



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی

شماره ششم، تابستان ۱۴۰۱

نوع مقاله : علمی پژوهشی

صفحات : ۲۳-۱

طراحی و اعتبار سنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد اسلامی-ایرانی پیشرفت در شرکت ملی نفت ایران

مهسا نوروزی^۱

تاریخ دریافت مقاله : ۱۴۰۱/۰۳/۳۰ تاریخ پذیرش مقاله : ۱۴۰۱/۰۵/۲۸ ماشاله ولیخانی‌دهاقانی^۲

کرم‌اله دانش‌فرد^۳

چکیده

هدف این پژوهش، طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت ایران با تأکید بر بهبود عملکرد بود. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است و داده‌ها به صورت آمیخته اکتشافی با روش داده بنیاد و میدانی جمع‌آوری شد. در بخش کیفی بر اساس روش داده بنیاد، داده‌های مورد نیاز با انجام ۱۸ مصاحبه، جمع‌آوری و تحلیل شد و در بخش کمی، گردآوری داده‌ها به صورت میدانی بود که تعداد ۳۸۴ تن از مدیران و کارشناسان شرکت نفت ابتدا به صورت تصادفی طبقه‌ای و سپس با فرمول کوکران به صورت تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS و نرم‌افزار معادلات ساختاری Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت ایران دارای ۱۹ مقوله اصلی و ۶۹ مقوله فرعی در قالب شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، عوامل علی، راهبردها و پیامدها است که بر اساس نتایج حاصل از برآورد معادلات ساختاری، یعنی بار عاملی و آماره تی، شرایط علی بر مقوله اصلی و این مقوله بر راهبردها و پیامدها بر پیامدها و شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای بر راهبردها تأثیر معناداری داشتند.

کلمات کلیدی

سازمان حرفه‌گرا، شایسته‌سالاری، شرکت ملی نفت، نظریه داده بنیاد

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Mahsanoroozi870@yahoo.com

۲- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) valikhani_ma@yahoo.com

۳- گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. daneshfard@srbiau.ac.ir

مقدمه

منابع انسانی در همه اعصار و قرون، مهم‌ترین عامل دستیابی به توسعه به شمار می‌روند و همواره، به منزله موتور توسعه نامیده می‌شوند. در عصر حاضر نیز که بشر به پیشرفت‌های فوق‌العاده‌ای در زمینه علوم و فناوری دست‌یافته، به‌رغم نقش فناوری در تحقق توسعه اقتصادی و صنعتی، نه‌تنها از اهمیت منابع انسانی کاسته نشده، بلکه توجه به موضوع منابع انسانی در مقام خالق و بکارگیرنده فناوری، ضرورتی روزافزون یافته است. توسعه منابع انسانی در سازمان، همواره باید ظرفیت‌های جدید انسانی شناسایی شوند تا توسعه قابلیت‌ها و کیفیت‌های انسانی، به صورت فرایندی دائمی باشند (ابراهیم بلالی و شهباز مرادی، ۱۳۹۱). مؤثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود (بوکسال و پورسل، ۲۰۱۸). در عصر حاضر، هر سازمانی برای توسعه منابع انسانی خود به دنبال تجهیز و بهبود مهارت‌ها، پرورش استعدادها، ارتقاء دانش و توانایی‌های خلاقانه و شایستگی‌های نیروی انسانی است. علاوه بر این، افراد نیز برای توسعه مهارت‌ها و تخصص خود برای انجام مؤثر کارها تلاش می‌کنند (لیندا و همکاران^۱ ۲۰۲۰). بدون شک بهره‌وری منابع انسانی در ایجاد ارزش سازمانی نقش بسزایی دارد. چرا که نیروی انسانی، دارای خلاقیت و پویایی است و با ارزش‌ترین سرمایه و کلید اصلی رقابت قلمداد می‌شود (لیونز^۲، ۲۰۱۶). لذا تمام سازمان‌ها به دنبال جذب و از آن مهم‌تر حفظ و توسعه بهترین افراد، برای انجام فرآیندهای جاری و فعالیت‌های آتی خود هستند، تا از این طریق بتوانند اهداف و استراتژی‌های از پیش تعیین شده را محقق سازند (آزرم و همکاران، ۱۴۰۰). به همین دلیل، سازمان‌ها بخش مهمی از اهداف خود را به رشد و توسعه نیروی انسانی اختصاص می‌دهند. چرا که توسعه پایدار، زمانی فراهم می‌شود که منابع انسانی در وضعیتی ثابت و نظام یافته حرکت کند (مؤمنی، ۱۳۹۶).

سازمان حرفه‌گرا بایستی کارکنانی با طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها و قابلیت‌های فنی و ارتباطی میان فردی حوزه کاری را داشته باشند که آن‌ها را میاز به کار با فناوری‌های پیشرفته و در حالت بهینه، فعالیت در سازمان‌های با قابلیت‌های عملکردی بالای امروزی نمایند. طی یک دهه گذشته، تلاش محققان حوزه‌های منابع انسانی بر این بوده است تا از طریق کشف مکانیزم‌های مرتبط با پیوند بین نظام‌های منابع انسانی، نظام‌های کاری با عملکرد بالا، و عملکرد سازمان‌ها، پرده از راز این جعبه سیاه بردارند (آنگ

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد... / نوروژی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

و بارترام، ۲۰۱۷). حرفه‌ای‌گرایی خصوصیتی سازمانی است و معمولاً به معنای نوعی کنترل شغلی به منظور توسعه دانش و آموزش رسمی در یک حوزه تخصصی و کاربرد علمی دانش در یک شغل خاص (که احتمالاً توسط مقررات دولتی ضمانت شده است)، اطلاق می‌شود (اوتز، ۲۰۱۶). در سازمانی با رویکردی حرفه‌گرا اشاره شده است که حرفه‌ای‌گرایی خصوصیت فردی اعضای یک شغل است و معمولاً به معنای داشتن تخصص یا شایستگی خاص در انجام یا اجرای وظایف و حل مسائل مطابق با کیفیت یا استانداردهای خاص (و در تبادل مراجعه‌کنندگان به صورت فردی یا سازمانی) به‌کاربرده می‌شود (کوکملک و همکاران، ۲۰۱۷). برای تبدیل یک سازمان به سازمان حرفه‌گرا، به جد به منابع انسانی توانمند وابسته است.

بدون داشتن نیروی کار ماهر، مجرب و مجهز به دانش فنی، کسب‌وکارها توانایی خود را در رقابت ملی و بین‌المللی از دست می‌دهند و نتیجه‌ای به‌غیراز کاهش موفقیت اقتصادی برای آن‌ها در بر نخواهد داشت (مارکس، ۲۰۱۶). از طرفی سرعت بالای پیشرفت فناوری نیز فشار ثابتی بر سرعت، نوآوری و تغییر وارد می‌آورد کارکنان باید طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها و قابلیت‌های فنی و ارتباطات میان فردی حوزه کاری را داشته باشند که آن‌ها را مجاز به کار با فناوری‌های پیشرفته و در حالت بهینه، فعالیت در سازمان‌های با قابلیت‌های عملکردی بالای امروزی نمایند. طی یک دهه گذشته، تلاش محققان حوزه‌های منابع انسانی بر این بوده است تا از طریق کشف مکانیزم‌های مرتبط با پیوند بین نظام‌های منابع انسانی، نظام‌های کاری با عملکرد بالا، و عملکرد سازمان‌ها، پرده از راز این جعبه سیاه بردارند (بوکسال و همکاران، ۲۰۱۱). در حقیقت بدون داشتن نیروی کار ماهر، مجرب و مجهز به دانش فنی، کسب‌وکارها توانایی خود را در رقابت ملی و بین‌المللی از دست می‌دهند و نتیجه‌ای به‌غیراز کاهش موفقیت اقتصادی برای آن‌ها در بر نخواهد داشت (روم، ۲۰۱۴). سازمان حرفه‌گرا بایستی کارکنانی با طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها و قابلیت‌های فنی و ارتباطی میان فردی حوزه کاری را داشته باشند تا با فناوری‌های پیشرفته و در حالت بهینه، فعالیت در سازمان‌های با قابلیت‌های عملکردی بالای امروزی ارتقا یابد. طی یک دهه گذشته، تلاش محققان حوزه‌های منابع انسانی بر این بوده است تا از طریق کشف مکانیزم‌های مرتبط با پیوند بین نظام‌های منابع انسانی، نظام‌های کاری با عملکرد بالا، و عملکرد سازمان‌ها، پرده از راز این جعبه سیاه بردارند (هیگینز و همکاران، ۲۰۱۶). در عصر حاضر انجمن‌های حرفه‌ای زیادی در هر بخشی از کسب‌وکار دنیا ظاهر شده است. به نظر تعدادی از متخصصین بین‌المللی مدیریت منابع انسانی، یکی از چالش‌های مهم پیش روی این حوزه تخصصی، حرفه‌ای کردن آن است تا بتوان اثربخشی آن را در عرصه‌های گوناگون، به‌طور مستمر افزایش داد (بوسلی و پائوه، ۲۰۱۵). در واقع، حرفه علاوه برداشتن

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

مؤلفه‌های شغل، شش مؤلفه اصلی دانش تخصصی، تجربه شغلی، توانایی، مهارت، نگرش متمایز، تعهد حرفه‌ای و مرام اخلاقی را شامل می‌شود. همچنین حرفه‌مندها با جمعیت حرفه‌ای مربوط به حرفه کاربران، کارورزان، دانشمندان و فیلسوفان در تعامل هستند. در جوامعی که حرفه‌گرایی مغفول مانده است، تعامل بین این چهار گروه حرفه‌ای در حرفه وجود ندارد (فرامرز قرامکی، ۱۳۹۵).

یکی از چالش‌های مهم این حوزه تخصصی، حرفه‌ای کردن آن است تا بتوان اثربخشی آن را در عرصه‌های گوناگون به‌طور مستمر افزایش داد (آلیس، ۲۰۱۷). می‌توان گفت به تبعیت از تمامی مباحث دیگر در حوزه مدیریت منابع انسانی، مطالعات حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی، بیشتر در غرب رخ داده است. هرچند که مطالعه تطبیقی در خصوص این فرایند در هنگ‌کنگ صورت گرفته است و از زمان پذیرش سیستم مدیریت بازار آزاد توسط چین، بحث حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی در این کشور از رشد چشمگیری برخوردار بوده است (هیکنینز، ۲۰۱۸، ژائو، ۲۰۱۸). شرکت ملی نفت ایران، یکی از مهم‌ترین سازمان‌هایی است که نقش حیاتی در اقتصاد کشور ایفا می‌کند. چنانچه این سازمان در زمینه حرفه‌گرایی سازمانی توسعه یابد، منجر به بهبود عملکرد این شرکت و موفقیت اجرای فرایندها در رسیدن به اهداف سازمان خواهد شد.

از طرفی منابع انسانی به‌عنوان بستر و زیربنای توسعه ملی و بومی از جایگاه بسیار مهمی در پیشرفت و توسعه سازمان برخوردار است (هوفمن و تدلیس^۲، ۲۰۱۹). رسیدن به این پیشرفت و رشد، نیازمند برنامه‌ریزی بلندمدت توسعه منابع انسانی است که لازمه آن داشتن الگوی مناسب است (کشتکار و رحمدل، ۱۳۹۶). با این وجود، اغلب پژوهش‌ها و الگوهای ارائه شده در توسعه منابع انسانی، برگرفته از الگوهای غرب است و بکارگیری آن‌ها در داخل کشور موفقیت‌آمیز نبوده است.

توجه به منابع انسانی از مناظر گوناگون، همچون سطح آموزش، یادگیری و بهره‌وری، بدون توجه به جنبه‌های بومی، موفقیت‌آمیز نخواهد بود. لذا یکی از مواردی که در سال‌های اخیر با درک این موضوع ارائه شده است الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت است. این الگو در واقع به دنبال ملحوظ کردن ویژگی‌های جامعه ایرانی اسلامی در موضوع پیشرفت و حرکت روبه‌جلو جامعه ایران است. در همین راستا نیز، مراکز مختلفی به امر تدوین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مبادرت کرده‌اند (ناصحی‌فر و همکاران، ۱۳۹۶). این الگو با بهره‌گیری از کلیت نظام جمهوری اسلامی ایران و با توانایی درک و تحلیل واقعیت‌های جامعه و شناخت ارزش‌های ملی و بومی، درصدد پاسخ‌گویی به نیازهای مادی و معنوی جامعه است و دارای مبانی معرفتی، هستی‌شناسی و انسان‌شناسی است که ریشه در آموزه‌های دینی و عقیدتی اسلام دارد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۷). در حقیقت، الگوی پایه اسلامی ایرانی پیشرفت، نقشه‌ای جامع است که هدف و سمت

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد... / نوروژی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

حرکت، شیوه حرکت و نحوه رفتار جامعه را برای تحقق یافتن تکامل جامعه بیان می‌کند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۸). از طرفی تحقق این الگو مبتنی بر انعکاس آرمان‌ها و اهداف نظام با اتکا به پشتوانه‌های حقوقی و شرعی است که تبیین‌کننده نگاهی سیستمی مشتمل بر تعیین اجزای مرتبط و ترسیم چگونگی ارتباط آن‌ها، دارا بودن قابلیت تطبیق و دسترسی و بهره‌مندی از قابلیت پایداری و بقای تمدن اسلامی است (ناصری فر و عسکری، ۱۳۹۶: ۱۵۷-۱۷۸). از سوی دیگر با توجه به غنای این الگو می‌توان بدون پذیرش جهان‌بینی ایدئولوژی و تمدن غرب به پیشرفت مبتنی بر فرهنگ و ارزش‌های سازگار با هویت ملی و مذهبی دست یافت (شعیب، ۱۳۹۷). بنابراین باید اذعان کرد که بهره‌گیری از الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت از ابعاد گوناگون، یک اتفاق نیک، مهم و بی‌سابقه در امر توسعه کشور محسوب می‌شود که البته پدیده‌ای نوپاست و کمتر به آن پرداخته شده است. از این‌رو تبیین ابعاد مختلف آن برای ایجاد درکی مشترک، هماهنگ، روشن و شفاف از موضوع ضروری است (ناصری فر و عسکری، ۱۳۹۶). ایران یکی از کشورهای اسلامی است که از تمدن و فرهنگ غنی برخوردار است. الگوی اسلامی ایرانی در توسعه منابع انسانی، هرچند ممکن است مشابهت‌هایی با سایر الگوها داشته باشد ولی در مقایسه با سایر الگوها، از نظر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بومی، با توجه به شاخص‌های جدید، جامعیت بیشتری نسبت به الگوهای غرب دارد. بی‌گمان، بهره‌گیری از الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، کمک بسیاری به مدیران شرکت ملی نفت ایران در توسعه منابع انسانی و بهبود عملکرد سازمانی خواهد نمود. اما پژوهش‌هایی که در توسعه منابع انسانی انجام شده است، به ندرت با رویکرد بومی، ملی و مذهبی بوده است.

در چارت رسمی شرکت ملی نفت، به‌طور کلی به سه حوزه فعالیتی نیازسنجی مشاغل و ترسیم کارراهه، آموزش کارکنان و نیز ارزیابی عملکرد، «مدیریت توسعه منابع انسانی» اطلاق شده و همواره ارزیابی کارکرد این حوزه با توجه به نقش حیاتی آن در شرکت ملی نفت، مورد توجه بوده است. مسئله بزرگ و چالش برانگیز برای سازمان‌های بزرگ و پیچیده نظیر شرکت ملی نفت، ارتقا و کسب اطمینان از کیفیت توسعه منابع انسانی در کنار کنترل و کاهش هزینه‌های سیستم‌های مختلف آموزش، برنامه‌ریزی و ارزیابی عملکرد در محل کار است؛ از این‌رو، بحث کنترل مستمر وضعیت کلی واحدهای متولی توسعه منابع انسانی مورد هدف قرار می‌گیرد. دنبال کردن روندها در طول زمان می‌تواند یکی از مفیدترین منابع اطلاعاتی راجع به شکاف‌های قابل لمس در عملکرد باشد. درک ذهنی در رابطه با عملکرد می‌تواند از سوی مشتریان، کارکنان، مدیران و یا از پژوهش‌های عمومی مدیریتی حاصل شود (حاج کریمی و همکاران، ۱۳۹۵). در ارتباط با توسعه حرفه‌ای منابع انسانی و حرفه‌ای سازی منابع انسانی سازمان که در واقع تبدیل سازمان به سازمان حرفه‌گرا می‌باشد، تحقیقاتی انجام شده است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

در این راستا، پراچی^۴ (۲۰۲۱) در پیاده‌سازی سیستم توسعه منابع انسانی به کمبود مهارت‌های فنی و هزینه‌های لازم برای آموزش و لزوم ارائه راه‌حل‌های ممکن اشاره کرد. شولتر^۵ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان آینده و نقش مدیریت منابع انسانی در آفریقای جنوبی به مضامین فناوری محور، داده محور، اخلاق محور، تغییر محور، تجارت محور و همکاری انسان و ماشین دست یافت. پادماگیری^۶ (۲۰۱۸) در پژوهشی دریافتند که مجهز کردن منابع انسانی به اطلاعات، دانش و مهارت با هدف به حداکثر رساندن عملکرد شغلی ضروری است. سایریگو (۲۰۱۸) در تحقیقی با استفاده از پدیدار شناسی و تحلیل مضمون نشان داد که توسعه حرفه‌ای سازمان ارتباط مستقیمی با فعالیت‌های روزمره کارکنان دارد و باید بخشی از یک فرایند یادگیری مداوم باشد که هم از طریق اقدامات یادگیری رسمی و نیز غیررسمی حاصل می‌شود. بالتارزارد (۲۰۱۴) در تحقیقی به مؤلفه‌های، دانشوری، درستکاری، رهبری، استقلال، غرور و مباحثات، روحیه و اشتیاق، نزاکت و همکاری، خدمات‌رسانی به خیر عمومی و تجارت‌گرایی متوازن در حرفه‌ای‌گرایی منابع انسانی سازمان دست یافتند. موتیان (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان حرفه‌ای‌گرایی در منابع انسانی پرستاری اشاره کردند که با مهارت‌های نیازسنجی، طراحی، توسعه و ارزشیابی برنامه‌های توسعه منابع انسانی، بازاریابی، تحلیل هزینه-فایده و تسهیل یادگیری می‌توان در توسعه شغلی موفق بود. حسن (۲۰۱۴) در مطالعه رابطه بین استراتژی‌های آموزش و توسعه‌سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی نفت و گاز پاکستان نشان داد که عملکرد مطلوب یک سازمان به این معنی است که چگونه مدیران مؤثر و کارآمد از منابع سازمانی برای جلب رضایت مشتری و دستیابی به اهداف سازمانی استفاده می‌کنند. در حالت ایده آل، هرچه کارمندان بیشتر آموزش ببینند و از شرایط کار و محیط خود راضی باشند، می‌توانند به افزایش عملکرد سازمان‌های خود کمک کنند. باتمانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحلیل مفهوم حرفه‌ای‌سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی اشاره کردند که کاربست چشم‌انداز حرفه‌ای‌سازی در خصوص حوزه مدیریت سازمان می‌تواند فهم کنونی را از این مفهوم ارتقا بخشد. فیاضی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان آموزش سبز منابع انسانی در صنعت نفت نشان داد که برای اجرای مؤثر آموزش‌های سبز در صنعت نفت، فرهنگ‌سازی و ایجاد زیرساخت‌ها و بسترهای لازم در اولویت قرار دارد. علاوه بر این برنامه‌های آموزش سبز، باید بر مبنای چارچوبی خاص متناسب با این صنعت نیز طراحی شود. باتمانی و همکاران (۱۳۹۷) در شناسایی عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی دریافتند که عوامل تأثیرگذار بر حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی را می‌توان براساس سه مقوله کلی (محیطی، سازمانی و فردی) و ابعاد شناسایی شده را می‌توان براساس نه بعد (مجمع ناظر، کد اخلاقی، استقلال و خودگرایی، صدور گواهینامه، جایگاه قانونی، کمک به جامعه، پیکره دانش، پایگاه پژوهشی و شناسایی) تحلیل کرد. درویش

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد... / نوروژی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

و همکاران (۱۳۹۰) در تبیین شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی در شرکت ملی پتروشیمی ایران، شایستگی‌های منابع انسانی را در شش بعد اصلی عمل‌گرای معتبر، عامل فرهنگ و تغییر، مدیر استعداد و طراح سازمان، معمار استراتژی، مجری عملیاتی، هم‌پیمان کسب‌وکار و تعداد ۲۱ شاخص فرعی از طریق آزمون‌های تی و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار دادند.

شرکت ملی نفت، یکی از مهم‌ترین منابع تأمین‌کننده انرژی و یکی از مهم‌ترین منابع درآمدی کشور است و نقش توسعه حرفه‌ای سازمانی در این شرکت بسیار تعیین‌کننده است و در چرخه اقتصادی برخی سازمان‌های دیگر اثرگذار خواهد بود. موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌ها و از جمله شرکت نفت، ارتباط نزدیکی با حرفه‌ای بودن یا عدم توسعه حرفه‌ای دارد. برخورداری شرکت نفت از مدل سازمانی حرفه‌گرا می‌تواند باعث بهبود عملکرد این شرکت شود و ضعف در این زمینه باعث ضعف در عملکرد و بهره‌وری در شرکت ملی نفت خواهد شد. بنابراین با توجه به اهمیتی که شرکت ملی نفت در توسعه اقتصادی و انرژی کشور دارد توسعه حرفه‌ای سازمانی و تبدیل به سازمان حرفه‌ای موجب بهره‌برداری مناسب از منابع نفتی و در مجموع کمک به چرخه اقتصاد کشور خواهد کرد و این دغدغه وجود دارد که ممکن است عدم توسعه حرفه‌ای شرکت ملی نفت به چالشی در مسیر توسعه این سازمان تبدیل شود. از طرفی نیز، بهره‌گیری از الگوهای حرفه‌گرایی منابع انسانی برگرفته از غرب، ممکن است در برخی موارد، با تعارض و ناسازگاری با فرهنگ ملی و مذهبی مواجه شود و حرفه‌گرایی سازمانی در شرکت ملی نفت با چالش مواجه شود. از این رو ضرورت طراحی الگوی سازمان حرفه‌گرا با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت به شدت احساس گردید. تحقیقی در این زمینه در شرکت ملی نفت انجام نشده است و نتایج این تحقیق می‌تواند موجب آگاهی بیشتر مدیران شرکت ملی نفت شده و بینش جدیدی را به آن‌ها بدهد تا با تسلط بیشتری بتوانند حداقل زمان ممکن شرکت ملی نفت ایران را با توسعه حرفه‌ای منابع انسانی به سازمانی حرفه‌گرا با رویکرد اسلامی-ایرانی پیشرفت تبدیل نمایند. از این رو محقق در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ این سؤال اصلی است که مدل سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت جمهوری اسلامی ایران با رویکرد اسلامی-ایرانی پیشرفت چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش‌شناسی تحقیق حاضر آمیخته کیفی و کمی است که ابتدا با استفاده از روش نظریه داده بنیاد و سپس به صورت میدانی در شرکت ملی نفت ایران در رابطه با حرفه‌گرایی سازمانی با رویکرد اسلامی-ایرانی پیشرفت پرداخته شده است. مشارکت‌کنندگان تحقیق در بخش کیفی، شامل اساتید دانشگاهی آشنا به موضوع تحقیق و خبرگان شرکت ملی نفت ایران بود. با توجه به مفروضات اساسی و زیر بنایی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

رویکرد کیفی در پژوهش حاضر، تعداد نمونه، پیش از اجرای پژوهش تعیین نشد. به این صورت که پس از تحلیل داده‌های حاصل از هر نمونه، در خصوص اینکه کدام نمونه در گام بعدی، داده مناسبی را در اختیار محقق قرار می‌دهد بر اساس تئوری در حال ساخت مشخص شد. در این روش اطلاعات لازم از طریق انجام مصاحبه و همچنین بررسی اسناد و گزارش‌های مرتبط جمع‌آوری شده است. در انجام مصاحبه‌ها، از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. هم‌زمان با گردآوری داده‌ها، داده‌های کیفی شامل متن مصاحبه‌ها و گزارش‌ها با استفاده از مراحل سه‌گانه کدگذاری باز، کدگذاری محوری و گزینشی مورد تحلیل قرار گرفت. به‌نحوی که بعد از تحلیل (کدگذاری) داده‌های حاصل از هر مصاحبه یا گزارش، با مشخص شدن نقاط مبهم یا ضعف نظریه و مقوله‌ها، نمونه بعدی برای اصلاح و غنی‌تر کردن نظریه انتخاب شد و نمونه‌گیری آن قدر ادامه یافت تا در مقوله‌ها اشباع نظری حاصل شد. تحلیل داده‌ها بر اساس روش پیشنهادی استراس و کوربین (۲۰۱۱) بعد از اولین مصاحبه انجام شد و به تولید مفاهیم و ایجاد سؤال‌هایی جدید و در نتیجه کسب اطلاعات بیشتر منجر شد این فرآیند به صورت چرخه‌ای و تا نقطه اشباع داده‌ها ادامه یافت. شایان ذکر است اشباع نظری پس از مصاحبه با ۱۸ نفر حاصل شد اما برای اطمینان بیشتر، ۴ مصاحبه دیگر نیز انجام شد. در طول مطالعه برای اطمینان از صحت و استحکام داده‌ها از معیارهای پیشنهادی لینکلن و گوبا (۱۹۹۹) استفاده شد.

گام اول: کدگذاری باز: در گام اول، با مطالعه سطر به سطر، جمله به جمله و یا پاراگراف به پاراگراف متن مصاحبه‌ها و مستندات، واژه‌ها و عبارات مرتبط با تبدیل شرکت ملی نفت ایران به سازمان حرفه‌گرا، پیامدها و راهکارهای توسعه استخراج گردید. سپس به هر یک از واژه‌ها و عبارات، کد اولیه‌ای اختصاص داده شد.

گام دوم: کدگذاری محوری: در گام دوم تحلیل داده‌های کیفی، با استفاده از کدگذاری محوری، با بررسی تطبیقی مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط، بین مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد پیوند برقرار گردید. بر اساس رهیافت سیستماتیک استراوس و کوربین (۲۰۱۱)، مقوله‌های مستخرج از مرحله کدگذاری باز، در قالب شرایط موجبات علی (علل پدیده اصلی)، راهبردها (استراتژی‌های که در پاسخ به پدیده اصلی اتخاذ می‌شوند) و ویژگی‌های زمینه‌ای (شرایط بسترساز خاص مؤثر بر راهبردها)، شرایط مداخله‌گر (شرایط عام مؤثر بر راهبردها) و پیامدها (نتایج به کار بستن راهبردها) به صورت نظری از طریق مدل پارادایمی به هم مرتبط شدند.

گام سوم: کدگذاری انتخابی: در آخرین گام تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از کدگذاری انتخابی، مقوله‌ها بهبود یافته و در قالب نظریه‌ای منسجم، یکپارچه شدند.

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد... / نوروژی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

فرآیند اعتبار یابی مدل: در تحقیق حاضر، جهت اعتبار سنجی مدل، به دفعات به یادداشت‌های فنی، فایل و متن مصاحبه‌ها و اسناد مرتبط رجوع شد. همچنین پس از مشخص شدن نتایج ساخت مدل، مدل تئوریک در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت. در طی این دو فرآیند، اصلاحاتی مد نظر قرار گرفت و پس از جمع‌بندی و نهایی سازی برخی از آن‌ها، جهت افزایش یکپارچگی نظری در مدل اعمال شد. ابزار تحقیق در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته حاصل از کاربرد روش داده بنیاد بود. جامعه آماری در بخش کمی شامل مدیران و کارشناسان شرکت ملی نفت بود که ابتدا به صورت تصادفی طبقه‌ای استان‌های فارس، خوزستان، بوشهر، تهران، اصفهان و آذربایجان غربی انتخاب شدند و سپس با استفاده از فرمول کوکران و با روش تصادفی تعداد ۳۸۴ تن به‌عنوان نمونه انتخاب شد. در پایان نیز داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS و نرم‌افزار معادلات ساختاری Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهش، ۷۷/۷۸ درصد مرد و ۲۲/۲۲ درصد زن بودند. ۲۲/۲۲ درصد دارای مدرک دکترا، ۶۱/۱۱ دارای مدرک فوق لیسانس و ۱۶/۶۷ درصد دارای مدرک لیسانس بودند. ۸۳/۳۳ درصد دارای سابقه بیش از ۱۰ سال سابقه مدیریت در ملی نفت و یا تدریس در دانشگاه و ۱۶/۶۷ درصد از خبرگان، کمتر از ۱۰ سال سابقه مدیریت در ملی نفت و یا تدریس در دانشگاه داشتند. در این پژوهش، ابتدا کدهای اولیه استخراج شد و در مرحله بعد، داده‌های اولیه دسته بندی و به کدهای ثانویه تبدیل شدند. در واقع از ترکیب کدهای مفهومی، مقولات ایجاد شدند به تفکیک در زمینه‌های شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای مدل توسعه سازمان حرفه‌گرا در وزارت نفت ارائه شده است. نتایج در جداول ۲ الی ۶ درج شده است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

جدول ۱- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (شرایط زمینه‌ای) مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدگذاری محوری
تغییر و تحولات سازمانی با توجه فرهنگ اصیل ایرانی-اسلامی	تحول سازمانی	عوامل زمینه‌ای مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در وزارت نفت
	پذیرش تغییرات با تأکید بر مدل بومی ایرانی-اسلامی	
	محیط رقابتی	
	جو اخلاق سازمانی	
	فرهنگ سازمانی مبتنی بر موازین دینی	
اقدامات مدیریت منابع انسانی راستای موازین اسلامی	برنامه آموزشی و توانمندسازی کارکنان با محوریت مکتب اسلامی	
	چرخش شغلی	
	تعیین مسیر شغلی	
	هموارسازی تبادل دانش و تجربیات	
ارتباطات و فناوری اطلاعات	بانک اطلاعات جامع	
	تعامل و ارتباط با کشورهای پیشرو	
	تکنولوژی	
ظرفیت‌سازی سازمانی در چارچوب شاخص‌های اسلامی	زمینه‌سازی خلاقیت و نوآوری	
	تحکیم مدیریت دانش و مبانی دینی	
	ساعات کاری منعطف	

جدول ۲- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (شرایط مداخله‌گر) مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدگذاری محوری
ساختار سازمانی شرکت نفت با توجه به فرهنگ بومی و ایرانی-اسلامی	پیچیدگی سازمانی در شرکت نفت	عوامل مداخله‌گر
	اهداف و استراتژی نیروی انسانی	
	پیشرفت تکنولوژی	
شرایط و محیط کار متأثر از فرهنگ سازمانی ایرانی-اسلامی	رقابت‌پذیری	
	پیشرفت و لذت بردن	
	نشاط و آگاهی	
تجارب مدیران با تأکید بر روحیه جهادی	تجارب مدیران دستگاه‌های دولتی در حرفه‌گرایی سازمان	
	تجارب مدیران بخش خصوصی در حرفه‌گرایی سازمان	
	الگوگیری تجارب مدیران دیگر سازمان‌ها و بومی‌سازی	

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد... / نوروزی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

جدول ۳- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی عوامل علی مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدگذاری محوری
مؤلفه‌های فردی	ارتباطات فردی	عوامل علی مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در وزارت نفت
	تفکر سیستمی	
	ضمانت و تعهد داشتن	
	آینده‌نگری	
	سلسله‌مراتبی	
	انطباق‌پذیری	
	باور مدیران به حرفه‌گرایی در چارچوب موازین اسلامی-ایرانی	
مؤلفه‌های گروهی	اهداف راهبردی	
	مسئولیت مشترک	
	فعال کردن انجمن‌های حرفه‌ای با رویکرد اسلامی	
	تصمیمات مشترک	
مؤلفه‌های سازمانی منطبق با معیارهای اسلامی	شایسته‌گزینی بر اساس شاخص‌های دینی	
	اهداف و مسئولیت‌ها	
	عدالت در رفتاری	
	مدیریت زمان	
حمایت مدیریت با محوریت مکتب اسلامی	حمایت مدیران از توسعه حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد اسلامی-ایرانی	
	حمایت مدیران از افراد متخصص، مجرب، متعهد و با ایمان	
جذب و تثبیت نیروی انسانی با تأکید بر ارزش‌های دینی	نیازسنجی در زمینه نیروی انسانی	
	جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص و متعهد	
	تسهیل در جذب نیروی نخبه و با ایمان	
	جذب نیروی متخصص، متعهد و مؤمن از خارج سازمان	

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

جدول ۴- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (شرایط راهبردی) توسعه سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت

مقوله‌های اصلی (راهبردها)	مقوله‌های فرعی	کدگذاری محوری
ایجاد و توسعه سیستم اطلاعات مدیریت	سیستم اطلاعات منابع انسانی	عوامل توسعه‌دهنده (راهبرد) مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در وزارت نفت
	اطلاعات رسمی	
	اطلاعات محرمانه	
	نظارت از بیرون	
توسعه نظام شایسته‌سالاری در مدیریت نفت منطبق بر موازین اسلامی	تعیین معیارهای شایستگی	
	تحکیم شایسته‌سالاری	
	پالایش مستمر فرایندها	
توسعه نظام ارزیابی عملکرد	تعریف اهداف عملکرد کارکنان	
	ارزیابی عملکرد بر اساس ارزیابی‌های میدانی و نتیجه کارها	
	توسعه نظام آموزش	
توانمندسازی منابع انسانی با محوریت مکتب اسلامی	جانشین‌پروری	
	شفافیت در حقوق	
	عدالت در پرداخت‌ها بر اساس تخصص و اثربخشی	
سیستم حقوق و دستمزد عادلانه	پاداش مؤثر	

جدول ۵- کدگذاری ثانویه داده‌های کیفی (پیامدها) مؤثر در توسعه سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدگذاری محوری
پیامدهای عملکردی	رضایت فردی	بهبود عملکرد سازمانی منابع انسانی وزارت نفت، متأثر از اجرای مدل سازمان حرفه‌گرا
	توسعه بهره‌وری	
	نگرش مثبت به توسعه حرفه‌ای	
	کارآفرینی سازمانی	
	احساس هویت با حرفه	
پیامدهای سازمانی	پویایی برنامه‌ها بر اساس موازین دینی	
	اثربخشی فعالیت‌ها	
	پویایی سازمان با رویکرد ایرانی-اسلامی پیشرفت	
	بهبود عملکرد سازمان مبتنی بر معیارهای اسلامی	

پس از تعیین مقولات به شرح جدول فوق، همین مقولات ۶ گانه به‌عنوان طبقات کلی نظریه برای ادامه مسیر نظریه‌پردازی داده بنیاد مورد نظر قرار گرفتند.

در این مرحله برقراری رابطه بین طبقه‌های ایجاد شده (در مرحله کدگذاری ها) است. این کار براساس

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد... / نوروژی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

مدل پارادایمی انجام می‌شود و به نظریه پرداز کمک می‌کند تا فرآیند نظریه را به سهولت انجام دهد. نمودار مربوطه به شرح شکل ۱ ذکر شده است.



شکل ۱- مدل پارادایمی سازمان حرفه‌گرا در شرکت ملی نفت ایران

بخش بعدی تحقیق، نرمال بودن داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرض صفر مبتنی بر این است که توزیع داده‌ها نرمال است. این آزمون در سطح خطای ۵٪ تست می‌شود. اگر مقدار معناداری بزرگ‌تر مساوی سطح خطای ۰/۰۵ به دست آید، دلیلی برای رد فرض صفر وجود

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

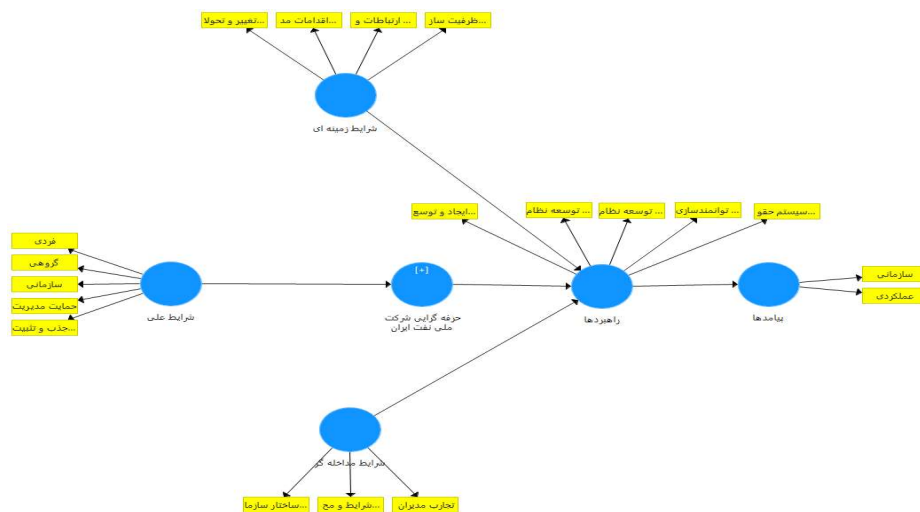
نخواهد داشت. بنابراین توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. نتایج آزمون نرمال بوده داده‌ها در جدول شماره ۷ ارائه شده است.

جدول ۶- آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	آماره کلموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری	نتیجه آزمون
شرایط علی	۰/۷۱۰	۰/۲۱۹	نرمال
شرایط زمینه‌ای	۰/۸۳۴	۰/۱۲۷	نرمال
شرایط مداخله‌گر	۰/۹۴۶	۰/۱۹۸	نرمال
راهبردها	۰/۸۸۱	۰/۲۱۱	نرمال
پیامدها	۱/۰۰۹	۰/۱۵۰	نرمال

براساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگ‌تر از سطح خطا (۰/۰۵) به‌دست آمده است. بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد و توزیع داده‌ها نرمال است.

به منظور طراحی معادلات ساختاری از دو نرم‌افزار لیزرل و اسمارت پی ال اس استفاده شده است. با توجه به اینکه خروجی گرافیکی نرم‌افزار SMARTPLS به حالت ساختاری مدل گراند تئوری شباهت بیشتری دارد کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی محاسبه می‌شود. هدف این شاخص توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم‌پوشی است..



شکل ۲- مدل پایه طراحی شده در نرم‌افزار SMARTPLS

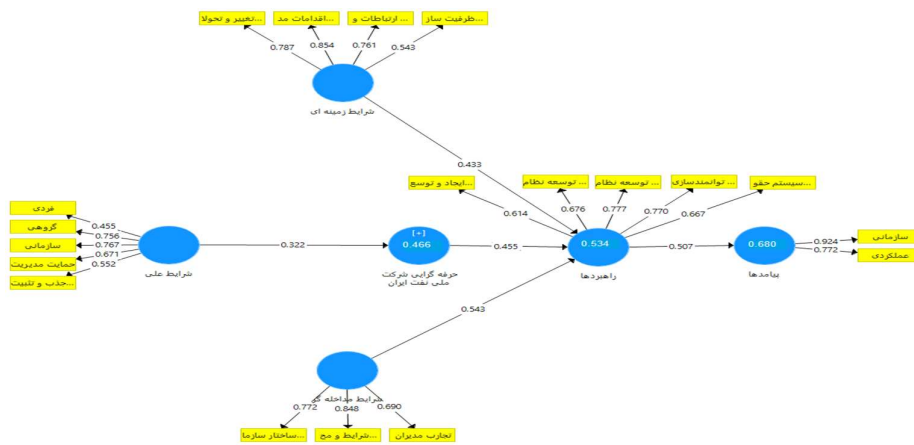
معروف‌ترین و شناخته‌شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی شاخص Q2 استون گاینر است.

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد... / نوروزی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

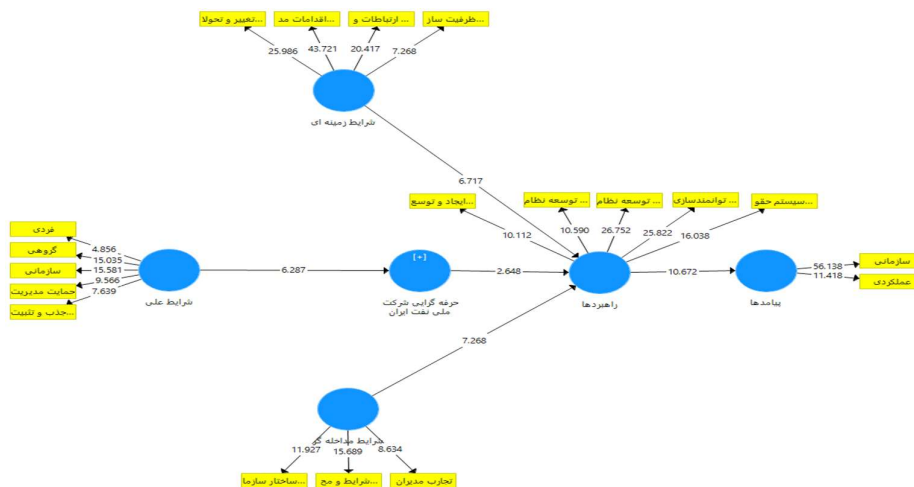
بر اساس این معیار، مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون‌زای انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر Q2 بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد.

جدول ۷: مقادیر Q2

متغیرها	شرایط علی	مقوله اصلی	شرایط بستر	شرایط مداخله‌گر	راهبردها	یامدها
Q2	۰,۳۵۳	۰,۵۱۰	۰,۴۵۳	۰,۲۵۶	۰,۳۸۷	۰,۳۲۷



شکل ۳- مدل معادلات ساختاری کلی پژوهش (بار عاملی)



شکل ۴- مدل معادلات ساختاری کلی پژوهش (آماره تی)

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

از آنجایی که مدل ساختاری برآورد شده تشکیل شده از اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها است، در اینجا اثرات مستقیم و غیرمستقیم مقوله‌های مدل گزارش شده است و همچنین معنی‌داری این ضرایب با استفاده از آماره t گزارش شده است. برای آن که اثر غیرمستقیم متغیرها را به دست آوریم، باید مجموعه ضرایبی که به صورت غیرمستقیم آن متغیرها بر متغیر وابسته اثر دارند را با هم جمع کنیم و در نهایت حاصل جمع اثر مستقیم و اثرات غیر مستقیم، اثر کل آن متغیر را به ما می‌دهد.

بر اساس مدل طراحی شده، فرضیه‌های پایه‌ای تحقیق در جدول ۴-۱۶ مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۸- نتایج حاصل از برآورد معادلات ساختاری

روابط	بار عاملی	آماره T	نتیجه آزمون
شرایط علی بر مقوله اصلی تأثیر معناداری دارد.	۰,۳۲۲	۶,۲۸۷	تائید
مقوله اصلی بر راهبردها تأثیر معناداری دارد.	۰,۴۵۵	۲,۶۴۸	تائید
راهبردها بر پیامدها تأثیر معناداری دارد.	۰,۵۰۷	۱۰,۶۷۲	تائید
شرایط مداخله‌گر بر راهبردها تأثیر معناداری دارد.	۰,۵۴۳	۷,۲۶۸	تائید
شرایط بستر بر راهبردها تأثیر معناداری دارد.	۰,۴۳۳	۶,۷۱۷	تائید

همان‌طور که در نتایج برآورد معادلات ساختاری نشان داده شده است، روابط علی با بار عاملی ۰,۳۲۲ و آماره t ۶,۲۸۷ تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر مقوله اصلی دارد. بنابراین شرایط علی بر مقوله اصلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. مقوله اصلی با بار عاملی ۰,۴۵۵ و آماره t ۲,۶۴۸ تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر راهبردها دارد. مقوله اصلی بر راهبردها تأثیر مثبت و معناداری دارد. راهبردها با بار عاملی ۰,۵۰۷ بر پیامدها تأثیر گذارند. راهبردها بر پیامدها تأثیر مثبت و معناداری دارد. شرایط مداخله‌گر بر راهبردها با بار عاملی ۰,۴۳۳ تأثیر مستقیم و معنی‌دار دارد بنابراین شرایط مداخله‌گر بر پیامدها تأثیر مثبت و معناداری دارد. در نهایت شرایط بستر با بار عاملی ۰,۵۴۳ تأثیر مستقیمی بر راهبردها دارد. شرایط بستر بر راهبردها تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد اسلامی-ایرانی پیشرفت در شرکت ملی نفت ایران انجام شد. محقق در این تحقیق پس از شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به شکل‌دهی مدل کیفی تحقیق پرداخت. این پژوهش در چارچوب نظریه داده بنیاد و تحلیل ساختاری آن در قالب مقوله‌های اصلی و فرعی در شرایط زمینه‌ای، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها حاصل شد.

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد... / نوروژی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

یافته‌ها نشان داد که مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد اسلامی-ایرانی پیشرفت در شرکت ملی نفت ایران دارای ۱۹ مقوله اصلی و ۶۶ مقوله فرعی در قالب شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، عوامل علی، راهبردها و پیامدها است که بر اساس نتایج حاصل از برآورد معادلات ساختاری، یعنی بار عاملی و آماره تی، شرایط علی بر مقوله اصلی و این مقوله بر راهبردها و راهبردها بر پیامدها و شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای بر راهبردها تأثیر معناداری داشتند.

یافته‌های تحقیق در شرایط زمینه‌ای نشان داد که مقوله‌های تغییر و تحولات سازمانی با توجه فرهنگ اصیل ایرانی-اسلامی، اقدامات مدیریت منابع انسانی راستای موازین اسلامی، ارتباطات و فناوری اطلاعات و ظرفیت‌سازی سازمانی در چارچوب شاخص‌های اسلامی بر مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد اسلامی-ایرانی پیشرفت در شرکت ملی نفت ایران اثرگذار است. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های حسن (۲۰۱۴)، فیاضی (۱۳۹۴) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است. در محیط رقابتی و پیچیده امروزی مدیریت سازمان‌ها، تغییرات امری بدیهی است و پذیرش تغییرات و تحول سازمانی انکارناپذیر است. برنامه آموزشی و توانمندسازی کارکنان بر مبنای آموزه‌های دینی، جو اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی بر این مقوله‌ها مؤثر هستند. از دیگر مقوله‌هایی که می‌تواند به حرفه‌گرایی شرکت ملی نفت کمک نماید می‌توان به چرخش شغلی، تعیین مسیر شغلی و هموارسازی تبادل دانش و تجربیات اشاره کرد. در این رابطه نیز برای ظرفیت‌سازی می‌بایست به مقوله‌هایی همچون بانک اطلاعات جامع، تعامل و ارتباط با کشورهای پیشرو، تکنولوژی، زمینه‌سازی خلاقیت و نوآوری، تحکیم مدیریت دانش و ساعات کاری منعطف توجه نمود. شرکت ملی نفت ایران از جمله سازمان‌های مهم و اثرگذار بر اقتصاد کشور است. استفاده بهینه از عواملی که زمینه‌ساز توسعه حرفه‌ای منابع انسانی و تبدیل این سازمان به سازمان حرفه‌گرا می‌شود، حائز اهمیت است. می‌توان گفت که باور به تغییر و آموزش، توسعه و توانمندسازی منابع انسانی کمک فراوانی به حرفه‌گرایی شرکت نفت می‌کند.

بر اساس یافته‌های تحقیق، ساختار سازمانی شرکت نفت با توجه به فرهنگ بومی و ایرانی-اسلامی، شرایط و محیط کار متأثر از فرهنگ سازمانی ایرانی-اسلامی و تجارب مدیران با تأکید بر روحیه جهادی، مقوله‌هایی هستند که به‌عنوان عوامل مداخله‌گر و همچنین، مؤلفه‌های فردی، مؤلفه‌های گروهی، مؤلفه‌های سازمانی، حمایت مدیریت و جذب و تثبیت نیروی انسانی به‌عنوان عوامل علی در حرفه‌گرایی منابع انسانی شرکت ملی نفت اثرگذارند. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های باتمانی و همکاران (۱۳۹۷) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است. در فرایند حرفه‌گرایی منابع انسانی در شرکت ملی نفت، ساختار سازمانی دخیل است. چنانچه ساختار و چارت سازمانی متناسب با شرح وظایف و فرایندهای

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

شرکت نفت استقرار داشته باشد و با در نظر گرفتن پیچیدگی سازمانی، اهداف و استراتژی نیروی انسانی، پیشرفت تکنولوژی و رقابت‌پذیری تجارب مدیران دستگاه‌های دولتی و بخش خصوصی در حرفه‌گرایی سازمان و نیز الگوگیری و بومی‌سازی به حرفه‌ای‌سازی منابع انسانی کمک خواهد کرد. و از سوی دیگر، برخورداری شرکت نفت از ویژگی‌های از قبیل ارتباطات فردی، تفکر سیستمی، ضمانت و تعهد داشتن، آینده‌نگری، باور مدیران، برخورداری از اهداف راهبردی، فعال کردن انجمن‌های حرفه‌ای، شایسته‌گزینی، عدالت رفتاری، حمایت مدیران از افراد متخصص و توسعه حرفه‌ای منابع انسانی، جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص و جذب نیروی متخصص از خارج سازمان، حرکت این سازمان به سنت حرفه‌گرایی دور از انتظار نخواهد بود.

از دیگر یافته‌های تحقیق حاضر، شناسایی راهبردهای حرفه‌گرایی سازمانی در شرکت ملی نفت ایران بود. بر اساس یافته‌ها راهبردها شامل ایجاد و توسعه سیستم اطلاعات مدیریت، توسعه نظام شایسته‌سالاری در مدیریت نفت منطبق بر موازین اسلامی، توسعه نظام ارزیابی عملکرد، توانمندسازی منابع انسانی با محوریت مکتب اسلامی و سیستم حقوق و دستمزد عادلانه بود. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های سایرینگو (۲۰۱۸)، موتیان (۲۰۱۴)، باتمانی و همکاران (۱۳۹۷) و درویش و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است. به منظور دستیابی به راهبردهای تدوین شده در شرکت ملی نفت ایران، لازم است که سیستم جامع اطلاعات منابع انسانی به تفکیک اطلاعات رسمی و اطلاعات محرمانه وجود داشته باشد و ضمن تعیین معیارهای شایستگی به تحکیم شایسته‌سالاری همت گمارد. از دیگر اقداماتی که به تحقق اجرایی شدن راهبردها کمک خواهد کرد، پالایش مستمر فرایندها، ارزیابی عملکرد بر اساس ارزیابی‌های میدانی و نتیجه کارها، توسعه نظام آموزش و جانشین پروری، شفافیت در حقوق و عدالت در پرداخت‌ها بر اساس تخصص و اثربخشی است. دستیابی به این شاخص‌ها و تحقق اقدامات تعیین شده منجر به اجرایی و عملیاتی شده راهبردها خواهد شد. می‌توان گفت چنانچه راهبردها به خوبی اجرا شوند و از تأثیرات عوامل علی و بسترهای موجود در راستای حرفه‌گرایی سازمانی استفاده شود، پیامدهای عملکردی و سازمانی را در پی خواهد داشت و در نهایت موجب رضایت فردی، توسعه بهره‌وری، نگرش مثبت به توسعه حرفه‌ای، کارآفرینی سازمانی، احساس هویت با حرفه، پویایی برنامه‌ها بر اساس موازین دینی، اثربخشی فعالیت‌ها، پویایی سازمان با رویکرد ایرانی-اسلامی پیشرفت و بهبود عملکرد سازمان مبتنی بر معیارهای اسلامی خواهد شد.

شرکت ملی نفت ایران، علاوه بر گستردگی و مهم بودن این سازمان به لحاظ نقش تعیین کننده در اقتصاد کشور و تأمین بخش مهمی از بودجه سالانه دولت، با سازمان‌های مشابه بین‌المللی سر و کار

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه گرا با رویکرد... / نوروژی، ولیخانی دهقانی و دانش فرد

دارد. حتی می توان گفت که سازمان و شرکتی فراملی است. بنابراین با عنایت به این ویژگی های منحصر به فرد شرکت ملی نفت، توسعه منابع انسانی این سازمان و حرفه ای سازی آن بسیار مهم و تعیین کننده است. چرا که اگر شرکت ملی نفت به سازمان حرفه گرا با رویکرد اسلامی-ایرانی پیشرفت تبدیل شود، این خصیصه موجب بهبود عملکرد و ارتقاء کارایی کارکنان و اثربخشی خواهد شد و در نهایت منجر به افزایش ارزش آوری حاصل از فروش نفت و فراورده های آن خواهد شد و اثرات و ثمرات آن بر دیگر سازمان ها و توسعه عمران آبادانی کشور اثرگذار خواهد بود. این سازمان، نیاز به مدلی برای حرفه گرایی داشت تا افزایش کارایی و اثربخشی به اقتصاد کشور، بیش از پیش کمک نماید و این مدل می تواند کمک فراوانی به مدیران بکند.

با توجه به یافته های پژوهش حاضر، توسعه نظام شایسته سالاری در مدیریت نفت به عنوان یکی از راهبردهایی است که می تواند به حرفه گرایی شرکت ملی نفت کمک نماید. بنابراین پیشنهاد می گردد تا نسبت به احصاء شاخص های شایسته و ارزشمند بودن مدیران به لحاظ علمی و تعهد و ایمان، ویژگی های رفتاری، باورهای آن ها نسبت به توسعه سازمان بر مبنای شاخص های اسلامی-ایرانی و تعهد آن ها تدوین و انتصاب بر اساس این معیارها صورت پذیرد. از دیگر یافته های تحقیق حاضر، توسعه نظام ارزیابی عملکرد است. از این رو پیشنهاد می شود ابتدا شاخص ها و معیارهای عملکرد کارکنان و نیز شاخص ها و معیارهای موفقیت مدیران در میزان توفیق در حرکت دادن سازمان به سمت حرفه گرایی طراحی نموده و پس از آن نسبت به آموزش و توانمندسازی ممیزی و افزایش ارزیابی های میدانی ادامه لازم صورت پذیرد. همچنین توانمندسازی منابع انسانی از جمله راهبردهایی است که در این پژوهش حاصل شده است. بنابراین پیشنهاد می گردد تا نسبت به به روزرسانی علوم و فنون تخصصی مرتبط با نفت و الگوگیری و بومی سازی مدل های توسعه منابع انسانی بر اساس الگوی اسلامی-ایرانی شرکت ملی نفت اقدام نموده و با توانمندسازی مدرسان نفت نسبت به افزایش کارگاه های آموزشی و همایش ها اقدام لازم به عمل آید.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۶، تابستان ۱۴۰۱

منابع

- ۱) آزر، فاطمه، نوربخش، پریوش، نوربخش مهوش و سپاسی، حسین (۱۴۰۰) طراحی الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور، پژوهش در ورزش تربیتی، دوره ۹، شماره ۲۴، ص ۱۳۷-۱۶۰.
- ۲) ابراهیم بلالی، مهدی و شهباز مرادی، سعید (۱۳۹۱) بررسی تطبیقی ابزارهای توسعه منابع انسانی در شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های پیشرو، ماهنامه اکتشاف و تولید، شماره ۹۲، ص ۹-۱۲.
- ۳) باتمانی، محمدامین؛ باباشاهی، جبار؛ یزدانی، حمیدرضا؛ زارعی متین، حسن و اخوان علوی، سید حسین (۱۳۹۷) تبیین ابعاد حرفه‌ای سازی مدیریت منابع انسانی: رویکردی فراترکیب، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۳، ص ۲۲-۴۴.
- ۴) باتمانی، محمدامین؛ باغفلکی، افشین، باباشاهی، جبار و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۹) تحلیل مفهوم حرفه‌ای سازی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی، دو فصلنامه مدیریت منابع انسانی پایدار، سال دوم، شماره ۲، ص ۹۳-۶۵.
- ۵) حاج کریمی، عباسعلی؛ حسان، مریم؛ سید جوانین، سید رضا و صفری، حسین (۱۳۹۵) طراحی مدل راهبردی ممیزی توسعه منابع انسانی در شرکت ملی نفت ایران، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۲۷، ص ۲۲۹-۲۵۹.
- ۶) درویش، حسن؛ موغلی، علیرضا؛ موسوی محمد و پناهی، بلال (۱۳۹۳) تبیین شایستگی‌های منابع انسانی در شرکت ملی پتروشیمی ایران، مدیریت تحول، شماره ۱۱، ص ۹۳-۱۱.
- ۷) شعیب، بهمن (۱۳۹۷) الگوی اثربخش اسلامی ایرانی پیشرفت در جهان اسلام، قیسات، سال ۲۳، ص ۶۷-۸۸.
- ۸) عزیزی، حسن؛ شفیعی، اسماعیل و گلشنی، علیرضا (۱۳۹۷) تحقق توسعه سیاسی در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، دوره ۶، شماره ۱۱، ص ۱۵۷-۱۸۳.
- ۹) فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۵) درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چاپ نهم، تهران، نشر سازمان مدیریت صنعتی.
- ۱۰) فیاضی، مرجان (۱۳۹۴) آموزش سبز منابع انسانی در صنعت نفت، نشریه آموزش در علوم انتظامی، سال سوم، شماره سوم، ص ۱۳-۳۷.
- ۱۱) کشتکار، مهران و رحمدل، ناصر (۱۳۹۶) شناخت رهیافت‌های حضرت امام خامنه‌ای مدظله‌العالی در خصوص الگوی پیشرفت، مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، دوره ۸، شماره ۵، ص ۱۴۰-۱۶۶.

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد... / نوروزی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

- ۱۲) مؤمنی، احمد (۱۳۹۶) اشتغال و توسعه منابع انسانی. مجله جمعیت، دوره ۵، شماره ۱۸، ص ۴۱-۴۸.
- ۱۳) ناصحی فر، وحید و عسکری ماسوله، سعید (۱۳۹۶) تبیین مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال شانزدهم، ص ۱۵۷-۱۷۸.
- ۱۴) نصر اصفهانی، محمد؛ معصومی‌نیا، غلامعلی و منتظر، راحله (۱۳۹۸) بررسی و ارزیابی الگوی پایه اسلامی ایرانی پیشرفت، سیاست‌های راهبردی و کلان، دوره ۷، شماره ۴، ص ۵۲۶-۵۴۷.
- 15) Alic, B. (2017). Evaluation of Professionalism In Human Resources Management In Republic Of Moldova. Annals-Economy Series, 3, 171-180.
- 16) Ang, S. H. & Bartram, T. (2017). Analyzing the black box of HRM: uncovering HR goals, mediators, & outcomes in a standardized service environment, Journal of Management Studies, 48(7), 1504-1532.
- 17) Baron, A. (2019). Understanding HR reputation: a study to identify and measure the factors that determine perceptions and judgements of HR (Doctoral dissertation, Bournemouth University).
- 18) Balthazard, C. (2014). What Does 'Professionalism' Mean for HR Professionals? Queen's University IRC.
- 19) Boselie, P., & Paauwe, J (2015); Human resource function competencies in European companies, Personnel Review, 34(5), 550-566.
- 20) Boxall, P. & Poorsel, T. (2018). Human resource function competencies in European companies, Personnel Review, 48(7), 1504-1532.
- 21) Boxall, P.; Ang, S. H., & Bartram, T. (2011). Analyzing the black box of HRM: uncovering HR goals, mediators, & outcomes in a standardized service environment, Journal of Management Studies, 48(7), 1504-1532.
- 22) Evetts J. (2016) "Short note: The sociology of professional groups: new directions", Current Sociology, 54(1), 133-143.
- 23) Hasan, R (2014) Training and Development impact on Organizational Performance: Empirical Evidence from Oil and Gas Sector of Pakistan, IOSR Journal of Business and Management.
- 24) Higgins, P., & Lo, M. F. (2018). The strategic and cultural legitimacy of HR professionalization.
- 25) Kukemelk, H., Lillemaa, T., & Tondi, J. (2017). Teachers' professional involvement in creating a general learning environment in Estonian schools. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 11, 47-51.
- 26) Higgins, P., Roper, I., & Gamwell, S. (2016). HRM as an emerging new managerial profession. Perspectives on Contemporary Professional Work:

- Challenges and Experiences, 286. in Hong Kong. Asia Pacific Journal of Management, 35(4), 1139-1160.
- 27) Lincoln, Y. S., and E. G. Guba, (1999). Naturalistic inquiry, Thousand Oaks, CA: Sage, 124.
- 28) Linda, M. R., Thabrani, G., & Firman, F. (2020). The role of human capital and knowledge management in innovation. Advances in Economics, Business and Management Research, 145, 261-267.
- 29) Lyons, R. (2016). Strategic Human Resource Development impact on organizational performance: Does SHRD matter? (Doctoral dissertation, North Dakota State University).
- 30) Marx, Th. G. (2016). The impact of business strategy on organizational Structure. Journal of management history, 22(3), 249-268.
- 31) Padmasiri M, sandamali J. (2018). The relationship between training and development and employee performance of executive level employees in apparel organizations international invention of scientific, International Journal of Scientific Research 2(1).
- 32) Prachi, T. (2021) Human Resource Information Systems: Implementing Data Analytics Techniques In Human Resource Functions, Prachi Tembhekar Electronic Theses, Projects, and Dissertations. 1374. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1374>
- 33) Schultz, C. (2021) The future and the role of human resource management in South Africa during the Fourth Industrial Revolution, SA Journal of Human Resource Management, 19, 10-11.
- 34) Romme G. (2016) The Quest for Professionalism: The Case of Management and Entrepreneurship, Oxford University Press.
- 35) Mottian, S. D. (2014). Professionalism in nursing: A concept analysis (Doctoral dissertation, North-West University, Potchefstroom Campus)
- 36) Strauss, Anselm L., & Corbin, Juliet (1990), Basics of Qualitative Research Grounded Theory Procedures and Techniques, Sage.
- 37) Syrigou, A. (2018). Exploring the HR Role and Professionalisation: HR Practitioners as Aspirant Professionals? (Doctoral dissertation, University of Portsmouth).
- 38) Zhao, L. (2018). Professionalization of Human Resource Management in China: A Comparison Study to Law and Accountancy. Advances in Social Sciences Research Journal, 5(6), 214-231.

طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان حرفه‌گرا با رویکرد... / نوروزی، ولیخانی‌دهاقانی و دانش‌فرد

یادداشت‌ها:

-
- 1 Linda et al
 - 2 Lyons
 - 3 Hofman & Tadelis
 - 4 Prachi
 - 5 Schultz
 - 6 Padmasiri