Supreme National Defense University Quarterly Journal of Strategic Management Research in National Defense

https://issk.sndu.ac.ir E-ISSN: 2980-8219

Vol. 10, No. 2, Issue. 38, Summer 2026 **Received:** 2025/08/20 **Accepted:** 20225/09/27

Research paper

Identifying the Dimensions of a Model of the Antecedents and Consequences of Perceived Ethnic Diversity in Human Resource Management at the National Iranian South Oil Company

Ghasem Sheikhi
PhD Student in Public Administration, Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.
Ghanbar Amirnejad
Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
Email: g.amirnejad@iau.ac.ir
Ali Reispour
Assistant Professor, Department of Public Administration, Ramhormoz Branch, Islamic Azad University, Ramhormoz, Iran.
Foad Makvandi
Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.
Vahid Chenari
Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.

Abstract

In today's increasingly diverse workplaces, effective human resource management requires a proper understanding of ethnic diversity and its various dimensions. The present study aimed to identify and explain the components of a model of the antecedents and consequences of perceived ethnic diversity in human resource management at the National Iranian South Oil Company. The study employed a mixed-methods approach combining qualitative and quantitative methods. In the qualitative phase, narrative inquiry and focus group discussions were used to identify and extract the relevant components. In the quantitative phase, Interpretive Structural Modeling (ISM) was employed to clarify the relationships among the identified components. The study population comprised university faculty members as well as managers and human resource experts at the National Iranian South Oil Company. Using purposive sampling, 13 participants were selected for the narrative inquiry phase and 15 participants for the focus group. Participant recruitment and interviews continued until theoretical saturation was reached. The analysis yielded 166 indicators through open coding and 23 subthemes, representing secondary organizing themes or dimensions. According to the focus-group findings, the antecedents comprised three categories: factors contributing to ethnic discrimination, social factors associated with ethnic discrimination, and discrimination in recruitment practices. The consequences comprised discrimination in human resource practices, discrimination in organizational practices, and discrimination in workplace practices.

Keywords: Perceived Ethnic Diversity; Human Resource Management; Antecedents and Consequences; National Iranian South Oil Company

فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی
سال دهم، شماره دوم (پیاپی ۳۸)، تابستان ۱۴۰۵، صص. ۲۸۱-۳۰۸
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۹ ـ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۵

مقاله پژوهشی

شناسایی ابعاد الگوی پیشایندها و پسایندهای ادراک تنوع قومی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب

قاسم شیخی
دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران
قنبر امیرنژاد
گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
Email: g.amirnejad@iau.ac.ir
علی رئیس پور
استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد رامهرمز، دانشگاه آزاد اسلامی، رامهرمز، ایران
فؤاد مکوندی
گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران
وحید چناری
گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران

چکیده

در محیط‌های کاری متنوع امروزی، مدیریت اثربخش منابع انسانی نیازمند درک صحیح از تنوع قومی و ابعاد آن است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تبیین مؤلفه‌های الگوی پیشایندها و پسایندهای ادراک تنوع قومی در مدیریت منابع انسانی در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب انجام گرفته است. این پژوهش با رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) صورت گرفت. در بخش کیفی از روایت‌پژوهی و گروه کانونی برای استخراج مؤلفه‌ها استفاده شد و در بخش کمی، برای تبیین روابط میان مؤلفه‌ها از مدل‌سازی ساختاری-تفسیری بهره گرفته شد. جامعه آماری شامل اساتید دانشگاه و مدیران و خبرگان حوزه منابع انسانی در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب است که با روش نمونه‌گیری هدفمند، ۱۳ نفر در بخش روایت‌پژوهی و ۱۵ نفر در گروه کانونی انتخاب شدند. فرایند انتخاب و انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. تعداد ۱۶۶ شاخص (کدگذاری باز) و ۲۳ تم‌های فرعی (مضامین پیش سازمان‌دهنده ثانویه (ابعاد) استخراج شد. از نظر گروه کانونی پیشامدها شامل: عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی، عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی و تبعیض در رویکردهای استخدامی است و پسامدها شامل: تبعیض در رویکردهای منابع انسانی، تبعیض در رویکردهای سازمانی و تبعیض در رویکردهای محیط کاری بوده است.

کلیدواژه‌ها: ادراک تنوع قومی، مدیریت منابع انسانی، پیشایندها و پسایندها، شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب

صحت مطالب بر عهده نویسنده مقاله است و بیانگر دیدگاه دانشگاه عالی دفاع ملی نیست.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها بدین حقیقت پی برده‌اند که منابع انسانی نقش مهمی در حصول به مزیت رقابتی پایدار و اثربخش ایفا می‌کند؛ بنابراین، منابع انسانی در هر سازمان، ازجمله سرمایه‌های اصلی آن سازمان است. درواقع، سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود و کسب مزیت‌های رقابتی، به تجدید ساختار و روند و استفاده به‌صرفه از منابع انسانی روی آورده‌اند که آن را سرمایهٔ انسانی می‌نامیم. سرمایهٔ انسانی نقش پیچیده‌ای را در مراحل تولید کالا و یا ارائه خدمات ایفا می‌کند و به‌عنوان یک میزان دارایی مولد در سازمان تلقی خواهد شد (زهرایی، ۱۴۰۳). هر سازمانی، بزرگ یا کوچک، از هرگونه سرمایه‌ای برای عملیاتی کردن تجارت استفاده می‌کند. با توجه به گسترش رقابت بین شرکت‌ها و پی بردن مؤسسات به اهمیت منبع انسانی به‌عنوان عامل راهبردی سازمان‌ها و نیاز مدیریت به اطلاعات برای تصمیم‌گیری، تعیین ارزش این منبع سال‌هاست که مورد توجه قرار گرفته است (کریم نژاد،۱۴۰۱). گاهی اوقات، ارزش منابع انسانی ممکن است فراتر از ارزش دارایی‌های ملموس سازمان افزایش یابد (ارکان،۲۰۱۶). تبعیض در محل کار هنگامی روی می‌دهد که با یک فرد یا گروهی از افراد به دلایل ویژگی‌های خاصی که دارند، به‌صورت ناعادلانه یا نابرابر رفتار شود. این ویژگی‌ها می‌تواند شامل، نژاد، قومیت، هویت جنسی، سن، گرایش جنسی، ناتوانی، باورهای مذهبی یا باورهای عقیدتی و ملی باشد. تبعیض در محل کار می‌تواند میان همکاران، متقاضیان کار یا بین کارفرمایان و کارمندان به‌صورت عمدی یا غیرعمدی صرف‌نظر از قانونی بودن یا غیرقانونی بودن آن رخ دهد. تبعیض در محل کار در سطح فردی و هم در سطح تیمی می‌تواند اثر گلوله برفی داشته باشد. زمانی که افراد دیدگاه منفی نسبت به محیط کار و فرهنگ شرکت خود داشته باشند، احتمال ترک کار بیشتر است. حدود مسئله را در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب چنین می‌توان بیان کرد که با بررسی میدانی محقق از شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و با توجه به مصاحبه‌هایی که با کارکنان این شرکت به‌صورت تصادفی و موردی انجام داده است متوجه این امر شده است که صنعت نفت ایران از نظر نیروی انسانی و ساختار سازمانی بسیار متنوع و البته دچار تبعیض است.

دهه اخیر، دهه تغییر رویکرد سازمان به سمت جهانی‌شدن است و این رویکرد روحیه رقابت را در میان آن‌ها تقویت کرده است. این روزها مدیریت منابع انسانی، به‌دلیل ماهیت رقابتی سازمان‌ها، پیچیده‌تر و حیاتی‌تر شده است. رشد سازمانی مشروط به سیاست‌هایی که آن‌ها در عملکرد روزانه‌شان تعیین می‌کنند نیست؛ بلکه مشروط به پرسنلی است که سیاست‌ها برای آن‌ها ایجاد شده و با منابع انسانی مرتبط است. منابع انسانی، بازیگر اصلی مدیریت و سازمان‌دهی تمام فعالیت‌های مرتبط با نیروی کار مانند استخدام، آموزش، پاداش و ... است (شارما[1] و همکاران،۲۰۲۲).

توانایی یک سازمان برای موفق‌شدن، به نگرش‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های کارمندانش و نیز ظرفیت آن‌ها در وفاداری و اعتماد به کارفرمای خود و عملکرد عالی در تعاملات پیچیده، بستگی دارد. منابع انسانی هستند که می‌توانند از هر منبع دیگری به‌طور مؤثر در حداکثر کردن فرصت‌ها و به حداقل رساندن خطرات استفاده کنند (پاهوجا[2] و همکاران، ۲۰۲۴). اهمیت منابع انسانی در نتایج تحقیقاتی همچون «بیکر»[3] و همکاران (۲۰۰۱)، «لینکدین»[4] (۲۰۱۸)، «واندرتاگت و رامسسن»[5] (۲۰۱۷)، «گرین»[6] (۲۰۱۷)، «خان»[7] (۲۰۱۵)، «گونول»[8] و همکاران (۲۰۱۷)، «سایمون و فریرا»[9] (۲۰۱۸) معلوم شده است که نشان داده‌اند که محرک‌های ارزش کسب و عملکرد تجاری، بررسی داخلی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، تجزیه‌وتحلیل افراد، تجزیه‌وتحلیل منابع انسانی، تجزیه‌وتحلیل نیروی کار، تجزیه‌وتحلیل استعداد و تجزیه‌وتحلیل سرمایهٔ انسانی می‌تواند برای مدیریت افراد درون سازمان و اتخاذ تصمیم‌های عینی‌تر، منطقی‌تر و مؤثرتر در رابطه با کارمندان، برای توسعه قابلیت‌های منابع انسانی به‌کار برده شوند.

1. Sharma
2. Pahuja
3. Becker
4. LinkedIn
5. Van Der Togt & Rasmussen
6. Green
7. Kane
8. Guenole
9. Sim´on & Ferreiro

تحقیق حاضر در مقایسه با تحقیقات دیگر از ابعاد و مؤلفه‌های جدیدی استفاده می‌کند؛ زیرا با بیان نظریه‌های پشتیبان از روایت‌ها و داستان‌ها استخراج شده و نقاط اشتراک آن‌ها در نظر گرفته شده و نقاط افتراق آن‌ها مورد تجزیه‌وتحلیل و مشاوره با استاد راهنما و دیگر خبرگان قرار گرفته است. بنابراین به‌روشنی و وضوح می‌توان تفاوت کارجدید (تحقیق حاضر) با کار دیگران را در بیان مؤلفه‌ها و ابعاد اشاره کرد. از طرف دیگر جنبه نوآوری پژوهش و جدید بودن تحقیق را این‌طور باید بیان کرد که نتایج این تحقیق به‌میزان زیادی به ایجاد دانش جدید در حوزه منابع انسانی و گسترش دانش موجود کمک می‌کند. بنابراین در گسترش دانش و هم‌افزایی نظری می‌تواند نقشی اساسی داشته باشد.

همچنین این پژوهش برای اولین بار در شرکت ملی گاز مناطق نفت‌خیز جنوب صورت می‌گیرد و کم‌وبیش مشابهان قبلاً انجام شده ولی می‌خواهیم با رویکردی جدید آن را در این شرکت بومی‌سازی کنیم.

بهترین نوآوری در تحقیق طرح موضوع نوین است به‌گونه‌ای که مدل جدید، روش جدید، فن جدید، یا فناوری جدید را به‌کار گرفته و یا به خلق محصول یا ابزاری جدیدی منجر شود.

در این تحقیق پژوهشگر برای انجام پژوهش، از الگویی متفاوت با الگوهایی که تاکنون توسط سایر پژوهشگران مورد استفاده قرار گرفته استفاده کرده است؛ بنابراین از بُعد روش تحقیق نیز دارای نوآوری است؛ زیرا از روایت‌پژوهی استفاده کرده و سطوح هرکدام از مؤلفه‌ها این مدل را با دیگر مدل‌ها متمایز می‌کند. با انجام این پژوهش برای اولین بار تبعیض قومیتی منابع انسانی به‌منظور مدیریت صحیح بر این رفع این مهم سازمانی، کمک به تدوین اقداماتی در راستای توسعه منابع انسانی به‌عنوان یک مدل را مطرح کرده و می‌تواند پنجره‌های علمی و کاربردی نوینی را در پیش روی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب در جهت رضایت کارکنان، تعهد، شایسته‌سالاری و انگیزش آنان بازنماید؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی پیشایندها و پسایندهای ادراک تنوع قومی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب است.

۱. مبانی نظری

۱-۱. مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان

برای دهها سال، اجرای وظایف انتخاب، آموزش و جبران خدمت کارکنان وظایف اصلی حوزه‌ای به‌نام مدیریت کارکنان بود (احمدی، ۱۳۹۵). این وظایف بدون توجه به این‌که چگونه انجام می‌شدند، به یکدیگر مرتبط هستند؛ اما اکنون حوزه‌ای به‌نام مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. مدیریت منابع انسانی آن‌طور که در حال حاضر درک می‌شود، به‌جای رد یا حذف، تعمیمی از نیازمندهای سنتی اداره اثربخش کارکنان است (شهابی و ملاحسینی، ۱۴۰۳). در این حوزه درک مناسبی از رفتار بشری و مهارت استفاده از این درک و بینش نیاز است. همچنین داشتن دانش و درک از وظایف مختلف کارکنان و آگاهی از شرایط محیطی ضروری است (رابینز، ترجمه، پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۵).

مدیریت منابع انسانی در دهه ۱۹۸۰ ظهور کرد و توسط طرفداران آن به‌عنوان فصل جدیدی در مدیریت نیروی انسانی تکامل یافت (آرمسترانگ، ترجمه پارسیان و مهدیه، ۱۳۸۹). اکنون این توافق وجود دارد که مدیریت منابع انسانی جایگزین مدیریت کارکنان نمی‌شود بلکه به فرایندهای مدیریت کارکنان از منظر متفاوتی می‌نگرد. همچنین فلسفه‌های اصلی آن تا حد قابل ملاحظه‌ای متفاوت از مفاهیم سنتی مدیریت کارکنان است. با این همه برخی از رویکردهای خاص مدیریت کارکنان و روابط کارکنان می‌توانند تحت عنوان رویکردهای مدیریت منابع انسانی توصیف شوند زیرا در راستای فلسفه اساسی مدیریت منابع انسانی هستند (رستگار و همکاران، ۱۴۰۳).

مدیریت منابع انسانی مجموعه‌ای از سیاست‌ها و فعالیت‌های یکپارچه است که سازمان‌ها برای جذب، انتخاب، آموزش، توسعه، نگهداشت و ارزیابی کارکنان به‌کار می‌گیرند تا به اهداف کلان سازمان دست یابند. در رویکردهای جدید، مدیریت منابع انسانی صرفاً به کارکردهای اداری و اجرایی محدود نمی‌شود، بلکه نقش راهبردی ایفا می‌کند و بر همسوسازی اهداف فردی و سازمانی، ارتقای انگیزش کارکنان، توسعه فرهنگ سازمانی و

ایجاد محیط کاری حمایتی تمرکز دارد (سلیش[1] و همکاران، ۲۰۲۳).

۱-۲. تبعیض قومیتی

ایران کشوری است چند قومی که قوم‌گرایی در میان پنج قوم آن فعال است. این بدان‌معنا است که در کشور اقوامی وجود دارند که تا حال دارای خواست و فعالیت قومی نبوده‌اند. قوم‌گرایی مثل هر پدیده اجتماعی دیگری دارای علل، روند و پیامدهایی است. برهمین‌اساس، نظریه‌های قوم‌گرایی نیز متمرکز بر یکی از ابعاد این مسئله بوده و حتی می‌توان گفت بیشتر بر علل قوم‌گرایی و نه روند و پیامدهای آن توجه داشته‌اند (راه پیما و پیرزاد، ۱۴۰۳).

۱-۳. روایت‌پژوهی

«روایت‌پژوهی» [2] یک چهارچوب تحلیلی است که در آن پژوهشگر به تفسیر داستان‌های مرتبط با پدیده مورد بررسی می‌پردازد. این روش به‌عنوان یک روش تحلیل کیفی در ابتدای قرن بیستم مطرح شده است. روایت پژوهی، پدیده را در بستر تاریخی، زمانی و مکانی آن بررسی می‌کند؛ چراکه هدف از مطالعه، قبل از آنکه کشف قانونمندی‌های جهان‌شمول باشد، فهم یک وضعیت معین و چاره‌اندیشی برای بهتر کردن وضعیت است. وضعیتی که در تلاقی زمان و مکان و تجمع اراده‌ها و نیت‌های کنشگران ایجاد شده و از جهاتی منحصربه‌فرد است. البته این لزوماً به‌معنی نفی قانونمندی‌های جهان‌شمول نیست؛ اما تعهدی هم به کشف قانونمندی‌های جهان‌شمول وجود ندارد. تصریح به این عدم تعهد، به‌دلیل تجارب تلخی است که از تکلف‌های پژوهشی در حوزه علوم انسانی در خاطره دانشگاه‌های ایرانی ثبت شده است. نتیجه این تکلف‌ها، کم‌مایه شدن رساله‌ها و مقالات پژوهشی و تهی‌شدن از دلالت‌های معنی‌دار، ناتوانی از رمزگشایی از پیچیدگی‌های واقعیت اجتماعی و اصرار بر اجرای کلیشه‌ای گام‌های تعریف شده است. همچنان که گفته شد مهم‌ترین ویژگی این رویکرد، توجه به شاکله است. می‌توانیم بگوییم که مفهوم روایت مانند مفهوم نظام با

1. Salasiah
2. Narrative Inquiry

مضاف‌الیه خود معنی پیدا می‌کند. در اینجا مراد ما از روایت، روایت شاکله است؛ یعنی تلاش برای کشف لایه‌های پنهان مسئله؛ تلاش برای شناسایی مسیرهای هموارشده و توافق شده کنش جمعی (مولادوست، ۱۴۰۳).

تحلیل روایت یا روایت‌پژوهی یک روش‌شناسی کیفی جدید است که بر داستان‌های زندگی به‌عنوان جوهره علوم مردم‌گرا تمرکز دارد. رویکردهای روایی تلاش می‌کنند تا به شیوه‌هایی که داستان ساخته می‌شود، برای چه کسی و چرا و نیز گفتمان‌های فرهنگی که داستان از آن متکی است توجه کنند (نتیندا [1]، ۲۰۱۹).

۱-۴. معرفی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب

شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب (به‌اختصار: NISOC) بزرگ‌ترین شرکت نفت و گاز ایران است که در زمینهٔ اکتشاف، استخراج، پالایش و انتقال نفت خام و گاز طبیعی، همچنین تولید میعانات گازی فعالیت می‌کند. ریشه‌های تأسیس این شرکت به سال ۱۹۷۱ و راه‌اندازی شرکت اُسکو، در شهر مسجدسلیمان بازمی‌گردد. فرم کنونی این شرکت پس از انقلاب ۱۳۵۷، با ادغام دارایی‌های شرکت اُسکو و شرکت عملیات غیرصنعتی، تحت نام مدیریت مناطق نفت‌خیز، شکل گرفت. پس از جنگ ایران و عراق، به مدیریت تولید مناطق خشکی، تغییر نام داد و در سال ۱۳۷۷ در پی تجدید ساختار و سازمان‌دِهی مجدد، نام آن به شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب تغییر پیدا کرد. در حال حاضر دفتر مرکزی این شرکت، در اهواز مستقر است.

۲. پیشینهٔ پژوهش

دولتیاری (۱۴۰۲) در تحقیق خود با عنوان: «اهمیت و ضرورت بررسی روابط قومی و مسائل اجتماعی و اقتصادی» بیان کرد که تعدد و تنوع اقوام تشکیل‌دهنده جامعه ایران به‌نحوی است که اطلاق واژه‌های کثیرالقوم و جامعه چند قومی بر ترکیب جمعیتی آن» از واقعیتی

1. Ntinda

غیرقابل‌انکار خبر می‌دهد. حضور و زندگی قومیت‌های مختلف چون فارس‌ها، ترک‌ها، کردها، بلوچ‌ها، ترکمن‌ها، عرب‌ها و لرها در جوار یکدیگر و در چهارچوب جغرافیای سیاسی واحد. بیانگر تنوع فرهنگی- قومی جامعه ایران است. تنوع و تکثر قومی فرصت بزرگی است که فراروی نظام جمهوری اسلامی ایران قرار گرفته است و ایران اسلامی با تکیه به این منبع عظیم و سرشار قادر به بقای فرهنگ و تمدن اسلامی و ایرانی در برابر جریان‌سازی فرهنگی است. تنوع قومی در ترکیب جمعیتی ایران فرصت‌های جدیدی را فرا روی مدیریت کشور قرار می‌دهد بدین‌صورت که مدیریت کلان جامعه با برنامه‌ریزی‌های دقیق علاوه بر مدیریت پویایی تحولات در داخل مرزهای سیاسی به توسعه نقش منطقه‌ای کشور از طریق تأثیرات اقوام بر زبانه‌های قومی که گاه چند کشور را در برمی‌گیرد دست می‌یابد. متأسفانه در برابر مسئلهٔ قومیت در سال‌های اخیر کار یکسان‌سازی و تا حدی می‌توان گفت راکدی در پیش گرفته شده و تلاشی برای حل مشکلات پیش آمده از تنش‌ها و تعارض‌های قومی نشده است؛ درحالی‌که توجه این مسئله به‌دلیل‌اینکه ایران کشوری با قومیت‌های متعدد است مسئلهٔ مهمی به شمار می‌آید. شاید تنها راه همان باشد که به‌جای این‌که کلاً جهان اعتقادی» دینی و قومیتی را در ایران از بین ببریم» آن‌ها را بر پایهٔ مفاهیم جدید شکل‌گرفته در عرصهٔ جهان جدید آن را بازتولید و بازآفرینی کنیم (دولتیاری، ۱۴۰۲).

«تامسون»[1](۲۰۲۵) در تحقیق خود با عنوان: «افشاء توسعه سرمایهٔ انسانی و مالکیت نهادی» بیان کرد که در این مطالعه اثرات افشاء سرمایهٔ انسانی را بر ساختار مالکیت شرکت بررسی می‌کنیم. شرکت‌هایی که دارایی‌هایشان به‌شدت نامشهود هستند، افزایش تمرکز مالکیت نهادی را پس از معرفی قانون افشاء سرمایهٔ انسانی تجربه کردند. با استفاده از یک طراحی تجربی تفاوت در تفاوت‌ها، ما اثبات می‌کنیم که این شرکت‌ها به‌شدت درگیر مدیریت سود هستند. درمجموع، این یافته‌ها نقش افشای اطلاعات را در شکل‌دِهی به ساختار مالکیت و رفتارهای شرکتی برجسته می‌کند (تامسون، ۲۰۲۵).

«نام کیم»[2] و همکاران (۲۰۲۴) در تحقیق خود با عنوان: «توسعه منابع انسانی» بیان کردند

1. Thompson
2. Nam Kim

که در بازاری که به‌سرعت در حال تغییر است، سازمان‌ها به دنبال مداخلات متنوع‌تر و خلاقانه‌تر برای توسعه کارکنان هستند. بااین‌حال، این ابتکارات ممکن است بدون مشارکت کارکنان تأثیر محدودی داشته باشد. هدف این پژوهش مفهومی ارائه خود رهبری به‌عنوان یک راهبرد ارزش‌افزوده برای ارتقای توسعه فردی و سازمانی است. نویسندگان یک تحلیل مفهومی با سه مثال موردی انجام دادند. موارد به‌طور هدفمند با هدف درک چگونگی به‌کارگیری مفهوم خود رهبری در سازمان‌ها و شناسایی نمونه‌های واقعی زندگی که در آن خود رهبری به‌عنوان یک راهبرد سازمانی اتخاذ شده است، انتخاب شدند. این مطالعه نشان می‌دهد که خود رهبری نقش مهمی در تسهیل طرح‌های توسعه منابع انسانی (HRD) دارد. به‌طور خاص، نویسندگان نشان می‌دهند که چگونه مداخلات خود رهبری در شرکت‌ها، افراد را قادر می‌سازد تا مسئولیت توسعه خود را بر عهده بگیرند و اهداف شخصی و سازمانی را هم‌سو کنند. هنگامی که راهبردهای خود رهبری به‌طور مؤثر اعمال شوند، تأثیر مثبتی بر شیوه‌های HRD در زمینه‌های آموزش و توسعه، توسعه سازمان و توسعه شغلی می‌گذارند و مزایایی را هم برای کارکنان و هم برای کارفرمایان به‌همراه دارد (نام کیم و همکاران، ۲۰۲۴).

«لی»[1] (۲۰۲۴) در تحقیق خود با عنوان: «پویایی‌های ارزیابی سرمایهٔ انسانی: بینش‌هایی از حسابداری منابع انسانی» بیان کرد که در اقتصاد دانش‌بنیان معاصر، ارزش شرکت‌ها به‌طور فزاینده‌ای به کیفیت سرمایهٔ انسانی آن‌ها بستگی دارد. در این بین حسابداری منابع انسانی (HRA) به‌عنوان یک زمینه کلیدی ظاهر می‌شود و روش‌هایی را برای کمی‌سازی، ارزیابی و مدیریت مؤثر سرمایهٔ انسانی ارائه می‌دهد. این تحقیق به بررسی زیربنای نظری HRA می‌پردازد و الگوهایی مانند حسابداری هزینه منابع انسانی و حسابداری ارزش منابع انسانی را بررسی می‌کند. علاوه بر این، چالش‌هایی را که مانع پذیرش گسترده HRA می‌شوند، ازجمله عدم بلوغ نظری، درک محدود، مسائل یکپارچه‌سازی با فرهنگ شرکتی، افشای محتاطانه اطلاعات، فقدان شایستگی ارزیاب و مفاهیم استعداد سازمانی ضعیف را بررسی می‌کند. در ادامه راهبردهایی برای غلبه بر این چالش‌ها پیشنهاد شده‌اند که شامل توسعه چهارچوب

1. Li

نظری، مهارت فناوری اطلاعات، شایستگی کارکنان حسابداری، بهینه‌سازی عملکردهای بخش منابع انسانی و اصلاح قوانین است. با رفع این چالش‌ها و اجرای راه‌حل‌های راهبردی، شرکت‌ها می‌توانند به‌طور مؤثر از منابع انسانی برای دستیابی به توسعهٔ پایدار استفاده کنند و پیچیدگی‌های محیط بازار مدرن را کنترل کنند (لی، ۲۰۲۴).

همچنین با توجه به جایگاه راهبردی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب در اقتصاد کشور، سؤال اصلی تحقیق حاضر بدین شرح است:

شناسایی ابعاد الگوی پیشایندها و پسایندهای ادراک تنوع قومی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی؛ از نظر زمان، مقطعی (حال نگر) و از نظر ماهیت در دسته تحقیقات ترکیبی (کیفی و کمی) است. پژوهشگر داده‌های کیفی را با سازمان‌دِهی آن‌ها در طبقات (براساس مضامین، مفاهیم یا دیگر ویژگی‌های مشابه) تحلیل می‌کند. برای مفهوم‌گذاری با استفاده از روش روایت‌پژوهی از طریق خبرگان متغیرهای نهایی شناسایی می‌شوند. برای دسته‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های دسته‌بندی شده برای الگویی که بتواند ارزش‌گذاری را انجام دهد از گروه کانونی استفاده شد. بنابراین هیئتی متشکل از خبرگان شامل ۱۵ نفر تشکیل شد و از آن‌ها درخواست خواهد شد تا مؤلفه‌های در نظر گرفته را مورد بحث و تبادل نظر قرار دهند. بعد از مشخص شدن پیشایندها و پسایندهای مهم در مرحله قبل با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری (ISM) اقدام به طراحی مؤلفه‌های مدل شد. این روش به طبقه‌بندی عوامل و شناسایی روابط بین معیارها می‌پردازد. رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری یک روش‌شناسی مؤثر و کارا برای موضوعاتی است که در آن متغیرهای کیفی در سطوح مختلف اهمیت بر یکدیگر آثار متقابل دارند. با استفاده از این فن می‌توان ارتباطات و وابستگی‌های بین متغیرهای کیفی مسئله را کشف کرد و از نرم‌افزارهای میک مک و SPSS استفاده شد. پس از تعیین قدرت نفوذ و قدرت وابستگی مؤلفه‌ها، می‌توان

تمامی مؤلفه‌ها را در یکی از خوشه‌های چهارگانه روش MICMAC قرار داد. در اینجا نکته مهمی که وجود دارد مشخص کردن مرز بین این چهار دسته است. بر روی ماتریس روش MICMAC نقاط مرزی معمولاً یک واحد بزرگ‌تر از میانگین تعداد مؤلفه‌ها است.

جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی شامل مدیران و روسای متخصص در حوزه مدیریت منابع انسانی در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و همچنین اساتید دانشگاه هستند.

جامعه مورد مطالعه شامل ۴۰ نفر از خبرگان مرتبط با موضوع‌اند که از میان آن‌ها براساس روش نمونه‌گیری هدفمند و با رویکرد قضاوتی، افرادی انتخاب شدند. فرایند انتخاب و انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت که در نهایت با ۱۳ نفر مصاحبه صورت گرفت. همچنین از همین افراد برای تشکیل گروه کانونی استفاده شد.

برای تدوین مدل مورد نظر تحقیق از گروه کانونی خبرگان استفاده به‌عمل آمد و شیوه به‌کار گرفته شده در اجرای کار توسط پژوهشگر در نظر گرفته شد از میان جامعه خبرگان تعداد ۱۵ نفر با استفاده از روش هدفمند انتخاب شدند. ابتدا جلسه‌ای با گروه کانونی متشکل از ۱۵ نفر از خبرگان به‌عمل آمد و درخصوص الگوی تحقیق و متغیرها و مقوله‌های شناسایی شده اطلاعات و آگاهی کامل توسط پژوهشگر به عمل آمد. سپس جدول نهایی که کاربردی بوده است توسط این گروه مورد بحث و تأیید قرار گرفت. روش نمونه‌گیری در این بخش به شرح زیر بوده است در این بخش از گروه کانونی استفاده شد و براساس نظریات مدل‌سازی ساختاری-تفسیری انجام گرفت. پس از تعیین مؤلفه‌ها و شاخص‌ها جلسه‌ای متشکل از خبرگان شامل ۱۵ نفر تشکیل شد و از آن‌ها درخواست شد تا مؤلفه‌های در نظر گرفته را مورد بحث و تبادل نظر قرار دهند.

جامعه آماری تحقیق در بخش کمی شامل تمامی مدیران و روسای شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب هستند؛ که تعداد آن‌ها در ستاد شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب ۴۰ نفر بوده و به روش تصادفی ۲۰ نفر انتخاب خواهند شد.

۳-۱. روش جمع‌آوری اطلاعات

ابتدا به کمک روش روایت‌پژوهی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها تعیین شد سپس به کمک گروه کانونی ابعاد نیز تعیین شدند سپس مدل ساختاری-تفسیری با استفاده از روش ISM، طراحی گردید. در مدل (ISM) روابط متقابل و تأثیرگذاری بین معیارها و ارتباط معیارهای سطوح مختلف به‌خوبی نشان داده شده است که موجب درک بهتر فضای تصمیم‌گیری به‌وسیله مدیران می‌شود؛ و در پایان تحلیل میک مک برای نمایش گرافیکی متغیرها براساس قدرت نفوذ و وابستگی آن‌ها در مدل‌سازی ساختاری-تفسیری، انجام شد. پس از انجام روایت‌پژوهی و کدگذاری و انجام تحلیلتم و در نهایت استفاده از گروه کانونی الگوی پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب به شرح زیر است.

۳-۲. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تحلیل روایت‌ها از مصاحبه استفاده شده است؛ در این پژوهش، کلیه مؤلفه‌های اساسی تفکیک و طبقه‌بندی شده است. هر برنامه نیز براساس بخش‌های مختلف و هر بخش نیز شامل چندین بخش که هر بخش شامل چندین واحد تحلیل است و هر واحد تحلیل نیز شامل چند مقوله و هر مقوله شامل عنوان، متن شکل‌ها، نقشه‌ها، فعالیت است، تقسیم‌بندی و تفکیک شده است. سپس این مقوله‌ها از طریق انطباق روایت‌ها با مؤلفه‌های فراشناخت، مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. ابزار تحقیق در بخش کمی، پرسش‌نامه ماتریس خود تعاملی در مدل‌سازی ساختاری-تفسیری بود.

روایی و پایایی در بخش کیفی تحقیق: ابزار «گلین»[1] فهرست استانداردی است که برای سنجش روایی و پایایی تحقیقات کیفی استفاده می‌شود. با توجه به نتایج صد درصد مصاحبه نمراتی بالاتر از ۷۵ درصد به دست آوردند که حاکی از روایی مصاحبه‌ها است. در ابزار گلین باید مصاحبه‌ها نمراتی بالای ۷۵ درصد به دست بیاورند. به‌منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها

1. Glynn

در بخش کمی در این تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. براساس نتایج، در تمامی موارد میزان آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه‌های تحقیق از مقدار ۰/۷ بیشتر است که مورد تأیید، است. پایایی کل برابر ۰/۷۹ است که از لحاظ آماری قابل قبول و مطلوب است؛ و جهت روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری، محتوا و سازه استفاده می‌شود. همچنین از آزمون آماری استفاده گردید.

۴. یافته‌ها و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

۴-۱. یافته‌های پژوهش

برای بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب، روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری مورد استفاده قرار گرفت؛ بنابراین لازم بود که خبرگان از طریق گروه کانونی دور هم جمع شوند و درخصوص ابعاد مدل به بحث گروهی بنشینند. محقق در یک روز مساعد تعداد ۱۵ نفر از خبرگان را به‌عنوان گروه کانونی با استفاده از روش تصادفی از بین ۲۰ نفر جامعه آماری قبلی انتخاب کرد و سپس به کمک فنونی که گفته خواهد شد به بحث گروهی پرداخت. در این پژوهش جهت ترسیم الگوی نهایی از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شده است؛ مدل‌سازی ساختاری تفسیری برای ایجاد و درک روابط بین اجزای یک مقوله به‌کار می‌رود و می‌توان با استفاده از این روش، ارتباطات و وابستگی‌های بین متغیرهای مسئله را کشف، تحلیل و ترسیم کرد.

گام نخست؛ تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM)

در این مرحله متغیرهای مسئله به‌صورت دو به دو و زوجی با هم بررسی می‌شوند و پاسخ‌دهنده با V: عامل سطر (i) می‌تواند زمینه‌ساز رسیدن به عامل ستون (j) باشد؛

A: عامل ستون (j) می‌تواند زمینه‌ساز رسیدن به عامل سطر (i) باشد؛

X: بین عامل سطر (i) و ستون (j) ارتباط دوطرفه وجود دارد؛ به‌عبارتی هر دو می‌توانند زمینه‌ساز رسیدن به همدیگر شوند؛

O: هیچ نوع ارتباطی بین این دو نوع عنصر (i,j) وجود ندارد.

براین‌اساس پرسش‌نامه‌ای براساس عوامل شناسایی شده در مرحله کیفی طراحی شد و از پاسخ‌دهنده خواسته شد که با توجه به نمادهای معرفی شده (V,A,X,O) نوع ارتباطات دو به دو عوامل را مشخص کند. این پرسش‌نامه در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان قرار داده شد که همه آن‌ها با مشخص کردن رابطه بین عوامل، پرسش‌نامه را تکمیل کردند، به‌منظور تجمیع نظرات آن‌ها از مجموع نظرات خبرگان منطبق بر روش‌های ناپارامتریک و بر مبنای مد در فراوانی‌ها استفاده شد.

جدول ۱: ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM)

G	F	E	D	C	B	A	j/i	شاخص‌های اصلی
V	V	V	V	V	X		A	تبعیض در رویکردهای استخدامی
V	V	V	V	V			B	عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی
X	X	X	X				C	عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی
X	X	X					D	تبعیض در رویکردهای منابع انسانی
X	X						E	تبعیض در رویکردهای سازمانی
X							F	تبعیض در رویکردهای استخدامی
							G	تبعیض در رویکردهای محیط کاری

گام دوم؛ تشکیل ماتریس دستیابی اولیه (RM)

در این مرحله، ماتریس خود تعاملی ساختاری به یک ماتریس زوجی تبدیل می‌شود؛ بدین‌صورت که چنانچه رابطه به‌صورت V باشد، (i,j)=1 و (j,i)=0 اگر رابطه به‌صورت A باشد، (i,j)=0 و (j,i)=1؛ چنانچه رابطه به‌صورت X باشد، (i,j)=1 (j,i)=0 و اگر رابطه به‌صورت O باشد، (i,j)=0 (j,i)=0. با توجه به قوانین ذکر شده، ماتریس دسترسی اولیه محاسبه می‌شود.

جدول ۲: تشکیل ماتریس دستیابی اولیه (RM)

F	E	D	C	B	A	j/i	شاخص‌های اصلی
1	1	1	1	1	0	A	تبعیض در رویکردهای استخدامی
1	1	1	1	0	1	B	عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی

شاخص‌های اصلی	j/i	A	B	C	D	E	F
عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی	C	0	0	0	1	1	1
تبعیض در رویکردهای منابع انسانی	D	0	0	1	0	1	1
تبعیض در رویکردهای سازمانی	E	0	0	1	1	0	1
تبعیض در رویکردهای محیط کاری	F	0	0	1	1	1	0

گام سوم؛ تشکیل ماتریس دستیابی اصلاح شده (ماتریس دستیابی نهایی)

طبق خاصیت تعدی اگر عنصر i منجر به عنصر j شود و عنصر j منجر به حصول عنصر k شود به همین‌ترتیب عنصر i نیز باید منجر به عنصر k گردد. اگر این رابطه برقرار نبود در ماتریس دستیابی نهایی از علامت (*۱) استفاده می‌کنیم. اعدادی که با ستاره نشان داده شده‌اند، حاصل رابطه تسری هستند. در این جدول میزان نفوذ (میزان تأثیر هر یک از عوامل بر سایر عوامل) نشان‌دهنده تأثیرگذاری و میزان وابستگی نشانگر تأثیرپذیری معیارها است.

جدول ۳: ماتریس دستیابی اصلاح شده (ماتریس دستیابی نهایی)

	A	B	C	D	E	F	نفوذ
A	۱*	1	1	1	1	1	۶
B	1	۱*	1	1	1	1	۶
C	۰	0	۱*	1	1	1	۴
D	0	0	1	۱*	1	1	۴
E	0	0	1	1	۱*	1	۴
F	0	0	1	1	1	۱*	۴
وابستگی	۲	۲	۶	۶	۶	۶	

گام چهارم؛ تعیین سطح شاخص‌ها

پس از تعیین مجموعه قابل دستیابی و مجموعه مقدم برای هر عنصر و تعیین مجموعه مشترک، سطح‌بندی متغیرها انجام می‌شود. مجموعه قابل دستیابی برای هر عنصر، مجموعه‌ای است که در آن سطرها به‌صورت یک ظاهر شده باشند و مجموعه مقدم، مجموعه‌ای است که در آن ستون‌ها به‌صورت یک ظاهر شده باشند. با به‌دست آوردن اشتراک این دو مجموعه،

مجموعه مشترک به‌دست خواهد آمد. عناصری که مجموعه مشترک با مجموعه قابل دستیابی یکسان باشد، سطح اولویت را به خود اختصاص می‌دهند. با حذف این عناصر و تکرار این مرحله برای سایر عناصر، سطح کلیه عناصر تعیین می‌شود.

جدول ۴: سطح شاخص‌ها (سطح ۱)

سطح	اشتراک	مجموعه قابل دستیابی	مجموعه مقدم	عوامل
	A,B	A,B,C,D,E,F	A,B	A
	A,B	A,B,C,D,E,F	A,B	B
	C,D,E,F	C,D,E,F	A,B,C,D,E,F	C
	C,D,E,F	C,D,E,F	A,B,C,D,E,F	D
	C,D,E,F	C,D,E,F	A,B,C,D,E,F	E
	A,B,C	A,B,C	A,B,C,D,E,F	F
1	A,B	A,B	A,B,C,D,E,F	G
1	A,B	A,B		

جدول ۵: سطح شاخص‌ها (سطح ۲)

سطح	اشتراک	مجموعه قابل دستیابی	مجموعه مقدم	عوامل
	A,B	A,B,C,D,E,F	A,B	A
	A,B	A,B,C,D,E,F	A,B	B
	C,D,E,F	C,D,E,F	A,B,C,D,E,F	C
	C,D,E,F	C,D,E,F	A,B,C,D,E,F	D
	C,D,E,F	C,D,E,F	A,B,C,D,E,F	E
2	D	C,D	A,B,C,D,E,F	F
2	C,D	C,D	A,B,C,D,E,F	G

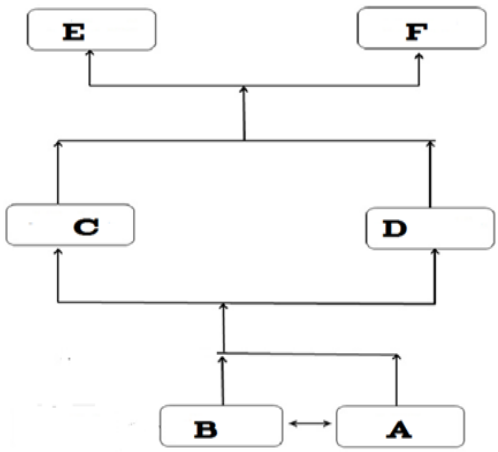
جدول ۶: سطح شاخص‌ها (سطح ۳)

سطح	اشتراک	مجموعه قابل دستیابی	مجموعه مقدم	عوامل
	A,B	A,B,C,D,E,F	A,B	A
	A,B	A,B,C,D,E,F	A,B	B

عوامل	مجموعه مقدم	مجموعه قابل دستیابی	اشتراک	سطح
C	A,B,C,D,E,F	E,F	E,F	3
D	A,B,C,D,E,F	E,F	E,F	3
E	A,B,C,D,E,F	E,F	E,F	3
F	A,B,C,D,E,F	E,F	E,F	3
G	A,B,C,D,E,F	E,F	E,F	3

گام پنجم؛ ترسیم مدل نهایی ساختاری-تفسیری

در این مرحله، براساس سطوح تعیین‌شده متغیرها، مدل ترسیم ساختاری-تفسیری رسم می‌شود.



شکل ۱: طراحی الگوی پیشایندها و پسایندهای ادراک تنوع قومی در مدیریت منابع انسانی با استفاده از روش روایت‌پژوهی (مورد مطالعه: شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب)

در این الگو نمادها و کدبندی به شکل زیر بوده است.

جدول ۷: نماد و کدبندی شاخص‌های اصلی

شاخص‌های اصلی	j/i
تبعیض در رویکردهای استخدامی	A

j/i	شاخص‌های اصلی
B	عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی
C	عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی
D	تبعیض در رویکردهای منابع انسانی
E	تبعیض در رویکردهای سازمانی
F	تبعیض در رویکردهای محیط کاری

با توجه به مدل ساختاری-تفسیری سطوح به‌دست‌آمده عبارت‌اند از:

سطح اول شامل متغیرهای: تبعیض در رویکردهای استخدامی و عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی؛

سطح دوم شامل متغیرهای: عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی و تبعیض در رویکردهای منابع انسانی؛

سطح سوم شامل متغیرهای: تبعیض در رویکردهای سازمانی و تبعیض در رویکردهای محیط کاری.

گام ششم؛ جدول نفوذ-وابستگی

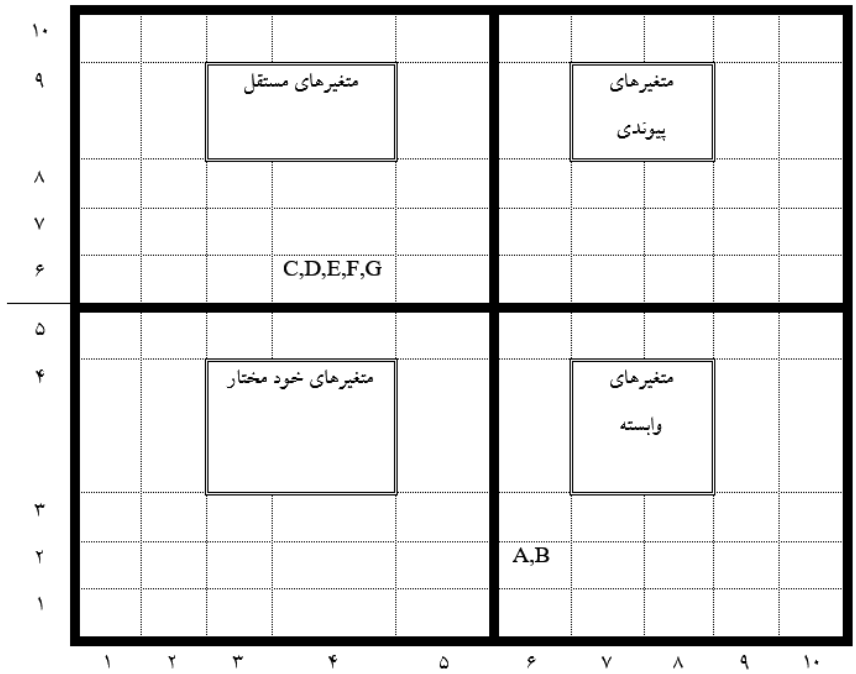
جمع سطری مقادیر در ماتریس دستیابی نهایی برای هر عنصر بیانگر میزان نفوذ و جمع ستونی میزان وابستگی خواهد بود. براساس این دو عامل، چهار گروه از عناصر در قالب متغیرهای خودمختار، مستقل، پیوندی و وابسته قابل شناسایی خواهد بود؛ مقادیر نفوذ و وابستگی در جدول ۸ قابل‌مشاهده است.

جدول ۸: مقادیر نفوذ و وابستگی

	A	B	C	D	E	F
نفوذ	6	6	4	4	4	4
وابستگی	2	2	6	6	6	6

پس از تعیین قدرت نفوذ و وابستگی، محقق قابلیت جایگذاری عوامل را در خوشه‌های چهارگانه را خواهد داشت.

نقاط مرزی معین شده، عموماً میانگین تعداد عوامل است. ازآنجایی‌که نکته مهم در تعیین نقطه مرزی، تفکیک مناسب عوامل در خوشه‌ها است، عدد (۵/۵) که میانگین دقیق عوامل است، انتخاب می‌شود.



شکل ۲: نتایج آزمون MICMAC برای الگوی پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی با استفاده از روش روایت‌پژوهی (مورد مطالعه: شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب

با توجه به نتایج تبعیض در رویکردهای استخدامی (A) و عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی (B)، در خوشه متغیرهای کلیدی (محرک) قرار می‌گیرند که بیشترین تأثیرگذاری و کم‌ترین تأثیرپذیری بر سایر عوامل را دارا هستند؛ به‌واقع از این متغیرها به‌عنوان متغیر علت هم می‌توان نام برد.

همچنین ۵ عامل عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی (C)، تبعیض در رویکردهای منابع انسانی (D)، تبعیض در رویکردهای سازمانی (E)، تبعیض در رویکردهای محیط کاری (F)،

تبعیض در رویکردهای محیط کاری (G) در خوشه متغیرهای مستقل قرار می‌گیرند متغیرهای مستقل که دارای قدرت محرک قوی و قدرت وابستگی ضعیف است. بدین معناکه این متغیرها همانند سنگ زیربنای مدل عمل می‌کنند و برای شروع باید در مرحله اول روی آن‌ها تأکید کرد. در نهایت هیچ عاملی در خوشه متغیرهای وابسته و پیوندی قرار نگرفتند.

برای سنجش پایایی مدل طراحی شده از شاخص کاپا استفاده شده است. بدین طریق که، شخص دیگری (از متخصصان در این رشته) بدون اطلاع از نحوه ادغام کدها و مفاهیم ایجاد شده توسط محقق، اقدام به دسته‌بندی کدها در مفاهیم کرده است. سپس مفاهیم ارائه شده توسط محقق با مفاهیم ارائه شده توسط این فرد مقایسه شده است. در نهایت با توجه به تعداد مفاهیم ایجاد شده مشابه و مفاهیم ایجاد شده متفاوت، شاخص کاپا محاسبه شده است. براساس نتایج، محقق ۲۳ مفهوم و فرد دیگر ۲۰ مفهوم ایجاد کرده‌اند که از این تعداد ۱۹ مفهوم مشترک هستند. در این پژوهش، شاخص کاپا ۰/۷۹۱ محاسبه شد که نشان‌دهنده توافق بالا بین مرورگران است؛ بنابراین، تمامی مطالعات و شاخص‌های احصا شده، از نظر کیفیت توسط خبرگان تأیید شده است.

۴-۲. تجزیه‌وتحلیل یافته‌ها

در این بخش نیز هم از آمار توصیفی و هم آمار استنباطی استفاده شد. از نرم‌افزارهای اس پی اس اس و میک‌مک استفاده شد. نرم‌افزار میک‌مک برای سطح‌بندی مورد استفاده قرار گرفت و نرم‌افزار SPSS برای بیان حداقل و حداکثر نمره، میانگین و انحراف استاندارد مورد استفاده قرار گرفت. در این بخش از پرسش‌نامه‌های ماتریس خود تعاملی برای سطح‌بندی مؤلفه‌ها استفاده شد؛ و در پایان هم نوع متغیرها معلوم شد.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

هدف پژوهش شناسایی ابعاد الگوی پیشایندها و پسایندهای ادراک تنوع قومی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب است که در ادامه به بررسی نتایج می‌پردازیم.

سطح‌بندی ابعاد الگوی پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی

شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب چگونه است؟

خروجی نرم‌افزار میک و مدل‌سازی ساختاری-تفسیری نشان داد که با توجه به مدل ساختاری-تفسیری سطوح به‌دست‌آمده عبارت‌اند از:

سطح اول، شامل متغیرهای تبعیض در رویکردهای استخدامی و عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی؛

سطح دوم، شامل متغیرهای عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی و تبعیض در رویکردهای منابع انسانی؛

سطح سوم شامل متغیرهای تبعیض در رویکردهای سازمانی و تبعیض در رویکردهای محیط کاری.

انواع متغیرهای الگوی پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب کدام‌اند؟

نتایج تحلیل میک مک نشان داد که تبعیض در رویکردهای استخدامی (A) و عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی (B)، در خوشه متغیرهای کلیدی (محرک) قرار می‌گیرند که بیشترین تأثیرگذاری و کم‌ترین تأثیرپذیری بر سایر عوامل را دارا هستند؛ به‌واقع از این متغیرها به‌عنوان متغیر علت هم می‌توان نام برد. همچنین ۵ عامل عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی (C)، تبعیض در رویکردهای منابع انسانی (D)، تبعیض در رویکردهای سازمانی (E)، تبعیض در رویکردهای محیط کاری (F)، در خوشه متغیرهای مستقل قرار می‌گیرند متغیرهای مستقل که دارای قدرت محرک قوی و قدرت وابستگی ضعیف است. بدین معنا که این متغیرها همانند سنگ زیربنای مدل عمل می‌کنند و برای شروع باید در مرحله اول روی آن‌ها تأکید کرد. در نهایت هیچ عاملی در خوشه متغیرهای وابسته و پیوندی قرار نگرفتند.

برای سنجش پایایی مدل طراحی شده از شاخص کاپا استفاده شده است. بدین‌طریق که شخص دیگری (از متخصصان در این رشته) بدون اطلاع از نحوه ادغام کدها و مفاهیم ایجاد شده توسط محقق، اقدام به دسته‌بندی کدها در مفاهیم کرده است. سپس مفاهیم ارائه شده توسط محقق با مفاهیم ارائه شده توسط این فرد مقایسه شده است. در نهایت با توجه به تعداد

مفاهیم ایجاد شده مشابه و مفاهیم ایجاد شده متفاوت، شاخص کاپا محاسبه شده است. محقق ۲۳ مفهوم و فرد دیگر ۲۰ مفهوم ایجاد کرده‌اند که از این تعداد ۱۹ مفهوم مشترک هستند. مقدار شاخص کاپا برابر با ۰/۷۹۱ محاسبه شد که با توجه به نتایج در سطح توافق معتبر قرار گرفته است. بنابراین، تمامی مطالعات و شاخص‌های احصا شده، از نظر کیفیت توسط خبرگان تأیید شده است.

در راستای ارتقای کارآمدی مدیریت منابع انسانی، می‌توان پیشنهادهای کاربردی متعددی ارائه کرد. نخست، مدیران منابع انسانی و واحد راهبردی سازمان لازم است با هدف شناسایی نقاط قوت و ضعف سرمایهٔ انسانی، از ابزارهای آماری نظیر SPSS و Smart PLS بهره گیرند و از طریق جمع‌آوری داده‌های کارکنان و تحلیل آن‌ها، گزارش‌های تصمیم‌گیری معتبری را برای مدیران ارشد فراهم آورند. دوم، واحد حسابداری و مالی می‌تواند با هدف کمی‌سازی ارزش سرمایهٔ انسانی، از مدل‌های متنوع حسابداری منابع انسانی بهره ببرد و با ثبت هزینه‌ها و ارزش‌های مربوط به سرمایهٔ انسانی در صورت‌های مالی، شفافیت بیشتری در حوزه دارایی‌های نامشهود ایجاد نماید. سوم، کارکنان و مدیران میانی باید با هدف افزایش مهارت‌ها و بهبود عملکرد، در برنامه‌های آموزشی ترکیبی (حضوری و آنلاین) شرکت کنند که از طریق کارگاه‌های آموزشی و پلتفرم‌های یادگیری الکترونیکی قابل اجرا است؛ این برنامه‌ها پس از نیازسنجی طراحی و سپس اثربخشی آن‌ها ارزیابی می‌شود.

۵-۱. پیشنهادهای پژوهش

نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت صحیح تنوع قومی در محیط‌های کاری بزرگ، علاوه بر ارتقای عدالت و انسجام سازمانی، می‌تواند پیامدهای مثبت در سطح کلان نیز به‌همراه داشته باشد. براین‌اساس، توصیه می‌شود:

سیاست‌های جذب و ارتقای مبتنی بر شایستگی و به‌دور از ملاحظات قومی تدوین شود.

برنامه‌های آموزشی و فرهنگی برای ترویج ارزش‌های تنوع در سازمان‌ها اجرا شود.

در سطح ملی، تدوین سند جامع مدیریت تنوع قومی و تقویت قوانین ضدتبعیض مورد

توجه سیاست‌گذاران قرار گیرد.

اجرای این راهبردها می‌تواند به انسجام اجتماعی و بهبود بهره‌وری منابع انسانی در کشور یاری رساند.

فهرست منابع

آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۹). ***مدیریت منابع انسانی*** (ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی/مهدیه). تهران: نشر فرهنگ اسلامی.

دولتیاری، مجتبی (۱۴۰۲). ***اهمیت و ضرورت بررسی روابط قومی و مسائل اجتماعی و اقتصادی،*** مجله مطالعات هنر و فرهنگ، ۸ (۶).

رابینز، اس. پی (۱۳۸۵). ***مدیریت رفتار سازمانی*** (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

راه پیما، امان‌الله؛ پیرزاد، علی (۱۴۰۳). ***بررسی تأثیر هوش مصنوعی بر عملکرد منابع انسانی و کیفیت زندگی حرفه‌ای کارکنان***. مطالعات توسعه و مدیریت منابع، ۲ (۲).

رحیمی، سمیرا؛ طالب‌نیا، قاسم؛ حجازی، رضا؛ رنجبر، محمود (۱۴۰۱). ***طراحی الگوی کارایی ارزش‌گذاری منابع انسانی با استفاده از روش‌های کیفی (مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان)***. فصلنامه علمی-پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری، ۱۱ (۳).

رستگار، عباسعلی؛ موسوی، مینا سادات؛ فریدی، صادق؛ محمدی، اسفندیار؛ رستم‌زاده، رضا؛ لطف‌اللهی حقی، ماهرخ (۱۴۰۳). ***نوآوری داده‌محور و مدیریت منابع انسانی: ارائه چهارچوب به‌کارگیری تحلیل منابع انسانی***. مدیریت منابع انسانی پایدار.

زهرائی، شقایق (۱۴۰۳). ***نقش حسابداری منابع انسانی در کارایی و اثربخشی سازمان‌ها***. مجله مدیریت و حسابداری در هزاره سوم، بهار ۱۴۰۳، شماره ۲۸.

شهابی، الهه؛ فخیم، یاسین؛ ملاحسینی، علی (۱۴۰۳). ***ارائه چهارچوبی برای مدیریت راهبردی منابع انسانی با رویکرد فراترکیب***. فناوری در کارآفرینی و مدیریت راهبردی.

کریم نژاد، ملیکا (۱۴۰۱). ***بررسی حسابداری منابع انسانی به‌عنوان ابزار قدرتمند و با ارزش یک سازمان***، نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری. ۶ (۲۰).

کیومرث، مولادوست (۱۴۰۳). ***شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های خصوصی ایران و ارائه راهکارها***. مطالعات نوین در مدیریت و سازمان. پاییز ۱۴۰۳، شماره ۳.

References

Akgemci, T., Alaloul, A., Kiziloglu, E., & Kalfaoglu, S. (2018). *Existence of nepotism in associations and its effects on employee motivation and performance*. International Journal of Disciplines Economics & Administratives Sciences Studies, 4(8), 339-352.

Arkan.T. (2016). *Human Resources Accounting: A Suggested Model for Measurement and Valuation.* FRynki Finansowe, Ubezpieczenia, 1 (79), 173–193; www.wneiz .pl/frfu.

Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press. Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science, 18(1), 32–40.

Derous, E., & Pepermans, R. (2019). *Gender discrimination in hiring: Intersectional effects with ethnicity and cognitive job demands*. Archives of Scientific Psychology, 7(1), 40–49. https://doi.org/10.1037/arc0000061.

Dahiya, R. & Raghuvanshi, J. (2022). *Measure human capital because people really matter development and validation of human capital scale (HuCapS)*. International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 71, No. 6, pp. 2235-2261.

Green, D. (2017). *The best practices to excel at people analytics*. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 4(2), 137–144.

Han, S. H., Ekinci, Y., Chen, C. H. S., & Park, M. K. (2020). *Antecedents and the mediating effect of customerrestaurant brand identification*. Journal of Hospitality Marketing & Management, 29(2), 202-220.

Kumar, M. (2024). *Gaining competitive advantage status through human resource practices: A study of Indian banks.* Social Sciences & Humanities Open, 9, 100804 . https://doi.org/10.1016/J.SSAHO.2024.100804

Lex, T., Lex, T., Marcel, C., & Bram, L. (2020). *Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Differences Between Ethnic Minority Groups and the Role of Personal Information About Job Applicants—Evidence from a Field Experiment*. Journal of International Migration and Integration. doi: 10.1007/s12134-020-00795-w.

Li, J. W. (2024). *Unveiling the dynamics of human capital valuation: Insights from human resource accounting*. Pacific International Journal, 7(2), 1–5. https://doi .org/10.55014/pij.v7i2.224

Linkedin. (2018). *The rise of analytics in HR: The era of talent intelligence is here*, Linkedin.

Malte, D., & Niels, K. (2018). *Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status.* European Sociological Review. doi: 10.1093/esr/jcy020

Nam Kim, K.N., Wang, J., & Williams, P. (2024). *Self-leadership: a value-added strategy for human resource development*. European Journal of Training and

Development, 48(10), 1-15. https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2023-0163

Pahuja, S., Mahlawat, S., Kumar, V., Sah, R. K., Paliwal, M., Singh, S., & Thompson, L. (2025). *Human capital disclosures and institutional ownership*, Finance Research Letter, Published by Elsevier Inc.pp;1544-6123/

van der Togt, J., & Rasmussen, T. H. (2017). *Toward evidence-based HR*. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 4(2), 127–132.

Simon, C., & Ferreiro, E. (2018). *Workforce analytics: A case study of scholar ´ – practitioner collaboration*. Human Resource Management, 57(3), 781–793.

Salasiah, S., Jamil, J., Jubaidi, A., & Ghufron, G. (2023). *The Role of Human Resource Management in the Organization*. International Journal of Social Science Research and Review, 6(12), 262-273.

Sharma, Chetan Shoeb Ahmad, Sandeep Singh,Chitkara University, Himachal Pradesh(2022). *Impact of Human Resource Practices on Individual and Organization Growth*, International Conference on Decision Aid Sciences and Applications (DASA)

Ntinda, K. (2019). *Narrative research. Handbook of Research Methods in Health Social Sciences*, New York:Springer Singapore,First Edition.