

## تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش

مهسا میرزالی<sup>۱</sup>

زهرا موسوی کاشی<sup>۲\*</sup>

### چکیده

**هدف:** از پژوهش حاضر تعیین تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش بود. **روش:** روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و همین‌طور از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان زن آموزش و پرورش شهر تهران بود که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه-ای چندمرحله‌ای، ۳۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از چندین پژوهش، استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، توصیف داده‌ها از طریق میانگین، انحراف معیار، درصد فراوانی و جدول از طریق نرم افزار SPSS و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار Smart PLS 2 در دو بخش مدل اندازه‌گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان دادند که مدیریت منابع انسانی اسلامی و مؤلفه‌های آن بر اخلاق کار اسلامی، عدالت سازمانی و پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین، اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی نیز بر این پیامدهای رفتاری تأثیرگذارند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که هرچه به مدیریت منابع انسانی از دید اسلامی بها داده شود، می‌توان شاهد بهبود عدالت سازمانی و پیامدهای مناسب رفتاری کارکنان بود.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت منابع انسانی اسلامی، پیامدهای رفتاری، اخلاق کار اسلامی، عدالت سازمانی، کارکنان زن آموزش و پرورش.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، گروه مدیریت، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول).

## مقدمه

امروزه کارشناسان علوم رفتاری معتقدند که سازمان‌ها، پدیده‌های انکارناپذیر جهان امروز می‌باشند. اگرچه آن‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های کوتاه تأسیس و سازمان‌دهی می‌شوند؛ اما بی‌تردید، همه آن‌ها بر اساس تلاش‌های ذهنی و جسمانی نیروی انسانی که رکن اصلی آن به حساب می‌آید اداره و کنترل می‌شوند (لندی و کونت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). بنابراین روشن است که زندگی افراد در عصر حاضر به شدت تحت تأثیر ماهیت و رفتار سازمان‌ها قرار دارد و به همین دلیل، شناخت هر چه بهتر و عملی‌تر ماهیت و روابط متقابل آن‌ها و نیروی انسانی بسیار ضروری است (صداقتی فرد و خلج اسدی، ۱۳۹۰).

امروزه، سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که با ابراز ایده‌ها و نظرات خود سازمان را یاری رسانند. در مقابل، افراد نیز، تمایل به انتخاب سازمان‌هایی دارند که از نظرات آنان استقبال کنند زیرا هم مدیر و هم کارمندان در محیطی که به دور از سکوت است از انگیزه و عملکرد بالاتری برخوردار خواهند بود (دان، جون و چنگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). این موضوع پیامدهای رفتاری را مورد توجه قرار داده و عنوان می‌کند که رفتار کارکنان در سازمان نشان‌دهنده بسیاری از سازوکارهای ساختاری، مدیریتی و ارزیابی است (آدام<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹).

پیامدهای رفتاری کارکنان از جمله مسائل مهمی است که سازمان‌های مختلف با آن روبه‌رو هستند و نظر صاحب‌نظران 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. روابط شخصی و بلندمدت میان کارکنان، از اهمیت بالایی برخوردار بوده و می‌تواند بر ارزیابی افراد از خدمات دریافتی تأثیرگذار باشد. این مسأله بخصوص در بخش آموزشی که به ارائه خدمات آموزشی می‌پردازد، بسیار حایز اهمیت است. محققان معتقدند که مشتریان یک سازمان تنها در پی دریافت خدماتی با کیفیت از سازمان نیستند (پاترسون و اسمیت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). اگرچه وجود خدمات با کیفیت شرط لازم برای رقابت اثربخش با سایر سازمان‌هاست، اما به اعتقاد بسیاری از محققان شرایط کافی برای انگیزش افراد به حفظ روابط بلندمدت با سازمان و درگیری در پیامدهای مطلوب سازمان نیست. در نتیجه سازمان‌ها باید به مزایای حاصل از رابطه خود با همکاران و با افراد خارجی نیز توجه داشته باشند. مزایای رابطه‌ای یکی از رویکردهای مهم در ادبیات مدیریت رابطه‌مند است که بیانگر میزان موفقیت یا شکست سازمان در برقراری ارتباط با دیگران می‌باشد. برآوردن پیامدهای رفتاری کارکنان، حتی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده توسعه آتی روابط موجود با مشتری باشد (آلانزه و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹). بر همین اساس ایجاد روابط شخصی و بلندمدت میان کارکنان با مدیریت و حتی با ارباب رجوعان مورد توجه محققان زیادی بوده است. زیرا این روابط ضمن برآوردن مزایای مورد انتظار، پیامدهای مثبتی نیز برای سازمان به ارمغان خواهد آورد (براون و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). یکی از مهمترین پیامدهای رفتاری مهم و مورد توجه سازمان‌ها و محققان، تبلیغات توصیه‌ای است؛ تبلیغات توصیه‌ای بطور کلی ارتباط میان افراد در زمینه خدمات که این ارتباطات فارغ از اهداف درونی سازمان است. پیامدهای رفتاری تحت تأثیر مدیریت در سازمان‌ها قرار دارد. در صورتیکه مدیریت منابع انسانی کارش را به نحو مطلوبی انجام دهد، پیامدهای رفتاری مناسبی را از سوی کارکنان دریافت خواهد کرد. پیامدهای رفتاری در سازمان و شناسایی فرایندهای مؤثر بر آن برای مدیران بویژه مدیران سازمان‌های آموزشی از اهمیت خاصی برخوردار است و تمرکز مطالعات در مدیریت را به خود اختصاص است. از عوامل بشدت مؤثر بر این پیامدهای رفتاری، مدیریت منابع انسانی است (شاکر اردکانی و نیکنامجو، ۱۳۹۸).

مروری بر متون نشان می‌دهد که رضایت شغلی به صورت گسترده‌ای در رشته‌های متعدد از جمله پرستاری، تجارت، روانشناسی و جامعه‌شناسی مورد مطالعه قرار گرفته است.

<sup>1</sup> Landy & Conte

<sup>2</sup> Dan, Jun & cheng

<sup>3</sup> Adam

<sup>4</sup> Paterson & Smith

<sup>5</sup> Alananzeh, et al

<sup>6</sup> Braun, et al

تعاریف مرتبط با رضایت شغلی نشان می‌دهد که این مفهوم، سه سازه مجزا ولی مرتبط با هم را در بر می‌گیرد که عبارتند از ارزشیابی شغل، باور داشتن شغل و تجربیات عاطفی در مورد شغل. کرانی رضایت شغلی را به عنوان یک واکنش عاطفی (یا هیجانی) یک فرد نسبت به شغل خود تعریف می‌کند. این واکنش عاطفی ناشی از مقایسه پیامدهای واقعی با تمایلات (انتظارات، خواسته‌های) کارمند می‌باشد. لوکه بیان می‌کند رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند است که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل یا تجربیات شغلی خود می‌باشد. بریف نیز معتقد است که رضایت شغلی یک نگرش نسبت به شغل می‌باشد (راوری و همکاران، ۱۳۹۱).

یکی از مفاهیم روانشناختی مربوط به رفتار کاری که در طی سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است، مفهوم دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی که با مثبت بودن، خودآموزی و کار مرتبط است را به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی، مشخص می‌شود، تعریف نموده‌اند. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آن‌ها طوری بر کار خود تمرکز داشته و در آن غوطه‌ورند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند. به اعتقاد کوهن دلبستگی شغلی یک ویژگی مطلوب است. افراد دارای دلبستگی شغلی بالا ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل می‌اندیشند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند (بنیسی، ۱۳۹۷).

ترک خدمت کارکنان یکی از مشکلات عمده‌ی سازمان‌های عمومی و خصوصی است که سالیان زیادی است با آن دست به گریبان هستند. با ترک خدمت کارکنان، بسیاری از سرمایه‌گذاری‌های سازمان برای انتخاب، گزینش، آموزش و توانمندسازی کارکنان به راحتی از بین رفته و نتایج مثبت تجربه‌اندوزی کارکنان، در سازمان دیگری متبلور می‌شود، اگر نتوانیم علت واقعی ترک خدمت افراد را درک کنیم، کارکنان توانمندی را از دست خواهیم. مدیریت ترک خدمت بالای کارکنان برای هر سازمان به منظور ماندن در صحنه‌ی رقابت، حیاتی است. امروزه اعتقاد بر این است که سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود باید توانایی جذب و نگهداری و حفاظت از منابع انسانی را داشته باشند. تمایل به ترک خدمت کارکنان از جمله عواملی است که سازمان را در دستیابی به این اهداف دچار مشکل می‌کند. ترک خدمت برای سازمان‌ها پر هزینه است، زیرا منابع زیادی در آموزش افرادی که سازمان را ترک می‌کنند، صرف شده است و برای خود اشخاص نیز پر هزینه است، زیرا آنها باید انرژی زیادی را برای یافتن کار جدید و خو گرفتن با وضعیت شغلی جدید صرف کنند (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۶).

اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. اخلاق کار اسلامی نیز به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه درست است را از نادرست متمایز می‌سازد. اخلاق کار اسلامی گرایش و تمایل نسبت به کار، و کار را به عنوان یک فضیلت در زندگی بشر دیدن است. اکثر تحقیقاتی که در مورد اخلاق و در این حیطه صورت گرفته است در غرب و متمرکز بر اخلاق کار پروتستانی و مبتنی بر تجارب کشورهای آمریکایی و اروپایی است. مفهوم اخلاق کاری پروتستانی را وبر<sup>۱</sup> بر اساس رابطه‌ی علی بین اخلاق کار و توسعه‌ی نظام سرمایه‌داری در جوامع غربی ارائه کرد. نظریه‌ی وبر موفقیت در تجارت و کسب و کار را با اعتقاد مذهبی پیوند زده است. وبر معتقد بود ایمان و عقیده‌ی کالونیست‌های پروتستان نیروی جهت‌دهنده در نظام سرمایه‌داری ایجاد می‌کند و این نیرو مبتنی بر این فرض است که موفقیت مالی و کاری ابزاری نه تنها برای دستیابی و تحقق اهداف شخصی، بلکه به منظور دستیابی و تحقق اهداف مذهبی نیز است. در حالی که سرچشمه‌ی اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و اعمال پیامبر گرامی اسلام و ائمه اطهار است و پیامبر اسلام (ص) فرموده است: «کار سخت موجب آموزش گناهان است و همچنین، هیچ خوراکی و روزی‌ای بهتر از آن نیست که انسان از ماحصل دسترنج خود به دست آورده باشد». «از رحمت خدا دورباد کسی که زحمت و کار خودش را بر دوش دیگران بیندازد». مبنای اخلاق کار در اسلام را کلاً باید در خصیصه‌ی های اخلاقی گریزناپذیر همه‌ی اعمال بشر و مسئولیتی که یک موجود انسانی دارد جستجو کرد. این مسؤلیت در مقابل اعمال

<sup>1</sup> weber

خود فرد، چه زن و چه مرد، نه تنها نسبت به کارفرما یا کارگر بلکه همچنین، در رابطه با خود کار در حد توانایی عامل یا کارگر وجود دارد (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲).

در کشور ایران که بر پایه نظام مقدس اسلام پایه‌گذاری شده است. مدیریت منابع انسانی از جایگاه والاتر و ویژه‌ای برخوردار است. قابل ذکر است که ارتباط بین دین و فعالیت‌های انسانی از جمله مدیریت، علاوه بر ادیان برای اولین بار توسط ماکس وبر در موضوع اخلاق پروتستان مورد تأکید قرار گرفت. تأثیر دین اسلام بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی برای اولین بار در مالزی با معرفی ارزش‌های اسلامی در بخش عمومی مورد بحث قرار گرفت و بعد در کشورهای دیگر، در نظام اداری مورد بررسی واقع شد. آنچه مسلم است، در دین اسلام مهمترین منبع ارزش‌های اسلامی قرآن کریم است. هدف قرآن کریم عرضه فنون و شیوه‌های مدیریتی نیست بلکه با عنایت به آیات قرآنی می‌توان گزاره‌ها و پیش‌فرض‌هایی را تدوین کرد که ضمن تبیین جهان بینی مدیریت، چارچوبی برای به تحریر درآوردن اصول و قواعد راهنما و حتی الگوها و فنون مدیریتی برای سعادت دنیوی و اخروی ارائه می‌کند (مقیمی، ۱۳۹۴). مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی و جذب، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود و عنوانی است که این مجموع فعالیت‌ها را شامل می‌شود. مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی شامل کارکردهای متفاوتی است. اکثر کارشناسان، این کارکردها را شامل، استخدام و به کارگماری، آموزش، توسعه و بالندگی، انگیزش و نگهداشت می‌دانند (دهار و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). منظور از استخدام و به کارگماری برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی، کارمندیابی و انتخاب افراد و منظور از آموزش، توسعه و بالندگی، آموزش، بهسازی و توسعه مسیر شغلی کارکنان و منظور از انگیزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و جبران خدمات و مزایای کارکنان و منظور از نگهداشت، ایمنی، بهداشت و سلامت، ارتباطات و روابط بین کارکنان است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۶).

انتخاب و استخدام از مهمترین اقدامات منابع انسانی برای کمک به سازمان برای رسیدن به اهداف خود است. کارکرد جذب و استخدام از طراحی و مرتب کردن ویژگی‌های شغل و افراد، هنگام آگهی شغل شروع می‌شود تا کارکرد فهرست نویسی کوتاه، کارکرد مصاحبه، بحث انتخاب و پیشنهاد شغل را شامل می‌شود. به طور کلی معیارهای زیادی هست که باید داوطلبان منتخب و مستخدم دارا باشند. در اسلام، انتخاب کارمندان از اصول معینی پیروی می‌کنند (فشارکی و صحت، ۱۳۹۵). اولین عامل، اصل عدالت است. اصل دوم انتخاب کارمندان بر اساس شایستگی است. افراد نباید براساس رابطه خویشاوندی، رابطه دوستی، دارایی‌ها، سن، نژاد، نسل، و قدرت سیاسی و مانند اینها منصوب شوند؛ اصل سوم، مربوط به تجربه افراد است. یعنی اگر افراد تجربه کافی دارند، استخدام شوند. اصل چهارم میزان اعتقاد به دین مبین اسلام است. اصل پنجم این است که نباید بیش از ظرفیت فرد به او وظیفه و مسئولیت داده شود. اصل بعدی، ارزیابی عملکرد به شیوه اسلامی است (دهار و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). مسلمانان به روز جزا اعتقاد دارند و بر این باور هستند که در آن روز در دادگاه عدل الهی حاضر می‌شوند؛ اعمالشان ارزیابی می‌شود و مورد پاداش یا تنبیه قرار می‌گیرند. ارزیابی عملکرد اسلامی باید عینی و ملموس باشد. یعنی ابتدا مبتنی بر صداقت باشد و ویژگی‌های شایستگی، صداقت، مهربانی، مسئولیت پذیری، بلوغ، قاطعیت، قابلیت اطمینان، متعهد بودن و دیگر موارد را داشته باشد (نادری بنی و آقار، ۱۳۹۴).

در طی سال‌های اخیر عدالت سازمانی به عنوان یک زمینه تحقیقاتی عمده پدیدار گشته است. تحقیقات مرتبط با عدالت سازمانی از تاریخچه‌ای طولانی برخوردارند به نحویکه تا امروز طبقه بندی‌های متعددی از این مفهوم ارائه شده است. کانون توجه نظریه عدالت سازمانی، چگونگی ادراک افراد از وقایع محیط‌های کاری است و با توجه به ادراکات کارکنان در سازمان‌ها و چگونگی قضاوت آنان پیرامون کنش‌های رهبران، مورد بررسی قرار می‌گیرد. عدالت سازمانی، سازه‌ای ذهنی است بدین معنا که آنچه ممکن است توسط فردی عادلانه ادراک گردد، احتمال دارد توسط فرد دیگری ناعادلانه باشد. همچنین عدالت سازه‌ای است که به طور اجتماعی ایجاد می‌گردد؛ از این رو تیم‌های کاری که از سابقه طولانی مدت برخوردارند، اغلب تصور مشترکی از

<sup>1</sup> Dhar, et al

<sup>2</sup> Dhar, et al

میزان عادلانه بودن رویدادها در محیط کار دارند. به طور کلی، عدالت سازمانی به ادراک ذهنی افراد از انصاف سازمان در تخصیص منابع، پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره می‌کند و سازه‌ای چند بعدی است (امیرخانی و آغاز، ۱۳۹۰).

چندین پژوهش در ارتباط با موضوع پژوهش انجام پذیرفته است که به چند نمونه از آنها اشاره می‌شود:

شاکر اردکانی و نیکنامجو (۱۳۹۸)، پژوهشی با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی انجام دادند. نتایج 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 به طور مستقیم بر پیامدهای رفتاری و هم به عنوان میانجی مورد تأیید قرار گرفت.

سایبو و همکاران (۲۰۱۸)، مقاله‌ای را با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی (HRM<sup>۱</sup>) بر اقدامات، (استخدام و انتخاب) و عملکرد سازمانی (OP<sup>۲</sup>) از طریق نقش میانجی اخلاقی اقلیم (EC<sup>۳</sup>) در آژانس‌های آموزشی نیجریه به نگارش در آوردند و نتایج حاکی از حمایت جدی از نقش واسطه‌گری EC در رابطه بین HRM (استخدام و انتخاب) و OP بود.

سهل الزمان و همکارانش (۲۰۱۹) در مقاله‌ای تحت عنوان مدیریت سرمایه انسانی: درک پیامدهای مربوط به تجارت را به چاپ رساندند، آن‌ها معتقدند، در اقتصاد دانش بنیان، بشر به عنوان اصلی‌ترین دارایی نامشهود سازمان‌ها و کلید تعیین کننده مزیت رقابتی پایدار شناخته شده است. اکنون منابع انسانی یک سازمان بسیار ارزشمند تلقی می‌شود. سرمایه سازمانی، معمولاً به عنوان سرمایه انسانی شناخته می‌شود. اکنون سازمان‌ها از کاربرد سرمایه انسانی مؤثر و اطمینان از موفقیت آن در تجارت آگاه هستند. با این حال، با وجود آگاهی روزافزون از اهمیت سرمایه انسانی، ممکن است محبوبیتی که انتظار می‌رود دریافت نکنید. از تحقیقات اولیه مشخص شد که در زمینه برنامه مدیریت سرمایه انسانی چالش‌های زیادی وجود دارد، این چالش‌ها عدم تعریف دقیق سرمایه انسانی و مدیریت سرمایه انسانی، همپوشانی دامنه و حوزه‌های قضایی، شناسایی سرمایه انسانی مطلوب و پیوند آن با استراتژی تجارت، اندازه‌گیری نتیجه مداخلات و گزارش‌های انسانی و غیره است. آنها سعی در حل این مسائل داشتند. اعتقاد بر این است که این مقاله قادر خواهد بود تا به مدیران و دست‌اندرکاران HR<sup>۴</sup> با ارائه دستورالعمل اعمال اطمینان بیشتر و مؤثرتر در برنامه مدیریت سرمایه انسانی کمک کند.

هجیری و همکاران (۲۰۱۹) مطالعه‌ای در جنوب سوماترا اندونزی، که در آن درصدی از دارایی‌های بانک شریعت در سوماترا جنوبی زیر میانگین دارایی‌های بانکداری ملی شریعت است، انجام داده‌اند. اهداف این مطالعه شامل تعیین تأثیر (IHRM<sup>۵</sup>) بر تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان است. جامعه آماری در این مطالعه ۲۴۵ نفر از بانک شریعت در جنوب سوماترا، اندونزی بود که ۱۳۶ نفر از پاسخ دهندگان توسط روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده انتخاب شدند. نتایج نشان داد که IHRM شامل متغیرهای استخدامی و انتخابی اسلامی، آموزش اسلامی است و تأثیر مثبت و معناداری بر جبران خسارت اسلامی در تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان دارد. موضوعات تحقیقاتی در زمینه مدیریت منابع انسانی اسلامی (IHRM) نیز در اندونزی بسیار محدود است. به خصوص در سوماترای جنوبی، بیشتر تحقیقات مدیریت اسلامی فقط مربوط به امور مالی و حسابداری اسلامی، بازاریابی اسلامی، رهبری اسلامی، اخلاق کار اسلامی، جنسیت و مدیریت در اسلام می‌باشند.

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 نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد؛ همچنین اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم بر رفتار شهروندی اثر مثبتی دارد.

<sup>1</sup> Human Resource Management

<sup>2</sup> Organizational Performance

<sup>3</sup> Ethical Climates

<sup>4</sup> Human Resource

<sup>5</sup> Islamic Human Resource Management

کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴) مطالعه همبستگی نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بین ۲۱۸ 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.

حسینی 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 معنی داری وجود دارد.

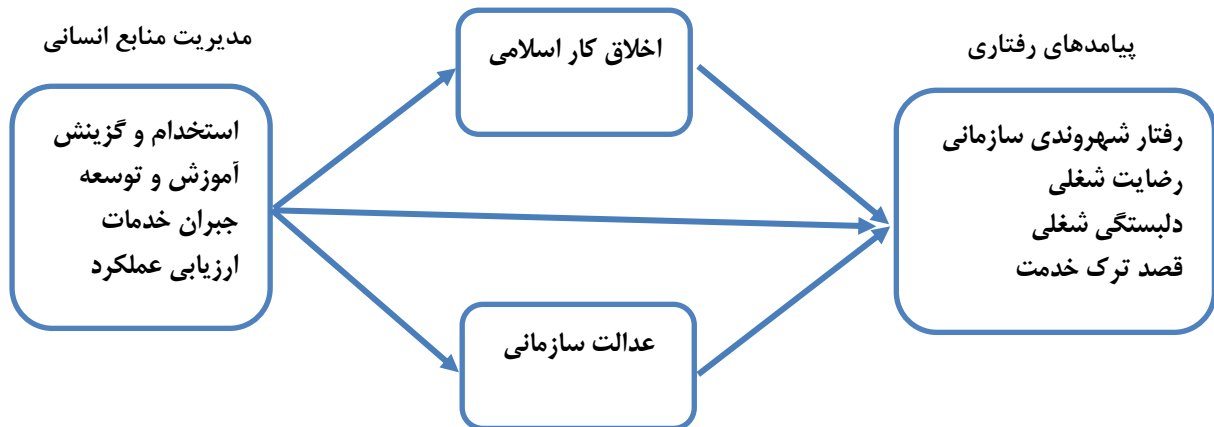
مرتضی و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی که با عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و نقش دانش در به اشتراک گذاری رفتار در دانشگاه‌های پاکستان انجام دادند، نشان دادند که اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی از جمله آموزش و توسعه بر عملکرد شرکت‌های اسلامی در مالزی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در بین سازمانهای آموزشی، آموزش و پرورش از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است چراکه وظیفه خطیر تربیت نسل آتی کشور را برعهده دارد. تحول در نظام آموزش و پرورش مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی در جهت رسیدن به حیات طیبه و رشد و شکوفایی استعدادهای فطری و ارتقای کیفی در حوزه‌های بینش، دانش، مهارت، تربیت و سلامت روحی و جسمی مورد تأکید این سازمان است. همچنین ارتقای جایگاه آموزش و پرورش به مثابه مهم‌ترین نهاد تربیت نیروی انسانی و مولد سرمایه اجتماعی، از دیگر اهداف این سازمان می‌باشد. آموزش و پرورش در اساسنامه خود عنوان می‌کند که این سازمان در راستای بهسازی و اعلاای منابع آموزش و پرورش به عنوان محور تحول در نظام تعلیم و تربیت کشور و بهبود منابع انسانی با تأکید بر ارتقای کیفیت نظام تربیت معلم و بهبود شایستگی‌ها و توانمندی‌های علمی کارکنان خود در جهت رسیدن به هدف غایی یادگیری مادام‌العمر گام بر می‌دارد (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰).

با توجه به مطالب عنوان شده، پژوهش حاضر بر آن است تا با انجام پژوهشی، پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش را ارزیابی کرده و تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی، اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی را بر روی آن مورد بررسی قرار دهد، همچنین پژوهشگران بر این باورند که مدیریت منابع انسانی اسلامی خود بر اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی تأثیرگذار است. بنابراین هدف از این پژوهش پاسخ‌گویی به سوالات ذیل می‌باشد:

- مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش چه تأثیری دارد؟
  - مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اخلاق کار اسلامی کارکنان زن آموزش و پرورش چه تأثیری دارد؟
  - مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی کارکنان زن آموزش و پرورش چه تأثیری دارد؟
  - اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش چه تأثیری دارد؟
  - عدالت سازمانی بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش چه تأثیری دارد؟
- بر اساس عنوان پژوهش و مرور مبانی نظری، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد:
- مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش تأثیر دارد.
  - مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اخلاق کار اسلامی کارکنان زن آموزش و پرورش تأثیر دارد.
  - مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی کارکنان زن آموزش و پرورش تأثیر دارد.
  - اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش تأثیر دارد.
  - عدالت سازمانی بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش تأثیر دارد.

با توجه به چهارچوب مفهومی و فرضیه‌های پژوهش مدل مفهومی پژوهش در شکل زیر آورده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش می‌پردازد، روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی و بر حسب شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی بود که به شیوه علی مقایسه‌ای انجام شد.

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان زن آموزش و پرورش شهر تهران به تعداد ۱۹۰۰ بودند که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای استفاده شد. در این نمونه‌گیری، ابتدا از خوشه‌ها یا گروه‌های جامعه، نمونه‌ای اولیه به شیوه تصادفی استخراج شد؛ سپس از بین این خوشه‌ها بار دیگر نمونه‌ای ثانویه تصادفی انتخاب شد و این کار را تا زمانی که مرحله نهایی این سطح برسیم ادامه می‌یابد. آنگاه در آخر، نمونه‌ای خواهیم داشت که از هر واحدی، عضوی در آن وجود دارد. در این پژوهش با استفاده از این نوع نمونه‌گیری، ۳۲۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد.

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر سن، سابقه کار و بخش دیگر شامل پرسش‌های مربوط به چهار سازه مدیریت منابع انسانی اسلامی، اخلاق کار اسلامی، عدالت سازمانی و پیامدهای رفتاری است. پرسشنامه مدیریت منابع انسانی شامل ۲۰ سؤال برگرفته از پرسشنامه عظمی<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) بود، روایی و پایایی این پرسشنامه توسط فشارکی و صحت (۲۰۱۸) مورد تأیید واقع شد. این پرسشنامه مولفه استخدام و گزینش، ارزیابی عملکرد، توسعه و آموزش، جبران خدمات را دربر می‌گیرد. همچنین برای سنجش متغیر اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه ۱۷ سوالی علی<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) استفاده شده است. سنجش متغیرهای وابسته (پیامدهای رفتاری) با پرسشنامه‌های ۴ سوالی رضایت شغلی تیلور و باورس<sup>۳</sup> (۱۹۷۲)، ۵ سوالی رفتار شهروندی سازمانی ارگان و کانوسکی<sup>۴</sup> (۱۹۹۶)، ۳ سوالی دلبستگی شغلی کانونگو<sup>۴</sup> (۱۹۸۲) و سه سوالی قصد ترک خدمت آبرامز و همکاران<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) بر مبنای مطالعه شاکر اردکانی<sup>۶</sup> (۱۳۹۴) صورت گرفته است. و برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه ۱۳ گویه‌ای نیهوف و مورمن<sup>۶</sup> (۱۹۹۳) استفاده شد. در مورد پرسشنامه‌های پیامدهای رفتاری کارکنان، لازم به ذکر است که روایی و پایایی این

<sup>1</sup> Azmi

<sup>2</sup> Taylor & Bowers

<sup>3</sup> Organ & Konovsky

<sup>4</sup> Kanungo

<sup>5</sup> Abrams et all.

<sup>6</sup> Niehoff & Moorman,

پرسشنامه توسط شاکر اردکانی و نیکنامجو (۱۳۹۸) مورد تأیید قرار گرفته است. در همه پرسشنامه‌ها از طیف ۵ امتیازی لیکرت با دامنه‌ی کاملاً مخالف تا کاملاً موافق استفاده شده است.

روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری<sup>۱</sup>، محتوایی<sup>۲</sup> و سازه<sup>۳</sup> استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مسئولین آموزش و پرورش) به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و ... تدوین گردید. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل، خبرگان دانشگاهی و سازمانی، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و .. محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سوال‌های متغیرهای پژوهش از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سوال‌ها بالاتر از ۰.۷۹ بود)؛ همچنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سوال‌ها بالای ۰.۶۲ به دست آمد هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰.۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰.۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده<sup>۴</sup> (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰.۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرایی سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) و آزمون بار عرضی<sup>۵</sup> (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده پذیر توسط ماژولی که در نرم افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ همچنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰.۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود. بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود. پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر این ضریب برای هر دو سازه پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. البته شایان ذکر است که پایایی و روایی هر دو ابزار توسط پژوهش‌های پیشین تأیید شده است. اطلاعات پرسشنامه و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار

جدول ۱. اطلاعات پرسشنامه و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار

عدالت سازمانی	اخلاق کار اسلامی	پیامدهای رفتاری	مدیریت منابع انسانی اسلامی	ASV	MSV	AVE	آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها	منبع	بعد
---	---	---	۰.۷۱۴	۰.۳۲۰	۰.۴۵۶	۰.۵۱	۰.۸۱۲	۲۰	عظمی (۲۰۱۵)	مدیریت منابع انسانی اسلامی
---	---	۰.۷۳۰	۰.۴۲۰	۰.۰۱۴	۰.۱۵۹	۰.۵۹	۰.۷۴۸	۱۵	شاکر اردکانی (۱۳۹۴)	پیامدهای رفتاری
---	۰.۷۵۳	۰.۵۳۱	۰.۴۵۶	۰.۰۶۲	۰.۳۷۱	۰.۵۶	۰.۸۵۶	۱۷	علی (۲۰۱۰)	اخلاق کار اسلامی
۰.۷۷۷	۰.۶۵۴	۰.۵۴۳	۰.۴۸۰	۰.۱۰۵	۰.۴۴۱	۰.۵۲	۰.۸۰۴	۱۳	نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)	عدالت سازمانی

<sup>1</sup> Faced Validity

<sup>2</sup> Content Validity

<sup>3</sup> Construct Validity

<sup>4</sup> Average Variance Extracted

<sup>5</sup> Cross Loadings



با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایداری سازه‌ها مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ بالای ۰.۷ است و همچنین  $AVE > 0.5$  است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا  $AVE > 0.5$  و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا  $MSV < AVE$  و  $ASV < AVE$ .

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جداول و ... با استفاده از نرم‌افزار SPSS-21 و در بخش استنباطی از آزمون تی تک گروهی با استفاده از نرم‌افزار SPSS-21 و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و Smart-PLS و در سه حوزه پیش پردازش داده‌ها، تجزیه و تحلیل (توصیفی و استنباطی) و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود.

در این پژوهش برخی از پیش پردازش‌های لازم شامل شناسایی و جایگزینی داده‌های مفقوده، شناسایی و جایگزینی داده‌های پرت و شناسایی آزمودنی‌های بی‌تفاوت مورد بررسی قرار گرفت و اصلاحات لازم صورت گرفت؛ همچنین شاخص KMO، ۰.۷۸ به دست آمد که بزرگتر از ۰.۶ بود و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌داد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی داشت؛ همچنین سطح معنی‌داری ۰.۰۰۰۰ برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی بود زیرا فرض یکه بودن ماتریس همبستگی رد شد. توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش:

در این بخش به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی‌های شرکت‌کنندگان) نشان داد، بیشترین رده سنی ۳۶-۴۲ سال (۳۵.۲ درصد)؛ بیشترین فراوانی سابقه کاری مربوط به ۱۶-۹ سال (۳۹.۷ درصد) بود. میانگین و انحراف استاندارد همه مولفه‌ها آورده شد؛ همچنین یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مولفه‌ها بین ۵، -۵ می‌باشد؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نمی‌باشد؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مولفه‌ها بین ۳، -۳ و حتی بین ۲، -۲ قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مؤلفه‌ها نرمال می‌باشد. استنباط آماری داده‌ها:

با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، در این بخش فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون‌های پارامتریک تی تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت موجود مولفه‌ها، همبستگی پیرسون به منظور بررسی رابطه بین متغیرها و همچنین مدل‌سازی معادلات ساختاری به منظور بررسی روابط علی متغیرها مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد. در ادامه به بررسی هر یک از سؤال‌ها و فرضیه پرداخته می‌شود.

برای بررسی وضعیت موجودی مورد نظر، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد و با توجه به اینکه مقیاس پنج درجه ای بود، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم. نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۲. آزمون تی تک نمونه ای به منظور بررسی وضعیت موجود متغیرها

متغیر	ارزش آزمون = ۳			
	مقدار تی	سطح معناداری (دو دامنه)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف حد بالا / حد پایین
مدیریت منابع انسانی اسلامی	۳.۴۵۶	۰.۰۰۰	۰.۱۵۰۵	۰.۱۸۹۸ / ۰.۳۴۰۳
پیامدهای رفتاری	۳.۵۹۷	۰.۰۰۰	۰.۰۴۲۱۲	۰.۰۴۸۷ / ۰.۰۹۷۳

1 - Maximum Shared Squared Variance (MSV)

2 - Average Shared Squared Variance (ASV)

اخلاق کار اسلامی	۳.۲۱۰	۰.۰۰۰	۰.۳۵۳۰	۰.۰۵۵۱	۰.۲۰۰۱
عدالت سازمانی	۳.۶۹۰	۰.۰۰۰	۰.۰۳۲۵	۰.۰۴۹۹	۰.۱۱۳۲

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، سطح معناداری در متغیرهای مدیریت منابع انسانی اسلامی و پیامدهای رفتاری (عدالت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی) کمتر از یک صدم می‌باشد، بنابراین می‌توانیم بگوییم بین میانگین مشاهده شده و میانگین مورد انتظار تفاوت وجود دارد؛ اما با توجه به اینکه حد بالا و پایین فاصله اطمینان هر دو مثبت می‌باشد، می‌توان گفت مولفه‌های پژوهش بالاتر از میانگین قرار دارند.

فرضیه پژوهش: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش تأثیر دارد. برای دستیابی به پاسخ این سوال از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. برای این منظور آزمون تأثیرات متغیرهای برونزا بر متغیرهای درونزای مدل براساس مدل معادلات ساختاری<sup>۱</sup> با رویکرد حداقل مربعات جزئی<sup>۲</sup> در دو بخش مد اندازه‌گیری و ساختاری صورت گرفت.

الف: مدل اندازه‌گیری: همان‌طور که در بخش روایی گفته شد، یافته‌ها نشان داد، بارعاملی همه سوال‌ها بالای ۰.۷ است و بنابراین فرض همگن بودن سوال‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد و هیچ سوالی نیاز به حذف شدن ندارد. درضمن با توجه به اینکه ضرایب معناداری همه بارهای عاملی بزرگتر از ۲.۵۸ است، می‌توان گفت که تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است.

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی: برای این منظور از شاخص اشتراک<sup>۳</sup> استفاده شد. این شاخص توانایی مدل را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت شاخص CV Com نشان دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری انعکاسی می‌باشد. برای شاخص CV com سه مقدار ۰.۲، ۰.۱۵ (ضعیف)، ۰.۱ (متوسط) و ۰.۳۵ (قوی) معرفی کرده‌اند. نتایج نشان داد میزان این شاخص برای همه متغیرهای پنهان در حد قوی قرار دارد. به عبارت دیگر شاخص‌ها نشان دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری انعکاسی می‌باشد.

براساس نتایج حاصل شده مدیریت منابع انسانی اسلامی و مؤلفه‌های آن بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش دارای اثر مثبت و معنادار بوده و این عوامل به میزان ۶۴ درصد قابلیت پیش‌بینی پیامدهای رفتاری را دارند. همچنین نتایج نشان داد تأثیر متغیرهای مذکور بر پیامدهای رفتاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد، زیرا آماره t برای این مسیرها بیشتر از ۲.۴۱ به دست آمد. در جدول زیر، نتایج حاصل آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۳. نتایج آزمون مدل پژوهش

نتیجه	آماره t-value	ضرایب استاندارد شده	فرضیه‌ها
قبول	13.57	0.51	مدیریت منابع انسانی اسلامی ← پیامدهای رفتاری
قبول	13.13	0.53	مدیریت منابع انسانی اسلامی ← اخلاق کار اسلامی
قبول	14.70	0.57	مدیریت منابع انسانی اسلامی ← عدالت سازمانی
قبول	15.50	0.62	اخلاق کار اسلامی ← پیامدهای رفتاری
قبول	15.79	0.64	عدالت سازمانی ← پیامدهای رفتاری

براساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر متغیرهای مدیریت منابع انسانی اسلامی و مولفه‌های آن بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش مشاهده کرد که همه این مسیرها تأیید شد.

آزمون‌های کیفیت مدل ساختاری انعکاسی:

شاخص ضریب تعیین: این شاخص معیار اصلی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا در مدل مسیر تأییدی است. مقادیر ۰.۶۷، ۰.۳۳ و ۰.۱۹ برای متغیرهای مکنون درون‌زا به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف شده است. در این پژوهش ضریب تعیین سازه سکوت سازمانی ۰.۶۱ به دست آمد که تقریباً می‌توان گفت که ضریب تعیین در حد قابل توجهی قرار دارد. این ضریب به-

<sup>1</sup> SEM

<sup>2</sup> PLS

<sup>3</sup> CV Com

دست آمده بیانگر آن است که متغیرهای شناسایی شده از ادبیات شامل مدیریت منابع انسانی اسلامی و مولفه‌های آن به خوبی قابلیت پیش بینی متغیر وابسته یعنی پیامدهای رفتاری کارکنان زن را دارد.

شاخص افزونگی یا شاخص کیفیت مدل ساختاری (CV Red): معروفترین شاخص اندازه گیری کیفیت مدل ساختاری، شاخص استون-گایسلر است. مقادیر بالای صفر نشان دهنده توانایی بالای مدل ساختاری در پیش بینی کردن است هنسلر<sup>۱</sup> و همکاران، (۲۰۰۹). میزان شاخص افزونگی در این پژوهش ۰.۴۲ به دست آمد که بیانگر این است مدل ساختاری در پیش بینی کردن توانایی بالایی دارد.

شاخص اندازه اثر: کوهن برای تعیین شدت رابطه میان متغیرهای پنهان مدل، این معیار را معرفی نمود. مقادیر ۰.۲ / (ضعیف)، ۱/۵ / (متوسط) و ۳/۵ / (قابل توجه) توصیف شده است. فرمول اندازه اثر در زیر آمده است:

در جدول زیر نیز اندازه اثر هر یک از متغیرهای پژوهش آورده شده است:

جدول ۴. اندازه اثر متغیرهای پژوهش

اندازه اثر	مولفه
۰.۲۳	استخدام و گزینش
۰.۴۲	آموزش و توسعه
۰.۴۸	ارزیابی عملکرد
۰.۳۱	جبران خدمات
۰.۵۱	اخلاق کار اسلامی
۰.۵۸	عدالت سازمانی

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است همه متغیرهای پژوهش شاخص اندازه اثر در حد قابل توجهی قرار دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر بر آن است تا با انجام پژوهشی، پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش را ارزیابی کرده و تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی، اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی را بر روی آن مورد بررسی قرار دهد، همچنین پژوهشگران بر این باورند که مدیریت منابع انسانی اسلامی خود بر اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی تأثیرگذار است. در این راستا، نمونه‌ای از جامعه کارکنان زن آموزش و پرورش در استان تهران انتخاب شدند و با پرکردن پرسشنامه‌های مربوطه، فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن و بر اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی تأثیر معناداری دارد. و همچنین این دو مولفه بر پیامدهای رفتاری کارکنان زن آموزش و پرورش اثرگذارند.

معمولاً پیامدهای رفتاری کارکنان به ویژه کارکنان زن در سازمان‌ها به صورت رضایت شغلی، ترک خدمت و یا رفتار شهروند سازمانی و حتی تعهد حرفه‌ای نمایان می‌شود. این پیامدها در عملکرد این افراد کاملاً پدیدار می‌شود، بطوریکه می‌توان فهمید که از حرفه و موقعیت کاری خود راضی هستند یا خیر. در پژوهش حاضر، عاملی که منجر به پیامدهای مثبت کاری در بین کارکنان زن آموزش و پرورش می‌شود، مدیریت منابع انسانی به شیوه‌ای اسلامی و رعایت اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی بیان شده است.

بر کسی پوشیده نیست که آموزش و پرورش به دلیل موقعیتی که در آموزش دارد، مکان مناسبی برای کار زنان می‌باشد. زنان در این سازمان، احساس امنیت بیشتر دارند. این امنیت خاطر زمانی بیشتر حس می‌شود که مدیریت منابع انسانی بر پایه آموزه‌های اسلامی باشد. سرمنشأ این آموزش‌ها، آموزه‌های قرآن کریم است و در ادامه سخنان بزرگان دینی مانند پیامبران و امامان روشنگر راه خواهند بود.

<sup>1</sup> Henseler

زمانی که سخن از رضایتمندی کارکنان و مدیریت منابع انسانی به شیوه اسلامی می‌شود، تمام مراحل استخدام، گزینش، آموزش و توسعه کارکنان، ارزیابی عملکرد ایشان و جبران خدمت و ارائه دستمزد را در بر می‌گیرد. اگر سازمان آموزش و پرورش به شیوه‌ای اسلامی مدیریت گردد، در تمام این مراحل باید عدالت سرلوحه کارها باشد و همگان از عدالت مسلط در سازمان بهره مند باشند. علاوه بر عدالت، مدیریت باید بر پایه صداقت باشد که در آموزه‌های قرآنی و سخنان بزرگانی همچون امام علی (ع) از آن به خوبی یاد شده است. آموزش نیز که باید بر اساس نیازهای روز به کارکنان داده شود و فناوری‌های نوین در اختیارشان قرار گیرد. در این صورت است که کارکنان حس رضایت بیشتری داشته و پیامدهای رفتاری مثبتی برای سازمان و جامعه به ارمغان می‌آورند. یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با یافته‌های حاصل از پژوهش شاکر اردکانی و نیکنامجو (۱۳۹۸)، همخوانی دارد. ایشان در پژوهشی نشان دادند 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. نیکنامجو و همکاران (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی نشان دادند اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد؛ همچنین اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم بر رفتار شهروندی اثر مثبتی دارد. کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه خود نشان دادند که اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر مستقیمی دارد. مرتضی و همکاران (۲۰۱۶)، نیز در پژوهشی نشان دادند که اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی از جمله آموزش و توسعه بر عملکرد شرکت‌های اسلامی در مالزی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

پژوهش حاضر مانند هر پژوهش دیگر دارای محدودیت بود. جامعه آماری که تنها محدود به کارکنان زن آموزش و پرورش تهران بود و ابزار اندازه‌گیری که تنها پرسشنامه بود، از محدودیت‌های این پژوهش می‌باشد.

#### منابع

- امیرخانی، طیبیه؛ آغاز، عسل. (۱۳۹۰). تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر هویت سازمانی آنان (مورد مطالعه: دانشگاه‌های تهران، علامه طباطبایی، تربیت مدرس در شهر تهران)، دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، ۵۰(۱۸)، ۲۶۲-۲۴۵
- انصاری، محمداسماعیل؛ اردکانی، محمدشاکر. (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۶(۲): ۹۸-۸۶
- بنیسی، پریناز. (۱۳۹۷). نقش فرهنگ سازمانی در تعهد و دلبستگی شغلی منابع انسانی با میانجیگری مدیریت استعداد (مورد مطالعه آموزش و پرورش شهر تهران)، پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۱۲۱-۱۱۰۵
- حسینی، محمد؛ رحیمی، مرضیه؛ سامری، مریم. (۱۳۹۴). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۴): ۶۳۳-۶۱۳
- راوری، علی؛ میرزایی، طیبیه؛ ونکی، زهره. (۱۳۹۱). تبیین ماهیت مفهوم رضایت شغلی: مطالعه مروری، فصلنامه مدیریت پرستاری، ۴(۱): ۶۱-۷۱
- سلطانی، مرتضی؛ نجات، سهیل؛ خمویی، فرشید؛ پسندیده، پوریا. (۱۳۹۶). بررسی پیشایندهای قصد ترک خدمت (مطالعه‌ای در یک بیمارستان دولتی)، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۳): ۵۷۳-۵۵۱
- شاکر اردکانی، محمد و نیکنامجو، منصور. (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۷(۲): ۱۲۳-۹۵
- شاکر اردکانی، محمد. (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر استراتژی‌های مدیریت تنوع بر بهره‌وری منابع انسانی و ارائه الگوی جامع برای آن (مورد مطالعه: صنعت فولاد ایران). پایان نامه دکتری دانشگاه اصفهان.
- صداقتی فرد، مجتبی و خلج اسدی، شدیده (۱۳۹۰). ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. مجله روانشناسی تحلیلی شناختی، ۶(۲): ۵۲-۳۹
- عباسی، محرم، خنیفر، حسین، واعظ موسوی، مانده و صمیمی، میثم. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۵(۴): ۲۳۰-۲۰۳
- فشارکی، فرزاد و صحت، سعید. (۱۳۹۵). بررسی رابطه میان مدیریت منابع انسانی اسلامی و تعهد کارکنان با میانجی‌گری عدالت سازمانی. الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، ۲(۸): ۷۲-۴۷

- کیوانلو، لیلی؛ رحیمی پردنجانی، طیبه؛ محمدزاده ابراهیمی، علی (۱۳۹۴). نقش میانجی انگیزش درونی رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی. اخلاق و تاریخ پزشکی، ۸(۶): ۸۲-۶۹
- نادری بنی، محمود و آقار، علی. (۱۳۹۴). رویکرد اسلامی به مدیریت منابع انسانی، کنفرانس بین المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، مشهد، موسسه تحقیقاتی رایمند پژوه
- نیکنامجو، منصور؛ شاکراردکانی، محمد؛ غفورپرخابی، حسین. (۱۳۹۶). تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی. مدیریت اسلامی، ۲۵(۲): ۱۶۳-۱۳۹.
- Adam I. (2019). Accommodators or non-accommodators? A typology of hotel frontline employees' attitude towards guests with disabilities. *International Journal of Hospitality Management*, 82: 22-31.
- Alananzeh O, Jawabreh O, Alhalabi R, Syam H, et all. (2019). The association among employees' communication skills, image formation and tourist behaviour: perceptions of hospitality management students in Jordan. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*.
- Ali A J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personal Review*, 39(6): 692-711.
- 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): 59-80.
- Braun S, Hernandez Bark A, Kirchner A, Stegmann S, et all. (2019). Emails from the boss—Curse or Blessing? Relations between communication channels, leader evaluation, and employees' attitudes. *International Journal of Business Communication*, 56(1): 50-81.
- Dan I, Jun w, Jiu-cheng M. (2009), "organizational silence; a survey on employees working in a Telecommunication Company".
- Dhar B K, Rahouma H M, Masruki R, Absar M M N. (2017). Impact of Islamic human resource practices on organizational performance through organizational commitment in the banking sector of Bangladesh. In 7th Islamic Economic System Conference, Sultanate of Oman.
- Dhar B. K, Masruki R, Mutalib M, Rahouma H M, et all. (2018). Mediating Effect of Organizational Commitment Between Islamic Human Resource Practices and Organizational Performance Among Islamic Banks of Bangladesh. *The Journal of Muamalat and Islamic Finance Research*, 54-65.
- Fesharaki F, Sehhat S. (2018). Islamic human resource management (iHRM) enhancing organizational justice and employees' commitment. *Journal of Islamic Marketing*.
- Hadjri M I, Perizade B, Marwa T, Hanafi A. (2019). Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera. *International Review of Management and Marketing*, 9(1): 123-128.
- Landy F J, Conte J M. (2016). *Work in the 21st Century, Binder Ready Version: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons.
- Murtaza G, Abbas M, Raja U, Roques O, et all. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2): 325-333.
- Sabiu M S, Ringim K J, Mei T S, Joarder M H R. (2019). Relationship between human resource management practices, ethical climates and organizational performance, the missing link. *PSU Research Review*, 3(1): 50-69.
- Sohel-Uz-Zaman A S M, Anjalin U, Khan R I. (2019). Human Capital Management: Understanding Its Implications Over the Business. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 7(5): 170-177.

## The Impact of Islamic Human Resource Management on Behavioral Consequences of Female Education Personnel

Mahsa Mirzalo<sup>1</sup>  
Zahra Mosavi Kashi<sup>2\*</sup>

### Abstract

**Purpose:** The purpose of this study was to determine the impact of Islamic HRM on the behavioral consequences of female education staff.

**Method:** In terms of purpose, the research method was descriptive-correlational and quantitative in terms of data collection. The statistical population consisted of female staff in Tehran city that was selected as sample size using Morgan table and multistage cluster random sampling. In order to collect the data, two researcher-made questionnaires were used. After collecting the questionnaires, data were analyzed through descriptive part (means, standard deviation, percentage, frequency and table) by Spss software and statistical inference of data through structural equation modeling using Smart PLS 2 software. Measurement model and structural parts were performed in two parts.

**Results:** The findings showed that Islamic HRM and its components had a positive and significant effect on the Islamic work ethic, organizational justice and behavioral consequences of female education staff. Also, Islamic work ethic and organizational justice had an effect on behavioral consequences.

**Conclusion:** The results of the study showed that whatever the value of human resources management is from Islamic perspective, it can be seen to improve organizational justice and appropriate behavioral consequences of employees.

**Keywords:** Islamic Human Resource Management, Behavioral Consequences, Islamic work ethic, organizational justice, Female Education Staff.

---

<sup>1</sup> PhD Student in Industrial Management, Department of Management, Karaj Branch, Islamic Azad University of Karaj, Iran.

<sup>2</sup> Assistant Professor of Government Management, Human Resources, Assistant Professor, Islamic Azad University, Karaj Branch, Karaj, Iran (Corresponding author).