

بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نقض قانون و رضایت شغلی در سازمان های عمومی

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۲/۱۱ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۰۳/۱۶)

عبدالقادر باوردی^۱

کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گرایش مدیریت مالی دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

چکیده

این مقاله تحقیقاتی به بررسی تأثیر شیوه های مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM) بر نقض قوانین و رضایت شغلی در محیط های سازمانی می پردازد. این مطالعه با هدف روشن کردن رابطه بین استراتژی های SHRM و تأثیر آنها بر کاهش تخلفات قانونی و همزمان افزایش رضایت شغلی در بین کارکنان انجام شد. با استناد به چارچوب های نظری و شواهد تجربی، این تحقیق تلاش می کند تا بینش های ارزشمندی در مورد نقش محوری SHRM در شکل دهی پویایی های سازمانی، انطباق با استانداردهای قانونی و رضایت کارکنان ارائه دهد. مدیریت منابع انسانی استراتژیک و رابطه رهبر و کارکنان و تأثیر آن بر رضایت شغلی در سازمان های مختلف از اهمیت بسیار بالایی برخوردار میباشد. در این پژوهش تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نقض قانون و رضایت شغلی مورد بررسی قرار میگیرد. از طریق کاوش دقیق این موضوع، مقاله به دنبال ارائه توصیه های عملی برای مشاغل و

^۱ QADER.BAWERDI@YAHOO.COM



متخصصان منابع انسانی است تا استراتژی های خود را با الزامات انطباق قانونی و رفاه کارکنان هماهنگ کنند و در نتیجه یک محیط کاری هماهنگ و قانونی را تقویت کنند.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی استراتژیک، نقض قانون، رضایت شغلی

مقدمه

در چشم اندازهای سازمانی معاصر، نقش شیوه های مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM) به دلیل پتانسیل آن ها در شکل دهی به پویایی محیط کار، تقویت انطباق قانونی و تأثیر گذاری بر رضایت کارکنان، توجه روزافزونی را به خود جلب کرده است. تأثیر متقابل بین استراتژی های SHRM، پایبندی سازمانی به استانداردهای قانونی، و برآوردن نیازهای کارکنان، حوزه ای چندوجهی و بسیار مهم برای تحقیق و کاربرد عملی ارائه می دهد [۲].

این مقاله به دنبال بررسی رابطه پیچیده بین SHRM، نقض قوانین، و رضایت شغلی در زمینه های سازمانی است، با هدف ارائه بینش جامع در مورد تأثیر بالقوه و وابستگی متقابل این عوامل. منطق زیربنای این تحقیق از این شناخت ناشی می شود که اقدامات SHRM نه تنها چارچوب عملیاتی یک سازمان را شکل می دهد، بلکه تأثیر قابل توجهی بر ابعاد نظارتی و سرمایه انسانی آن نیز دارد. در مقابل پس زمینه قوانین کار در حال تحول و الزام سازمان ها به حفظ انطباق قانونی، بیان شیوه های SHRM که می تواند به طور موثر نقض قوانین را کاهش



دهد و همزمان رضایت شغلی را افزایش دهد، اهمیت بسیار زیادی دارد. با پرداختن به این تقاطع، مقاله تلاش می‌کند تا به اهداف کلیدی زیر بپردازد: [۳]

مبانی نظری شیوه‌های SHRM و پیامدهای آنها برای انطباق قانونی در سازمان‌ها، در کنار ضرورت پرورش یک محیط کاری رضایت بخش برای کارکنان را توضیح دهید. شواهد تجربی و مطالعات موردی را برای تشخیص تأثیر واقعی استراتژی‌های SHRM بر کاهش نقض قوانین و تقویت رضایت کارکنان بررسی کنید، در نتیجه نتایج ملموس این شیوه‌ها را روشن کنید.

توصیه‌ها و بینش‌های عملی را برای سازمان‌ها و متخصصان منابع انسانی ارائه دهید تا استراتژی‌های SHRM خود را با الزامات دوگانه پایداری قانونی و رفاه کارکنان، ایجاد یک محیط کاری هماهنگ، قانونی، و پاداش‌دهنده، هماهنگ کنند. با انجام یک کاوش سیستماتیک از این اهداف، این مقاله به دنبال کمک به مجموعه دانش مربوط به SHRM، انطباق قانونی، و رضایت کارکنان است، و به طور موثر بر نظریه و عمل در حوزه مدیریت منابع انسانی پل می‌زند. علاوه بر این، این تحقیق در تلاش است تا موردی قانع‌کننده برای یکپارچه‌سازی پیشگیرانه استراتژی‌های SHRM ارائه دهد که نه تنها از یکپارچگی سازمانی از طریق پایداری قانونی محافظت می‌کند، بلکه یک محیط کاری مساعد و رضایت‌بخش را برای کارکنان ایجاد می‌کند و در نتیجه عملکرد و پایداری سازمان را بهینه می‌کند [۴].

با توجه به چشم‌انداز بویا و پیچیده محیط‌های کاری معاصر، این تحقیق در مورد تأثیر SHRM بر نقض قوانین و رضایت شغلی در نظر گرفته شده است تا بینش‌های ارزشمندی را به دست دهد که مربوط به الزامات استراتژیک سازمان‌هایی است که به دنبال مدیریت تعامل پیچیده



انطباق قانونی و کارکنان هستند. تندرستی. هدف این مقاله از طریق کاوش جامع این موضوع است که راه را برای تصمیم‌گیری آگاهانه، همسویی استراتژیک و تحقق چارچوب سازمانی منسجمی که صداقت قانونی و رضایت کارکنان را در اولویت قرار می‌دهد، هموار کند [۱].

بخش اول: بیان مسئله

در محیط‌های سازمانی معاصر، مدیریت مؤثر منابع انسانی برای یکپارچگی عملیاتی و پایداری کسب‌وکارها اساسی است. با این حال، ادغام شیوه‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM)، انطباق قانونی، و رضایت کارکنان، زمین پیچیده و پیچیده‌ای را ارائه می‌دهد که نیازمند بررسی دقیق است. مشکلی که در دست است مربوط به ضرورتی است که سازمان‌ها از تلاقی استانداردهای قانونی و رفاه کارکنان در چارچوب استراتژی‌های SHRM خود استفاده کنند. این امر مستلزم درک جامعی از نحوه عملکردهای SHRM می‌تواند نقض قوانین را کاهش دهد و در عین حال رضایت شغلی را در بین کارکنان تقویت کند. در نتیجه، بیان بیان مسئله حول جنبه‌های کلیدی زیر می‌چرخد:

چشم‌انداز حقوقی پویا: سازمان‌ها در یک محیط حقوقی پویا عمل می‌کنند که شامل قوانین کار، مقررات و استانداردهای انطباق است که پیروی از الزامات قانونی را الزامی می‌کند. از آنجایی که مشاغل برای حفظ یکپارچگی قانونی تلاش می‌کنند، میزانی که اقدامات SHRM می‌تواند به طور فعال نقض قوانین را کاهش دهد، اهمیت حیاتی دارد. ۲. رفاه کارکنان: رضایت و رفاه کارکنان مؤلفه‌های اصلی پویایی سازمانی را تشکیل می‌دهد که مستقیماً بر بهره‌وری، حفظ و عملکرد کلی تأثیر می‌گذارد. درجه‌ای که استراتژی‌های SHRM به ایجاد یک محیط کاری لذت‌بخش و در عین حال تضمین انطباق قانونی کمک می‌کند، یک ملاحظات



اساسی در مدیریت منابع انسانی معاصر است. ۳. تعامل SHRM، نقض قوانین، و رضایت شغلی: تأثیر متقابل بین استراتژی های SHRM و تأثیر آنها بر انطباق سازمانی با قوانین قانونی، در کنار تأثیر آنها بر رضایت شغلی کارکنان، نشان دهنده یک حوزه چند وجهی و به هم پیوسته است که تحقیقات علمی را ضروری می کند.

بنابراین بیان مسئله نیاز به بررسی همه جانبه تأثیر بالقوه شیوه های SHRM بر کاهش تخلفات قانون و افزایش رضایت کارکنان را در بر می گیرد. با پرداختن به این مشکل، این تحقیق به دنبال روشن کردن نقش ابزاری SHRM در شکل دهی پویایی های نظارتی سازمانی در کنار ایجاد یک محیط کاری مساعد و سودمند است. علاوه بر این، بیانیه مشکل راه را برای بینش های عملی و الزامات استراتژیک با هدف همسویی شیوه های SHRM با الزامات انطباق قانونی و رفاه کارکنان هموار می کند و در نتیجه ساختار جامع مدیریت سازمانی معاصر را تقویت می کند. [۵].

منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان ها محسوب می شوند که با تلاش همگانی و ایجاد همگانی میان آنها و بکارگیری صحیح از آنان و دیگر اجزای سازمان می توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای توانایی ها و قابلیت های بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می شوند و دست یابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسان ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قراردادادن افراد در جایگاه های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آنها است.



بخش دوم: مبانی پژوهش

خب، ممکن است شروع با یک تعریف از مدیریت منابع انسانی (HRM) مناسب باشد. مدیریت منابع انسانی استراتژیک (SHRM) قراردادن انسان‌ها به عنوان یکی از دارایی‌های کلیدی سازمان در برنامه‌ها و راهبردهای کلان آینده‌ای است. مفهوم SHRM شامل ادغام برنامه‌های مدیریت منابع انسانی با استراتژی‌های سازمانی است که به هماهنگی و همسویی بیشتری بین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و هدف‌ها و استراتژی‌های کلان سازمان منجر می‌شود. سپس در مورد تأثیرات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نقض قانون و رضایت شغلی در سازمان‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد [۶]:

تأثیر بر نقض قانون: مدیریت منابع انسانی استراتژیک می‌تواند تأثیر گذاری فراوانی بر رعایت یا نقض قانون در سازمان داشته باشد. به عنوان مثال، سیاست‌ها و رویه‌های عدالت و تساوی در استخدام، ارتقا و پاداش می‌توانند به کاهش موارد نقض قانونی مرتبط با تبلیغات تصمیم‌گیری و حقوق کارکنان منجر شوند. تأثیر بر رضایت شغلی SHRM: می‌تواند تأثیر گذاری بسیار زیادی بر رضایت و خوش‌بینی کارکنان داشته باشد. استراتژی‌های منابع انسانی که به ارزش‌ها، نیازها و انگیزه‌های کارکنان توجه داشته باشند منجر به افزایش رضایت شغلی و کاهش خستگی و استعادهای مغزی مرتبط با خستگی و نقض قانونی خواهند شد.

بخش سوم: مدیریت منابع انسانی استراتژیک

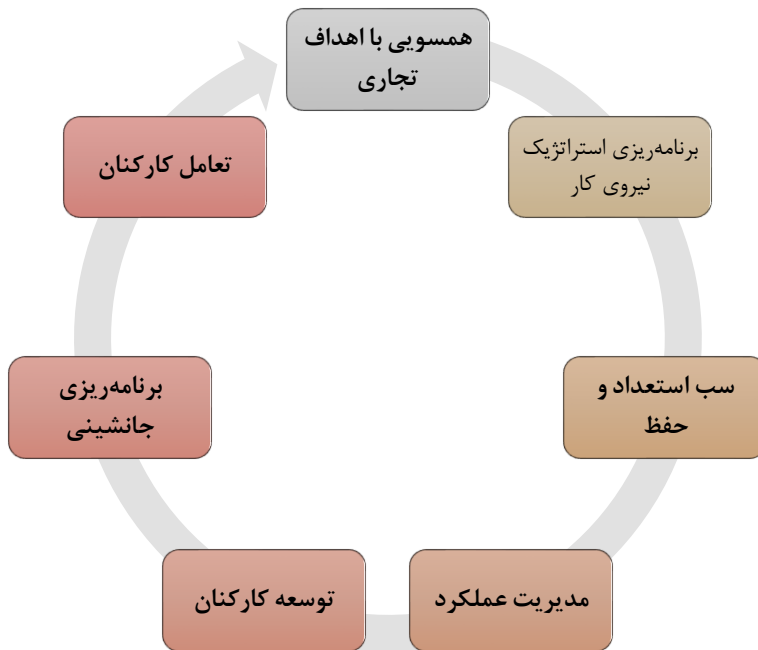
مدیریت استراتژیک منابع انسانی یا به اختصار SHRM یک رویکرد جامع و کامل برای همسوسازی سرمایه انسانی سازمان با اهداف و استراتژی‌های کلی کسب‌وکار و همچنین ادغام استراتژی‌های منابع انسانی با مأموریت، چشم انداز و ارزش‌های سازمان برای مدیریت موثر و



توسعه کارکنان، است. این رویکرد بر فعالیت‌هایی مانند برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی کار، مدیریت عملکرد، توسعه کارکنان، جذب و حفظ استعدادها، پاداش و مزایا و فرهنگ سازمانی، تمرکز دارد تا اطمینان حاصل شود که نیروی کار به طور موثر در جهت دستیابی به اهداف سازمانی، عمل می‌کند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی همچنین دربرگیرنده توسعه و اجرای استراتژی‌هایی برای جذب، حفظ، ایجاد انگیزه و مدیریت افراد مستعدی است که به موفقیت سازمان کمک می‌کنند. و البته سیاست‌ها و شیوه‌هایی که برای تضمین عدالت در روابط کاری طراحی شده‌اند را، هم شامل می‌شود [۸].

بخش چهارم: اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی

اصطلاح استراتژیک در این نوع مدیریت به یک برنامه عمل کلی سازمان برای ایجاد ارزش اشاره دارد که شامل یک مورد نیست و موارد متعددی مانند اقداماتی برای رفع نیازهای مشتری، سیاست‌ها و رویه‌هایی برای مدیریت سازمان، فرایندهای مورد استفاده در تولید کالا یا خدمات، فعالیت‌های بازاریابی فروش محصولات یا خدمات، تصمیمات مالی در تامین بودجه عملیات، ساختار سازمانی، فناوری مورد استفاده پشتیبانی روند تجاری، مسائل مربوط به افراد مانند استخدام، انتخاب، آموزش، جبران خسارت، مزایا و مدیریت عملکرد، الزامات قانونی و مقررات موثر بر سازمان و ... را دربرمی‌گیرد.



نمودار شماره ۱: جنبه های کلیدی مدیریت استراتژیک منابع انسانی، [۸].

مدیریت استراتژیک منابع انسانی روندی است که طی آن نیازهای فعلی و آینده منابع انسانی برای رسیدن یک سازمان به اهدافش تعیین می گردد. به برنامه ریزی منابع انسانی باید به عنوان حلقه پیوند بین مدیریت منابع انسانی و اهداف کلی یک سازمان نگریسته شود. پیر شدن جمعیت کارکنان در بیشتر کشورهای غربی و تقاضای روزافزون برای کارکنان زبده در کشورهای در حال توسعه نیز حاکی از اهمیت برنامه ریزی بهینه منابع انسانی است [۱۰].

بنابر تعریف بولا و اسکات، برنامه ریزی منابع انسانی «روندی است که در طی آن نیازهای منابع انسانی یک سازمان مشخص شده و برای رفع این نیازهای برنامه قابل قبولی ریخته شود. رایلی این فرایند را به عنوان «تلاش های یک سازمان برای برآورد کردن تقاضاهای نیروی کار و



ارزیابی اندازه، نوع، و منابع عرضه‌ای که این تقاضا را رفع کند تعریف می‌کند [۹]. برنامه‌ریزی مدیریت منابع انسانی شامل ایجاد یک برند برای کارفرما، استراتژی ابقا، استراتژی انعطاف‌پذیری، استراتژی مدیریت استعدادها و استراتژی انتخاب است. همچنین مدیریت استراتژیک منابع انسانی مبتنی بر سه فرض است؛

اول اینکه سرمایه انسانی منبع عمده مزیت رقابتی است؛

دوم اینکه این کارکنان هستند که طرح‌های استراتژیک را به اجرا درمی‌آورند،

سوم اینکه برای تعیین مقصد سازمان و نحوه رسیدن به آن بایستی رویکردی سیستماتیک در پیش گرفته شود.

• رضایت شغلی

رضایت شغلی به واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجشی افراد، نسبت به شغلشان اطلاق می‌گردد. عوامل مهم در رضایت شغلی شامل دو گروه عوامل می‌باشند که توسط زنجیره‌ای از پژوهش‌های مختلف مشخص شده‌اند. یک گروه شامل عوامل سازمانی و گروه دیگر شامل عوامل شخصیتی می‌باشد. از عوامل سازمانی می‌توان به سیستم پاداش، کیفیت شخصی پایگاه و ارشدیت، عزت نفس بالا، خوش بین بودن، رضایت از زندگی و عوامل ژنتیکی اشاره کرد. عواملی که بر رضایت‌مندی شغلی تأثیر می‌گذارند را می‌توان به عوامل درونی و عوامل بیرونی تقسیم نمود. عوامل بیرونی به نوبه خود شرایط کاری و مناسبات بین شخصی در کار تقسیم می‌شود [۱۰].



از نتایج دیگر رضایت‌مندی شغلی می‌توان رضایت‌مندی کلی از زندگی، سازگاری عاطفی و غیبت از کار را نام برد. از آنجایی که رضایت‌مندی شغلی می‌تواند منبع فشار باشد و فشار موجب بیماری‌های متعدد جسمی می‌شود، این پیوند منطقی می‌نماید. رضایت شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می‌دهند. مفهوم رضایت شغلی بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد. وقتی گفته می‌شود که کسی از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار است؛ یعنی به طور کلی، شغلش را دوست می‌دارد، برای آن ارزش زیادی قائل است و به گونه‌ای مثبت به آن می‌نگرد و در مجموع، از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار می‌باشد [۱۲].



نمودار شماره ۲: عوامل افزایش رضایت شغلی، [۱۱]



بخش پنجم: پیشینه پژوهش

باهاوا سارین (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی بیان داشتند که استراتژی مدیریت منابع انسانی موثر به سازماندهی سیستماتیک تمام اقدامات مدیریت منابع انسانی می پردازد تا تاثیر مستقیمی بر عملکرد کارکنان و رفتار آنها به روشی داشته باشد تا کسب و کار به موفقیت سازمانی خود دست یابد. مقاله از روش تحقیق کیفی برای بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی، عوامل موثر بر رابطه بین این دو و متغیرهای واسط و نحوه تاثیر آنها استفاده می کند. در نهایت، این مقاله چارچوب مفهومی ارائه می دهد که به تبیین رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی می پردازد.

رحیمیان و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی نقش رهبری خدمتگزار در میزان اثربخشی سازمانی مدارس از جمله رضایت شغلی کارکنان پرداختند. یافتههای پژوهش نشان داد که میان رهبری خدمتگزار و اثربخشی سازمانی همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین، میان مؤلفههای چهارگانه رهبری خدمتگزار با اثربخشی سازمانی و رضایت شغلی نیز همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد از میان ابعاد رهبری خدمتگزار، به ترتیب سه عامل خدمت‌رسانی، قابلیت اعتماد و تواضع بیشترین توان را در پیشبینی اثربخشی سازمانی و رضایت شغلی دارند.



بخش ششم: روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی می باشد. همچنین از آنجا که این نوشتار به توصیف آنچه که هست یا توصیف شرایط موجود بدون دخل و تصرف می پردازد و با توجه به آنکه قضاوت های ارزشی در این تحقیق کمرنگ است، پژوهش حاضر در زمره تحقیقات توصیفی حسابداری به شمار می رود. از هر دو روش کتابخانه ای و میدانی برای گردآوری داده ها استفاده می شود. از روش کتابخانه ای برای گردآوری اطلاعات راجع به متغیرها و چارچوب نظری تحقیق استفاده می شود و برای گردآوری داده ها جهت آزمون فرضیه ها از روش میدانی استفاده می شود. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش، از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده می شود. آزمون های توصیفی شامل میانگین، میانه، مینیمم، ماکزیمم، انحراف معیار و سایر آماره های توصیفی لازم و آمار استنباطی نیز شامل آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از آزمون های مرتبط است.

نتیجه گیری

با توجه به اینکه شما مقاله ای راجع به تاثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نقض قانون و رضایت شغلی در سازمان ها می نویسید، نتیجه گیری شما می تواند به این شکل باشد:

در پژوهش حاضر، تأثیر مثبت قوی و معناداری از مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر کاهش نقض های قانونی و افزایش رضایت شغلی در سازمان ها مشاهده شد. به عنوان مثال، سیاست ها و رویه های HRM استراتژیک که بر پایه عدالت، انصاف و توسعه فردی کارکنان تمرکز دارند، منجر به کاهش نقض های قانونی مرتبط با حقوق کارگران و تساوی فرصت های شغلی می شود. همچنین، استراتژی های HRM استراتژیک که به بهبود شرایط کاری، ارتقاء فرهنگ سازمانی



و افزایش درگیری کارکنان توجه دارند، منجر به افزایش رضایت شغلی و کاهش خستگی و استعدادهای مغزی مرتبط با خشونت و نقض‌های قانونی می‌شود. در نتیجه، استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک باعث بهبود عملکرد سازمانی و ایجاد محیط کاری سالم و پایدار می‌شود، که به نوبه خود به کاهش نقض‌های قانونی و افزایش رضایت شغلی کارکنان منجر می‌شود. نتیجه‌گیری ما نشان می‌دهد که توسعه و پیاده‌سازی موفق استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک می‌تواند به عنوان یکی از عوامل کلیدی در ارتقاء عملکرد و کیفیت زندگی شغلی در سازمان‌ها مؤثر باشد.

با توجه به اینکه در این پژوهش در فرضیه اول نتیجه‌گیری شد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر نقض قانون تأثیر گذار است. باید برای کاهش قانون‌گریزی کارکنان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و اصول آن را در سازمان به اجرا درآورد.

با توجه به اینکه در این پژوهش در فرضیه دوم نتیجه‌گیری شد که بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی دارد، باید برای افزایش رضایت شغلی کارکنان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و اصول آن را در سازمان به اجرا درآورد.

با توجه به اینکه در فرضیه سوم پژوهش نتیجه‌گیری شد که رهبری خدمتگزار در نقض قانون تأثیر ندارد، لازم است که شیوه‌های اجرای رهبری خدمتگزار در سازمان مورد بازبینی قرار گیرد.



جدول شماره ۱: نتایج آزمون فرضیه ها

ردیف	فرضیه	نتیجه
۱	مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر نقض قانون تاثیر دارد.	تایید
۲	مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر معنی داری بر رضایت شغلی دارد	تایید
۳	رهبری خدمتگزار در نقض قانون تاثیر دارد.	تایید
۴	رهبری خدمتگزار رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نقض قانون را تعدیل میکند	تایید



منابع و مآخذ

الف) منابع فارسی

۱. پناهی، بلال ۱۳۹۷، اعتماد و اعتماد سازی در سازمان، پیک نور، سال هفتم، شماره چهارم. صص ۱۰۲ - ۸۸.
۲. پورسراجیان. داریوش؛ سمیه خزاعی و سپیده کسرایی ۱۳۹۶ مطالعه اثر مدیریت و برنامه ریزی مسیر شغلی بر رضایت مندی شغلی کارکنان، دهمین کنفرانس بین المللی اقتصاد و مدیریت، رشت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت .
۳. تونکه نژاد، م ; داوری، ع، ۱۳۹۸ توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه شناختی سازمان، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال اول، شماره ۴. جباری، لطفعلی ۱۳۹۸. سنجش اثربخشی برنامه های آموزشی در سازمان ها، ماهنامه تدبیر. سال سیزدهم. شماره ۱۲۷.

ب) منابع لاتین

۵. Agustí Pérez-Foguet, Boris Lazzarini, Ricard Giné, Enrique Velo, Rhoda Trimmingham .(2017). Promoting sustainable humandevelopment in engineering: Assessment of online courses within continuing professional development strategies, Journal of Cleaner Production, In press, corrected proof, Available online 3July 2017
۶. Ammirtash, Ali Mohhamad, Mozzaffari, Seyed Ammir Ahmad, Mehri, Kazzem and Gennani, Hammid. (2011). Comparison the organizational commitment and Career Anchors between faculty members of Physical