

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵

از صفحه ۱ الی ۱۱

فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت

سال دوازدهم/ شماره چهل و سوم/ پائیز ۱۴۰۰

شناسایی ابعاد مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا^۱

مجید ابروانی^۲ - سیدمهدی الوانی^{۳*} - ناصر حمیدی^۴

چکیده

زمینه: مدل معماری منابع انسانی فرآیند تعیین و ترکیب مناسبی از عناصر مدیریت منابع انسانی به منظور ارائه تصویری است که در آن هماهنگی میان رفتار و فعالیت‌های نیروی انسانی، مأموریت‌ها و اهداف سازمان، قابل مشاهده است. رفتار سازمانی مثبت‌گرا مطالعه و استفاده از نقاط قوت منابع انسانی و ظرفیت‌های روانشناختی است که می‌تواند اندازه‌گیری و پرورش یافته تا به طور موثر برای بهبود عملکرد استفاده شود.

هدف: پژوهش شناسایی ابعاد مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گراست که تلفیقی از شاخص‌های ارزش استراتژیک، ارزش یکتایی و افزودن بعد مثبت‌گرایی است. این پژوهش از نظر نوع هدف توسعه‌ای و از نظر نوع داده‌ها و روش تحلیل کمی است.

روش: ۱۶ نفر از خبرگان حوزه منابع انسانی و روانشناسی با روش نمونه‌گیری قضاوتی انتخاب شدند. داده‌ها با پرسشنامه محقق‌ساخته جمع‌آوری و با روش دلفی فازی تجزیه و تحلیل شد. روایی و پایایی پرسشنامه با روش‌های صوری، محتوایی و آلفای کرونباخ ارزیابی و تایید شد.

یافته‌ها: این تحقیق ضمن تایید بعد یکتایی و بعد استراتژیک به تایید بعد مثبت‌گرایی در مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا دست یافت.

نتیجه‌گیری: مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا با هشت گروه شغلی بر اساس سه بعد اصلی شناسایی و معرفی شد.

کلیدواژه‌ها: معماری منابع انسانی، مثبت‌گرایی، ارزش استراتژیک، ارزش یکتایی

^۱ این مقاله برگرفته از رساله دکتری باعنوان «طراحی طراحی مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا» در دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین است.

^۲ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. majid.j.iravani@gmail.com

^۳ استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. research.m@qiau.ac.ir

^۴ دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. nhamdi1344@gmail.com

مقدمه

در سازمان‌های پیشرو، منابع انسانی به عنوان اصلی‌ترین دارایی و مزیت رقابتی سازمان مورد توجه بوده و توسعه و توانمندسازی نیروهای انسانی و تبدیل هر چه افزون منابع انسانی به سرمایه انسانی غیرقابل چشم‌پوشی است. سرمایه انسانی مهمترین دارایی و منبع هر سازمانی است و این حقیقت به صورت گسترده مورد توجه سازمان‌ها قرار می‌گیرد (لیپاک و دیگران، ۲۰۱۸، ۱۰). با توسعه و پردازش داده‌های مورد نیاز مدیریت منابع انسانی، پژوهش‌گران هر چه بیشتر به تفاوت ماهیتی نیازهای سازمان در استفاده از نیروهای انسانی پی‌بردند. دسته‌بندی‌های متفاوتی از کارکنان و تخصص ایشان ارائه شد و این رویکرد به شناسایی الگویی منجر شده که امروزه آن را با عنوان معماری منابع انسانی می‌شناسیم. معماری منابع انسانی شامل سه عنصر وظیفه یا کارکرد منابع انسانی، سر فصل‌های منابع انسانی و ابزار منابع انسانی است. این عنصرها در قالب تعریفی از معماری منابع انسانی استفاده می‌شود. از این دیدگاه معماری منابع انسانی عبارتست از یک ترکیبی از کارکرد^۱، سرفصل‌ها^۲ و ابزارهای^۳ منابع انسانی که به سمت خلق و ارائه ارزش برای مشتریان، کارکنان و سهام‌داران و نیز جامعه جهت‌گیری شده است (استانیوسکی، ۲۰۰۳، ۱۲).

چنانچه گفته شد، یک معماری مناسب منابع انسانی را می‌توان به عنوان اجزای متفاوت در نظر گرفت که در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند تا هدف‌های استراتژیک منابع انسانی بدست آید (لیپاک و دیگران، ۲۰۱۸، ۸). معماری منابع انسانی یک چارچوب^۴ از سرمایه انسانی به ما نمایش می‌دهد. به آن «معماری» گویند چرا که امکان نمایش یک چهره از چگونگی عملکردها و سیستم منابع انسانی را برای ما فراهم می‌آورد (آرگو، ۲۰۱۵، ۷). معماری یکتا و منطبق بر سازمان قابلیت استراتژیک و پایداری مزیت رقابتی آن سازمان را سبب می‌شود. با نگاه به شاخص‌های اصلی

معماری منابع انسانی یعنی ارزش یکتایی و ارزش استراتژیک، نگاه استراتژیک مدیریت منابع انسانی می‌تواند مزیت رقابتی سازمان را حفظ کند (آرگو، ۲۰۱۵، ۸).

مدل معماری منابع انسانی لیپاک دارای دو شاخص اصلی ارزش استراتژیک و ارزش یکتایی است. بر این پایه چهار گروه شغلی اصلی عبارتند از: کارکنان دانشی^۵ کارکنان شغل محور^۶ پیمانکاران^۷ و کارکنان شریک^۸

(لیپاک و دیگران، ۲۰۱۸، ۱۷). ۱- کارکنان دانشی: هم دارای ارزش استراتژیک و هم ارزش یکتایی زیاد است. این کارکنان به عنوان هسته اصلی سازمان شناخته می‌شوند. ۲- کارکنان شغل محور: سرمایه انسانی در این قسمت دارای ارزش استراتژیک زیاد و ارزش یکتایی کم است. پس در بازار کار امکان جایگزینی منابع انسانی این بخش وجود دارد. ۳- کارکنان پیمانکار: سرمایه انسانی در این قسمت دارای ارزش استراتژیک و ارزش یکتایی کم است. برون سپاری در این بخش پیشنهاد می‌شود. ۴- شریکان: سرمایه انسانی در این قسمت دارای ارزش استراتژیک کم، ولی ارزش یکتایی بالا است. تئوری منبع محور توضیح می‌دهد که مالکیت این نوع مهارت‌ها، قابلیت حداقل ارزش آفرینی و کمینه حاشیه سود را برای سازمان به همراه خواهد داشت (لیپاک و دیگران، ۲۰۱۸، ۵).

با نزدیکی بیشتر پژوهش‌گران شاخه‌های مدیریت و روان‌شناسی، گفتگو پیرامون نوع رویکرد نیروهای انسانی به سازمان و لزوم مدیریت این نگاه هر چه بیشتر مورد توجه قرار گرفت. این رویکرد گفتگوهای تازه‌ای را در شاخه رفتار سازمانی گشود که امروز آن‌را با عنوان‌هایی مانند رفتار سازمانی مثبت‌گرا^۹ و همچنین سرمایه روانشناختی^{۱۰} می‌شناسیم. تاثیر نوع نگاه و باورهای ذهنی کارکنان نسبت به خود و سازمانی که در آن مشغول به فعالیت هستند، تاثیر مستقیم در کیفیت

حادثه‌های منفی را به موقعیت‌های ویژه، موقت و خارجی اسناد می‌کند (لوتانز، ۲۰۱۱، ۶).

همچنین با توسعه دانش منابع انسانی، تفاوت انواع نیروی کار در سازمان هرچه بیشتر نمایان شد. با تمرکز بر ویژگی‌های تخصصی گوناگون نیروهای کار در سازمان‌های مختلف و همچنین وجود این تفاوت در بخش‌های متفاوت یک سازمان، بنابراین در رویکرد استراتژیک منابع انسانی^{۲۰} نیاز متقابل سازمان و نیروی انسانی و چگونگی پاسخ‌گویی سازمان و نیروهای انسانی به یکدیگر نیز، در بخش‌های گوناگون سازمانی یکسان نبوده، تفاوت‌ها می‌بایست شناسایی و در نظر گرفته شود.

با نگاه علمی و نظری، و بررسی‌های پژوهش‌گر، نبود یک مدل که ارتباط مدل معماری منابع انسانی و مدل مثبت‌گرایی نشان دهد؛ مشخص است. نتیجه وجود این شکاف در اجرا سبب هدر رفت منابع مالی و انسانی سازمان به دلیل برنامه‌ریزی ناکارآمد منابع انسانی در فرآیندهای گوناگون آن می‌شود. این موضوع در کارهای علمی و نظری نیز دیده می‌شود. شناخت این موارد در درک صحیح کارشناسان منابع انسانی و پژوهش‌گران از مدل معماری و چرایی تفاوت گروه‌های کارکنان و تفاوت عملکرد ایشان در یک گروه کاری یکسان، بسیار موثر است.

بنابراین با توجه به دامنه مطالعاتی پژوهشگر با نگاه مدیریت منابع انسانی، توجه نکردن به معیارهای انسانی مثبت‌گرایی در مدل معماری منابع انسانی به عنوان شکاف قابل شناسایی است. پژوهش‌گر با هدف پوشش شکاف موجود، تلاش کرده تا به شناسایی بعد مثبت‌گرایی برای طراحی مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا بپردازد. که این امر در نتیجه تفاوت کارکنان با مقدار متفاوت سرمایه روان‌شناختی در هر یک از چهار گروه مدل معماری قابل درک خواهد بود. از آنجایی که مدیران نیازمند داده‌هایی قابل اتکا هستند، تا بتوانند رویکرد و روش مورد استفاده در مدیریت و یا سبک

عملکرد کارکنان و خروجی فرآیندهای سازمان دارد. رویکرد مثبت گرا در آینده حرفه‌ای و آینده شخصی، نقش بسیار با اهمیتی در تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه بهره‌وری عملکردی و خروجی فرآیندهای سازمانی دارد. بنابراین به رسمیت شناخته شدن جایگاه انسان در فرآیندها و نگاه مثبت و دوستانه به نیروی کار سازمانی، مورد توجه قرار گرفت (الوانی، ۱۳۹۱، ۳). در سیر تحول علم رفتار سازمانی، دو نوع نگرش مثبت و منفی نسبت به انسان و رفتارهای او نمود داشته است. نگرش مثبت به دنبال کشف و پرورش توانایی‌های درون انسان بوده و نگرش منفی به دنبال اصلاح و درمان بیماری‌ها و رفتارهای غلط انسان است (الوانی، ۱۳۹۱، ۳). به صورت خلاصه رفتار سازمانی مثبت‌گرا^{۱۱}، مطالعه و استفاده از نقطه‌های قوت^{۱۲} منابع انسانی مثبت‌گرا و ظرفیت روان‌شناختی که می‌تواند اندازه‌گیری شده، پرورش یافته و به طور موثر برای بهبود عملکرد در محیط کاری^{۱۳} امروزی مدیریت شود (لوتانز، ۲۰۱۱). رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر پایه مدل سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا، چهار شاخص امیدواری^{۱۴}، تاب‌آوری^{۱۵}، خودباوری^{۱۶}، خوش‌بینی^{۱۷} مورد استفاده قرار گرفته است (لوتانز، ۲۰۱۱، ۸). امیدواری: یک حالت انگیزشی مثبت و مبتنی بر یک احساس تعاملی ناشی از موفقیت است. امید دارای دو بخش است: عاملیت^{۱۸} (انرژی معطوف به هدف) و مسیر^{۱۹} (برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف). تاب‌آوری: یک ظرفیت توسعه پذیر جهت گذشتن از سختی‌ها، کشمکش‌ها و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت‌های بیش‌تر است. خودباوری: یا به معنی دیگر اعتماد بنفس باور یا اطمینان فرد به توانایی‌هایش در بسیج انگیزه‌ها، منابع شناختی و دنبال کردن فعالیت‌های مورد نیاز جهت اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص یک حوزه مشخص است. خوش‌بینی: یک سبک اسنادی است که حادثه‌های مثبت را به علت‌های شخصی، همیشگی و فراگیر و همچنین

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

مصاحبه‌شوندگان

مدرک و رتبه دانشگاهی	رشته تحصیلی	سابقه تدریس / تعداد سال
دکتری-استاد	مدیریت دولتی	۳۰
دکتری-استادیار	منابع انسانی	۱۷
دکتری-استادیار	مدیریت دولتی	۱۰
دکتری-دانشیار	مدیریت دولتی	۱۵
دکتری-مربی	منابع انسانی	۱۳
دکتری-مربی	روانشناسی	۵

همچنین در این پژوهش، گردآوری داده‌ها از طریق بررسی مبانی نظری، پیشینه پژوهش، و توزیع پرسش‌نامه، صورت گرفت. برای تعیین مدل از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. در این پرسش‌نامه دو بعد مدل معماری منابع انسانی و بعد جدید مثبت‌گرایی به رای خبرگان گذارده شده و صحت تشخیص و وجود سه بعد در کنار یکدیگر مورد سنجش قرار می‌گیرد. پرسش‌نامه در چهار گروه مدل معماری منابع انسانی با ۲۴ پرسش برابر با جدول تدوین شد.

جدول ۲: توزیع پرسش‌های پرسش‌نامه مدل منابع انسانی مثبت‌گرا

معیارهای مثبت‌گرایی	تعداد پرسش‌ها	شماره پرسش‌ها
کارکنان دانشی	۶	۶-۱
کارکنان شغل محور	۶	۱۲-۷
کارکنان پیمان‌کار	۶	۱۸-۱۳
شریکان سازمان	۶	۲۴-۱۸

بازه پاسخگویی به سنجه‌ها/ پرسش‌ها در طیف لیکرت شش‌گویه‌ای از طیف کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم ارزش‌گذاری شد. سپس پاسخ‌ها به اعداد فازی مثلثی تبدیل شد. توزیع محتوایی سنجه‌ها برای کنترل سه بعد مدل (با توجه به افزودن بعد سوم، هر یک از شاخص‌های چهارگانه این بعد مستقل ارزیابی شده) به ترتیب جدول ۳ تنظیم شد.

مدیریت خود را انتخاب کنند. خروجی مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا، می‌تواند به مدیران در کلیه فرآیندهای جذب و استخدام، آموزش، ارتقا و جابجایی، نگهداشت، انگیزش، رضایت‌سنجی، به صورت مستقیم کمک نماید. با استفاده از شاخص‌های مثبت‌گرایی، برنامه‌ریزی‌های انگیزشی و مدیریت عملکرد نیز در هر یک از دسته‌های چهارگانه کارکنان؛ با دقت بیشتری طراحی و اجرا خواهند شد. بنابراین پژوهشگر در این پژوهش بدنبال شناسایی ابعاد مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا و معرفی این مدل است.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای است و از نظر ماهیت داده‌ها، کمی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۶ نفر از خبرگان دانشگاهی و مدیران ارشد سازمان‌ها در حوزه مدیریت منابع انسانی و روانشناسی است که از نظر آن‌ها برای شناسایی و تایید ابعاد مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا بهره گرفته شد. خبرگان به شیوه نمونه‌گیری قضاوتی انتخاب شدند. نمونه‌گیری قضاوتی ممکن است تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به علت اینکه، نمونه‌ای از افراد متخصص که به‌راحتی در دسترس هستند، کاهش دهد. ولی از این شیوه می‌توان برای به‌دست آوردن اطلاعات لازم، از افراد خاصی که دارای علم و دانش مرتبط بوده و می‌توانند اطلاعات مورد را ارائه دهند، استفاده کرد. معیارهای انتخاب خبرگان دانشگاهی و سازمانی عبارت‌اند از: دانش آموخته دکتری تخصصی در رشته مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی یا روان‌شناسی، سابقه تدریس و یا مدیریت بیش از ده سال در حوزه مدیریت منابع انسانی. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول شماره یک نمایش داده شده است.

جدول ۳: توزیع محتوایی سنجه‌ها و کدهای

اختصاری در هر گروه شغلی	
۱	ارزش استراتژیک S
۲	ارزش یکتایی U
۳	تاب آوری RE
۴	خوش بینی OP
۵	حودباوری / عزت نفس SE
۶	امیدواری HP

روایی/تکرارپذیری نشان‌گر آن است که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتیجه یکسانی به دست می‌دهد. به گفته دیگر، در صورت استفاده از یک ابزار در دو جامعه آماری یکسان، در سنجش تکرارپذیری به دنبال پاسخ به این پرسش می‌باشیم آیا می‌توان با اطمینان گفت که خروجی نزدیک بهم بدست خواهد آمد و آیا ابزار ما استاندارد است. با توجه به استفاده از پرسش‌نامه از روش روایی صوری و روایی محتوا برای ارزیابی روایی استفاده شد. در بررسی روایی ظاهری (صوری)، از خبرگان درباره اینکه آیا پرسش‌ها دقیقاً همان موضوع مورد نظر پژوهش را می‌سنجند یا خیر و همچنین آیا پرسش‌ها (سنجه‌ها) از نظر ظاهری توانایی اندازه‌گیری مفهوم پژوهش را دارند؛ نظرسنجی شد. در این بررسی روایی ظاهری پرسش‌نامه تایید گردید. سپس بررسی روایی محتوا با پرسش از خبرگان انجام شد. پرسش این بود که آیا سنجه‌ها معرف همه ویژگی‌هایی هستند که پژوهش‌گر قصد اندازه‌گیری آن‌ها را دارد و می‌تواند محتوای کامل مفهوم را شامل شود. بنابراین بررسی روایی محتوای پرسش‌نامه تایید شد. همچنین در سنجش تکرارپذیری از شاخص ICC^{21} و با استفاده از نرم افزار SPSS-22 استفاده شد. این شاخص دارای دو سنجه اصلی اندازه‌گیری جداگانه هر یک از خبرگان 22 و متوسط خبرگان 23 است. در این پژوهش از روش ترکیبی "رفت و برگشتی مخلوط" 24 استفاده شد. این روش تاثیر افراد تصادفی و تاثیر آیت‌ها ثابت بوده، که با فضای پژوهش هم‌خوان و روش استاندارد مورد پیشنهاد SPSS-22 است. در ارزیابی این شاخص، در صورت فرارگیری خروجی داده‌ها بین صفر تا یک در دو شاخص اصلی، روایی پرسش‌نامه مورد قبول قرار می‌گیرد (SPSS22'help, 2014). در این پژوهش این مقدار در بازه مدنظر بوده و روایی پرسش‌نامه مورد تایید است. درصد اطمینان ۹۵٪ در نظر گرفته شد. ضریب‌های بدست آمده در جدول ۵ نمایش داده شد.

ضریب پایایی آلفای کرونباخ، به منظور اندازه‌گیری پایایی پرسش‌نامه بکار می‌رود. هدف از این بررسی پاسخ به این چالش است که، آیا پرسش‌های گوناگون هر معیار، مفهوم یکسانی را مورد سنجش قرار داده‌اند یا خیر. دامنه ضریب پایایی از صفر تا ۱+ بوده، ضریب پایایی صفر به معنی عدم پایایی و یک به معنی پایایی کامل می‌باشد. در صورتی که ضریب بدست آمده پس از سنجش گویه‌ها، بیش از ۰/۷ بدست آید، ابزار طرح شده پایا است (کازرونیان و دیگران، ۱۳۹۲، ۷). در این پژوهش جهت سنجش آلفای کرونباخ از نرم افزار SPSS-22 استفاده شد. برای این منظور ۱۰ پرسشنامه در بین اعضای جامعه آماری توزیع شد و سپس با استفاده از داده‌های بدست آمده به کمک نرم‌افزار SPSS پایایی پرسشنامه محاسبه شد. پایایی در چهار گروه مدل معماری منابع انسانی مورد سنجش قرار گرفت. از آنجایی که در این پژوهش مقدار آلفای محاسبه شده برای همه مولفه‌ها بالاتر از ۰/۸۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه پژوهش از پایایی کافی برخوردار است. ضریب بدست آمده هر بخش در جدول ۴ نمایش داده شد.

جدول ۴: ضریب آلفای کرونباخ در بررسی پایایی

۰/۸۶	کارکنان دانشی
۰/۸۵	کارکنان شغل محور
۰/۸۹	کارکنان پیمان‌کار
۰/۹۰	شریکان

جدول ۵: ضریب آلفای کروناخ در بررسی روایی

شاخص در گروه	متوسط شاخص
کارکنان دانشی	۰,۵۵۷
کارکنان شغل محور	۰,۶۴۴
کارکنان پیمان کار	۰,۷۰۰
شریکان	۰,۵۵۴

جدول ۶: اعداد فازی مثلثی متغیرهای گفتاری

متغیرهای گفتاری	عدد فازی مثلثی		
	حد بالا	حد متوسط	حد پایین
	u	m	l
بسیار زیاد-VH	۱,۰۰	۱,۰۰	۰,۷۵
زیاد-H	۱,۰۰	۰,۷۵	۰,۵۰
متوسط-M	۰,۷۵	۰,۵۰	۰,۲۵
کم-L	۰,۵۰	۰,۲۵	۰,۰۰
بسیار کم-VL	۰,۲۵	۰,۰۰	۰,۰۰

(کالاچ و همکاران، ۲۰۱۹)

این پرسش نامه بر پایه متغیرهای گفتاری و با طیف لیکرت از خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد طراحی شده است. نظر خبرگان با استفاده از روش میانگین هندسی^{۲۶} فازی به عددهای فازی مثلثی تبدیل می شوند.

$$(\prod_{i=1}^n a_i)^{(1/n)} = \sqrt[n]{a_1 a_2 a_3 \dots a_n} \quad (1)$$

شکل عدد فازی مثلثی به صورت $M=(l,m,u)$ نمایش داده می شود. تابع عضویت عدد فازی مثلثی به شکل زیر است:

$$u_m(x) = \begin{cases} \frac{x-l}{m-l} & l \leq x \leq m \\ \frac{u-x}{u-m} & m \leq x \leq u \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \quad (2)$$

اکنون می توانیم با استفاده از فرمول زیر اختلاف نظر خبرگان با میانگین نظر جمع را بدست آوریم:

$$(a_{m1} - a_1^{(i)}, a_{m2} - a_2^{(i)}, a_{m3} - a_3^{(i)}) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)} - a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)} - a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} - a_3^{(i)} \right) \quad (3)$$

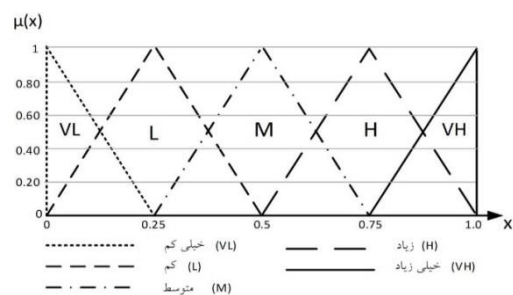
نتیجه بدست آمده برای خبرگان ارسال می شود تا در صورت نیاز به اصلاح و ویرایش نظر خود اقدام کنند. اعداد فازی مثلثی گام دوم به صورت زیر خواهد بود:

$$\bar{B}^{(i)} = (b_1^{(i)}, b_2^{(i)}, b_3^{(i)}) \quad i=1,2,3,\dots,n \quad (4)$$

برابر با گام نخست، اختلاف نظر هر خبره با میانگین نظر خبرگان از فرمول زیر محاسبه می شود:

$$\bar{B}_m = (b_{m1}, b_{m2}, b_{m3}) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n b_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n b_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n b_3^{(i)} \right) \quad (5)$$

برای اعتبارسنجی ابعاد مدل، از روش دلفی فازی استفاده شد. این روش برای مواردی که هدف و پارامترهای موثر به صورت دقیق و شفاف ارایه نشده، مورده استفاده قرار می گیرد. با این رویکرد پس از شناسایی ۱۶ تن از خبرگان، شاخص های مدل در یک پرسش نامه در اختیار ایشان قرار گرفت. خبرگان نظر خود را در طیف لیکرت از بسیار کم تا بسیار زیاد اعلام کردند. با توجه به اینکه ویژگی های افراد خبره بر تفسیر ذهنی آن ها درباره متغیرهای کیفی اثرگذار است، بنابراین با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان می توانند با ذهنیت همگون به پرسش ها پاسخ دهند. در روش دلفی فازی، پاسخ های ذهنی و گفتاری افراد خبره بر اساس شکل ۱ به عدد فازی مثلثی تبدیل شده است.



شکل ۱: اعداد فازی مثلثی

داده های گردآوری شده، با بهره گیری از محاسبات فازی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و هنگامی که اختلاف میانگین فازی زدایی^{۲۵} شده به مقداری کمتر از ۰,۱ رسید، فرایند دلفی متوقف شد. سپس گزارش نهایی مدل تهیه شد. ارزش فازی متغیرهای گفتاری در جدول ۶ نمایش داده شد.

در جدول شماره ۸، خروجی دور دوم دلفی فازی نمایش داده شد.

جدول ۸: خروجی دلفی فازی دور دوم

حد بالا	حد وسط	حد پایین	عدد دلفی
۱.۰۰۰۰	۰.۸۵۰۶	۰.۵۹۷۰	۰.۸۳۳۲
۰.۹۶۴۷	۰.۷۹۴۱	۰.۵۳۳۸	۰.۷۷۹۲
۰.۹۶۴۷	۰.۷۵۲۴	۰.۴۹۴۷	۰.۷۴۴۹
۰.۹۶۴۷	۰.۸۲۳۲	۰.۵۶۱۵	۰.۸۰۳۲
۰.۹۴۷۵	۰.۷۴۶۹	۰.۴۸۵۹	۰.۷۳۶۹
۰.۹۴۰۵	۰.۷۴۶۹	۰.۴۸۵۹	۰.۷۴۴۹
۰.۹۴۷۵	۰.۷۶۰۵	۰.۴۹۸۴	۰.۷۴۸۰
۰.۹۲۳۸	۰.۷۴۱۴	۰.۴۸۵۹	۰.۷۴۴۹
۰.۸۹۷۷	۰.۷۳۰۶	۰.۴۶۰۴	۰.۷۱۳۴
۰.۹۳۰۶	۰.۷۵۴۹	۰.۴۸۹۵	۰.۷۴۰۰
۰.۹۸۲۲	۰.۸۲۹۳	۰.۵۷۱۷	۰.۸۱۱۹
۰.۹۸۲۲	۰.۸۱۴۵	۰.۵۵۷۴	۰.۷۹۹۶
۰.۹۴۷۵	۰.۷۷۴۳	۰.۵۱۱۲	۰.۷۵۹۳
۰.۹۴۷۵	۰.۷۷۴۳	۰.۵۱۱۲	۰.۷۵۹۳
۰.۹۳۰۶	۰.۷۶۸۶	۰.۵۰۲۱	۰.۷۵۱۲
۰.۹۲۳۸	۰.۷۴۱۴	۰.۴۸۵۹	۰.۷۴۴۹
۰.۹۶۴۷	۰.۸۳۸۲	۰.۵۷۶۰	۰.۸۱۵۵
۰.۹۸۲۲	۰.۸۷۵۳	۰.۶۱۶۹	۰.۸۵۰۰
۰.۹۱۴۰	۰.۷۱۰۰	۰.۴۴۵۶	۰.۶۹۹۹
۰.۹۱۴۰	۰.۶۸۴۹	۰.۴۲۳۶	۰.۶۷۹۶
۰.۹۶۴۷	۰.۸۰۸۶	۰.۵۴۷۵	۰.۷۹۱۱
۰.۸۹۱۲	۰.۶۷۹۹	۰.۴۸۵۹	۰.۷۰۱۸
۱.۰۰۰۰	۰.۸۶۶۰	۰.۶۱۲۴	۰.۸۴۶۱
۰.۹۶۴۷	۰.۷۹۴۱	۰.۵۳۳۸	۰.۷۷۹۲

با توجه به جدول شماره ۷ و ۸، اختلاف میانگین فازی دو دور نخست برابر با ۰/۱۰۳۵ و بیش از حد آستانه اندازه‌گیری شد. بنابراین دور سوم دلفی فازی انجام شد. خروجی دور سوم دلفی فازی در جدول شماره ۹ نمایش داده شد.

جدول ۹: خروجی دلفی فازی دور سوم

حد بالا	حد وسط	حد پایین	عدد دلفی
۱.۰۰۰۰	۰.۸۶۶۰	۰.۶۱۲۴	۰.۸۴۶۱
۰.۹۶۴۷	۰.۸۰۸۶	۰.۵۴۷۵	۰.۷۹۱۱
۰.۹۸۲۲	۰.۷۷۱۸	۰.۵۱۶۶	۰.۷۶۴۳
۰.۹۶۴۷	۰.۸۳۸۲	۰.۵۷۶۰	۰.۸۱۵۵
۰.۹۸۲۲	۰.۷۸۵۸	۰.۵۲۹۹	۰.۷۷۵۹
۰.۹۸۲۲	۰.۸۰۰۰	۰.۵۴۳۵	۰.۷۸۷۶

اکنون برای فازی زدایی از روش مرکز ثقل^{۲۷} با استفاده از فرمول زیر اقدام می‌کنیم (چنگ^{۲۸} و دیگران، ۲۰۰۹ و هی سو^{۲۹} و دیگران، ۲۰۱۰):

$$S_j = \frac{u_j + 4m_j + l_j}{6} \quad (6)$$

اگر اختلاف میانگین نظر خبرگان در دو گام نظرسنجی کمتر از حد آستانه باشد، به اشباع رسیده‌ایم و نظرسنجی متوقف می‌شود. در غیر این صورت، تکرار می‌شود (چنگ و لین، ۲۰۰۲). اندازه‌گیری مقدار اختلاف میانگین نظر خبرگان در فرمول زیر نمایش داده شده است. حد آستانه در این پژوهش برابر با حد آستانه خیلی کم ۰/۱ در نظر گرفته شد.

$$S(\bar{B}_m, \bar{A}_m) = \left| \frac{1}{n} [(b_{m1}, b_{m2}, b_{m3}) - (a_{m1}, a_{m2}, a_{m3})] \right| \quad (7)$$

یافته‌ها

در جدول شماره ۷ خروجی دور نخست دلفی فازی نمایش داده شد.

جدول ۷: خروجی دلفی فازی دور نخست

حد بالا	حد وسط	حد پایین	عدد دلفی
۰.۹۸۲۲	۰.۸۱۴۵	۰.۵۵۷۴	۰.۷۹۹۶
۰.۸۸۴۶	۰.۶۷۹۹	۰.۴۸۵۹	۰.۶۰۰۷
۰.۹۱۴۰	۰.۶۸۴۹	۰.۴۲۳۶	۰.۶۷۹۶
۰.۹۳۰۶	۰.۷۲۸۲	۰.۴۶۵۳	۰.۷۱۸۱
۰.۹۴۷۵	۰.۷۲۰۵	۰.۴۶۱۹	۰.۷۱۵۳
۰.۹۰۷۳	۰.۶۸۴۹	۰.۴۸۵۹	۰.۶۰۷۸
۰.۸۹۱۲	۰.۶۹۲۲	۰.۴۸۵۹	۰.۶۱۰۰
۰.۸۹۱۲	۰.۶۶۷۸	۰.۴۸۵۹	۰.۵۹۳۷
۰.۸۶۶۰	۰.۶۷۰۰	۰.۴۰۱۳	۰.۶۵۷۹
۰.۹۱۴۰	۰.۷۲۲۹	۰.۴۵۷۰	۰.۷۱۰۴
۰.۹۴۷۵	۰.۷۶۰۵	۰.۴۹۸۴	۰.۷۴۸۰
۰.۹۸۲۲	۰.۷۸۵۸	۰.۵۲۹۹	۰.۷۷۵۹
۰.۹۱۴۰	۰.۷۳۶۰	۰.۴۶۸۷	۰.۷۲۱۱
۰.۹۰۷۳	۰.۷۱۰۰	۰.۴۸۵۹	۰.۶۲۴۶
۰.۹۱۴۰	۰.۷۳۶۰	۰.۴۶۸۷	۰.۷۲۱۱
۰.۸۹۱۲	۰.۷۰۴۸	۰.۴۸۵۹	۰.۶۱۸۴
۰.۹۴۷۵	۰.۸۰۲۶	۰.۵۳۷۷	۰.۷۸۲۶
۰.۹۶۴۷	۰.۸۳۸۲	۰.۵۷۶۰	۰.۸۱۵۵
۰.۹۱۴۰	۰.۶۹۷۴	۰.۴۳۴۴	۰.۶۸۹۶
۰.۹۰۷۳	۰.۷۱۰۰	۰.۴۸۵۹	۰.۶۲۴۶
۰.۹۱۴۰	۰.۷۲۲۹	۰.۴۵۷۰	۰.۷۱۰۴
۰.۸۵۹۷	۰.۶۲۳۵	۰.۴۸۵۹	۰.۵۵۸۹
۰.۹۸۲۲	۰.۸۲۹۳	۰.۵۷۱۷	۰.۸۱۱۹
۰.۹۳۰۶	۰.۷۲۸۲	۰.۴۶۵۳	۰.۷۱۸۱

دیده نشد. همچنین در پژوهش‌های (کیم و دیگران، ۲۰۱۸)، (چن و دیگران، ۲۰۱۸)، (الوانی، ۱۳۹۱)، (الوانی و دیگران، ۱۳۹۴)، به مدل مثبت‌گرایی از دیدگاه‌های مختلف پرداخته شده ولی به ارتباط این مثبت‌گرایی و تفاوت مقدار آن در گروه‌های مختلف مدل معماری منابع انسانی، مورد توجه قرار نگرفت. بنابراین با توجه به دامنه تحقیقاتی پژوهش‌گر به نظر می‌رسد تاکنون در ایران و خارج از ایران توجه به شاخص‌های مثبت‌گرایی در معماری منابع انسانی صورت نگرفته است.

در این پژوهش ابعاد مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا شامل ارزش استراتژیک، ارزش یکتایی و ارزش مثبت‌گرایی مورد تایید هستند. با افزودن بعد ارزش مثبت‌گرایی به مدل معماری سازمانی، هر یک از چهار گروه شغلی با یک رویکرد تازه مورد بررسی قرار گرفتند. در این رویکرد هر گروه شغلی به دو بخش با مقدار مثبت‌گرایی زیاد و مقدار مثبت‌گرایی کم تقسیم شد. بنابراین مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا با هشت گروه شغلی بدست آمد. با توجه به تحلیل انجام شده خلاصه ویژگی‌های گروه‌های مدل در جدول شماره ۱۰ نشان داده شد.

جدول ۱۰: ابعاد اصلی در مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا

گروه‌های شغلی	ارزش استراتژیک	ارزش یکتایی	ارزش مثبت‌گرایی
کارکنان دانشی - خلاق	√	√	√
کارکنان دانشی - منفعل	√	√	×
کارکنان شغل محور - حرفه ای	√	×	√
کارکنان شغل محور - غیرحرفه ای	√	×	×
کارکنان پیمانکار - کارآ	×	×	√
کارکنان پیمانکار - کارآبی کم	×	×	×
شریکان مطلوب	×	√	√
شریکان با مطلوبیت کم	×	√	×

عدد دیفازی	حد پایین	حد وسط	حد بالا
پرسش ۷	۰,۷۶۷۵	۰,۷۸۰۰	۰,۹۶۴۷
پرسش ۸	۰,۷۷۹۲	۰,۷۹۴۱	۰,۹۶۴۷
پرسش ۹	۰,۷۳۲۰	۰,۷۴۹۴	۰,۹۱۴۰
پرسش ۱۰	۰,۷۵۱۲	۰,۷۶۸۶	۰,۹۳۰۶
پرسش ۱۱	۰,۸۴۶۱	۰,۸۶۶۰	۱,۰۰۰۰
پرسش ۱۲	۰,۸۳۳۲	۰,۸۵۰۶	۱,۰۰۰۰
پرسش ۱۳	۰,۷۹۱۱	۰,۸۰۸۶	۰,۹۶۴۷
پرسش ۱۴	۰,۷۵۹۳	۰,۷۷۴۳	۰,۹۴۷۵
پرسش ۱۵	۰,۷۵۱۲	۰,۷۶۸۶	۰,۹۳۰۶
پرسش ۱۶	۰,۷۷۰۸	۰,۷۸۸۳	۰,۹۴۷۵
پرسش ۱۷	۰,۸۱۵۵	۰,۸۳۸۲	۰,۹۶۴۷
پرسش ۱۸	۰,۸۷۲۵	۰,۸۹۷۷	۱,۰۰۰۰
پرسش ۱۹	۰,۷۱۸۱	۰,۷۲۸۲	۰,۹۳۰۶
پرسش ۲۰	۰,۷۱۸۱	۰,۷۲۸۲	۰,۹۳۰۶
پرسش ۲۱	۰,۸۱۱۹	۰,۸۲۹۳	۰,۹۸۲۲
پرسش ۲۲	۰,۷۳۶۹	۰,۷۴۶۹	۰,۹۴۷۵
پرسش ۲۳	۰,۸۵۹۲	۰,۸۸۱۷	۱,۰۰۰۰
پرسش ۲۴	۰,۷۹۱۱	۰,۸۰۸۶	۰,۹۶۴۷

بر پایه خروجی جدول‌های شماره ۸ و ۹، اختلاف میانگین نظر خبرگان در دور سوم و دوم برابر ۰/۰۲۵۸ و کمتر از حد آستانه خیلی کم است. بنابراین اجماع بدست آمده و دلفی فازی متوقف شد. با توجه به اینکه هیچ مقدار مشخص برای حد آستانه غربال‌سازی عوامل نامناسب وجود ندارد و این موضوع بستگی به نگاه پژوهش‌گر دارد (سیف‌الدین اصل و دیگران، ۱۳۹۵، ص ۱۱۸)، در این پژوهش با توجه به نظر پژوهش‌گر عدد ۰/۳ برای حد آستانه غربالگری در نظر گرفته شده است. با توجه به دور سوم دلفی فازی در این پژوهش این حد آستانه بدست آمده و ابعاد مدل شامل ارزش استراتژیک، ارزش یکتایی و ارزش مثبت‌گرایی مورد تایید هستند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به دامنه مطالعاتی پژوهش‌گر به طور نمونه پژوهش‌های مورد بررسی مانند: (جادراپس و دیگران، ۲۰۱۵)، (هرآتی، ۲۰۰۴)، (فجنرا و دیگران، ۲۰۱۷)، (لیپاک و دیگران، ۲۰۱۸)؛ از دیدگاه‌های گوناگون به معماری سازمانی پرداخته‌اند. ولی عامل مثبت‌گرایی و تاثیر آن در گروه‌های چهارگانه معماری منابع انسانی

روانشناختی در گروه‌های با ارزش‌های یکتایی و استراتژیک یکسان، افزایش انگیزه‌های نیروی انسانی و بهبود عملکرد ایشان در دسترس خواهد بود.

با این نگاه برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و پروژه‌های بهبود هوش‌مند شده و با نیازهای استراتژیک هر سازمان هم‌سو شده و اتلاف هزینه و انرژی کاهش می‌یابد.

توجه همزمان به سه بعد ارزش استراتژیک، ارزش یکتایی و همچنین ارزش مثبت‌گرایی در مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا، می‌تواند به سازمان در حفظ نیروهای توانمند کمک شایانی نماید. بنابراین علاوه بر قابلیت‌های پیشین مدل معماری، برای مدیران ارشد منابع انسانی این امکان فراهم می‌شود که از مزیت‌های سرمایه روان‌شناختی و تفاوت کارکنان با مقدار متفاوت مثبت‌گرایی در هر یک از گروه‌های این مدل استفاده و پروژه‌های بهبود متناسب با سازمان مورد نظر خود را تعریف کنند.

بنابراین آموزش مدیران سازمان‌ها و بویژه متخصصان منابع انسانی و آشنایی ایشان با ارزش‌ها و تفاوت کارکنان در گروه‌های هشت گانه مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا ضروری به نظر می‌رسد. و توجه به تفاوت‌های یاد شده در برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی سازمان‌ها و برنامه‌های توسعه سازمانی نیز موثر است.

از آنجایی که این پژوهش به جایگاه مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا در برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و همچنین تاثیر مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا در برنامه‌ریزی استراتژیک سازمانی و توانمندسازی کارکنان با تمرکز بر مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا پرداخته است؛ موارد مطرح شده برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود.

در گروه شغلی نخست- کارکنان دانشی خلاق با مثبت‌گرایی زیاد حضور دارند. این کارکنان هسته اصلی سازمان را تشکیل داده و تمرکز سرمایه‌گذاری توسعه داخلی را به خود اختصاص می‌دهند.

در گروه شغلی دوم- کارکنان دانشی منفعل قرار دارند. آن‌ها با اینکه دارای ارزش استراتژیک و یکتایی زیاد هستند، تمایلی به توسعه ندارند.

گروه سوم، کارکنان شغل محور حرفه‌ای، دارای تعهد سازمانی و نگاه مثبت به سازمان در حال کار هستند.

گروه چهارم کارکنان شغل محور غیرحرفه‌ای، تفاوت این گروه با گروه سوم، مقدار کم در شاخص مثبت‌گرایی است.

گروه پنجم کارکنان پیمانکار- کارآ: کارکنان گروه پنجم با ارزش استراتژیک و یکتایی کم و با مثبت‌گرایی زیاد، در سازمان‌های گوناگون از اهمیت زیادی برخوردارند.

گروه ششم کارکنان پیمانکار- کارآیی کم: با ارزش استراتژیک، یکتایی و مثبت‌نگری کم در مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا شناخته می‌شوند.

گروه هفتم شریکان مطلوب: دارای ارزش یکتایی و مثبت‌گرایی زیاد و ارزش استراتژیک کم هستند.

گروه هشتم شریکان با مطلوبیت کم: دارای ارزش یکتایی زیاد و ارزش استراتژیک و مثبت‌گرایی کم هستند.

با توجه به مدل بدست آمده در پژوهش حاضر و توجه به تفاوت‌های موجود در گروه‌های هشت گانه آن، توجه به تفاوت کارکنان با نگاه همزمان به سه ارزش اصلی دارای اهمیت است و در نظر گرفتن آن‌ها در روند برنامه‌ریزی نیروی انسانی می‌تواند موجب بهبود قابل ملاحظه‌ای در پیشبرد اهداف مدیریت منابع انسانی در زمینه جذب و به کارگیری، نگهداشت نیروی انسانی، بهبود عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی شود. با برنامه‌ریزی موثر و بالابردن سرمایه

پیشنهادات

سکوت سازمانی. مطالعات بهره وری. تهران. ایران. دوره ۲۴. شماره ۷۹. https://jmsd.atu.ac.ir/article_۲۴۰۰.html.

ثنائی، سلیم، پورکیانی، مسعود، سلاجقه، سنجر، صیادی، سعید، شیخی، ایوب. (۱۳۹۹). ارائه مدل مدیریت منابع انسانی دوستوان در نیروی انتظامی به روش تحلیل تم و شبکه خزانه. پژوهش های مدیریت انتظامی، دوره ۱. شماره ۱۵. ۲۹-۵۲. فایل بازایی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_۱۹۳۴۱۰.html.

کازرونیان، سجاد. ذاکریان، سید ابوالفضل. نسل سراجی، جبرئیل. حسینی، سید مصطفی. (۱۳۹۲). بررسی رویایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی عمومی نایوش در مطالعه ای بر روی آتش نشانان شهر تهران. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار جلد ۳، شماره ۳.

Argue, Mary. (2015). the Importance of the Strategic Recruitment and Selection Process on Meeting an Organizations Objectives. Master of Business Administration: General Management. Dublin Business School.

Chen, Chi-Ting & “Sunny” Hu, Hsin-Hui & King, Brian (2018). Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: Key determining factors in the hospitality workforce. Elsevier Science Inc. USA.

Cheng, J. H., Lee, C. M. & Tang, C.H. (2009). An Application of Fuzzy Delphi and Fuzzy AHP on Evaluating Wafer Supplier in Semiconductor Industry. WSEAS Transactions on Information Science and Applications, 6 (5), 756-767.

Fechnera, Hanna & Schoolerd, Lael J & Pachurc, Thorsten (2017). Cognitive costs of Decision-Making Strategies: A resource Demand Decomposition Analysis with a Cognitive Architecture. Cognition. Elsevier Science Inc. USA.

Judrupsa, Janis & Zandbergsa, Uldis & Arhipovab, Irina & Vaisnorec, Laura (2015). Architecture of a Competence-Based Human Resource Development Solution. Elsevier Science Inc. USA

Hsu, Y. L., Lee, C. H. & Kreng, V. B. (2010). The application of Fuzzy Delphi Method and Fuzzy AHP in lubricant regenerative technology selection. Expert Systems with Applications, 37, 419-425.

Kim, Minjung & Kim, AmyChanHyung & Newman, Joshua I. & Ferris, Gerald R. &

-شناسایی گروه‌های شغلی با رویکرد مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا و تعریف برنامه استراتژیک منابع انسانی با این رویکرد.

-تعریف بسته‌های انگیزشی، آموزشی، حقوق و مزایا و پروژه‌های نگهداشت کارکنان با توجه به تعریف گروه‌های شغلی مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا هدفمند نمودن سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی با توجه به اولویت‌های ارزش استراتژیک، ارزش یکتایی و ارزش مثبت‌گرایی

- برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیران ارشد جهت آشنایی با تفاوت گروه‌های شغلی و مزیت استفاده از مدل در برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و هدفمند نمودن سرمایه‌گذاری در حوزه معماری منابع انسانی سازمان.

- استفاده از آزمون‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا و سرمایه روان‌شناختی در هنگام ارتقای شغلی بویژه در گروه‌های شغلی کارکنان دانشی و کارکنان شغل محور و توجه به اولویت‌بندی معیارهای اصلی مثبت‌گرایی بر اساس نیاز سازمان.

- تمرکز بر ساختارهای جانشین پروری، مدیریت دانش، ارتقا، جذب داخلی و... با توجه به مدل معماری منابع انسانی مثبت‌گرا بویژه در گروه‌های کارکنان دانشی خلاق و کارکنان شغل محور حرفه‌ای.

- شناسایی پیمانکاران با کارایی کم و شریکان با مطلوبیت کم و طرح‌ریزی چگونگی رویکرد سازمان در برخورد با ایشان.

منابع و مأخذ

الوانی، سید مهدی. ۱۳۹۱. بهره وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا. مدیریت توسعه و تحول. تهران. دوره ۴، شماره ۸.

الوانی، سید مهدی، واعظی، رضا، هنرمند، روح‌الله. ۱۳۹۴. نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش

Perrewé, PamelaL. (2018). The antecedents and consequences of positive organizational behavior The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. Elsevier Science Inc. USA.

Lepak, D. P., Jiang, K., Kehoe, R., & Bentley, S. (2018). Strategic Human Resource Management and Organizational Performance. In N. Anderson, D. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), Handbook of industrial, work and organizational psychology(Vol. 3) (pp. 255–274). London, UK: Sage.

Luthans, Fred. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. McGraw-Hill, 12th Edition, 44, 199-244.

یادداشت‌ها

- ¹ Functions
- ² Subjects
- ³ Tools
- ⁴ Human Capital Framework
- ⁵ Knowledge base employment
- ⁶ Job base employment
- ⁷ Contractual work arrangements
- ⁸ Alliances/ Partnerships
- ⁹ Positive Organization Behavior
- ¹⁰ Psychological capital
- ¹¹ Positive Organizational Behavior (POB)
- ¹² Positively Oriented
- ¹³ Workplace
- ¹⁴ Hope
- ¹⁵ Resilience
- ¹⁶ Confidence
- ¹⁷ Optimism
- ¹⁸ Agency
- ¹⁹ Pathways
- ²⁰ SHRM: Strategic Human Resource Management
- ²¹ Intra-Class Correlation Coefficient
- ²² Single Measurements
- ²³ Average Measurements
- ²⁴ Two-Way Mixed
- ²⁵ Defuzzy
- ²⁶ Geometric Mean
- ²⁷ Center Of Gravity
- ²⁸ Cheng
- ²⁹ Hsu



Identify the Dimensions of the Positive-Behavior Based Human Resource Architecture Model

Majid Irvani¹ - Seyed Mehdi Alwani^{2*} - Nasser Hamidi³

Abstract

Background: The human resource architecture model is the process of determining and combining appropriate elements of HRM in order to present an image in which coordination between the behavior and activities of HR, missions, and goals of the organization can be viewed. Positive organizational behavior is the study and use of HR strengths and psychological capacities that can be measured and trained to improved performance.

Objective: The research is to identify the dimensions of the Positive Human Resource Architecture Model, which is a combination of indicators of strategic and unique value, and adding dimension of positive behavior. This research in terms of goal is development and in terms of data type and method is quantitative.

Method: 16 experts in the field of HR and psychology were selected by judgmental sampling. Data were collected by a researcher-made questionnaire, analyzed by the Fuzzy Delphi method. The validity and reliability of the questionnaire were evaluated and confirmed by content, and Cronbach's-alpha methods.

Results: This study confirmed the uniqueness and strategic dimension and confirmed the positive-behavior dimension in the Positive Human Resource Architecture Model.

Conclusion: The Positive Human Resource Architecture Model with eight occupational groups, based on three main dimensions, was identified and introduced.

Keyword; Human resource architecture, positive behavior, strategic value, unique value

¹ PhD Student in Public Administration. Islamic Azad university. Gazvin. Iran.

² Professor of Public Management. Islamic Azad university. Gazvin. Iran. (Correspondence Author) reserch.m@qiau.ac.ir

³ Associate Professor of Industrial Management. Islamic Azad university. Gazvin. Iran.