

طراحی و تبیین الگوی توسعه‌ی منابع انسانی (استادان دانشگاه) مبتنی بر نگرش فطرت‌گرا و توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه

دکتر برزو فرهی بوزنجانی*

دکتر حسن عابدی جعفری**

دکتر موسی مهدوی***

تاریخ دریافت: ۱۳۸۷/۸/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۷/۱۱/۲۲

چکیده

توسعه‌ی منابع انسانی به‌عنوان شاخه‌ای از مدیریت منابع انسانی، هم‌اکنون مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران رشته‌ی مدیریت قرار گرفته است. در این تحقیق، رابطه‌ی رفتار اثربخش به‌عنوان متغیر وابسته با متغیرهای «نگرش فطرت‌گرا»، «توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه (ارتباط فرافردی، ارتباط درون‌فردی، ارتباط میان‌فردی و ارتباط برون‌فردی) و توسعه‌ی منابع انسانی به‌عنوان متغیرهای شناور و مستقل، در قالب یک الگوی مفهومی مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته است.

فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

۱. نگرش فطرت‌گرا بر توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه‌ی استادان دانشگاه مؤثر است.
 ۲. توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه، بر توسعه‌ی منابع انسانی (استادان دانشگاه) مؤثر است.
 ۳. توسعه‌ی منابع انسانی، بر رفتار اثربخش استادان دانشگاه مؤثر است.
- در این تحقیق، با استفاده از ادبیات موجود، متغیرهای مورد نظر بررسی و سپس با تهیه‌ی

* - استادیار دانشگاه امام حسین علیه‌السلام

** - استادیار دانشگاه تهران

*** - مدرس و پژوهشگر دانشگاه امام حسین علیه‌السلام

ابزار سنجش و تعیین روایی (محتوایی و سازه) و دریافت پایایی کل به میزان ۰/۹۳، پرسش‌نامه‌های تحقیق از طریق ۱۶۴ نفر از استادان دانشگاه‌های حوزه‌ی علوم انسانی و اجتماعی شهر تهران تکمیل شد. در به‌کارگیری تکنیک آماری تحقیق، با استفاده از روش تحلیل مسیر، مؤلفه‌های سنجش متغیرها با «مدل اندازه‌گیری» یا تحلیل عاملی تأییدی و آزمون رابطه‌ی بین متغیرها با استفاده از «معادله‌ی ساختاری» یا مدل علی از طریق نرم‌افزار LISREL یافته‌های تحقیق به‌دست آمد و در نتیجه، الگوی مفهومی تحقیق دارای نیکویی برازش و مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر «توسعه‌ی منابع انسانی» تحت تأثیر متغیرهای «توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه» و «نگرش فطرت‌گرا» بر «رفتار اثربخش» استادان دانشگاه مؤثر است.

براساس نتایج حاصل از این تحقیق که با تأکید بر توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه و نگرش فطرت‌گرایی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی مورد تحقیق قرار گرفته است، پیشنهادهایی در قالب سه بخش مجزا: الف - پیشنهاد به مسئولان وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری و مسئولان دانشگاهی، ب - پیشنهاد به استادان دانشگاه و ج - پیشنهاد به محققین آینده ارائه شده است. علاوه بر این، با توجه به نتایج حاصل از تحقیق پیشنهادهای اساسی در سه بعد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای (فرهنگ‌سازی) به‌منظور تقویت نگرش فطرت‌گرایی و توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه‌ی استادان دانشگاه‌ها، وزارت علوم و دانشگاه‌ها در ایجاد زمینه‌های قانونی، ترغیبی و فرهنگ‌سازی داده شده است و هم‌چنین به استادان دانشگاه نیز پیشنهاد شده است که با تقویت این‌گونه نگرش در وجود خود، موجب رفتار اثربخش آنان گردد.

کلیدواژه‌ها: توسعه منابع انسانی، نگرش فطرت‌گرا، توسعه ارتباطات چهارگانه، رفتار اثربخش، توسعه منابع انسانی فطرت‌گرا، فطرت‌گرایی منابع انسانی، ارتباطات چهارگانه

مقدمه

مدیریت منابع انسانی^۱ به‌عنوان زیرشاخه‌ای از رشته‌ی مدیریت از دهه‌ی ۱۹۸۰ به بعد مورد توجه جدی جوامع توسعه‌یافته قرار گرفت و عنوان سرمایه‌ی انسانی^۲ را به خود اختصاص داد؛ به‌گونه‌ای که در دنیای پیشرفته‌ی صنعتی از میان سه عامل ثروت‌آور شامل: منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیش‌ترین توجه، بهره‌دهی و سودآوری را، منابع انسانی نصیب آنان کرده

1- Human Resources Management: HRM
2- Human Capital

است (دسلر، ۱۳۷۸: ۱۲). صاحب‌نظران و دانشمندان جهان معتقدند که انسان محور توسعه است و توجه به انسان با در نظر گرفتن ابعاد کیفیت زندگی از جمله سلامت، دانش و آموزش به‌عنوان شاخص‌های اصلی توسعه‌ی جوامع در گزارش توسعه‌ی انسانی ملت‌ها و کشورها ارایه می‌شود (پورکریمی، ۱۳۸۳: ۷۵)؛ اما باید توجه داشت که مفهوم اصلی و اساسی توسعه‌ی انسانی، افزایش ظرفیت‌ها و قابلیت‌های انسان است. همان‌گونه که گریفین و مک‌کنلی^۱ بیان می‌کنند، هدف اصلی توسعه، بهره‌مند ساختن راستین انسان و بهبود کیفیت زندگی افراد انسانی، افزایش درآمد و گسترش اشتغال است؛ اما این‌ها وسیله‌ی توسعه‌اند و نه هدف آن. هدف توسعه، پرورش قابلیت‌های انسان و گسترش توانایی‌های اوست (گریفین، ۱۳۷۷: ۱۵) و توسعه‌ی قابلیت‌ها و توانایی‌ها، معرفت اجتماعی و فکری انسان را کامل می‌کند (استیونس، ۱۳۶۸: ۴۱). به‌همین خاطر، سرمایه‌ی انسانی، به دانش، مهارت و ویژگی‌های اسنادی و درونی نهفته در افراد اطلاق می‌شود (صالحی، ۱۳۸۳). نهفتگی درونی انسان‌ها، همان چیزی است که خداوند عالمیان به‌صورت فطری در انسان به‌ودیعت نهاده و قوه‌ی اختیار برای کشف و بهره‌برداری از آن را نیز به ایشان داده است. تردیدی نیست که هیچ علم انسانی، بدون شناخت انسان به‌دست نمی‌آید و چون حقیقت انسانی را روح تشکیل می‌دهد، بدون شناخت روح و روان انسان، شناسایی او ناممکن است و مسیر شناخت انسان از جهان‌بینی به هستی‌شناسی و از هستی‌شناسی به انسان‌شناسی منتهی می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۷۹: ۲۱).

بنابراین، شناخت فضای نگرش فطرت‌گرایی و زوایای انسان از ابعاد مختلف و تعیین چگونگی رابطه‌ی او با جهان هستی و به‌طور مشخص با خالق هستی، با خود، با محیط اجتماعی و با محیط طبیعی، از زیربنایی‌ترین نیازهای توسعه‌ی انسان است. بر همین اساس، طراحی الگویی که بتوان بر مبنای آن، توسعه‌ی منابع انسانی و رفتار اثربخش انسان را تحت تأثیر نگرش فطرت‌گرا و ارتباطات چهارگانه‌ی انسان مورد بررسی و نتیجه‌گیری قرار داد، هدف اصلی این مقاله است.

۱. بیان مسأله‌ی تحقیق

امروزه، تأکید اندیشمندان مدیریت منابع انسانی بر توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی است و با وجود

1- Griffin & McCkenly

کم‌توجهی دنیای صنعتی و پیشرفته به مسایل روحی، روانی و معنوی در کار و امور زندگی تا یکی دو دهه‌ی گذشته، اکنون گرایشاتی در هدفمند کردن و پاسخ‌گویی به خواست‌های درونی انسان شکل گرفته و هر روز در حال گسترش است. سازمان‌های امروزی، با کارکنان رشدیافته‌ای مواجهند که خواستار کار بامعنا، هدفمند و ایجاد محیط‌های کاری مساعد برای پرورش خلاقیت و استعدادهای خویش جهت بالندگی خود هستند.

در آکادمی مدیریت در سال ۱۹۹۸ در سان‌دیوگو^۱ که با تشکیل پنج‌هزار مدرس، پژوهشگر مدیریت و مدیران از سراسر جهان برگزار شد، برای نخستین بار ۱۰ درصد کل جلسات (حدود ۹۰ جلسه) به مسایلی با محوریت اخلاق کاری، مسئولیت اجتماعی، بوم‌شناسی، انجام وظیفه و معنویت اختصاص یافته است (رستگار، ۱۳۸۵: ۲۹). براساس این سخن حکمت‌آمیز امیرمؤمنان علی علیه‌السلام که علم فطری و درونی را مقدمه و زمینه‌ی علم اکتسابی برمی‌شمرند: «علم دو گونه است، علم فطری و علم اکتسابی، علم اکتسابی اگر هم آهنگ با علم فطری نباشد سودمند نخواهد بود» (نهج‌البلاغه، حکمت ۳۳۸). و همچنین در تفسیر آیه‌ی ۳۰ از سوره‌ی روم آمده است: اسلام آیینی است که فطرت انسان او را به سوی آن هدایت می‌کند، فطرتی که خدا انسان را بر آن آفریده است که چون دگرگونی در آفرینش خدا نیست و فطرت انسان تغییر نمی‌کند؛ لذا، این دین و آیین تغییر نمی‌کند و همواره انسان را به سعادت لایقش می‌رساند (پورسیف، ۱۳۸۶: ۱۰۴۸). بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که: (۱) رویکرد دینی و اعتقادی ما در قرآن کریم و سخنان معصومین علیهم‌السلام و بزرگان اهل معرفت، همواره در مسیر الهی قرار گرفتن و در طول آن حرکت کردن و کسب علم تا رسیدن به حد اعلای علوم و دانش بشری را مورد تأکید قرار داده است. (۲) به نظر می‌سد در موارد زیادی، شاهد تعارضات درونی اهل علم و تخصص در دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزشی، در آنچه اعتقاد دارند و آنچه بیان و عمل می‌کنند وجود داشته باشد. این ادعا مبتنی بر این است که عمده‌ی منابع و متون علمی موجود در دانشگاه‌ها که مورد استفاده قرار می‌گیرد مستند به منابع علمی دنیای غرب است و پوشاندن لباس علمی آنان بر تن زیست بوم ایرانی و اسلامی، همواره ما را دچار مشکلات و ناهم‌آهنگی‌ها می‌کند. (۳) به اعتراف منابع علمی و مجامع دنیای پیشرفته‌ی علمی، برگشت به ذات، فطرت، روحیه، معنویت و پاسخ به خواست‌های

1- Annual Academy of Management Meeting in San Diego

ماورایی بشر امروز، دغدغه‌ی جدی اندیشمندان غربی است که عموماً از طریق رشد و توسعه‌ی اقتصادی و رفاه، در پی پاسخ‌گویی به آن هستند؛ لکن با روی کرد الهی و ارتباط مؤثر با آن، ما می‌توانیم مقدمات پاسخی یکپارچه و هم‌آهنگ به این خواست درونی بشر را فراهم کنیم.

با عنایت به این که بخش عمده و قابل توجه آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی کشور در دانشگاه‌ها صورت می‌گیرد و عملاً انتقال دانش، مهارت، نگرش و رفتار دانش‌آموختگان متأثر از استادان دانشگاه است و به دلیل سهل‌انگاری، اصلی‌ترین جهت‌گیری توسعه و پرورش استادان که همانا برخورداری از نگرش فطرت‌گرایی در مقابل نگرش طبیعت‌گرایی است، مورد غفلت واقع شده است. با همین روی کرد، این تحقیق درصدد طراحی و تبیین الگویی در جهت توسعه‌ی منابع انسانی (استادان دانشگاه) مبتنی بر نگرش فطرت‌گرا و ارتباطات چهارگانه (ارتباط با خود، با خدا، با دیگران و با محیط و طبیعت) است. از آن‌جا که نگرش فطرت‌گرا می‌تواند موجب توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی (توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه) استادان دانشگاه و رضایت‌مندی، تعهد، کسب هدف و به‌طور کلی رفتار اثربخش آنان شود، انجام این تحقیق در دستور کار قرار گرفت. اندیشمندان و صاحب‌نظران چندی از جمله جیمز (۱۹۶۱)، میلر (۱۹۹۶)، کاوی (۱۳۸۳)، جعفری (۱۳۷۳)، واتس لوند و آرچر (۲۰۰۱)، جوادی آملی (۱۳۷۸) و شهید مطهری (۱۳۷۱) به توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه در تکامل شخصیت انسانی توجه نموده‌اند و در موضوع نگرش فطرت‌گرا (امید به نیروی برتر، امانت‌داری و خدمت‌گزاری) قرآن کریم، نهج‌البلاغه، حائری شیرازی (۱۳۸۴)، جوادی آملی (۱۳۸۱)، شاه‌آبادی و مهریزی (۱۳۷۷) و گرین لیف (۱۹۷۰) مطالب ارزشمندی را بیان کرده‌اند. در توسعه‌ی منابع انسانی و رفتار اثربخش افراد در محیط کاری و اجتماعی نیز صاحب‌نظرانی مانند: ورنر و دسیمون (۲۰۰۶)، سوارت و دیگران (۲۰۰۵)، گیب (۲۰۰۶)، لوتانز (۱۹۹۸)، کامرون (۱۹۸۶)، اعرابی (۱۳۸۵) و کینیکی و کریتنر (۱۳۸۴) و رضائیان (۱۳۷۹) بحث کرده‌اند.

این تحقیق، با روی کرد بررسی وجود یا عدم رابطه بین متغیرهای مورد نظر شامل: نگرش فطرت‌گرا، توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه، توسعه‌ی منابع انسانی و رفتار اثربخش انجام شده است تا از طریق دست‌یابی به نتایج حاصل از دیدگاه استادان دانشگاه و به‌منظور توسعه‌ی منابع انسانی ارزشی، فرهنگی و متناسب با اعتقادات دین مبین اسلام در دانشگاه‌ها و در جهت پیاده‌سازی نقشه‌ی جامع علمی کشور تلاشی هر چند کوچک؛ ولی مثمرتر صورت گیرد. بر همین اساس،

سؤالات اساسی این تحقیق به صورت زیر بیان می‌شود:

۱. آیا نگرش فطرت‌گرا، بر توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه‌ی استادان دانشگاه مؤثر است؟
۲. آیا توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه، بر توسعه‌ی منابع انسانی (استادان دانشگاه) مؤثر است؟
۳. آیا توسعه‌ی منابع انسانی، تحت تأثیر «توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه» و «نگرش فطرت‌گرا» موجب رفتار اثربخش استادان دانشگاه می‌شود؟

۲. مروری بر چارچوب نظری و معرفی الگوی تحقیق

برای بررسی و پاسخ به سؤالات تحقیق از الگوی مفهومی (نمودار ۱) استفاده شده است. در این الگو، مسیر ارتباطی چهار متغیر اصلی تحقیق و شاخص‌های اصلی سنجش هر یک از متغیرها و رابطه‌ی آن‌ها معین شده است. بر همین اساس، پیش از ارایه‌ی الگو، مروری مختصر به متغیرهای اصلی خواهیم داشت.

ادبیات و پیشینه‌ی تحقیق در چهاربخش اصلی مورد بررسی قرار گرفته است. بر این اساس، ابتدا به موضوع توسعه‌ی منابع انسانی، سپس نگرش فطرت‌گرا، پس از آن توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه و در نهایت رفتار اثربخش ارایه شده است:

۱-۲. توسعه‌ی منابع انسانی

توسعه‌ی منابع انسانی^۱ در یک نگاه اجمالی و به‌طور طبیعی به‌هم‌پیوستگی اجتماعی، فرهنگی و معنوی، ظرفیت‌سازی و قدرتمندسازی کارکنان را دنبال می‌کند (دب، ۲۰۰۶: ۳۰ و ۳۱). توسعه‌ی منابع انسانی می‌تواند مجموعه‌فعالیت‌های نظام‌مند و برنامه‌ریزی‌شده‌ای تلقی شود که از سوی سازمان‌ها طراحی می‌شود تا برای اعضا فرصت‌های آموختن مهارت‌های لازم برای رویارویی با تقاضاهای شغلی کنونی و آینده را فراهم کند (ورنر، ۲۰۰۶: ۵).

به بیان دیگر، توسعه‌ی منابع انسانی، کارکنان را به مهارت‌های مربوط به داشتن زندگی سالم و رضایت‌بخش مجهز می‌کند (دب، همان). از طریق فراهم کردن نیازهای محیطی، که موجب رشد انسان در توانمندی کامل و آزاد کردن توانایی‌های بالقوه وی می‌شود (ژا، ۲۰۰۴: ۳۴۹) زمینه و

شرایط رشد و تکامل فردی و سازمانی، به‌منظور دست‌یابی به دست‌آوردهای شخصی یا گروهی یا برای منفعت یک سازمان، اجتماع، ملت و سرانجام برای نوع بشر (مک‌لین، ۱۹۹۸: ۳۷۵-۳۷۷) مهیا می‌شود.

به‌استناد پژوهش‌های انجام شده، مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد و ضمن پرورش توانایی‌های سازمان آن را پیشینه می‌کند و آن‌گونه که لادو و ویلسون^۱ می‌گویند، در مزیت رقابتی مستمر نقش اساسی دارد (عباس‌پور، ۱۳۸۱: ۸۶). کیپ^۲ نیز بر این اعتقاد است که یکی از اهداف اولیه‌ی مدیریت منابع انسانی، خلق و فراهم آوردن شرایطی است که از طریق آن استعدادها بالقوه و نهفته‌ی کارکنان کشف و شکوفا شود و تعهد آنان به سازمان افزایش و تحکیم یابد (آرمسترانگ، ۱۳۸۱: ۲۶).

سوانسون^۳ و همکاران معتقدند که برای درک عمل و رضایت‌مندی در توسعه‌ی منابع انسانی، لازم است فلسفه‌ی آن را درک کنیم تا منطق موجود در جنبه‌های رقابتی را واضح‌تر بیان کرد. آن‌ها سه عنصر تعاملی در چارچوب توسعه‌ی منابع انسانی را مطرح می‌کنند که عبارتند از: «هستی‌شناسی^۴ جهان را چه‌گونه بینیم؟»، «معرفت‌شناسی^۵ درباره‌ی جهان چه‌گونه فکر کنیم؟ و «ارزش‌شناسی^۶ ارزش‌هایی که تعیین می‌کنند، چه‌طور و چه‌گونه باید به تحقیق و کار عملی پردازیم؟ هم‌چنین توماس کان^۷ بر توسعه‌ی نظری و مفهومی توسعه‌ی منابع انسانی، مک‌آندرو^۸ تجزیه و تحلیل تأثیرات مهم بر نظریه‌ی توسعه‌ی منابع انسانی و اعمال آن، و بورل و مورگان^۹ پارادایم‌های کارکردگرایانه^{۱۰}، نظام‌های اجتماعی^{۱۱}، پارادایم تفسیری^{۱۲} و روابط اجتماعی چندگانه^{۱۳} را مطرح کردند (مک‌گلدیچ، ۲۰۰۲: ۳ و ۲).

- 1- Lado & Wilson
- 2- Keep
- 3- Swanson
- 4- Ontology
- 5- Epistemology
- 6- Axiology
- 7- Tomas Kuhn
- 8- McAndrew
- 9- Burrell & Morgan
- 10- Functionalist Paradigms
- 11- Social Systems
- 12- Interpretive Paradigm
- 13- Multiple social realities

با این حال، تحقیقات زیادی در منابع علمی دنیای غرب یافت می‌شود و اندیشمندان، اساتید و دانشجویان ما هم از آن بهره می‌برند؛ اما معلوم نیست یافته‌های حاصل شده در این تحقیقات و جوامع پاسخ‌گوی نیازهای فعلی ما باشد و با فرهنگ ما هم‌خوانی داشته باشد. فاضلی معتقد است، نظام آموزش عالی کشور از نظر ارتباطات دانشگاهی در سطوح مختلف بین فردی، بین سازمانی، ملی و بین‌المللی دارای مشکلات و گسیختگی‌هایی است که این امر باعث افت بازده نهایی سیستم می‌شود (فاضلی، ۱۳۸۳: ۱۴۹). از سویی، فرهنگ غنی و عقلانی اسلامی و ایرانی، خود، دارای مؤلفه‌های ویژه‌ای است که تبیین آن‌ها روی کرد و نگرش جدید و خاصی را مبتنی بر نگرش بومی به توسعه‌ی منابع انسانی به ما خواهد داد؛ چرا که اصل سازنده در ارتباط میان آدمیان و خدا، استمرار آن در بارگاه احدیت است و کافی است که این حالت ارتباط درونی به وجود آید؛ آن‌گاه او موجودی است معنی‌دار، در جهانی معنی‌دار که رو به دیدار خدا در حرکت است (جعفری، ۱۳۷۳: ۱۲۰).

۲-۲. نگرش فطرت‌گرا

روی کرد فطرت‌گرایی^۱ انسان در برابر طبیعت‌گرایی او (خدایم‌محوری در مقابل دنیام‌محوری) شاخصه‌ای مهم در ایجاد نگرش مطلوب در راستای سرشت الهی است. طبیعت، به سرشت و حالتی گفته می‌شود که اشیای مادی بر آن نهاده و آفریده شده‌اند و فطرت خلقتی است که اکتسابی نباشد، بدیع و بدون پیشینه باشد و معرفت به خداوند را در خود داشته باشد. هم‌چنان که فطرت خداگرایانه در وجود انسان نهادینه شده است، به دلیل تعلقات مادی و دنیوی که وجود انسان را به سمت طبیعت می‌کشاند، تقابل و کشمکش بین این دو قدرت به وجود می‌آید که عقل سلیم انسانی به‌عنوان حاکمی توانمند امکان تعدیل بین این دو را به نفع‌گرایی فطری داراست و این مسیر، راه و طریق فطری است و عکس آن، او را از فطرت دور می‌نماید (هریسی، ۱۳۶۰: ۱۱). انسان نیازمند به مدیریت و هدایت بیرونی است. شهید مطهری در همین رابطه بیان می‌دارد: انسان با این که از نظر نیروها مجهزترین موجودات است... درعین حال، از نظر غرایزی که او را از داخل خود هدایت و رهبری کنند، فقیرترین و ناتوان‌ترین موجود است، لهذا به رهبری، مدیریت و هدایت از خارج

1- Innate Approach

نیاز دارد (مطهری، ۱۳۷۴: ۱۱۴). امام سجاده‌علیه‌السلام، با وجود بزرگی و عصمت، در استمداد از خداوند باری تعالی در توفیق حرکت در مسیر صحیح الهی چنین بیان می‌فرماید: «خدایا! نوری به من عنایت کن که در پرتو آن در جامعه حرکت کنم و با آن در تاریکی‌ها راه یابم» (صحیفه سجاده، دعای ۲۲). فرد، گروه و جامعه، ممکن است در مرحله‌ای از رفتن به سمت طبیعت یا برگشتن به سمت فطرت خود باشند. بسته به این که در کدام مرحله از این مسیر هستند، در نوع رفتار آنان که ناشی از نیت، باورهای ذهنی، تفکرات و نگرش آن‌هاست تأثیر می‌گذارد. دو نگرش طبیعت‌گرا و فطرت‌گرا به نوعی در مقابل یکدیگرند که یکی مسیر رفت (با روی کرد دریافت‌کنندگی، حکومت‌مداری، ناامیدی از خدا و امانت‌گیرندگی) و دیگری مسیر برگشت (با روی کرد پرداخت‌کنندگی، خدمت‌گزاری، امیدواری به خدا و امانت‌داری) است (حائری شیرازی، ۱۳۸۴).

۳-۲. توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه

میلر^۱ معتقد است که در تربیت انسان‌های توسعه‌یافته و تکامل‌یافته، آموزش و پرورش افراد در چهار بعد درون‌فردی^۲، میان‌فردی^۳، برون‌فردی^۴ و ماورای‌فردی^۵ دارای اهمیت است. فراهم آوردن این زمینه، موجب شکل‌گیری و یکپارچگی شخصیتی و به‌وجود آمدن چارچوب ذهنی و ارزشی مطلوب در افراد می‌شود (میلر، ۱۹۹۶). پرورش بُعد درون‌فردی، احساسات و ادراکات درونی، بُعد میان‌فردی روابط با دیگران، بُعد برون‌فردی، بستر یا ساختار اجتماعی و محیطی و بُعد ماورای‌فردی ویژگی‌ها و خصایص روحانی، معنوی و ارتباط با خالق هستی را دربر می‌گیرد. علامه محمدتقی جعفری در این خصوص معتقد است: اگر بشریت از روی عقل و وجدان، ارتباطات چهارگانه‌ی خود را به‌واسطه‌ی انبیای راستین که مبلغان وحی خداوندی هستند تنظیم می‌نمود، هیچ تردیدی نیست که واقعاً می‌توانست در مسیر تکاملی خود گام بردارد و این همه دچار محنت نمی‌شد و آن چهار ارتباط عبارتند از: ارتباط انسان با خویش، ارتباط انسان با خدا، ارتباط انسان با جهان هستی و ارتباط انسان با هم‌نوع خود (جعفری، همان).

1- Miller
2- Intrapersonal
3- Interpersonal
4- Extrapersonal
5- Suprapersonal

۴-۲. رفتار اثربخش

فرد یا جامعه، رفتار خود را براساس نگرش نسبت به پدیده‌های پیرامون تنظیم می‌کنند. عناصر زیادی در رابطه با افراد مطرح است که به نگرش آنان وابسته است (گریفین، ۱۹۹۰: ۵۷۸). نگرش‌ها، عوامل داخلی مؤثر و مهمی هستند که در الگوی رفتار کاری ما دخیل هستند و رابطه‌ی بین نگرش و رفتار را می‌توان به‌عنوان یکی از موضوعات مورد توجه افراد به توسعه‌ی منابع انسانی در نظر گرفت (ورنر، همان). در مدل رفتاری کارکنان، رفتار افراد تحت تأثیر عوامل بیرونی و محیطی و عوامل درونی قرار دارد.

در این مقاله تلاش بر این است که رابطه‌ی چهار متغیر «نگرش فطرت‌گرا»، «ارتباطات چهارگانه»، «توسعه‌ی منابع انسانی» و «رفتار اثربخش» در یک الگوی مفهومی بررسی شود و در نتیجه، میزان رابطه توسعه‌ی منابع انسانی بر رفتار اثربخش تحت تأثیر متغیر ارتباطات چهارگانه و متغیر نگرش فطرت‌گرا در بین استادان دانشگاه مورد سنجش قرار گیرد.

۳. فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های پژوهشی این تحقیق، براساس الگوی مفهومی سازمان‌دهی شده، از سه فرضیه‌ی اصلی تشکیل می‌شود و فرضیه‌های فرعی آن مربوط به اثرگذاری مؤلفه‌های سنجش ارتباط با متغیرهای اصلی به شرح زیر است:

۱. «نگرش فطرت‌گرا»، بر «توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه‌ی» استادان دانشگاه مؤثر است.

۲. «توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه»، بر «توسعه‌ی منابع انسانی» (استادان دانشگاه) مؤثر است.

۳. «توسعه‌ی منابع انسانی»، بر «رفتار اثربخش» استادان دانشگاه مؤثر است.

فرضیه‌های فرعی (معادلات اندازه‌گیری)

۱-۱. شاخص امانت‌داری، مفهوم نگرش فطرت‌گرا را می‌سنجد.

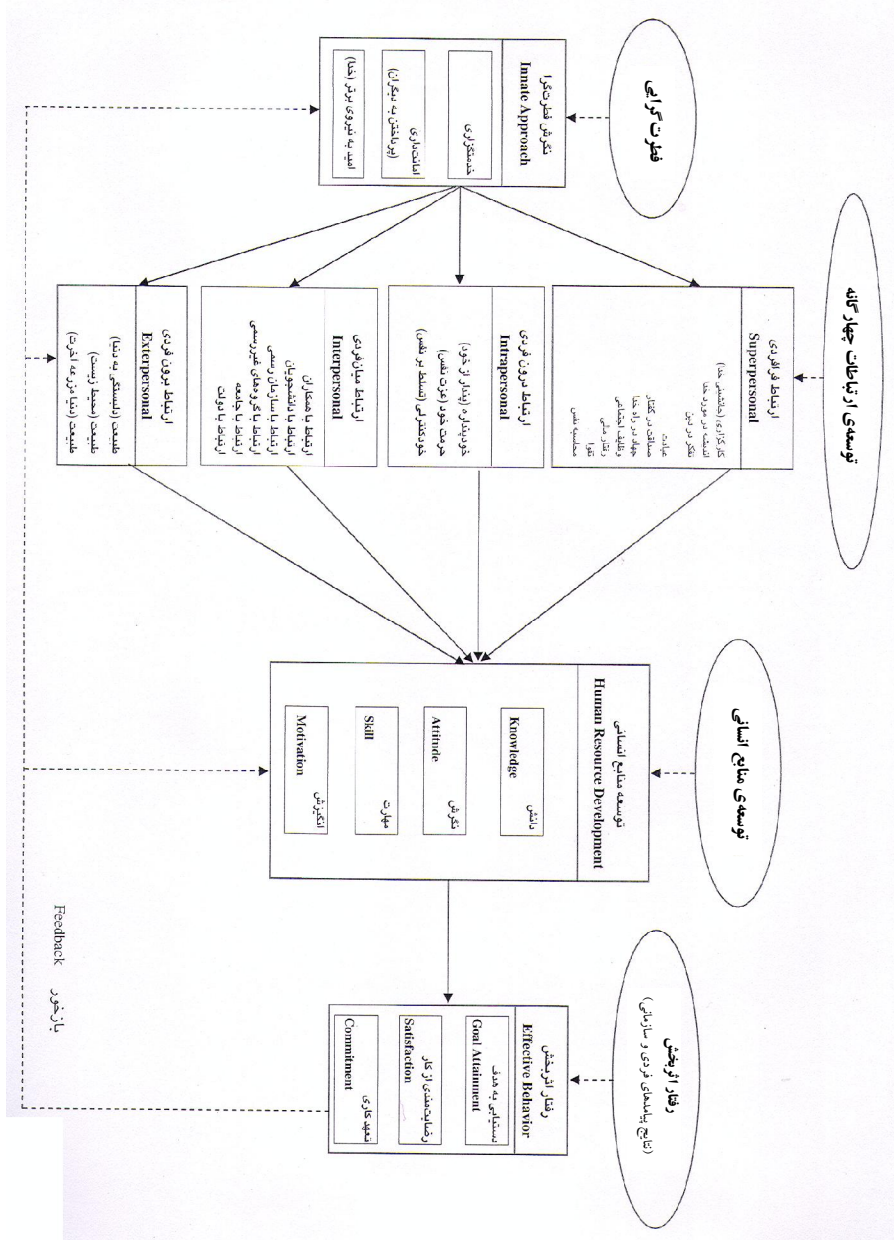
۲-۱. شاخص خدمت‌گزاری، مفهوم نگرش فطرت‌گرا را می‌سنجد.

۳-۱. شاخص امید به نیروی برتر (خدا)، مفهوم نگرش فطرت‌گرا را می‌سنجد.

۱-۲. شاخص ارتباط فرافردی، مفهوم ارتباطات چهارگانه را می‌سنجد.

۲-۲. شاخص ارتباط درون‌فردی، مفهوم ارتباطات چهارگانه را می‌سنجد.

۳-۲. شاخص ارتباط میان‌فردی، مفهوم ارتباطات چهارگانه را می‌سنجد.



نمودار ۱- الگوی مفهومی تحقیق

- ۴-۲. شاخص ارتباط برون فردی، مفهوم ارتباطات چهارگانه را می‌سنجد.
- ۱-۳. شاخص دانش، مفهوم توسعه‌ی منابع انسانی را می‌سنجد.
- ۲-۳. شاخص مهارت، مفهوم توسعه‌ی منابع انسانی را می‌سنجد.
- ۳-۳. شاخص نگرش، مفهوم توسعه‌ی منابع انسانی را می‌سنجد.
- ۴-۳. شاخص انگیزش، مفهوم توسعه‌ی منابع انسانی را می‌سنجد.
- ۱-۴. شاخص دست‌یابی به هدف، مفهوم رفتار اثربخش را می‌سنجد.
- ۲-۴. شاخص رضایت‌مندی، مفهوم رفتار اثربخش را می‌سنجد.
- ۳-۴. شاخص تعهد، مفهوم رفتار اثربخش را می‌سنجد.

۴. روش تحقیق

در این تحقیق که الگوی مفهومی جدیدی با استفاده از منابع علمی و اطلاعات حاصل از دیدگاه نمونه‌ی آماری مورد بررسی قرار می‌گیرد، از نظر هدف در زمره‌ی پژوهش‌های کاربردی است. تحقیق کاربردی از نظر هدف، در جست‌وجوی دست‌یابی به یک هدف عملی است و تأکید آن بر تأمین سعادت و رفاه توده‌ی مردم (دلاور، ۱۳۸۰: ۴۹)، بهبود و بهینه‌سازی ابزارها، روش‌ها، اشیا و الگوها در جهت ارتقای سطح زندگی انسان (حافظ‌نیا، ۱۳۸۰: ۵۱) و پیدا کردن راه‌حلی برای مشکلات است (ایستربای، ۱۳۸۴: ۲۴). تحقیق حاضر به لحاظ روشی، توصیفی می‌باشد و از نوع تحلیل عاملی (علی) است. در واقع ضمن تبیین روابط بین متغیرهای اصلی تحقیق، از طریق روش تحلیل عاملی تأییدی (الگوی آزمون اندازه‌گیری) و تحلیل معادلات ساختاری به بررسی روابط بین متغیرها (ضریب مسیر) و سنجش متغیرها به واسطه‌ی مؤلفه‌ها (بار عاملی) میزان همبستگی یا ضریب رگرسیون روابط بین متغیرهای الگوی تحقیق می‌پردازد و آن را مورد تحلیل قرار می‌دهد.

۱-۴. جامعه و نمونه‌ی آماری

جامعه‌ی آماری این تحقیق متشکل از اساتید گروه‌های علمی پنج رشته‌ی دانشگاهی مدیریت، علوم اجتماعی، علوم تربیتی، روان‌شناسی و الهیات و معارف اسلامی در دانشگاه‌های

شهر تهران می‌باشد که حداقل دارای ۳ گروه از ۵ گروه مورد نظر تحقیق بوده‌اند. بر این اساس، جامعه آماری این تحقیق، ۸۷۶ نفر عضو هیأت علمی ۹ دانشگاه را در ۵ گروه مورد اشاره دربرمی‌گیرد. هم‌چنین در انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده استفاده شده است. طبقه‌ها براساس رتبه‌ی علمی استاد تا مربی و سایر تعریف شده‌اند و حجم نمونه‌ی مورد نیاز و مورد بررسی در این تحقیق، در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۱۶۰ نفر بوده است که از فرمول نمونه‌گیری زیر حاصل شده است.

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 / P.q}{Nd^2 + Z_{\alpha/2}^2 / P.q}$$

۲-۴. ابزار سنجش و روایی و پایایی

ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات این تحقیق، پرسش‌نامه بوده است. قبل از اجرای فعالیت میدانی، از طریق خبرگان دانشگاهی روایی محتوایی آن انجام شد. با توجه به این که یکی از روش‌های معتبر علمی برای مطالعه‌ی ساختار داخلی، مجموعه‌ای از شاخص‌ها و اندازه‌گیری روایی سازه^۱ روش تحلیل عاملی تأییدی^۲ است که به برآورد بار عاملی بین مجموعه‌ای از شاخص‌ها و متغیر می‌پردازد (هومن، ۱۳۸۰: ۴۰۳) در این تحقیق نیز این روش مورد استفاده قرار گرفت. هم‌چنین پس از انجام پیش‌آزمون از طریق فرمول آلفای کرونباخ، پایایی پرسش‌نامه مورد سنجش قرار گرفت و میزان آلفای به‌دست آمده ۰/۹۳ بوده که در جدول (۱) نیز قابلیت اعتماد یا پایایی هر یک از متغیرهای اصلی تحقیق ارایه شده است.

جدول ۱- آلفای کرونباخ برای متغیرهای پرسش‌نامه

نام متغیر	نگرش فطرت‌گرا	ارتباطات چهارگانه	توسعه‌ی منابع انسانی	رفتار اثربخش
α کرونباخ	۰/۸۵	۰/۹۲	۰/۷۰	۰/۷۴

- 1- Construct Validity
2- Confirmatory Factor Analysis

۳-۴. روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش اصلی تجزیه و تحلیل مورد استفاده در این تحقیق، مدل تحلیل مسیر^۱ است. تحلیل مسیر همانند تحلیل عاملی و تحلیل معادلات ساختاری، همگی به نوعی برای تحلیل متغیر مکنون^۲ هستند (کلاین، ۱۳۸۰: ۱۰۷). هدف تحلیل مسیر، به دست آوردن برآوردهای کمی روابط علی، بین مجموعه‌ای از متغیرهاست. مفاهیم تحلیل مسیر در بهترین صورت، از طریق ویژگی عمده‌ی آن یعنی نمودار مسیر^۳ که پیوندهای علی احتمالی بین متغیرها را آشکار می‌سازد تبیین می‌شود (هومن، همان). در ادامه، به تشریح دو نوع تحلیل اصلی و مرتبط با این تحقیق خواهیم پرداخت که عبارتند از:

۱. تحلیل عاملی^۴

۲. تحلیل مدل معادلات ساختاری یا مدل‌های علی^۵

روش تحلیل عاملی، فرضیه‌ها را مورد آزمون قرار می‌دهد. این تحلیل، بخشی از مدل اندازه‌گیری است که با روابط بین متغیرهای مشاهده شده و عامل‌ها یا متغیرهای مکنون سروکار دارد (کلاین، همان). تحلیل عاملی تأییدی، یک مدل آزمون نظریه است که در آن پژوهشگر تحلیل خود را با یک فرضیه‌ی قبلی آغاز می‌کند. این مدل که مبتنی بر یک شالوده‌ی تجربی و نظری قوی است، مشخص می‌کند که کدام متغیرها با کدام عامل‌ها همبسته می‌شود. مدل معادلات ساختاری، روابط علی ممکن بین متغیرها را توصیف می‌کند. در این فرایند، ابتدا یک سلسله‌مراتب علی مطرح می‌شود که در آن برخی متغیرها ممکن است علت احتمالی متغیرهای دیگری باشد (همان). یک مدل کامل معادله‌ی ساختاری، بیانگر آمیزه‌ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است.

برای سنجش نیکویی برازش^۶ الگوی مورد مطالعه در این تحقیق، از شاخص‌های زیر استفاده

شده است:

- 1- Path Analysis
- 2- Latent Variable
- 3- Path diagram
- 4- Factor Analysis
- 5- Causal models
- 6- Goodness of Fit

- الف) ریشه‌ی جذر برآورد واریانس خطای تقریب^۱
ب) ریشه‌ی میانگین مجذورات باقی‌مانده^۲
ج) شاخص نیکویی برازش^۳
د) شاخص بنتلر - بونت یا شاخص نرم‌شده‌ی برازندگی^۴
ه) شاخص تاکر - لویز یا شاخص نرم‌نشده‌ی برازندگی^۵

۵. بحث و بررسی

۵-۱. تحلیل عاملی متغیرهای مورد مطالعه در تحلیل مسیر

به‌منظور ایجاد نمرات مورد نیاز برای تحلیل مسیر و تأیید سازه‌های متغیرهای مورد مطالعه، تحلیل مؤلفه‌ها برای متغیرهای اصلی مورد مطالعه در تحقیق براساس سؤالات پرسش‌نامه، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. در این قسمت، پس از تجزیه و تحلیل سازه‌های تحقیق و تأیید آن‌ها، نمرات حاصله برای تحلیل مسیر مورد استفاده قرار گرفته است.

۵-۱-۱. تحلیل شاخص‌های مربوط به متغیر اصلی نگرش فطرت‌گرا

براساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی، شاخص‌های امانت‌داری با بار عاملی ۰/۸۷، خدمت‌گزاری با بار عاملی ۰/۶۸ و امید به نیروی برتر (خدا) با بار عاملی ۰/۸۲ متغیر نگرش فطرت‌گرا را می‌سنجد. نتایج حاصله در جدول (۲) نشان‌دهنده‌ی وضعیت قابل قبولی در سنجش متغیر توسط مؤلفه‌های مورد نظر می‌باشد.

۵-۱-۲. تحلیل شاخص‌های مربوط به متغیر اصلی توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه

شاخص‌های مربوط به این متغیر، در چهار بعد ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند:

-
- 1- Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA
 - 2- Root Mean Square Residual: RMR
 - 3- Goodness of Fit Index: GFI
 - 4- Normal Fit Index: NFI
 - 5- Non-Normal Fit Index: NNFI

جدول ۲- نتایج تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های مربوط به «نگرش فطرت‌گرا»

ردیف	شاخص	بار عاملی	خطای استاندارد	آماره‌ی T	سطح معنی‌داری
۱	امانت‌داری	۰/۸۷	۰/۲۴	۱۲/۲	۰/۰۰۰
۲	خدمت‌گزاری	۰/۶۸	۰/۵۴	۹/۱	۰/۰۰۰
۳	امید به نیروی برتر (خدا)	۰/۸۲	۰/۳۳	۱۱/۴	۰/۰۰۰

الف - تحلیل شاخص ارتباط فرافردی

همان‌گونه که در جدول (۳) در زیربخش مؤلفه‌ی ارتباط فرافردی مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مربوط به شاخص‌های این مؤلفه، از میان ۱۰ شاخص تعداد ۹ شاخص، جانشینی خدا (کارگزاری خدا) با بار عاملی ۰/۶۹، اندیشه دوباره‌ی خدا با بار عاملی ۰/۶۴، تفکر در مورد دین با بار عاملی ۰/۷۱، عبادت خدا با بار عاملی ۰/۷۳، صداقت در گفتار با بار عاملی ۰/۶۹، جهاد در راه خدا با بار عاملی ۰/۸۶، انجام وظایف اجتماعی با بار عاملی ۰/۶۵، رفتار مالی با بار عاملی ۰/۸۳ و داشتن تقوا با بار عاملی ۰/۸۳ این متغیر را می‌سنجد و تنها شاخص محاسبه‌ی نفس با بار عاملی ۰/۱۷ و آماره‌ی $T = ۲/۱$ این ارتباط را نمی‌سنجد. بنابراین، عمده‌ی شاخص‌های تعیین‌شده، با بار عاملی نسبتاً بالا و آماره‌ی T قابل قبول، مؤلفه‌ی ارتباط فرافردی را می‌سنجند.

ب - تحلیل شاخص ارتباط درون‌فردی

در جدول (۳) مؤلفه‌ی ارتباط درون‌فردی بیانگر نتایج تحلیل عاملی تأییدی مربوط به شاخص‌های این مؤلفه است که هر سه شاخص را (شامل: خودپنداره با بار عاملی ۰/۶۳، حرمت خود با بار عاملی ۰/۶۳ و اراده (خودکنترلی) با بار عاملی ۰/۸۰ مؤلفه‌ی «ارتباط درون‌فردی» در حد بالا و قابل قبولی می‌سنجد. هم‌چنین آماره‌ی T و سطح معنی‌داری نیز نشان‌دهنده‌ی این واقعیت است.

ج - تحلیل شاخص ارتباط میان فردی

همان‌طور که در جدول (۳) تحت عنوان مؤلفه‌ی درون‌فردی مشاهده می‌شود، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی، تمامی شاخص‌های مورد نظر این مؤلفه را (شامل: ارتباط با همکاران با بار عاملی ۰/۵۱، ارتباط با دانشجویان با بار عاملی ۰/۶۳، ارتباط با سازمان رسمی با بار عاملی ۰/۳۳، ارتباط با گروه‌های غیررسمی با بار عاملی ۰/۷۰، ارتباط با جامعه با بار عاملی ۰/۸۴ و ارتباط با دولت با بار عاملی ۰/۵۹) در حد بالا و قابل قبولی می‌سنجد.

د - تحلیل شاخص ارتباط برون‌فردی

همان‌گونه که در جدول (۳) تحت عنوان مؤلفه‌ی ارتباط برون‌فردی نشان داده شده است، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی، شاخص‌های مربوط به این مؤلفه را (شامل: طبیعت (دل بستگی به آن) با بار عاملی ۰/۴۴، طبیعت (محیط زیست) با بار عاملی ۰/۴۹ و طبیعت (دنیا مزرعه‌ی آخرت) با بار عاملی ۰/۵۰) می‌سنجد و آماره‌ی T ی حاصله نیز در حد قابل قبول به‌دست آمده است.

۵-۱-۳. تحلیل شاخص‌های مربوط به متغیر اصلی توسعه‌ی منابع انسانی

براساس آنچه در جدول (۴) نشان داده شده است، سه مورد از شاخص‌های مربوط به سنجش متغیر «توسعه‌ی منابع انسانی» شامل، دانش با بار عاملی ۰/۴۴، مهارت با بار عاملی ۱/۱۱ و نگرش با بار عاملی ۰/۳۴، متغیر توسعه‌ی منابع انسانی را می‌سنجد؛ اما شاخص انگیزش با بار عاملی ۰/۱۳ - نشان می‌دهد که این متغیر را نمی‌سنجد و بیانگر ارتباط منفی با متغیر مورد سنجش است؛ اگرچه در وضعیتی که متغیر توسعه‌ی منابع انسانی به همراه مؤلفه‌ها در الگوی تحقیق قرار می‌گیرد تحت تأثیر سایر متغیرها فقط مؤلفه‌ی نگرش با بار عاملی ۰/۷۲ متغیر توسعه‌ی منابع انسانی را می‌سنجد.

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های مربوط به ارتباطات چهارگانه

ردیف	مؤلفه	شاخص	بار عاملی	خطای استاندارد	آماره‌ی T	سطح معنی‌داری
۱	ارتباط فرافردي	جانشینی خدا (کارگزار خدا)	۰/۶۹	۰/۵۲	۹/۸	۰/۰۰۰
		اندیشه درباره خدا	۰/۶۴	۰/۵۹	۸/۸	۰/۰۰۰
		تفکر در مورد دین	۰/۷۱	۰/۵۰	۱۰/۲	۰/۰۰۰
		عبادت خدا	۰/۷۳	۰/۴۶	۱۰/۷	۰/۰۰۰
		صداقت در گفتار	۰/۶۹	۰/۵۳	۹/۸	۰/۰۰۰
		جهاد در راه خدا	۰/۸۶	۰/۲۶	۱۳/۶	۰/۰۰۰
		انجام وظایف اجتماعی	۰/۶۵	۰/۵۸	۹/۱	۰/۰۰۰
		رفتار مالی	۰/۸۳	۰/۳۱	۱۲/۸	۰/۰۰۰
		داشتن تقوا	۰/۸۳	۰/۳۱	۱۲/۸	۰/۰۰۰
		محاسبه‌ی نفس	۰/۱۷	۰/۹۷	۲/۱	۰/۰۰۰
۲	ارتباط درون‌فردی	خودپنداره	۰/۶۳	۰/۶۱	۷/۳	۰/۰۰۰
		حرمت خود	۰/۶۳	۰/۶۱	۷/۳	۰/۰۰۰
		اراده (خودکنترلی)	۰/۸۰	۰/۳۶	۸/۸	۰/۰۰۰
۳	ارتباط میان‌فردی	ارتباط با همکاران	۰/۵۱	۰/۷۴	۶/۴	۰/۰۰۰
		ارتباط با دانشجویان	۰/۶۳	۰/۶۱	۸/۱	۰/۰۰۰
		ارتباط با سازمان رسمی	۰/۳۳	۰/۸۹	۴	۰/۰۰۰
		ارتباط با گروه‌های غیررسمی	۰/۷۰	۰/۵۱	۹/۴	۰/۰۰۰
		ارتباط با جامعه	۰/۸۴	۰/۲۹	۱۱/۸	۰/۰۰۰
۴	ارتباط برون‌فردی	ارتباط با دولت	۰/۵۹	۰/۶۶	۷/۵	۰/۰۰۰
		طبیعت (دلبستگی به آن)	۰/۴۴	۰/۸۰	۳/۹	۰/۰۰۰
		طبیعت (محیط زیست)	۰/۴۹	۰/۷۶	۳/۶	۰/۰۰۰
		طبیعت (دنیا مزرعه‌ی آخرت)	۰/۵۰	۰/۷۵	۳/۶	۰/۰۰۰

جدول ۴- نتایج تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های مربوط به «توسعه‌ی منابع انسانی»

ردیف	شاخص	بار عاملی	خطای استاندارد	آماره‌ی T	سطح معنی‌داری
۱	دانش	۰/۴۴	۰/۸۱	۳/۹	۰/۰۰۰
۲	مهارت	۱/۱۱	-۰/۲۴	۵/۱	۰/۰۰۰
۳	نگرش	۰/۳۴	۰/۸۸	۳/۴	۰/۰۰۰
۴	انگیزش	-۰/۱۳	۰/۹۸	-۱/۸	۰/۰۰۲

۴-۱-۵- تحلیل شاخص‌های مربوط به متغیر اصلی رفتار اثربخش

همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های مربوط به سنجش متغیر «رفتار اثربخش» شامل، دست‌یابی به هدف با بار عاملی ۰/۵۹، رضایت‌مندی با بار عاملی ۰/۶۴ و تعهد کاری با بار عاملی ۰/۵۳ و میزان Tی مورد قبول در حد قابل قبولی مؤلفه‌ی رفتار اثربخش را می‌سنجند.

جدول ۵- نتایج تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های مربوط به «رفتار اثربخش»

ردیف	شاخص	بار عاملی	خطای استاندارد	آماره‌ی T	سطح معنی‌داری
۱	دست‌یابی به هدف	۰/۵۹	۰/۶۵	۵/۶	۰/۰۰۰
۲	رضایت‌مندی	۰/۶۴	۰/۵۹	۵/۹	۰/۰۰۰
۳	تعهد کاری	۰/۵۳	۰/۷۲	۵/۳	۰/۰۰۰

۲-۵. آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون فرضیات نشان می‌دهد که سه فرضیه‌ی اصلی و یازده فرضیه‌ی فرعی، با استفاده از آزمون‌های آماری مورد تأیید قرار می‌گیرند؛ به‌طوری که بین متغیرهای اصلی (مکنون) در روش تحلیل مسیر و براساس معادلات ساختاری، رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد و متغیر اصلی، با یازده شاخص تعریف‌شده به‌عنوان فرضیه‌های فرعی مورد سنجش قرار می‌گیرد. ضرایب بار عاملی، آماره‌ی T و سطح معنی‌داری سنجش هر متغیر اصلی (پنهان) توسط شاخص‌های مربوط

متغیر آشکار) در جدول (۶) و ضرایب مسیر، آماره‌ی T و سطح معنی‌داری متغیر اصلی مبدأ و متغیر اصلی مقصد و نتیجه‌ی آن در جدول (۷) نشان داده شده است.

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

در این قسمت، ابتدا نتایج تحقیق با بهره‌گیری از آزمون فرضیات مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس پیشنهادهایی برای بهبود توسعه‌ی منابع انسانی و رفتار اثربخش مبتنی بر نگرش فطرت‌گرا و ارتباطات چهارگانه در جامعه‌ی آماری تحقیق ارائه می‌شود.

مسئله‌ای که در این تحقیق دنبال می‌شود دخیل نمودن نگرش فطرت‌گرایی در مقابل نگرش طبیعت‌گرایی است. از مهم‌ترین دست‌آوردهای این پژوهش، می‌توان به این نکته اشاره کرد که نقطه‌ی آغاز در برنامه‌های توسعه‌ی منابع انسانی در سازمان‌های جمهوری اسلامی ایران، توسعه‌ی نگرش فطرت‌گرایی است؛ [چرا که تربیت و پرورش انسان توسعه‌یافته‌ اما بدون نگرش فطرت‌گرا - به مثابه‌ی دادن چراغ در دست دزد است که «چو دزدی با چراغ آید، گزیده‌تر برد کالا»]. در حقیقت، لازمه‌ی تربیت و پرورش انسان متخصص، متعهد و فطرت‌گرا، از وجود مربیان، معلمان و استادانی است که برخوردار از نگرش فطرت‌گرا باشند.

۱-۶. نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی

آزمون فرضیه‌های چهارده‌گانه (جدول ۶) نشانگر آن است که در مرحله‌ی اول مسیر الگو، «نگرش فطرت‌گرا» رابطه‌ی معنی‌داری با امانت‌داری، خدمت‌گزاری و امید به نیروی برتر (خدا) دارد.

در مرحله‌ی دوم مسیر الگو، «توسعه ارتباطات چهارگانه» رابطه‌ی معنی‌داری با ارتباط فرافردی، ارتباط درون‌فردی، ارتباط میان‌فردی و ارتباط برون‌فردی دارد. در مرحله‌ی سوم مسیر الگو، «توسعه‌ی منابع انسانی» رابطه‌ی معنی‌داری با نگرش دارد و در سایر موارد رابطه‌ی معنی‌داری دیده نمی‌شود. در مرحله‌ی پایانی مسیر الگو، «رفتار اثربخش» رابطه‌ی معنی‌داری با دست‌یابی به هدف، رضایت‌مندی و تعهد کاری دارد.

جدول ۶- آزمون فرضیه‌های مربوط به مدل معادلات اندازه‌گیری (فرضیه‌های فرعی)

شماره‌ی فرضیه	فرضیه	متغیر آشکار	متغیر پنهان	بار عاملی	آماره‌ی T	سطح معنی‌داری	نتیجه‌ی آزمون
۱-۱	شاخص امانت‌داری، مفهوم نگرش فطرت‌گرا را می‌سنجد.	امانت‌داری	نگرش فطرت‌گرا	۰/۹۱	۱۳/۸۹	۰/۰۰۰	تأیید
۲-۱	شاخص خدمت‌گزاری، مفهوم نگرش فطرت‌گرا را می‌سنجد.	خدمت‌گزار ی	نگرش فطرت‌گرا	۰/۷۱	۹/۷۶	۰/۰۰۰	تأیید
۳-۱	شاخص امید به نیروی برتر، مفهوم نگرش فطرت‌گرا را می‌سنجد.	امید به نیروی برتر	نگرش فطرت‌گرا	۰/۸۱	۱۱/۸۴	۰/۰۰۰	تأیید
۱-۲	شاخص ارتباط فرافردی، مفهوم ارتباطات چهارگانه را می‌سنجد.	ارتباط فرافردی	ارتباطات چهارگانه	۰/۶۲	—	۰/۰۰۰	تأیید
۲-۲	شاخص ارتباط درون‌فردی، مفهوم ارتباطات چهارگانه را می‌سنجد.	ارتباط درون‌فردی	ارتباطات چهارگانه	۰/۷۱	۷/۰۷	۰/۰۰۰	تأیید
۳-۲	شاخص ارتباط میان‌فردی، مفهوم ارتباطات چهارگانه را می‌سنجد.	ارتباط میان‌فردی	ارتباطات چهارگانه	۰/۷۵	۷/۳۱	۰/۰۰۰	تأیید
۴-۲	شاخص ارتباط برون‌فردی، مفهوم ارتباطات چهارگانه را می‌سنجد.	ارتباط برون فردی	ارتباطات چهارگانه	۰/۶۱	۶/۳۴	۰/۰۰۰	تأیید
۱-۳	شاخص دانش، مفهوم توسعه‌ی منابع انسانی را می‌سنجد.	دانش	توسعه‌ی منابع انسانی	۰/۱۹	—	۰/۰۰۰	رد
۲-۳	شاخص مهارت، مفهوم توسعه‌ی منابع انسانی را می‌سنجد.	مهارت	توسعه‌ی منابع انسانی	۰/۲۹	۱/۸۶	۰/۰۰۰	رد
۳-۳	شاخص نگرش، مفهوم توسعه‌ی منابع انسانی را می‌سنجد.	نگرش	توسعه‌ی منابع انسانی	۰/۷۸	۲/۱۶	۰/۰۰۰	تأیید
۴-۳	شاخص انگیزش، مفهوم توسعه‌ی منابع انسانی را می‌سنجد.	انگیزش	توسعه‌ی منابع انسانی	-۰/۱۳	-۱/۷۵	۰/۰۰۰	رد
۱-۴	شاخص دست‌یابی به هدف، مفهوم رفتار اثربخش را می‌سنجد.	دست‌یابی به هدف	رفتار اثربخش	۰/۶۷	—	۰/۰۰۰	تأیید
۲-۴	شاخص رضایت‌مندی، مفهوم رفتار اثربخش را می‌سنجد.	رضایت‌مندی	رفتار اثربخش	۰/۵۹	۶/۰۳	۰/۰۰۰	تأیید
۳-۴	شاخص تعهد کاری، مفهوم رفتار اثربخش را می‌سنجد.	تعهد کاری	رفتار اثربخش	۰/۴۶	۴/۹۳	۰/۰۰۰	تأیید

جدول ۷- آزمون فرضیه‌های مربوط به مدل معادلات ساختاری (فرضیه‌های اصلی)

شماره‌ی فرضیه	فرضیه	متغیر مبدأ	متغیر مقصد	ضریب مسیر	آماره‌ی T	سطح معنی‌داری	نتیجه
۱	نگرش فطرت‌گرا بر توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه استادان دانشگاه مؤثر است.	نگرش فطرت‌گرا	ارتباطات چهارگانه	۰/۷۱	۶/۵	۰/۰۰۰	تأیید
۲	توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه بر توسعه منابع انسانی (استادان دانشگاه) مؤثر است.	توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه	توسعه‌ی منابع انسانی	۰/۹۴	۶/۸	۰/۰۰۰	تأیید
۳	توسعه‌ی منابع انسانی بر رفتار اثربخش استادان دانشگاه مؤثر است.	توسعه‌ی منابع انسانی	رفتار اثربخش	۰/۹۴	۶/۹	۰/۰۰۰	تأیید

۲-۶. نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی

آزمون فرضیه‌های سه گانه (جدول ۷) نشان می‌دهد که هر سه مرحله از مسیر الگوی تحقیق، رابطه‌ای معنی‌دار در الگو نشان می‌دهد. متغیر مبدأ «نگرش فطرت‌گرا» با ضریب مسیر ۰/۷۱ با متغیر مقصد «توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه» رابطه‌ای معنی‌دار دارد. متغیر مبدأ «توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه» با ضریب مسیر ۰/۹۴ با متغیر مقصد «توسعه‌ی منابع انسانی» رابطه‌ای معنی‌دار دارد و بین «توسعه‌ی منابع انسانی» با ضریب مسیر ۰/۹۴ و متغیر مقصد «رفتار اثربخش» رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. بنابراین، یکی از عوامل تأثیرگذاری که در توسعه‌ی منابع انسانی (استادان دانشگاه) در دانشگاه‌ها نقش دارد، توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه‌ی استادان دانشگاه مبتنی بر نگرش فطرت‌گرایی است که در نتیجه‌ی آن پی‌آمدهای رفتاری اثربخش حاصل خواهد شد.

۳-۶. الگوی نهایی برآزش شده

چنان‌که در جدول (۸) ملاحظه می‌شود، الگوی نهایی توسعه‌ی منابع انسانی مبتنی بر نگرش فطرت‌گرا و توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه، برحسب تمامی مؤلفه‌های یک الگوی برآزش شده و قابل قبول به‌دست آمده است. مقادیر محاسبه شده در جدول، بیان‌کننده‌ی این است که داده‌های گردآوری شده از نمونه‌ی مورد مطالعه، با الگوی مفهومی پژوهشی سازگاری و برآزش خوب و قابل قبولی دارد.

جدول ۸- شاخص‌های برازش کلی الگوی برازش‌شده‌ی تحقیق

ردیف	شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار محاسبه شده
۱	جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	< ۰/۰۶	۰/۰۵
۲	نسبت کای اسکوئر بر درجه‌ی آزادی (x^2/df)	< ۲	۱/۴۴
۳	ریشه‌ی میانگین مجذورات باقی‌مانده (RMR)	< ۰/۵	۰/۳۸
۴	شاخص نیکویی برازش (GFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۴
۵	شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۰
۶	شاخص نُرم‌شده‌ی برازش (NFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۶
۷	شاخص نُرم‌نشده‌ی برازش (NNFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۸
۸	شاخص تطبیقی برازش (CFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۹
۹	شاخص تدریجی برازش (IFI)	> ۰/۹۰	۰/۹۹
۱۰	بار عاملی شاخص‌ها (FLI)	> ۰/۳۰	تمام موارد بزرگ‌ترند
۱۱	ضریب مسیر متغیرها (PCV)	> ۰/۳۰	تمام موارد بزرگ‌ترند
۱۲	آماره‌ی T	> ۲	تمام موارد بزرگ‌ترند

در الگوی بالا، ضریب مسیر (ضریب همبستگی) بین متغیر مبدأ «نگرش فطرت‌گرا» و متغیر مقصد «توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه» با ۰/۷۱ مثبت است و هم‌چنین ضریب مسیر بین متغیر مبدأ «توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه» با متغیر مقصد «توسعه‌ی منابع انسانی» ۰/۹۴ ارتباط مثبت نشان می‌دهد و ضریب مسیر بین متغیر مبدأ «توسعه‌ی منابع انسانی» با متغیر مقصد «رفتار اثربخش» ۰/۹۴ ارتباط مثبت دارد که شدت ارتباط بین اجزای الگو را نشان می‌دهد. براساس نتیجه‌گیری‌ها، پیشنهادها‌ی زیر ارائه می‌شود:

۱. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق و تأیید الگوی مورد نظر، لازم است مسئولان و دست‌اندرکاران وزارت علوم و دانشگاه‌ها، زمینه‌های لازم را در سه بُعد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای فراهم آورند تا استادان دانشگاه در توسعه و تقویت رفتار اثربخش خود اقدام نمایند:

الف) بُعد ساختاری

درخصوص فراهم کردن طرح، لایحه یا پیشنهاد به مراجع قانونی و تصمیم‌گیر (مجلس، دولت، وزارت خانه، دانشگاه) به‌منظور ایجاد قوانین، آیین‌نامه یا بخشنامه‌هایی که براساس آن بتوان در توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه، تقویت نگرش فطرت‌گرایی و خدامحوری، توسعه‌ی نگرش مثبت و رفتار اثربخش استادان اقدام متناسب انجام داد؛ یعنی، این معنا - برخورداری از نگرش فطرت‌گرایی (ارایه‌ی خدمت‌بی‌منت و خود را مدیون و امین نظام، جامعه و مردم دانستن) - به‌گونه‌ای در ارزش‌یابی و ارتقای استادان دانشگاه معیار و مبنای عمل قرار گیرد.

ب) بُعد رفتاری

متناسب با رویه‌های ساختاری و به‌منظور توسعه و در نهایت تقویت رفتار اثربخش استادان دانشگاه، پیشنهاد می‌شود با همکاری و مشارکت آنان و با هدف توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه و نگرش فطرت‌گرا، سازوکار برگزاری دوره‌های آموزشی مورد نیاز در جهت افزایش بصیرت و آگاهی‌های فردی استادان اقدام شود تا زمینه‌های تغییر نگرش و سپس رفتار اثربخش آنان فراهم گردد.

ج) بعد زمینه‌ای (فرهنگ‌سازی)

به‌منظور تقویت فضای فرهنگ فطرت‌گرایی و توجه به توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه، پیشنهاد می‌شود با شناخت دقیق شاخص‌های مربوط، نسبت به ایجاد بسترهای فرهنگی از طریق رسانه‌ها، مطبوعات، جشنواره‌ها (نظیر معرفی استاد نمونه، دانشگاه نمونه، فعالیت علمی نمونه و متناسب با موضوع و معرفی آن) اقدام لازم صورت گیرد تا اثرات مستقیم و غیرمستقیم این رویکرد در جامعه‌ی علمی کشور گسترش یافته و این نوع نگرش به کل محیط اجتماعی و به‌ویژه سازمان‌ها نفوذ کند.

۲. براساس نتایج تحقیق و به‌منظور ارتقای توسعه‌ی فردی موارد زیر به استادان دانشگاه پیشنهاد می‌شود:

الف) براساس یافته‌های تأییدشده‌ی این تحقیق در موضوع «نگرش فطرت‌گرا» با شاخص‌های تأییدشده‌ی امانت‌داری، امید به خدا و خدمت‌گزاری، تلاش نمایند تا با توجه بیش‌تر به

ویژگی فطرت‌گرایی که در وجود همه‌ی انسان‌ها از سوی خداوند به ودیعت گذارده شده، ویژگی‌های مورد نظر زیر را در خود تقویت نمایند تا؛

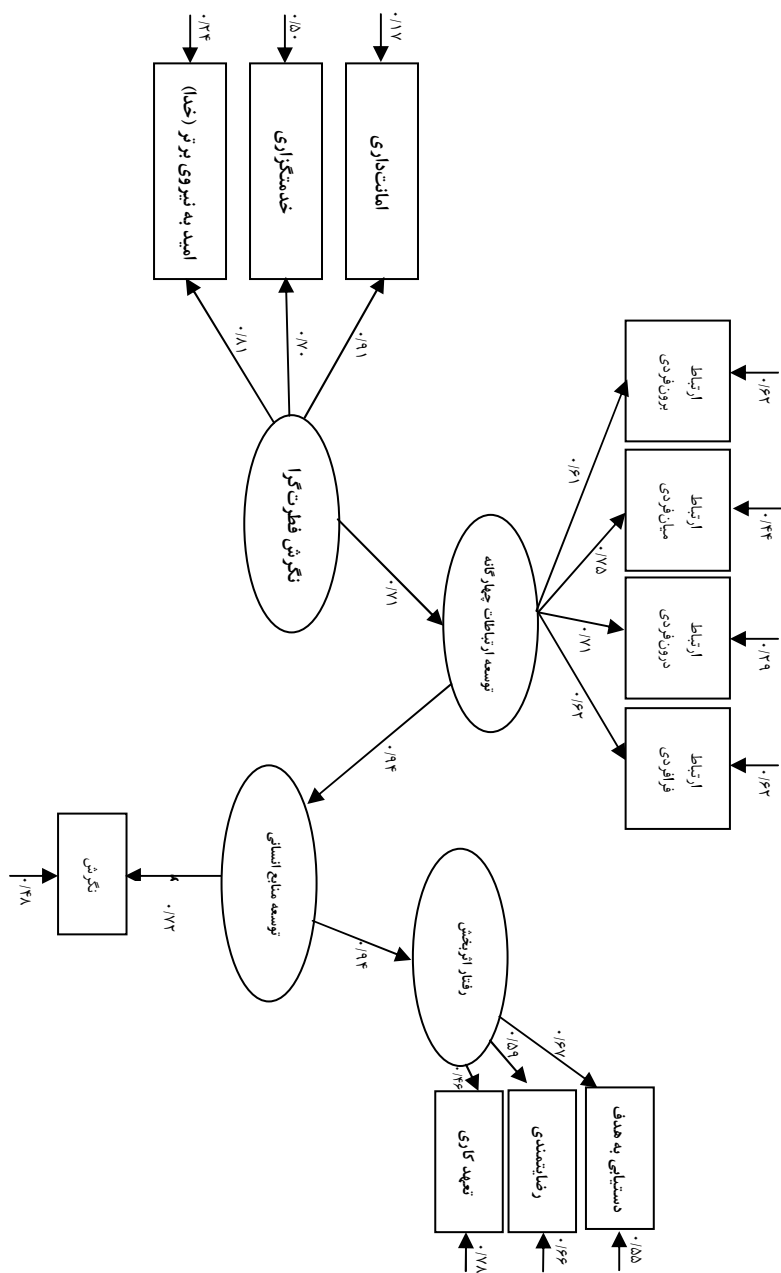
• با برخورداری از نگرش مثبت و خداگونه، زمینه‌ی خدمت‌گزاری صادقانه به دیگران فراهم شود.

• احساس نماید امانت‌دار نعمات الهی است و باید به‌خوبی، آن‌ها را در اختیار بندگان خدا (به‌خصوص دانشجویان) قرار دهد.

• به خدا امیدوار باشد و در جهت تقویت امیدواری دانشجویان به خالق، در راستای اهداف متعالی بکوشد.

• خود را خدمت‌گزار به هم‌نوعان بداند و در توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی دانشجویان تلاش کند.
(ب) براساس میزان تأثیر بالایی که متغیر نگرش فطرت‌گرا بر توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه داشته است، به استادان دانشگاه پیشنهاد می‌شود که در جهت توسعه‌ی نگرش فطرت‌گرا و بازگشت به خویشتن، از طریق توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه (ارتباط با خدا، ارتباط با خویشتن، ارتباط با هم‌نوعان و ارتباط با طبیعت و محیط) اقدام نمایند تا موجب توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی خود گردند. بنابراین، لازم است استادان دانشگاه، «توسعه و تقویت ارتباطات چهارگانه» را به‌منظور توسعه‌ی چندبعدی خود با رویکردهای ارائه شده‌ی زیر دنبال نمایند:

• **تقویت ارتباط فرافردی (ارتباط با خدا):** بر این اساس، از ویژگی‌هایی نظیر عبادت الهی و تقوا، اندیشه و تفکر در مورد خدا و دین، احساس در محضر خدا بودن، انجام وظایف خانه و خانواده، تلاش در راه خدا و صداقت در گفتار و عمل برخوردار بوده و آن‌ها را سرلوحه‌ی انجام کارهای خود قرار دهند.



نمودار ۲- الگوی توسعه‌ی منابع انسانی مبتنی بر توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه و نگرش فطرت‌گرا

- **تقویت ارتباط درون فردی (ارتباط با خویشتن):** براساس یافته‌های تأییدشده، پیشنهاد می‌شود استادان دانشگاه، مؤلفه‌های اراده (خودکنترلی)، پندار نیکو از خود (در حد اعتدال) و حفظ حرمت خود، نسبت به توسعه‌ی این ویژگی‌های اثرگذار بر ارتباطات همه‌جانبه، توجه کافی بنمایند.
- **تقویت ارتباط میان فردی (ارتباط با دیگران):** براساس شاخص‌های تأییدشده، ارتباط با همکاران، دانشجویان، سازمان رسمی، گروه‌های غیررسمی، جامعه و دولت، پیشنهاد می‌شود استادان دانشگاه، نسبت به تقویت و توسعه‌ی ارتباط همه‌جانبه با موارد فوق‌الذکر، در حد متعادل تلاش نمایند.
- **تقویت ارتباط برون فردی (ارتباط با طبیعت و محیط):** براساس یافته‌های تأییدشده، به استادان دانشگاه، توصیه می‌شود در ارتباط خود با طبیعت و محیط زیست و اثرات خوبی که بر نحوه‌ی نگه‌داری آن می‌توانند بگذارند و هم‌چنین دوست داشتن طبیعت، بدون دلبستگی به دنیا و تلقی از دنیا به‌عنوان محل تلاش و فعالیت برای آخرت، تعامل و تعادل مناسب و قوی با محیط ایجاد نمایند و همین نگرش را به دیگران منتقل نمایند.
- ج) با توجه به این واقعیت که یافته‌های تحقیق، رابطه‌ای قوی بین متغیرهای «توسعه‌ی ارتباطات چهارگانه» با «توسعه‌ی منابع انسانی» را نشان می‌دهد، به استادان دانشگاه پیشنهاد می‌شود، به این یافته‌ی تحقیق توجه نمایند که توسعه‌ی ارتباطات با وجود مؤلفه‌های چهارگانه‌ی آن، تأثیری بسیار زیاد بر افزایش توسعه‌ی نگرش آنان دارد. بنابراین، مسیر توسعه‌ی نگرش مثبت استادان از طریق ایجاد و تقویت مؤلفه‌های چهارگانه است.
- د) به استادان دانشگاه پیشنهاد می‌شود به‌منظور توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی خود براساس الگوی تأییدشده‌ی تحقیق، نسبت به نگرش مثبت در جذاب کردن فعالیت‌ها، بهبود شخصی و تعالی اهداف تلاش لازم را بنمایند.
- ه) با عنایت به رابطه‌ی قوی بین دو متغیر «توسعه‌ی منابع انسانی» با «رفتار اثربخش» به استادان دانشگاه پیشنهاد می‌شود به‌منظور برخورداری از رفتاری اثربخش در حوزه‌ی کاری و سازمانی، نسبت به توسعه فردی خود با رویکرد نگرش مثبت به موارد ذکرشده توجه نمایند.
- و) به استادان دانشگاه پیشنهاد می‌شود براساس نتایج حاصل از متغیر «رفتار اثربخش» و مؤلفه‌های

- تأییدشده‌ی آن شامل: رضایت‌مندی، دست‌یابی به هدف و تعهد کاری، تلاش نمایند تا این ویژگی‌ها را در عملکرد کاری خود فراهم آورند. مؤلفه‌های این متغیر عبارتند از:
- تلاش برای کسب اهداف علمی تعیین‌شده در چارچوب رسالت دانشگاه
 - تلاش در راستای رضایت از فعالیت‌های خود و دانشجویان در دانشگاه
 - تلاش برای هم‌راستا شدن با اهداف متعالی علمی در دانشگاه و علاقه‌مند بودن به آن
۳. پیشنهاد به محققین آینده توصیه می‌شود با عنایت به نتایج تحقیق و مطالعات انجام‌شده در این تحقیق، موارد پیشنهادی زیر را برای تحقیقات آینده در نظر داشته باشند:
- (الف) در دیگر ابعاد توسعه‌ی منابع انسانی با رویکرد به منابع دینی و ارزشی (قرآن و سیره) در راستای طراحی مدیریت بومی و اسلامی تحقیق شود.
- (ب) با توجه به این که مؤلفه‌های مهارت و دانش در توسعه‌ی منابع انسانی در کنار مؤلفه‌ی نگرش، در شرایط مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار گرفتند؛ لکن تحت تأثیر سایر متغیرهای الگوی کلی این دو شاخص (مهارت و دانش) مورد تأیید واقع نشدند، پیشنهاد می‌شود در این خصوص تحقیق مستقل انجام شود.
- (ج) پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن موضوع فطرت‌گرایی که در راستای شریعت الهی استوار شده است، برای دست‌یابی به تمامی ابعاد این موضوع و به‌ویژه ابعاد مدیریتی آن، تحقیق مستقلی انجام شود.
- (د) همان‌گونه که صاحب‌نظران مطرح کرده‌اند، انسان برای تکامل خود نیازمند توجه به ابعاد مختلفی است که بیش‌تر نظریه‌پردازان به ابعاد چهارگانه (خدا، خود، دیگران و طبیعت) اشاره دارند؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود در این خصوص و نحوه‌ی ارتباط آن با اداره‌ی امور انسان‌ها، تحقیق مستقلی صورت گیرد.
- (ه) با توجه به این که مؤلفه‌ی انگیزش به‌عنوان یکی از شاخص‌های مؤثر بر توسعه‌ی منابع انسانی در این تحقیق مورد تأیید قرار نگرفت، پیشنهاد می‌شود در خصوص موضوع انگیزش و جایگاه اثرگذاری آن در فرایند توسعه‌ی منابع انسانی و یا رفتار اثربخش در سازمان، تحقیق مستقلی انجام شود.
- (و) با عنایت به این که در ابعاد چهارگانه‌ی تعیین‌شده توسط اندیشمندان، ارتباط با خدا در کنار

ارتباطات سه‌گانه‌ی دیگر قرار گرفته است، در حالی که بعد ارتباط با خدا می‌تواند محیط بر آن سه بعد باشد، پیشنهاد می‌شود در مدل‌سازی و ارتباط منطقی این ابعاد تحقیق ویژه‌ای انجام شود.

ز) پیشنهاد می‌شود براساس الگوی طراحی شده در این تحقیق، سایر دانشگاه‌های کشور نیز با رشته‌های مختلف علمی تحقیقات دیگری انجام دهند.

ح) پیشنهاد می‌شود براساس الگوی طراحی شده در این تحقیق، سایر سازمان‌ها نیز به‌منظور شناخت توسعه‌ی منابع انسانی و مقایسه‌ی آن با این تحقیق، تحقیقات دیگری انجام دهند.

ط) عناوین تحقیقات پیشنهادی برای محققین آینده

- طراحی الگوی مدیریت مبتنی بر «نگرش فطرت‌گرا»
- طراحی الگوی مدیریت مبتنی بر «ارتباطات چهارگانه» در سازمان‌ها
- طراحی الگوی رفتار اثربخش در سازمان مبتنی بر نگرش فطرت‌گرایی

فهرست منابع

۱. علی بن ابیطالب علیه السلام، نهج البلاغه (۲۳ قبل از هجرت - ۴۰ ق. (۱۳۷۹)؛ ترجمه محمد دشتی، بوشهر: مؤسسه انتشاراتی موعود اسلام.
۲. متن کامل صحیفه سجاده، دعای بیست و دوم. امام زین العابدین (ع)، امام چهارم ۳۸-۹۴ ق. (۱۳۸۴). ترجمه علی شیروانی، قم: دارالفکر.
۳. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۱)؛ مدیریت استراتژیک منابع انسانی: راهنمای عمل، ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۴. استیونسن، لسلی (۱۳۶۸)؛ هفت نظریه درباره‌ی طبیعت انسان، ترجمه بهرام محسن پور، تهران: انتشارات رشد.
۵. ایستریای - اسمیت، مارک؛ ریچارد ثورب و اندی لو (۱۳۸۴)؛ درآمدی بر تحقیق مدیریت، ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۶. پورسیف، عباس (۱۳۸۶)؛ خلاصه‌ی تفاسیر قرآن مجید (المیزان و نمونه)، تهران: نشر شاهد.
۷. پور کریمی، جواد (۱۳۸۳)؛ توسعه‌ی پایدار، توسعه‌ی انسانی و اشتغال دانش‌آموختگان - در: آموزش عالی و توسعه‌ی پایدار (مجموعه مقالات همایش ۲۷ و ۲۸ بهمن ۱۳۸۳)، ج ۱، تهران: مؤسسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی؛ انجمن آموزش عالی ایران.
۸. جعفری، محمدتقی (۱۳۷۳)؛ حکمت اصول سیاسی اسلام؛ ترجمه و تفسیر فرمان مبارک امیرالمؤمنین علی بن ابیطالب علیه السلام به مالک اشتر، تهران: بنیاد نهج البلاغه.
۹. جوادی آملی، عبد... (۱۳۷۹)؛ صورت و سیرت انسان در قرآن، قم: مرکز نشر اسراء.
۱۰. حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۸۰)؛ مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: سمت.
۱۱. حائری شیرازی، محی‌الدین (۱۳۸۴)؛ اقتباس از سخنرانی در طرح بصیرت اعضای هیأت علمی دانشگاه امام حسین علیه السلام.
۱۲. دسلر، گری (۱۳۷۸)؛ مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۳. دلاور، علی (۱۳۸۰)؛ مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: انتشارات رشد.
۱۴. رستگار، عباس علی (۱۳۸۵)؛ ارایه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت: مطالعه‌ی موردی دانشگاه

- تهران، به‌راهنمایی: علی اکبر فرهنگی، دانشگاه تهران، دانشکده‌ی مدیریت (دکتری مدیریت).
۱۵. صالحی، ابراهیم و یدا... مهرعلیزاده (۱۳۸۳)؛ تغییرات بازار کار، توسعه‌ی آموزش عالی و سرمایه‌ی اجتماعی، - در: آموزش عالی و توسعه‌ی پایدار (مجموعه مقالات همایش ۲۷ و ۲۸ بهمن ۱۳۸۳)، ج ۱، تهران: مؤسسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی؛ انجمن آموزش عالی ایران.
۱۶. عباس‌پور، عباس (۱۳۸۱)؛ مقایسه‌ی کارکردهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران، آخرین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و طراحی و تبیین مدل فرایند بهینه برای آن - به‌راهنمایی: اسفندیار سعادت. دانشگاه تهران، دانشکده‌ی مدیریت (دکتری مدیریت منابع انسانی).
۱۷. فاضلی، نعمت‌ا... (۱۳۸۳)؛ جهانی‌شدن و آموزش عالی: نگاهی به روندهای جهانی در تحولات آموزش عالی و وضعیت آموزش عالی - در: آموزش عالی و توسعه‌ی پایدار (مجموعه مقالات همایش ۲۷ و ۲۸ بهمن ۱۳۸۳)، ج ۲، تهران: مؤسسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی؛ انجمن آموزش عالی ایران.
۱۸. کلایین، پل (۱۳۸۰)؛ راهنمای آسان تحلیل عاملی، ترجمه‌ی سیدجلال صدرالسادات و اصغر مینایی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۱۹. گریفین، کیث و تری مک‌کنلی (۱۳۷۷)؛ توسعه‌ی انسانی (دیدگاه و راهبرد). ترجمه‌ی غلام‌رضا خواجه‌پور، تهران: وداد.
۲۰. مطهری، مرتضی (۱۳۷۴)؛ امدادهای غیبی در زندگی بشر، تهران: انتشارات صدرا.
۲۱. هریسی، هاشم (۱۳۶۰)؛ خداشناسی، قم: آزادی.
۲۲. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۰)؛ تحلیل داده‌های چندمتغیری در پژوهش رفتاری، تهران: نشر پارسا.
23. Deb, Tapomoy(2006); Human Resources Management: Theory & Practice. Ane Books India.
24. Griffin, Ricky W.(1990); Management. 3rd ed. Houghton Mifflin company.
25. Jha, A. K.(2004); Encyclopedea of Management of Human Resouces (Vol. 2), Institute for Sustainable Development Lucknow & Anmol Publication PVT. LTD., New Del Hi.
26. McGoldrich, Jim Stewart and Sandra Watson(2002); "Researching HRD; Philosophy, Process and Practice", in: understanding HRD: A research-based approach. ed. by J. McGoldrich; J. Stewart and S. Watson/London and New York, Routledge.
27. McLean, G.(1998); "HRD: A Threelegged stool, An Octopus or a Centipede". Vol. 1, Issue.
28. Miller, John(1996); The Holistic curriculum. OISE Press.
29. Werner, John M. & Randy L. Desimone(2006); Human Resources Development. 4th ed. Australia & ... Thomson, South-Western.

