29*). حکمرانی خوب به‌عنوان یک شیوه رایج و مسلّط برای اداره شرکت‌ها و سازمان‌ها است. شفافیت، مشارکت‌جویی، حاکمیت قانون، پاسخگویی، کارآمدی و اثر بخشی در زمره مهم‌ترین اصول حکمرانی است (*Ismaili, 2021: 58*). با افزایش یک درصدی حقوق سهام‌داران به میزان ده درصد از رضایت کارکنان کاسته می‌کاهد (*Dzulkifli & et. al, 2020:260*). بین شیوه‌های حاکمیت و وفاداری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (*Mingle & Kong, 2018:16*).

مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها, اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار, طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و شامل تصمیمات مدیریتی مربوط به سیاست‌ها و شیوه‌هایی است که مجموعاً روابط شغلی را شکل می‌دهند (*Boselie & et. al,*

2021:500). مدیریت منابع انسانی عبارتست از رویکردی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دست‌یابی به تعهد منابع کلیدی سازمان؛ یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می‌کنند. افزایش انتظارات اجتماعی کارکنان بر شدت توجه مدیران منابع انسانی به مسئولیت‌های اجتماعی می‌افزاید (*Hatami & et. al, 2018:68*).

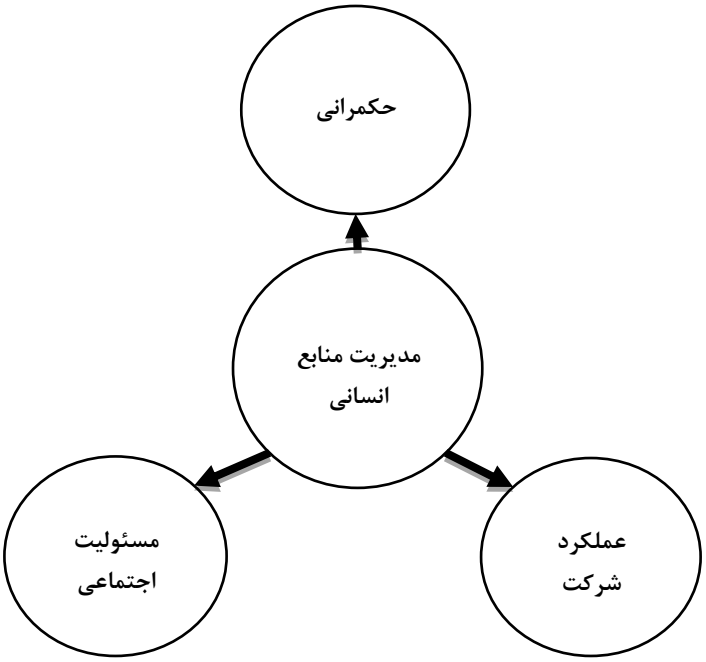
مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی بر دیدگاه‌های سیاسی، تجاری و استراتژیک سازمان تأکید دارد (*Chkir & et. al, 2021:54*). مسئولیت اجتماعی به گستره‌ای از پایداری با توجه به عملکرد اجتماعی، زیست‌محیطی و مالی سازمان در طولانی مدت تأکید دارد (*Lai & et. al, 2019:337*). مسئولیت اجتماعی، انتظارات سازمان را در جنبه‌های اقتصادی، حقوقی و اخلاقی را در بر می‌گیرد (*Lyra & et. al, 2017:21*). مسئولیت اجتماعی به روش‌های رسمی و غیر رسمی، کسب و کار را بهبود می‌بخشد و شرایط حکومتی، اجتماعی، اخلاقی، کسب و کار را بهبود می‌دهد (*Amini & et. al, 2017:445*). ذینفعان مسئولیت اجتماعی شامل کارکنان، سهام‌داران، مدیران، مصرف‌کنندگان، سازمان‌های غیر دولتی، دولت‌ها، اکوسیستم‌ها، تأمین‌کنندگان و جوامع هستند. نمونه‌هایی از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شامل بهبود سود کارکنان، کاهش مصرف انرژی، حفاظت از محیط طبیعی، انجام فعالیت‌های بشردوستانه است (*Qiu & et. al, 2021:12*). مدیران و تحلیل‌گران معتقدند که مدیریت بلندمدت مسئولیت اجتماعی به افزایش رقابت در شرکت‌ها و بهبود عملکرد اقتصادی منجر می‌شود (*Terrero & et. al, 2017:247*).

عملکرد شرکت

عملکرد خوب، بهره‌وری شرکت را افزایش داده و باعث رفاه و رشد اقتصادی در جامعه می‌شود. هدف اصلی هر سازمان، بهبود عملکرد است تا شرکت بتواند موقعیت رقابتی خود را حفظ کند. عملکرد شرکت شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا مؤسسه را اندازه‌گیری می‌کند. عملکرد شرکت بستگی به توانایی نیروی انسانی شرکت دارد و سازمانی که از منابع انسانی توانمند برخوردار است، عملکرد خوبی دارد. عملکرد یک سازمان معرف وضعیت بقای آن سازمان در محیط رقابتی می باشد (*Manzoor & et. al, 2019:14*). عملکرد شرکت به‌عنوان یک متغیر کلیدی در بطن سازمانی است (*Wijayanti & et. al, 2020:62*). ارزیابی عملکرد باعث بهبود رویه‌های پاسخگویی و یکپارچگی در سازمان می‌شود

و ابزاری برای کنترل فعالیت‌های شرکت است. مدل نظری پژوهش با استفاده از روش فراترکیب مقالات و متون مرتبط به صورت زیر پیشنهاد می‌شود.



شکل ۱: مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی

Fig. 1: *Human Resource Management Model Based on Governance and Social Responsibility*

در این پژوهش ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل مفهومی با مطالعه پیشینه‌های پژوهش و استفاده از روش فراترکیب مقالات مرتبط با مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت‌های اجتماعی معرفی شدند و با استفاده از فن دلفی فازی از خبرگان نظرخواهی شد.

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

جدول۲: پژوهش‌های‌داخلی انجام شده در زمینه موضوع تحقیق

Table 2: *Internal Research Conducted in the Field of Research Topic*

محقق	موضوع	نتایج
Researcher	*Issue*	*Results*
طیبی (۱۳۹۹)	تعیین متغیرهای تبیین‌کننده در فدراسیون کشتی ایران با استفاده از مدل بانسال	ابعاد مدیریت منابع انسانی را آموزش، امنیت شغلی، پاداش، تسهیم اطلاعات، توانمندسازی کارکنان و کاهش فاصله طبقاتی معرفی کرد
یزدی‌یان (۱۳۹۹)	ارائه مدل مفهومی توسعه با نقش بنیادین نگرش اقتصادی درصنعت آب	نگرش اقتصادی، از قدرت نفوذ زیادی برخوردار است و بنیادی‌ترین بعد در منابع انسانی داخلی می‌باشد
بانشی (۱۳۹۸)	واکاوی ابعاد بازاریابی از منظر اسلام و سنجش رابطه با بازدید گردشگران اماکن مذهبی	ابعاد منابع انسانی شامل تأمین امنیت کارکنان، آموزش‌های متنوع، پاداش، تسهیم اطلاعات، توانمندسازی و کاهش تبعیض می‌باشند
یزدیان و همکاران (۱۳۹۸)	خلاقیت با رویکرد بهبود عملکرد (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب)	متغیرهای انگیزش، نگرش اقتصادی، سرمایه‌های انسانی و نظام شایستگی، ابعاد کلیدی محسوب می‌شوند
زرین‌جوی الوار (۱۳۹۷)	طراحی و تبیین مدل بازاریابی داخلی مناطق آزاد ایران	بیان کرد مدل بازاریابی داخلی شامل ابعاد فردی، سازمانی، شغلی و انگیزشی می باشد
درودی (۱۳۹۷)	رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بازاریابی داخلی کارکنان (بیمه آسیا)	حقوق، پاداش و روابط مطلوب مدیریت با پرسنل، بیشترین تأثیر را دارند
بیگلو و اسکندری (۱۳۹۵)	طراحی مدل برند کارفرما برای سازمان تأمین اجتماعی	مؤلفه‌های عبارتند از امنیت شغلی، آموزش، پاداش، تسهیم اطلاعات، توانمندسازی، کاهش فاصله طبقات می‌باشد
محمد شفیعی و همکاران (۱۳۹۴)	تحلیل میزان حکمرانی در مراکز درمانی منتخب استان اصفهان	متغیرهای آموزش، توانمندسازی، محیط کاری، فرآیندها، ارتباطات، تسهیم و امنیت شغلی از ابعاد مهم می باشند
یونسی‌فر و همکاران (۱۳۹۱)	میزان حکمرانی و تأثیر آن بر کیفیت خدمات در بیمارستان افشار یزد	مؤلفه‌ها عبارتند از امنیت شغلی، آموزش، پاداش، تسهیم اطلاعات، توانمندسازی و کاهش فاصله طبقاتی می‌باشند

(منبع: مطالعات نگارنده)

ب) تحقیقات خارجی

جدول ۳: پژوهش‌های خارجی انجام شده در زمینه موضوع تحقیق

Table 3: *Foreign Research Conducted in the Field of Research Topic*

محقق *Researcher*	موضوع *Issue*	نتایج *Results*
چن (۲۰۲۰)	رضایت کارکنان و هماهنگی فرهنگی شرکت‌های هواپیمایی	بهبود عملکرد باعث افزایش مشارکت می‌شود. برای افزایش عملکرد باید نیازهای فرهنگی کارکنان تأمین شود
زارفر (۲۰۲۰)	بررسی مکانیسم حکمرانی شرکتی و شفافیت درشرکت‌های اندونزی	حاکمیت شرکتی تأثیر معنی‌داری بر، شفافیت و پاسخگویی سازمان دارد
هوانگ (۲۰۱۹)	تأثیر بازاریابی بر تعهد سازمانی کارکنان پلیس	درک افسران پلیس از مدیریت منابع انسانی، تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد
برگر (۲۰۱۹)	مدلی برای پیاده‌سازی و توسعه	مدیریت منابع انسانی، روشی برای انجام مدیریت استراتژیک در سازمان است
صلاح (۲۰۱۹)	بررسی تعهد سازمانی کارمندان آژانس‌های مسافرتی	ابعاد مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی کارکنان، تأثیر دارد
موهانتی(۲۰۱۹)	رضایت کارمندان در صنعت خدمات	بین آمیخته بازاریابی و رضایت شغلی کارکنان، پیوند قوی وجود دارد
رانا (۲۰۱۸)	تعهد سازمانی کارمندان بانک‌های خصوصی در فیصل‌آباد پاکستان	رضایت شغلی، درک، تمایز، هماهنگی و یکپارچگی عملکرد، مؤثرترین مؤلفه مدیریت منابع انسانی هستند
راموس (۲۰۱۸)	ابعاد تعهد سازمانی کارمندان بانک‌های جهانی	رضایت شغلی با درک، تمایز و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری دارد
برادفورد (۲۰۱۷)	گزارشگری پایداری شرکتی به روش معادلات ساختاری	گزارشگری حکمرانی به‌طور معنی‌داری در شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی، افزایش یافته است

(منبع: مطالعات نگارنده)

بررسی تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که نقصان‌های در تحقیقات داخلی و خارجی وجود دارد که ضرورت انجام تحقیق حاضر را توجیه می‌کند این نقصان‌ها به شرح زیر می‌باشند: ۱- پژوهش‌های زیادی توسط محققان، شرکت‌ها و دانشگاه‌ها در رابطه با مدیریت منابع انسانی، حکمرانی و مسئولیت‌های اجتماعی انجام شده است ولی تا آنجا که محقق بررسی نموده است، تاکنون تحقیقی در خصوص تدوین مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر

نظام حکمرانی و مسئولیت‌های اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی، ثبت نشده است و توجه جدی پژوهشگران را به خود جلب نکرده است؛ ۲- به منظور تدوین مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی از روش فراترکیب و تکنیک فن دلفی فازی استفاده شده و پرسشنامه محقق ساخته، تمامی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت منابع انسانی، حکمرانی و مسئولیت‌های اجتماعی را در بر می‌گیرد که در پژوهش‌های پیشین این مورد به چشم نمی‌خورد و این امر باعث تعارض و متفاوت بودن نتایج با برخی از تحقیقات پیشین شده است؛ ۳- در پژوهش حاضر روش تحقیق از نوع آمیخته (کیفی و کمی) است که در تحلیل کیفی از تکنیک فراترکیب و تحلیل دلفی فازی استفاده شده و در تحلیل کمی از معادلات ساختاری تفسیری، مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شده است، ولی در اکثر مطالعات مرور شده پیشین، چارچوب نظری منسجمی وجود ندارد؛ بنابراین بر آن شدیم در این پژوهش متغیر مدل را در چهار بعد (مدیریت منابع انسانی، حاکمیت شرکتی، مسئولیت‌های اجتماعی و عملکرد شرکت) در نظر بگیریم تا بتوانیم تمام وجوه متغیرها را به کار ببریم، کاری که در پژوهش‌های پیشین انجام نشده است.

سؤال‌های پژوهش

سؤال اصلی

- مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی چگونه است؟ آیا از برازندگی لازم برخوردار است؟

سؤال‌های فرعی

- شاخص‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی کدامند؟
- مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی کدامند؟
- ابعاد مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی کدامند؟

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق از نوع آمیخته است. مرحله اول: کیفی و مرحله دوم: کمی است. هدف تحقیق در مرحله اول: شناسایی عوامل مؤثر، اکتشافی و مبتنی بر روش فراترکیب و بررسی متون است و در مرحله دوم: ارائه مدل، تبیینی است. نتایج تحقیق در مرحله اول: تحقیق توسعه‌ای است و در مرحله دوم: کاربردی است و از نتایج آن جهت بهبود مدیریت شرکت استفاده می‌شود. داده‌های تحقیق در مرحله اول: کیفی است و در مرحله دوم: به منظور تأیید شاخص‌های شناسایی شده ـ بررسی اهمیت شاخص‌ها ـ ارائه مدل مطلوب از پرسشنامه استفاده می‌شود و کمی هستند. استراتژی تحقیق در مرحله اول: مبنایی و در مرحله دوم: پیمایشی است.

جامعه و نمونه پژوهش

جامعه و نمونه آماری پژوهش شامل دو قسمت است:

۱- جامعه و نمونه آماری بخش کیفی: جامعه آماری، مرور ادبیات تحقیق به روش فراترکیب که بیش از سیصد مقاله مربوط به مدیریت منابع انسانی، حکمرانی و مسئولیت‌های اجتماعی شرکتی در پایگاه‌های اطلاعات علمی داخلی و خارجی از زمان مطرح شدن مباحث منابع انسانی، حکمرانی و مسئولیت‌های اجتماعی تا کنون مورد بازخوانی و بررسی قرار گرفت. روش نمونه‌گیری بصورت هدفمند است. حجم نمونه بر اساس ملاک‌های ورود و خروج مقالات تعیین می‌گردد. ملاک ورود برای متون مناسب، شامل تحقیق‌های چاپ شده مرتبط با رویکرد کمی، کیفی و یا ترکیبی است که اطلاعات کافی در مورد اهداف تحقیق ارائه دهد. ملاک خروج متون نیز هر گونه منبع علمی بی‌ارتباط با موضوع و منابع فاقد روش‌شناسی علمی می‌باشد. از مقالات و تحقیقات اساتید و متخصصان دانشگاهی در این حوزه، استفاده فراوان شده است. اعضای پانل دلفی شامل اعضاء هیات مدیره، مدیران عامل و معاونین سازمان هولدینگ و شرکت‌های هفتگانه امام خمینی، امیرکبیر، میرزا کوچک خان، سلمان فارسی، فارابی، دعبل خزاعی، دهخدا می‌باشند و روش نمونه‌گیری از نوع هدفمند، قضاوتی (روش غیر احتمالی) است. در این مرحله، افرادی که خبرگان و متخصصان حوزه تحقیق بوده و از معیارهای لازم برخوردار بودند، انتخاب شدند که تعداد نمونه کیفی ۱۷ نفر می‌باشد.

۲- جامعه و نمونه آماری بخش کمی: شامل مدیران ارشد و میانی هولدینگ و شرکت‌های هفتگانه توسعه نیشکر می‌باشد که تعداد نمونه ۴۰ نفر به روش سرشماری یا تمام‌شماری است.

ابزار پژوهش و آزمون‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها

شامل دو قسمت، کیفی و کمی است:

۱- مرحله اول تحقیق؛ بخش کیفی: شامل دو قسمت: فراترکیب ـ تحلیل دلفی فازی است.

الف) فرا ترکیب

فراترکیب، بیشتر در مطالعاتی که جنبه کیفی دارند، استفاده می‌شود. فراترکیب یعنی ترکیب داده‌ها و اطلاعات ثانویه برای رسیدن به نتایج جدید مانند طراحی مدل، ساخت تئوری یا توسعه مفاهیم می‌باشد. به منظور جمع‌بندی و تدوین مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی و پاسخ به سؤالات فرعی تحقیق از روش فراترکیب هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شد. جامعه آماری در این مرحله شامل کلیه مقالات و متون مرتبط در پایگاه‌های علمی داخلی و خارجی می‌باشد. حجم نمونه بر اساس ملاک‌های ورود و خروج مقالات و متون تعیین می‌شود. ملاک ورود، مقالات و تحقیقات مرتبط با منابع انسانی، حکمرانی و مسئولیت اجتماعی با رویکرد کمی، کیفی و ترکیبی است و ملاک خروج، هر منبع غیر مرتبط با موضوع یا فاقد روش‌شناسی علمی می‌باشد. مراحل فراترکیب در تدوین عوامل مؤثر در طراحی مدل تحقیق بدین صورت می‌باشد:

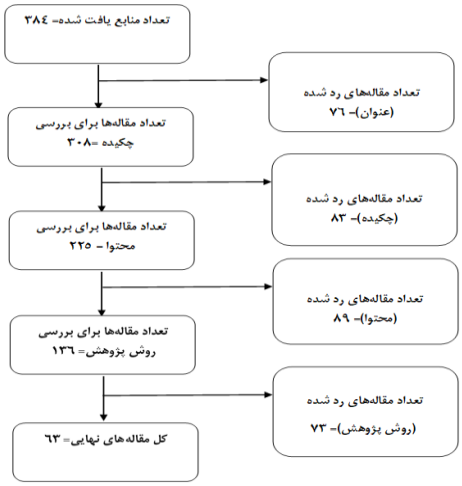
برای انتخاب مقالات مناسب، به ترتیب عنوان، چکیده، محتوا و روش‌شناسی آنها، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

در بخش عنوان، براساس واژه‌های کلیدی (منابع انسانی، حکمرانی و مسئولیت اجتماعی)، تعداد ۳۸۴ مقاله یافت می‌شود که تعداد ۷۶ مقاله رد شده و تعداد مقالات به ۳۰۸ عدد می‌رسد.

در بخش چکیده، تعداد ۸۳ مقاله رد شد و تعداد مقالات برای بررسی به ۲۲۵ مقاله رسید.

در بخش محتوا، بر اساس پرداختن مطالعه به مدیریت منابع انسانی با رویکرد حکمرانی و مسئولیت اجتماعی، تعداد ۸۹ مقاله غیر مرتبط حذف شده و به ۱۳۶ مقاله می‌رسد.

در بخش روش‌شناسی، تعداد۷۳ مقاله فاقد روش‌شناسی علمی بوده که از ۱۳۶ مقاله کسر و تعداد مقالات تأیید شده نهایی به ۶۳ مقاله می‌رسد.



شکل ۲: روش فراترکیب متون و مقالات مرتبط با منابع انسانی، حکمرانی و مسئولیت اجتماعی

Fig. 2: *The Method of Hybridizing Texts and Articles Related to Human Resources, Governance and Social Responsibility*

ب) تکنیک دلفی فازی

برای اطمینان از واقعی بودن عوامل استخراج شده و رسیدن به اجماع و بررسی اعتبار مدل اولیه جهت طراحی مدل نهایی و اعتبارسنجی مدل، از تکنیک دلفی فازی استفاده شد. تکنیک دلفی فازی شامل ۵ مرحله است:

گام اول: پس از تعیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی اولیه، پرسشنامه دلفی فازی به منظور دریافت نظر خبرگان در اختیار خبرگان قرار گرفت.

گام دوم: مقدار میانگین و اختلاف از میانگین، محاسبه شده و همراه با پرسشنامه مرحله اول برای اعضا پانل ارسال می‌شود تا اصلاحات انجام شود.

گام سوم: مرحله دوم دلفی انجام می‌گیرد و نظرات خبرگان در قالب اعداد فازی مثلثی درآمده و مانند گام دوم، میانگین نظرات محاسبه شد.

گام چهارم: فازی‌زدایی مقادیر دلفی به روش مرکز ثقل انجام شد.

گام پنجم: تکرار مراحل دلفی تا آنجایی که اختلاف نظر خبرگان بین دو مرحله، کمتر ازحد آستانه خیلی کم (۲/۰) برسد؛ فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود.

۲- مرحله دوم تحقیق ـ بخش کمی: شامل محاسبه روایی و پایایی پرسشنامه محقق ساخته است.

روایی پرسشنامه محقق ساخته

۱- روایی کیفی: پرسشنامه در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت و موارد اصلاحی، انجام شد.

۲- روایی کمی: از ضریب نسبی روایی محتوا (*CVR*) استفاده شد. پرسشنامه‌های محقق ساخته، دارای *CVR* بزرگ‌تر از ۰/۴۲ می‌باشد یعنی اعتبار محتوایی مورد تأیید است و شاخص روایی محتوا (*CVI*)، برای تمامی آیتم‌ها، *CVI* از ۰/۷۹ بالاتر است یعنی روایی محتوای مقیاس، مورد تأیید می‌باشد.

پایایی پرسشنامه محقق ساخته

میزان آلفای کرونباخ تمامی ابعاد بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد؛ بنابراین پرسشنامه، پایا است.

جدول ۴: میزان آلفای کرونباخ ابعاد مدل (یافته‌های تحقیق)

Table 4: *Cronbach's Alpha Rate Model Dimensions*

ابعاد	آلفا کرونباخ
Dimensions	*Cronbach's Alpha*
حاکمیت شرکتی	۰/۸۴۳
مدیریت منابع انسانی	۰/۸۹۶
مسئولیت اجتماعی	۰/۸۸۰
عملکرد شرکت	۰/۸۳۵

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

این تحقیق با استفاده از روش آمیخته انجام شده است. در تحلیل کیفی از تکنیک فراترکیب و تحلیل دلفی فازی استفاده شده است. در تحلیل کمی از معادلات ساختاری تفسیری، مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با نرم‌افزارهای *SPSS* و *Smart PLS* استفاده شده است که شامل مراحل زیر می‌باشد:

الف) معادلات ساختاری تفسیری: روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد. عامل‌هایی که کمترین قدرت نفوذ دارند، در پایین‌ترین سطح قرار می‌گیرند و عامل‌هایی که در بالاترین سطح می‌باشند از سایر عامل‌ها حذف می‌شوند.

ب) مدل‌سازی معادلات ساختاری: تعیین می‌کند آیا مدل از برازندگی مطلوب برخوردار است یا خیر؟

ج) تحلیل مسیر: با استفاده از دیاگرام مسیر، می‌توان اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها را بررسی کرد.

یافته‌های پژوهش

الف) تحلیل توصیفی

جدول ۵: مشخصات نمونه بخش کمی (مطالعات نگارنده)

***Table 5:** Quantitative Sample Sample Specifications*

جنسیت		سن					سابقه شغلی				تعداد
Gender		*Age*					*Work Experience*				
زن	مرد	زیر ۳۵ سال	۳۵ تا ۴۵ سال	۴۶ تا ۵۵	بیش از ۵۵ سال	۱۵-۲۰ سال	۲۱-۲۵ سال	۲۶-۳۰ سال	۳۰ سال به بالا	کل
۲	۳۸	۵	۱۸	۱۱	۶	۸	۲۲	۶	۴	۴۰
۵	۹۵	۵/۱۲	۴۵	۵/۲۷	۱۵	۲۰	۵۵	۱۵	۱۰	۱۰۰

میزان تحصیلات			سمت				تعداد
Education Level			*Side*				
کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	حوزه مدیر عامل	معاون و مدیر	اساتید دانشگاه	خبرگان برون‌سازمانی	کل
۱۲	۱۷	۱۱	۴	۲۵	۶	۵	۴۰
۳۰	۵/۴۲	۵/۲۷	۱۰	۵/۶۲	۱۵	۵/۱۲	۱۰۰

جدول ۶: مشخصات نمونه بخش کیفی

***Table 6:** Sample Specifications of the Quality Section*

جنسیت		سن					سابقه شغلی				تعداد
Gender		*Age*					*Work Experience*				
زن	مرد	زیر ۳۵ سال	۳۵ تا ۴۵	۴۶ تا ۵۵	بیش از ۵۵ سال	۱۵-۲۰ سال	۲۱-۲۵ سال	۲۶-۳۰ سال	۳۰ سال به بالا	کل
۱	۱۶	۱	۸	۶	۲	۲	۹	۴	۲	۱۷
۹/۵	۱/۹۴	۹/۵	۱/۴۷	۳/۳۵	۸/۱۱	۸/۱۱	۹/۵۲	۵/۲۳	۸/۱۱	۱۰۰

(مطالعات نگارنده)

ب) تحلیل استنباطی

یافته‌های مرحله فراترکیب

در مرحله استخراج، اطلاعات متون، محتوای مقالات منتخب به دقت و چندین مرتبه مطالعه گردید. سپس با استفاده از روش تحلیل زمینه کلارک و برون (۲۰۰۹)، الگوهای موجود در داده‌ها تعیین، تحلیل و بیان شد و کدهای مفهومی مستخرج از مقالات منتخب در جدولی ارائه شد. یافته حاصل گروه‌بندی شاخص‌ها و کدهای مفهومی مستخرج از فراترکیب مقالات منتخب است. در این مرحله با استفاده از تعاریف، عوامل مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی ارایه گردید و نظر خواهی از خبرگان تحقیق انجام شد.

تکنیک دلفی فازی جهت تأیید شاخص‌های شناسایی شده

برای اطمینان از واقعی بودن ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های استخراج شده و رسیدن به اجماع و بررسی اعتبار الگوی اولیه جهت طراحی الگوی نهایی و اعتبارسنجی الگو، از تکنیک دلفی فازی به صورت زیر استفاده شد:

الف) مرحله اول دلفی: کمترین توافق خبرگان مربوط به ۳ عامل می‌باشد که این سه عامل حذف می‌شوند.

ب) مرحله دوم دلفی: کمترین توافق خبرگان مربوط به یک عامل، می‌باشد که این عامل حذف می‌شود.

ج) مرحله سوم دلفی: با توجه به اینکه اختلاف نظر خبرگان در گام دوم و سوم دارای تفاوت معناداری نمی‌باشد و نمره توافق خبرگان بیش از ۰/۷است، تمامی عوامل تأیید می‌شوند.

طراحی مدل مفهومی تحقیق

به منظور طراحی مدل مفهومی تحقیق از مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. ماتریس دستیابی اولیه سازگار شده به صورت زیر است.

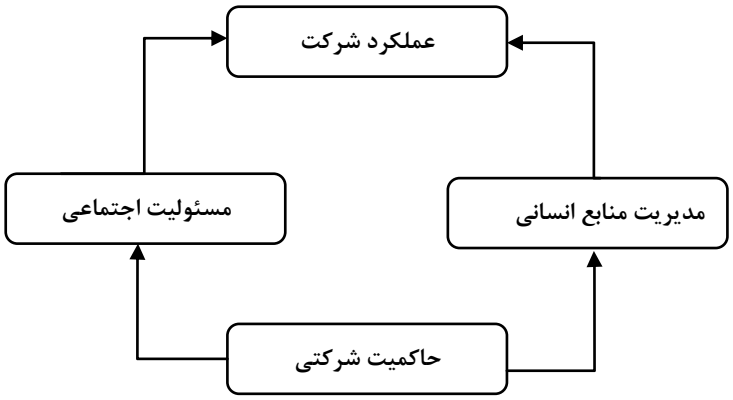
جدول ۷: ماتریس دستیابی اولیه سازگار

Table 7: *Compatible Initial Achievement Matrix*

متغیر	سطح
Variable	*Level*
حاکمیت شرکتی	۳
مدیریت منابع انسانی	۲
مسئولیت اجتماعی	۲
عملکرد شرکت	۱

(مطالعات نگارنده)

شکل زیر سطوح بدست آمده از معادلات تفسیری را نشان می‌دهد:



شکل ۳: سطوح بدست آمده از معادلات تفسیری

Fig. 3: *Levels Obtained From Interpretive Equations*

یافته‌های معادلات ساختاری مدل طراحی شده

یافته‌های معادلات ساختاری مدل شامل دو بخش، روایی و پایایی و برازش مدل پیشنهادی است.

جدول ۸: نتایج آزمون *KMO* و بارتلت متغیرهای تحقیق

Table 8: *Results of KMO and Bartlett test of research variables*

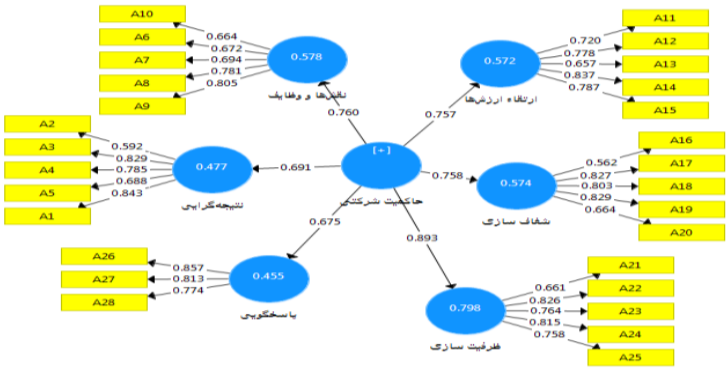
متغیر	شاخص *KMO*	آزمون بارتلت	درجه آزادی	سطح معناداری
Variable	*KMO Index*	*Bartlett Test*	*D.F*	*Sig.*
حاکمیت شرکتی	۰/۷۴۲	۷۴۴/۶۶	۳۷۸	۰/۰۰۰
مدیریت منابع انسانی	۰/۷۱۲	۸۲۷/۶۰	۳۵۱	۰/۰۰۰
مسئولیت اجتماعی	۰/۷۵۷	۴۷۱/۲۷	۱۹۰	۰/۰۰۰
عملکرد شرکت	۰/۷۴۸	۲۵۹/۲۸	۴۵	۰/۰۰۰

(یافته‌های تحقیق)

در جدول بالا، اندازه کفایت نمونه برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد و سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵است؛ بنابراین نتایج حاکی از کفایت نمونه‌ها برای انجام تحلیل عاملی تأییدی است.

تحلیل عاملی تأییدی حاکمیت شرکتی

الف) مدل تحلیل عاملی تأییدی حاکمیت شرکتی با ضرایب استاندارد



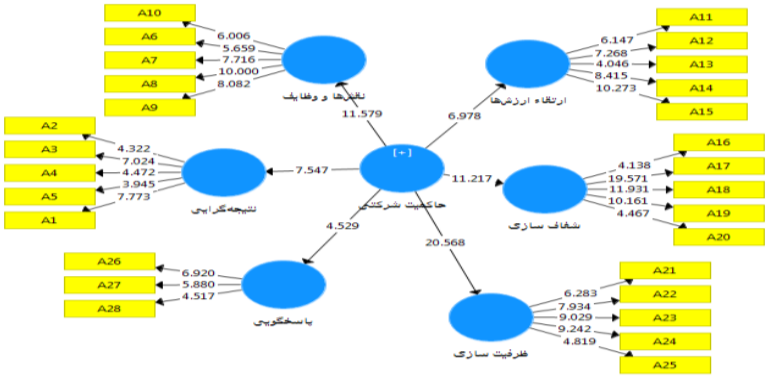
شکل ۴: مدل تحلیل عاملی تأییدی حاکمیت شرکتی در حالت تخمین ضرایب استاندارد

Fig. 4: *Confirmatory Factor Analysis Model of Corporate Governance in the Case of Estimating Standard Coefficients*

مدل تحلیل عاملی تأییدی حاکمیت شرکتی نشان می‌دهد که دارای ۶ مؤلفه نتیجه‌گرایی، نقش‌ها و وظایف، ارتقاء و ارزش‌ها، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی و پاسخگویی

می‌باشد و برای این مؤلفه‌ها، ۲۸ عامل مشخص شده است. بارهای عاملی محاسبه شده حاکمیت شرکتی و مؤلفه‌های آن، بیشتر از ۰/۵ بوده و مورد تأیید است.

ب) مدل حاکمیت شرکتی در حالت معناداری (T-Value)



شکل ۵: مدل حاکمیت شرکتی در حالت معناداری (*t-value*)

Fig. 5: *Corporate Governance Model in T-Value Mode*

بر طبق این مدل، عدد معناداری برای حاکمیت شرکتی و هر یک از مؤلفه‌های آن بزرگ‌تر از ۱/۹۶+ شده است که نتایج نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند.

ج) روایی و پایایی مدل حاکمیت شرکتی

جدول ۹: شاخص‌های روایی، پایایی حاکمیت شرکتی

Table 9: *Validity Indicators, Reliability of Corporate Governance*

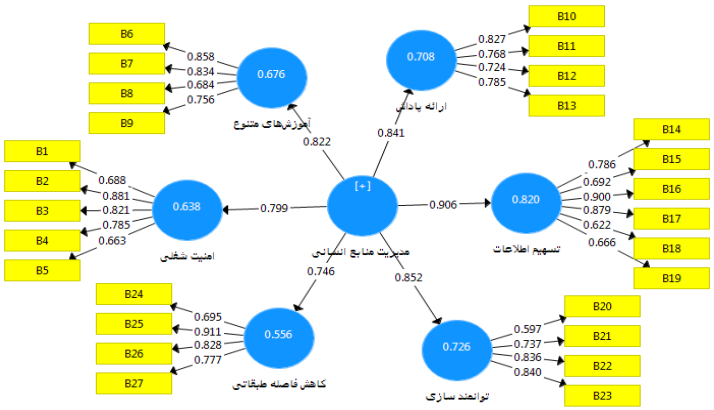
حاکمیت شرکتی	α کرونباخ	*CR*	*AVE*	R^2
نتیجه‌گرایی	۰/۸۰۳	۰/۸۶۶	۰/۵۶۷	۰/۴۷۷
نقش‌ها و وظایف	۰/۷۷۳	۰/۸۴۷	۰/۵۲۶	۰/۵۷۸
ارتقاء ارزش‌ها	۰/۸۱۴	۰/۸۷۰	۰/۵۷۵	۰/۵۷۲
شفاف‌سازی	۰/۷۹۱	۰/۸۵۹	۰/۵۵۵	۰/۵۷۴
ظرفیت‌سازی	۰/۸۲۳	۰/۸۷۷	۰/۵۸۸	۰/۷۹۸
پاسخگویی	۰/۷۴۹	۰/۸۵۶	۰/۶۶۵	۰/۴۵۵

(یافته‌های تحقیق)

مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیب محاسبه شده بزرگتر از ۰/۷ است. شاخص (*AVE*) نشان می‌دهد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند.

تحلیل عاملی تأییدی مدیریت منابع انسانی

الف) مدل تحلیل عاملی تأییدی مدیریت منابع انسانی با ضرایب استاندارد

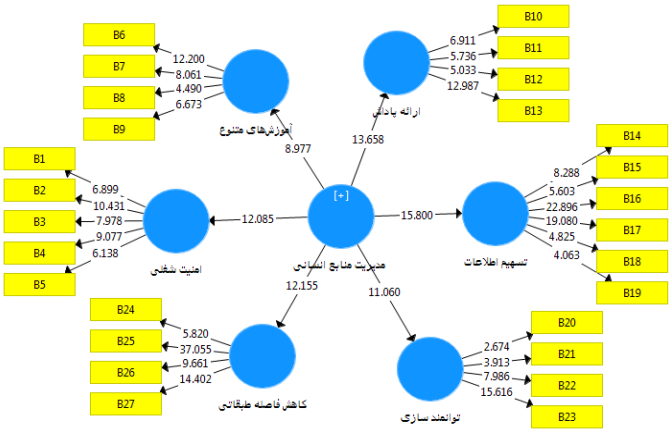


شکل ۵: مدل تحلیل عاملی تأییدی مدیریت منابع انسانی در حالت تخمین ضرایب استاندارد

Fig. 5: *Confirmatory Factor Analysis Model of Human Resource Management in the Case of Estimating Standard Coefficients*

مدل تحلیل عاملی تأییدی مدیریت منابع انسانی دارای ۶ مؤلفه امنیت شغلی، آموزش‌های متنوع، ارائه پاداش، تسهیم اطلاعات، توانمندسازی و کاهش فاصله طبقاتی می‌باشد. برای این مؤلفه‌ها ۲۷ شاخص مشخص شده است. با توجه به نتایج بارهای عاملی محاسبه در هر یک از ابعاد مدیریت منابع انسانی و مؤلفه‌های آن بیشتر از ۰/۵ و تأیید شده‌اند.

ب) مدل مدیریت منابع انسانی در حالت معناداری (t-value)



شکل ۶: مدل مدیریت منابع انسانی در حالت معناداری (*t-value*)

Fig. 6: *Human Resource Management Model in T-Value*

با توجه به نتایج تمامی، ضرایب معناداری بزرگتر از ۱/۹۶ شده است که نشان‌دهنده تأیید مسیرها می‌باشد.

ج) روایی و پایایی مدل مدیریت منابع انسانی

جدول ۱۰: شاخص‌های روایی، پایایی مدیریت منابع انسانی

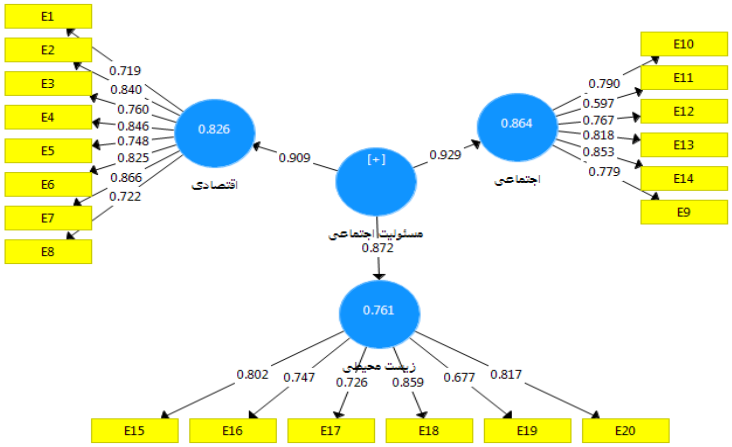
Table 10: *Validity Indicators, Reliability of Human Resource Management*

مدیریت منابع انسانی	کرونباخ α	*CR*	*AVE*	R^2
امنیت شغلی	۰/۸۲۷	۰/۸۷۹	۰/۵۹۶	۰/۶۳۸
آموزش‌های متنوع	۰/۷۹۱	۰/۸۶۵	۰/۶۱۸	۰/۶۷۶
ارائه پاداش	۰/۷۸۴	۰/۸۵۹	۰/۶۰۴	۰/۷۰۸
تسهیم اطلاعات	۰/۸۵۳	۰/۸۹۲	۰/۵۸۵	۰/۸۲۰
توانمند سازی	۰/۷۵۱	۰/۸۴۲	۰/۵۷۶	۰/۷۲۶
کاهش فاصله طبقاتی	۰/۸۱۸	۰/۸۸۱	۰/۶۵۱	۰/۵۵۶

با توجه به نتایج مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیب محاسبه شده بزرگتر از ۰/۷ و تأیید شده است؛ همچنین شاخص میانگین واریانس استخراج شده نشان داد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند.

تحلیل عاملی تأییدی مسئولیت‌های اجتماعی

الف) مدل تحلیل عاملی تأییدی مسئولیت‌های اجتماعی با ضرایب استاندارد

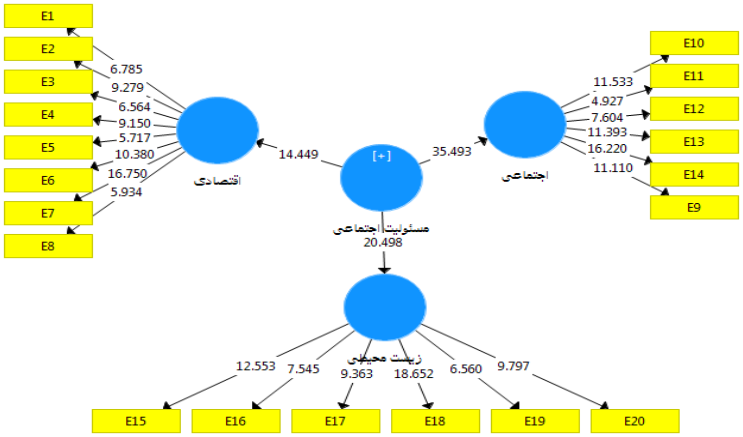


شکل ۷: مدل تحلیل عاملی تأییدی مسئولیت اجتماعی در حالت تخمین ضرایب استاندارد

Fig. 7: *Confirmatory Factor Analysis Model of Social Responsibility in the Case Of Estimating Standard Coefficients*

مدل تحلیل عاملی تأییدی مسئولیت اجتماعی دارای سه مؤلفه اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی می‌باشد؛ و برای این مؤلفه‌ها ۲۰ شاخص مشخص شده است. بارهای عاملی محاسبه هر یک از ابعاد مسئولیت اجتماعی بیشتر از ۰/۵ و تأیید شده‌اند.

ب) مدل مسئولیت‌های اجتماعی در حالت معناداری (t-value)



شکل ۸: مدل مسئولیت اجتماعی در حالت معناداری (*t-value*)

Fig. 8: *Model of Social Responsibility in A Significant State (t-value)*

در مدل مسئولیت اجتماعی، مقدار آماره t محاسبه شده برای تمامی ابعاد بزرگ‌تر از ۱/۹۶+ شده است که نتایج نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند.

ج) روایی و پایایی مدل مسئولیت‌های اجتماعی

جدول ۱۱: شاخص‌های روایی، پایایی مسئولیت اجتماعی

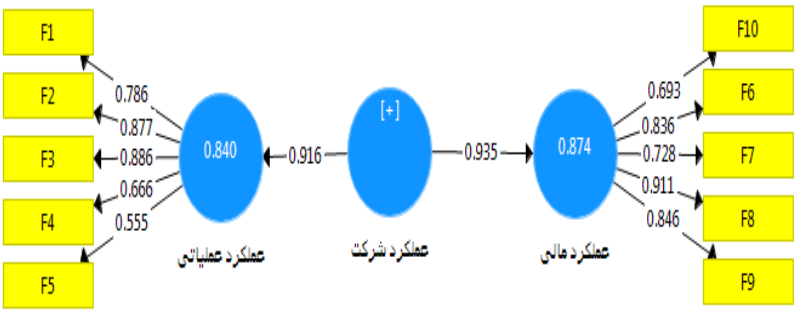
Table 11: *Validity Indicators, Reliability of Social Responsibility*

مسئولیت اجتماعی	α کرونباخ	*CR*	*AVE*	R^2
اقتصادی	۰/۹۱۵	۰/۹۳۱	۰/۶۲۹	۰/۸۲۶
اجتماعی	۰/۸۶۱	۰/۸۹۷	۰/۵۹۵	۰/۸۶۴
زیست‌محیطی	۰/۸۶۵	۰/۸۹۹	۰/۵۹۹	۰/۷۶۱

با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی که بزرگتر از ۰/۷ شده‌اند و مقدار شاخص میانگین واریانس استخراج شده که بالاتر از ۰/۵ شده است پایایی و روایی تأیید شده است.

تحلیل عاملی تأییدی عملکرد شرکت

الف) مدل تحلیل عاملی تأییدی عملکرد شرکت با ضرایب استاندارد

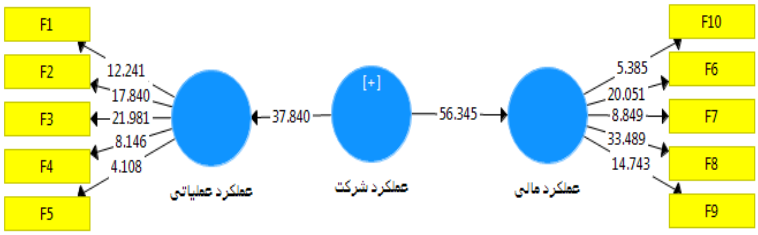


شکل ۸: مدل تحلیل عاملی تأییدی عملکرد شرکت در حالت تخمین ضرایب استاندارد

Fig. 8: *Confirmatory Factor Analysis Model of Firm Performance in Standard Coefficient Estimation*

مدل تحلیل عاملی تأییدی عملکرد شرکت، دارای دو مؤلفه عملکرد مالی و عملکرد عملیاتی می‌باشد. برای این مؤلفه‌ها، ۱۰ شاخص مشخص شده است. نتایج بارهای عاملی محاسبه در هر یک از ابعاد عملکرد شرکت بیشتر از ۰/۵ و تأیید شده‌اند.

ب) مدل عملکرد شرکت در حالت معناداری (t-value)



شکل ۹: مدل عملکرد شرکت در حالت معناداری (*t-value*)

Fig. 9: *Company Performance Model in T-Value Mode*

مدل عملکرد شرکت در حالت عدد معناداری آورده شده است که با توجه به نتایج مقدار آماره‌ی t محاسبه شده برای تمامی شاخص‌ها بزرگ‌تر از ۱/۹۶+ شده است که نتایج نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند.

ج) روایی و پایایی مدل عملکرد شرکت

جدول ۱۲: شاخص‌های روایی، پایایی عملکرد شرکت

Table 12: *Validity Indicators, Reliability of Company Performance*

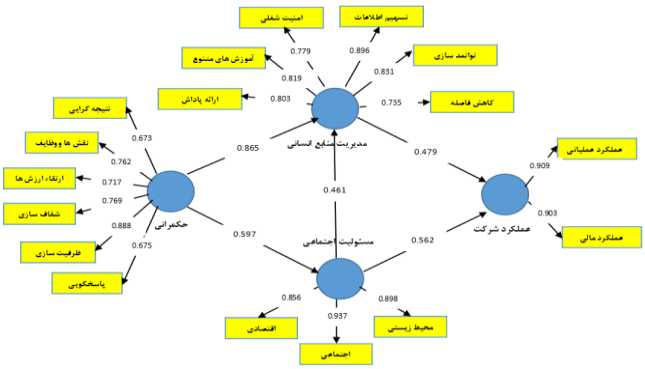
عملکرد شرکت	α کرونباخ	*CR*	*AVE*	R^2
عملکرد عملیاتی	۰/۸۱۱	۰/۸۷۳	۰/۵۸۵	۰/۸۴۰
عملکرد مالی	۰/۸۶۳	۰/۹۰۲	۰/۶۵۱	۰/۸۷۴

روایی و پایایی را برای تمامی متغیرهای عملکرد شرکت نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی که بزرگتر از ۰/۷ شده‌اند و مقدار شاخص میانگین واریانس استخراج شده که بالاتر از ۰/۵ شده است پایایی و روایی تأیید شده است.

برازش مدل نهایی

برای برازش مدل طراحی شده از مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزیی (*PLS*) با استفاده از نرم‌افزار *Smart PLS* استفاده شده است. در این روش، مدل بیشترین قدرت تفسیر و توضیح‌دهندگی را دارد. مدل نهایی طراحی شده تحقیق به صورت زیر است.

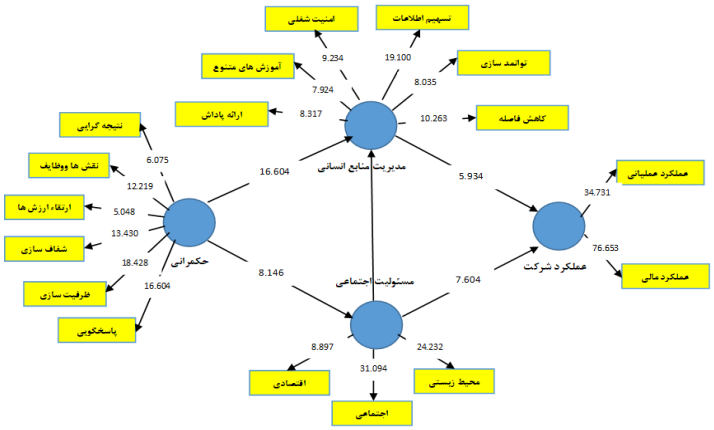
الف) مدل نهایی طراحی شده تحقیق در حالت تخمین با ضرایب استاندارد



شکل ۱۰: مدل نهایی طراحی شده تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد

Fig. 10: *The Final Model Designed Research in the State of Standard Coefficients*

ب) مدل نهایی طراحی شده تحقیق در حالت معناداری (t-value)



شکل ۱۱: مدل نهایی طراحی شده تحقیق در حالت معناداری (*t-value*)

Fig. 11: *The Final Model Designed For Meaningful Research*

بر طبق این مدل، هر یک از بارهای عاملی و ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند اگر و فقط اگر مقدار آماره t بزرگ تر از ۱/۹۶+ قرار گیرد. در ادامه شاخص‌های برازندگی مدل مورد بررسی قرار گرفته است.

بررسی مدل بیرونی طراحی شده تحقیق

علاوه بر آلفای کرونباخ، در مدل‌های مسیری *PLS* از پایایی مرکب برای بررسی پایایی سازگاری درونی و تک‌بعدی بودن بلوک‌ها، استفاده می‌شود. زیرا آلفای کرونباخ مبتنی بر فرض هم‌ارزی (همبستگی) متغیرهای مشاهده شده است. اما پایایی مرکب این فرض را ندارد و بر اساس نتایج مدل (یعنی بارهای عاملی) است.

جدول ۱۳: پایایی مرکب و آلفای کرونباخ عوامل مدل طراحی شده نهایی

Table 13: *Composite Reliability and Cronbach's Alpha Factors of the Final Designed Model*

عوامل	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
Factors	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
حاکمیت شرکتی	۰/۸۴۳	۰/۸۸۵
مدیریت منابع انسانی	۰/۸۹۶	۰/۹۲۱
مسئولیت اجتماعی	۰/۸۸۰	۰/۹۲۶
عملکرد شرکت	۰/۸۳۵	۰/۹۲۳

مقادیر به دست آمده برای آلفای پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب متغیرهای تحقیق است. بنابراین مدل‌های اندازه‌گیری از پایایی مطلوبی برخوردارند.

ارزیابی روایی مدل طراحی شده

روایی همگرا

روایی همگرا با استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) می‌باشد که حداقل مقدار ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرایی است.

جدول ۱۴: نتایج محاسبه شاخص متوسط واریانس

Table 14: *Results of Calculation of Mean Variance Index*

عوامل فرعی	*AVE*
حاکمیت شرکتی	۰/۵۶۴
مدیریت منابع انسانی	۰/۶۶۰
مسئولیت اجتماعی	۰/۸۰۶
عملکرد شرکت	۰/۸۵۷

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود مقدار AVE برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است؛ بنابراین می‌توان گفت که روایی همگرای مدل‌های مطلوب است.

روایی واگرا

روایی افتراقی، یک معیار تکمیل‌کننده است که براساس بارهای عرضی (عاملی) است.

جدول ۱۵: بارهای عاملی معرف‌ها

Table 15: *Factor Loads of References*

شاخص (کد اولیه)	بار عاملی	عدد معناداری (*T*)
Index (Initial Code)	*Factor Loading*	*Significance Number (T)*
نتیجه‌گرایی	۰/۶۷۳	۶/۰۷۵
نقش‌ها و وظایف	۰/۷۶۲	۱۲/۳۱۹
ارتقاء ارزش‌ها	۰/۷۱۷	۵/۰۴۸
شفاف‌سازی	۰/۷۶۹	۱۳/۴۳۰
ظرفیت‌سازی	۰/۸۸۸	۱۸/۴۲۸
پاسخگویی	۰/۶۷۵	۴/۲۰۶
امنیت شغلی	۰/۷۷۹	۹/۲۳۴
آموزش‌های متنوع	۰/۸۱۹	۷/۹۲۴
ارائه پاداش	۰/۸۰۳	۸/۳۱۷
تسهیم اطلاعات	۰/۸۹۶	۱۹/۱۰۰
توانمندسازی	۰/۸۳۱	۸/۰۳۵
کاهش فاصله طبقاتی	۰/۷۳۵	۱۰/۲۶۳
اقتصادی	۰/۸۵۶	۸/۸۹۷
اجتماعی	۰/۹۳۷	۳۱/۰۹۴
زیست‌محیطی	۰/۸۹۸	۲۴/۲۳۲
عملکرد عملیاتی	۰/۹۰۹	۳۴/۷۳۱
عملکرد مالی	۰/۹۴۳	۷۶/۶۵۳

مقادیر بارهای عاملی برای تمامی شاخص‌ها بیش از ۰/۶ است، لذا تمام بارهای عاملی در دامنه قابل قبول قرار داشته و روایی سازه با استفاده از روش آزمون بارهای عرضی تأیید می‌گردد. در جدول ۱۶، مقدار جذر *AVE* هریک از سازه‌ها با مقادیر همبستگی میان سازه‌های دیگر نشان داده شده است.

جدول ۱۶: ماتریس سنجش روایی واگر به روش فورنل و لاکر

Table 16: *Vagre Validity Matrix by Fornell and Locker Methods*

	سازه‌های تحقیق	۱	۲	۳	۴
۱	حاکمیت شرکتی	۰/۷۵۱			
۲	عملکرد شرکت	۰/۴۳۶	۰/۹۲۶		
۳	مدیریت منابع انسانی	۰/۶۶۵	۰/۳۵۱	۰/۸۱۲	
۴	مسئولیت اجتماعی	۰/۳۵۳	۰/۶۵۹	۰/۳۵۶	۰/۸۹۸

مقدار جذر *AVE* متغیرهای مکنون در خانه‌های قطر اصلی ماتریس قرار دارد از مقدار همبستگی درخانه‌های زیرین و راست قطر اصلی، بیشتر است. یعنی مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر، روایی واگرای مدل مناسب است.

برازش مدل طراحی شده

شاخص *GOF* به صورت میانگین هندسی R^2 و متوسط اشتراک محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\overline{Communality} \times \overline{R^2}}$$

جدول ۱۷: شاخص بررسی اعتبار *GOF*

Table 17: *GOF Validity Index*

متغیرها	*Communality*	R^2	*GOF*
حاکمیت شرکتی	۰/۳۶۷	-	۰/۵۶۹
مدیریت منابع انسانی	۰/۴۷۳	۰/۷۴۸	
مسئولیت اجتماعی	۰/۵۷۰	۰/۵۵۶	
عملکرد شرکت	۰/۴۸۴	۰/۷۴۳	
میانگین	۰/۵۱۲	۰/۶۳۳	

مثبت بودن شاخص نیکویی برازش (*GOF*) که دارای مقدار ۰/۵۶۹ است، برازش کلی مدل را نشان می‌دهد. چون این مقدار بیشتر از ۰/۴ است، در نتیجه برازش کلی مدل تأیید می‌گردد.

تحلیل مسیر مدل طراحی شده

برای بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته و تأیید کل مدل از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر در این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار *PLS* انجام شده است. نتایج حاصل از خروجی‌های *PLS* برای فرضیه‌های تحقیق در زیر آمده است.

جدول ۱۸: بررسی مسیرهای مدل تحقیق

Table 18: *Investigation of Research Model Paths*

مسیر مستقیم	ضریب تأثیر	عدد معناداری	نتیجه
Direct Path	*B*	*T-Value*	*Result*
حکمرانی □ مدیریت منابع انسانی	۰/۸۶۵	۱۶/۶۰۴	تأیید مسیر
حاکمرانی □ مسئولیت اجتماعی	۰/۵۹۷	۱۷/۸۳۰	تأیید مسیر
مسئولیت اجتماعی □□ مدیریت منابع انسانی	۰/۴۶۱	۶/۷۸۵	تأیید مسیر
مشتریان داخلی □□ مسئولیت اجتماعی	۰/۵۹۷	۸/۱۴۶	تأیید مسیر
مدیریت منابع انسانی □□ عملکرد شرکت	۰/۴۷۹	۵/۳۸۵	تأیید مسیر
مسئولیت اجتماعی □□□□ عملکرد شرکت	۰/۵۶۲	۷/۶۰۴	تأیید مسیر

در جدول تمامی مقادیر آماره t بزرگ تر از ۱/۹۶+ می باشند و این نشان می‌دهد که تمامی مسیرها مورد تأیید هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با بهره‌گیری از روش فراترکیب هفت مرحله‌ای ساندوسکی و باروسو (۲۰۰۷) و تکنیک سه مرحله‌ای دلفی فازی، مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی تدوین شد. مدل نهایی دارای ۴ بعد و ۱۷ مؤلفه و ۸۵ شاخص بوده و از برازندگی خوبی برخوردار است. این مدل در مقایسه با سایر مدل های موجود در این زمینه، دارای دو نوع تفاوت، تمایز و نوآوری است: الف) برای اولین بار شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی، بررسی می‌شوند. ب) برای اولین بار مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر نظام حکمرانی و مسئولیت اجتماعی در شرکت توسعه نیشکر و صنایع جانبی تدوین می‌شود. یافته‌های تحقیق حاضر عبارتند از:

حکمرانی تأثیر معناداری بر مدیریت منابع انسانی و مسئولیت های اجتماعی دارد. حاکمیت ضمن وضع قوانین، مقررات، ساختارها، فرآیندها، فرهنگ‌ها و سیستم‌ها در سطح شرکت، می‌تواند موجب دستیابی به اهداف، پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان شده و جنبه‌های مختلف عملکرد شرکت (مالی و عملیاتی) را مورد توجه قرار دهد. همچنین نظام حکمرانی با همسوسازی منافع مدیران و سهامداران به کاهش مسایل شرکت کمک می‌کند. ایجاد روابط متقابل سهامداران، مدیران و اعضای هیات مدیره در شرکت می‌تواند زمینه‌ساز موفقیت شرکت و دست‌یابی به نیروی انسانی توانمند و ارتقاء مسئولیت

اجتماعی در شرکت شود. نتایج مطالعات چیونگیو هوانگ و همکاران (۲۰۱۹)، کیان چن (۲۰۲۰)، آتیف عزیزک و همکاران (۲۰۲۰)، خوان هررا و کارلوس دلاس هراس روزاس (۲۰۲۰)، هانا اهلستروم (۲۰۲۰)، آرومگا زارفر (۲۰۲۰) و ست نانا کوائه آپیاکوب (۲۰۲۰)، از یافته‌های تحقیق حاضر حمایت می‌کنند.

مدیریت منابع انسانی، تأثیر معناداری بر مسئولیت اجتماعی و عملکرد شرکت دارد و اجرای رویکرد مدیریت منابع انسانی، منجر به بهبود عملکرد شرکت می‌شود. نتایج برخی از پژوهش‌ها همچون فولکه و همکاران (۲۰۱۹)، رأی و رای چادوری (۲۰۱۸)، انتولین ـ لوپز و همکاران (۲۰۱۶)، زولکافلی و دیگران (۲۰۱۵)، سوبرانانیمو (۲۰۱۵)، مارتین وتو (۲۰۱۳)، کاتلرو آرمسترانگ (۱۳۷۹)، بر یافته تحقیق حاضر صحه می‌گذارند.

بسترسازی کارآمد مدیریت منابع انسانی در سازمان، زمینه لازم را برای ارتقای تعهد، کیفیت و انعطاف‌پذیری کارکنان را فراهم می‌سازد. این امر بر اهمیت و ضرورت مدیریت منابع انسانی در شرکت می‌افزاید. افجه و اسماعیل‌زاده (۱۳۸۸)، در تحقیقی نشان دادند که شرکت‌هایی که فعالیت مدیریت منابع انسانی را دنبال می‌کنند نسبت به شرکت‌هایی که این فعالیت را انجام نمی‌دهند، عملکرد بهتری دارند که این موضوع با نتایج حاصل از تحقیق حاضر، همسو می‌باشد.

یافته‌ها نشان می‌دهد، شرکت‌هایی که کارکردهای مدیریت منابع انسانی را با راهبردهای سازمان، یکپارچه می‌کنند از عملکرد مالی و عملیاتی بهتری نسبت به سایر شرکت‌ها برخوردارند و کارکنان آن‌ها رضایت‌مندی و تعهد بالای دارند. در این شرکت‌ها، عملکرد فردی و سازمانی بهبود می‌یابد. این نتایج با یافته‌های حاصل از مطالعه سیدی و همکاران (۱۳۹۵)، که ارتباط بین ابعاد مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان را تأیید می‌کند، همخوانی دارد.

مدیریت منابع انسانی به‌عنوان عملکرد مدیریتی یک سازمان، می‌تواند به‌عنوان یک هدف در مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها عمل نماید. از نظر اجتماعی، سازمان‌های مسئول، بر این باورند که از کارکنان خود، باید بهتر مراقبت کنند و در جستجوی راهی برای بهبود شرایط کاری و رفاه آنها باشند و این کار باید به‌صورت مستمر صورت گیرد. البته از طرف دیگر، این کار از طریق کارکنان سازمان نیز باید صورت گیرد تا مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بتواند در فعالیت‌های روزمره خود را آشکار سازد. اجرای سیاست‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی به شدت به روابط متقابل و همکاری‌های دو جانبه کارکنان وابسته است و این بر نقش مدیریت منابع انسانی تأکید دارد. برای آسان کردن ارزش هماهنگ، سازمان‌ها باید به انتخاب کارکنان با اصول اخلاقی خاص بپردازند و سیستم‌های ارتقاء را توسعه دهند که باعث افزایش عملکرد

اجتماعی کارکنان می‌شود و برای ارزش‌های هماهنگ، به کارکنان پاداش می‌دهد و آموزش‌ها و توسعه‌های لازم را برای آنها فراهم می‌آورد. این نتایج با مطالعه رضا و همکاران (۲۰۲۰)، که تأثیر مسئولیت اجتماعی و مدیریت منابع انسانی را مورد بررسی قرار داده است، همسو می‌باشد.

مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر معناداری بر عملکرد شرکت دارد. مسئولیت اجتماعی شرکت بر اساس ابعادی که دارد، می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد؛ به‌طوری که کارکنان احساس ارزشمند بودن کنند و کارهای محوله را به درستی انجام دهند که این باعث افزایش کارکرد مفید کارکنان خواهد شد. ارزیابی عملکرد می‌تواند به ارتقای شغلی کارکنان، آموزش و بهبود توانایی‌شان کمک کند و فعالیت‌های سازمانی را به‌طور منظم انجام شود. یافته‌های این تحقیق با مطالعات طیبی و همکاران (۱۳۹۹)، که ابعاد آموزش، تسهیم اطلاعات و توانمندسازی، امنیت شغلی، پاداش و کاهش فاصله طبقاتی را به‌عنوان عوامل مدیریت منابع انسانی در حکمرانی معرفی نمودند، مطالعه بانشی و همکاران (۱۳۹۸)، که عوامل تأمین امنیت کارکنان، آموزش‌های متنوع و گسترده، پاداش‌های سخاوتمندانه، تسهیم اطلاعات، توانمندسازی کارکنان و کاهش تبعیض بین کارکنان را بعنوان عوامل مدیریت منابع انسانی شناسایی نمودند، یافته‌های بیگلو و اسکندری (۱۳۹۵)، که مؤلفه‌های امنیت شغلی کارکنان، آموزش گسترده کارکنان، دریافت پاداش سخاوتمندانه توسط کارکنان، تسهیم اطلاعات، توانمندسازی کارکنان و کاهش فاصله طبقاتی را در مدیریت منابع انسانی مؤثر دانسته‌اند و همچنین مطالعات ژنگیز و نیستن (۲۰۱۹)، که تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر مدیریت منابع انسانی را تأیید نموده‌اند، همسو و همخوانی دارد.

Referenecs:

Amini, C. & Dal Bianco, S. (2017). "Corporate social responsibility and Latin American firm performance", Corporate Governance: The International Journal of Business in Society, 17(3): 403-445. (Persian).

Boselie, P., Van Harten, J., Veld, M. (2021). "A human resource management review on public management and public administration research: stop right there before we go any further", Public Management Review, 23 (4): 483-500.

Chkir, I., Hassan, B. E. H., Rjiba, H., Saadi, S. (2021). "Does corporate social responsibility influence corporate innovation? International evidence", Emerging Markets Review, 46, 1-54.

Diamastuti, E., Muafi, M., Fitri, A., Faizaty, N.E. (2021). "The Role of Corporate Governance in the Corporate Social and Environmental Responsibility Disclosure", Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8 (1): 187-198.

Dzulkifli, A. M., Arifin, M. A., Salmah, A. U. (2020). "Effect of the principles of good corporate governance on satisfaction of inpatients at Bahagia type c hospital", Makassar City, Enfermería Clínica, 30 (4): 257-260.

Gerged, A. M. (2021). "Factors affecting corporate environmental disclosure in emerging markets: The role of corporate governance structures", Bus Strat Env, 1-21.

Gerged, A. M., Albitar, K., Al-Haddad, L. (2021). "Corporate environmental disclosure and earnings management-the moderating role of corporate governance structures", Int J Fin Econ, 1-22.

Gwinji, W.A., Chiliya, N., Chuchu, T., Ndoro, T. (2020). "An Application of Internal Marketing for Sustainable Competitive Advantage in Johannesburg Construction Firms", African Journal of Business and Economic Research (AJBER), 15 (1): 183-200.

Gyimah, D., Kwansa, N.A., Kyiu, A.K., Sikochi, A. (2021). "Multinationality and capital structure dynamics: A corporate

governance explanation", International Review of Financial Analysis, 76, 1-52.

Hatami, S.; Seyed Naghavi, M. A.; Alwani, S. M.; Hosseinpour, D. (2019). "Social Responsibilities of Human Resource Management: A Hybrid Approach", Public Management Perspectives, 10 (3): 44-68. (Persain). (Persian).

Ismaeili, M. (2021). "The legal system governing government treaties in the light of good governance", New research in administrative law, 7 (3): 39-58. (Persain).

Keramati Yazdi, Z. (2021). "Relationship between human resource management functions and organizational outputs", Organizational Resource Management Research, 11 (2): 145-163. (Persain).

Keum, D. D. (2020). "Innovation, Short-termism, and the Cost of Strong Corporate Governance", Strategic Management Journal, 42, 3-29.

Lai, A., Leoni, G., Stacchezzini, R. (2019). "Accounting and governance in diverse settings-an introduction", Accounting History, 24 (3): 325-337. (Persian).

Lee, K-T. (2020). "Internal marketing, job satisfaction, and organizational commitment: a case study of Taiwan indigenous television", The International Journal of Organizational Innovation, 12 (4): 190-215.

Lyra, F. R. Barbosa, M. J. Verdinelli, M. A. and Lana, J. (2017). "Corporate social responsibility: comparing different models", Social Responsibility Journal, (just-accepted), 9 (4): 10-21.

Mahdieh, A. (2020). The effect of emotional intelligence on employee performance with the role of job stress and employee trust (Case study: Sugarcane Development Holding Company and Ancillary Industries), 8 (2): 1-18. (Persain).

Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q.A., Shah, S.I.A., Fallatah, S. (2019), The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs, Sustainability, 11 (436): 1-14. (Persain).

Mingle, M., Kong, Y. (2018). "The Influence of Corporate Governance Practices of Banks on Employee Loyalty in Ghana", Australian Journal of Economics And Management Sciences, 8(1): 1-16.

Mishra, T. (2020). "Does internal marketing is antecedent of commitment?", International journal of multidisciplinary educational research, 4 (2): 70-82.

Mir Mohammadi, M. (2020). "Key success factors for employee empowerment", Improvement and Transformation Management Studies, 19 (3): 423-454. (Persain).

Ngatno, N., Apriatni, P.E., Youlianto, A. (2021). "Moderating effects of corporate governance mechanism on the relation between capital structure and firm performance", Cogent Business & Management, 8 (1): 1-22.

Paloj, M. (2018). Pathology of agro-industrial exploitation system and providing solutions for its development, 2 (14): 201-217.

Qiu, S., Jiang, J., Liu, X., Chen, M-H., Yuan, X. (2021). "Can corporate social responsibility protect firm value during the COVID-19 pandemic?", International Journal of Hospitality Management, 93, 1-12.

Rahmani Norouzabad, S.; Anvari Rostami, A. A.; Khalili, C.; Mohammadi, E. (2021). "The effect of the need for external financing on corporate governance index and company value: Evidence from the Tehran Stock Exchange", Financial Management Strategy, 9 (1): 1-24. (Persain).

Pasand, M. (2020). The effect of emotional intelligence on employee performance with the role of job stress and employee trust (Case study: Sugarcane Development Holding Company and Ancillary Industries), 8 (2): 1-18. (Persain).

Wijayanti, T.C., Setini, M., Darma, D.C., Purwadi, P., Alka, P.R. (2020). "Connectivity Continuous Improvement Program and Employee Performance", International Review of Management and Marketing, 2020, 10 (1): 54-62.

Zhou, M., Li, K., Chen, Z. (2021). “Corporate governance quality and financial leverage: Evidence from China”, International Review of Financial Analysis, 73, 1-13.

Develop a Human Resource Management Model Based on Governance and Social Responsibility (Case Study: Sugarcane and Ancillary Industries Development Company)

Hossein Derisavi Bahmanshir[1], *Fereydoun Omidi (Ph.D)*[2]
Foad Makvandi (Ph.D)[3], *Mehdi Basirat (Ph.D)*[4]

DOI: 10.22055/QJSD.2023.38758.2519

Abstract:

Effective human resource management is a fundamental and important factor in the effective development of organizational strategies. The purpose of this study is to develop a human resource management model based on the system of governance and social responsibility in the Sugarcane Development Company and ancillary industries. The present research is a combination of qualitative-quantitative in terms of purpose, applied and exploratory and its method. The statistical population includes related articles and texts and experts and specialists in the sugar industry of Khouzestan province. In the qualitative stage, the statistical sample for the method of hybridization of related articles and texts in this field and for the fuzzy Delphi technique are 17 experts who were selected by a purposeful method. In the quantitative stage, 4 experts were selected by statistical sample for interpretive structural modeling and structural equation modeling. The data collection tool in the qualitative stage is a list of related articles and texts and a questionnaire and in the quantitative stage includes a researcher-made questionnaire of the human resource management model based on the system of governance and social responsibility. For qualitative analysis of information in the qualitative stage, fuzzy meta-combination and Delphi method and in the quantitative stage interpretive structural modeling and structural equation modeling were used. First, the initial pattern was extracted by meta-combination method and the most important factors were approved by experts using fuzzy Delphi technique. Finally, the research model with 4 dimensions, 17 components and 85 indicators has the necessary fitness.

Key Concepts: *Human Resource Management, Governance, Social Responsibility, Sugarcane and Ancillary Development Company*

[1] Department of Business Management, Khorramshahr Branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran, hdb46@yahoo.com
[2] Department of Business Management, Khorramshahr International Branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran (Corresponding Author), dr.omidi@iaupg.ac.ir
[3] Department of Management, Shushtar Branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran, foadmakvandi@gmail.com
[4] Department of Economics, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran, mehdi.basirat@yahoo.com

© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).