Identifying and designing a model of the antecedents and consequences of ethnic discrimination in human resource management of the National Company for the Southern Oil-rich Regions

Abolghasem Sheykhi[1] - Ghanbar Amirnejad[2*] - Ali Raeispour[3]
Foad Makvandi[4] - Vahid Chenari[5]

Abstract

The most asset of an organization is intangible assets such as human capital, because this plays an important role in the effectiveness and value creation of organizations. In today's world, the success of organizations depends largely on the morale, effort, motivation, and satisfaction of their human resources. This research aimed to identify and design a model of the antecedents and consequences of ethnic discrimination in human resource management (case study: National Southern Oil Fields Company). The research method is qualitative and descriptive-exploratory research. Which uses narrative research and focusses group methods. The statistical population of the research includes university professors, managers and heads specializing in human resource management in the National Company for the Southern Oil Regions. The number of these people is 40, of which 13 were selected using the judgmental and accessible method, and stories about ethnic discrimination were told using the narrative research method. The selected sample for the focus group was 15 people from the news media. After interviewing 13 experts and collecting their narratives and stories through interviews, the data was coded and categorized through theme analysis. After analyzing the narratives and stories and then coding the interviews conducted through thematic analysis, 166 indicators (open coding) and 23 sub-themes (secondary pre-organizing themes (components) were extracted. With the help of the focus group, 6 dimensions were

1. PhD. student in public administration, Department of Public Administration, Sho.C., Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.
2,*. Department of Public Administration, SR.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran. g.amirnejad@iau.ac.ir
3. Department of Public Administration, Ramh.C., Islamic Azad University, Ramhormoz, Iran.
4. Department of Public Administration, Ramh.C., Islamic Azad University, Ramhormoz, Iran. foad.makvandi@iau.ac.ir
5. Department of Public Administration, Sho.C., Islamic Azad University, Shoushtar, Iran. vahid.chenari@iau.ac.ir

considered as dimensions of the model. According to the focus group, the events included: factors underlying ethnic discrimination, social factors of ethnic discrimination and discrimination in employment approaches and the consequences included: discrimination in human resources approaches, discrimination in organizational approaches and discrimination in workplace approaches. The validity of the interviews was achieved with the help of the Glynn tool. Therefore, to improve organizational performance and promote justice in the workplace, it is necessary to develop and implement specific management policies and strategies to identify and reduce ethnic discrimination. The presented model can be used as a practical framework for analyzing and managing this phenomenon.

Keywords
Ethnic discrimination, human resource management, narrative research, National Company for Southern Oil-rich Areas.

مقاله علمی ـ پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۴۰۴/۰۵/۲۸ تاریخ پذیرش ۱۴۰۴/۰۷/۰۸

شناسایی و طراحی مدل پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب

ابوالقاسم شیخی[۱] ـ قنبر امیرنژاد[2]* ـ علی رئیس‌پور[۳]
فواد مکوندی[۴] ـ وحید چناری[۵]

چکیده

با ارزش‌ترین دارایی یک سازمان را دارایی‌های نامشهودی چون سرمایه انسانی تشکیل می‌دهند زیرا این مهم، نقش مؤثری در اثربخشی و ارزش‌آفرینی سازمان‌ها دارد. در جهان امروزی موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آن‌ها بستگی دارد. این تحقیق با هدف شناسایی و طراحی مدل پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی (موردمطالعه: شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب) انجام گرفت. روش تحقیق کیفی و یک تحقیق توصیفی ـ اکتشافی است. که با استفاده از روش روایت پژوهی و گروه کانونی است. جامعه آماری تحقیق شامل اساتید دانشگاه، مدیران و روسای متخصص در حوزه مدیریت منابع انسانی در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب می‌باشند. تعداد این افراد ۴۰ نفر است که با استفاده از روش قضاوتی و در دسترس تعداد ۱۳ نفر انتخاب شدند و به روش روایت پژوهی داستان‌هایی در خصوص تبعیض قومیتی بیان شد. نمونه انتخابی برای گروه کانونی ۱۵ نفر از خبرگان بود. پس از مصاحبه با ۱۳ نفر از خبرگان و جمع‌آوری روایت‌ها و

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.
2. گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). g.amirnejad@iau.ac.ir
۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رامهرمز، دانشگاه آزاد اسلامی، رامهرمز، ایران.
۴. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران. foad.makvandi@iau.ac.ir
۵. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران. vahid.chenari@iau.ac.ir

داستان‌های آنان از طریق مصاحبه، کدگذاری و دسته‌بندی داده‌ها از طریق تحلیل تم صورت گرفت. پس از تحلیل روایت‌ها و داستان‌ها و سپس کدگذاری مصاحبه‌های انجام گرفته از طریق تحلیل تم تعداد ۱۶۶شاخص‌ها (کدگذاری باز) و ۲۳ تم‌های فرعی (مضامین پیش سازمان دهنده ثانویه (مؤلفه) استخراج شد. به کمک گروه کانونی تعداد ۶ بعد به‌عنوان ابعاد مدل در نظر گرفته شد. از نظر گروه کانونی پیشامدها شامل: عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی، عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی و تبعیض در رویکردهای استخدامی و پسامدها شامل: تبعیض در رویکردهای منابع انسانی، تبعیض در رویکردهای سازمانی و تبعیض در رویکردهای محیط کاری بوده است. روایی مصاحبه‌ها به کمک ابزار گلین مطلوب به دست آمد. بنابراین، برای بهبود عملکرد سازمان و ارتقای عدالت در محیط کار، لازم است سیاست‌ها و راهکارهای مدیریتی ویژه‌ای برای شناسایی و کاهش تبعیض قومیتی تدوین و اجرا شود. مدل ارائه شده می‌تواند به‌عنوان چارچوبی کاربردی برای تحلیل و مدیریت این پدیده مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: تبعیض قومیتی، مدیریت منابع انسانی، روایت پژوهی، شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب

مقدمه

سرمایه انسانی یک منبع حیاتی برای ارزش‌آفرینی شرکت‌ها می‌باشد و در دهه گذشته علاقه ذینفعان زیادی را به خود جلب کرده است (Thompson, 2025). و یکی از دارایی‌های نامشهودی که امروزه در شرکت‌ها و صنایع مختلف باید به آن توجه خاصی شود، منابع انسانی است (صالحی‌زاده، ۱۴۰۳). منابع انسانی از دارایی‌های مهم هر سازمانی به شمار می‌رود (Rafi & Hossain, 2018). منابع انسانی هستند که می‌توانند از هر منبع دیگری به‌طور مؤثر در حداکثر کردن فرصت‌ها و به حداقل رساندن خطرات استفاده نمایند (Pahuja, 2024). پژوهش‌های نظری در حوزه مدیریت سرمایه انسانی به این موضوع اشاره کرده‌اند که سازمان‌هایی که اصول مدیریت سرمایه انسانی را به کار می‌برند، به این درک رسیده و می‌رسند که با افزایش ارزش و سرمایه افراد، ظرفیت عملکردی سازمان افزایش می‌یابد؛ درواقع سرمایه‌گذاری و افزایش ارزش کارکنان یک هدف برد برد برای کارفرمایان و کارمندان است (رنگریز و همکاران، ۱۴۰۰) با توجه به اینکه منابع انسانی به قابلیت‌های تولیدی اشخاص اشاره دارد، بنابراین موضوعی

درون‌سازمانی تلقی شده و امروزه توسط بسیاری از سازمان‌ها به‌عنوان یکی از منابع اصلی مزیت رقابتی شناسایی شده است. دستیابی به این مزیت رقابتی به‌صورت پایدار که از آن به‌عنوان مدیریت منابع انسانی پایدار یاد می‌شود، مستلزم اندازه‌گیری سرمایه است. (کریم‌نژاد، ۱۴۰۱). زیرا با اندازه‌گیری توانایی‌های کارکنان در بخش‌های مختلف، می‌توان از دانش آن‌ها، ایجاد ارزش نمود (Okeke, 2016). منابع انسانی در دهه گذشته به‌طور قابل‌توجهی تکامل یافته و همچنان ادامه دارد. بااین‌حال، بهترین شیوه‌های منابع انسانی اصلی همچنان پابرجا بوده و در طول سال‌ها به‌عنوان دستورالعملی برای متخصصان منابع انسانی عمل کرده است. مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها با چالش‌های متعددی مواجه است که از جمله می‌توان جهانی‌شدن کمبود نیروی کار ماهر و متعهد، هرم تصمیم‌گیری، عدم شناخت نیاز کارکنان، بی‌برنامگی، عدم شایسته‌سالاری، تبعیض، بهره‌وری ناکافی منابع انسانی، بی‌انگیزگی، عدم مشارکت کارکنان، ترک همکاری کارکنان باسابقه سازمان را نام برد؛ اما مدیران منابع انسانی می‌توانند از طریق توانمندسازی و حتی استفاده از روش‌های نوین تصمیم‌گیری، مدیران و کارکنان این چالش‌ها را رفع کرده یا از بروز اکثر آن‌ها پیشگیری کنند. ضرورت دارد مدیریت منابع انسانی با به‌کارگیری از سیستم‌های الکترونیکی و رایانه و شبکه‌های داخل سازمانی و سایر امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری به اهداف سازمانی خود برسد. مدیریت منابع انسانی به معنای درک اهمیت منابع انسانی یک سازمان است که به برتری سازمان، توجه به مشتری، کارآفرینی، کیفیت و نظایر آن شکل و معنا می‌بخشد. در حقیقت رشد و پرورش و افزایش سطح توانایی‌های و سازمان‌دهی نیروی انسانی یک سازمان جهت رسیدن به اهداف سازمان در دیدگاه و سطح فکری مدیریت منابع انسانی خلاصه شده است و این سطح مدیریتی در شکست و پیروزی سازمان سهم بسزایی دارد (سید عارف، ۱۴۰۳). امروزه منابع انسانی اساسی‌ترین سرمایه و دارایی هر سازمان محسوب می‌گردد. سازمان‌هایی که به‌طور مداوم به توسعه کارکنان خود توجه دارند و در برنامه‌های آموزشی‌شان سرمایه‌گذاری می‌کنند، منابع انسانی را مهم‌ترین عامل در دستیابی به توسعه اقتصادی می‌دانند (نوروزی و همکاران، ۱۴۰۳). برای مدیریت منابع انسانی، ایجاد و انعکاس فلسفه، خط‌مشی و راهبرد کسب‌وکار و نیز کاربرد آن‌ها در سازمان بسیار با اهمیت است، به‌ویژه زمانی که کارکنان و مدیران با هم روابط خویشاوندی یا دوستی دارند. تبعیض می‌تواند بر همه عملیات و فرایندهای مدیریت منابع انسانی اثر داشته باشد. فعالیت‌های کارمندیابی، گزینش، استخدام و سایر

راهبردهای مدیریت منابع انسانی، به‌صورت هنجار و قانون هستند. خط‌مشی‌های مورد استفاده سازمان در فرایند کارمندیابی، روش‌های مختلفی را پیش‌بینی می‌کند؛ ازجمله اینکه کدام متقاضیان باید درخواست شغل کنند، کدام‌یک باید استخدام شود و درعین‌حال عملکرد شغلی آینده و میزان ترک خدمت کارکنان نیز تحت تأثیر راهبردهای مدیریت منابع انسانی است. یک خویشاوند یا پارتی‌بازی ممکن است به این دلیل انتخاب شود که او بهترین گزینه موجود برای شغل باشد، اما اگر متقاضیان واجد صلاحیت و با کیفیت‌تری وجود داشته باشد، خویشاوند مربوطه ممکن است انتخاب نشود (دهقانی و مصباحی، ۱۳۹۷). امروزه به منابع انسانی در سازمان‌ها و شرکت‌ها توجهی خاص می‌شود و ساختارهای مدیریت منابع انسانی در تمامی زمینه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. این ساختار باید عواملی مانند عملکرد، مسائل مالی، سطح شغلی، استانداردهای ارزیابی، مشوق‌ها و عدالت و تبعیض قومیتی (Chanana & Sangeeta, 2021). را مورد تحلیل قرار داده تا مدیریت منابع انسانی به نحو مطلوبی بتواند راهبردهای خود را در رسیدن سازمان به اهدافش یاری رساند.

کشور ایران اقوام بسیار متنوعی را در خود جای داده است. مطابق منابع و شواهد، شکاف قومی در میان بخشی از اقوام ایرانی فعال شده است. فعال شدن شکاف قومی عوامل پرشماری دارد و پیامدهای سیاسی ـ اجتماعی آن نیز پیچیده است (محمدزاده و خانی، ۱۳۹۷). این شکاف قومیتی را می‌توان در تبعیض قومیتی در سازمان‌ها دید. تبعیض قومیتی در سازمان‌ها موضوعی پایدار است که می‌تواند تأثیر بسزایی بر رفاه کارکنان و بهره‌وری کل سازمان داشته باشد. تبعیض می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد، از جمله تبعیض استخدامی، تبعیض پرداختی و آزار و اذیت. با رواج تبعیض در سازمان، اولین چیزی که نابود می‌شود انگیزه و تعهد افراد است (Agmechi et al, 2018). انگیزه‌ی افراد که پیش‌نیازی برای داشتن تعهد سازمانی آن‌ها است ناشی از برآورده نشدن نیازهای آن‌ها در سازمان بوده و با ارضای سطوح بالای نیازهای انسانی مثل تقدیر، قدردانی و خودشکوفایی در ارتباط است (Doris et al, 2021). تبعیض و رفتار تبعیض‌آمیز به شیوه‌های مختلف آشکار می‌شوند. یکی از آشکارترین و برجسته‌ترین شکل تبعیض، نژادپرستی است. نژادپرستی سنتی با نگرش‌های وقیحانه خود شامل حقیر شمردن فرد در سازمان و تحجر مشخص می‌شود (۲۰۲۱). در مقایسه با این تبعیض نامحسوس، نژادپرستی مدرن به‌عنوان شکل جدیدتری شکل گرفته است. تبعیض نژادی مدرن غیرصریح و منطقی‌تر بوده و نگرش‌های منفی نسبت به کارکنان با دلایل غیر نژادی پنهان

شده و از خود انگاری غیر تبعیضی حمایت می‌کند (Malt & Niils, 2018). اصول و عقاید اصلی و اعتقادات نژادپرستی مدرن شامل این مضمون است که تبعیض متعلق به گذشته است اما به طریقی فرآیندها و مسیر حرکت کارمند را در سازمان مشخص می‌کنند که عملاً فرد از شانس برابری با سایر گروه‌هایی که سازمان آن‌ها را برتر می‌داند، برخوردار نیست. یکی از انواع تبعیض‌ها در سازمان‌ها که امروزه در دسته تبعیض‌های مدرن قرار دارد، تبعیض‌های قومیتی هستند (Doris et al, 2021). تبعیض قومیتی به رفتار ناعادلانه یا رفتار نامطلوب نسبت به افراد یا گروه‌ها بر اساس پیشینه قومی یا فرهنگی آن‌ها اشاره دارد. تبعیض قومیتی می‌تواند در شیوه‌های استخدام، ترفیع، تفاوت حقوق، تخصیص منابع، دسترسی به فرصت‌های توسعه و جو سازمانی کلی آشکار شود (Hamilton, & Sodeman, 2020). نقش این پدیده در زمینه مدیریت منابع انسانی موضوعی است که در ادبیات دانشگاهی اخیر مورد توجه قرار گرفته است (Lex et al, 2020).

یکی از ابعاد اساسی که در انتخاب یک موضوع تحقیق و ارزیابی آن و حتی ضرورت انجام آن مورد توجه قرار می‌گیرد جنبه جدید بودن آن است. این تحقیق با عنوان مدل پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب سعی دارد ابتدا با بیان تئوری‌های پشتیبان در خصوص تبعیض قومیتی و با استفاده از مصاحبه با افراد و ایراد داستان‌های تبعیض قومیتی در محل کار با روش روایت پژوهی، ابعاد و مؤلفه را شناسایی کرد و راهکارهای علمی و عملی جهت جلوگیری از این فرآیند در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب ارائه نماید. در این تحقیق پژوهشگر برای انجام پژوهش، از مدلی متفاوت با مدل‌ها و الگوهایی که تاکنون توسط سایر پژوهشگران مورد استفاده قرار گرفته است، استفاده نموده است بنابراین از بعد روش تحقیق نیز دارای نوآوری است. زیرا از روایت پژوهی استفاده نموده است. با انجام این پژوهش برای اولین بار تبعیض قومیتی منابع انسانی به‌منظور مدیریت صحیح بر 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 باز نماید. در ادامه به بررسی برخی پیشینه‌ها می‌پردازیم:

دولتیاری (۱۴۰۲) در تحقیق خود با عنوان، اهمیت و ضرورت بررسی روابط قومی و مسائل اجتماعی و اقتصادی بیان نمودند که، تعدد و تنوع اقوام تشکیل‌دهنده جامعه ایران به نحوی است که اطلاق واژه‌های کثیرالقوم و جامعه چند قومی بر ترکیب

جمعیتی آن» از واقعیتی غیرقابل‌انکار خبر می‌دهد. حضور و زندگی قومیت‌های مختلف چون فارس‌ها، ترک‌ها، کردها، بلوچ‌ها، ترکمن‌ها، عرب‌ها و لرها در جوار یکدیگر و در چارچوب جغرافیای سیاسی واحد بیانگر تنوع فرهنگی ـ قومی جامعه ایران است.

مصطفایی (۱۴۰۱) در تحقیق خود با عنوان بررسی نسبت الگوی «همانندسازی قومی» با «همانندسازی اسلامی» بیان نمودند که، یکی از الگوها در مواجهه با تنوع قومی جوامع، «همانندسازی» است که از سوی برخی حکومت‌ها با هدف ایجاد انسجام داخلی دنبال می‌شود. در همانندسازی به‌مثابه یک رهیافت، دو رویکرد کلی وجود دارد: در یکی نفی نمادهای قومی و فرهنگی بدون ترجیح قومی خاص و در دیگری نفی نمادهای قومی و فرهنگی به سمت قوم برتر و حاکم. از سوی دیگر، یکی از آموزه‌های دین اسلام ایجاد وحدت در امت است. همین امر شبهه مشابهت دیدگاه اسلام با رهیافت «همانندسازی» را به ذهن متبادر ساخته، خود یک مسئله به نظر می‌رسد.

تامسون[1](۲۰۲۵) در تحقیق خود با عنوان، افشاء توسعه سرمایه انسانی و مالکیت نهادی بیان نمودند که، در این مطالعه اثرات افشاء سرمایه انسانی را بر ساختار مالکیت شرکت بررسی می‌کنیم. شرکت‌هایی که دارایی‌هایشان به‌شدت نامشهود هستند، افزایش تمرکز مالکیت نهادی را پس از معرفی قانون افشاء سرمایه انسانی تجربه کردند. با استفاده از یک طراحی تجربی تفاوت در تفاوت‌ها، ما اثبات می‌کنیم که این شرکت‌ها به‌شدت درگیر مدیریت سود هستند. در مجموع، این یافته‌ها نقش افشاء اطلاعات را در شکل‌دهی 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 نمودند 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. 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.

کنگ[3] (۲۰۲۴) در تحقیق خود با عنوان پویایی‌های ارزیابی سرمایه انسانی:

1. Thompson
2. Kim
3. Kang

بینش‌هایی از حسابداری منابع انسانی بیان نمودند که، در اقتصاد دانش‌بنیان معاصر، ارزش شرکت‌ها به‌طور فزاینده‌ای به کیفیت سرمایه انسانی آن‌ها بستگی دارد. در این بین حسابداری منابع انسانی (HRA) به‌عنوان یک زمینه کلیدی ظاهر می‌شود.

بنابراین با بررسی پیشینه موجود متوجه می‌شویم که در ایران تحقیقات محدودی به بررسی وضعیت تبعیض قومیتی در بین مدیریت منابع انسانی پرداخته‌اند و امروزه این امر به یکی از موضوعات نوین در مطالعات بین منابع انسانی تبدیل شده است؛ بااین‌حال تاکنون پژوهش دقیقی در خصوص مدل تبعیض قومیتی در بین منابع انسانی در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب صورت نگرفته است. هم‌چنین باید گفت نیز امروزه با رشد رقابت در این شرکت از یک‌سو و توسعه و تغییر نیازهای مشتریان از سوی دیگر، سبب گردیده شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب به‌طور پیوسته به دنبال ارائه خدمات نوین باشند و در این راه از فناوری‌های جدید بهره‌برداری نمایند. یکی از روش‌های فناورانه نوین که در چند سال اخیر شاهد ورود گسترده آن به شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب هستیم، رفع تبعیض قومیتی است که باعث ایجاد تغییرات وسیع در این صنعت شده‌اند. بنابراین، نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران و تصمیم‌گیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب برای شرایط نوین جهت ارائه دیدگاه‌ها و ایده‌های مدیران در به‌کارگیری تصمیم‌ها و اقدامات بهتر، کمک کند. ازاین‌رو نتایج این تحقیق می‌تواند خلأهای تحقیقاتی موجود در این زمینه را حل نموده و شکاف‌های نظری موجود در راه تبعیض قومیتی را حل نماید.

ازاین‌رو با توجه به‌ضرورت گفته شده، 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. همه افرادی که در این صنعت تحت عنوان نیروی رسمی، نیروی قراردادی، نیروی ارکان ثالث، حجمی و... مشغول بکار هستند سوار بر یک کشتی و برای یک هدف تلاش می‌کنند، اما نحوه و کیفیت نگاه به آن‌ها یکسان یا حتی نزدیک به برابری نیست و فاصله زیاد است، برای بیان شکاف نظری موجود در تحقیقات انجام گرفته، مدیر منابع انسانی باید سیاست‌های مقابله‌ای برای کاهش تبعیض‌های قومیتی را تنظیم و در سازمان جاری سازد. همچنین باید سیاست‌ها و رویکردهایی را برای پیشگیری و مدیریت تبعیض ایجاد کند و از

روش‌های منصفانه در انتصاب، ارتقا و پاداش کارکنان استفاده کند.
با در نظر گرفتن موارد فوق باید گفت که در سال‌های اخیر بحث نارضایتی کارکنان در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب ناشی از حس ایجاد تبعیض‌های قومیتی در انتصابات و اعطای فرصت‌های رشد شغلی افزایش داشته است. این موضوع بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیر منفی داشته است، از همین رو با توجه به افزایش چشمگیر نارضایتی سازمانی و تمایل به خروج از سازمان در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب که قطعاً پیامدهای منفی بر بهره‌وری شرکت و به دنبال آن بهره‌وری اقتصاد خواهد داشت، و همچنین با توجه به جایگاه استراتژیک شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب در اقتصاد کشور، سؤال اصلی تحقیق حاضر بدین شرح است:

مدل پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب کدام است؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی، از نظر زمان، مقطعی (حال نگر) است. با توجه به اینکه تحقیق حاضر به دنبال ارائه مفاهیم جدید و مدل‌سازی است از حیث هدف کاربردی است. پژوهشگر داده‌های کیفی را با سازمان‌دهی آن‌ها در طبقات (بر اساس مضامین، مفاهیم یا دیگر ویژگی‌های مشابه) تحلیل می‌کند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی، قضاوتی (هدفمند) است. جهت شناسایی متغیرهای تحقیق از روش روایت پژوهی با خبرگان فعال در حوزه مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز استفاده می‌شود. روایت‌ها و داستان‌های گروه منتخب در خصوص تبعیض قومیتی در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب گردآوری و تحلیل خواهند شد. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و روسای متخصص در حوزه مدیریت منابع انسانی در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و همچنین اساتید دانشگاه می‌باشند. تعداد این افراد ۴۰ نفر است که با استفاده از روش قضاوتی و در دسترس تعداد ۱۳ نفر انتخاب خواهند شد. این افراد برای گروه کانونی نیز مورد استفاده قرار گرفت. برای تدوین مدل مورد نظر تحقیق از گروه کانونی خبرگان استفاده شد و شیوه به کار 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 به عمل آمد و در خصوص مدل تحقیق و متغیرها و مقوله‌های شناسایی شده اطلاعات و آگاهی کامل

توسط پژوهشگر به عمل آمد، در قسمت دوم از گروه کانونی استفاده خواهد شد تا پس از شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها به تفکیک پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب شناسایی و معلوم خواهند شد. بنابراین هیئتی متشکل از خبرگان شامل ۱۵ نفر تشکیل شد و از ایشان درخواست شد تا مؤلفه‌های در نظر گرفته را مورد بحث و تبادل‌نظر قرار دهند. اصول متمرکز گروه خبرگان کیفی در این بخش طبق جدول زیر خواهد بود.

جدول ۱. گروه کانونی خبرگان پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب

معیار	شیوه به کار گرفته‌شده در اجرای کار توسط پژوهشگر
درک واضح از هدف	به‌واسطه این‌که این افراد از اهداف پژوهش آگاهی خواهند داشت؛ اما بااین‌حال به‌تفصیل بخشی از وقت جلسه به تشریح هدف از دعوت به جلسه بیان خواهد شد.
گروه ممکن	همه شرکت‌کنندگان دارای تخصص‌و تجربه گسترده درزمینهٔ تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب خواهند بود.
گوش دادن فعال	به‌کارگیری شیوه گروه تمرکز و تکنیک طوفان فکری به‌منظور تسهیل در نظر دادن و مشارکت شرکت‌کنندگان و افزایش خلاقیت مشارکت‌کنندگان.
اثرات محدودکننده هیئت	با اطمینان دادن به مشارکت‌کنندگان از محرمانه ماندن اطلاعات موردنظر آن‌ها و هویت افراد موجبات رضایت آن‌ها تأمین خواهد شد و همچنین ضبط صورت‌جلسه با اجازه کتبی افراد صورت خواهد گرفت تا هیچ‌گونه اثر محدودکننده‌ای برای نظر دهی افراد وجود نداشته باشد.
جریان گفتگوی آزاد	استفاده از تکنیک بحث آزاد و ساختار گروه تمرکز به‌منظور تسهیل در نظر دادن و مشارکت شرکت‌کنندگان.
زمینه مناسب	از مشارکت‌کنندگان با تحصیلات علیه، تخصص و تجربه مرتباً استفاده شد و همچنین از آن‌ها خواسته خواهد شد با بررسی اسناد و مطالب لازم خود را برای هدف جلسه آماده کنند.
قابلیت اعتماد پژوهشگران	این پژوهش با حمایت و همکاری مستقیم استاد راهنما و مشاور انجام شد، ۵ نفر گروه متمرکز طی تمام مراحل پژوهش همکاری خواهند کرد از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه خواهند بود.

بنابراین پس از تشکیل جلسه هدف از تشکیل جلسه بیان شد و سپس در ادامه جلسه طراحی مدل و پرسش و پاسخ‌های خبرگان مورد بررسی قرار خواهد گرفت و درنهایت در خصوص مدل تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی شرکت ملی مناطق

نفت‌خیز جنوب در پایان جلسه جمع‌بندی به عمل خواهد آمد. ابزار گلین (Glynn)، چک‌لیست استانداردی است که برای سنجش روایی و پایایی تحقیقات کیفی استفاده می‌شود. و به‌ویژه برای سنجش روایی و اعتبار در روش تحقیق روایت پژوهی مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای هر معیار تعدادی زیر معیار طراحی شده است و پاسخنامه با طیف چهار درجه تنظیم شده است: بله، خیر، نامشخص، غیرکاربردی روایی با استفاده از رابطه محاسبه Y + N + U = T می‌شود. این پرسشنامه به شرح زیر است. در این ابزار بله با حرف Y و خیر با حرف N و روشن نیست با حرف U و غیرکاربردی با حرف NA نوشته می‌شود پس از محاسبات انجام گرفته مقدار Y/T به دست می‌آید که اگر این مقدار بالاتر از ۷۵ درصد باشد آنگاه مطالعه ما دارای روایی است. بر اساس نتایج درصد نمرات ارزشیابی شده مصاحبه‌ها از روش گلین برای محاسبه روایی و اعتبار مصاحبه‌ها 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.

روش تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

در این بخش به تجزیه‌وتحلیل داده‌های گردآوری‌شده و یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود. ابزار گردآوری داده‌ها، فایل‌های مصاحبه نیمه ساختاریافته بوده که نتایج با استفاده از نرم‌افزار تحلیل کیفی MAXQDA2020 صورت گرفت. تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با ۱۳ فایل مصاحبه تحقق یافت. کدگذاری‌ها برای شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها بر اساس سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری تم‌های فرعی و کدگذاری تم‌های اصلی به استخراج تم‌های اصلی و فرعی منجر شد. درنهایت، برای پژوهش حاضر، مدلی در قالب «طراحی مدل پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی با استفاده از روش روایت پژوهی (موردمطالعه: شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب)» ارائه می‌شود.

یافته‌ها

ابتدا به بیان ویژگی‌های جمعیت شناختی خبرگان از لحاظ دموگرافیک می‌پردازیم. حجم نمونه خبرگان این پژوهش، در مجموع ۱۳ نفر تعیین شد. از میان ۱۳ نفر از خبرگان این پژوهش، از لحاظ جنسیت ۹ نفر مرد و ۴ نفر زن بودند. از میان ۱۳ نفر از خبرگان این پژوهش، از لحاظ سابقه ۶ نفر از ۱۰ تا ۱۵ سال، ۴ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۲ نفر بین ۲۰ تا ۲۵ سال و ۱ نفر بالای ۲۵ سال بودند که ۳ نفر دانشیار، ۵ نفر استادیار و ۵ نفر کارشناسی ارشد بودند. یکی از ابزارهای مفید در نرم‌افزارهای کیفی، فراوانی

است. فراوانی در این دسته از نرم‌افزار بر اساس دو گروه بخش‌های کدگذاری شده و اسناد کدگذاری شده ارائه می‌گردد. از میان ۱۳ فایل مصاحبه انجام شده، ۴۳۷ بخش از متون کدگذاری شده است. شایان‌ذکر است که بیشترین فراوانی مربوط به فایل مصاحبه پنجم با ۴۰ بخش کدگذاری شده و کمترین آن مربوط به مصاحبه سوم و چهارم با ۲۸ بخش کدگذاری شده است. در پژوهش حاضر، ابتدا تمام عوامل استخراج‌شده از ۱۳ مصاحبه کدگذاری شده، به‌عنوان کد در نظر گرفته می‌شود. سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از کدها، آن‌ها در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی می‌گردند. به‌این‌ترتیب مفاهیم (تم‌های) پژوهش شکل داده می‌شود.

با بررسی بیان روایت‌ها و داستان‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان ملاحظه می‌شود پس از تحلیل روایت‌ها و داستان‌ها و سپس کدگذاری مصاحبه‌های انجام گرفته از طریق تحلیل تم تعداد ۱۶۶شاخص‌ها (کدگذاری باز) و ۲۳ تم‌های فرعی (مضامین پیش سازمان دهنده ثانویه(مؤلفه‌ها) به دست آمد. برای ارزیابی پایایی میان گروه‌های مصاحبه‌شوندگان و خبرگان با یکدیگر بر اساس ضریب کاپا میزان (۰/۴۴۱) بوده که بیش از مقدار قابل‌قبول به دست آمد. این مقدار به معنای پایایی پژوهش است. در جدول زیر اطلاعات این آزمون گزارش شده است.

جدول ۲. آزمون توافق کدگذاری میان مصاحبه‌های خبرگان

		مقدار	انحراف معیار برآوردی[a]	برآورد T[b]	معناداری برآورد (Sig)
Measure of agreement	Kappa	۰/۴۴۱	۰/۳۲۱	۳/۴۱۹	۰/۰۰۰
N of Valid Cases		۲	–	–	–

a. Not assuming the null hypothesis
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis

برای معنی‌داری این ضریب می‌توانیم بر اساس دو معیار تی ولیو و آماره پی ولیو نتیجه‌گیری کنیم به این شکل که باید برای شاخص اول عدد بالای ۱/۹۶ و برای شاخص دوم باید کمتر از ۰/۰۵ باشد. ازآنجایی‌که این مقدار بالاتر از ۱/۹۶ بوده و مقدار پی ولیو حاصل‌شده برابر با ۰/۰۰۰ بوده و بسیار کوچک‌تر از سطح خطای ۵ درصد است می‌توانیم ادعا کنیم که آزمون توافق بر اساس ضریب کاپا در سطح قابل قبولی قرار دارد.

لذا، برای هریک از تم‌های انتخابی پژوهش حاضر، میزان توافق نظرات بین افراد مصاحبه‌شونده با یکدیگر (ماتریس همبستگی افراد مصاحبه‌شونده برای تم‌ها)، مشخص

شده است که حد قابل‌قبول بیش از ۶۰ درصد است. به این صورت که، مقدار تقاطع سطر و ستون هر فرد مصاحبه‌شونده با خودش، قطعاً مقدار ۱ است؛ که باید ستون فرد موردنظر را با دیگر افراد مصاحبه‌شونده بررسی شود. برای مثال، فرد مصاحبه‌شونده ۱ و با فرد مصاحبه‌شونده ۲ برای تم انتخابی مقدار (۷۲ درصد) را به خود اختصاص داده است. در تفسیر این دو عدد متفاوت این‌گونه باید نوشت که فرد ۱ با فرد ۲، روی تم انتخابی با یکدیگر (۷۲ درصد) نقطه اشتراک دارند. در تفسیر دیگر ستون‌ها و سطرها نیز این‌گونه می‌توانیم به بررسی بپردازیم. با توجه به اینکه میزان توافق نظرات بین افراد مصاحبه‌شونده با یکدیگر بیش از ۶۰ درصد است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اشباع نظری حاصل شده است.

کدگذاری تم‌های اصلی (مضامین پیش سازمان‌دهنده اولیه (ابعاد)) و تم‌های فرعی (مضامین پیش سازمان‌دهنده ثانویه (مؤلفه‌ها))

در این مرحله از پژوهش، میزان فراوانی هریک از تم‌های اصلی و فرعی استخراج شده بر اساس ستون‌هایی از هر یک از افراد مصاحبه‌شونده به‌طور متقاطع محاسبه می‌شود.

جداول ۳ و ۴ میزان توزیع کدهای استخراج‌شده از بین ۱۳ فایل مصاحبه کدگذاری شده را نشان می‌دهد. اعدادی که در سلول‌هایی اکسلی مانند در شکل‌های فوق گزارش شده‌اند، درواقع بیانگر این است که کد موردنظر بر اساس فرد مصاحبه‌شونده، چه مقدار با همان کد منتخب، کدگذاری شده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی کدهای تم‌های اصلی به‌صورت بخش‌های کدگذاری شده براساس فایل‌های مصاحبه

تم‌های اصلی	R01	R02	R03	R04	R05	R06	R07	R08	R09	R10	R11	R12	R13	فراوانی کل
تبعیض در رویکردهای منابع انسانی	۶	۷	۶	۷	۸	۷	۹	۸	۶	۶	۷	۶	۹	۹۲
تبعیض در رویکردهای سازمانی	۴	۴	۴	۴	۶	۴	۵	۶	۳	۴	۷	۵	۷	۶۳
تبعیض در رویکردهای استخدامی	۵	۴	۳	۴	۵	۵	۶	۵	۵	۸	۵	۴	۲	۶۱
تبعیض در رویکردهای محیط کاری	۳	۳	۳	۲	۵	۵	۳	۲	۲	۴	۳	۷	۲	۴۴
عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی	۶	۷	۵	۶	۸	۶	۷	۷	۸	۸	۸	۱۰	۸	۹۴
عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی	۶	۶	۷	۵	۸	۸	۶	۵	۷	۶	۶	۵	۸	۸۳
جمع کل	۳۰	۳۱	۲۸	۲۸	۴۰	۳۵	۳۶	۳۳	۳۱	۳۶	۳۶	۳۷	۳۶	۴۳۷
تعداد سند	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۳

جدول ۴. توزیع فراوانی کدهای تم‌های فرعی به‌صورت بخش‌های کدگذاری شده براساس فایل‌های مصاحبه

تم‌های اصلی و فرعی	R01	R02	R03	R04	R05	R06	R07	R08	R09	R10	R11	R12	R13
تبعیض در رویکردهای استخدامی													
قراردادهای استخدامی	۲	۱	۱	۲	۲	۲	۳	۲	۱	۱	۰	۱	۲
نادیده گرفتن صلاحیت‌های فردی	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۲	۲	۱	۰	۰	۰	۳
عدم دارا بودن توانایی‌های اجتماعی	۲	۲	۱	۲	۳	۲	۱	۲	۱	۲	۲	۳	۱
زمینه نژادی	۱	۱	۲	۱	۱	۱	۳	۰	۰	۱	۳	۱	۲
ویژگی‌های شغلی	۱	۲	۱	۱	۲	۲	۰	۲	۳	۲	۲	۱	۱
تبعیض در رویکردهای منابع انسانی													
عدم تأثیر مداخلات زیر سیستم‌ها و مکانیسم‌های منابع انسانی	۲	۲	۲	۲	۳	۲	۳	۴	۱	۰	۳	۳	۱
کاهش ارزش‌های مرتبط با منابع انسانی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۲	۲	۲	۲	۱	۰	۲
عوامل فردی و شخصیتی	۱	۱	۱	۱	۲	۱	۰	۰	۰	۲	۳	۲	۴
تبعیض در رویکردهای سازمانی													
ویژگی‌های سازمانی	۲	۲	۱	۱	۲	۲	۳	۲	۲	۳	۲	۳	۰
افزایش هزینه‌های سازمانی	۱	۱	۲	۱	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۱	۰	۱
جو سازمانی	۲	۱	۰	۲	۱	۱	۱	۱	۱	۳	۲	۱	۱
عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی													
تبعیض قومیتی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
نتایج تبعیض قومیتی	۱	۱	۱	۱	۲	۲	۱	۰	۱	۱	۱	۳	۱
همبستگی قومی	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۲	۱	۱	۲	۱	۲	۱
گرایش به یک قوم خاص	۱	۱	۱	۱	۲	۲	۰	۱	۰	۱	۱	۲	۰
تبعیض در رویکردهای محیط کاری													
رویکرد نوگرایی	۲	۱	۱	۲	۲	۲	۱	۲	۲	۲	۱	۱	۱
ویژگی‌های بخشی شرکتی	۱	۱	۱	۱	۲	۲	۰	۲	۳	۲	۱	۲	۳
الگوپذیری از نخبگان	۱	۲	۱	۱	۲	۱	۳	۱	۱	۲	۲	۲	۱
احساس تبعیض	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۲	۰	۱	۲	۲	۲	۱
همانندسازی	۱	۲	۱	۱	۱	۱	۱	۲	۱	۰	۲	۳	۲
عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی													
همگرایی و واگرایی قومیتی	۱	۱	۲	۱	۱	۲	۰	۱	۳	۱	۱	۱	۲
تکثرگرایی	۲	۲	۱	۲	۳	۲	۳	۲	۳	۱	۰	۰	۱
رسانه ارتباط قومی	۱	۲	۲	۱	۲	۲	۲	۱	۱	۰	۲	۳	۲
جمع کل	۲۸	۳۰	۲۶	۲۶	۳۸	۳۳	۳۵	۳۲	۳۱	۳۲	۳۳	۳۶	۳۳
تعداد سند	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱

با توجه به فرایند فوق فراوانی تعداد بخش‌های کدگذاری شده، کدگذاری باز (کدگذاری آزاد)، تم‌های فرعی (مضامین پیش سازمان‌دهنده ثانویه (مؤلفه‌ها)) و تم‌های اصلی(مضامین پیش سازمان‌دهنده اولیه (ابعاد)) در جدول ۵. گزارش شده است.

جدول ۵. نتایج حاصل از کدگذاری باز (کدگذاری آزاد)، تم‌های فرعی (مضامین پیش سازمان‌دهنده ثانویه (مؤلفه‌ها)) و تم‌های اصلی (مضامین پیش سازمان‌دهنده اولیه (ابعاد)) و فراوانی تعداد بخش‌های کدگذاری شده

مضمون فراگیر	تم‌های اصلی (مضامین پیش سازمان‌دهنده اولیه (ابعاد))	تم‌های فرعی (مضامین پیش سازمان‌دهنده ثانویه(مؤلفه‌ها)	جمع کدهای باز (کدگذاری باز)	تعداد فراوانی کدها
پیشایندها و پسایندهای تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی با استفاده از روش روایت پژوهی(موردمطالعه: شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب)	**جمع فراوانی کدها**			۴۳۷
	تبعیض در رویکردهای استخدامی	جمع کل کدهای این مضمون		۹۲
		قراردادهای استخدامی	جمع کدهای باز	۲۰
		ویژگی‌های بخشی شرکتی	جمع کدهای باز	۱۱
		الگوپذیری از نخبگان	جمع کدهای باز	۲۴
		احساس تبعیض	جمع کدهای باز	۱۷
		همانندسازی	جمع کدهای باز	۲۰
	تبعیض در رویکردهای سازمانی	جمع کل کدهای این مضمون		۶۳
		ویژگی‌های سازمانی	جمع کدهای باز	۲۸
		افزایش هزینه‌های سازمانی	جمع کدهای باز	۱۷
		جو سازمانی	جمع کدهای باز	۱۸
	تبعیض در رویکردهای منابع انسانی	جمع کل کدهای این مضمون		۶۱
		عدم تأثیر مداخلات زیر سیستم‌ها و مکانیسم‌های منابع انسانی	جمع کدهای باز	۲۵
		کاهش ارزش‌های مرتبط با منابع انسانی	جمع کدهای باز	۱۹
		عوامل فردی و شخصیتی	جمع کدهای باز	۱۷
	عوامل زمینه‌ساز تبعیض	جمع کل کدهای این مضمون		۴۴
		همگرایی و واگرایی قومیتی	جمع کدهای باز	۱۶

مضمون فراگیر	تم‌های اصلی (مضامین پیش سازمان‌دهنده اولیه (ابعاد))	تم‌های فرعی (مضامین پیش سازمان‌دهنده ثانویه(مؤلفه‌ها)	جمع کدهای باز (کدگذاری باز)	تعداد فراوانی کدها
		تکثرگرایی	جمع کدهای باز	۱۵
		رسانه ارتباط قومی	جمع کدهای باز	۱۳
مضمون فراگیر	(مضامین پیش سازمان دهنده اولیه (ابعاد))		تم‌های فرعی (مضامین پیش سازمان‌دهنده ثانویه(مؤلفه‌ها)	جمع کدهای باز (کدگذاری باز)
		تبعیض در رویکردهای محیط کاری		
		رویکرد نوگرایی	جمع کدهای باز	۲۰
		ویژگی‌های بخشی شرکتی	جمع کدهای باز	۲۱
		الگوپذیری از نخبگان	جمع کدهای باز	۲۰
		احساس تبعیض	جمع کدهای باز	۱۵
		همانندسازی	جمع کدهای باز	۱۸
مضمون فراگیر	(مضامین پیش سازمان‌دهنده اولیه (ابعاد))		تم‌های فرعی (مضامین پیش سازمان‌دهنده ثانویه(مؤلفه‌ها)	جمع کدهای باز (کدگذاری باز)
		عوامل زمینه‌ساز تبعیض		
		تبعیض قومیتی	جمع کدهای باز	۱۷
		نتایج تبعیض قومی	جمع کدهای باز	۲۲
		همبستگی قومی	جمع کدهای باز	۲۱
		گرایش به یک قوم خاص	جمع کدهای باز	۲۳
			جمع کدهای باز	۱۸
		عوامل زمینه‌ساز تبعیض		

بنابراین، شبکه مضامین تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی با استفاده از روش روایت پژوهی (موردمطالعه: شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب) به‌صورت شکل ۱ نمایش داده می‌شود.

شکل ۱. شبکه مضامین تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی با استفاده از روش روایت پژوهی

بحث و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر دولت‌ها و سازمان‌ها به‌صورت فزاینده‌ای با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه هستند و بنابراین به‌منظور بقاء، پیشرفت و پویایی خود مجبورند خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. با توجه به‌سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی در عصر حاضر، سازمان‌هایی در دولت‌ها موفق و کارآمد بشمار می‌روند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه‌ی امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب

برای ساختن آینده‌ای بهتر و همچنین رفع مشکلات و چالش‌های موجود هدایت نمایند (Kreisberg, 2022). در این مسیر، اهمیت نقش نیروی انسانی در دولت‌ها و سازمان‌ها غیرقابل‌انکار است. نیروی انسانی کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است (Lincoln et all, 2022). در دنیای پیشرفته صنعتی از میان سه عامل ثروت آور منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیشترین توجه، بهره‌وری و سودآوری را منابع انسانی نصیب آن‌ها کرده است. صاحب‌نظران و دانشمندان معتقدند که انسان، محور قدرت است؛ نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه‌ی بی‌پایان در جهت رشد و توانمندسازی سازمان‌ها و دولت‌ها هستند و بزرگ‌ترین سرمایه‌ی یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. امروزه همه دولت‌ها و سازمان‌ها برای جذب منابع انسانی با یکدیگر رقابت می‌کنند. مدیریت منابع انسانی هر سازمان از اساسی‌ترین عناصر سازمانی محسوب می‌شود. مدیریت منابع انسانی در هدایت و رهبری دولت‌ها و سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌هایی که بیشتر بر بعد اقتصادی، سیاسی و اجتماعی تمرکز دارند، حساسیت بیشتری دارند. بر اساس گزارشی که در سال ۲۰۱۸ در سایت مؤسسه مدیریت منابع انسانی آمریکا تهیه شد، نشان داد که میزان تأثیرگذاری منابع انسانی به‌وسیله جذب نوآوری‌ها و ایده‌ها بالاترین تأثیر را در سودآوری دولت‌ها داشته است که این میزان در مقایسه با مدیریت هزینه بیشترین سهم را داشته است (Lex, 2020). امروزه اهمیت منابع انسانی بر کسی پوشیده نیست و سازمان‌ها برای بقا در محیط پیچیده و پر چالش به نیروی انسانی توانمند و خلاق نیازمند هستند. منابع انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین دارایی سازمان‌های پیشرو مورد توجه هستند. توانمندسازی و توسعه منابع انسانی یک رویکرد مدیریتی است که در آن به کارکنان تفویض اختیار می‌شود تا خودشان تصمیم بگیرند و در تصمیمات سازمان مشارکت داشته باشند (Giovanni et all, 2020). در کشور ما نیز منابع انسانی به‌عنوان یک دانش نوپا با تربیت کارشناسان با تجربه و با دانش روز جهانی در مسیر کسب جایگاه مناسب و درخور در سازمان‌های صنعتی، بازرگانی و پژوهشی گام برمی‌دارد. جهت پیاده‌سازی و ارزیابی معیارها و اصول اصلی دانش منابع انسانی و امکان مقایسه عملکرد سازمان‌ها در حوزه این دانش، مدل‌های گوناگونی در سطح بین‌المللی تعریف شده است. هم‌چنین مدل‌های تخصصی منابع انسانی در سطح ملی نیز معرفی شده که یکی از برجسته‌ترین آن‌ها، مدل ملی «توانمندسازی منابع انسانی» به‌عنوان مدل کاربردی و علمی در میان کارشناسان و متخصصان این رشته از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردارند.

از طرف دیگر تبعیض قومیتی به رفتاری گفته می‌شود که در آن با افراد بر اساس تعلق به یک قومیت خاص، رفتاری متفاوت و ناعادلانه می‌شود. این نوع تبعیض می‌تواند در جنبه‌های مختلف زندگی از جمله اشتغال، آموزش، مسکن و دسترسی به خدمات عمومی تأثیر منفی بگذارد و منجر به محرومیت و نابرابری شود. تبعیض قومیتی به هرگونه رفتار، عمل یا سیاستی اشاره دارد که بر اساس تعلق فرد به یک قومیت خاص، فرد را از حقوق و فرصت‌های برابر با دیگران محروم می‌کند. این تبعیض می‌تواند آشکار یا پنهان باشد و در اشکال مختلفی از جمله تبعیض مستقیم (رفتار آشکار تبعیض‌آمیز) یا تبعیض غیرمستقیم (سیاست‌ها و رویه‌هایی که به‌طور ناعادلانه بر یک قومیت خاص تأثیر می‌گذارند) بروز کند.

این امر در منابع انسانی در سازمان‌ها بیشتر جنبه عملی دارد. در سازمان‌ها انواع تبعیض قومی در منابع انسانی را که به کار می‌برند شامل موارد زیر است.

تبعیض در استخدام: رد درخواست استخدام فرد به دلیل قومیت یا نژادش.

- تبعیض در ارتقا: عدم اعطای فرصت‌های ارتقا یا ترفیع به فرد به دلیل قومیت یا نژادش.
- تبعیض در پرداخت: پرداخت حقوق یا مزایای کمتر به فرد به دلیل قومیت یا نژادش.
- تبعیض در فرصت‌ها: عدم دسترسی به فرصت‌های آموزشی، توسعه‌ای یا سایر فرصت‌های شغلی برابر.
- تبعیض در محیط کار: ایجاد محیطی نامناسب و ناامن برای فرد به دلیل قومیت یا نژادش.

در این تحقیق ۶ نوع تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی شناسایی شد که عبارت‌اند از: تبعیض در رویکردهای محیط کاری، تبعیض در رویکردهای استخدامی و عوامل زمینه‌ساز تبعیض قومیتی، عوامل اجتماعی تبعیض قومیتی و تبعیض در رویکردهای منابع انسانی، تبعیض در رویکردهای سازمانی و تبعیض در رویکردهای استخدامی. پیشنهادهای حاصل از یافته‌های تحقیق در ادامه بررسی و آورده شده است.

الف. پیشنهادها برای رویکردهای استخدامی:

ایجاد راهبردها و استفاده از استخدام سنتی شامل آگهی‌های شغلی، مصاحبه‌های حضوری، بررسی سوابق و مدارک متقاضیان است.

تدوین قانون ارجاعات کارکنان: شامل تشویق کارکنان به معرفی افراد واجد شرایط از میان شبکه‌های شخصی خود است.

ب. پیشنهادها برای کاهش تبعیض در رویکردهای سازمانی

تدوین کارگروه‌ها و کلاس‌های ضمن خدمت آموزش و آگاهی: برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای افزایش آگاهی کارکنان و مدیران در مورد تبعیض و پیامدهای آن.

توسعه سیاست‌های ضد تبعیض با تدوین بروشور و چاپ راهبردها و. توزیع در بین کارکنان: تدوین و اجرای سیاست‌های شفاف و عادلانه که به‌صراحت تبعیض را ممنوع اعلام کنند.

ج. پیشنهادها برای رفع تبعیض در رویکردهای منابع انسانی

ایجاد مداخلات زیر سیستم‌ها و مکانیسم‌های منابع انسانی و تبیین و تدوین آن‌ها برای راهبردهای آتی شرکت

تلاش برای افزایش ارزش‌های مرتبط با منابع انسانی.

ایجاد و حفظ مزیت رقابتی برای افراد در شرکت، منابع انسانی با جذب و نگهداری نیروهای متخصص و ماهر، به سازمان کمک می‌کند تا در بازار رقابتی، جایگاه خود را حفظ کند و برتری یابد.

د. پیشنهادها برای رفع عوامل زمینه‌ساز تبعیض

تقویت باورها و نگرش‌های شخصی زیرا باورهای منفی و تعصبات فردی می‌توانند منجر به تبعیض شوند.

عدم ایجاد و برخورد با پیش‌داوری‌های اجتماعی: قضاوت‌های نادرست و کلیشه‌ای در مورد گروه‌های اجتماعی مختلف می‌تواند منجر به تبعیض شود.

رفع نابرابری‌های ساختاری در شرکت، مانند تبعیض در دسترسی به آموزش و فرصت‌های شغلی، می‌توانند تبعیض را تشدید کنند.

ه. پیشنهادها برای رفع تبعیض در رویکردهای محیط کاری

آموزش و آگاهی‌بخشی به کارکنان با ایجاد کلاس‌های آموزش ضمن خدمت: برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای کارکنان و مدیران در مورد انواع تبعیض، تأثیرات آن بر افراد و سازمان، و روش‌های مقابله با آن.

تدوین و تصویب خط‌مشی‌های شفاف و منصفانه در خصوص رفع تبعیض: تدوین و اجرای سیاست‌هایی که به‌وضوح تبعیض را ممنوع کرده و حقوق و وظایف کارکنان را در این زمینه مشخص می‌کنند.

پیشنهادها برای عوامل اجتماعی تبعیض

تقویت و توسعه باورهای فرهنگی و کلیشه‌ها در بین منابع انسانی: باورهای سنتی و کلیشه‌های فرهنگی درباره نقش‌های اجتماعی گروه‌های خاص (مانند اقلیت‌های قومی) می‌توانند منجر به تبعیض شوند.

حذف پیش‌داوری‌های اجتماعی و تقویت باورهای صحیح اجتماعی: پیش‌داوری‌ها و تصورات منفی درباره گروه‌های قومی خاص می‌تواند بر تصمیمات استخدام و ارتقا تأثیر بگذارد.

به دلیل وجود محدودیت زمانی، این پژوهش در سطح کلان صنعت نفت انجام نشد، و صرفاً به بررسی و مطالعه تبعیض قومیتی در مدیریت منابع انسانی با استفاده از روش روایت پژوهی(موردمطالعه: شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب به دلیل قابلیت بالا به‌عنوان جامعه آماری پرداخته شده است.

هم‌چنین از دیگر محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر این است که به علت محدودیت‌های زمانی این امکان وجود نداشته است که در این پژوهش ابعاد و زوایای بیشتر مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

الهی، سیدعارف. (۱۴۰۳). چالش‌ها و راهکارهای مدیریت منابع انسانی، همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، مجموعه مقالات هجدهمین *همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران*، ۶۷۵-۶۸۶.

دولتیاری، مجتبی. (۱۴۰۲). اهمیت و ضرورت بررسی روابط قومی و مسائل اجتماعی و اقتصادی، *مجله مطالعات هنر و فرهنگ*، ۸ (۶): ۱-۸.

رنگریز، حسن؛ حسن‌پور، اکبر؛ عباسیان، حسین؛ سجاد؛ عاطفه. (۱۴۰۰). طراحی مدل مدیریت سرمایه انسانی در بخش دولتی. *نشریه علمی پژوهشی مدیریت منابع انسانی*، ۱۳ (۴): ۱۱۵-۱۵۶.

صالحی‌زاده، مژگان. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری سازمانی،

سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در حسابداری، حسابرسی و مالی، علی‌آباد.

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): ۱۴۳-۱۵۵.

محمدزاده، حسین؛ خانی، سعید. (۱۳۹۷). زمینه‌های تاریخی و اجتماعی مؤثر بر شکاف قومی در ایران، *مجله مطالعات اجتماعی ایران*، ۱۲ (۳): ۱۲۵-۱۴۷.

مصطفایی، محمد. (۱۴۰۱). بررسی نسبت الگوی «همانندسازی قومی» با «همانندسازی اسلامی» *مجله معرفت فرهنگی اجتماعی*، ۵۰، ۹۹-۱۱۸.

نوروزی، طهمورث؛ اسدی، اسماعیل؛ ذوالفقاری زعفرانی، رشید. (۱۴۰۳). ارائه الگوی سناریوهای مؤثر بر تعدیل منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای استان تهران با رویکرد آینده‌نگر *مجله آینده‌پژوهی مدیریت*، ۱۳۷: ۱-۲۱.

Chanana, N., Sangeeta, (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. J. *Public Aff*. 21 (4), e2508.

Doris, W., Julia, S., & Julia, S. (2021). The Effect of Photos and a Local-Sounding Name on Discrimination against Ethnic Minorities in Austria. A Field Experiment. *European Sociological Review*. doi:10.1093/esr/jcab012

Giovanni, B., Demetrio, P., Maria Gabriella, C., & Demetrio, P. (2020). The discrimination decomposition index: a new instrument to separate statistical and taste-based discrimination using first- and secondgeneration immigrants. *International Journal of Social Economics*. doi: 10.1108/ijse-02-2020-005

Glynn, L. (2006). A critical appraisal tool for library and information research. *Library Hi Tech*, 24(3), 387-399.

Hamilton, R. H., & Sodeman, W. A. (2020). The questions we ask: Opportunities and challenges for using big data analytics to strategically manage human capital resources. Business Horizons, 63 (1), 85–95.

Jacobs, E., & Kreisberg, A. N. (2022). The gendered occupational value of a U.S. education for skilled Indian immigrants. *International Migration*, 60 (6), 148-166. https://doi.org/10.1111/imig.12970

Kreisberg, A. N. (2022). Nativity Penalty and Legal Status Paradox: The Effects of Nativity and Legal Status Signals in the US Labor Market. *Social Forces*. doi: 10.1093/sf/soac055

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

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

Kang, L. (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 rclss.com+1

Lincoln, Q., Mariana, O., John, J. L., & Mariana, O. (2020). Evidence from field experiments in hiring shows substantial additional racial discrimination after the callback. *Social Forces*. doi: 10.1093/sf/soaa026

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

Okeke, R. (2016). Human capital accounting: A literature review. *Accounting*, 2 (1), 1.

Pahuja, S., Mahlawat, S., Kumar, V., Sah, R. K., Paliwal, M., Singh, S., & 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

Rafi, A. N. M., & Hossain, M. T. (2018). Human Resource Accounting: Issues, Beneficial Proponents and Constraints. *Global Journal of Management and Business Research*.

Thompson, L. (2025). *Human capital disclosures and institutional ownership, Finance Research Letter*, Published by Elsevier Inc.pp; 1544-6123/

Thompson, L. (2025). Human capital disclosures and institutional ownership. *Finance Research Letters, 71*, 106384. https://doi.org/10.1016/j.frl.2024.106384