

بررسی رابطه مدیریت اسلامی منابع انسانی با عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل

محمد اکبری بورنگ^{۱*}، سمیرا پور^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۱۹ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۱/۲۷)

چکیده

آشنایی با رهنمودهای قرآنی در زمینه مدیریت اسلامی منابع انسانی، سرآغازی اساسی به منظور دستیابی به اصول موثر مدیریت بر کارکنان می‌باشد. به طور خاص، مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با آگاهی از این رویه‌ها و رهنمودها، درک بهتری نسبت به رفتارهای کارکنان خود داشته باشند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مدیریت اسلامی منابع انسانی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل طراحی و اجرا گردید. این مطالعه به لحاظ هدف، در رده تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه اجرای تحقیق، در زمره تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان یکی از دانشکده‌های دانشگاه فردوسی مشهد به تعداد ۴۳ نفر تشکیل می‌دهند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد شده استفاده شده است. برای برازش مدل تحقیق و آزمون فرضیات در قالب معادلات ساختاری از روش حداقل مربعات جزئی با نرم افزار SmartPLS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است. ضرایب مسیر نشان داد بین مدیریت اسلامی منابع انسانی با عدالت سازمانی و عدالت سازمانی با رضایتمندی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین عدالت مراوده‌ای با رضایتمندی شغلی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد. بین رضایت شغلی با تمایل به ترک شغل و بین مدیریت اسلامی منابع انسانی با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه معناداری مشاهده شد.

واژگان کلیدی: مدیریت اسلامی منابع انسانی، عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، رضایت

شغلی

۱. استادیار برنامه درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

* پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: Akbarybornog2003@birjand.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

مقدمه

مدیریت منابع انسانی^۱، برای موفقیت سازمان تعیین کننده است. کیفیت منابع انسانی سازمان، درک آنها از رفتار منصفانه، رضایت و اشتیاق کارکنان به شغل و تجربه آنها، همگی بر بهره‌وری سازمان، خدمات رسانی به مشتریان از سوی کارکنان و شهرت و بقا سازمان تأثیرگذار است. همه ادیان به داشتن رفتار عادلانه با کارکنان تأکید دارند. به طور مثال، در مسیحیت، مدیران به برخورد یکسان و اعطای پاداش به کارکنان ترغیب می‌شوند. در اسلام نیز همه مسلمانان به ترویج و فراهم نمودن عدالت در هر زمینه زندگی تشویق می‌شوند (هاشیم، ۲۰۰۸). قرآن کریم، درستکاری و عدالت را در دادوستد و تعامل مدنظر دارد و به طور مکرر برای توزیع منصفانه و بی‌طرفانه دارایی در جامعه تأکید دارد. عدالت یک عنصر مهم در جامعه اسلامی است و باید در زندگی روزانه به کار گرفته شود. همان طور که خداوند در قرآن کریم سوره النساء، آیه ۱۳۵ می‌فرماید: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید پیوسته به عدالت قیام کنید و برای خدا گواهی دهید هر چند به زیان خودتان یا (به زیان) پدر و مادر و خویشاوندان (شما) باشد اگر (یکی از دو طرف دعوا) توانگر یا نیازمند باشد باز خدا به آن دو (از شما) سزاوارتر است پس از پی هوس نروید که (در نتیجه از حق) عدول کنید و اگر به انحراف گرایید یا اعراض نمایید قطعاً خدا به آنچه انجام می‌دهید آگاه است».

از این آیه شریفه چنین استدلال می‌شود که باید آنچنان عدالت را اجرا نمود که حداقل انحراف به هر یک از طرفین وارد شود. از طرفی، بستگان نیز می‌توانند با حفظ اصول عدالت به سود یا به زیان یکدیگر شهادت دهند. در این آیه به قسمت دیگری از عوامل انحراف از اصل عدالت نیز اشاره می‌شود که نه ملاحظه ثروت ثروتمندان باید مانع شهادت به حق گردد و نه عواطف ناشی از ملاحظه فقر فقیران.

برخی مطالعات، تأثیر مذهب را بر رفتار کارکنان بررسی نموده‌اند. به طور مثال، علی و همکاران (۲۰۰۰) مفاهیم دستورات خداوند در ادیان مسیحیت، یهودیت و اسلام را بر استراتژی منابع انسانی بررسی کرده‌اند (علی و همکاران، ۲۰۰۰). نتایج این مطالعات حکایت از این مطلب دارند که روابط معناداری بین اصول اخلاق اسلامی در کار، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و وفاداری وجود دارد

1- HRM: Human Resource Management

۲ «یا ایها الذین آمنوا کونوا قوامین بالقسط شهداء لله و...»

(یوسف، ۲۰۰۱؛ علی و آل کاظمی، ۲۰۰۷). با این حال، این مطالعات عامل مهم عدالت سازمانی^۱ را مورد خطاب قرار نداده‌اند. بسیاری از محققان بر این باورند که عامل عدالت سازمانی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل دارد (حسن و چانداران، ۲۰۰۵). عدالت سازمانی در اغلب مسائل مرتبط به منابع انسانی، مطرح است. از این رو، این مطالعه به منظور بررسی بنیان‌های نظری اثرات به کارگیری رهنمودهای قرآنی مرتبط با مدیریت اسلامی منابع انسانی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک در میان کارکنان شکل گرفته است. همچنین، در کشوری اسلامی همچون جمهوری اسلامی ایران، انتظار می‌رود سازمان‌ها بیش از سازمان‌های دیگر کشورها به استفاده از روش اسلامی ممارست داشته باشند، به ویژه در محیطی مانند دانشگاه این امر بیشتر جلوه می‌کند. لذا، تحقیق حاضر با در نظر گرفتن این موارد در این جامعه آماری و به طور خاص در میان کارکنان یکی از دانشکده‌های دانشگاه فردوسی مشهد انجام شد.

از ضرورت‌های تحقیق حاضر می‌توان به این موارد اشاره داشت. ابتدا این که مطالعه حاضر به دلیل بررسی تعاملات مدیریت اسلامی در رفتار سازمانی مفید می‌باشد. همچنین، این مطالعه منبع مهمی برای مدرسین مدیریت اسلامی و محققین در این حوزه می‌باشد. از طرفی، این مطالعه برای مدیران دانشگاه‌های اسلامی مفاهیم با ارزشی را فراهم می‌آورد تا بتوانند سازمان‌های اسلامی و نیروی کاری مسلمان را برای تصمیم‌گیری‌های بهتر و بهبود عدالت درک شده مدیریت نمایند. از سوی دیگر، بیان می‌شود مدیریتی که اسلام به آن تأکید دارد، رعایت کمال انسان هاست. در نظام اسلامی، مدیر به منزلت‌های انسانی توجه دارد و به شیوه‌ای مدیریت می‌کند که به حیثیت و شخصیت انسانی لطمه‌ای وارد نشود. مبانی مدیریت اسلامی بر خدامحوری، وحی‌گرایی، امامت، عدالت طلبی، آخرت‌گرایی، بصیرت، معنویت و صداقت و... استوار است (نجات بخش اصفهانی و شهریاری، ۱۳۸۸) و تمامی این مفاهیم از جمله مواردی است که پیاده‌سازی مدیریت اسلامی را در کشورهای اسلامی نمایان‌تر می‌سازد.

مروری بر مبانی نظری

رهنمودهای قرآن در مدیریت اسلامی منابع انسانی

محققان و مدیرانی که به اهمیت عدالت سازمانی پی برده‌اند نمی‌توانند از همکاری بالقوه مدیریت منابع انسانی در این عامل چشم‌پوشی کنند. از چشم‌انداز اسلامی، قرآن کریم یادآور درست‌کاری و عدالت در دادوستد می‌باشد و بر توزیع منصفانه و بی‌طرفانه دارایی در جامعه تاکید دارد (علی و همکاران، ۲۰۰۰؛ یوسف، ۲۰۰۱). مدیریت اسلامی بر اصل عدالت، بسیار تاکید دارد و در قرآن کریم سوره النساء، آیه ۵۸ نیز این چنین بیان می‌شود: «خدا به شما امر می‌کند که امانت را البته به صاحبانش باز دهید و چون حاکم بین مردم شوید داوری به عدالت کنید همانا خدا شما را پند نیکو می‌دهد که خدا به هر چیز آگاه و بصیر است»^۱.

طبرسی در مجمع البیان در ذیل این آیه می‌گوید: "در معنی این آیه چند قول است: یکی اینکه مقصود مطلق امانت‌ها است، اعم از الهی و غیر الهی، و اعم از مالی و غیر مالی، دوم اینکه مخاطب حکمرانانند، خداوند با تعبیر لزوم اداء امانت حکمرانان را فرمان می‌دهد که به رعایت مردم قیام کنند".

حضرت علی (ع) نیز در مورد عدالت می‌فرمایند: یعنی عدل جریان‌ها را در مجرای طبیعی خود قرار می‌دهد^۲. عدالت این است که استحقاق‌های طبیعی و واقعی افراد را در نظر گرفته و به هر کس مطابق استعدادها و لیاقتش وظیفه‌ای محول شود. از نظر حضرت علی علیه‌السلام آن اصلی که می‌تواند تعادل جامعه را حفظ کند و همه را راضی نگه دارد و به پیکر اجتماع سلامت و به روح اجتماع آرامش بدهد عدالت است. عدالت بزرگرایی است عمومی که همه را می‌تواند در خود بگنجاند و بدون مشکلی عبور دهد. اما ظلم و جور، کوره راهی است که حتی فرد ستمگر را به مقصد نمی‌رساند. در احادیث نیز از عدالت سخن بسیار آمده است که به نمونه‌هایی از آنها در اینجا اشاره می‌شود:

امام صادق (ع) می‌فرماید: اگر در میان مردم عدالت برقرار شود، همه بی‌نیاز می‌شوند و به اذن خداوند متعال آسمان روزی خود را فرو می‌فرستد و زمین برکت خویش را بیرون می‌ریزد^۳.

۱ «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا...»

۲ «لَعَدْلُ يَضَعُ الْأُمُورَ فِي مَوَاضِعِهَا»

۳ «إِنَّ النَّاسَ يَسْتَعْنُونَ إِذَا عَدِلَ بَيْنَهُمْ وَ تَنْزِلُ السَّمَاءُ رِزْقَهَا وَ تَخْرِجُ الرِّضُّ بُرْكَتَهَا بِإِذْنِ اللَّهِ تَعَالَى»

پیامبر (ص) می‌فرماید: هر کس در معاشرت با مردم به آنان ظلم نکند، دروغ نگوید و خلف وعده ننماید، جوانمردی‌اش کامل، عدالتش آشکار، برادری با او واجب و غیبتش حرام است^۱ (شیخ صدوق، جلد ۱).

می‌توان بیان داشت که در هر یک از شیوه‌های مدیریت اسلامی منابع انسانی، مسئله عدالت وجود دارد. برای مثال، در استخدام و گزینش کارکنان، رابطه مداری همواره تصمیمات مربوط به استخدام را تحت تأثیر خود قرار داده است. به همین دلیل است که علی (۲۰۰۵) به طور مستقیم وظیفه گزینش را یکی از پیچیده‌ترین وظایف در سازمان می‌داند (علی، ۲۰۰۵). در واقع، این حقیقت وجود دارد که داوطلبان بسیاری برای مشاغل وجود دارند و کارفرمایان، بایستی افراد با کفایتی را برای این مشاغل انتخاب کنند. به منظور اطمینان داوطلبان از استخدام و رفتار بی‌طرفانه سازمان، اسلام تأکید دارد که پست انتخاب و گزینش افراد به شخصی که وارسته و منصف باشد، داده شود. احمد (۱۹۹۵)، با استناد به قرآن کریم بیان می‌کند، هیچ فردی نمی‌تواند بدون احراز صلاحیت و درست‌کاری در شغل خود کارآمد باشد (احمد، ۱۹۹۵). برای مثال، قرآن کریم در سوره القصص، آیه ۲۶ می‌فرماید: «یکی از آن دو (دختر) گفت: ای پدر، او را استخدام کن، چرا که بهترین کسی است که استخدام می‌کنی: هم نیرومند (و هم) درخور اعتماد است^۲».

در اسلام، گزینش کارمند توسط اصول مشخصی صورت می‌گیرد. اصل اول، عدالت است. اصل دوم، انتخاب کارمند بر اساس شایستگی می‌باشد. فرد نمی‌بایست بر اساس رابطه‌مداری، دوستی، ثروت، سن، نژاد، قدرت سیاسی و یا مانند این‌ها منصوب شود. اصل سوم، درست‌کاری است. هم متقاضی و هم نیروی تازه کار باید درست‌کار باشند. در اصل چهارم، واگذاری وظیفه‌ای که از ظرفیت فرد بیشتر باشد منع شده است چون فرد امکان ندارد بتواند شغل واگذار شده را به دلیل عدم توانش به طور بهینه انجام دهد. کارفرمایان به مطلع کردن حقیقت درباره مشاغل عرضه شده به متقاضیان ملزم شده‌اند. لازم است که اطلاعات کافی به متقاضیان ارائه گردد تا آن‌ها بتوانند برای زندگی، شغل را با شایستگی، قابلیت، علاقه و پاداش‌های خود ارزیابی و هماهنگ کنند. ارزیابی عملکرد یک

۱ «مَنْ عَامَلَ النَّاسَ فَلَمْ يَظْلِمْهُمْ وَحَدَّثَهُمْ فَلَمْ يَكْذِبْهُمْ وَ وَعَدَهُمْ فَلَمْ يَخْلِفْهُمْ فَهُوَ مِمَّنْ كُمَلَتْ مَرْوَتُهُ وَ ظَهَرَتْ عَدَالَتُهُ وَ وَجِبَتْ أَحْوَتُهُ وَ حُرِّمَتْ غَيْبَتُهُ»

۲ «قَالَتِ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَاجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَاجَرَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ».

سیستم رسمی بررسی کار، سنجیدن عملکرد و فراهم آوردن بازخورد به کارکنان برای هدف انگیزش، اصلاح و مداومت عملکرد است (هاشیم، ۲۰۰۸). اطلاعات به‌دست آمده از ارزیابی عملکرد به عنوان مبنایی برای پرداخت و تصمیم‌گیری در مورد ترفیع استفاده می‌شود. در اسلام، پاداش و جزا در زندگی دنیوی و اخروی وجود دارد. اخبار خوب و اخطار از سوی خدا به بشریت از طریق منابع وحی الهی و رسولانش فرستاده شده است. همان طور که خداوند در قرآن کریم، سوره کهف آیات ۸۷ و ۸۸ می‌فرماید: «ذوالقرنین گفت اما هرکس ستم کرده او را به کیفر خواهیم رسانید و سپس هم که (بعد از مرگ) به سوی خدا باز گردد خدا او را به عذابی بسیار سخت کیفر خواهد کرد و اما هرکس به خدا ایمان آورد و عمل صالح انجام داد نیکوترین اجر یابد و هم ما امر را بر او سهل و آسان گیریم»^۱.

ارزیابی عملکرد، شیوه دیگری از مدیریت منابع انسانی است که به عنوان موضوع مورد مطالعه برای عدالت سازمانی قرار گرفته است. تقریباً موارد شناخته شده‌ای که اثبات کردند سرپرستان به ارزیابی نادرستی از کارکنان خود به خاطر گرایش‌های ناخودآگاه پرداختند، وجود دارد. بنابراین، به طور خاص مدیران دانشگاه‌های اسلامی باید آگاه باشند که اندازه‌گیری عملکرد کارکنان دانشگاه باید به درک مفهوم پاسخ‌گویی و مسئولیت بپردازد. در قبال دادن مسئولیت ارزیابی به کارکنان، مدیران باید نسبت به کارکنان خود منصف باشند. در فراز ۷۱ نیز حضرت علی (ع) به مالک می‌فرماید: در امور کارمندان خود بنگر، آنها را با آزمایش و امتحان به کار وادار.

آموزش، فرآیند پرورش صفات و ویژگی‌هایی در منابع انسانی است که آن‌ها را قادر خواهد ساخت تا اثربخش‌تر و کارا تر باشند (هاشیم، ۲۰۰۸). طبق بیان قرآن، صلاحیت اساسی فرد به عنوان جانشین خدا روی زمین به داشتن معرفت و تقوا است. خدای قادر مطلق در سوره بقره، آیات ۳۰ تا ۳۳ می‌فرماید: یعنی «به یاد آر آنگاه که پروردگار تو به ملائکه فرمود من در زمین خلیفه برگمارم^۲، ملائکه گفتند پروردگارا می‌خواهی کسانی را بگماری که فساد کنند در زمین و خون‌ها بریزند و حال آنکه ما خود تو را تسبیح و تقدیس می‌کنیم خداوند فرمود من می‌دانم چیزی که شما نمی‌دانید و خدای عالم همه اسماء را به آدم تعلیم فرمود آنگاه حقایق آن اسماء را در نظر فرشتگان پدید آورد و

۱ «قَالَ أَمَا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُكْرًا. وَ أَمَا مَنْ آمَنَ وَ عَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحُسْنَىٰ وَ سَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا».

۲ «وَ إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ...».

فرمود خبر دهید مرا به اسماء اینان اگر راست می‌گویید فرشتگان عرضه داشتند ایزدا تو پاک و منزهی ما نمی‌دانیم چیزی جز آنچه تو خود به ما تعلیم فرمودی تویی دانا و حکیم. خداوند فرمود ای آدم ملائکه را به حقایق این اسماء آگاه ساز پس چون آدم ملائکه را بدان آگاه ساخت خدا به ملائکه فرمود نگفتم به شما من می‌دانم غیبت آسمان‌ها و زمین را، و می‌دانم هر آنچه را که آشکار و پنهان می‌دارید.»

طبق این آیه، مدیر مسئول فراهم آوردن فرصت‌هایی به منظور توانمندسازی کارکنان برای بهبود شایستگی‌های آن‌ها می‌باشد. تصمیم‌گیری بر روی کارکنانی که باید از آموزش سازمان‌یافته کارفرمایان بهره‌مند شوند موضوعی مهم برای مافوق بوده است. مافوق به بررسی اطلاعات داوطلب طبق عملکرد کارکنان و توصیه آنان به آموزش نیاز خواهد داشت. عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای وابسته به جبران خدمات کارکنان هستند. هدف جبران خدمات، مستقیم یا غیرمستقیم، قدردانی عملکرد کارکنان و بهبود انگیزش آن‌ها به منظور کارایی بیشتر می‌باشد. با استناد بر مطالعه صورت گرفته توسط علی (۲۰۰۵)، جبران خدمات مبتنی بر ۵ اصل است. اول، استخدام یک قرارداد است. بنابراین اجرای قرارداد، التزامی برای کارفرما و کارمند به منظور تطابق افزون می‌باشد (آل مبارک، ۱۹۷۲). قرآن نه فقط مؤمنان را به تطابق اوضاع تعلیم می‌دهد بلکه از هر تلاشی برای رفتن پیرامون نقض قرارداد منع می‌کند. همان‌طور که در سوره اعراف، آیه ۸۵ چنین می‌فرماید: یعنی «و به اهل مدین برادر آنها شعیب را فرستادیم گفت ای قوم خدای را بپرستید که شما را جز او خدائی نیست اکنون که از جانب پروردگار بر شما برهانی روشن آمد کم‌فروشی را ترک گوئید و در سنجش کیل و وزن با مردم عدل و درستی پیشه کنید کم نفروشید و در زمین پس از آن که قوانین آسمانی به نظم و اصلاح آن آمد به فساد برنخیزید این کار برای سعادت شما بسیار بهتر است اگر به خدا و روز قیامت ایمان دارید!»

دوم، اسلام تاکید دارد که کارکنان باید دستمزد کافی و معقولی از نظر کمیت و کیفیت کارشان، برآورده کردن نیازها، الزامات و شرایط اقتصادی دریافت کنند. احمد (۱۹۹۵) در مطالعه خود بیان داشت که قرآن سطوح مختلف کمیت و کیفیت کار در بین کارکنان را تایید می‌کند (احمد، ۱۹۹۵).

آل مبارک (۱۹۷۲) نیز اظهار داشت برخی کارکنان به مهارت‌های خاصی نیاز دارند، در حالی که برخی دیگر به مهارت‌های کمتری نیاز دارند (آل مبارک، ۱۹۷۲). این نکته حاکی از آن است که دستمزد برای هر کارگر نمی‌تواند در همه موارد یکسان باشد. در قرآن کریم، سوره احقاف آیه ۱۹ نیز چنین آمده است: «و برای همه به مقتضای اعمالشان درجاتی معین است و به پاداش اعمال خود می‌رسند و هیچ ستمی به آنها نخواهد شد».

به عبارت دیگر، سازمان‌ها در طراحی نظام جبران خدمات و دستمزد کارکنانشان، اهداف متعددی را مانند جذب متقاضیان شایسته، حفظ آنها و افزایش انگیزه آنها و همچنین، اجابت قوانین دولتی دنبال می‌کنند. به منظور جذب، حفظ و افزایش انگیزه باید حقوق پرداختی به افراد با عملکرد آنان ارتباط مستقیمی داشته باشد. همچنین، اقدامات لازم در جهت دستیابی به تساوی سازمانی، تساوی درون سازمانی، تساوی برون سازمانی و تساوی فردی نیز صورت گیرد.

سوم، جبران خدمات باید با توجه به بودجه سازمان تعیین شود و دستمزد باید زمانی که کار به اتمام رسید فوراً پرداخت شود. همان‌طور که پیامبر (ص) فرمودند: پیش از خشک شدن عرق کارگر، دستمزدشان را بدهید.

چهارم، جبران خدمات می‌تواند مالی یا غیرمالی باشد. پنجم، دستمزد و جبران خدمات بر اساس توافق قبلی پرداخت شود و مطابق با شرایط اقتصادی اجتماعی افزایش یا کاهش یابد. اسلام هرگونه بدرفتاری یا اختلاس دارایی کارفرما توسط کارمند را منع کرده است (احمد، ۱۹۹۵). پیامبر (ص) نیز بکارگیری مزد بگیران (کارگران) را پیش از آگاه کردن آنان از دستمزدشان ممنوع اعلام کرده بود (همان چیزی که امروزه به عنوان قرارداد نام گرفته است). همچنین، حضرت همواره نسبت به پرداخت حقوق کارگران تاکید داشتند و می‌فرمودند: کسی که در دستمزد به مزد بگیر (کارگری) ستم کند، پروردگار کارهای نیک او را نابود می‌کند و بوی بهشت را بر او حرام می‌سازد. از طرفی، دستمزدها و جبران خدمات باید برای فراهم آوردن یک زندگی مناسب کافی باشند. بیکان (۱۹۹۱) ادعا کرد که اگر میزان دستمزد بسیار کم باشد فرد ممکن است احساس کند که به اندازه کافی برانگیخته نشده است (بیکان، ۱۹۹۱). احمد (۱۹۹۵) بیان کرد که یک کارمند، مستحق دستمزد

عدالانه و منصف برای کارش می‌باشد (احمد، ۱۹۹۵). طبق فرموده قرآن کریم در سوره قصص آیات ۲۶ تا ۲۸، دستمزدها باید با مشورت و رضایت متقابل تعیین شوند^۱.

عدالت سازمانی

عدالت، پایه تعالی و قوام جامعه است. در پرتو عدالت شکوفایی استعدادها، بهره‌مندی بجا از توانمندی‌ها، سپردن امور به صاحبان شایستگی و فضیلت، افزایش بهره‌وری، تأمین رضایت، تعدیل ثروت، کاهش شقاق اجتماعی و طبقاتی، افزایش امنیت و آرامش روحی و در نهایت، وحدت و همگرایی اجتماعی میسر خواهد شد.

گرینبرگ و بارون (۲۰۰۳) عدالت سازمانی را به عنوان درک فرد از بی‌طرفی در سازمان تعریف کرده‌اند (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۳). طبق گفته گرینبرگ و بارون (۲۰۰۳)، سه بعد عمده عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای می‌باشد. عدالت توزیعی^۲ که بر ادراک فرد از میزان میزان رعایت عدالت در توزیع تخصیص‌ها، منابع و پاداش‌ها تمرکز دارد. به بیان دیگر، میزانی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، عدالت توزیعی گویند. عدالت رویه‌ای^۳ بر عادلانه بودن شیوه‌های مورد استفاده برای تعیین پیامدهای شغلی تمرکز دارد و عدالت مراوده‌ای^۴ به برخورد عادلانه‌ای اطلاق می‌شود که به فرد شاغل در قالب روش‌های رسمی تصویب شده اعمال می‌شود. به طور مثال، بر چگونگی ارتباط برقرار کردن اطلاعات و تأثیرپذیری افراد توسط تصمیمات مدنی دلالت دارد. گرینبرگ و بارون (۲۰۰۳) برخی عوامل موثر در منصفانه بودن تصمیمات سازمانی را بیان نمودند. این عوامل عبارتند از: بیان چگونگی تصمیم‌گیری‌ها، فراهم آوردن فرصت برای اصلاح اشتباهات، به‌کارگیری قوانین و سیاست‌ها به طور سازگار و همگون و تصمیم‌گیری در مورد رفتار بی‌غرض.

علی و همکاران (۲۰۰۰) مفاهیمی استنباط شده از دستورات اسلام را به منظور مدیریت اسلامی منابع انسانی شناسایی کردند. اغلب مفاهیم بیان شده، عوامل عدالت و انصاف سازمانی را مورد خطاب

۱ «قَالَتِ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ...»

2- Distributive justice

3- Procedural justice

4 -Interactional justice

قرار داده‌اند. برای مثال، علی و همکاران (۲۰۰۰) مطرح نمودند که در استخدام افراد، اولویت باید به افراد واجد شرایط داده شود، اختلاف با مافوق باید به طور محترمانه بررسی شود، مدیریت باید یک فرایند عادلانه را در رابطه با شکایات کارکنان بنا نهد، عملکرد کارکنان باید ملاک‌های عمده و از پیش تعیین شده‌ای برای ارزیابی داشته باشد و مدیریت باید از رابطه‌مداری و توجه ویژه به آشنایان خود اجتناب کند (علی و همکاران، ۲۰۰۰).

با بررسی آیات قرآن، سیره و سخنان پیامبر (ص) و امامان معصوم (ع) در می‌یابیم که عدالت از مهم‌ترین بنیان‌های یک جامعه است. قرآن نیز هدف برانگیختگی پیامبران و به طور کلی حکومت نبوی را عدالت می‌داند به گونه‌ای که در سوره حدید آیه ۲۵ چنین می‌فرماید: «ما پیامبران خود را با دلایل روشن فرستادیم و به آنها کتاب و میزان نازل کردیم تا مردم به عدالت قیام کنند». بنابراین، در اسلام برپا کردن جامعه‌ای ایده‌آل و مطابق با فرمان‌های الهی جز از راه عدالت میسر نیست. در حدیثی از امام صادق (ع) روایت شده است: «اگر در میان مردمان به عدالت رفتار شود، همه احساس بی‌نیازی می‌کنند». بی‌تردید، این سخن بدین معناست که اگر فرصت‌ها و امکانات میان افراد به گونه‌ای توزیع شود که برای همه امکان دسترسی به آنها فراهم باشد، افراد قادر خواهند بود استعدادها و توانایی‌های نهفته خود را آشکار کنند و از این طریق هرکسی احساس رضایتمندی نسبی از وضعیت خود در اجتماع خواهد داشت. البته این بدین معنا نیست که از این طریق رضایتمندی کاملی در اجتماع وجود خواهد داشت؛ بلکه افراد حداقل از احساس نیاز و وابستگی به دیگران رها خواهند شد و بر پایه استعداد خود به کشف و بروز ظرفیت‌های خود نایل می‌شوند (هاشیم، ۲۰۰۸).

رضایت شغلی

رضایت شغلی معمولاً به عنوان یک واکنش عاطفی و موثر نسبت به شغل تعریف می‌شود. لوک (۱۹۷۶)، رضایت شغلی را حالت هیجانی مثبت در نتیجه ارزیابی شغلی فرد یا تجربیات شغلی می‌داند که از درک کارکنان و تناسب بین فرد و سازمان نتیجه می‌شود (لوک، ۱۹۷۶). طبق گفته گرینبرگ و بارون (۲۰۰۳) رضایت شغلی، سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد اما اثر آن همیشه آن قدر قوی که تصور می‌شود نیست. با این حال، اثرات نارضایتی شغلی بسیار مشهود می‌باشد.

تحقیقات گذشته نشان داده‌اند که عدالت رویه‌ای تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد (حسن و چانداران، ۲۰۰۵؛ ویلیامز و همکاران، ۲۰۰۲). مطالعات دیگری نیز وجود روابط قوی بین رضایت شغلی با عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را مطرح نموده‌اند (مک دووال و فلچر، ۲۰۰۴). نتایج مختلفی در رابطه با پیوند بین عدالت و تمایل به ترک شغل وجود دارد. در پاسخ به عدالت توزیعی پائین، کارکنان شغل خود را به منظور پایان دادن به بی‌عدالتی ترک می‌کنند. مطالعات دیگر نشان دادند از آنجا که عدالت رویه‌ای، هنجارهای سازمانی از تصمیم‌گیری‌ها را بازتاب می‌نماید به طور منفی با ترک شغل مرتبط است (لیو و همکاران، ۲۰۰۶). مطالعات کمی اثرات مدیریت در چشم‌انداز اسلامی را بر پیامدهای رفتاری سازمان بررسی نموده‌اند. به طور مثال، یوسف (۱۹۹۹) دریافت که تعهد سازمانی و رضایت شغلی به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده نگرش‌ها به سمت تغییر سازمانی مطرح می‌باشند (یوسف، ۱۹۹۹). مطالعه دیگری توسط یوسف (۲۰۰۱)، اخلاقیات کار اسلامی را به عنوان واسطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مفهوم میان فرهنگی شناسایی نمود (یوسف، ۲۰۰۱). یوسف (۲۰۰۲) در مطالعه خود روی سازمان‌ها در امارات متحده عربی دریافت که رضایت شغلی واسطه عوامل تنش‌زای شغلی و تعهد سازمانی است (یوسف، ۲۰۰۲). در بررسی اخلاقیات کار اسلامی در کویت، علی و آل کاظمی (۲۰۰۷) دریافتند که همبستگی بالا و مثبتی بین اخلاقیات کار اسلامی و وفاداری میان مدیران در کویت وجود دارد (علی و آل کاظمی، ۲۰۰۷).

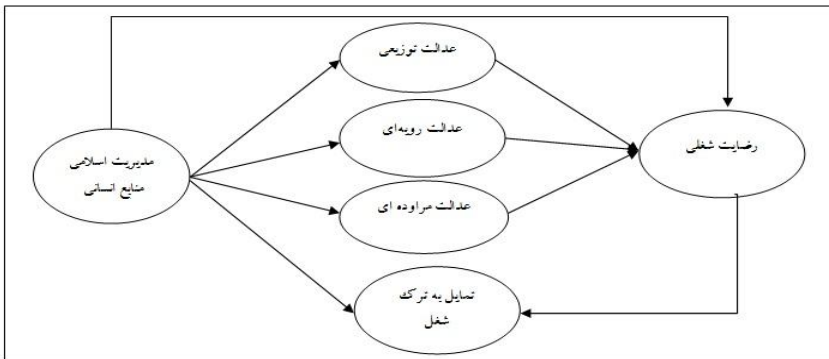
قصد ترک شغل

بالا بودن میزان ترک خدمت می‌تواند به طور منفی روی ظرفیت سازمان برای فراهم آوردن خروجی‌های باکیفیت اثرگذار باشد. آگاهی از این موضوع که چه عواملی باعث می‌شوند تا یک کارمند تصمیم به جدایی می‌گیرد در توانایی سازمان برای حفظ کارکنان، بسیار حیاتی است. قصد ترک خدمت، بهترین پیش‌بینی‌کننده ترک خدمت شناخته شده است (سبک رو و همکاران، ۱۳۹۰). ترک شغل ممکن است به صورت داوطلبانه یا غیرداوطلبانه رخ دهد. ترک شغل اجباری یا غیرداوطلبانه هنگامی رخ می‌دهد که به عنوان مثال، کارمند به اندازه کافی نتوانسته رضایت کارفرمای خود را جلب نماید یا سیاست‌های سازمان را نقض نموده است در نتیجه، فرد از سازمان اخراج می‌گردد یا از وی خواسته می‌شود تا از موقعیت خود کناره‌گیری کند. اما در ترک شغل داوطلبانه، تصمیم به ترک

سازمان زمانی صورت می‌گیرد که کارمند به اختیار خود سازمان یا شغلش را ترک می‌کند. رابطه بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل به خوبی آشکار است. اغلب مدل‌های مفهومی ترک شغل، بر این فرض استوار می‌باشند که نارضایتی شغلی علت ریشه‌ای ترک شغل می‌باشد. چیو و فرانسکو (۲۰۰۳) بیان کردند زمانی که سطح رضایت شغلی به اندازه کافی پائین باشد شخص تمایل رفتاری ترک شغل خود را گسترش داده و در تلاش برای استخدام در سازمان دیگری می‌باشد (چیو و فرانسکو، ۲۰۰۳). دیک و همکاران (۲۰۰۴) نیز مطرح نمودند که ترک شغل از مشکلات اصلی بیشتر سازمان‌های امروزی است چرا که به شدت برای کارفرما پرهزینه است، به ویژه برای مشاغلی که آموزش مشاغل در سطحی ویژه صورت می‌گیرد (دیک و همکاران، ۲۰۰۴؛ لیو و همکاران، ۲۰۰۶).

مدل مفهومی پژوهش

با مطالعه و بررسی روابط سازه‌های تحقیق که به کمک پیشینه نظری تحقیق صورت گرفت و اقتباس از مدل Hashim^۱ (۲۰۰۸)، جهت بررسی تأثیر مدیریت اسلامی منابع انسانی از دو منظر یکپارچه و جداگانه، مدل ارائه شده تحقیق حاضر را در قالب شکل زیر می‌توان ترسیم نمود.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی ارائه شده، فرضیه‌های تحقیق به شرح ذیل در نظر گرفته می‌شوند:

فرضیه ۱- مدیریت اسلامی منابع انسانی با عدالت سازمانی رابطه دارد.

فرضیه ۱-۱- مدیریت اسلامی منابع انسانی باعدالت توزیعی رابطه دارد.

فرضیه ۱-۲- مدیریت اسلامی منابع انسانی باعدالت رویه‌ای رابطه دارد.

فرضیه ۱-۳- مدیریت اسلامی منابع انسانی باعدالت مراوده‌ای رابطه دارد.

فرضیه ۲-۲- عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه دارد.

فرضیه ۲-۱- عدالت توزیعی با رضایت شغلی رابطه دارد.

فرضیه ۲-۲- عدالت رویه‌ای با رضایت شغلی رابطه دارد.

فرضیه ۲-۳- عدالت مراوده‌ای با رضایت شغلی رابطه دارد.

فرضیه ۳- رضایت شغلی با قصد ترک شغل رابطه دارد.

فرضیه ۴- مدیریت اسلامی منابع انسانی با رضایت شغلی رابطه دارد.

فرضیه ۵- مدیریت اسلامی منابع انسانی با قصد ترک شغل رابطه دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه به لحاظ هدف، در رده تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه اجرای تحقیق، در زمره تحقیقات همبستگی است. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق را کارکنان یکی از دانشکده‌های دانشگاه فردوسی مشهد تشکیل می‌دهند. طبق آمار صورت گرفته، ۴۳ کارمند در این دانشکده مشغول فعالیت در سال جاری هستند. به دلیل محدود بودن جامعه آماری از شیوه سرشماری برای گردآوری اطلاعات استفاده شد که از این میان، ۳۷/۲٪ پاسخ دهندگان زن و ۶۲/۸٪ مرد بودند. ۶۲/۸٪ شرکت‌کنندگان در بازه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۲۷/۹٪ افراد کمتر از ۳۰ سال داشتند که این نشان می‌دهد حدود ۹۰٪ از نمونه‌ها را جمعیت جوان تشکیل داده‌اند. اکثریت شرکت‌کنندگان در این مطالعه دارای سطح تحصیلات فوق‌دیپلم بودند (۴۸/۸٪). ۷۴/۴٪ شرکت‌کنندگان نیز بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه کار در این دانشکده را داشتند و اکثریت کارکنان این دانشکده، قراردادی بودند (۷۲/۲٪). این جامعه قابل تعمیم به جامعه‌های آماری وسیع‌تری را دارد چرا که دانشگاه‌های ایران از ساختار سازمانی و مدیریت مشابهی برخوردار هستند و مدیران و کارکنان نیز فارغ از اینکه در کدام دانشگاه یا دانشکده مشغول فعالیت باشند، دارای باورهای ارزشی الهی می‌باشند.

ابزار جمع آوری داده‌ها

در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. از پرسشنامه استاندارد هاشیم^۱ (۲۰۰۸) استفاده شد که شامل یک طیف پنج امتیازی (۱= بسیار مخالفم) تا (۵= بسیار موافقم) بود و در آن، مدیریت اسلامی منابع انسانی با ۲۳ گویه، عدالت سازمانی با ۱۵ گویه، رضایتمندی شغلی با ۷ گویه و تمایل به ترک شغل با ۳ گویه مورد سنجش قرار گرفتند که شاخص‌های مورد استفاده برای اندازه‌گیری هر کدام از این متغیرها در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱- شاخص‌های مورد استفاده اندازه‌گیری متغیرهای مورد مطالعه

<p>اطلاع رسانی در مورد جزئیات و نیازمندی‌های شغلی</p> <p>بررسی صلاحیت و علاقه داوطلبان استخدامی</p> <p>اطلاع رسانی به داوطلبان استخدامی در مورد حقوق و دستمزدها</p> <p>فرصت برابر دادن به همه برای درخواست یک پست سازمانی در دانشگاه</p> <p>بکار بردن رویکرد اسلامی در جذب و بکارگیری افراد</p> <p>جذب افرادی که صادق و صالح هستند</p> <p>مؤمن و با ایمان بودن مدیر دانشگاه</p> <p>فقط گزینش افراد واجد شرایط و صالح در این دانشگاه</p> <p>حائز اهمیت بودن ارکان دینی همچون نماز خواندن و روزه گرفتن داوطلبان</p> <p>باور این دانشگاه که یک مسلمان خوب حتماً یک کارمند خوب هم خواهد بود.</p> <p>قابل اعتماد بودن به عنوان یک معیار مهم برای یک کارمند</p> <p>انجام مصاحبه‌ای مبتنی بر ادراکات اسلامی داوطلبان در طول فرایند گزینش</p> <p>اندازه‌گیری عملکرد کارکنان به طور منظم</p> <p>بکارگیری شیوه‌های ارزیابی عملکرد عادلانه برای همه کارکنان</p> <p>پاداش دهی به کارکنان بر اساس عملکردشان</p> <p>بکارگیری رویکرد اسلامی در ارزیابی عملکرد کارکنان</p> <p>انجام ارزیابی‌ها توسط مدیران ارشد</p> <p>تاکید روی بهبود عملکرد کارکنان</p> <p>ارائه برنامه‌های آموزشی - اسلامی برای کارکنان به طور منظم</p> <p>تشویق کارکنان برای دنبال کردن کسب دانش</p>	<p>مدیریت اسلامی منابع انسانی</p>
<p>پاداش دهی به اندازه میزان تلاش افراد</p> <p>در نظر گرفتن تنش‌ها و استرس شغلی کارکنان در هنگام پاداش دهی</p> <p>پاداش دهی در ازای کاری که درست انجام شده</p> <p>تصمیم‌گیری شغلی مربوط به من از سوی مدیر به شیوه‌ای بیطرفانه</p>	

<p>اطمینان بخشی مدیر به کارکنانش در مورد شنیدن نگرانی‌ها و سؤالات کارکنان قبل از گرفتن تصمیمات شغلی</p> <p>گرفتن تصمیمات شفاف و در اختیار گذاشتن اطلاعاتی توسط مدیر که کارکنان خواهان آن هستند</p>	<p>عدالت توزیعی</p>
<p>رفتار محترمانه مدیر هنگام اجرای تصمیمات گرفته شده در مورد شغلم</p> <p>حساس بودن مدیر هنگام تصمیم‌گیری در مورد شغلم، نسبت به نیازهای شخصی من</p> <p>رفتار صادقانه مدیر در گرفتن تصمیمات شغلی</p> <p>پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان به شیوه‌ای عادلانه</p>	<p>عدالت روبه‌ای</p>
<p>درک مشکلات و نیازهای من توسط مدیر</p> <p>به رسمیت شناختن توانایی‌های کارکنان توسط مدیر</p> <p>استفاده مدیر از قدرت خود برای کمک به کارکنانش</p> <p>موافق با هرگونه تصمیم مدیر</p> <p>رابطه فوق‌العاده با مدیر داشتن</p>	<p>عدالت مرادده‌ای</p>
<p>امنیت شغلی در این دانشگاه</p> <p>رضایت از پرداختی و مزایای این دانشگاه</p> <p>رضایت از میزان رشد و بالندگی</p> <p>رضایت از همکاران</p> <p>رضایت از منصفانه بودن تصمیمات مدیریت در حق کارکنان</p> <p>رضایت از حمایت مدیر</p> <p>آزادی عمل در انجام امور کاری</p>	<p>رضایتمندی شغلی</p>
<p>تفکر در مورد ترک دانشگاه</p> <p>احتمال در شغل دیگری بودن در سال آینده</p> <p>ترک دانشگاه در سال آینده</p>	<p>تمایل به ترک شغل</p>

به منظور بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری و عاملی استفاده شده است. در بررسی روایی صوری، پرسشنامه به ۵ صاحب نظر مربوطه از جمله اساتید مدیریت داده شد و از آنان در مورد هر سوال و در خصوص ارزیابی گویه مربوطه نظرخواهی شد. در بررسی روایی عاملی از تحلیل عاملی تائیدی استفاده شده است. با توجه به معیار فورنل و لاکر^۱ (۱۹۸۱)، بارهای عاملی گویه‌ها باید بزرگتر از ۰/۵ و معنادار باشند. اما قبل از انجام تحلیل عاملی تائیدی با استفاده از آزمون "کا-ام-او"^۲ و "بارتلت"^۳، توانایی ارزیابی تحلیل عاملی برای سنجش متغیر مورد نظر مورد ارزیابی قرار گرفت.

1- Fornell & Larcker

2- KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)

3- Bartlett

لذا، با توجه به این که معیار "کا-ام-او" برای متغیرهای مطالعه بالاتر از ۰/۶ بود، بنابراین امکان استفاده از تحلیل عاملی تأییدی وجود دارد.

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای کل پرسشنامه، ۰/۹۲۵ بدست آمد و پایایی هر یک از سازه‌های مدل نیز در جدول ۲ آمده است. با توجه به این که برای پژوهش‌های علوم انسانی ضریب آلفای بالاتر از ۰/۷ قابل قبول است لذا، می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی نمود.

جدول ۲- آلفای کرونباخ سازه‌های مدل

متغیر	آلفای کرونباخ
مدیریت اسلامی منابع انسانی	۰/۸۳۲
عدالت سازمانی	۰/۸۸۳
عدالت توزیعی	۰/۶۷۷
عدالت رویه‌ای	۰/۸۲۳
عدالت مراوده‌ای	۰/۶۴۳
رضایتمندی شغلی	۰/۷۲۳
تمایل به ترک شغل	۰/۸۳۹

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار SmartPLS جهت آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل استفاده شده است. نگرش لیزرل بر بیشینه‌سازی کواریانس و مدل‌یابی SmartPLS بر بیشینه‌سازی واریانس تمرکز دارد (لایوریا و دوچسی، ۲۰۰۷). SmartPLS برای کاربردهای واقعی مناسب‌تر است، به ویژه هنگامی که مدل‌ها پیچیده‌تر هستند بهره‌گیری از این نگرش مطلوب‌تر خواهد بود (هالاند، ۱۹۹۹). البته مزیت اصلی آن در این است که این نوع مدل‌یابی نسبت به لیزرل به تعداد کمتری از نمونه نیاز دارد (هائنلین و کاپلان، ۲۰۰۴). لذا، با توجه به اینکه در این مطالعه تعداد نمونه آماری ۴۳ نفر می‌باشد با کمک نرم افزار SmartPLS می‌توان از معادلات ساختاری جهت برازش مدل مفهومی تحقیق بهره برد. همچنین اینکه از طریق مدل‌یابی SmartPLS می‌توان ضرایب رگرسیون استاندارد را برای مسیرها، ضرایب تعیین را برای متغیرهای درونی و اندازه شاخص‌ها را برای مدل مفهومی بدست آورد (هالاند، ۱۹۹۹) که در ادامه، نقش هر کدام از این موارد مطرح می‌شود. هالاند (۱۹۹۹) پیشنهاد داد بهتر است به منظور ساختارمند شدن مدل‌یابی SmartPLS در دو

مرحله انجام شود. در اولین مرحله، مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی بررسی شود و در دومین مرحله، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی شود (مارتینسونز، ۱۹۹۵). با توجه به دلایل بیان شده در این مطالعه، جهت برازش مدل تحقیق و فرضیه‌ها از نرم افزار SmartPLS به منظور تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

مرحله اول (تعیین مدل اندازه‌گیری^۱):

در مرحله اول، تعیین مدل اندازه‌گیری از طریق نتایج تحلیل عاملی تأییدی صورت می‌گیرد. همچنین، به منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب^۲ و میانگین واریانس اقتباس شده^۳ ارزیابی شد. پایایی مرکب بالاتر از ۰/۸ همراه با میانگین واریانس حداقل ۰/۵ دو شرط لازم برای اعتبار همگرا و همبستگی یک سازه می‌باشند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). مطابق جدول ۳، پایایی برای همه متغیرها بین ۰/۸۰۴ تا ۰/۹۵۵ و میانگین واریانس بین ۰/۵۶۴ تا ۰/۷۲۵ است که اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهد. همچنین، با توجه به معیار فورنل و لارکر، بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردار هستند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تمامی سازه‌ها دارای بار عاملی بین ۰/۵۰۸ و ۰/۹۳ می‌باشند که همبستگی بالایی را نشان می‌دهند.

مرحله دوم (تعیین مدل ساختاری^۴):

گام دوم، تحلیل مسیر، تعیین شاخص‌های برازندگی مدل و برازش مدل می‌باشد. شاخص‌های بدست آمده در SmartPLS همگی کیفیت برازش را نشان می‌دهند. به این معنی که این شاخص‌ها، عددی بین صفر تا یک می‌باشند و هرچه مقدار آنها به یک نزدیک‌تر باشند و از ۰/۵ بیشتر باشند، بیان‌گر مطلوبیت مدل می‌باشند. این شاخص‌ها به ترتیب مطلق^۵ و نسبی^۶ و همچنین، مدل بیرونی و مدل درونی نامیده می‌شوند (هالاند، ۱۹۹۹). بنابراین، از جدول ۴ می‌توان به مطلوبیت مدل‌های تحقیق رسید. با توجه به این نتیجه می‌توان نتایج تحلیل مسیر را در آزمون فرضیات به کار برد و به تفسیر آن پرداخت.

1- Measurement model

2- Composit Reliability

3 -Average Variance Extracted (AVE)

4- Structural model

5- Absolute index

6 -Relative index

جدول ۳- بارهای عاملی، پایایی مرکب و میانگین واریانس

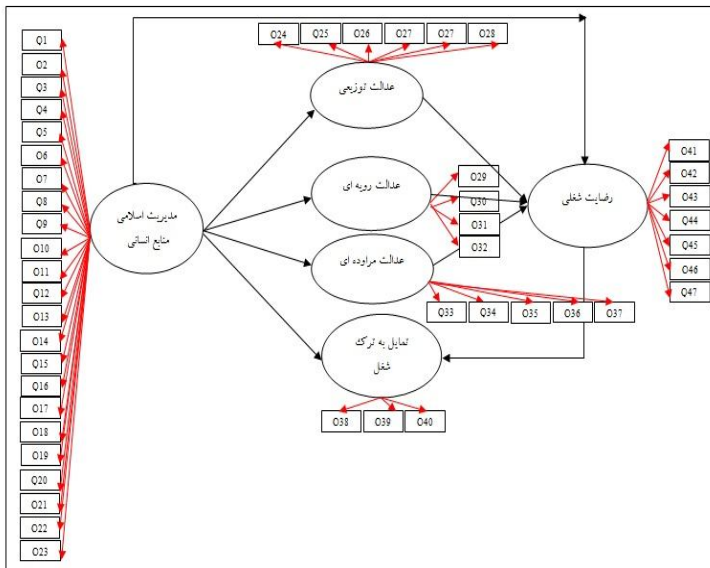
میانگین واریانس	پایایی مرکب	بار عاملی	گویه ها	میانگین واریانس	پایایی مرکب	بار عاملی	گویه ها
۰/۵۸۷	۰/۸۶۲	عدالت سازمانی		۰/۵۶۴	۰/۸۰۴	مدیریت اسلامی منابع انسانی	
عدالت توزیعی		۰/۵۳۸	Q24	مدیریت اسلامی منابع انسانی		۰/۵۲۲	q1
		۰/۵۸۴	Q25			۰/۵۵۹	q2
		۰/۵۷۴	Q26			۰/۵۵۹	q3
		۰/۸۲۴	Q27			۰/۶۲۶	q4
		۰/۷۳۸	Q28			۰/۵۰۸	q5
		۰/۶۱۸	Q29			۰/۷۴۸	q6
عدالت رویه‌ای		۰/۹۰۱	Q30			۰/۶۹۶	q7
		۰/۹۰۴	q31			۰/۵۷۹	q8
		۰/۸۶۲	Q32			۰/۸۶۲	q9
		۰/۵۴۹	Q33			۰/۸۰۸	q10
عدالت مراوده‌ای		۰/۵۷۵	Q34			۰/۶۲۴	q11
		۰/۷۸۰	Q35			۰/۵۶۸	q12
		۰/۵۷۴	Q36			۰/۵۳۹	q13
		۰/۵۶۸	Q37			۰/۵۵۲	q14
		۰/۹۰۴	Q38			۰/۶۷۶	q15
۰/۵۶۴	۰/۹۵۵	رضایت شغلی				۰/۸۹۱	q16
رضایت شغلی		۰/۵۸۶	Q39	۰/۵۴۳	q17		
		۰/۵۲۸	Q40	۰/۸۳۰	q18		
		۰/۷۸۶	Q41	۰/۶۰۴	q19		
		۰/۶۸۵	Q42	۰/۶۳۰	q20		
		۰/۸۳۸	Q43	۰/۶۷۲	q21		
		۰/۵۶۱	Q44	۰/۵۱۲	q22		
		۰/۵۲۴	Q45	۰/۶۳۶	q23		
۰/۷۲۵	۰/۹۱۸	تمایل به ترک شغل					
تمایل به ترک شغل		۰/۶۰	Q46				
		۰/۹۷	Q47				
		۰/۹۳	Q48				

جدول ۴- شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری مدل

شاخص‌های مدل جزئی	شاخص‌های مدل سیستمی	نوع شاخص
۰/۵۲۱	۰/۵۶۹	شاخص مطلق
۰/۸۷۷	۰/۷۶۸	شاخص نسبی
۰/۹۷۳	۰/۹۶۰	شاخص مدل بیرونی
۰/۹۰۱	۰/۷۹۹	شاخص مدل درونی

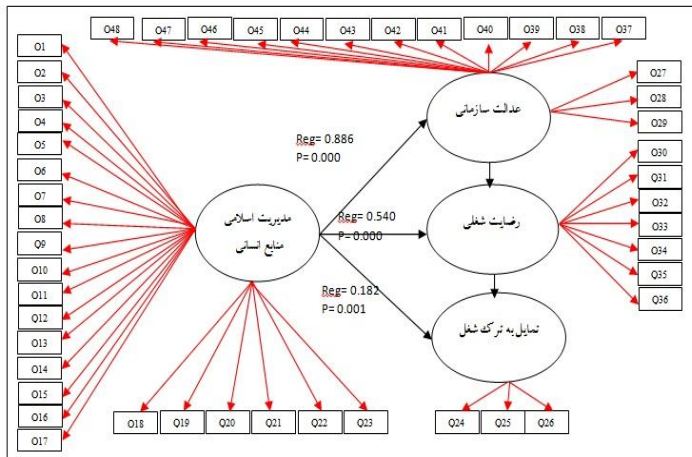
در بررسی مدل مفهومی تحقیق از دو نوع مدل بهره گرفته شده است. مدل کلی یا سیستمی که در آن عدالت سازمانی به صورت یکپارچه به عنوان یک متغیر در نظر گرفته شده است. در مدل دیگر یعنی مدل جزئی هر کدام از انواع عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) به عنوان یک متغیر در نظر گرفته شده‌اند. بنابراین، با کمک این دو مدل و رویکرد حداقل مربعات جزئی تأثیر عدالت سازمانی به صورت کلی و جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرند. در نگاره ۳ می‌توان مدل جزئی تحقیق را با در نظر گرفتن سه متغیر مستقل مشاهده نمود.

در شکل ۳ می‌توان تأثیر عدالت سازمانی را به طور یکپارچه مورد بررسی قرار داد. در واقع، این مدل متأثر از تفکر سیستمی است که بر این باور است که مجموعه عوامل یک مجموعه به صورت یک کل می‌تواند تأثیر مجزایی از مجموع تأثیر عوامل به طور جداگانه داشته باشد. همچنین، ضرایب مسیر و مقدار p -value بر روی خطوط مدل ساختاری تحقیق (نگاره ۴) نمایش داده شده‌اند که مقدار ضریب با نام (Reg) و مقدار p -value با نام (P) می‌باشد.



شکل ۲- مدل ساختاری (بررسی جداگانه انواع عدالت سازمانی)

جدول ۵ نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها را در قالب ضرایب مسیر همراه با سطح معنی‌داری و در ارتباط با فرضیه‌های چهارگانه تحقیق نشان می‌دهد.



شکل ۳- مدل ساختاری (بررسی یکپارچه عدالت سازمانی)

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌کنید، فرضیه اصلی اول یعنی مدیریت اسلامی منابع انسانی با ضریب تأثیر ۰/۸۸۶ در سطح معناداری ($P < 0/05$) بر عدالت سازمانی مورد تأیید واقع شد. به علاوه، طبق جدول ۵ در مورد فرضیه اصلی دوم تحقیق، عدالت سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۵۴۰ بر رضایتمندی شغلی مورد تأیید واقع شد و از سه زیر فرضیه آن تنها عدالت مرادده‌ای بر رضایتمندی شغلی کارکنان رد شد. در ارتباط با آزمون فرضیه اصلی سوم تحقیق، همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌گردد، این مسیر با ضریب مسیر ۰/۹۵۶- در سطح ($P < 0/05$) معنی‌دار می‌باشد، لذا، فرضیه اصلی سوم نیز تایید می‌گردد. یعنی با افزایش رضایت شغلی، تمایل به ترک شغل در کارکنان کاهش می‌یابد. در نهایت، در مورد فرضیه اصلی چهارم و پنجم یعنی بررسی تأثیر مدیریت اسلامی منابع انسانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل، هر دو فرضیه مذکور در سطح معناداری کمتر از ۵ درصد قرار دارند لذا تأیید شدند.

جدول ۵- ضرایب مسیر، معنی‌داری متغیرها و فرضیه‌های تحقیق

مسیر	ضریب مسیر	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
فرضیه ۱: مدیریت اسلامی منابع انسانی بر عدالت سازمانی	۰/۸۸۶	۱۲/۲۳۷	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۱-۱: مدیریت اسلامی منابع انسانی بر عدالت توزیعی	۰/۸۸۰	۱۱/۸۸۸	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۱-۲: مدیریت اسلامی منابع انسانی بر عدالت رویه‌ای	۰/۸۹۵	۱۲/۸۶۹	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۱-۳: مدیریت اسلامی منابع انسانی بر عدالت مروده‌ای	۰/۸۴۵	۱۰/۱۱۵	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۲: عدالت سازمانی بر رضایت شغلی	۰/۵۴۰	۴/۲۲۴	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۲-۱: عدالت توزیعی بر رضایت شغلی	۰/۶۲۱	۵/۹۸۲	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۲-۲: عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی	۰/۳۱۱	۲/۶۹۰	۰/۰۱۰	تایید
فرضیه ۲-۳: عدالت مروده‌ای بر رضایت شغلی	۰/۰۵۴	۰/۴۴۸	۰/۶۵۷	رد
فرضیه ۳: رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل	-۰/۹۵۶	-۲/۹۶۴	۰/۰۰۵	تایید
فرضیه ۴: مدیریت اسلامی منابع انسانی بر رضایت شغلی	۰/۵۴۰	۴/۲۲۴	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه ۵: مدیریت اسلامی منابع انسانی بر تمایل به ترک شغل	-۰/۱۸۲	-۳/۶۶۲	۰/۰۰۱	تایید

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه به بررسی رهنمودهای قرآن در مدیریت اسلامی منابع انسانی و چگونگی تأثیرگذاری مدیریت اسلامی منابع انسانی بر عدالت سازمانی درک شده، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در کارکنان یکی از دانشکده‌های دانشگاه فردوسی مشهد پرداخت. انتظار می‌رود در کشوری اسلامی همچون جمهوری اسلامی ایران، سازمان‌ها بیش از سازمان‌های دیگر کشورها به استفاده از روش اسلامی ممارست داشته باشند. بالاخص در محیطی مانند دانشگاه این امر بیشتر جلوه می‌کند. در این سازمان‌ها کارکنان در جامعه‌ای اسلامی به فعالیت می‌پردازند.

در این تحقیق مطرح شد که مدیریت اسلامی منابع انسانی بر روی هر سه بعد عدالت سازمانی درک شده تأثیر معناداری دارد که با تحقیق علی و همکاران (۲۰۰۰) سازگار است. بنابراین، می‌توان بیان داشت که در استخدام افراد، اولویت باید به افراد واجد شرایط داده شود، اختلاف با مافوق باید به طور محترمانه بررسی شود و باید ملاک‌های مشخص و از پیش تعیین شده‌ای برای ارزیابی عملکرد کارکنان وجود داشته باشد.

مدیریت باید فرآیند عادلانه‌ای را در رابطه با شکایات کارکنان بنا نهد و از رابطه‌مداری و توجه ویژه به آشنایان خود اجتناب کند. همچنین، در این تحقیق مشخص گردید که مدیریت اسلامی منابع انسانی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد که نشان می‌دهد هر اندازه شیوه‌های اسلامی مدیریت منابع انسانی کاربردی‌تر باشد، رضایت کارکنان از انجام شغل خود بیشتر خواهد بود. این نتیجه با نتایج مطالعه علی و الکاظمی (۲۰۰۷) و یوسف (۲۰۰۱) مطابقت دارد. آنها بیان داشتند که اصول اخلاقی کار در اسلام به طور معناداری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیرگذار است. رویه‌های اسلامی مدیریت منابع انسانی، گرایش‌های رفتاری کارکنان را با توجه به سازه‌های عدالت سازمانی و رضایت شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهند. در واقع، می‌توان بیان داشت وظایفی از قبیل کارمندیابی، ارزیابی عملکرد و پاداش همواره رضایت و عدالت درک شده توسط کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مدیران منابع انسانی باید همه تلاش خود را در زمینه درک روش اسلامی در مدیریت منابع انسانی و اینکه چگونه از این طریق از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی غربی متمایز می‌شوند، به کار گیرند. نتیجه دیگر این تحقیق نشان داد که مدیریت اسلامی منابع انسانی تأثیر معنی‌دار و منفی بر قصد ترک شغل کارکنان دارد. این بدان معناست که بکارگیری شیوه‌های اسلامی در مدیریت منابع انسانی، قصد ترک شغل را در میان کارکنان کاهش می‌دهد و کارکنان به مدیریت، اعتماد بیشتری خواهند یافت و کمتر به فکر ترک شغل خواهند بود. از این رو، بایستی با اتکا بر رهنمودهای قرآنی مدیریت منابع انسانی، مدیران سازمان‌ها راه‌های موثر مدیریت بر افراد را فراهم آورند. در واقع، مدیران منابع انسانی نه تنها باید از این رویه‌ها مطلع باشند بلکه باید آن را در مدیریت کارکنان نیز به کار گیرند. به کارگیری رهنمودهای قرآنی مدیریت منابع انسانی برای تمام مدیران مفید خواهد بود چرا که آنها می‌توانند از این رهنمودها برای مدیریت بهتر کارکنان خود بهره ببرند.

نتیجه دیگر این تحقیق نشان داد که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد. این نشان می‌دهد که کارکنان این دانشکده رعایت عدالت مدیریت را در توزیع تخصیص‌ها، منابع و پاداش‌ها درک کرده و از شغل خود رضایت دارند و پاداش‌ها را با عملکرد خود مرتبط می‌دانند. همچنین، این کارکنان شیوه‌های مورد استفاده برای تعیین پیامدهای شغلی توسط مدیریت را عادلانه می‌دانند. این نتیجه با مطالعات کوهان- چاراش و اسپکتور (۲۰۰۶)، کلکویت و همکاران (۲۰۰۱)، وانگ و همکاران (۲۰۰۲)، حسن و چندران (۲۰۰۵) و ویلیامز و همکاران (۲۰۰۲) مطابقت دارد. در این تحقیق تأثیر عدالت مراوده‌ای بر رضایت شغلی مورد تایید قرار نگرفت، این نتیجه نشان می‌دهد که برخورد عادلانه از مراوده و ارتباط مدیر با کارکنانش در رضایت شغلی آنها تأثیری ندارد. به منظور بالا بردن سطوح رضایت شغلی و عدالت سازمانی باید رویه‌های مدیریت منابع انسانی همسو با رهنمودهای قرآنی باشد. در نهایت، آخرین نتیجه‌ای که از این تحقیق حاصل گردید تأثیر منفی و معنی‌دار رضایت شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان می‌باشد که با تحقیق فرانسکو (۲۰۰۳) مطابقت دارد. این نتیجه بیان می‌کند، زمانی که سطح رضایت شغلی به اندازه کافی پائین باشد شخص تمایل رفتاری ترک شغل خود را گسترش داده و در تلاش برای استخدام در سازمان دیگری می‌باشد.

پیشنهادها

برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود، تأثیر مدیریت اسلامی منابع انسانی بر روی دیگر نتایج کاری همچون عملکرد کارکنان، تنش شغلی و رفتارهای اخلاقی مورد بررسی قرار گیرد. همچنین، پیشنهاد می‌شود مطالعه‌ای مقایسه‌ای روی مدیریت اسلامی منابع انسانی میان سازمان‌های دولتی و خصوصی صورت گیرد و اثرات آن روی عوامل سازمانی از قبیل عدالت و تعهد سازمانی بررسی شود. پیشنهاد می‌شود از اشتباهات سهوی کارکنان چشم پوشی شود. با این کار، امید در کارکنان زنده، و دلخوری‌ها از دل کارکنان برطرف می‌شود و کارکنان، خود را به سازمان مدیون می‌دانند و نهایت تلاش خود را برای سازمان مبذول می‌دارند. در مجموع، نظام انضباط عادلانه و در پی آن اصلاح رفتار و تولید عمل صالح در سازمان ایجاد می‌شود و تعهد، رضایت شغلی و حتی رفتارهای فراتر از حد در کارکنان افزایش می‌یابد.

پیشنهاد می‌شود تصمیمات سازمانی مرتبط با کارکنان با تفکر و مشورت کافی صورت گیرد و پیامدهای آن کاملاً سنجیده شود تا کمترین عواقب را برای کارکنان داشته باشد. با این کار، غرض ورزی و تصمیمات احساسی حداقل، و نتایج بهتری حاصل می‌شود. در مجموع نظام برنامه ریزی عادلانه محقق می‌شود و به ایجاد برنامه محقق کننده اهداف والا و ایجاد چشم انداز روشن و مفید می‌انجامد؛ همچنین رضایت کارکنان جلب می‌گردد.

منابع

- شیخ صدوق، خصال، جلد ۱، صفحه ۲۰۸، ح ۲۸.
- سیک رو، مهدی؛ کلهریان، رضا؛ کامجو، زین العابدین و طالقانی، غلامرضا (۱۳۹۰). تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت های سازمانی در قصد ترک خدمت (مورد کاوی پرستاران بیمارستان های شهر تهران). مدیریت دولتی، ۳ (۶)، ۱۱۱-۱۲۶.
- Ahmad, M. (1995). *Business Ethics in Islam*, the International Institute of Islamic Thought, Islamabad.
- Ali, A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, MA.
- Al-Mubarak, M. (1972). *Nizamul Islam-Al Iktisad Mabadi Wakawaid A'amah*, (in Arabic) Darul Fikir, Mecca.
- Ali, A. , Al-Kazemi, A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14 (2), 93-104.
- Ali, A. , Gibbs, M. and Camp, R. (2000). Human resources strategy: the Ten Commandments perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 20(5/6 (, 114-132.
- Beekun, R. (1991). *Islamic Business Ethics*, The International Institute of Islamic Thought, Herndon, VA.
- Chiu, R. and Francesco, A. (2003). Dispositional traits and turnover intention: examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment. *International Journal of Manpower*, 24 (3), 284-298.
- Dick, R. V. , Christ, O. , Stellmacher, J. , Wagnert, U. , Ahlswede, O. , Grubba, C. , Hauptmeier, M. , Hohfeld, C. , Moltzen, K. and Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15, 351-360.
- Greenberg, J. & Baron, R. (2003). *Behavior in Organizations*, Pearson Education, Inc. Upper Saddle, NJ.
- Haenlein, M. , Kaplan A. M. (2004). A Beginner's Guide to Partial Least Squares Analysis. *Understanding statistics*, 3 (4), 283-297.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least square (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strateg Manage*, 20, 195-204.
- Hashim, J. (2008). The Quran-Based Human Resource Management and its Effects on Organisational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of International Management Studies*, 3 (2), 148-159.
- Hassan, A. and Chandaran, S. (2005). Quality of Supervisor-subordinate Relationship and Work Outcome: Organizational Justice as Mediator. *IIUM Journal of Economic and Management*, 13 (1), 33-52.

- Lauria, E. J. M. , & Duchessi, P. J. (2007). A methodology for developing Bayesian networks: An application to information technology (IT) implementation. *European Journal of Operational Research*, 179 (1), 234–252.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M. C. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Sage, Beverly Hills, CA, , pp. 1297-1349.
- Loi, R. , Hang-yue, N. & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Mc Dowall, A. & Fletcher, C. (2004). Employee development: an organizational justice perspective. *Personnel Review*, 33 (1), 8.
- Williams, S. , Pitre, R. & Zainuba, M. (2002). Justice and Organizational Citizenship Behavior Intentions: Fair Treatment versus Fair Treatment. *The Journal of Social Psychology*, 142 (1), 33-44.
- Yousef, D. (2001) Islamic work ethic: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 3(2 (, 152-169.
- Yousef, D. (1999). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel Review*, 29 (5), 567-592.
- Yousef, D. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: a study from an Arabic cultural perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (4), 250-266.