

نقش مدیریت منابع انسانی در تعالی اخلاق حرفه‌ای مراکز پژوهشی دینی استان قم

مجید سلیمانی*

علی باقی نصرآبادی**

چکیده

هدف این پژوهش، دستیابی به تأثیر مدیریت منابع انسانی در تعالی اخلاق حرفه‌ای مراکز پژوهشی دینی استان قم بوده است. سؤال اصلی این است که: مدیریت منابع انسانی تا چه حد در تعالی اخلاق حرفه‌ای مراکز پژوهشی دینی استان قم مؤثر است؟ پژوهش حاضر از نظر روش، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۲۰ نفر از پژوهشگران و اعضای هیئت علمی هشت مرکز پژوهشی دینی استان قم بوده است. حجم نمونه آماری دویست نفر محاسبه شده و ابزار گردآوری، پرسشنامه و پایایی آن ۹۰ درصد محاسبه گردیده است.

طبق آزمون به کاررفته (همبستگی پیرسون)، رابطه بین متغیرهای مستقل مدیریت منابع انسانی و کیفیت اخلاق حرفه‌ای معنادار و متغیر پایگاه اجتماعی و کیفیت اخلاق حرفه‌ای، رابطه معناداری مشاهده نشد. طبق نتایج رگرسیون، متغیر مدیریت منابع انسانی با ضریب ۰/۱۸، به‌طور مستقیم بر کیفیت اخلاق حرفه‌ای مؤثر بوده است. در این تحقیق، یک مدل کلی برای ارزیابی الگوی اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی دینی استان قم به دست آمد. برخی پیشنهادها در تحقیق حاضر بدین قرارند:

نخبه‌گزینی، تأکید بر صلاحیت شغلی، تخصصی و شایستگی‌های اخلاقی و اعتقادی توأمان در جذب و گزینش، استفاده از آزمون‌های سنجش شایستگی، سنجش معنویت و هوش‌بهر هنگام گزینش، لحاظ نمودن شاخص‌های خودبستگی، شایستگی و خودشکوفایی در ارزیابی‌ها و ارتقای کارکنان، تدوین آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای، رتبه‌بندی مراکز پژوهشی براساس اخلاق حرفه‌ای، بازنگری در قوانین موضوعه مرتبط با پژوهش با رویکرد اخلاق حرفه‌ای و حقوق معنوی پژوهشگران.

واژه‌های کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت منابع انسانی، پایگاه اجتماعی، مراکز پژوهشی

مقدمه

درباره عملکرد و وظایف مدیریت منابع انسانی و اهمیت این واحد در سازمان‌های کشور در چند سال اخیر متون بسیاری در اختیار مدیران و سیاستگذاران قرار گرفته است، اما به درستی می‌توان ادعا کرد که هنوز جایگاه کلیدی و نقش راهبردی مدیریت منابع انسانی در افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان، ایجاد تعهد و دلبستگی شغلی و تعالی عملکرد کارکنان و اخلاق حرفه‌ای برای بسیاری از دست‌اندرکاران اجرایی مشخص نشده و نیاز به داشتن چنین واحدی در سازمان به باور عمومی تبدیل نگردیده است. گواه این ادعا میزان کم سرمایه‌گذاری و تلاشی است که از سوی سازمان‌ها برای طراحی، تدوین و به‌کارگیری نظام‌های توسعه منابع انسانی و اجرایی کردن راهبردهای توسعه قابلیت‌های کارکنان، انجام می‌گیرد.

اندیشمندان مدیریت منابع انسانی بر این باورند که سازمان‌های پیشرو در هزاره جدید، تنها از طریق به‌کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و راهبردهای توسعه و بالندگی قابلیت‌های کارکنان، می‌توانند پاسخگوی نیازهای سازمان، آن هم با سرعت و انعطاف بیشتری باشند. بنابراین، توسعه منابع انسانی یکی از مهم‌ترین اهداف راهبردی سازمان‌های پیشرو عصر کنونی است که به منظور ارتقای سطح دانش، مهارت، تجربه و کیفیت، تعالی و عملکرد سرمایه‌های سازمان، حتی تغییر ویژگی‌های فردی کارکنان، به مدیریت ارشد چنین سازمان‌هایی ابلاغ می‌گردد. اگرچه توجه به عامل انسانی با همین رویکرد در موضوع منفعت‌بخشی به بشر هم قابل توجه است، ولی نگرش یکسویه به انسان و مواهب و رفاه زندگی او نمی‌تواند موجب توسعه یافتگی واقعی انسان گردد. بدین جهت، برای توجه به ابعاد همه‌جانبه انسان باید براساس آموزه‌های اسلامی و الهی به واقعیت‌های مورد تأکید قرآن کریم به بُعد روحی و معنوی انسان توجه کرد (مهدوی، ۱۳۸۶، ص ۱۰).

در سازمانی که راهبرد مناسبی برای خود برگزیده است، مدیریت منابع انسانی با تأکید بر جذب، گزینش کارکنان و ایجاد و تقویت روحیه تفکر و تحقیق در سازمان و استفاده بهینه از سرمایه‌های انسانی و توجه به نیازهای متعالی چون شکوفایی استعدادها و عزت‌بخشی به کارکنان می‌تواند بر تعالی اخلاق حرفه‌ای تأثیر بسیار زیادی داشته باشد.

نوشتار حاضر می‌کوشد با توجه به اهمیت نیروی انسانی به عنوان برجسته‌ترین عامل مزیت رقابتی و اهمیت مهارت‌های مدیران در رهبری صحیح منابع انسانی مؤلفه‌های اثرگذار در مدیریت منابع انسانی را که به نحوه مستقیم و غیر مستقیم در کارآمدی، اثربخشی و تعالی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مؤثرند، بررسی و تحلیل کند.

مفهوم‌شناسی

مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی^۱ اصطلاحی نسبتاً جدید است که از دهه ۱۹۷۰م، به بعد مطرح شده است. صاحب‌نظران مدیریت در بیان مسائل انسانی سازمان از واژه‌های مختلفی مانند کارگزینی، اداره امور کارکنان، مدیریت نیروی انسانی و مدیریت اداره امور کارکنان و منابع انسانی، استفاده نموده‌اند. برخی صاحب‌نظران، مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرور و نیروی انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمان تعریف کرده‌اند (سعادت، ۱۳۸۴، ص ۱). این تعریف بسیار کلی است و شامل همه وظایف مدیریت منابع انسانی نمی‌شود.

دانشمند دیگری به نام نو،^۲ مدیریت منابع انسانی را شامل سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی می‌داند که رفتار، طرز تفکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Noe, 2000: 4).

توسعه منابع انسانی از دیدگاه استاد شهید مطهری با واژه قرآنی «رشد» تعبیر می‌شود و شرط اول رشد را آگاهی و شناخت و اطلاع از سرمایه‌ها و امکانات موجود دانسته، سپس قدرت، لیاقت، شایستگی، توانایی برای نگهداری و درنهایت بهره‌برداری از آن می‌داند (مطهری، ۱۳۷۴، ص ۱۵۶) از آنجا که تعهد در توسعه منابع انسانی به عنوان عنصر مهمی در ارتباط کارکنان محسوب می‌شود، علامه محمدتقی جعفری، تعهد را التزام به اجرای عمل یا ترک آن، اعم از کارهای فکری و عضلانی (مادی یا معنوی) قلمداد کرده است (جعفری، ۱۳۷۳، ص ۵۲۸).

مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان در ارتباط است، به‌ویژه برای کارمندیابی، آموزش و دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان. این سیاست‌ها و اقدامات دربرگیرنده موارد ذیل هستند:

- تجزیه و تحلیل شغل (تعیین ماهیت شغل هر یک از کارکنان)؛
- برنامه‌ریزی منابع انسانی و کارمندیابی؛
- گزینش داوطلبان واجد شرایط؛

1. human resource management

2. Noe, R. A.

توجیه و آموزه دادن به کارکنان تازه استخدام شده؛
مدیریت حقوق و دستمزد (چگونگی جبران خدمت کارکنان)؛
ایجاد انگیزه و مزایا؛
ارزیابی عملکرد؛

برقراری ارتباط با کارکنان (مصاحبه، مشاوره و اجرای مقررات انضباطی)؛
توسعه نیروی انسانی و آموزه؛
متعهد کردن کارکنان به سازمان (دسلر، ۱۳۸۱، ص ۲).

اکنون با توجه به تعریف‌های متعددی که در این راستا وجود دارد، می‌توان فلسفه مدیریت منابع انسانی را این‌گونه بیان کرد:
مدیریت منابع انسانی نگرشی است در رابطه با مدیریت و اداره کردن افراد که بر چهار اصل اساسی زیر متکی است:

- منابع انسانی مهم‌ترین دارایی سازمان هستند و مدیریت مؤثر و کارآمد بر آن، کلید موفقیت سازمان است؛
- اگر خط و مشی‌ها و روندهای پرسنلی شرکت با اهداف در دسترس سازمان و برنامه‌های استراتژیک همسو باشد، موفقیت سازمان بیشتر خواهد شد؛
- فرهنگ، ارزش‌ها، فضای سازمانی و رفتار مدیریتی تأثیر زیادی برای دستیابی به مهم‌ترین‌ها دارد؛
- برای دسترسی به انسجام و یکپارچگی تلاشی مستمر نیاز است (صالحی امیری، ۱۳۸۸، ص ۲۵ و ۲۶).

اخلاق حرفه‌ای

در تعریف اخلاق حرفه‌ای، عده‌ای آن را «رشته‌ای از علم اخلاق دانسته‌اند که روابط شغلی را مورد مطالعه و بررسی قرار می‌دهد» (شعاری‌نژاد، ۱۳۶۴، ص ۱۵۴).
در تعریفی دیگر، «اخلاق حرفه‌ای، تکالیف اخلاقی وظیفه‌ای و سازمانی است که سازمان در قبال محیط مستقیم، یا غیر مستقیم دارد» (قراملکی، ۱۳۸۰، ص ۱) با توجه به تعریف یادشده می‌توانیم این علم را در نوع روابط سازمان‌ها و اجتماع و همچنین نحوه برخورد و عملکرد افراد سازمانی در برابر محیط اجتماعی، فرهنگی و غیره تأثیرگذار بدانیم.
با توجه به تعریف پیش‌گفته، اخلاق حرفه‌ای دانشی است که به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و آثار اخلاقی آن می‌پردازد.

اهمیت و ضرورت تربیت نیروی انسانی

اداره نیروی انسانی از کهن‌ترین مباحث بشری است؛ زیرا از آن روز که انسان حیات یافت و در زمین به تشکیل خانواده و اجتماعات اولیه همت گمارد، اهمیت اندیشه اداره افراد خانواده، یا جوامع اولیه در ذهن او مطرح بوده است. به سخن مرحوم علامه طباطبایی (ره)، نخستین کسانی که به‌طور گسترده آدمیان را به اجتماع دعوت کرده و به‌طور مستقل به حفظ و اداره انسان‌ها توجه داشتند، پیغمبران بودند (طباطبایی، ۱۳۷۰، ص ۲۹۴).

درحقیقت دعوت به اتحاد در اجتماع و برنامه‌ریزی اداره امور انسان‌ها برای اولین مرتبه از حضرت نوح(ع) که دارای کتاب و شریعت بوده شروع شده و آنگاه حضرت ابراهیم(ع) و پس از او حضرت موسی(ع) و حضرت عیسی(ع) به‌طور دامن‌دارتری عهده‌دار این راه شدند. اما بدون شک باید گفت اسلام تنها دینی است که باصراحت و به‌طور همه‌جانبه، اداره جامعه و نیروی انسانی را بنیان گذاشت و برای همه شئون اجتماع بشر برنامه‌ریزی کرد. پیامبر اسلام(ص) علاوه بر نقش رسالت، به عنوان حاکم و مدیر و فرمانده‌ای توانمند توانست در کمترین مدت و با کمترین ضایعات به موفقیت‌های بزرگ دست یابد و از جهت اداره انسانی، چنان توانا عمل کند که از یک جامعه نیمه‌وحشی، تمدنی بزرگ به وجود آورد و از قبایل پراکنده عرب امتی بزرگ تشکیل دهد. با برپایی حکومت پنج‌ساله علوی در گستره وسیعی از دنیای آن روز الگویی عینی از حاکمیت الهی گردید (طباطبایی، ۱۳۷۰، ص ۲۹۵-۲۹۸).

متفکر شهید استاد مرتضی مطهری در این باره می‌فرماید:

یکی از اروپایی‌ها گفته است اگر ما سه چیز را در نظر بگیریم، آن وقت اعتراف خواهیم کرد، که در دنیا مانند محمد(ص) کسی وجود ندارد، یعنی رهبری در دنیا مانند او وجود نداشته است؛ یکی اهمیت و عظمت هدف، دوم قلت وسایل و امکانات و عامل سوم، سرعت وصول به هدف، یعنی در کمتر از نیم‌قرن بیش از نیمی از مردم دنیا تسلیم دین او شدند و ایمان آوردند. آن وقت می‌بینید همچو رهبری در دنیا وجود نداشته است (مطهری، ۱۳۷۷، ج ۱، ص ۵۴).

البته در جوامع قدیم نیز رشحاتی از توجه به اداره نیروی انسانی وجود داشته است. برای مثال، در روم باستان، مدیران موظف بودند افراد مستعد را برای گلا دیاتوری (پهلوان ازجان‌گذشته) جذب کنند، آنها را به‌درستی انتخاب نموده و تحت آموزش قرار دهند و وظایف آنها را مشخص نمایند. حتی نوعی سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش را پیش‌بینی کرده بودند که ضعیف‌ترین آدم یا آدم‌های فاقد تمایل را برانگیزانند (سیدجوادین، ۱۳۸۱، ص ۳۴).

ایرانیان باستان نیز برای اداره انسانی به نکات عمده‌ایی جهت رعایت روابط انسانی، رعایت عدالت در کار، آشناسازی کارکنان به وظایف و استفاده بهینه از زمان، اشاره داشته‌اند، چنان که گزنفون می‌نویسد:

تأکید به استفاده از طرح جا و مکان، مطالعه زمان و حرکت از سوی کورو، پادشاه هخامنشی، اصولی بوده‌اند که او را در اداره کشور بزرگ ایران و ارتش نیرومند یاری می‌داد (پرهیزکار، ۱۳۸۰، ص ۴۰).

در دنیای امروز، سرمایه‌های انسانی به عنوان باارزترین منابع سازمانی، به سازمان معنا و مفهوم می‌بخشند و زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند. رشد و توسعه سازمان‌ها و در پی آن جامعه و کشور، در گرو استفاده صحیح از سرمایه‌های انسانی است. یکی از شاخص‌های پیشرفت و توسعه کشورها، داشتن سرمایه‌های انسانی کارا و بهره‌ور و توانمند است. اگر جامعه‌ای از این مزیت رقابتی برخوردار نباشد، به‌طور قطع و یقین نمی‌تواند به هدف‌های مورد نظر خود دست یابد.

بنابراین، آموزه و پرور نیروهای انسانی، عامل اصلی بهره‌وری و رشد و توسعه ملت‌هاست. کشورها و سازمان‌ها باید افزون‌تر از آنکه به بودجه، هزینه و صنایع توجه نشان دهند، به تعلیم و تربیت انسان‌ها همت گمارند.

همچنین کنفوسیوس در این باره می‌گوید:

اگر طرح یک‌ساله دارید، برنج بکارید، اگر طرح ده‌ساله دارید، درخت بکارید و اگر طرح صدساله دارید، انسان تربیت کنید (پرهیزکار، ۱۳۸۰، ص ۱۵۱).

بر این اساس تربیت و تعالی انسان باید در رأس اهداف و برنامه‌های راهبردی مدیریت منابع انسانی هر سازمانی قرار گیرد تا زمینه برای رشد ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای در سازمان‌ها فراهم آید. چنانچه از توانایی‌های عظیم انسانی در مسیر تعالی اخلاق حرفه‌ای درست استفاده نشود و در راه‌های انحرافی و غیر اخلاق حرفه‌ای به کار گرفته شود، شکست سازمان‌ها امری حتمی خواهد بود.

وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان

پنینو^۱ اعتقاد دارد اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی

1. Pennino

در حرفه‌های گوناگون می‌پردازد. او وظایف مدیران را در اخلاقی کردن سازمان این‌گونه برمی‌شمارد:

- الف) ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان؛
 - ب) اخلاقی کردن هدف‌های سازمان؛
 - ج) اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان؛
 - د) اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی؛
 - ه) اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل؛
 - و) برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش‌آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها؛
 - ز) عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌ای؛
 - ح) تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان
- (Pennino, 2004: 193).

نقش اخلاق حرفه‌ای در موفقیت سازمان

یکی از متغیرهای مهم در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. چنان‌که سازمان در دستیابی به موفقیت، راه‌های فراوانی پیش رو دارد، به همین شکل با موانع و چالش‌های بسیاری نیز مواجه است. مدیریت، چیزی جز شناخت درست‌ترین و کم‌هزینه‌ترین مسیرهای موفقیت، برنامه‌ریزی برای بهترین شکل حرکت در این مسیرها، افزایش عوامل یاری‌گر و تسهیل‌کننده آن و اقدام صحیح برای برطرف کردن مشکلات و کاستی‌ها و مهار، کاهش یا رفع موانع نیست.

برخی عوامل اصلی و مؤثر در موفقیت سازمان، عبارت‌اند از: منابع انسانی درست و کارآمد، دانش فنی و توان فناوری، منابع مالی و اعتباری، انگیزه درونی بیرونی انسانی، رضایت مشتری، سهم و جایگاه مطلوب در بازار، مشارکت سازمانی، مزیت رقابتی و توان فناوری. نقش این عوامل در موفقیت سازمان‌ها همیشه یکسان نیست، بلکه وزن و اهمیت هر یک از آنها با هویت و وضعیت سازمان همبستگی کامل دارد.

این عوامل به‌طور کلی نقش تسهیل‌کننده دارند، برای مثال، افزایش مزیت رقابتی یک سازمان، توان رقابت آن را در میان رقبا و انواع مختلف بازارها افزایش می‌دهد و درنهایت با همراهی عوامل دیگر، موفقیت سازمان را در پی دارد (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۴۰ و ۴۱).

موانع موفقیت نیز متعدّدند: تنش‌های درونی سازمانی، ضایعات، انرژی منفی و تهدید شرایط خاص محیطی، از مهم‌ترین آنهاست. هرچه سازمان درگیر چالش‌های درونی باشد و رفتارهای ارتباطی در آن تنش‌آفرین گردد، به همان نسبت، سازمان از رسیدن به موفقیت باز خواهد ماند.

برای مثال، پدیده زشت تخریب شخصیت افراد، چه میزان از انرژی، فرصت، شادابی و توان نیروی انسانی و زمان سازمان را هدر می‌دهد و این اتلاف که از آن به انرژی منفی تعبیر می‌کنیم، تا چه اندازه مانع موفقیت سازمان است؟ (قراملکی، ۱۳۸۳، ص ۳۸).
با توجه به نکات یادشده، حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و اتلاف هزینه‌ها یاری رساند و از سوی دیگر، سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. اصول اخلاقی خوب در سازمان، از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است. اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب (فردآر، ۱۳۸۰، ص ۵۳).

انواع نگرش‌های حاکم بر مدیریت منابع انسانی

به‌طور کلی دو نگرش در رابطه با مدیریت منابع انسانی قابل شناسایی است:

۱. نگرش سخت: این نگرش به مفهوم نگرستن به پرسنل فقط به عنوان یکی از داده - ستاده‌های سازمانی است و باید به صورت مؤثر همان‌گونه که منابع دیگر اداره می‌گردند، دیریت شود. مشتری در این تلقی عامل قوام بنگاه است. تولید، فناوری سرمایه و منابع انسانی در صورتی پایدارند که مشتری کالا یا خدمات را خریداری کند. بنابراین، مشتری در این نحوه نگرش ابزار سود سازمان است. اخلاقی بودن به شرط سودآوری اخلاق مشروط از اقسام اخلاق‌ورزی بیرونی است؛ زیرا جهت‌گیری چنین تخلفی، اهداف بیرون از اخلاق است. آنچه اصالت دارد، اهداف بیرون از اخلاق است، نه اخلاق. از این‌رو، اخلاق‌ورزی سودگرایانه به تهی شدن اخلاق و حتی تبدیل شدن آن به ضد اخلاق می‌انجامد، چون چنین اخلاقی، شخصیت انسانی افراد را در سازمان در حد یک ابزار کاهش داده و خطرپذیری سازمان را در حفظ منافع مشتری (نیروی انسانی) در شرایط بحرانی کاهش می‌دهد (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۲۴۸ و ۲۴۹).

۲. نگرش نرم: ^۱ این نگرش به این حقیقت که نمی‌توان به کارکنان فقط به عنوان یکی از منابع تولیدی نگریست، توجه دارد. در این نگرش، انسان‌ها به عنوان مشتری در سازمان، به دلیل انسان بودن، از احترام و کرامت برخوردارند. یعنی برخورداری از احترام حق آنهاست و تکریم و ادای احترام وظیفه سازمان است. احترام به مشتری بدون چشمداشت و بدون قید و شرط است. احترام اصیل و نامشروط تلقی اخلاقی سازمان از مشتری را به وی القای می‌کند (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۲).

بنابراین، تأکید بیشتر بر استراتژی‌هایی است که در جهت متعهد ساختن افراد به وسیله آگاه نمودن کارکنان در مورد فلسفه وجودی شرکت، ارزش‌ها، برنامه‌هاست. این استراتژی‌ها، پرسنل را در تصمیم‌گیری در مورد نحوه انجام وظایف و گروه‌بندی آنها در سیستم‌هایی که بدون نظارت مستقیم عمل می‌کنند، درگیر می‌سازد (قاسمی، ۱۳۸۲، ص ۴۶۴).

براساس رویکرد سرمایه انسانی می‌توان نتیجه گرفت که دانش، مهارت، تخصص و خرد انسان‌ها برای سازمان، ارزشی والاتر از ارزش اقتصادی دارد، از این رو پیشنهاد می‌شود: سازمان‌ها رویکرد و نگاه خود را به کارکنان تغییر دهند و فضا و محیط فرهنگ سازمانی را به نحوی متحول سازند تا شرایط رشد و توسعه استعدادها و روحیه انعطاف‌پذیر در برابر تغییرات سریع، در تمام سطوح سازمانی و مدیریتی ایجاد شود. سازمان‌ها در برنامه‌های کلان و عملیاتی خود، شایسته‌سالاری و نخبه‌پروری را بر تعاملات و مسیر ارتقای شغلی معطوف دارند.

سازمان‌ها باید با یک مهندسی آموزشی، به فعالیت‌های علمی پژوهشی مناسب در راستای توانمندسازی سرمایه انسانی بپردازند و با تجزیه و تحلیل اثرگذاری آموزه‌ها و تعاملات علمی در سطح سازمان، رشد فکری سازمان را به سوی توسعه اخلاق حرفه‌ای هدایت کنند. مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی و پژوهشی به گونه‌ای متحول شود تا همچون بخش خصوصی امکان رشد، ارتقا، نوآوری و انگیزه‌ماندگاری اخلاق حرفه‌ای نیروی انسانی در سازمان را به وجود آورد.

چارچوب نظری

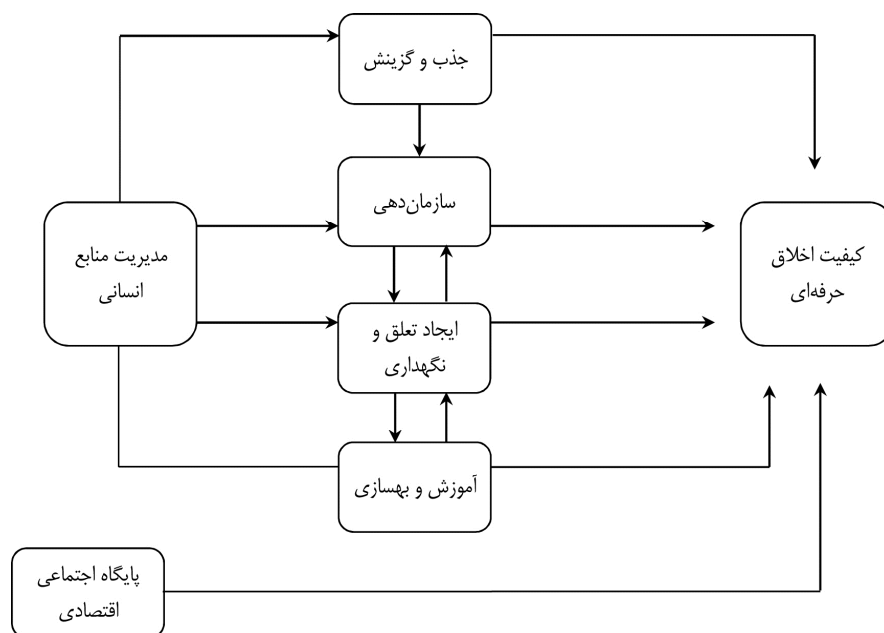
یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی، منابع انسانی است. امروزه راه رشد سازمان‌ها در سایه مدیریت منابع انسانی به شکل اصولی و استفاده از حداکثر ظرفیت‌ها و هدایت و

مهندسی آموزه، افزایش قابلیت‌ها و توانایی‌ها و ارتقای شغلی، توسعه منابع انسانی و نخبه‌گرایی امکان تحقق دارد.

به تعبیر پنینو (۲۰۰۴) مدیریت منابع انسانی [با تأکید بر جذب و گزینش کارکنان، ایجاد تعلق و تقویت روحیه تفکر و تحقیق و استفاده بهینه از سرمایه‌های انسانی و توجه به نیازهای متعالی چون شکوفایی استعدادها و عزت‌بخشی به کارکنان] می‌تواند بر تعالی اخلاق حرفه‌ای در سازمان تأثیر بسیار زیادی داشته باشد. مدیریت با ایجاد عشق و علاقه به سازمان و نوع کار از یکسو، و توسعه آموزه‌های متنوع از سوی دیگر، افزون بر ارتقای سطح دانشی کارکنان، هنجارها و ارزش‌های سازمانی و فرهنگی را تقویت نموده، در نتیجه زمینه ایجاد مسئولیت‌پذیری، تعهد، نظم، احترام متقابل و گستره ارتباطات و در نهایت اخلاق حرفه‌ای را بیش از پیش فراهم می‌آورد.

فرضیه‌های تحقیق

- بین پایگاه اجتماعی پاسخگویان و کیفیت اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی ارتباط وجود دارد.
- بین مدیریت منابع انسانی و کیفیت اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی ارتباط وجود دارد.



مدل نظری

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر ماهیت و روش، توصیفی (توصیف منظم و سیستماتیک وضع موجود اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی دینی استان قم) است. روش گردآوری از نوع کتابخانه‌ای و روش پیمایشی شامل پرسشنامه و مصاحبه بوده است. ابزار گردآوری اطلاعات نیز پرسشنامه محقق ساخته و مصاحبه بوده است.

روایی و پایایی ابزار تحقیق

روایی پرسشنامه با استفاده از تکنیک دلفی و با بهره‌گیری از نظر داوران و صاحب نظران (روایی محتوایی) مشخص گردید. آلفای کل سؤالات برابر ۹۰ درصد به دست آمد.

آلفای کرونباخ متغیرها

مؤلفه‌ها	سؤالات مرتبط	مقدار آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی	۴۳-۴۷	۰/۹۰
اخلاق حرفه‌ای	۱-۴۲	۰/۸۹
آلفای کل		۰/۹۰

جامعه آماری

جامعه آماری، شامل مراکز پژوهشی دینی استان قم بوده است. از میان آنها هشت مرکز انتخاب و نمونه‌ای با استفاده از فرمول کوکران، به تعداد دویست نفر انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری از نوع طبقه‌ای بوده است که در آن هر سازمان با توجه به نوع عضویت اعضای آن، به دو گروه هیئت علمی و پژوهشگران خبره تقسیم شدند. سپس نمونه هر مرکز از بین طبقات مذکور با روش PPS به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار spss، در سطح توصیفی از توزیع‌های آماری و شاخص‌های مرکزی چون درصد، میانگین و... استفاده شد. در سطح استنباطی از آماره‌هایی که بیانگر روابط بین متغیرها هستند، چون فرمول همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره، استفاده شد.

تعریف متغیرهای تحقیق

مدیریت منابع انسانی: مدیریت منابع انسانی به مجموعه‌ای از فعالیت‌های گوناگون مانند تأمین نیروی انسانی سازمان با کارکنان شایسته و کارآمد و اطمینان یافتن از اینکه توانایی عملکردشان کاملاً مورد استفاده واقع می‌شود (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۷، ص ۲۹۴).

متغیر مدیریت منابع انسانی در تحقیق حاضر با گویه‌های موفقیت سازمان در جذب و گزینش، تأکید بر صلاحیت شغلی و تخصصی در فرایند جذب و گزینش، تأکید بر تیزهوشی و نکته‌سنجی، ایجاد و تقویت روحیه تفکر و تحقیق، استفاده بهینه از منابع و سرمایه‌های انسانی، توجه به نیازهای متعالی چون شکوفایی استعدادها و عزت‌بخشی و حفظ کرامت سنجش‌پذیر گردیده است.

اخلاق حرفه‌ای: اخلاق حرفه‌ای را می‌توان زیرساخت رفتار حرفه‌ای، تلقی کرد و مراد از آن مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای مورد قبول در حرفه‌ای مشخص است که از سوی صاحبان آن حرفه پذیرفته شده و در رفتار حرفه‌ای تجلی می‌کند. اخلاق حرفه‌ای را به ارز‌های اخلاقی^۲ حاکم بر آن حرفه نیز تعبیر می‌کنند (جولیوس گولد، ۱۳۷۶، ص ۶۳۰).

اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های پژوهشی، مجموعه‌ای از کنش‌های اخلاقی پذیرفته شده جهت دستیابی به مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای آنهاست. اخلاق حرفه‌ای در تحقیق حاضر به ابعاد فردی و سازمانی تقسیم گردیده است. بُعد فردی به مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی - مهارتی و پایگاه اجتماعی و بُعد سازمانی نیز به مؤلفه‌های رسالت و مأموریت سازمان، استراتژی سازمان، فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت، ارزیابی و نظارت، عوامل انگیزشی، ساختار سازمان تقسیم گردیده است.

پایگاه اجتماعی: موقعیت هر فرد یا گروه در سلسله‌مراتب اجتماعی و سازمانی که بیانگر خودبستگی و پیشتازی در عرصه‌های خدمات علمی و پژوهشی است. متغیر یادشده با گویه‌های میزان تحصیلات، سابقه خدمت، سن، و سِمَت سازمانی عملیاتی شده است.

یافته‌های تحقیق

در این قسمت به توصیف داده‌های مربوط به ویژگی‌های نمونه مورد بررسی پرداخته می‌شود.

1. professional ethic

2. ethical values

۱. سیمای پاسخگویان

طبق یافته‌ها، ۷۵ درصد پاسخگویان مرد و ۲۵ درصد از آنها زن هستند. نتایج نشان می‌دهند، بیشترین پاسخگویان با ۴۲ درصد مربوط به سنین ۴۰-۴۹ سال و کمترین تعداد با ۲۰ درصد به پنجاه سال و بیشتر تعلق دارد. سنین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۳۸ درصد پاسخگویان را شامل می‌شود. در مجموع بیشتر پاسخگویان بین سنین ۳۰ تا ۴۹ سال هستند (۸۰ درصد). بیشترین تعداد پاسخگویان با ۷۱ درصد، مربوط به تحصیلات کارشناسی ارشد و کمترین تعداد با ۱۱ درصد، به تحصیلات سطح دکتری تعلق دارند. ۳۶ درصد از پاسخگویان نیز دارای تحصیلات سطح سه حوزه و بالاتر هستند. بیشترین تعداد پاسخگویان با ۳۸ درصد مربوط به سابقه کاری بیست سال و بیشتر و کمترین تعداد با ۲۸ درصد، به کمتر از ده سال تعلق دارد. در مجموع ۷۲ درصد پاسخگویان دارای سابقه کاری یازده سال و بیشتر بوده‌اند. بیشترین فراوانی با ۷۵ درصد، مربوط به شغل پژوهشگر و کمترین تعداد، با ۲۵ درصد متعلق به شغل هیئت علمی است.

۲. کیفیت پایگاه اجتماعی

طبق آنچه در جدول شماره ۱ به تصویر کشیده شده، بیشتر کارکنان (۸۳ درصد) پایگاه اجتماعی متوسط به بالایی دارند. ۱۷ درصد از کارکنان نیز جزء طبقات پایین به حساب می‌آیند؛ به سخن دیگر پایگاه اجتماعی پایینی دارند. شاخص طبقه اجتماعی کارکنان نمره دو تا چهار دریافت کرده است. میانگین پایگاه اجتماعی ۳/۱ است، یعنی بیش از نیمی از کارکنان از نظر پایگاه اجتماعی در طبقه بالا جای می‌گیرند و کمتر از نیمی هم در طبقه پایین قرار دارند.

جدول ۱: توزیع فراوانی پایگاه اجتماعی کارکنان مراکز پژوهشی دینی استان قم

جواب‌ها	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بالا	۵۴	۲۷	۲۷
متوسط	۱۱۲	۵۶	۸۳
پایین	۳۴	۱۷	۱۰۰
جمع	۲۰۰	۱۰۰	
میانگین: ۳/۱	انحراف استاندارد: ۰/۶۶	واریانس: ۰/۴۳	

۳. کیفیت مدیریت منابع انسانی

اطلاعات مندرج در جدول شماره ۲، بیانگر آن است که بیشتر پاسخگویان (۶۶ درصد)، کیفیت مدیریت منابع انسانی را «نسبتاً پایین» و «پایین» ارزیابی کرده‌اند. که رقم قابل توجهی است و باید به آن توجه خاصی شود.

۳۴ درصد پاسخگویان کیفیت مدیریت منابع انسانی را نسبتاً بالا ارزیابی کرده‌اند. مدیریت منابع انسانی از یک تا پنج امتیاز گرفته است. میانگین متغیر مدیریت منابع انسانی گروه نمونه ۲/۲۴ است، یعنی بیش از نیمی از پاسخگویان به کیفیت منابع انسانی، نمره کمتر از میانگین فرضی سه ارائه داده‌اند.

جدول ۲: توزیع نظر پاسخگویان در خصوص کیفیت مدیریت منابع انسانی در مراکز پژوهشی دینی استان قم

جواب‌ها	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بالا	۰	۰	۰
نسبتاً بالا	۶۸	۳۴	۳۴
نسبتاً پایین	۱۱۲	۵۶	۹۰
پایین	۲۰	۱۰	۱۰۰
جمع	۲۰۰	۱۰۰	
میانگین: ۲/۲۴	انحراف استاندارد: ۰/۶۲	واریانس: ۰/۳۹	

۴. کیفیت اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی دینی استان

اطلاعات مندرج در جدول شماره ۳، حاکی از آن است که بیشتر پاسخگویان نمونه (۵۶ درصد)، میزان برخورداری کارکنان مراکز پژوهشی دینی استان قم از اخلاق حرفه‌ای را «زیاد» و «خیلی زیاد» ارزیابی کرده‌اند. در مقابل، ۴۴ درصد میزان اخلاق حرفه‌ای را در بین کارکنان مراکز پژوهشی دینی، کم ارزیابی کرده‌اند که رقم قابل توجه و تأملی است. اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی دینی از یک تا پنج امتیاز گرفته و میانگین اخلاق حرفه‌ای ۲/۵۸ است، یعنی بیش از نیمی از پاسخگویان به کیفیت اخلاق حرفه‌ای نمره بیشتر از میانگین فرضی سه ارائه داده‌اند.

جدول ۳: توزیع نظر پاسخگویان در خصوص اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی دینی

جواب‌ها	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بسیار زیاد	۴	۲	۲
زیاد	۱۰۸	۵۴	۵۶
کم	۸۸	۴۴	۱۰۰
بسیار کم	۰	۰	
جمع	۲۰۰	۱۰۰	
میانگین: ۲/۵۸	انحراف استاندارد: ۰/۵۴	واریانس: ۰/۲۹	

۵. رابطه بین کیفیت مدیریت منابع انسانی و پایگاه اجتماعی با تعالی اخلاق حرفه‌ای در مراکز

پژوهشی دینی

یافته‌های جدول شماره ۴، نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای مستقل (کیفیت مدیریت منابع انسانی و پایگاه اجتماعی) و متغیر وابسته (کیفیت اخلاق حرفه‌ای) را به تصویر کشیده است. چنان که مشاهده می‌شود، میان دو متغیر کیفیت مدیریت منابع انسانی در سطح خطای $0/05$ همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب به دست آمده برابر $0/61$ است که حاکی از شدت همبستگی نسبتاً زیاد دو متغیر است. بدین ترتیب، فرض H_1 مبنی بر اینکه بین کیفیت مدیریت منابع انسانی و کیفیت اخلاق حرفه‌ای، ارتباط معناداری وجود دارد، تأیید می‌شود.

به سخن دیگر، مدیریت منابع انسانی از طریق موفقیت سازمان در جذب و گزینش کارکنان دانشی و جذب و پرور ة نیروی کیفی و ایجاد و تقویت روحیه تفکر و تحقیق در سازمان و تأکید بر نکته‌سنجی و تیزهوشی در جذب و گزینش کارکنان بر کیفیت اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی دینی تأثیر مستقیم می‌گذارد.

به بیان روشن‌تر، مدیریت منابع انسانی از طریق موفقیت سازمان در جذب و گزینش کارکنان دانشی و جذب و پرور ة نیروی کیفی و ایجاد و تقویت روحیه تفکر و تحقیق در سازمان و تأکید بر نکته‌سنجی و تیزهوشی در جذب و گزینش کارکنان، بر کیفیت اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی دینی تأثیر مستقیم بر جای می‌گذارد. به این معنا که کارکنان دانشی، عموماً افرادی هدفمند و خودبسنده هستند که در پی پاسخگویی به نیازهای سطح عالی چون خودشکوفایی، احترام متقابل و روابط اجتماعی و به‌طور کلی ارتقای سرمایه اجتماعی‌اند. با جذب چنین افرادی سرمایه اجتماعی بیشتری در سازمان انباشته می‌گردد. رهاورد این سرمایه، اعتماد اجتماعی است. در سازمانی که اعتماد در روابط میان افراد حاکم است، ارزش‌ها و هنجارهای هر حرفه تقویت شده، درنهایت در قالب کنش‌های اخلاقی متجلی می‌گردند. نتیجه به دست آمده، دیدگاه پنینو (۲۰۰۴)، مبنی بر رابطه مدیریت منابع انسانی با اخلاق حرفه‌ای را تأیید می‌کند.

بین دو متغیر پایگاه اجتماعی در سطح خطای $0/05$ همبستگی مثبت و معناداری وجود ندارد. بنابراین، فرض H_0 مبنی بر اینکه بین پایگاه اجتماعی و کیفیت اخلاق حرفه‌ای، ارتباط معنی‌داری وجود ندارد پذیرفته می‌شود.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای مستقل و کیفیت اخلاق حرفه‌ای

متغیر مستقل	متغیر وابسته	سطح معنی‌داری	تعداد	ضریب همبستگی
مدیریت منابع انسانی	کیفیت اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۰۰	۲۰۰	۰/۶۱
پایگاه اجتماعی	کیفیت اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۶۳	۲۰۰	-۰/۳۲

۶. نتایج رگرسیون

چنان که در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود، متغیر «کیفیت مدیریت منابع انسانی» به میزان ۱۸ درصد بر کیفیت اخلاق حرفه‌ای تأثیر داشته است. یعنی به ازای هر واحد افزایش کیفیت مدیریت منابع انسانی، بر کیفیت اخلاق حرفه‌ای به میزان ۱۸ درصد افزوده می‌شود. متغیر پایگاه اجتماعی از نظر آماری معنادار نیست، در نتیجه، از معادله رگرسیون خارج می‌شود.

جدول ۵: رگرسیون چندمتغیره برای شناسایی (پیش‌بینی) عوامل مؤثر بر کیفیت اخلاق حرفه‌ای

عنوان متغیر	B	SEB	Beta	T	Sig
مدیریت منابع انسانی	۰/۱۵۹	۰/۰۵۵	۰/۱۸۷	۲/۹۱۱	۰/۰۰۴
پایگاه اجتماعی	-۰/۰۱۰	۰/۰۵۳	-۰/۰۱۳	-۰/۱۹۳	۰/۸۴۸
عدد ثابت (Constant)	۰/۰۲۳	۰/۱۸۳		۰/۱۲۳	۰/۹۰۲

نتیجه‌گیری

در این تحقیق یک مدل کلی برای ارزیابی الگوی اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی دینی استان قم در دو بُعد اجتماعی (پایگاه اجتماعی) و سازمانی (کیفیت مدیریت منابع انسانی) همراه با ابعاد و شاخص‌ها و معرف‌های اخلاق حرفه‌ای طراحی شده است. ویژگی‌های منحصر به فرد بودن این الگو، بومی بودن و جامعیت آن است که قادر است مدیران مراکز پژوهشی دینی استان قم را در ارزیابی الگوی اخلاق حرفه‌ای به درستی یاری نماید. طبق نتایج به دست آمده، دیدگاه پنینو (۲۰۰۴)، مبنی بر رابطه مدیریت منابع انسانی با اخلاق حرفه‌ای تأیید شد.

به علت ضعف حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی دینی و فقدان الگوی علمی منطقی ارزیابی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر فرهنگ بومی مدیران فرهنگی در عرصه علوم انسانی و اجتماعی پیشنهادها و توصیه‌های ذیل که حاصل تحقیق جاری است برای محققان آتی ارائه می‌گردد:

۱. نخبه‌گزینی؛
۲. تأکید بر صلاحیت شغلی، تخصصی (شایسته‌سالاری) و شایستگی‌های اخلاقی و اعتقادی توأمان در جذب و گزینش؛
۳. استفاده از آزمون‌های سنجش شایستگی، سنجش معنویت و هویت بهر هنگام گزینش؛
۴. لحاظ نمودن شاخص‌های خودبستگی، شایستگی و خودشکوفایی در ارزیابی‌ها و ارتقای کارکنان؛
۵. پیش‌بینی و تدوین آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای پژوهش و تربیت پژوهشگران بر مبنای آن؛
۶. تدوین استانداردها و آیین‌نامه‌های اجرایی متناسب با آن براساس اخلاق حرفه‌ای پژوهش و رتبه‌بندی مراکز پژوهشی؛
۷. اجرای پژوهش‌های نظری و کاربردی بیشتر در حوزه اخلاق حرفه‌ای پژوهش به منظور غنی‌سازی این رشته علمی؛
۸. بازنگری در قوانین موضوعه مرتبط با پژوهش با رویکرد اخلاق حرفه‌ای و حقوق معنوی پژوهشگران؛
۹. مراکز و سازمان‌های پژوهشی از لحاظ وضعیت اخلاق حرفه‌ای نیز درجه‌بندی شوند و این درجه‌بندی مبنای رشد و ارتقای سازمان قرار گیرد؛
۱۰. دیگر عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای بررسی و تحقیق علمی شود؛
۱۱. برگزاری کارگاه‌های ارتقای اخلاق حرفه‌ای در مراکز پژوهشی دینی.

منابع

- ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۷)، اصول و مبانی مدیریت در جهان معاصر، [بی جا]: مدیران. دیوید، فرد، آر. (۱۳۸۱)، مدیریت استراتژیک، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دسلر، گری (۱۳۸۱)، مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، چ ۲، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- صالحی امیری، سیدرضا و همکاران (۱۳۸۸)، «مدیریت منابع انسانی، چالش‌ها و راهبردها»، پژوهشنامه مدیریت فرهنگی، ۴۴، تهران مجمع تشخیص مصلحت نظام، گروه پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۷۰)، مجموعه رسائل، ترجمه و توضیحات از محمدی گیلانی و همکاران، چ ۳، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۴)، مدیریت منابع انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۶۴)، فرهنگ علوم رفتاری، تهران: امیرکبیر.
- سیدجوادین، رضا (۱۳۸۱)، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: نگاه دانش.
- جعفری، محمدتقی (۱۳۷۳)، حکمت اصول سیاسی اسلام، ترجمه و تفسیر فرمان مبارک امیرالمؤمنین علی بن ابی طالب (ع) به مالک اشتر، تهران: بنیاد نهج البلاغه.
- جولیوس، گولد و همکاران (۱۳۷۶)، فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه محمدجواد زاهدی مازندرانی و همکاران، [بی جا]: گلشن.
- پرهیزکار، کمال (۱۳۸۰)، مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی، تهران: دیدار.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۰)، چکیده درسنامه اخلاق حرفه‌ای، بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، امور مدیران.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۳)، «روشناسی مسئولیت‌پذیری در سازمان»، فصلنامه اندیشه حوزه، ۴۹ و ۵۰.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۸)، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران: سرآمد.
- قاسمی، بهروز (۱۳۸۲)، تئوری‌های رفتار سازمانی، تهران: هیأت.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۴)، امدادهای غیبی در زندگی بشر، تهران: صدرا.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۷)، مجموعه آثار، ج ۱، تهران: صدرا.
مهدوی، موسی (۱۳۸۶)، «تبیین و توصیف الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارتباطات
چهارگانه و نگرش فطرت‌گرا»، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع) تهران، خرداد
و تیر، ۶۹.

Noe, R. A.; J. R. Hollenbeck; B. Gerhardt & P. M. Wright (2000), *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 3rd, Boston, MC: Grew-Hill.

Pennino, Clare M. (2004), "Managers and Professional Ethics", *journal of Business Ethics*.