

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱  
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی

«مدیریت اسلامی»

(تابستان ۱۳۹۸، سال ۲۷، شماره ۲: ۱۲۲ - ۹۵)



## تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی

محمد شاکر اردکانی \*

منصور نیکنام جو \*\*

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۸/۱۳

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۴/۲۹

### چکیده

در عصری که دین تأثیر بسزایی در زندگی و کار افراد دارد، اتخاذ رویکردی اسلامی در مدیریت منابع انسانی ضروری است. این پژوهش با هدف تحلیل تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر ماهیت و روش توصیفی - علی مبتنی بر پارادایم اثباتگرایی است. نمونه آماری پژوهش کارکنان ادارات دولتی منتخب شهرستان فسا هستند که ۲۱۰ نفر بر مبنای قواعد سرانگشتی معادلات ساختاری به صورت در دسترس انتخاب شده‌اند. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه‌های محقق ساخته و استاندارد مدیریت منابع انسانی اسلامی، اخلاق کار اسلامی و پیامدهای رفتاری جمع‌آوری، و پایایی (آلفای کرونباخ ۰/۹۰۳) و روایی (اگرا همگرا) برای تمام متغیرها تأیید شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به روش الگوسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart-PLS3 نشان داد که مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری شامل رضایت شغلی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و بر قصد ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی داشته است؛ همچنین مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری داشته است و از طرفی دیگر نقش اخلاق کار اسلامی هم به‌طور مستقیم بر پیامدهای رفتاری و هم به‌عنوان میانجی مورد تأیید قرار گرفت. **کلیدواژه‌ها:** مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی اسلامی، اخلاق کار اسلامی، پیامدهای رفتاری

m.shaker@ardakan.ac.ir

\* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران

mansoorniknam87@gmail.com

\*\* کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران

## مقدمه

در دنیای کنونی نیروی انسانی عامل ارزش، ماندگاری و مهمترین مزیت رقابتی سازمانها به شمار می‌رود. سازمانهای امروزی در کشف بهترین‌ها و پیروزی جنگ استعدادها از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کنند و همواره می‌کوشند تا بهترین و مستعدترین افراد را جذب کنند و از آنان در راستای تحقق اهداف خود بهره‌گیرند (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۷۸)؛ زیرا به‌کارگیری و مدیریت این منابع مستعد می‌تواند پیامدها و خروجیهای رفتاری و مالی خوبی برای سازمان به همراه داشته باشد. پیامدهای رفتاری<sup>۱</sup> کارکنان از جمله مسائل مهمی است که سازمانهای اسلامی و غیراسلامی با آن روبه‌رو هستند و نظر رفتارشناسان، روانشناسان و جامعه‌شناسان را به خود جلب کرده است. مهمترین پیامدهای رفتاری که در سالیان اخیر در مطالعات مدیریت و سازمان به آن توجه زیادی شده، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و قصد ترک خدمت است. به خدمت گرفتن افرادی که بدون هیچ چشمداشتی و بدون در نظر گرفتن انتظارات سازمان از آنها و کاملاً آگاهانه و خودجوش برای پیروزی سازمان تلاش می‌کنند، بسیار مهم است. امروزه در ادبیات نوین از رفتارهای خودجوش و آگاهانه افراد در سازمان تحت رفتار شهروندی سازمانی<sup>۲</sup> نام برده می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فرانقشی است که ارتقای اثربخشی در سازمان را منجر می‌شود (هارت و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶: ۳۹۸۳). رضایت کارکنان از شغلشان، پیامد رفتاری دیگری است که در افزایش کارایی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش نقش مهمی دارد (تانگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵: ۲۵). رضایت شغلی<sup>۵</sup>، چگونگی نگرش مردم نسبت به شغلشان است (کیوانلو و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۱). دلبستگی شغلی<sup>۶</sup> نیز به تصور شخص نسبت به کارش و وقف کردن جسم و روحش در وظایف کاری اشاره دارد. فرد به شغلش به‌عنوان مهمترین بخش زندگی خود توجه می‌کند (ظریفی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵۹). از طرفی دیگر در صورت نبود وضع مساعد در سازمان و رضایت فرد از شغل و سازمان، فرد به قصد ترک خدمت<sup>۷</sup> و کمکاری در سازمان

- 
1. Behavioral Outcomes
  2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)
  3. Hart et al
  4. Tong et al
  5. Job Satisfaction
  6. Job Involvement
  7. Turnover Intention

می‌اندیشد و این به این دلیل حائز اهمیت است که سازمانها هزینه‌های زیادی برای استخدام، آموزش و آماده‌سازی کارکنان انجام می‌دهند (امیری و محمودزاده، ۱۳۹۴: ۵۶۱)؛ از این رو توجه به پیامدهای رفتاری در سازمان و شناسایی فرایندهای مؤثر بر آن برای مدیران بویژه مدیران دستگاه‌های دولتی از اهمیت خاصی برخوردار، و تمرکز مطالعات در مدیریت را به خود اختصاص داده است. از عوامل بشدت مؤثر بر این پیامدهای رفتاری، مدیریت منابع انسانی<sup>۱</sup> است. مدیریت منابع انسانی به‌عنوان رشته‌ای تخصصی در زمینه مدیریت مسائل نیروی انسانی و اداره جنبه انسانی سازمان، باید بخوبی تنظیم شود؛ بدرستی اجرا شود و به‌منظور دستیابی به نتایج مطلوب پیوسته تحت نظارت باشد. از طرفی دیگر مدیریت از آموزه‌های دین اسلام است و از آنجا که محور مدیریت در دین اسلام نیروی انسانی است، قرآن کریم بر اهمیت و تأثیرگذاری منابع انسانی تأکید کرده است. مدیریت منابع انسانی اسلامی<sup>۲</sup> فرایند هماهنگی فعالیتهای افراد براساس قرآن و شریعت است (الورفی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲: ۹۱). از طرفی مدیریت منابع انسانی اسلامی در تفکر برآورده ساختن نیازهای اساسی کارکنان و ایجاد انگیزه در نیروی انسانی برای یافتن آینده‌ای بهتر است (رحمان و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳: ۱۱۰۶). امروزه روند اجرای اصول اسلامی در کشورهای اسلامی افزایش یافته است و بسیاری از سازمانها در تلاش برای اجرای اصول مدیریت منابع انسانی اسلامی هستند؛ بنابراین مهمترین وظیفه مدیریت منابع انسانی اسلامی، جذب و به‌کارگیری افراد شایسته و کارآمد مبتنی بر اصول ارزشی اسلام و دین است که اگر بدرستی مدیریت شود، زمینه ظهور پیامدهای رفتاری مثبت در سازمان را فراهم می‌کند و سرانجام به رضایت کارکنان از سازمان و شغلشان می‌انجامد (عبدالغنی عزمی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵: ۲) که بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان را در پی خواهد داشت.

در کنار همه مشکلات، مسئله مهم دیگری که بشدت سازمانها را در قرن حاضر و گذشته نگران کرده، مباحث اخلاق در محیط کسب‌وکار است. شیوه‌های غیراخلاقی شرکتهای بزرگ در ایجاد وضعیت بحرانی، کاهش بهره‌وری، کاهش درآمد و حتی ورشکستگی آنها تأثیر مهمی

- 
1. Human Resource Management (HRM)
  2. Islamic Human Resource Management (IHRM)
  3. Alorfi
  4. Rahman et al.
  5. Abdul Ghani Azmi

گذاشته است (ماری و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۳۲). در اسلام نیز تأکید زیادی بر رعایت اخلاق اسلامی در محیط کار شده و اخلاق از مهمترین مباحث دینی است و از یک نظر مهمترین هدف پیامبران الهی را تشکیل می‌دهد. اخلاق کار اسلامی (IWE) ارزشهایی در بافت اسلامی است که خوب را از بد متمایز می‌کند (نیکام و همکاران، ۱۳۹۶: ص ۱۴۱) و با تأکید بر عدالت در سازمان معتقد است که هیچ حقی در سازمان نباید ضایع شود (انصاری و شاکراردکانی، ۱۳۹۲: ۸۸). به‌طور کلی اخلاق کار اسلامی را می‌توان مجموعه قوانین ارزشهای اخلاقی براساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت علیهم‌السلام تعریف کرد که انتظاراتی مثل تلاش، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، همکاری، از خودگذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و رشد تواناییهای فردی و گروهی را با توجه به رفتار فرد در محیط کار در برمی‌گیرد (ماری و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۴) و نهادینه‌سازی آن در سازمان می‌تواند به پیامدهای سازمانی بویژه در حوزه‌های رفتاری منجر شود که خود به بهبود رفتارهای شهروندی، رضایت شغلی، درگیری شغلی و کاهش رفتارهای قصد ترک و غیبت در محیط کاری و هم‌چنین دیگر رفتارهای زیانبار کاری می‌انجامد؛ این در حالی است که بیش از یک‌ونیم میلیارد جمعیت جهان، مسلمان هستند و دین اسلام بسرعت در حال رشد است؛ هم‌چنین باورهای دینی بر عملکرد مدیران و کارمندان مسلمان در سازمان تأثیرگذار است و از آنجا که دین بخش عمده‌ای از زندگی مردم را شکل می‌دهد (علی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۶۹۴)، بررسی اسلام و نقش دین در سازمان و مدیریت منابع انسانی حائز اهمیت است؛ لذا به‌عنوان یک کشور مسلمان، سازمانها و مدیران و هم‌چنین دولت به‌عنوان متولی آنها باید سعی در اجرای ارزشهای اسلامی در سازمان کنند که هدف آن می‌تواند بهبود سیاستهای مدیریت نیروی انسانی و توسعه اخلاق کاری کارکنان با تمرکز بر نظام ارزشی کشور باشد که برانگیختن مدیران و افراد در تمام سطوح سازمانی به منظور خدمت به ارباب‌رجوع را از طریق پیامدهای رفتاری مثبت در بر خواهد داشت؛ زیرا در تمامی تعاریف جدید مدیریت در انتهای تعریف واژه، "تحت نظام ارزشی حاکم بر جامعه" را اضافه کرده‌اند که بیانگر اهمیت سیاستگذاری در سازمان تحت این نظام ارزشی است که هدف این مقاله نیز در همین راستا است.

این پژوهش به دنبال تبیین تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری در ادارات دولتی منتخب شهرستان فسا در استان فارس است. هم‌چنین اقدامات مدیریت منابع انسانی

1. Marri et al.
2. Ali

اسلامی بر کدام یک از پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی مورد مطالعه اثرگذاری بیشتری دارد و تا چه حد با رعایت اصول اخلاقی اجرا می‌شود؛ لذا نقش میانجی اخلاق کار اسلامی نیز مدنظر بوده است و نشان خواهد داد که آیا اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی می‌تواند به ارتقای اخلاق اسلامی در سازمان کمک کند. و اینکه اخلاق کار اسلامی می‌تواند به بهبود رفتارها و پیامدهای رفتاری در ادارات دولتی شهرستان فسا بینجامد.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### مدیریت منابع انسانی اسلامی

به گفته علی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) و طیب<sup>۲</sup> (۱۹۹۷)، ریشه مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی در سازمانها را باید در دین بویژه در اصول شریعت جستجو کرد. مدیریت منابع انسانی اسلامی (IHRM) کارکنان را تنها بنده سازمان نمی‌داند، بلکه نیروهایی باارزش می‌داند (به نقل از رحمان و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۱۰۶) که موفقیت و بقا را برای سازمان رقم می‌زند. پژوهشگران بسیاری چون خان و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۰)، علی<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) و بیکان<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) اعتقاد دارند که مدیریت منابع انسانی اسلامی در سازمان یکی از عوامل حیاتی سازمانی است که با رضایت شغلی، عملکرد قوی و قصد ترک خدمت ضعیف همراه است؛ لذا هدف اصلی آن حفظ و اجرای برنامه‌ها مطابق با قوانین اسلامی و بهبود روابط مدیریت و کارکنان در سازمان است (به نقل از هاشیم، ۲۰۰۹: ۲۵۴). وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی اسلامی شامل استخدام، گزینش، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه و جبران خدمات است (سیسوانتو<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴: ۴). استخدام منابع انسانی، مجموعه‌ای از فعالیتهای سازمان برای جذب داوطلبان به‌منظور دست یافتن به اهداف بلندمدت سازمانی است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۶۲). استخدام در مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اصولی از جمله عدالت، شایستگی، صداقت مبتنی است (هاشیم، ۲۰۰۹: ۲۵۵). اسلام در گزینش به انتخاب کارمندی با سابقه، مسئولیت‌پذیر و شایسته امر کرده است (محمدی و عبدالمجید، ۱۳۹۴: ۳۱۷). امام‌علی (ع)

1. Ali et al.
2. Tayeb
3. Khan et al.
4. Ali
5. Beekun
6. Siswanto

در نامه خود به مالک اشتر بر گزینش تأکید می‌کند و اهمیت گزینش مناسب را رفاه جامعه می‌داند. از طرفی دیگر، امام علی (ع) می‌فرماید: «وَتَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجَرِبَةِ وَالْحَيَاءِ مِنْ أَهْلِ الْبُيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ وَالْقَدَمِ فِي الْإِسْلَامِ الْمُتَقَدِّمَةِ»؛ کارگزاران دولتی را از میان مردمی باتجربه و باحیا، از خاندانی پاکیزه و باتقوا انتخاب کن که در مسلمانی سابقه درخشانی دارند (نهج البلاغه نامه ۵۳، به نقل از محمدی و عبدالمجید، ۱۳۹۴: ۳۱۷)؛ زیرا اخلاق آنها گرامیتر، آبرویشان محفوظ‌تر و طمعشان کمتر و عاقبت نگریشان بیشتر است. هنگامی که کارکنان منصوب شدند، باید برنامه‌های مختلف آموزشی را براساس ماهیت شغل و مسئولیتهای خود انجام دهند (عبدالغنی عزمی، ۲۰۱۵: ۴). کارکنان مسلمان باید دوره‌های آموزشی را برای آشنایی با فرهنگ سازمانی بگذرانند (عزمی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۲۸). هم‌چنین آموزش، روند توسعه و رشد کیفیت در منابع انسانی است که موجب بهره‌وری بیشتر آن می‌شود و در نتیجه به دستیابی به اهداف سازمانی کمک می‌کند (سیسوانتو، ۲۰۱۴: ۵). امام علی (ع) نیز در بیان ضرورت آموزش برای کارکنان می‌فرماید: کسی که بدون علم و آگاهی به کاری می‌پردازد، مثل کسی است که به بیراهه می‌رود که هرچه راه می‌رود از مسیر و هدف اصلی دورتر می‌شود؛ اما کسی که با علم و دانش عمل می‌کند، همچون رهروی است که در راهی مشخص و واضح حرکت می‌کند. آموزش و توسعه اسلامی، توسعه اخلاق و معنویت کارکنان را به دنبال دارد (هاشیم، ۲۰۰۹: ۲۵۹). پژوهشها این موضوع را آشکار می‌کند که مدیران پایبند به ارزشهای اسلامی و با صفات اخلاقی احسان، آموزش و توسعه کارکنان را ارتقا می‌دهد و کارکنان را به مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی و درگیری شغلی تشویق می‌کند (برایان و پولارد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۷۱۹). دسلر<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) ارزیابی عملکرد را سامانه رسمی تعیین استانداردهای کاری می‌داند که عملکرد را ارزیابی می‌کند و به منظور ایجاد انگیزه، توسعه و تداوم عملکردشان، بازخوردی را برای کارکنان فراهم می‌سازد که اطلاعات ارزیابی عملکرد به‌عنوان پایه پرداخت و ارتقا استفاده می‌شود. هم‌چنین نقش جداناپذیری در مدیریت عملکرد دارد و به اصلاح کمبودها و تقویت عملکرد خوب کمک می‌کند و به این دلیل برای فعالیتهای برنامه‌ریزی شغلی سودمند است (به نقل از هاشیم، ۲۰۰۹: ۲۵۷). اسلام چارچوبی را برای ارزیابی عملکرد اخلاقی نشان داده و مهمتر از همه اینکه این چارچوب به دنبال تشویق کارکنان درباره ارتقای مسئولیت اجتماعی آنان است (علی، ۲۰۱۰: ۲۰۱۰).

1. Azmi
2. Branine & Pollard
3. Dessler

۷۰۴). از اوایل ظهور اسلام و برخلاف دیگر موارد مدیریت منابع انسانی، جبران خدمات و پاداش بسیار مهم بود (محمدی و عبدالمجید، ۱۳۹۴: ۳۱۸). هدف جبران خدمات و پاداش، چه مستقیم و چه غیرمستقیم، تشخیص ارزش عملکرد کارکنان و ایجاد انگیزه در آنها است تا در محیطی تجاری به طور کارآمد و مؤثر کار کنند (هاشیم، ۲۰۰۹: ۲۵۹). جبران خدمات و پاداش در اسلام سه چیز را دنبال می‌کند: تقویت رفتار نیک و اخلاق اسلامی، پرهیز از بی‌اعتنایی و تضمین تعهد و وفاداری نسبت به اهداف اجتماعی گسترده‌تر با رعایت ارزشهای معنوی (محمدی و عبدالمجید، ۱۳۹۴: ۳۲۰). اجرای شیوه‌های صحیح مدیریت منابع انسانی اسلامی در سازمان به اخلاق کار اسلامی و پیامدهای رفتاری مثبت در کارکنان منجر می‌شود و به تحقق اهداف سازمانی کمک خواهد کرد (رحمان و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۱۱۱)؛ بنابراین تمرکز بر این پنج مؤلفه مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلامی و تمرکز بر نظام ارزشی اسلام در این زمینه خواهد توانست ضمن مدیریت صحیح‌تر منابع انسانی و رشد اخلاقی و حرفه‌ای آنها رضایت شغلی بهتر، رفتارهای شهروندی جامعه‌تر، دلبستگی و علاقه بیشتر به شغل و کاهش رفتارهای منفی را در بر داشته باشد.

#### اخلاق کار اسلامی

اخلاق از مهمترین اهداف پیامبران الهی و از مهمترین مباحث ادیان الهی است (نیکنام‌جو و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۱). اهمیت اخلاق در دین مبین اسلام به حدی است که رسول مکرم اسلام (ص)، دیندارترین افراد را خوش‌اخلاقترین آنها می‌داند و می‌فرماید: اخلاق بهترین چیزی است که خداوند به بنده‌اش عطا کرده است (سرمدی، ۱۳۹۵: ۶۲). هم‌چنین از امام حسین (ع) روایت شده است: هان ای مردم! در اخلاق شایسته و والا باهم رقابت کنید (حسنی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲). بر این اساس، ریزک<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) اخلاق کار اسلامی را گرایش به کار با رویکرد معنوی گزارش می‌کند (به نقل از اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱: ۱۳۶). هم‌چنین حیاتی<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، اخلاق اسلامی را بازتابی از ارزشهای خوب در رفتار، عمل، تفکر و حتی قلب می‌داند و علی (۲۰۰۱) اخلاق کار اسلامی را فعالیتی واجب و فضیلت در پرتو نیاز فرد و ضرورت ایجاد تعادل در زندگی فردی و اجتماعی معرفی کرده است. مدیریت منابع انسانی با بهره‌گیری از ارزشهای اسلامی، زمینه ظهور اصول اخلاقی را در سازمان فراهم می‌کند (به نقل از مرتضی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶: ۳۲۶). اخلاق

1. Rizk  
2. Hayati  
3. Murtaza et al

کار اسلامی<sup>۱</sup>، مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه را درست است از نادرست متمایز می‌سازد (انصاری و شاکراردکانی، ۱۳۹۲: ۸۷). اخلاق کار اسلامی گرایش و تمایل نسبت به کار و کار را فضیلت در زندگی بشر دیدن است. بیشتر تحقیقاتی که در مورد اخلاق کار و در این حیطه صورت گرفته متمرکز بر اخلاق کار پروتستانی و بر تجربه کشورهای امریکایی و اروپایی مبتنی است. مفهوم اخلاق کاری پروتستانی را وبر براساس رابطه علی بین اخلاق کار و توسعه نظام سرمایه‌داری در جوامع غربی ارائه کرد در حالی که سرچشمه اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و رفتار پیامبر گرامی اسلام و ائمه اطهار است. پیامبر اسلام (ص) فرموده است: "کار سخت موجب آموزش گناهان است و هم‌چنین، هیچ خوراکی و روزی‌ای بهتر از آن نیست که انسان از دسترنج خود به دست آورده باشد و یا از رحمت خدا دور باد کسی که زحمت و کار خودش را بر دوش دیگران بیندازد" (به نقل از انصاری و شاکراردکانی، ۱۳۹۲: ۸۷). وقتی کارکنان احساس کنند در سایه قوانین اسلامی با آنها برخوردی اخلاقی شده است، عملکرد شغلی آنان ارتقا، و رضایت شغلیشان افزایش می‌یابد (تعجبی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۶۵)؛ تعهد سازمانی نیز افزایش، (انصاری و شاکراردکانی، ۱۳۹۲: ۸۹) و رفتارهای شهروندی سازمانی ارتقا می‌یابد (نیکنام‌جو و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۱) و قصد ترک خدمت در کارکنان به صفر می‌رسد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۱۷)؛ بنابراین اخلاق کاری هم در اسلام و هم در حوزه اقدامات مدیریت منابع انسانی بسیار بااهمیت است. هرچه فضای سازمان برپایه اصول اخلاق اسلامی باشد، احتمال اینکه کارکنان، پیامدهای رفتاری مثبتی را از خود بروز دهند، بیشتر است.

### پیامدهای رفتاری

در ادبیات مدیریت و سازمان در سالیان اخیر تمرکز زیادی بر شناسایی پیامدها و خروجیهای رفتاری در سازمان صورت گرفته که به‌عنوان متغیر خروجی یا وابسته بویژه در حوزه رفتار سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. در مرور مبانی نظری مشخص می‌شود که رایجترین متغیرهای رفتاری، که پیامد و نتیجه راهبردهای مدیریت است، مواردی چون رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، درگیری شغلی، تعهد سازمانی، عجزین شدن با شغل، قصد ترک خدمت و غیبت است که می‌تواند تحت تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی و تمرکز بر اصول اخلاق کار



اسلامی باشد.

اولین متغیر مهم، که در موفقیت سازمانهای امروزی اهمیت زیادی ایجاد کرده، رفتار شهروندی سازمانی است. رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار توسط ارگان<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) مطرح، و این گونه تعریف شد که رفتار فردی داوطلبانه است که صریح یا ضمنی با سامانه رسمی پاداش برانگیخته نشده است و کارایی سازمان را افزایش خواهد داد (لوید و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵: ۵۱۲). هم چنین تمایل کارکنان به رفتارهایی که از الزامات رسمی نقش و جایگاهشان فراتر است نیز یکی از عناصر اصلی تشکیل دهنده رفتار شهروندی سازمانی شناخته شده است. رفتارهای شهروندی، رفتارهایی است که برای سازمان سودمند است؛ ولی با این حال بخشی از عناصر اصلی شغل در نظر گرفته نمی شود. این رفتارها، اغلب از سوی کارکنان به منظور حمایت از منابع سازمان صورت می گیرد؛ هرچند ممکن است به طور مستقیم منافع شخصی به دنبال نداشته باشد (نیاز آذری و عبدالمهدی، ۱۳۹۳: ۳۳). در تعریف دیگری، لی پین و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری می دانند که به طور رسمی پاداشی به دنبال ندارد یا از طریق ساختار رسمی سازمانی مورد تقدیر قرار نمی گیرد (به نقل از محمد و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵: ۲۰)؛ بنابراین یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای نیروی انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و بتوانند رفتارهای فراتر از نقش خود را در سازمان ایفا کنند و در بهبود عملکرد و بهره وری سازمان اثر گذار باشند که از طریق تمرکز بر پنج بعد رایج رفتار شهروندی سازمانی یعنی وظیفه شناسی، نوع دوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی و ملاحظه و ادب امکان پذیر خواهد بود.

رضایت شغلی به عنوان مورد توجه ترین پیامد رفتاری از دیدگاه بیشتر صاحب نظران به معنای احساسات مثبت فرد در مورد شغل خود است؛ به عبارتی دیگر رضایت شغلی، ارزیابی شخص در مورد شغل خودش است؛ اینکه در ارزیابی کلی آیا فرد احساس مثبتی به عوامل شغلی خود دارد یا نه (شاکراردکانی، ۱۳۹۴: ۶۸). در این زمینه بوتنداج و ویت<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) پیشنهاد می کنند که رضایت شغلی به دیدگاه و ارزیابیهای افراد در مورد شغل برمی گردد و این دیدگاه بر اثر نیازها،

1. Organ
2. Loyd et al.
3. LePine et al.
4. Mohammad et al.
5. Buitendach & Witte

ارزشها و انتظارات قابل تغییر است (بوتنداج و ویت، ۲۰۰۵: ۲۸). بنابراین، افراد شغلشان را براساس عواملی ارزیابی می‌کنند که از نظر خودشان مهم است. رضایت به رابطه انتظارات سازمانی و نیازهای فردی اشاره می‌کند و زمانی در حد مطلوب است که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخص، توافق و همخوانی داشته باشد. عدم توافق و تطابق این دو، مشکلاتی از لحاظ خشنودی طرفین به وجود خواهد آورد. خشنودی تابع توافق و تعادل میان انتظارات و اوضاع سازمان و پیش‌آمادگیها و نیازهای شخصی فرد است در حالتی که تعادل و تطابق داشته باشد، رفتار همزمان برآورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد خواهد بود (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۹). از موارد دیگر اهمیت رضایت شغلی، تأثیراتی است که این پدیده در کل جامعه خواهد داشت. هنگامی که کارکنان و اعضای سازمان از کار خود لذت می‌برند، زندگی خصوصی آنان (در خارج از سازمان) بهبود می‌یابد؛ هم‌چنین مزایای رضایت شغلی کارکنان سازمان به همه افراد جامعه و شهروندان خواهد رسید. کارکنانی که از شغل خود راضی هستند در جهت رضایت ارباب‌رجوع و شهروندان قدم برمی‌دارند.

درگیری شغلی یکی دیگر از پیامدهایی است که در حوزه پژوهش مدیریت به آن توجه زیادی شده است. درگیری شغلی بر مبنای اعتقاد آلپورت<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) به‌عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان سازمان بالاتر باشد، اثربخشی و بهره‌وری آن نیز افزایش خواهد یافت (هارتر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲: ۲۶۹). درگیری شغلی زیاد نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان، فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند (شاکراردکانی، ۱۳۹۴: ۷۰). هم‌چنین درگیری شغلی درجه‌ای است که فرد به‌صورت ذهنی، شناختی و روانشناختی مشغول شغلش، و در آن غرق، و علاقه و اهمیت خاصی برای شغلش قائل می‌شود.

قصد ترک خدمت به‌عنوان آخرین پیامد رفتاری مهم و منفی نوعی گرایش رفتاری به‌شمار می‌رود که از عوامل موقعیتی درون و برون‌سازمانی همراه با ویژگیهای فردی تأثیر می‌پذیرد. تمایل به ترک خدمت، میزان حرکت فرد به سمت خروج از محدوده عضویت هر سامانه

1. Allport  
2. Harter et al

اجتماعی تعریف می‌شود که آغازگر آن خود فرد است (حسنی و جودت، ۱۳۹۱: ۳۴۲). برخلاف ترک شغل واقعی، تمایل به ترک شغل، آشکار نیست. تمایلات، اظهار عباراتی در مورد رفتار خاص مورد علاقه است. ترک خدمت یکی از مشکلات عمده‌ای است که سازمانها با آن دست‌به‌گریبان هستند. به‌رغم تضعیف اقتصاد، نتایج تحقیقات نشان داده است که میزان کارکنانی که شغلشان را ترک کرده‌اند، بیشتر از کارکنانی بوده است که توسط کارفرمایشان اخراج یا تعلیق شده‌اند (سینگ و سلواراجان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳: ۲۵۹). هرچند ایجاد شغل جدید خبر خوبی برای کل اقتصاد است، ترک خدمت مرتبط با آن بر مشکل و معضل سازمانها دلالت دارد به‌گونه‌ای که این سازمانها نیاز دارند استعدادهای ازدست‌رفته را جایگزین سازند. انفصال و ترک خدمت کارکنان نه تنها تهدیدی جدی و خطرناک برای حفظ استعدادهای آنها است، بلکه هزینه‌های مالی هنگفتی را به سازمانها تحمیل می‌کند به‌گونه‌ای که هزینه جایگزینی یک کارمند می‌تواند از ۳۰ درصد حقوق سالانه کارمند تازه وارد تا ۴۰۰ درصد برای کارکنان تخصصی و سطح بالا متفاوت باشد (سینگ و سلواراجان، ۲۰۱۳: ۲۶۰).

#### پیشینه پژوهش

نیکنام‌جو و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی را با هدف تحلیل تأثیرات اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی با تمرکز بر نقش میانجی رضایت شغلی در ادارات دولتی منتخب شهرستان فسا انجام دادند که انتخاب نمونه بر مبنای روش سرشماری صورت گرفت که از ۲۷۰ نفر، ۲۱۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد؛ هم‌چنین اخلاق کار اسلامی به‌طور مستقیم بر رفتار شهروندی اثر مثبتی دارد ولی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت. از طرفی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت و رضایت شغلی هم به‌طور مستقیم، رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴) مطالعه همبستگی نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بین ۲۰۳ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار بررسی کردند. نتایج نشان داد اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی و تعهد

سازمانی اثر مستقیمی دارد. هم‌چنین اثر واسطه‌ای انگیزش درونی در رابطه اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. حسنی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی را با هدف بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان متغیرهای اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی، اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و هم‌چنین بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بین عدالت سازمانی و غیبت از کار رابطه معکوس و معنی‌دار یافت شد؛ اما بین اخلاق کار اسلامی و غیبت از کار رابطه معکوس و معنی‌داری وجود ندارد. مرتضی و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی که با عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و نقش دانش در به اشتراک‌گذاری رفتار در دانشگاه‌های پاکستان انجام دادند با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد و حجم نمونه ۲۱۵ نفری به این نتیجه رسیدند که دانش و رضایت شغلی از جمله معیارهای حیاتی هر نهادی است و اخلاق کار اسلامی اثر مثبت و معنی‌داری هم بر رضایت شغلی و هم دانش دارد. عبدالغنی عزمی (۲۰۱۵) در تحقیقی که با عنوان شیوه مدیریت منابع انسانی اسلامی و عملکرد سازمانی، مطالعه در کشورهای درحال توسعه در کشور مالزی انجام دادند، شیوه‌های منابع انسانی اسلامی را آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد، پاداش، توسعه حرفه‌ای، انتخاب و استخدام و هم‌چنین عملکرد را شامل نه بعد در نظر گرفتند (گردش مالی کمتر، رضایت شغلی بیشتر، ارتقای کیفیت خدمات، سود بیشتر، بهره‌وری خوبتر، نقص کمتر، افزایش رضایت مشتری و غیبت کمتر). نتایج نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی از جمله آموزش و توسعه بر عملکرد شرکتهای اسلامی در مالزی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هاشیم (۲۰۰۸) پژوهشی را با عنوان مدیریت منابع انسانی بر اساس قرآن و تأثیرات آن بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت در سازمانهای مالزی انجام داد. این پژوهش مقدمه‌ای برای درک اسلامی مدیریت منابع انسانی و تلاشی برای ارائه راه‌های مؤثر مدیریت کردن کارکنان بود. هم‌چنین این مطالعه بررسی کرد که تا چه حد سازمانهای اسلامی مالزی، مدیریت منابع انسانی را براساس قرآن به کار می‌گیرند و چگونه این رویکرد، ادراک از عدالت سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این پژوهش نشان داد که سه جنبه از عدالت سازمانی (توزیعی، روبه‌ای و تعاملی) به میزان قابل توجهی از مدیریت منابع انسانی براساس قرآن تأثیر می‌پذیرد. هم‌چنین با تأکید اسلام و قرآن بر رعایت

تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق... / ۱۰۷

عدالت، مدیریت منابع انسانی نیز به میزانی که همراه با عدالت باشد، رضایت شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد و نقش مهمی را در قصد ترک خدمت کارکنان ایفا می‌کند. در نتیجه مدیریت منابع انسانی بر اساس قرآن بر سه متغیر ادراک از عدالت سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت تأثیر معناداری دارد. دیگر مطالعات در زمینه پژوهش در جدول شماره ۱ آورده شده است.

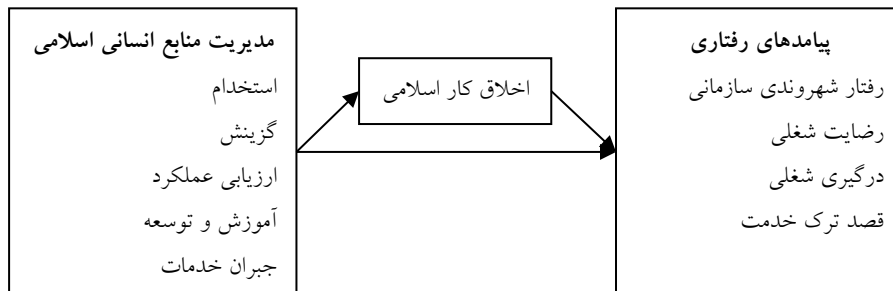
جدول ۱. تحقیقات در باب پژوهش

| نام پژوهشگران              | سال  | متغیرهای مورد بررسی                                    |
|----------------------------|------|--|
| حسین <sup>۱</sup>          | ۲۰۱۶ | شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و حفظ کارکنان             |
| محمد و همکاران             | ۲۰۱۵ | اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی               |
| کمرآجامان <sup>۲</sup>     | ۲۰۱۴ | مدیریت منابع انسانی اسلامی و اعتماد به نفس کارکنان     |
| رحمان و همکاران            | ۲۰۱۳ | شیوه‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی و اعتماد در سازمان |
| ملاحی و بادور <sup>۳</sup> | ۲۰۱۰ | اسلام و مدیریت منابع انسانی                            |
| سیدجوادین و همکاران        | ۱۳۹۵ | معیارهای کارمندیابی با رویکرد اسلامی                   |
| محمدی و عبدالمجید          | ۱۳۹۴ | اجرای مدیریت منابع انسانی در پرتو آموزه‌های اسلامی     |
| نیاز آذری و عبداللهی       | ۱۳۹۳ | رفتار شهروند سازمانی، رضایت شغلی                       |

این مطالب و جستجوها نشان داد که کشورهای مالزی، سنگاپور، بنگلادش و پاکستان مطالعات بیشتری در حوزه مدیریت منابع انسانی اسلامی و تأثیرگذاری آن بر پیامدهای رفتاری کرده‌اند؛ با این حال بیشتر مطالعات در این حیطه یکپارچه و منسجم نیست و دربرگیرنده الگوی این پژوهش نیست و هر یک جداگانه اشاراتی به روابط متغیرها کرده است. با توجه به اینکه ایران کشوری اسلامی با مذهب شیعه است، ضروری به نظر می‌رسد که در این حوزه مطالعات بیشتری انجام گیرد؛ از این رو این پژوهش بر آن است که مطالعه‌ای را با هدف تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری با توجه به نقش میانجی اخلاق کار اسلامی انجام دهد. نتایج این پژوهش علاوه بر تقویت پژوهشهای حوزه مدیریتی، می‌تواند نقش مهمی در ارتقای مدیریت منابع انسانی اسلامی ایجاد کند و در پی آن، باعث افزایش پیامدهای مثبت رفتاری و ایجاد جوی

1. Hosain
2. Kamrujjaman
3. Mellahi & Budhwar

همراه با اخلاق در سازمان شود. شکل شماره ۱ الگوی پیشنهادی الگوی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به الگوی پژوهش و مطالب بیان شده، فرضیات پژوهش به این صورت ارائه می‌شود:

فرضیه ۱: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری در محیط کاری سازمانهای دولتی شهرستان فسا تأثیر دارد.

فرضیه ۲: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اخلاق کار اسلامی در محیط کاری سازمانهای دولتی شهرستان فسا تأثیر دارد.

فرضیه ۳: اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری در محیط کاری سازمانهای دولتی شهرستان فسا تأثیر دارد.

## روش پژوهش

پژوهش از جهت هدف، کاربردی، و از نظر چگونگی گردآوری اطلاعات توصیفی - علی است که داده‌های پژوهش در قالب الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS مورد تحلیل قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش تمام کارکنان ادارات دولتی منتخب (برق، آب، آموزش و پرورش، مخابرات، جهاد کشاورزی و فرمانداری) در شهرستان فسا هستند. برای تعیین حجم نمونه مورد بررسی با توجه به قواعد متعدد نمونه‌گیری از جمله قواعد سرانگشتی ۲۰ نمونه به‌ازای هر متغیر، تعداد روابط خطی الگو ضرب در ده، تعداد سوالات پرسشنامه‌ها ضرب در پنج و

هم‌چنین فرمول کوکران و جدول مورگان در نهایت ۲۴۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که به روش نمونه‌گیری در دسترس مورد بررسی قرار گرفت و ۲۱۰ پرسشنامه قابل استفاده بوده که مبنای تحلیل‌های آماری پژوهش قرار گرفت.

#### ابزار سنجش

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی از هفت پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مدیریت منابع انسانی اسلامی شامل ۲۲ سؤال ترکیبی از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته رحمان و همکاران (۲۰۱۳)، هاشیم (۲۰۰۹) و رحمان و شهید<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) است که پنج مؤلفه استخدام، گزینش، ارزیابی عملکرد، توسعه و آموزش و جبران خدمات را دربر می‌گیرد. هم‌چنین برای سنجش متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه ۱۷ سؤالی علی (۲۰۱۰) استفاده شده است. سنجش متغیرهای وابسته با پرسشنامه‌های چهار سؤالی رضایت شغلی تیلور و باورس<sup>۲</sup> (۱۹۷۲)، پنج سؤالی رفتار شهروندی سازمانی ارگان و کانوسکی<sup>۳</sup> (۱۹۹۶)، سه سؤالی درگیری شغلی کانونگو<sup>۴</sup> (۱۹۸۲) و سه سؤالی قصد ترک خدمت آبرامز و همکاران<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) بر مبنای مطالعه شاکراردکانی (۱۳۹۴) صورت گرفته است. اندازه پایایی و روایی مقیاسهای پژوهش در بخشی از الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS در جدول ۲ نشان داده شده است. اندازه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی مقیاسهای پژوهش از ۰/۷ بیشتر، و اندازه AVE سازه‌ها در قالب روایی همگرا نیز همگی از ۰/۵ بیشتر بود که بیانگر روایی و پایایی مناسب ابزارهای سنجش بوده است؛ به‌عنوان نمونه اندازه آلفای کرونباخ و (AVE) مقیاسهای اصلی مدیریت منابع انسانی اسلامی، پیامدهای رفتاری و اخلاق کار اسلامی به ترتیب ۰/۹۰۴ (۰/۵۱۰)، ۰/۷۵۰ (۰/۵۹۴)، ۰/۸۵۴ (۰/۶۳۵) است.

#### یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. در قسمت آمار توصیفی

1. Rahman & Shahid
2. Taylor & Bowers
3. Organ & Konovsky
4. Kanungo
5. Abrams et al.

داده‌های جمعیت شناختی از جمله جنسیت، وضعیت تأهل، سن و تحصیلات بررسی شد که نتایج به شرح جدول ۲ است:

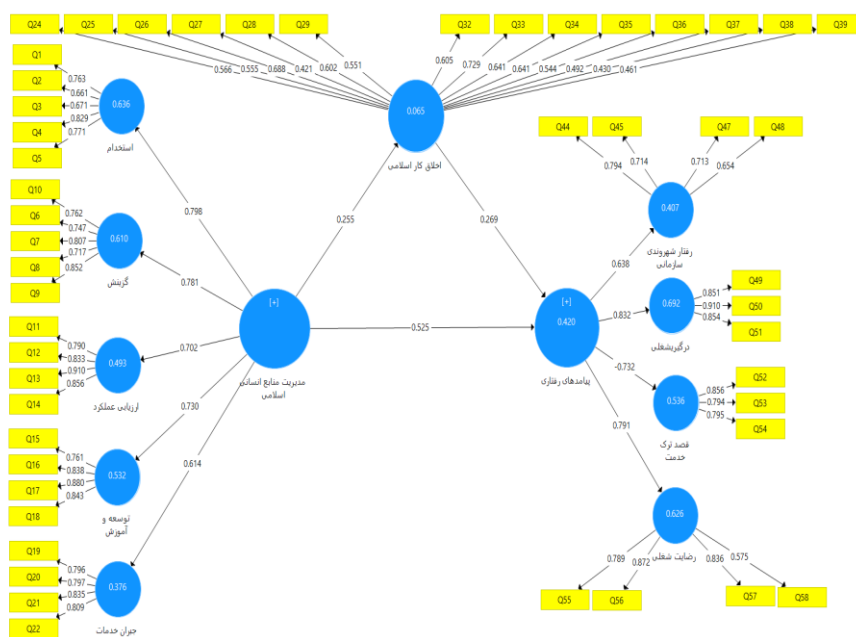
جدول ۲. تحلیل توصیفی پاسخ‌دهندگان

|            |               |           |
|------------|---------------|-----------|
| جنسیت      | زن            | ۶۵ (۳۱٪)  |
|            | مرد           | ۱۳۸ (۶۵٪) |
| وضعیت تأهل | مجرد          | ۱۴ (۶٪)   |
|            | متأهل         | ۱۷۹ (۸۵٪) |
| سن         | زیر ۳۰        | ۲۰ (۹٪)   |
|            | ۳۰ - ۴۰       | ۱۰۴ (۴۹٪) |
|            | ۴۱ - ۵۰       | ۶۹ (۳۵٪)  |
|            | بالای ۵۰      | ۱۴ (۶٪)   |
| تحصیلات    | دیپلم         | ۱۱ (۵٪)   |
|            | کاردانی       | ۱۵ (۷٪)   |
|            | کارشناسی      | ۱۰۵ (۵۰٪) |
|            | کارشناسی ارشد | ۷۴ (۳۵٪)  |
|            | دکتری         | ۱ (۰٪)    |

### برازش الگوهای اندازه‌گیری پژوهش

از آنجاکه برای بررسی الگو و آزمون فرضیات پژوهش از الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شده است در مرحله اول باید برازش الگوهای اندازه‌گیری پژوهش مورد بررسی و تأیید قرار گیرد که نتایج برازش الگوهای اندازه‌گیری پژوهش حاصل از نرم‌افزار Smatr-pls در قالب شکل ۲ ارائه شده است.





شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی الگوی کلی پژوهش

همان گونه که در شکل ۲ مشخص است، اندازه بارهای عاملی متغیرهای آشکار برای تمامی متغیرها بجز سؤالات ۲۳، ۳۰، ۳۱ اخلاق کار اسلامی از ۰/۴ بیشتر است؛ بنابراین سه سؤال حذف شد و دوباره الگو مورد برازش قرار گرفت. البته با توجه به اینکه آلفای کروناخ متغیر رفتار شهروندی سازمانی ۰/۶۹۵ بود، سؤال ۴۶، که کمترین بار عاملی را داشت نیز حذف شد. بنابراین پس از حذف این سؤالات، تمامی اندازه‌های بارهای عاملی متغیرها استاندارد شد و در نتیجه تمامی الگوی اندازه‌گیری پایایی لازم را پیدا کرد و تأیید شد. هم‌چنین اندازه‌های پایایی ترکیبی، آلفای کروناخ، AVE و اندازه‌های  $R^2$  متغیرها در جدول ۳ ارائه شده است.

| متغیرهای مورد مطالعه       | پایایی مرکب | آلفای کرونباخ | (AVE) | R <sup>2</sup> |
|----------------------------|-------------|---------------|-------|----------------|
| مدیریت منابع انسانی اسلامی | ۰/۹۱۷       | ۰/۹۰۴         | ۰/۵۱۰ | -              |
| گزینش                      | ۰/۸۸۵       | ۰/۸۳۷         | ۰/۶۰۶ | ۰/۶۱۰          |
| استخدام                    | ۰/۸۵۹       | ۰/۷۹۵         | ۰/۵۵۰ | ۰/۶۳۶          |
| ارزیابی عملکرد             | ۰/۹۱۱       | ۰/۸۶۹         | ۰/۷۲۰ | ۰/۴۹۳          |
| توسعه آموزش                | ۰/۹۰۰       | ۰/۸۵۱         | ۰/۶۹۲ | ۰/۵۳۲          |
| جبران خدمات                | ۰/۸۸۴       | ۰/۸۲۵         | ۰/۶۵۵ | ۰/۳۷۶          |
| پیامدهای رفتاری            | ۰/۷۱۴       | ۰/۷۵۰         | ۰/۵۹۴ | ۰/۴۲۰          |
| درگیری شغلی                | ۰/۹۰۵       | ۰/۸۴۲         | ۰/۷۶۰ | ۰/۶۹۲          |
| رضایت شغلی                 | ۰/۸۵۶       | ۰/۷۷۴         | ۰/۶۰۳ | ۰/۶۲۶          |
| رفتار شهروندی سازمانی      | ۰/۸۱۱       | ۰/۷۰۱         | ۰/۵۱۹ | ۰/۴۰۷          |
| قصد ترک خدمت               | ۰/۸۵۶       | ۰/۷۴۸         | ۰/۶۶۵ | ۰/۵۳۶          |
| اخلاق کار اسلامی           | ۰/۸۷۰       | ۰/۸۵۴         | ۰/۶۳۵ | ۰/۰۶۵          |
| اندازه‌های استاندارد       | ۰/۷ >       | ۰/۷ >         | ۰/۵ > | -              |

با توجه به نتایج جدول با مقایسه اندازه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و همچنین روایی همگرایی (اندازه AVE) این پژوهش با اندازه استاندارد آنها مشخص است که در مجموع همه الگوهای اندازه‌گیری این پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۴. ماتریس فورنل - لارکر

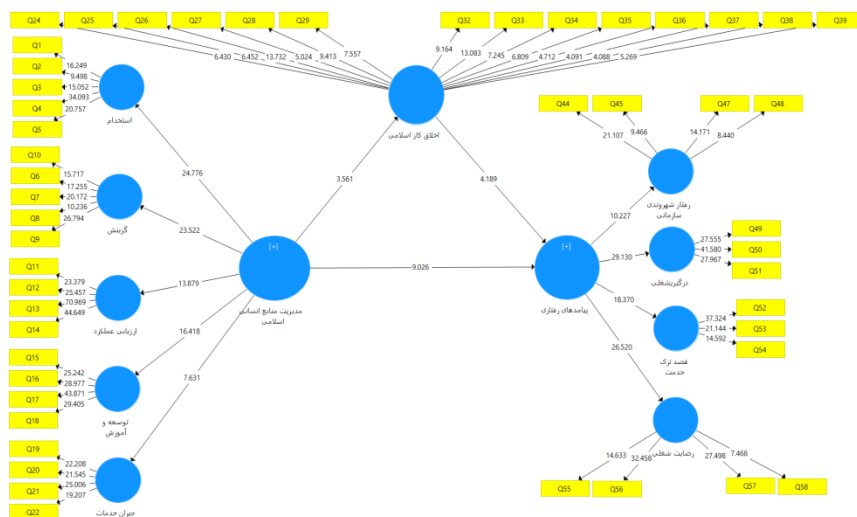
| گزینه            | قصد ترک خدمت | اخلاق کار اسلامی | رفتار شهروندی سازمانی | رضایت شغلی | درگیری شغلی | جبران خدمات | توسعه و آموزش | استخدام | ارزیابی عملکرد |
|------------------|--------------|------------------|-----------------------|------------|-------------|-------------|---------------|---------|----------------|
| ارزیابی عملکرد   |              |                  |                       |            |             |             |               |         | ۰/۸۴۸          |
| استخدام          |              |                  |                       |            |             |             |               |         | ۰/۴۹۱          |
| توسعه و آموزش    |              |                  |                       |            |             |             |               |         | ۰/۵۰۵          |
| جبران خدمات      |              |                  |                       |            |             |             |               |         | ۰/۱۷۴          |
| درگیری شغلی      |              |                  |                       |            |             |             |               |         | ۰/۱۹۷          |
| رضایت شغلی       |              |                  |                       |            |             |             |               |         | ۰/۳۹۵          |
| رفتار شهروندی    |              |                  |                       |            |             |             |               |         | ۰/۲۳۶          |
| اخلاق کار اسلامی |              |                  |                       |            |             |             |               |         | ۰/۴۱۱          |
| قصد ترک خدمت     |              |                  |                       |            |             |             |               |         | -۰/۱۷۳         |
| گزینه            |              |                  |                       |            |             |             |               |         | ۰/۳۸۳          |

همان گونه که در جدول مشاهده می کنید، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش، که در خانه های قطر اصلی ماتریس قرار گرفته، از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است که در خانه های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده است. از این رو می توان اظهار کرد که در پژوهش، متغیرهای مکنون در الگو با شاخصهای خود تعامل بیشتری دارد و به بیان دیگر روایی و اگرایی الگو نیز در حد مناسبی است.

#### برازش الگوی ساختاری پژوهش

دومین مرحله از الگوسازی معادلات ساختاری بررسی و برازش بخش ساختاری الگو است که با توجه به شاخصهای ذیل مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است:

برای برازش الگوی ساختاری پژوهش، اولین معیار ضرایب معناداری t-value است که نتایج آن به صورت شکل ۳ است. همان گونه که در شکل ۳ مشخص است برای تمامی مسیرهای الگوی ساختاری پژوهش، اندازه معناداری بیشتر از ۱/۹۶ بوده که تمامی روابط سازه های الگوی ساختاری (بیرونی) پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده است و الگوی ساختاری این پژوهش بر مبنای این معیار مورد تأیید قرار می گیرد.



شکل ۳. ضرایب معناداری الگوی کلی پژوهش

دومین معیار بررسی الگوی ساختاری اندازه  $R^2$  است که در جدول ۲ نشان داده شده است. با توجه به اینکه بنا به نظر چین<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) اندازه‌های ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای اندازه ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  قابل قبول است (به نقل از شاکراردکانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۵۹)، اندازه  $R^2$  سازه‌های درونزای این پژوهش بجز اخلاق کار اسلامی نیز همگی ۰/۳۳ به بالا و برای بسیاری از سازه‌ها از ۰/۶۰ بیشتر است که در نتیجه با توجه به این معیار نیز الگوی ساختاری مورد تأیید قرار می‌گیرد. سومین معیار، اندازه تأثیر ( $f^2$ ) است که توسط کوهن<sup>۲</sup> (۱۹۸۸) معرفی شد و رابطه سازه‌های الگو را تعیین می‌کند. اندازه‌های ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب بیانگر اندازه تأثیر کوچک، متوسط و زیاد هر سازه بر سازه دیگری است (به نقل از شاکراردکانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۰). براساس خروجیهای نرم‌افزار PLS مقدار اندازه تأثیر برای هر یک از روابط الگوی پژوهش در جدول شماره ۵ گزارش شده است.

1. Chin  
2. Cohen

جدول ۵. معیار اندازه تأثیر روابط الگوی پژوهش

| اندازه تأثیر | رابطه مورد بررسی                             |
|--------------|--|
| ۰/۴۴۰        | مدیریت منابع انسانی اسلامی ← پیامدهای رفتاری |
| ۰/۱۸۳        | اخلاق کار اسلامی ← پیامدهای رفتاری           |

با توجه به حاصل شدن ۰/۴۴۰، که اندازه تأثیر متغیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر متغیر وابسته پیامدهای رفتاری بیشتر از ۰/۳۵ است که تأثیری بر مراتب قوی را نشان می‌دهد، اندازه تأثیر متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری ۰/۱۸۳ است که اندازه تأثیر متوسطی را نمایانگر است.

چهارمین معیار برازش بخش ساختاری الگو، معیار  $Q^2$  است که این معیار توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد و قدرت پیش‌بینی الگو را مشخص می‌کند. هنسلر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی در مورد سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین کرده‌اند (به نقل از شاکراردکانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۰) که نتایج بررسی آن در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. مقدار  $Q^2$  برای سازه‌های درون‌زای الگو

| متغیرها        | شاخص $Q^2$ | متغیرها               | شاخص $Q^2$ | متغیرها          | شاخص $Q^2$ |
|----------------|------------|-----------------------|------------|------------------|------------|
| ارزیابی عملکرد | ۰/۳۳۸      | گزینش                 | ۰/۳۳۴      | قصد ترک خدمت     | ۰/۳۴۲      |
| استخدام        | ۰/۳۲۸      | درگیری شغلی           | ۰/۵۰۱      | اخلاق کار اسلامی | ۰/۰۱۰      |
| توسعه و آموزش  | ۰/۳۴۰      | رضایت شغلی            | ۰/۳۵۶      | پیامدهای رفتاری  | ۰/۱۳۳      |
| جبران خدمات    | ۰/۲۳۰      | رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۱۹۳      |                  |            |

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود به‌طور متوسط مقدار  $Q^2$  برای متغیرهای درون‌زا و مؤلفه‌های آن از متوسط بیشتر است که بیانگر برازش مناسب الگوی ساختاری است.

#### برازش الگوی کلی پژوهش (معیار نیکویی برازش)

معیار نیکویی برازش تنها معیار سنجش برازش کلی الگوهای معادلات ساختاری است که هر دو بخش الگوی اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. وتزلز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) اندازه‌های

1. Hensler et al
2. Wetzels et al

۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش کلی الگو تعیین می کنند (به نقل از شاکراردکانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۰). معیار GOF در قالب این فرمول محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt{AVE * R^2}$$

میانگین اندازه AVE سازه‌ها (جدول ۲) با ۰/۶۲۴ برابر است و میانگین اندازه  $R^2$  سازه‌های درونزای الگوی پژوهش (جدول ۲) نیز ۰/۴۳۵ است؛ بنابراین مقدار معیار GOF عدد ۰/۵۲۱ به دست می آید و از آنجا که از مقدار ملاک ۰/۳۶ بسیار بیشتر است، نشاندهنده برازش کلی قوی الگوی پژوهش است.

#### تعیین شدت اثر میانجی

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده می شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می کند. هرچه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. مقدار VAF از طریق فرمول زیر محاسبه می شود.

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

طبق محاسبات، شدت اثر میانجی ۰/۱۳ به دست آمد که این بدان معنی است که بخش کوچکی (۱۳ درصد) از کل تأثیرات مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری به طور غیرمستقیم با متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی تبیین می شود و تأثیرات مستقیم مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری از تأثیرات غیرمستقیم آن بسیار بیشتر است. نکته قابل توجه در این زمینه این است که هرچند شدت اثر میانجی اخلاق کار اسلامی نسبتاً کم است، این امر بدین معناست که اخلاق کار اسلامی نمی تواند میانجی گری کاملی در تبیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی و پیامدهای رفتاری باشد و به میانجی گری جزئی تغییر یافته است. دلیل دیگر می تواند ناشی از این باشد که نقش میانجی اخلاق کار برای پیامدهای رفتاری در کل بررسی شده است در حالی که برای تک تک مؤلفه‌های پیامدهای رفتاری با توجه به ضریب بارهای عاملی آن بسیار بیشتر

خواهد بود و همچنین سه پیامد رفتاری مثبت و قصد ترک خدمت منفی است و هر چهار مؤلفه باهم تبیین کننده پیامدهای رفتاری بوده است که می‌تواند دلیل دیگر ضعیف بودن شدت میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی برای پیامدهای رفتاری در کل باشد.

پس از بررسی الگوی پژوهش و تأیید هر سه بخش اندازه‌گیری، ساختاری و کلی الگو، حال می‌توان گفت با توجه به ضرایب معناداری و بارهای عاملی ارائه شده در شکل‌های ۳ و ۴ فرضیات پژوهش در کل تأیید می‌شود؛ اما نتایج بررسی تأثیرات مدیریت منابع انسانی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر انواع پیامدهای رفتاری نیز به صورت جدول شماره ۷ است.

جدول ۷. اندازه ضرایب مسیر و معناداری میان مؤلفه‌ها

| نتیجه | اندازه t   | ضرایب مسیر | مسیرها  |
|-------|------------|------------|---|
| پذیرش | ۹/۰۲۶      | ۰/۵۱۴      | مدیریت منابع انسانی اسلامی به پیامدهای رفتاری       |
| پذیرش | ۴/۱۸۹      | ۰/۲۸۴      | اخلاق کار اسلامی به پیامدهای رفتاری                 |
| پذیرش | ۳/۵۶۱      | ۰/۲۷۹      | مدیریت منابع انسانی اسلامی به اخلاق کار اسلامی      |
| پذیرش | ۹/۹۱۸      | ۰/۴۹۳      | مدیریت منابع انسانی اسلامی به درگیری شغلی           |
| پذیرش | ۸/۹۹۸      | ۰/۴۶۹      | مدیریت منابع انسانی اسلامی به رضایت شغلی            |
| پذیرش | ۷/۲۱۱      | ۰/۳۷۷      | مدیریت منابع انسانی اسلامی به رفتار شهروندی سازمانی |
| پذیرش | ۸/۴۶۴      | -۰/۴۳۴     | مدیریت منابع انسانی اسلامی به قصد ترک خدمت          |
| پذیرش | ۴/۵۱۶      | ۰/۲۳۷      | اخلاق کار اسلامی به درگیری شغلی                     |
| پذیرش | ۴/۷۴۴      | ۰/۲۲۴      | اخلاق کار اسلامی به رضایت شغلی                      |
| پذیرش | ۳/۹۱۶      | ۰/۱۸۱      | اخلاق کار اسلامی به رفتار شهروندی سازمانی           |
| پذیرش | ۲/۴۰۳      | -۰/۲۰۸     | اخلاق کار اسلامی به قصد ترک خدمت                    |
| ۰/۱۳  | شدت میانجی |            | اخلاق کار اسلامی                                    |

نتایج جدول نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی اسلامی بر همه پیامدهای رفتاری تأثیر معنادار دارد و سازمانهایی که بتوانند مدیریت منابع انسانی اسلامی را نهادینه کنند، تمامی پیامدهای رفتاری کارکنان تقویت می‌شود که به ترتیب بیشترین تأثیر را بر درگیری شغلی با ضریب تأثیر (۰/۴۹۳)، رضایت شغلی (۰/۴۶۹)، قصد ترک خدمت (-۰/۴۳۴) و رفتار شهروندی سازمانی

(۰/۳۷۷) می‌گذارد. تأثیر اخلاق کار اسلامی نیز بر تمام مؤلفه‌های پیامدهای رفتاری بجز قصد ترک خدمت، که منفی و معنادار است، مثبت و معنادار است و لذا اخلاق کار اسلامی نیز بیشترین تأثیر را بر درگیری شغلی (۰/۲۳۷) و رضایت شغلی (۰/۲۲۴) دارد.

برای بررسی فرضیه‌های ۲ و ۳ و هم‌چنین به‌طور کلی نقش میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی نیز با توجه به شکل ۴، هم تأثیر اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری و هم تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اخلاق کار اسلامی معنادار است؛ زیرا مقدار معناداری t برای رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اخلاق کار اسلامی از ۱/۹۶ بیشتر است (۳/۵۹۶) و مقدار معناداری t برای رابطه بین اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری نیز از ۱/۹۶ (۴/۵۶۷) بیشتر است؛ بنابراین فرضیه آخر هم به‌طور کلی تأیید می‌شود. با توجه به شدت اثر متغیر میانجی، نتیجه گرفته می‌شود که مدیریت منابع انسانی اسلامی به میزان ۵۱ درصد از تغییرات پیامدهای رفتاری را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. از سوی دیگر مدیریت منابع انسانی اسلامی به‌طور غیرمستقیم و از طریق میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی به میزان ۱۳ درصد بر تغییرات پیامدهای رفتاری تأثیر دارد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این مطالعه تأثیرات مدیریت منابع انسانی اسلامی را بر پیامدهای رفتاری و نقش میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی بررسی کرده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که به‌طور کلی تمامی فرضیات پژوهش تأیید شده است. فرضیه اول تأیید شد و بیانگر این است که وقتی سازمان دارای بخش مدیریت منابع انسانی قوی باشد که بر پایه اصول اسلامی نهادینه شده باشد، درگیری شغلی و رضایت شغلی کارکنان در درجه اول افزایش بیشتر، رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش، و قصد ترک خدمت آنان کاهش می‌یابد که این فرضیه با نتایج پژوهش هاشیم (۲۰۰۸) و حسین (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در فرضیه دوم تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی مورد تأیید قرار گرفت؛ یعنی هرچقدر سازمانی دارای سامانه مدیریت منابع انسانی اسلامی قوی باشد، زمینه ظهور اصول اخلاقی در سازمان بیشتر فراهم می‌شود و مدیران ارشد سازمان در استخدام، گزینش، ارزیابی عملکرد، توسعه و آموزش و جبران خدمات برخوردی اخلاقی و مبتنی بر اصول اسلامی با همه کارکنان خواهند کرد که تقریباً با نتایج پژوهش ملاحی و بادور (۲۰۱۰) و



محمدی و عبدالمجید (۱۳۹۴) نیز همخوانی دارد. فرضیه سوم نیز بیانگر مثبت و معنی‌دار بودن رابطه اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری است. زمانی که کارکنان احساس کنند برخوردی اخلاقی در سایه قوانین اسلامی با آنها صورت گرفته است، رفتار شهروندی سازمانی بیشتری از خود نشان خواهند داد که این تقریباً با نتایج پژوهش موغلی و همکاران (۱۳۹۲) و عسکری و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. هم‌چنین وجود فضای اخلاقی و رعایت اصول اخلاق اسلامی در رضایت شغلی و درگیری شغلی کارکنان تأثیر مثبتی دارد و قصد ترک خدمت را در کارکنان به صفر می‌رساند که با پژوهش‌های حسنی و همکاران (۱۳۹۳)، صمدی میرکلانی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. درنهایت نیز اخلاق کار اسلامی به‌عنوان نقش میانجی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری را تبیین می‌کند. همان‌طور که بیان شد، مدیریت منابع انسانی اسلامی با تأکید بر رعایت اخلاق کاری در سازمان و بهره‌گیری از ارزشهای اسلامی، زمینه ظهور اخلاق کار اسلامی را فراهم، و غیرمستقیم بر پیامدهای رفتاری نیز اثر مثبتی ایجاد می‌کند. از آنجاکه ایران، اسلامی، و بر پایه اصول و قوانین اسلامی بنا شده است، پایه‌ریزی مدیریت منابع انسانی بر پایه اصول اسلامی بسیار حائز اهمیت است؛ لذا پیشنهاد می‌شود که به کتاب گرانقدر نهج‌البلاغه توجه بیشتری شود و با بهره‌گیری از سخنان امام‌علی(ع) در انتخاب، استخدام و همه ابعاد مدیریت منابع انسانی، که با رعایت عدالت و اصول اخلاق اسلامی همراه است، گامی بلند در جهت رسیدن به منافع سازمانی و پیامدهای رفتاری برداشته شود. هم‌چنین با توجه به نتایج الگوی اندازه‌گیری پژوهش و اینکه در میان ابعاد مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مبنای ضرایب مسیر، بیشترین ضریب را مؤلفه‌های استخدام و گزینش و سپس آموزش و توسعه داشته‌اند، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمانهای دولتی در شهرستان فسا تمرکز بیشتری بر این سه مؤلفه برای بهبود پیامدهای رفتاری مبذول دارند. هم‌چنین با توجه به این نتایج برای بهبود اخلاق کار اسلامی در سازمان نیز پیشنهاد می‌شود اولاً مدیران، استاندارد و اصول اخلاق کاری مورد احترام در سازمان را در تابلوی اعلانات سازمان مشخص کنند و افراد رده‌بالای سازمان، خود به این استانداردهای اخلاقی پایبند باشند و نقش الگو بودن خود را نمایش دهند. ثانیاً در فرایند استخدام و هم‌چنین گزینش نهایی در درجه اول بر ارزشها و اصول اسلامی بر پایه عدالت رویه‌ای و مراوده‌ای تمرکز، و ثالثاً مدیران دوره‌های آموزشی در زمینه آشنایی با اصول اخلاق کار اسلامی را برگزار کنند و با اتخاذ تمهیداتی اطمینان به دست آید که همه کارکنان در برنامه‌های آموزشی مشارکت فعال می‌کنند و

سعی کنند روحیه تلاش، پشتکار و دوری از تنبلی و سستی در محیط کار را تقویت کنند و خوب کار کردن و رعایت عدالت و ایثار در کار را به عنوان فضیلت سرلوحه کار خود قرار دهند؛ بنابراین در نهایت می توان گفت برای بهبود پیامدهای رفتاری بویژه درگیری و عجز شدن افراد در شغل و رضایت شغلی (مؤثرترین پیامدها) پیشنهاد می شود مدیران هم از یک سو بر بهبود و نهادینه سازی مفاهیم اخلاق کاری اسلامی و فرهنگ سازی کار و تلاش خالصانه مبتنی بر فرهنگ جهادی و نگاه به کار به عنوان ابزار جهاد در راه خدا تمرکز کنند و هم از سوی دیگر، بهبود وظایف مدیریت منابع انسانی به ترتیب با تمرکز بر طرحریزی فعالیتهای استخدامی، گزینشی، آموزش، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات مبتنی بر مفاهیم ارزشی و اسلامی را در پیش گیرند.

### منابع فارسی

- اسدی، محسن؛ شیرزاد، مهران (۱۳۹۱). نقش اخلاق کار اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. دو فصلنامه اسلام و مدیریت. س ۱. ش ۲: ۱۳۳-۱۵۰.
- امیری، قاسم؛ محمودزاده، سیدمجتبی (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش ترک خدمت کارکنان در سازمانهای دولتی ایران (مطالعه موردی: ستاد وزارت راه و شهرسازی). مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۳. ش ۲: ۵۵۹-۵۷۹.
- انصاری، محمداسماعیل؛ شاکراردکانی، محمد (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۶. ش ۲: ۸۶-۹۸.
- تعجبی، محمود؛ سیدعباسزاده، میرمحمد؛ حسنی، محمد؛ فلاوندی، حسن (۱۳۹۴). نقش عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی با آزمون میانجی گری هویت سازمانی. فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی. س ۵. ش ۱۲: ۱۷۴-۱۵۳.
- حسنی، محمد؛ جودت، لیلا (۱۳۹۱). رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه. دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. دوره ۱۰. ش ۳: ۳۵۲-۳۴۰.
- حسنی، محمد؛ رحیمی، مرضیه؛ سامری، مریم (۱۳۹۳). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۲. ش ۴: ۶۳۳-۶۱۳.
- حسنی، محمد؛ حیدری زاده، زهرا؛ قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۳۹۱). بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. دو فصلنامه مدیریت اسلامی. س ۲۰. ش ۲: ۹-۳۲.

خنیفر، حسین؛ نقی‌امیری، علی؛ جندقی، غلامرضا؛ احمدی‌آزرم، هادی؛ حسینی‌فرد، سیدمجتبی (۱۳۸۹). درگیر شدن در کار و رابطه آن با عدالت سازمانی در چهارچوب نظریه مبادله اجتماعی و فرهنگی. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۸، ش ۲۱: ۱۷۸ - ۲۰۱.

سرمدی، محمدرضا (۱۳۹۵). ارائه الگوی علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی و ارزشهای شغلی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. س هفتم. ش ۳: ۶۱ - ۷۴.

سیدجوادین، سیدرضا؛ تنعمی، محمدمهدی؛ مختاری، امیر (۱۳۹۵). استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان با رویکرد اسلامی. مدیریت اسلامی. س ۲۴: ۱: ۱۸۱ - ۱۵۹.

شاکراردکانی، محمد (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر استراتژیهای مدیریت تنوع بر بهره‌وری منابع انسانی و ارائه الگویی جامع برای آن (مورد مطالعه: صنعت فولاد ایران). پایان‌نامه دکتری. دانشگاه اصفهان.

شاکراردکانی، محمد؛ ابزری، مهدی؛ شائمی‌برزکی، علی؛ فتحی، سعید (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت تنوع بر پیامدهای رفتاری با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ سازمانی در صنعت فولاد ایران. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۵، ش ۱: ۴۳ - ۶۸.

صمدی‌میرکلان، حسین؛ صمدی، حمزه؛ بابایی، عباس (۱۳۹۴). رابطه رفتار شهروند سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران. نشریه امداد و نجات. دوره ۷، ش ۱: ۱۰۲ - ۱۱۳.

ظریفی، فریبرز؛ یوسفی، بهرام؛ صادقی‌بروجردی، سعید (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی با دل‌بستگی‌های شغلی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. مدیریت ورزشی. دوره ۴، ش ۱۵: ۱۷۴ - ۱۵۷.

عسکری، ناصر؛ نیکوکار، غلامحسین؛ امینی، محمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی. مدیریت اسلامی. س ۲۲: ۱: ۱۲۳ - ۱۳۹.

کیوانلو، لیلی؛ رحیمی‌پردنجانی، طیبه؛ محمدزاده‌ابراهیمی، علی (۱۳۹۴). نقش میانجی انگیزش درونی رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی. اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۸، ش ۶: ۶۹ - ۸۲.

محمدی، مهدی؛ عبدالمجید، مهدی (۱۳۹۴). الگوی پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی در پرتو تعالیم اسلامی با محوریت نهج‌البلاغه. مطالعات مدیریت انتظامی. س دهم. ش ۲: ۳۱۱ - ۳۳۶.

موغلی، علیرضا؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ احمدی، سیدعلی‌اکبر؛ علوی، آزاده (۱۳۹۲). تبیین الگوی اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزشهای شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). مدیریت اطلاعات سلامت. دوره دهم. ش ۲: ۳۰۲ - ۳۱۱.

نجفی، محمد؛ کریمی، مهدی؛ قهرمانی‌فرد، علی؛ رضوانی، سیدمرتضی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جوّ اخلاقی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر اصفهان. رویکردهای نوین آموزشی. دوره پنجم. ش ۲: ۱ - ۲۲.

نیازآذری، کیومرث؛ عبداللهی، محبوبه (۱۳۹۳). بررسی روابط چندگانه رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی

کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر. مدیریت فرهنگی. س ۸، ش ۲۳: ۳۱ - ۴۲.  
 نیکنام‌جو، منصور؛ شاکراردکانی، محمد؛ غفوری‌چرخایی، حسین (۱۳۹۶). تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک  
 از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی. مدیریت اسلامی. س ۲۵، ش ۲: ۱۳۹ - ۱۶۳.

#### منابع انگلیسی

- Abdul Ghani Azmi, I. (2015). Islamic human resource practices and organizational performance: Some findings in a developing country. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 6(1): 2-18.
- Alorfi, S. (2012). Human Resource Management from an Islamic Perspective. *Journal of Islamic and Human Advanced Research*, 2: 86-92.
- Ali, A. J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6): 692-711.
- Ali, A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Cheltenham, Northampton, MA: Edward Elgar.
- Azmi, I. A. G. (2010). Islamic human resource practices and organizational performance: a preliminary finding of Islamic organizations in Malaysia. *Journal of Global Business and Economics*, 1(1): 27-42.
- Beekun, R. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought. Herndon, Va.
- Branine, M. & Pollard, D. (2010). HRM with Islamic management principles: dialectic for a reverse diffusion in management. *Personnel Review*, 39(6): 712-727.
- Buitendach, J. H. & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2): 27-37.
- Hart, T. A. Gilstrap, J. B. & Bolino, M. C. (2016). Organizational citizenship behavior and the enhancement of absorptive capacity. *Journal of Business Research*, 69(10): 3981-3988.
- Harter, J. K.; Schmidt, F. L. and Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2): 268-279.
- Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia, *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(3): 251-67.
- Hashim, J. (2008). The Quran-based human resource management and its effects on organisational justice, job satisfaction and turnover intention. *The Journal of International Management Studies*, 3(2): 148-159.
- Hosain, M. S. (2016). Impact of best HRM practices on retaining the best employees: A study on selected Bangladeshi firms. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(2): 108-114.
- Kamrujjaman, M. (2014). A Comprehensive Study on Identifying Connectivity between Islamic Human Resource Management (IHRM) Practices and Employee Confidence: A Special Consideration towards Islamic Bank Employees in Bangladesh.
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2: 17-34.
- Lloyd, K. J., Boer, D., Keller, J. W., & Voelpel, S. (2015). Is my boss really listening to me? The impact of perceived supervisor listening on emotional exhaustion, turnover intention, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 130(3): 509-524.
- Marri, M. Y. K. Sadozai, A. M. Zaman, H. M. F. & Ramay, M. I. (2012). The impact of IWE on job satisfaction and organizational commitment: A study of agriculture sector of

- Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(12): 32-45.
- Mellahi, K. & Budhwar, P. S. (2010). Introduction: Islam and human resource management. *Personnel review*, 39(6): 685-691.
- Mohammad, J. Quoquab, F. Nik Abd Rahman, N. M. & Idris, F. (2015). Organizational citizenship behavior in the Islamic financial sector: does Islamic work ethic make sense? *International Journal of Business Governance and Ethics*, 10(1): 1-27.
- Murtaza, G. Abbas, M. Raja, U. Roques, O. Khalid, A. & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2): 325-333.
- Rahman, N. M. N. A. Alias, M. A. Shahid, S. Hamid, M. A. & Alam, S. S. (2013). Relationship between islamic human resources management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4): 1105-1123.
- Rahman, N. M. N. A. & Shahid, S. (2009). Islamic HRM practices and employee commitment: A test among employees of Islamic banks in Bangladesh. *Graduate School of Business, University Kebangsaan Malaysia*, 1269-1278.
- Tong, C. Tak, W. I. W. & Wong, A. (2015). The impact of knowledge sharing on the relationship between organizational culture and job satisfaction: The perception of information communication and technology (ICT) practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(1): 19.
- Singh, B. and Selvarajan, T. T. (2013). Is it spillover or compensation? Effects of community and organizational diversity climates on race differentiated employee intent to stay, *Journal of Business Ethics*, 115: 259-269.
- Siswanto, S. (2014). Improving competitiveness of Islamic banking human resources through implementation of Quran-based HRM practices. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(3): 01-13.

