


Ethics and Social Responsibility in the Major of Human Resources Development and Training Curriculum

Aliye Mataji Nimvar¹, Mohammadreza Ahanchian¹ , Morteza Karami² & Ibrahim Salehi Omran³

1. Ph.D. student in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran
- * Corresponding Author: Professor, Department of Educational Management and Human Resource Development, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Email: ahanchi8@um.ac.ir
2. Associate Professor, Department of Curriculum Studies and Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.
3. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, Mazandaran University, Mazandaran, Iran.

Abstract

Objectives: This article aims to examine and evaluate the major of the Human Resources Development and Training curriculum from the perspective of ethics and social responsibility. The purpose of this article is twofold: first, to examine the condition of ethics and social responsibility in the curriculum of Human Resources Development and Training and the importance of training courses on ethics and social responsibility in this major; and second, to highlight the potential of the major to minimize ethical misconduct in organizations.

Materials and Methods: This study is a qualitative study based on document analysis and interviews. In the article, three documents/groups were selected to gather information: 1) the curriculum of the major of Human Resources Development and Training; 2) master's students majoring in Human Resources Development and Training; and 3) Human Resources Development professionals working in organizations.

Discussion and Conclusions: The results of the study showed that ethics and social responsibility are marginal and largely neglected in the Human Resources Development and Training curriculum. In other words, this major focuses on individual and organizational development. Although many scholars emphasize the role of human resource development in the "development of individuals, organizations, society, the nation, and all mankind" and the "improvement of the organization and social development," these issues are not addressed in the major of Human Resources Development and Training curriculum in Iran. The analysis of the information obtained from the students revealed that they did not deal with issues such as ethics and social responsibility of organizations through extracurricular activities and additional training in classrooms and they were not aware of these issues. The study of the third sample revealed that professionals of human resources development and training in the organizations were always concerned with ethical and social issues but they were not learning how to deal with these issues. Many academic human resource development programs do not have a clear strategy for training professionals to deal with ethical dilemmas and to create an ethical workplace.

Keywords: Ethics, Curriculum Evaluation, Major of Human Resources Development and Training, Social Responsibility.

Mataji Nimvar, A., Ahanchian, M., Karami, M., & Salehi Omran, I. (2023). Ethics and Social Responsibility in the Major of Human Resources Development and Training Curriculum. *Journal of Management and Planning in Educational System*, 16(1), 9-26. doi: [10.48308/mpes.2023.103244](https://doi.org/10.48308/mpes.2023.103244)





مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی

مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی

بهار و تابستان ۱۴۰۲

دوره ۱۶، شماره ۱ (پیاپی ۳۰)

صفحات: ۹-۲۶

DOI: [10.48308/mpes.2023.103244](https://doi.org/10.48308/mpes.2023.103244)

ISSN: [2423-5261](https://doi.org/10.48308/mpes.2023.103244)

E-ISSN: [2538-6344](https://doi.org/10.48308/mpes.2023.103244)

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۵/۲ بازنگری مقاله: ۱۴۰۱/۹/۳۰

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۲۴ چاپ مقاله: ۱۴۰۲/۱/۱

اخلاق و مسئولیت اجتماعی در برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی

علیه متاجی نیم ور،^۱ محمدرضا آهنچیان^{۱*}، مرتضی کریمی^۲ و ابراهیم صالحی عمران^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

* نویسنده مسئول: استاد گروه مدیریت آموزشی و توسعه منابع انسانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران
ahanchi8@um.ac.ir

۲. دانشیار گروه مطالعات برنامه درسی و آموزش دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

۳. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران، مازندران، ایران

چکیده

هدف: در این پژوهش برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی از منظر اخلاق و مسئولیت اجتماعی مورد ارزیابی و تحلیل قرار گرفته است. این پژوهش دو هدف را دنبال کرده است؛ نخست بررسی جایگاه اخلاق و مسئولیت اجتماعی در برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی و اهمیت دوره های آموزشی اخلاق و مسئولیت اجتماعی در این رشته و دیگری برجسته کردن پتانسیل رشته آموزش و توسعه منابع انسانی برای به حداقل رساندن سوء رفتارهای اخلاقی در سازمان.

مواد و روش ها: به لحاظ هدف، این پژوهش از نوع کاربردی بود و از لحاظ چگونگی گردآوری داده های مورد نیاز برای پاسخ به دو سؤال پژوهش از یک طرح کیفی و روش تحلیل اسناد با استفاده از مصاحبه نیمه ساخت یافته استفاده شده است. بدین شیوه که؛ سه سند/گروه برای جمع آوری اطلاعات انتخاب شدند: (۱) برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی؛ (۲) دانشجویان کارشناسی ارشد رشته آموزش و توسعه منابع انسانی؛ و (۳) متخصصان توسعه منابع انسانی شاغل در سازمان ها. برای انتخاب اسناد و شرکت کنندگان از روش نمونه گیری هدفمند استفاده شد.

بحث و نتیجه گیری: یافته های پژوهش نشان داد که در برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی، اخلاق و مسئولیت اجتماعی، موضوعات به حاشیه رانده شده ای هستند و مغفول مانده اند. به عبارتی، این رشته تمرکز خود را بر توسعه فردی و توسعه سازمانی معطوف کرده است. به رغم تأکید اندیشمندان بر نقش توسعه منابع انسانی در کمک به «توسعه افراد، سازمان ها، جامعه، ملت و کل بشریت» و هم چنین «ارتقای سازمان و توسعه اجتماعی»، برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی در ایران به این مسائل نپرداخته است. براساس تحلیل اطلاعات به دست آمده از دانشجویان رشته آموزش و توسعه منابع انسانی آن ها با موضوعاتی که مسائل اخلاقی و مسئولیت اجتماعی در سازمان را دربر داشته باشد از طریق فعالیت های فوق برنامه، و آموزش های تکمیلی در کلاس های درس برخورد نداشته و نسبت به این مسائل آگاه نبوده اند. هم چنین، نتایج پژوهش در نمونه سوم نشان داد که متخصصان توسعه منابع انسانی در سازمان ها همواره با مسائل اخلاقی و اجتماعی برخورد می کنند اما شیوه مداخله در این مسائل را نیاموخته اند. بسیاری از برنامه های آکادمیک توسعه منابع انسانی، فاقد راهبردی روشن برای آموزش متخصصان است، به صورتی که بتوانند با معضلات اخلاقی مقابله و با اطمینان، یک محل کار اخلاقی را مهیا کنند.

کلیدواژه ها: اخلاق، ارزیابی برنامه درسی، رشته آموزش و توسعه منابع انسانی، مسئولیت اجتماعی.

متاجی نیم ور، علیه، آهنچیان، محمدرضا، کریمی، مرتضی، و صالحی عمران، ابراهیم. (۱۴۰۲). اخلاق و مسئولیت اجتماعی در برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی. مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۶(۱)، ۹-۲۶. doi: 10.48308/mpes.2023.103244



Copyright: © 2023 by the authors. This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

مقدمه

برخی یافته‌های مطالعات مختلف حاکی از این است که در محیط‌های کاری با سطح بالایی از سوء رفتارهای اخلاقی مواجه هستیم (فلدمن، ۲۰۱۹؛ کریگ، ۲۰۱۳). ناهنجاری‌های رفتاری که هر روزه شاهد آن هستیم زنگ خطری است که لزوم نظارت بر فساد سازمان‌ها و شرکت‌ها را گوشزد می‌کند. واکنش رایج سیاست‌گذاران و مدیران ارشد به این مسئله، پیشنهاد مجموعه‌ای از اقدامات نظارتی یا اصلاحی برای رسیدگی به تخلفات مختلف است. اما این اقدامات صرفاً بر جلوگیری از نقض آشکار قانون تمرکز دارند و اقدامات کوچک غیراخلاقی را که در سازمان‌ها رایج‌تر است، نادیده می‌گیرند. مطالعات نشان می‌دهد که اقداماتی از جمله سرقت لوازم اداری، تقلب، رشوه، شایعه‌پراکنی، تعرض جنسیتی و قومی، جریحه‌دار کردن احساسات افراد، پرخاشگری، استفاده نادرست از زمان و منابع و بروز رفتارهایی که تضاد منافع را افزایش می‌دهد، در حال شیوع است. اگرچه مواردی از این دست ممکن است کم‌اهمیت به نظر برسند، اما با گذشت زمان چنین تخلفاتی، اعتماد عمومی را کاهش و هنجارهای قانونی و تجاری در سازمان‌ها را تغییر می‌دهد و اثر تجمعی آن‌ها برای جامعه می‌تواند آسیب‌های زیادی به دنبال داشته باشد (فلدمن، ۲۰۱۹؛ شریف‌زاده و پورولی، ۱۳۸۸).

یکی از حوزه‌های مطالعاتی که مسئولیت اصلی آن ارتقای اخلاق و مسئولیت اجتماعی در سازمان است و می‌تواند نقش مؤثری در کاهش سوء رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها ایفا کند، توسعه منابع انسانی^۱ (HRD) است (آرمیتاژ، ۲۰۱۸؛ فوت و رونا، ۲۰۰۸؛ بیرما و دی‌آباندو، ۲۰۰۴). HRD را حوزه‌ای از نظریه و عمل تعریف می‌کنند که رسالت آن «بهبود رفتار انسان، ارتقای سازمان و توسعه اجتماعی» است (مک‌گوایر، ۲۰۱۱). فوت و رونا^۲ (۲۰۰۸) تأکید می‌کنند که HRD می‌تواند نقش اصلی را در نهادینه کردن اخلاق^۳ و مسئولیت اجتماعی در سازمان‌ها بازی کند، به طوری که باعث شود رفتار اخلاقی و مسئولانه در فعالیت‌های روزمره ریشه بدواند و در فرهنگ سازمان و محیط کار نمود پیدا کند. به‌زعم بیرما و دی‌آباندو^۴ (۲۰۰۴) سازمان‌ها در قبال جامعه دارای مسئولیت‌هایی هستند. به گفته آن‌ها وظیفه HRD این است که به سازمان‌ها آموزش دهد تا در عملکردهای مدیریتی خود اخلاقی‌تر و از نظر اجتماعی مسئولیت‌پذیرتر شوند. آن‌ها توسعه منابع انسانی مبتنی بر آگاهی اجتماعی را به عنوان جایگزینی برای توسعه منابع انسانی مبتنی بر عملکرد پیشنهاد می‌کنند. به‌زعم مک‌گوایر، ژرمن و رینولدز^۵ (۲۰۲۰) چنانچه تصمیم‌گیرندگان حوزه HRD رویکردی اخلاقی و مسئولانه را اتخاذ کنند، ما دوباره می‌توانیم «انسان» را در قلب HRD بنشانیم. بیرما (۲۰۲۰) در مقام نماینده آکادمی توسعه منابع انسانی (AHRD)^۶، اعلام کرد که محققان HRD با وضع معیارهایی برای عمل اخلاقی و مسئولانه و حمایت از آن‌ها می‌توانند تأثیرگذار باشند.

«آکادمی توسعه منابع انسانی» قدم اول را در این زمینه برداشت و اولین دستورالعمل‌های اخلاق در محیط کار را در سال ۱۹۹۹ ارائه و آن‌ها را در سال ۲۰۱۸ به‌روز کرد. در طول ۲۰ سال گذشته، محققان HRD سعی در نقد و به‌روزرسانی این دستورالعمل‌های اخلاقی کرده‌اند. با این حال، به نظر می‌رسد که برنامه‌های آکادمیک رشته توسعه منابع انسانی هنوز استراتژی روشنی برای آموزش افراد حرفه‌ای ندارد که بتوانند با سوء رفتارهای اخلاقی مقابله و با اطمینان یک محیط کار مبتنی بر مسئولیت اجتماعی را مهیا کنند (علیزاده، دیرانی و کیو، ۲۰۲۰).

1. Human recourse development
2. Foote & Ruona
3. Ethic
4. Bierema & D'Abundo
5. McGuire & Germain & Reynolds
6. Academy of Human Resource Development

در حال حاضر در بسیاری از دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در سراسر جهان، دوره‌ها و برنامه‌های HRD ارائه می‌شود. در مورد برنامه‌های این دوره‌ها و هدف و محتوای آن‌ها چه می‌دانیم؟ دانشجویان چه چیزهایی را یاد می‌گیرند؟ رویکرد رشته HRD نسبت به ارزش‌های اخلاقی چیست و چگونه به مشکلات فعلی واکنش نشان می‌دهد؟ فارغ‌التحصیلان HRD تا چه اندازه صلاحیت ارائه راه‌حل‌هایی برای پیشگیری از تخلفات اخلاقی در سازمان خود را دارند؟ مقالات اندکی به بررسی رشته HRD در دانشگاه پرداخته‌اند و اطلاعات اندکی در مورد آمادگی آکادمیک متخصصان و محققان آینده HRD برای رفع چالش‌های کنونی سازمان‌ها و شرکت‌ها در حوزه اثر HRD وجود دارد. در میان این آثار محدود، مقالاتی هستند که در آن‌ها، از برنامه درسی رشته توسعه منابع انسانی به دلیل عدم توجه کافی به موضوعات اخلاق و مسئولیت اجتماعی انتقاد کرده‌اند. زاکمایر، چو و کیم^۱ (۲۰۱۴) برنامه درسی کارشناسی ارشد ۱۰۸ دوره HRD در ایالات متحده را تجزیه و تحلیل کرده‌اند. یافته‌های آن‌ها حاکی از این است که تنها ۱۹ درصد از برنامه‌های HRD واحد درسی درباره اخلاق دارد. چو و زاکمایر^۲ (۲۰۱۵) با ۴۰ عضو هیئت علمی HRD که در آمریکای شمالی، اروپا و آسیا تدریس می‌کنند، مصاحبه کردند تا نظرات آن‌ها را در مورد برنامه درسی HRD جویا شوند. مصاحبه‌شوندگان اعلام کردند که مسئولیت اجتماعی و اخلاق دو موضوع اصلی هستند که در برنامه درسی رشته توسعه منابع انسانی غایب است. علیزاده، دیرانی و کیو^۳ (۲۰۲۰) با بررسی وب سایت AHRD و ۲۶ دانشگاه که تعداد قابل توجهی از دانشجویان HRD را آموزش می‌دهند، نشان دادند که در اکثر دانشگاه‌ها هیچ درسی که مرتبط با اخلاق باشد برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی ارائه نمی‌شود.

اگر در برنامه آموزشی رشته توسعه منابع انسانی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، درس یا درس‌های مرتبط با اخلاق ارائه نشود، دانشجویان HRD حساسیت لازم را درباره آن پیدا نخواهند کرد و پس از احراز شغل، توجه مورد انتظار در استفاده از جایگاه اخلاق و مسئولیت اجتماعی در عمل را نشان نخواهند داد. کاروران توسعه منابع انسانی باید آگاهی لازم در مورد مسائل اجتماعی و اخلاقی داشته باشند تا پیامدهای اخلاقی مداخلات خود در سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند را شناسایی کنند. این دانش به آن‌ها کمک می‌کند تا همکاران خود را برای توجه به ملاحظات اخلاقی آموزش دهند و آماده کنند. این مسئولیت آن‌ها است که به تسهیل فرهنگ اخلاقی سازمان، آموزش و آماده‌سازی منابع انسانی برای به حداقل رساندن سوء رفتارهای اخلاقی که منجر به تخلفات اداری می‌شود، کمک کنند. متخصصانی نظیر نوسبام بر این باورند که آموزش باید برای افزودن بر جایگاه زندگی بلند مدت و سالم بیندیشد نه اینکه جایگاهی برای اخذ مدرک تحصیلی بسازد (واجارگاه، کشاورز، تاجیک اسمعیلی، خسروی و همکاران، ۱۳۹۲).

از آنجایی که رشته آموزش و توسعه منابع انسانی بر بهسازی و توسعه از طریق یادگیری متمرکز است، برنامه‌های تحصیلی HRD نقش منحصر به فردی در شکل‌گیری یک حرفه اثربخش و باکیفیت دارد. بر این بنیان پژوهش حاضر، برنامه درسی رشته توسعه منابع انسانی را از منظر اخلاق و مسئولیت اجتماعی مورد ارزیابی و تحلیل قرار داده است تا براساس مراجعه به برنامه درسی مصوب و نظر دانشجویان HRD مشخص کند برنامه‌های درسی HRD در فرایند تربیت آنان، به چه میزان و با چه کیفیتی به توسعه مؤلفه‌های اخلاقی و موضوعات مربوط به مسئولیت اجتماعی پرداخته است. همچنین این پژوهش، ضرورت توجه به اخلاق و مسئولیت اجتماعی در سازمان‌ها و خلاء آن را در برنامه درسی دانشگاهی از منظر متخصصان شاغل در سازمان‌ها مورد بررسی و تحلیل قرار داده است. هدف جانبی پژوهش حاضر آن است که با به اشتراک گذاشتن اطلاعات در مورد برنامه‌های تحصیلی HRD اهمیت اخلاق و مسئولیت اجتماعی در برنامه

1. Zachmeier & Cho & Kim
2. Cho & Zachmeier
3. Alizadeh & Dirani & Qiu

آموزشی این رشته را مورد تأکید قرار دهد.

مرور ادبیات: توسعه منابع انسانی، مسئولیت اجتماعی، اخلاق

توسعه منابع انسانی به‌عنوان یک موضوع آکادمیک اولین بار در اواخر دهه ۱۹۶۰ در دانشگاه جورج واشنگتن^۱ مطرح شد (چو و زاخام، ۲۰۱۵). گرچه تعاریف مختلفی از HRD وجود دارد، اما بر سر هیچ‌کدام از تعارف HRD توافقی وجود ندارد و این تشتت در تعاریف به چالشی برای این حوزه تبدیل شده است (وانگ، ورنر، سان، گیلی و گیلی، ۲۰۱۷). سوانسون و هولتون (۲۰۰۹) بیش از ۱۳ سال پیش بر ماهیت بین‌رشته‌ای^۲ HRD تأکید کرده‌اند (لیم، سانگ، چو و کیم، ۲۰۱۳). علاوه بر مؤلفه اصلی سازنده HRD، به‌تازگی چارچوب‌های گسترده‌تری نیز برای روشن شدن مفهوم HRD پیشنهاد شده است، مواردی مانند مسئولیت اجتماعی سازمان و توسعه پایدار (آردیشیولی، ۲۰۱۳؛ کوچینکه، ۲۰۱۰). از نظر کوچینکه^۳ (۲۰۱۰) مسئولیت اجتماعی در سازمان، باید به‌عنوان یک بخش حیاتی برای آموزش و توسعه منابع انسانی مد نظر قرار گیرد. طبق نظر کوچینکه برای ادغام اصول مسئولیت اجتماعی و اخلاق، باید الگوها و چارچوب‌های HRD مجدداً مورد بازنگری قرار گیرد و بیشتر بر توسعه انسانی تمرکز شود (زارسکی و کالینز، ۲۰۱۷).

در حال حاضر صدها برنامه دانشگاهی در مقاطع مختلف در رشته HRD در مؤسسات آموزش عالی در سراسر جهان ارائه می‌شود (زاخامیر، چو و کیم، ۲۰۱۴). محققان، برنامه درسی HRD را به دلیل نادیده گرفتن مضامین جدید از جمله اخلاق، تنوع، جهانی شدن، پایداری، مسئولیت اجتماعی، ماهیت در حال تغییر کار، نیازهای ذینفعان، و مواردی از این قبیل مورد انتقاد قرار داده‌اند و معتقدند واحدهای درسی دانشگاهی ارائه شده در این رشته به اندازه کافی خود را با تغییرات اجتماعی، اقتصادی و فناوری سازگار نمی‌کند (آردیشیولی و اه، ۲۰۱۳؛ کوچینکه، ۲۰۰۷).

مسئولیت اجتماعی سازمان^۴ (CSR) مفهومی است که تاریخچه گسترده و طولانی دارد. این اصطلاح محصول قرن بیستم و اوایل دهه ۱۹۵۰ است (کارول، ۲۰۰۸). CSR موقعیتی ایجاد می‌کند که سازمان‌ها و شرکت‌ها بتوانند به مسئولیت‌هایی فراتر از کسب سود بیاورند (استیکتون و پوردی، ۲۰۱۷؛ به نقل از: می و همکاران، ۲۰۱۸). CSR مفهومی است که به موجب آن سازمان‌ها و شرکت‌ها به‌طور داوطلبانه تصمیم می‌گیرند تا به ایجاد جامعه‌ای بهتر و محیطی پاک‌تر کمک کنند (مرکز بنیاد اروپایی، ۲۰۰۱). سازمان ملل متحد اشاره کرده است که برای اینکه برنامه‌های CSR به خوبی در شرکت‌ها نهادینه شود، مدیران باید در مورد CSR آگاهی کسب کرده و در عمل به آن پایبند باشند (کاندسن، جیسرلر و ایچ، ۲۰۱۳).

کارول^۵ (۱۹۹۱)، از جمله نویسندگان مطرح در حوزه CSR، چهار بعد را برای مسئولیت اجتماعی سازمان در نظر گرفته است: (۱) مسئولیت اقتصادی برای ایجاد سود؛ (۲) مسئولیت قانونی مطابق با قوانین محلی، ایالتی، فدرال و بین‌المللی؛ (۳) مسئولیت اخلاقی برای برآورده کردن انتظارات اجتماعی که به صورت قانون تدوین نشده است؛ و (۴) مسئولیت داوطلبانه برای پاسخگویی به رفتارها و فعالیت‌هایی که جامعه آن را مطلوب می‌داند. هرم مسئولیت اجتماعی سازمان کارول، سلسله مراتبی از مسئولیت‌ها را نشان می‌دهد که از مسئولیت‌های اقتصادی و قانونی به مسئولیت‌های اجتماعی‌تر، یعنی اخلاقی و بشردوستانه صعود می‌کند (تان، ۲۰۱۲).

از آنجا که مسئولیت اجتماعی سازمان در محافل مدیریتی مورد توجه قرار گرفته است، تبدیل آن به عملکردهای مدیریتی واقعی برای بسیاری از سازمان‌ها چالش ایجاد کرده است (کارول و شبانا، ۲۰۱۰).

1. George Washington University
2. Interdisciplinary
3. Kuchinke
4. Corporate Social Responsibility
5. Carroll

یکی از نگرانی‌های جدید در تحقیقات مدیریت این است که چگونه درک خود را از مبانی CSR افزایش دهیم. این امر به نوبه خود مستلزم تقویت پیوندهای بین CSR و سایر واحدهای دیگر سازمان است (جمالی، دیرانی و هاروودی، ۲۰۱۵). از زاویه نگاه این پژوهش، سوق دادن دانشجویان در دوره تحصیل در رشته HRD به اهمیت داشتن مسئولیت اجتماعی در سازمان، به شکل‌گیری این خرد کمک خواهد کرد.

از طرفی، ارسطو در مورد اخلاق ۳۵۰ سال قبل از میلاد گفته است که رفتار اخلاقی سازنده شخصیت اخلاقی است و عمل اخلاقی می‌تواند به افراد کمک کند تا در هنگام مواجهه با موقعیتی چالش‌برانگیز درست تصمیم بگیرند (راس، ۱۹۸۰، به نقل از علیزاده، دیرانی و کیو، ۲۰۲۰). براساس دیدگاه ارسطو، رفتار اخلاقی را می‌توان تمرین کرد، آموخت و آموزش داد (علیزاده، دیرانی و کیو، ۲۰۲۰). اخلاق بر رفتارهایی تمرکز می‌کند که لزوماً توسط قانون تدوین نشده است، اما برای سازمان‌ها، جامعه و همه ذینفعان ضروری تلقی می‌شود (کارول، ۱۹۹۹). سازمان‌ها از استراتژی‌های مختلفی برای شکل دادن به رفتار اخلاقی استفاده می‌کنند. برخی از سازمان‌ها به تدوین دستورالعمل‌های اخلاقی می‌پردازند (والنتاین و بارت، ۲۰۰۴) و برخی دیگر به کارکنان آموزش‌های تخصصی ارائه می‌کنند (گاراوان و مک‌گایر، ۲۰۱۰). هدف چنین آموزشی توسعه و تقویت شایستگی‌های اخلاقی و مهارت‌های اخلاقی است که به‌طور مثبت بر رفتار اخلاقی اعضا و مدیران سازمان تأثیر می‌گذارد (شوارتز، ۲۰۱۷).

اگر چه تحقیقات تجربی اندکی برای نشان دادن اهمیت دروس مرتبط با اخلاق در برنامه درسی توسعه منابع انسانی صورت گرفته است، اما محققان رشته‌های دیگر (مانند مدیریت، حسابداری و روابط عمومی) توانایی‌های تصمیم‌گیری اخلاقی دانشجویان را بررسی کرده‌اند و نتایج امیدوارکننده‌ای از این تحقیقات گرفته‌اند. پرسل (۱۹۷۷) یکی از اولین مطالعات را در مورد اثربخشی یک درس اخلاق در آموزش‌های مدیریتی انجام داد و دریافت که دانشجویان ۱۰ سال پس از اتمام دوره، نظرات اخلاقی عمیق‌تری داشتند. مطالعه دیگری در یک دانشگاه اسپانیایی انجام شد که ۵۵۱ دانشجوی مدیریت بازرگانی را مورد بررسی قرار داد و نشان داد آن دسته از دانشجویانی که دوره‌های مربوط به اخلاق را گذرانده‌اند از دستورالعمل‌های اخلاقی آگاهی بیشتری دارند (تورمو-کاربو، اولترا، اسگو-مس و کلیمکیوز، ۲۰۱۶). وارنیک و سیلورمن (۲۰۱۱) پیشنهاد کردند که برنامه‌های اخلاق زمانی موفقیت‌آمیزتر خواهند بود که واحدهای آموزشی مرتبط با اخلاق در برنامه درسی رشته‌های مدیریت گنجانده شود که روش آرایه آن، شامل بحث‌های گروهی و مطالعات موردی در دنیای واقعی باشد.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش از یک طرح کیفی استفاده شده است. به این صورت که برای بررسی «جایگاه اخلاق و مسئولیت اجتماعی در برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی» از روش تحلیل اسناد و مصاحبه استفاده شده است. با توجه به هدف پژوهش، سه سند/گروه برای جمع‌آوری اطلاعات به‌عنوان نمونه انتخاب شدند: (۱) برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی؛ (۲) دانشجویان کارشناسی ارشد رشته آموزش و توسعه منابع انسانی؛ و (۳) متخصصان توسعه منابع انسانی شاغل در سازمان‌ها. در جدول شماره (۱) توضیحات مربوط به نمونه‌های مورد بررسی، چرایی انتخاب و روش تحلیل آن‌ها آمده است.

جدول ۱. نمونه‌های مورد بررسی و روش‌های تحلیل در پژوهش

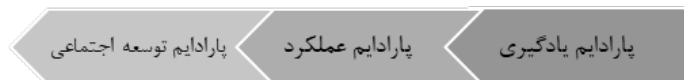
نمونه‌های مورد بررسی	توضیحات
۱) برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی	<p>اولین برنامه درسی مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در مقطع کارشناسی ارشد در رشته توسعه منابع انسانی در سال ۱۳۸۲ و به پیشنهاد دانشگاه شهید بهشتی تدوین شده است و تا امروز تغییری نکرده است. برخی دانشگاه‌ها این برنامه درسی را اجرا می‌کنند؛ اما برخی دیگر از جمله دانشگاه فردوسی مشهد در سال ۱۳۹۷ برنامه درسی ویژه خود را تدوین کرده است. در حال حاضر هشت دانشگاه دولتی در مقطع کارشناسی ارشد این رشته را ارائه می‌دهند که به‌عنوان نمونه‌های مورد بررسی انتخاب شده‌اند. این دانشگاه‌ها به ترتیب الفبا عبارت‌اند از: ایلام، تبریز، شهید بهشتی، شهید چمران، شهید مدنی آذربایجان، علامه طباطبایی، فردوسی مشهد و محقق اردبیلی. در این پژوهش برای شناسایی جایگاه اخلاق و مسئولیت اجتماعی در برنامه درسی، واحدهای درسی، اهداف کلی درس، اهداف ویژه درس، توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که هر درس پرورش می‌دهد و سرفصل‌ها مورد تحلیل قرار گرفته است.</p>
۲) دانشجویان کارشناسی ارشد رشته آموزش و توسعه منابع انسانی	<p>در کنار برنامه درسی، دانشجویان رشته آموزش و توسعه منابع انسانی نیز به‌عنوان نمونه، مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، چرا که بخشی از محتوای برنامه درسی از جمله بحث‌های کلاسی، موارد تکمیلی و فعالیت‌های فوق برنامه به‌صورت غیررسمی توسط اعضای هیئت علمی در کلاس درس تعیین می‌شود. از این رو، در این بخش دانشجویانی که واحدهای درسی خود را به اتمام رسانده و در حال انجام پایان نامه بودند از دانشگاه‌های مختلف انتخاب شدند. سپس، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، ۱۱ نفر از دانشجویان که ۷ نفر مرد و ۴ نفر زن بودند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند؛ برای انتخاب دانشجویان علاوه بر کمک گرفتن از دانشجویان آشنا برای معرفی دانشجویان این رشته، از آموزش دانشگاه‌ها خواسته شد اطلاعات تماس دانشجویان رشته آموزش و بهسازی را برای انجام پژوهش در اختیار محققان قرار دهند که در مجموع ۱۱ دانشجو حاضر به همکاری شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات نیز از مصاحبه‌های نیمه‌ساخت‌یافته استفاده شد، به این صورت که از قبل سوالات به مصاحبه‌شونده‌ها ارائه گردید تا فرصت کافی برای بازآفرینی تجربیات خود را داشته باشند. پس از انجام مصاحبه‌ها، متن مصاحبه‌ها پیاده‌سازی شد و در نهایت کدگذاری صورت گرفت.</p>
۳) متخصصان توسعه منابع انسانی شاغل در سازمان‌ها	<p>با هدف افزایش میزان دقت و جامعیت در دستیابی به اطلاعات جمع‌آوری شده از نمونه اول و دوم، متخصصان توسعه منابع انسانی شاغل در سازمان‌ها به‌عنوان نمونه سوم پژوهش انتخاب شدند. منطق انتخاب این نمونه در نظر گرفتن نیاز بازار کار به منزله یکی از عناصر اصلی در طراحی برنامه درسی رشته‌های کاربردی است. متخصصان طراحی برنامه درسی علاوه بر بهره‌گیری از جهت‌گیری‌های علمی در انتخاب محتوای درسی، کارکرد آن در محیط واقعی را نیز مدنظر قرار می‌دهند. بدون توجه به این نکته، برنامه درسی نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای واقعی سازمان‌ها باشد. از این رو، ضرورت داشت تا این بخش نیز مورد مطالعه قرار گیرد تا نخست مشخص شود آیا موضوعات مربوط به اخلاق و مسئولیت اجتماعی به‌عنوان یک نیاز توسط متخصصان توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها احساس شده است به‌طوری که نیازمند گنجاندن آن‌ها در برنامه درسی این رشته باشد؟ به عبارت دیگر، آیا متخصصان توسعه منابع انسانی در محیط کار خود به مسائلی برخوردانده که نیازمند آموزش درخصوص اخلاق و مسئولیت اجتماعی سازمان باشد. دوم آنکه، آیا آن‌ها فکر می‌کنند توسعه منابع انسانی پتانسیل مداخله در چنین موضوعاتی را دارد؟ براین اساس، نمونه سوم را متخصصان توسعه منابع انسانی که در سازمان‌های مرکز آموزش مدیریت دولتی، سازمان اداری و استخدامی، سازمان اقتصادی کوثر و مؤسسه واکسن و سرم‌سازی رازی مشهد مشغول به کار بودند تشکیل دادند. در این نمونه با ۱۳ متخصص توسعه منابع انسانی مصاحبه شد که ۸ نفر آن‌ها زن و ۵ نفر مرد بودند که به صورت هدفمند انتخاب شدند و با مراجعه به سازمان‌های ذکر شده اطلاعات جمع‌آوری شد. این سازمان‌ها به این دلیل انتخاب شدند که در ارتباط با بخش دولتی و خصوصی قرار داشتند؛ گستره وسیعی را دربرمی‌گرفتند؛ به امر سیاست‌گذاری به‌ویژه در حوزه آموزش فعالیت داشتند؛ و فعالیت‌های متفاوتی از جمله خدماتی، آموزشی و صنعتی انجام می‌دادند. هم‌چنین برای تحلیل داده‌ها در نمونه‌های دوم و سوم، از روش کدگذاری معنایی در دو مرحله، کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شد.</p>

ادامه یا توقف مصاحبه‌ها مبتنی بر اشباع نظری؛ بدین صورت که مصاحبه‌ها تا زمانی ادامه یافت که اندیشه جدیدی در تحلیل‌ها مشاهده نشد. در نمونه دوم (دانشجویان)، مصاحبه‌ها تا زمانی که موضوعات جدیدی از طرف دانشجویان که در حیطه رشته آموزش و توسعه منابع انسانی قرار گیرند ابراز نشد، ادامه یافت. به عبارتی، مصاحبه‌شونده‌ها تمام مواردی که به سیلابس‌های این رشته مربوط بود را بیان کردند و موضوعات جدیدی ارائه نگردید. در نمونه سوم (متخصصان)، نیز پس از مصاحبه یازدهم، مسائل جدیدی که مربوط به اخلاق در سازمان‌ها و همچنین مسئولیت سازمان‌ها در قبال جامعه باشد، بیان نشد و از این رو، پس از مصاحبه سیزدهم فرایند مصاحبه متوقف گردید. همچنین، جهت اعتباربخشی به نتایج، از نظرات همکاران به‌طور مرتب استفاده شد و مصاحبه‌ها در چند نوبت بررسی و مکرر خوانده شد. همچنین جهت افزایش پایایی آن از نظارت خارجی استفاده شد. بدین صورت که بخشی از داده‌ها در اختیار پژوهگری دیگری (یکی از اساتید مشاور که در فرایند تحلیل داده‌ها مشارکت نداشتند) گذاشته شد تا مشخص شود آیا درک مشابهی از داده‌ها وجود دارد یا خیر.

اشباع نظری و پایایی و روایی

تحلیل یافته‌های پژوهش

همان گونه که در بالا گفته شد برای پاسخ به پرسش پژوهش، اطلاعات از سه منبع جمع‌آوری شد. اطلاعات به‌دست آمده از این سه منبع، بر یک مبنای تاریخی تحلیل شدند تا چگونگی تغییرات تاریخی و تکامل دانش HRD را نشان دهد. همان‌طور که در ادامه توضیح داده شده است، با ردیابی روند تاریخی HRD روشن شد که با گذشت زمان چه موضوعاتی مطرح و رفته‌رفته به موضوعات کلیدی تحقیقات HRD تبدیل شده‌اند. این روند از «نمایگر Ngram google» که ارتباط بین اصطلاحات، موضوعات و ساختار مفهومی یک حوزه خاص را نشان می‌دهد، استخراج شده است. از آنجایی که برنامه درسی یک رشته منبعث از مفاهیم، نظریه‌ها و پارادایم‌های علمی آن حوزه است، برای تحلیل، روند توسعه مفهومی و پارادایمی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی مبنای تحلیل قرار گرفته است. در شکل شماره (۱) تکامل تاریخی HRD نشان داده شده است.



شکل ۱. تکامل تاریخی رشته توسعه منابع انسانی (هان، چپو، هان و یون، ۲۰۱۷)

نخستین پارادایم مربوط به زمانی است که تمرکز HRD بر افراد و یادگیری آن‌ها است. پارادایم دوم مربوط به زمانی است که مطالعات HRD تمرکز اصلی خود را از افراد به سازمان تغییر داده است و یادگیری سازمانی را در بر می‌گیرد. جنبه‌های کلیدی پارادایم دوم، همسوسازی منابع انسانی با استراتژی‌های کسب و کار، سازمان یادگیرنده و مدیریت تغییر است. پارادایم سوم در راستای گسترش هویت پست‌مدرن است که توسعه انسانی، اخلاق و مسئولیت اجتماعی شرکت را در بر می‌گیرد. این روند به ما می‌گوید که حرفه HRD از آموزش و توسعه کارکنان شروع شده، سپس عملکرد سازمانی و اهداف استراتژیک پررنگ شده است و در نهایت مسائل اخلاقی و توسعه انسانی برجسته شده است (هان، چپو، هان و یون، ۲۰۱۷). در ادامه با توجه به مبنای تحلیل و سه نمونه‌ی مورد بررسی، تحلیل اطلاعات در سه بخش تنظیم شده است:

۱. Ngram ابزار مناسبی برای ضبط تصویری کلی از تکامل مفهومی یک رشته است؛ اینکه چگونه، کجا و چرا یک موضوع خاص در یک رشته گنجانده شده است.

بخش اول: تحلیل برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی
 برای تحلیل برنامه درسی، در این بخش دو برنامه درسی «فعال» رشته آموزش و توسعه منابع انسانی جمع‌آوری و تحلیل شد. جدول شماره (۲) و (۳) فهرست موضوعی دروس را نشان می‌دهد.

جدول ۲. دروس پیش‌نیاز، اصلی و تخصصی در برنامه اول مصوب وزارت علوم

دروس تخصصی	دروس اصلی	دروس پیش‌نیاز
مدیریت آموزش و بهسازی منابع انسانی	مبانی آموزش بزرگسالان	آموزش بزرگسالان
طراحی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت	مدیریت منابع انسانی	برنامه‌ریزی آموزشی ضمن خدمت
ارزشیابی دوره‌های آموزشی	آمار استنباطی پیشرفته	روش‌ها و فنون تدریس
روش‌های تدریس در آموزش و بهسازی منابع انسانی	روش‌های تحقیق پیشرفته	روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی
آموزش و بهسازی منابع انسانی در کشورهای پیشرفته	بهسازی سازمانی	روش‌های ارزشیابی آموزشی
آموزش از راه دور و کاربرد آن در آموزش و بهسازی منابع انسانی	رفتار سازمانی	اصول مدیریت آموزشی
کارروزی در آموزش بهسازی	زبان تخصصی	کاربرد مقدمات کامپیوتر
		روش‌های آماری در علوم تربیتی

جدول ۳. دروس جبرانی، تخصصی و اختیاری در برنامه دوم مصوب

دروس اختیاری	دروس تخصصی	دروس جبرانی
آمار	مدیریت منابع انسانی	مدیریت عمومی
روش تحقیق	طراحی آموزشی	برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان
توسعه مدیریت	راهنماهای توسعه منابع انسانی	روابط انسانی / رفتار سازمانی
تحلیل رفتار سازمانی	ارزشیابی اثربخشی آموزش	مقدمات روش تحقیق
کاربرد فناوری‌های نوین یادگیری	مدیریت بهبود عملکرد	روش‌ها و فنون تدریس
مطالعات تطبیقی آموزش و توسعه منابع انسانی	مدیریت دانش	ارزشیابی آموزشی
تحول سازمانی		
یادگیری بزرگسالان		
روانشناسی سازمانی و صنعتی		
کارروزی		
سمینار		
یادگیری سازمانی		
مدیریت استعداد		
نیازسنجی آموزشی		
استانداردهای آموزش سازمانی		
اخلاق حرفه‌ای در آموزش و توسعه منابع انسانی		

در جدول شماره (۲) و (۳) برنامه درسی دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه فردوسی مشهد که برنامه فعال در سامانه آموزش عالی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری محسوب می‌شوند ارائه شده است. رویکرد و محتوای برنامه‌های درسی در حال تدریس و آموزش دانشگاه‌های ایران از این دو جدول خارج نبوده‌اند. برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی در ایران را می‌توان با توجه به سه پارادایم این حوزه تحلیل نمود:

رقابت بین پارادایم یادگیری و عملکرد

با بررسی برنامه‌های درسی فعال، می‌توان نتیجه گرفت که عناوین درسی موجود منعکس‌کننده‌ی دو پارادایم HRD است که می‌توانند بر همه چیز از نحوه طراحی برنامه‌های درسی دانشگاه تا نحوه اجرای HRD در سازمان‌ها تأثیر بگذارند. هر دو دیدگاه کلیدی «یادگیری» و «عملکرد» در برنامه درسی گنجانده شده‌اند و این نشان‌دهنده‌ی ماهیت درهم تنیده یادگیری و عملکرد است. امروزه وقتی صحبت از پارادایم یادگیری و عملکرد می‌شود، تعیین اینکه کدام دیدگاه برتر است، دشوار است، اگرچه به نظر می‌رسد دیدگاه عملکرد با توجه به هم‌سویی HRD با استراتژی‌های تجارت و مدیریت بازرگانی محبوب‌تر باشد.

عناوین دروس و سرفصل‌های برنامه‌های درسی مورد بررسی را می‌توان براساس دو مؤلفه الف) تمرکز بر یادگیری و توسعه فردی و ب) تمرکز بر توسعه سازمانی تقسیم کرد. دروسی مانند طراحی آموزشی، ارزشیابی آموزشی، نیازسنجی آموزشی، یادگیری بزرگسالان و روش‌های تدریس در آموزش و بهسازی منابع انسانی بر ایجاد تغییر در رفتار متمرکزند. هم‌چنین دروسی مانند تحلیل رفتار سازمانی، تحول سازمانی، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، روان‌شناسی سازمانی و صنعتی، مدیریت بهبود عملکرد که بر توسعه سازمان متمرکزند. از این رو، تحلیل برنامه‌های درسی HRD نشان داد که بخشی از محتوای این برنامه موضوعاتی را شامل می‌شود که هدف آن‌ها یادگیری و توسعه فردی در سازمان‌ها است، همان‌طور که تمرکز اولیه این رشته بر یادگیری افراد است. ماهیت محتوایی و کارکردی این عناوین در برگیرنده مفاهیم، موضوعات و نظریه‌هایی است که مربوط به یادگیری و توسعه فردی در پارادایم اول حوزه توسعه منابع انسانی است. همان‌طور بخش دیگر محتوای برنامه درسی موضوعاتی را شامل شده است که همسو با استراتژی‌های تجارت، سازمان یادگیرنده و مدیریت تغییر است. تعریف مک‌لاگان (۱۹۸۹) که به‌طور گسترده به رسمیت شناخته شده است و هنور دیدگاه رایجی در HRD است در اینجا می‌تواند ترکیب این دو دیدگاه را نشان دهد. مک‌لاگان توسعه منابع انسانی را «استفاده یکپارچه از آموزش و توسعه، توسعه شغلی و توسعه سازمانی برای بهبود اثربخشی فردی و سازمانی» تعریف کرده است.

در نهایت می‌توان گفت که برنامه درسی HRD در ایران شامل آموزش و طراحی آموزشی، آموزش و توسعه، توسعه کارکنان، و هم‌چنین نقش‌های فراتر از آموزش و توسعه است، نقش‌هایی که مسئولیت ایجاد یک فرآیند سازمانی با جهت‌گیری استراتژیک برای توسعه منابع انسانی را دارند.

اخلاق حرفه‌ای در برنامه درسی HRD، تنها نماینده پارادایم سوم

در پارادایم سوم محدوده و دامنه کار HRD گسترش یافته است. روند تاریخی رشته HRD نشان داده است که حدود و ثغور این رشته حالت افزایشی داشته است. بدین‌صورت که توسعه منابع انسانی به جای گذر از یک پارادایم انقلابی، به گسترش مرزهای خود پرداخته است (هان، چیو، هان و یون، ۲۰۱۷). از سال ۲۰۰۰ تلاش‌های محققان در HRD ذیل توجه به موضوعات یادگیری، عملکرد و مسائل مربوط به توسعه اجتماعی است. پارادایم سوم در برگیرنده دوره‌ای است که در آن فرصت‌های جدیدی برای تداوم تعهدات به جامعه فراهم می‌شود، جایی که رشته از مرزهای خود خارج می‌شود و از توسعه انسانی، اخلاق و مسئولیت اجتماعی دفاع می‌کند. به‌طور کلی HRD در این رویکرد تعهد خود را به نیروی انسانی افزایش داده است و فراتر از اهداف سازمان‌ها حرکت می‌کند (هان، چیو، هان و یون، ۲۰۱۷؛ توراکو، ۲۰۰۵).

در برنامه‌های درسی موجود تنها یک درس با عنوان «اخلاق حرفه‌ای در توسعه منابع انسانی» در نظر گرفته شده است که می‌تواند در ذیل پارادایم سوم قرار گیرد. محتوای این عنوان درسی بیشتر مباحث مربوط به اخلاق در حرفه توسعه منابع انسانی را دربرمی‌گیرد که جنبه فردی و حرفه‌ای دارد و به شیوه اخلاقی که یک متخصص توسعه منابع انسانی باید در محیط کار رفتار کند محدود می‌شود در دامنه زمینه‌سازی برای شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی و فرهنگ اخلاق‌گرا در سازمان گسترش نمی‌یابد. بدون درک اخلاق، دانشجویان وقتی وارد محیط کار می‌شوند نمی‌توانند معضلات اخلاقی را شناسایی کنند. برنامه‌های تحصیلات تکمیلی باید متخصصان واجد شرایطی را آماده کند که بتوانند با سوء رفتارهای اخلاقی مقابله کنند و با اطمینان، یک فضای کار اخلاقی را مهیا کنند.

با تحلیل برنامه درسی HRD، در این بخش مشخص شد که از سه پارادایم یا جریان فکری اصلی توسعه منابع انسانی که این حوزه در مسیر تکامل خود طی نموده است، در برنامه درسی این رشته در ایران تنها دو جریان اصلی یعنی یادگیری و توسعه فردی و بهبود عملکرد و توسعه سازمان مورد توجه طراحان برنامه درسی دانشگاهی برای تربیت متخصصان توسعه منابع انسانی قرار گرفته است و جایگاه توسعه انسانی، اخلاق و مسئولیت اجتماعی، در حداقل انتظار، مورد توجه قرار گرفته است. علاوه بر این، هیچ عنوانی در برنامه درسی این رشته در خصوص پرداختن به اخلاق و مسئولیت اجتماعی در توسعه منابع انسانی گنجانده مشاهده نمی‌شود، حتی تنها درس گنجانده شده با عنوان «اخلاق حرفه‌ای در آموزش و توسعه منابع انسانی» نیز در گروه دروس الزامی یا اصلی برنامه درسی فعال دانشگاه‌ها قرار نگرفته است. معنای این نتیجه‌گیری این است که برنامه درسی آموزش و توسعه منابع انسانی در آموزش عالی ایران، به سمت دستیابی به اهداف سازمانی معطوف شده است (کوچینه، ۲۰۱۸)؛ اخلاق و مسئولیت اجتماعی در محیط هدف‌گرا جایگاه پسینی دارد.

بخش دوم: تحلیل دیدگاه دانشجویان رشته آموزش و توسعه منابع انسانی

یک گروه کلیدی مصاحبه‌شوندگان، دانشجویان رشته آموزش و توسعه منابع انسانی بودند. در این پژوهش با یازده نفر از دانشجویان از دانشگاه‌های فردوسی مشهد، علامه طباطبایی و شهید بهشتی مصاحبه شد تا مشخص شود که براساس اطلاعات و ارزیابی آن‌ها، در طول تحصیل تا چه اندازه مفاهیم مرتبط با اخلاق و مسئولیت اجتماعی و نقش متخصصان توسعه منابع انسانی در پیاده‌سازی و پیشبرد آن‌ها به دانشجویان آموزش داده شده است. از این رو، در مصاحبه‌ها دو سوال اصلی دنبال شد: (۱) در سه نیمسال تحصیلی که گذرانده‌اید چه موضوعاتی در کلاس درس تدریس شد و مورد تأکید قرار گرفت؟ و (۲) آیا موضوعاتی مرتبط با اخلاق و مسئولیت اجتماعی در فرایند آموزش مطرح شد که شما را برای طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای در مواجهه با معضلات اخلاقی و مسائل مربوط به مسئولیت اجتماعی در سازمان‌ها توانمند سازد؟ هم‌چنین در حین مصاحبه سؤالات دیگری برای روشن شدن پاسخ‌های مبهم مطرح شد تا درک بهتری از دیدگاه مصاحبه‌شونده‌ها به دست آید. در این بخش، روند تاریخی توسعه منابع انسانی به‌عنوان چارچوب راهنما برای تحلیل استفاده شد. ه‌چنین، با توجه به اینکه در این تحقیق هدف از انجام مصاحبه‌ها اکتشاف و توصیفی از موضوعات، اهداف، محتوا و ... برنامه درسی آموزش و بهسازی منابع انسانی در کلاس درس و موارد مرتبط با اخلاق و مسئولیت اجتماعی است، داده‌های حاصل به روش کدگذاری معنایی در دو مرحله، کدگذاری باز و محوری تحلیل شد. کدهای باز در واقع نشانگر موضوعاتی بود که شرکت‌کننده‌ها در هر یک از دروس آموخته و در مصاحبه‌ها به آن‌ها اشاره کرده بودند. در کدگذاری محوری به دنبال مقوله‌بندی موضوعات از نظر تشابه محتوایی و کارکردی براساس مبنای تحلیلی ارائه شده در بخش مبانی نظری تحلیل اطلاعات بودیم؛ به عبارتی کدهای باز که نشانگر موضوعات مرتبط با رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی بودند در مقوله‌های توسعه فردی، توسعه سازمان و توسعه اجتماعی دسته‌بندی شدند. در مجموع ۳۵ کد باز

از مصاحبه‌ها استخراج گردید که در دو مقوله دسته‌بندی شدند. نمونه‌ای از تحلیل مصاحبه‌ها در جدول شماره (۴) آمده است.

جدول ۴. نمونه مصاحبه‌ها با دانشجویان رشته آموزش و توسعه منابع انسانی

مقوله	کد باز	شاهد
	یادگیری بزرگسالان	ما دروس عمومی و تخصصی مختلفی داشتیم. ترم اول بیشتر مباحث کلی بود درباره یادگیری بزرگسالان و رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی. البته آمار هم داشتیم.
	طراحی آموزشی، آموزش	رشته ما اسمش آموزش و بهسازی منابع انسانی هست ولی ما بیشتر مطالبی خوندم که چطور دوره‌های آموزشی اثربخش طراحی کنیم. روی آموزش بیشتر تأکید می‌شد.
	الگوها، مدل‌ها، راهبردهای توسعه منابع انسانی	انواع الگوها و مدل‌های توسعه منابع انسانی و اینکه چه راهبردهایی برای رشد کارکنان و سازمان وجود دارد. البته خیلی‌ها تکراری بود و دوره کارشناسی خونده بودیم.
توسعه فردی	توسعه مدیریت	توسعه حرفه‌ای کارکنان و مدیران و یا مباحث توسعه مدیریت جز دروس مهم ما بود.
	نیازسنجی آموزشی، طراحی آموزشی، ارزشیابی آموزشی	تو کلاس‌های ما از نیازسنجی و طراحی آموزشی و ارزشیابی آموزشی بحث شد. اینکه چطور بتوانیم یک برنامه منسجم و دقیق طراحی کنیم.
	راهبردهای توسعه منابع انسانی	منتورینگ و مربی‌گری مباحث مفیدی بود که تو کلاس خیلی دربارشون بحث کردیم. اینکه به طور سنتی مهارت‌ها آموزش داده نشه و از راهبردهای جدید استفاده بشه.
	آموزش و بهسازی منابع انسانی	رشته ما کاربردی و بیشتر با آموزش کارکنان و مدیران و بعضی مواقع هم با سازمان سرورکار داره
	رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی	رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی. البته آمار هم داشتیم.
توسعه سازمان	بهره‌وری سازمان	اعضای هیئت علمی بیشتر روی فرایندهای کارایی و بهره‌وری سازمان تأکید داشتند.
	مدیریت دانش	مدیریت دانش و اشتراک دانش جز دروسی بود که من اطلاعات کمی دربارشون داشتم و توی کلاس مباحث کاربردی مطرح شد. حتی تو زندگی شخصیم هم به دردم می‌خوره.

در پاسخ به محور نخست جمع‌آوری اطلاعات (موضوعات کلیدی که در سه نیمسال تحصیلی به شما آموزش داده شده است)، دانشجویان به موضوعات مختلفی اشاره کردند که پس از تحلیل و کدگذاری آن‌ها، مشخص شد تمام موضوعات آموزش داده شده، شامل دو گروه یادگیری و توسعه فردی و گروه عملکرد و توسعه سازمان می‌شود. به عبارتی، محتوای تدریس شده توسط اعضای هیئت علمی و فعالیت‌های فوق برنامه ارائه شده در حوزه پارادایم‌های توسعه فردی و توسعه سازمانی یعنی دوره‌های اول و دوم تکامل رشته توسعه منابع انسانی قرار گرفتند. موضوعاتی که از مصاحبه‌ها استخراج شد حول محور مفاهیمی همچون یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، رفتار سازمانی، توسعه مدیریت، بهبود عملکرد، طراحی آموزشی، نیازسنجی آموزشی و مواردی از این قبیل بودند. به عبارتی، هیچ یک از دانشجویان در پاسخ به سوال اول مصاحبه، به موضوعات مرتبط با اخلاق و مسئولیت اجتماعی که ممکن بود در کلاس درس توسط اعضای هیئت علمی ارائه شده باشد، اشاره‌ای نکردند. برای تمرکز بخشیدن به ذهن مصاحبه‌شونده‌ها درباره مفاهیم اخلاق و مسئولیت اجتماعی، در محور دوم اطلاعات و برداشت‌های مصاحبه‌شوندگان از این موضوع طی

دوره تحصیلی‌شان مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل اطلاعات نشان داد هیچ یک از آن‌ها چنین مفهیمی را قسمتی از خاطرات خود در دوره تحصیل نمی‌دانستند؛ یعنی در این باره آموزشی ندیده بودند. نقل قول‌هایی از دو مصاحبه‌شونده، به‌عنوان نمونه در زیر ارائه شده است:

“نشیدم.. شاید زیاد مربوط به رشته ما نباشه بخاطر همین چیزی نگفتن. رشته ما کاربردی و بیشتر با آموزش کارکنان و مدیران و بعضی مواقع هم با سازمان سرورکار داره. اخلاق و مسئولیت اجتماعی زیاد مربوط نمی‌شه به ما. فکر کنم بچه‌های رشته‌های دیگه مثل مدیریت دولتی و یا علوم اجتماعی بیشتر با این نوع مسائل درگیر باشند”.

هم‌چنین دانشجوی دیگر بیان کرد:

“چیزی نگفتند. نمیدونم دقیقاً این موضوعات مربوط به چه چیزهایی می‌شه. اخلاق رو میدونم، مسئولیت اجتماعی رو نمیدونم. تو کلاس‌های ما بیشتر روی این موضوعات بحث می‌شد که چطور یک دوره آموزشی اثربخش طراحی کنیم. حالا اینکه موضوع اون دوره آموزشی چی باشه مد نظر قرار نمی‌گرفت.”

بر این اساس، تحلیل دیدگاه دانشجویان رشته آموزش و توسعه منابع انسانی نیز نشان داد که در طول دوره تحصیل در این رشته، مؤلفه‌های اخلاق و مسئولیت اجتماعی مورد نظر نبوده و به آنان آموزش داده نشده است. به‌عبارتی، در کنار تحلیل برنامه درسی که در تحلیل اسناد گزارش شد، نگرش‌ها و ساخت شناختی اعضای هیئت علمی و به تبع آن محتوا، مصادیق، و شرح و بسط‌هایی که در فرایند آموزش ارائه شده است نیز، متأثر از پارادایم‌های توسعه فردی و توسعه سازمانی بوده است.

بخش سوم: تحلیل دیدگاه متخصصان توسعه منابع انسانی

همان‌طور که گفته شد، اطلاعات بخش سوم از مصاحبه با متخصصان توسعه منابع انسانی که در سازمان‌های مختلف مشغول به کار هستند به دست آمد. این بخش جنبه ایجابی دارد، به عبارتی ضرورت توجه به مفاهیم اخلاق و مسئولیت اجتماعی در حرفه توسعه منابع انسانی و گنجاندن آن‌ها در برنامه درسی دانشگاهی را نشان می‌دهد. هدف این بود که مشخص شود: (۱) آیا متخصصان توسعه منابع انسانی در محیط کار با آن دسته از مؤلفه‌های اخلاق و مسئولیت اجتماعی مواجه شده‌اند که نیاز به مداخله داشته باشد؟ و (۲) آیا آن‌ها در مورد اخلاق و مسئولیت اجتماعی در سازمان خود برنامه‌ای طراحی و اجرا نموده‌اند؟ برای تحلیل اطلاعات حاصل از این بخش از مصاحبه‌ها نیز از روش کدگذاری معنایی در دو مرحله، کدگذاری باز و محوری استفاده شد؛ به این صورت که ابتدا مصاحبه‌ها پیاده شدند و سپس نکات برجسته گفته‌های مصاحبه‌شونده‌ها استخراج گردید که کدهای ابتدایی (باز) را ایجاد کردند. پس از اطمینان از اینکه تمامی کدهای مرتبط با اخلاق و مسئولیت اجتماعی استخراج شدند، مرحله بعدی تحلیل آغاز شد که تمرکز محققان بر تحلیل در سطح بالاتری از کدها بود تا مقوله‌ها شکل گیرند. در نهایت هر یک از این مقوله‌ها براساس محور اصلی نام‌گذاری شدند. در مجموع پس از تحلیل اطلاعات، ۷۳ کد باز از مصاحبه‌ها استخراج گردید که از نظر تشابه معنایی و نظری در دو مقوله دسته‌بندی شدند. نمونه‌ای از تحلیل مصاحبه‌ها در جدول شماره (۵) آمده است.

جدول ۵. نمونه مصاحبه با متخصصان توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها

مقوله	کد باز	شاهد
	رفتارهای تبعیض آمیز، بی‌عدالتی	اگر رفتارهای تبعیض آمیز مدیران رو هم جز مباحث اخلاقی لحاظ کنیم بله زیاد برخورد داشتیم. مثلاً بارها نیروها از اینکه پرداخت‌ها مثل اضافه کاری و بهره‌وری ناعادلانه پرداخت میشه دیدم نالیدن و اینا تاثیر میزازه روی عملکردشون.
رفتارهای اخلاقی در سازمان	بی‌عدالتی	بله خیلی این مسائل رو می‌بینیم. مثلاً یکی از همکارام واقعا انگیزه زیادی داشت و واقعا وقت می‌ذاشت ولی وقتی دید هر چقدر تلاش کنه تفاوتی نداره و حتی کسای ارتقا پیدا کردن که لیاقتش رو نداشتن کلا کارو ول کرد.
	شایعه پراکنی، عدم توجه به عملکرد (توجه به خبرچینی)	به نظرم شایعه‌سازی و زیرآب زدن هم زیاد اتفاق میوفته و من خودم قربانی این رفتارها تو سازمانون بودم. این رفتارها واقعا به عملکردمون تاثیر میزازه و دیگه حس کار کردن واقعا نیست. هر چقدر تلاش میکنی کسی نمیبینه و با حرف به نفر همه بر باد میره.
	محیط زیست	من همیشه با دفع زباله‌های شرکتون مشکل داشتم. اولاً همیشه اینجا تلنبار میشن که برای سلامتی ما که اینجا رفت و آمد داریم مضره. بعدش چون این قسمت به بخش خصوصی واگذار شده پیگیری‌هاش خیلی زمان بره. برای جمع‌آوری زباله با شهرداری قرارداد بستن ولی کارکنان شهرداری همیشه قسمتی از زباله‌هارو نمبیره. بعدش به یه وانتی پول میدن میاد جمع می‌کنه و میبره.. معلوم نیست اینارو کجا خالی می‌کنه.
مسئولیت در قبال جامعه	حمایت از اقشار ضعیف و به حاشیه رانده شده	من به دوره توسعه با مدیران یه سازمانی داشتم. اسمشو نمیارم. البته درباره تعهد سازمانی بود. مربوط به مدل شایستگی دولت در کانون‌های ارزیابی. ازشون پرسیدم تعهد به مشتری و خوشنام کردن سازمان خیلی مهمه. کودکان کار هم به نحوی مشتری شما محسوب میشن. برای اینها چه کار کردید؟ آیا در مأموریت‌های سازمان شما جایی برای اون‌ها دیده شده؟ بحث بالا گرفت ولی خیلی‌هاشون گفتن طرفو پدر مادرش ول کرده بعد ما بیایم سنگشو به سینه بزنیم... به نظرم این‌ها باید آگاه بشن که کودکان کار هم بخشی از سیستم اجتماعی ما هستن و ما نسبت به اون‌ها هم مسئول هستیم بخصوص که سازمانشون هم در این راستا باید خدمت ارائه می‌کرد.

در بررسی محور نخست این بخش از پژوهش، مشارکت‌کنندگان (متخصصان توسعه منابع انسانی) تأکید داشتند که بارها این مفاهیم را لمس کرده و به موضوعاتی همچون رفتارهای تبعیض آمیز، بی‌عدالتی، عدم توجه به محیط زیست، عدم حمایت از اقشار ضعیف و به حاشیه رانده شده و مواردی از این دست، برخورد داشته‌اند. براساس اطلاعات به دست آمده روشن شد که آن‌ها نقش خود به‌عنوان متخصص توسعه منابع انسانی برای کاستن یا پاک کردن فضای کار از چنین سوء رفتارهای اخلاقی را محدود به وجود منشور اخلاقی یا قوانین و مقررات انضباطی می‌دانستند. یک نمونه نقل قول که به‌طور متعارف مورد نظر مشارکت‌کنندگان بود در زیر ارائه شده است:

"به نظرم باید منشور اخلاقی سازمان جدی گرفته بشه و در این خصوص نظارت دقیقی صورت بگیره. ما منشور اخلاقی در سازمان داریم. تازه قوانین و مقررات هم تکلیف مدیران رو مشخص کرده که چطور باید با این موارد برخورد کنند."

علاوه بر این، از نگاه متخصصان توسعه منابع انسانی چنانچه آنان بخواهند در خصوص اخلاق و مسئولیت اجتماعی در سازمان خود مداخله نمایند و یا عهده‌دار بخشی از آن شوند، سازمان به آن‌ها آموزشی در رابطه با اخلاق و مسئولیت اجتماعی ارائه نداده است و در این رابطه ملاحظه‌ای هم وجود ندارد. برای نمونه، نقل قول از یکی از مصاحبه‌شونده‌ها در زیر ارائه شده است:

"ما تو دانشگاه واحدهای زیادی پاس کردیم ولی این مواردی که شما گفتید اصلاً داخل هیچ کدوم از درس‌هامون نبود. طبیعی هم هست چون رشته ما درباره آموزش و توسعه هستش. به ما درباره راهبردهای توسعه منابع انسانی گفتند، درباره یادگیری سازمانی، روش‌های نیازسنجی و ارزشیابی و از این دست موارد.

ما بیشتر کار تکنیکال انجام می‌دهیم. حتی نیازهای آموزشی هم با ما نیست. یه دوره‌هایی رو ابلاغ می‌کنند. ما برنامه‌ریزی و اجرا می‌کنیم فقط. می‌شه این مواردی که شما گفتید رو مصوب کنند به ما ابلاغ کنند ما هم برای آموزشش برنامه‌ریزی کنیم. در همین حد دیگه".

سرانجام، با ژرفابخشی و گسترده ساختن فرایند جمع‌آوری اطلاعات از طریق مصاحبه‌ها، پس از انتقال دانش پایه در خصوص اخلاق و مسئولیت اجتماعی به مشارکت‌کنندگان، آن‌ها خود را برای ورود به این موضوعات، مسئول ارزیابی کردند و اظهار داشتند که چنانچه در این خصوص آموزش ببینند و مدیریت سازمان نیز پشتیبانی لازم را داشته باشد، می‌توانند برنامه‌هایی برای آموزش کارکنان و مدیران با هدف آگاهی بخشی و برانگیختن آنان به نشان دادن حساسیت درباره موضوع اخلاق و مسئولیت اجتماعی در سازمان تدارک ببینند. مشارکت‌کنندگان اعتقاد داشتند که تخصص برخاسته از رشته آن‌ها، ظرفیت کافی و مناسب در این زمینه را دارا است. به‌عنوان نمونه، نقل قول از یکی از مصاحبه‌شونده‌ها در زیر ارایه شده است:

"با این توضیحاتی که دادید به نظرم می‌شه برنامه‌هایی [برای آموزش اخلاق و مسئولیت اجتماعی] طراحی کرد. البته دقیق نمی‌دونم محتواشون چی باید باشه چون اطلاعاتی در این زمینه‌ها ندارم ولی قطعاً می‌تونیم طراحی کنیم. بالاخره قدم اول آگاهی دادن است. وقتی کارکنان و مدیران در این موارد آگاهی داشته باشند نسبت به قبل حساس‌تر میشن. یه دوستی دارم مشاوره خونده و همیشه می‌گه آگاهی یعنی درمان. خب اگه این مسئله در سازمان وجود داشته باشه که داره، قدم اول آگاهی بخشی هست که از طریق برنامه‌های آموزشی میشه این کارو کرد".

همان‌طور که تحلیل این بخش نشان داد، اگرچه متخصصان توسعه منابع انسانی روزانه با موارد اخلاقی و مسائل مربوط با مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های خود مواجه می‌شوند اما در این خصوص آموزش‌های لازم را ندیده‌اند و حساسیت لازم را ندارند. براساس اطلاعات به دست آمده، متخصصان این رشته به مفاهیم اخلاق و مسئولیت اجتماعی آگاهی ندارند و نقش توسعه منابع انسانی در تحقق اهداف اخلاقی و مسئولیت اجتماعی را نیاموخته‌اند؛ از این رو، در مواجهه با این مسائل از آگاهی و مهارت کافی برای انجام مداخلات توسعه‌ای برخوردار نیستند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به تحلیل موضوع اخلاق و مسئولیت اجتماعی در برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی در ایران پرداخته است. نتایج نشان داد که برنامه درسی HRD به مسائل مربوط به اخلاق و مسئولیت اجتماعی ورود نکرده است. به عبارتی، تمرکز خود را بر توسعه فردی و توسعه سازمانی معطوف کرده است. به‌رغم تأکید اندیشمندان این حوزه بر نقش توسعه منابع انسانی در کمک به «توسعه افراد، سازمان‌ها، جامعه، ملت و کل بشریت» (مک لین و مک لین، ۲۰۰۱) و هم‌چنین «ارتقای سازمانی و توسعه اجتماعی»، برنامه درسی HRD در ایران به‌طور جامع به این مسائل نپرداخته است. یافته‌های پژوهش از این‌گزاره حمایت می‌کند که در برنامه درسی رشته HRD اخلاق و مسئولیت اجتماعی، موضوعات به حاشیه رانده شده‌ای هستند و مغفول مانده‌اند، در حالی که ادبیات تحقیق از نقش عوامل توسعه منابع انسانی در نهادینه کردن اخلاق و مسئولیت اجتماعی صحبت می‌کند و مدعی است که اخلاق باید بخشی از برنامه درسی رشته HRD باشد.

براساس تحلیل اطلاعات به دست آمده از دانشجویان رشته آموزش و توسعه منابع انسانی آن‌ها با موضوعاتی که مسائل اخلاقی و مسئولیت اجتماعی در سازمان را دربر داشته باشد در کلاس‌های درس برخورد نداشته و نسبت به این مسائل آگاه نبوده‌اند. از این رو، علاوه براینکه برنامه‌های درسی مصوب موضوع اخلاق و مسئولیت اجتماعی نپرداخته است، در دوره تحصیل، از طریق فعالیت‌های فوق برنامه،

و آموزش‌های تکمیلی نیز به این موضوع توجه نشده است. این چالش تنها مختص برنامه درسی رشته آموزش و توسعه منابع انسانی در ایران نیست؛ بلکه این مسئله، مربوط به سایر کشورها نیز می‌باشد. زاخامیر و همکاران (۲۰۱۴) ۱۰۸ برنامه کارشناسی ارشد توسعه منابع انسانی را تجزیه و تحلیل کرده و متوجه شده‌اند که تنها ۱۹ درصد از برنامه‌های این رشته دارای یک دوره مرتبط با اخلاق است.

علاوه بر این، نتایج این پژوهش نشان داد که متخصصان توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها همواره با مسائل اخلاقی و اجتماعی در رفتارهای سازمانی اعضا، برخورد می‌کنند اما شیوه مداخله با این مسائل را نیاموخته‌اند. این مشارکت‌کنندگان اذعان داشتند که در دانشگاه با موضوعات مربوط به اخلاق و مسئولیت اجتماعی که بخشی از برنامه درسی باشد، برخورد نکرده‌اند. در این خصوص، مطالعه علیزاده و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان داده است که بسیاری از برنامه‌های آکادمیک توسعه منابع انسانی، استراتژی روشنی برای آموزش متخصصانی را ندارد که بتوانند یک کد رفتاری ایجاد کنند، با معضلات اخلاقی مقابله و با اطمینان، یک محل کار اخلاقی را مهیا کنند.

HRD را می‌توان به‌عنوان یک فرآیند مداوم برای افزایش دانش و بهبود عملکرد در سازمان در نظر گرفت. این مسئولیت‌عاملان توسعه منابع انسانی است که منشور اخلاقی سازمان را تدوین و آموزش اخلاق را در سازمان طراحی و اجرا کند. بنابراین، نیاز است که به همه دانشجویان HRD رسالت آن‌ها را یادآوری کرد تا متخصصانی داشته باشیم که به‌طور مؤثر و هماهنگ در جهت ایجاد سازمانی مسئول کار کنند. شاغلان HRD نیز باید درک عمیقی از آنچه که رفتارهای اخلاقی را هدایت می‌کنند داشته باشند تا منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی اخلاقی قوی شود. برای ایجاد نیروی کار قوی HRD ضروری است که کلاس‌های HRD را به آموزش اخلاق و مسئولیت اجتماعی و نقش حیاتی آن‌ها در محیط کار اختصاص دهند.

این مطالعه با توجه به یافته‌های خود پیشنهاد می‌کند که در برنامه درسی توسعه منابع انسانی بازنگری صورت گیرد، به‌طوری که موضوعات مربوط به اخلاق و مسئولیت اجتماعی در این برنامه‌ها گنجانده شود. نیاز است تا دانشجویان این رشته با موضوعات اخلاقی و مسائل مربوط به مسئولیت اجتماعی آشنا شوند و در رابطه با شیوه‌ها و ابزارهایی که آن‌ها را قادر می‌سازد به‌عنوان متخصص در محیط کار در این زمینه مداخلاتی انجام دهند، شایستگی‌های لازم را کسب نمایند. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود که در زمینه‌های مربوط به شیوه‌ها و ابزارهایی که کاروران توسعه منابع انسانی می‌توانند با یادگیری آن‌ها در مسائل اخلاقی و مسئولیت اجتماعی در سازمان‌ها مداخلاتی انجام دهند، مطالعاتی در آینده صورت گیرد.

محدودیت پژوهش

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این بود که مقاله‌های بسیار کمی در مورد برنامه درسی رشته توسعه منابع انسانی وجود داشت، از آنجا که این رشته در مراحل تکامل خود قرار دارد و تعریف روشنی از آن وجود ندارد، طراحی یک برنامه منسجم برای آن با چالش مواجه است.

از محدودیت‌های دیگر دسترسی به سازمان‌های بیشتر برای مصاحبه در زمان همه‌گیری کرونا بوده است.

References

منابع

- Alizadeh, A., Dirani, K. M., & Qiu, S. (2020). Ethics, code of conduct and ethical climate: implications for human resource development. *European Journal of Training and Development*.
- Ardichvili, A. (2013). The role of HRD in CSR, sustainability, and ethics: a relational model. *Human Resource Development Review*, Vol. 12 No. 4, pp. 456-473.
- Ardichvili, A. and Oh, J.R. (2013). The second academy practice GAP comparing areas of focus of HRD practitioner publications and academic programs. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Vol. 8 No. 1, pp. 1-11.
- Armitage, A. (2018). Is HRD in need of an ethics of care? *Human Resource Development International*, Vol. 21 No. 3, pp. 212-231.
- Bierema, L. and D'Abundo, M. (2004). HRD with a conscience: practicing socially responsible HRD. *International Journal of Lifelong Education*, Vol. 23 No. 5, pp. 443-458.
- Bierema, L.L. (2020). HRD research and practice after 'the great COVID-19 pause': the time is now for bold, critical, research. *Human Resource Development International*, Vol. 23 No. 4, pp. 347-360.
- Carroll, A. B. (2008). A history of corporate social responsibility: Concepts and practices. *The Oxford handbook of corporate social responsibility*.
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International journal of management reviews*, 12(1), 85-105.
- Cho, Y. and Zachmeier, A. (2015). HRD educators' views on teaching and learning: an international perspective. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 17 No. 2, pp.145-161.
- Craig, S (2013). Prevent ethical breakdowns, *Industrial Supply*.
- Fathi Vajargah, Koresh; Keshavarz, Susan; Tajik Ismaili, Azizullah; Khosravi, Ali Akbar; Diba Vajari, Talaat; Poursadeghi, Habibollah; Rahmati, Maryam and Zandieh, Gita (2012). What Kind of Good Citizens Should the School of Life Educate? *Management and Planning in Educational Systems*, 44-9. (In Persian)
- Feldman, Y. (2019). Companies need to pay more attention to everyday unethical behavior. *Harvard Business Review*.
- Foot, M.F. and Ruona, W.E. (2008). Institutionalizing ethics: a synthesis of frameworks and the implications for HRD. *Human Resource Development Review*, Vol. 7 No. 3, pp. 292-308.
- Garavan, T. N., & McGuire, D. (2010). Human resource development and society: Human resource development's role in embedding corporate social responsibility, sustainability, and ethics in organizations. *Advances in Developing Human Resources*, 12(5), 487-507.
- Han, S. H., Chae, C., Han, S. J., & Yoon, S. W. (2017). Conceptual organization and identity of HRD: Analyses of evolving definitions, influence, and connections. *Human Resource Development Review*, 16(3), 294-319.
- Jamali, D. R., ElDirani, A. M., & Harwood, I. A. (2015). Exploring human resource management roles in corporate social responsibility: The CSR-HRM co-creation model. *Business Ethics: A European Review*, 24(2), 125-143.
- Kuchinke, K. P. (2007). Birds of a feather? The critique of the North American business school and its implications for educating HRD practitioners. *Human Resource Development Review*, 6(2), 111-126.
- Kuchinke, K. P. (2010). Human development as a central goal for human resource development. *Human Resource Development International*, 13(5), 575-585.

- Lim, D. H., Song, J. H., Choi, M., & Kim, H. K. (2013). A comparative analysis of graduate HRD curricular content between the United States and Korea. *Human Resource Development International*, 16(4), 441-462.
- McGuire, D., Germain, M.L. and Reynolds, K. (2020). Reshaping HRD in light of the COVID-19 pandemic: an ethics of care approach. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 23 No. 1, pp. 26-40.
- Mi, C., Chang, F. K., Lin, C. T., & Chang, Y. H. (2018). The Theory of Reasoned Action to CSR Behavioral Intentions: The Role of CSR Expected Benefit, CSR Expected Effort and Stakeholders. *Sustainability*, 10(12), 1-17.
- Noelliste, M. (2013). Integrity: an intrapersonal perspective. *Human Resource Development Review*, Vol. 12 No. 4, pp. 474-499.
- Saat, M. M., Porter, S., & Woodbine, G. (2010). The effect of ethics courses on the ethical judgement-making ability of Malaysian accounting students. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 8(2), 92-109.
- Sanders, K., Cogin, J.A. and Bainbridge, H.T.J. (2014), *Research Methods for Human Resource Management*. Routledge, New York, NY.
- Sharifzadeh, Fattah; Behrouz, Pourvali (2008). Investigating the Factors Preventing Violations by Employees Working in the Administrative System, *Evaluation Knowledge Journal*, No. 1, 181-211. (In Persian)
- Tormo-Carbó, G., Oltra, V., Seguí-Mas, E., & Klimkiewicz, K. (2016). How effective are business ethics/CSR courses in higher education? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 228, 567-574.
- Tuan, L. T. (2012). Corporate social responsibility, ethics, and corporate governance. *Social Responsibility Journal*.
- Wang, G. G., Werner, J. M., Sun, J. Y., Gilley, A., & Gilley, J. W. (2017). Means vs ends: theorizing a definition of human resource development. *Personnel Review*.
- Warnick, B.R. and Silverman, S.K. (2011), A framework for professional ethics courses in teacher education. *Journal of Teacher Education*, Vol. 62 No. 3, pp. 273-285.
- Yoo, S., Jang, S., Byun, S. W., & Park, S. (2019). Exploring human resource development research themes: A keyword network analysis. *Human Resource Development Quarterly*, 30(2), 155-174.
- Zachmeier, A., Cho, Y. and Kim, M. (2014). The same but different: HRD master's programmes in the United States. *Human Resource Development International*, Vol. 17 No. 3, pp. 318-338.
- Zareštky, J., & Collins, J. C. (2017). Supporting the United Nations' 2030 sustainable development goals: A call for international HRD action. *Human Resource Development International*, 20(5), 371-381.