

شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر رفتار سازمانی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی

مجتبی رفیعی^۱

اکبر بهمنی^۲

تاریخ دریافت: ۹۲/۷/۲۶ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۰/۱۴

چکیده

هدف اصلی این نوشتار، تدوین الگوی رفتار کارگزاران نظام اسلامی است. روش تحقیق حاضر، بر اساس هدف از نوع تحقیق کاربردی است و بر اساس نحوه ی گردآوری داده ها از نوع روش توصیفی - پیمایشی محسوب می شود. بر این اساس ابتدا جوانب و موضوعات مطالعاتی مربوط به عوامل و مولفه های رفتار سازمانی کارگزاران و نیز مطالعات و تحقیقات مشابه انجام شده، در مورد موضوع تحقیق مورد بررسی گرفته است، سپس با استفاده از مطالعات میدانی، اقدام به تبیین فرضیات مطابق با عنوان و هدف تحقیق طراحی شد. جامعه آماری، شامل ۵ وزارت خانه وزارت علوم، رفاه، ورزش، آموزش و پرورش و ارشاد می باشد که از نظرات آنها برای تکمیل پرسشنامه استفاده شد. ابزار اصلی گردآوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه می باشد. روایی از طریق روایی محتوا و پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۲ مورد تایید واقع شد. جهت تحلیل داده های آماری از نرم افزار لیزرل استفاده شد. یافته های تحقیق حاکی از تایید مدل اولیه تحقیق می باشد. بر این اساس رفتار کارگزاران نظام اسلامی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی دسته بندی شد و برای هر سطح شاخص هایی نیز ارائه شده است. بر اساس یافته ها فرضیه های تحقیق مورد تایید واقع شد.

کلید واژه ها

کارگزاران نظام اسلامی، رفتار فردی، رفتار گروهی، رفتار سازمانی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت دانشگاه پیام نور

۲. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه پیام نور، نویسنده مسئول: bahmani.akbar@gmail.com

مقدمه

بخش مهمی از علوم انسانی ارتباط تنگاتنگی با دین پیدا می کند، دین با ارائه مبادی تصدیقی و اصول موضوعه خاصی که متناسب با جهان بینی است در نظر علوم انسانی اثر می گذارد همچنین همین علوم به نوبه خود اصول و قواعدی را در اختیار علوم کاربردی قرار می دهد مهم ترین اثری که علوم کاربردی از دین می پذیرد اثری است که از نظام ارزشی آن حاصل می شود که این اثر بر نظام رفتاری و روش های عملی و تعیین اهداف نفوذ دارد (یزدی، ۱۳۷۸) با توجه به این مطلب و همچنین ادعایی که صاحب نظران مدیریت به عنوان شاخه ای از علوم انسانی، بی تردید مقوله ای ارزشی است و به گفته علمای مربوطه، مدیریت در همان حال که یک رشته علمی است که عاری ارزش نیست بلکه ریشه در در اعتقادات و ارزش ها دارد (دیل و کندی،^۱ ۱۹۸۲)

از آنجا که تحقق واقعی حکومت اسلامی پدیده ای نوظهور است و مطالعه و تحقیقات عمیق در مورد رفتار سازمانی از دیدگاه اسلام صورت نپذیرفته و متأسفانه با گذشت بیش از سه دهه از انقلاب اسلامی هنوز مواردی دیده می شود که آموزش رسمی مدیریت بیشتر انتقال مستقیم مفاهیم غربی است و کمتر به مبانی و ارزش های اسلامی اشاره دارد لذا این موضوع برای جامعه اسلامی ما از اهمیت و ضرورت خاصی برخوردار است و بر عهده اندیشمندان دلسوز و متعهد به اسلام است که تمام کوشش خود را بکار گرفته تا با ارائه الگوی مناسب، به منظور اداره امور سازمان ها، بتوانند در جهت اهداف متعالی حکومت اسلامی راهگشای کارگزاران اجرایی کشور باشند، در کشور اسلامی ایران تحقیقات و تالیفاتی در زمینه سازمان انجام گرفته است اما عوامل متشکله آن همان عناصری بوده که در کشورهای غرب و بر اساس الگوهای مدیریتی آنها حاکم است. امید

است این تحقیق فتح بابی در شناسایی عوامل و ابعاد رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی در سازمان و چگونگی ایجاد و توسعه آن باشد. با توجه به این مهم و فقدان تحقیقات و مطالعات لازم در مورد رفتار سازمانی اسلامی در داخل کشور انجام آن از اهمیت و ضرورت زیادی برای جامعه برخوردار است. در این راستا این تحقیق بدنبال پاسخگویی به این سؤال است که " الگوی مناسب رفتار سازمانی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی کدام است؟

مبانی نظری

«رفتار سازمانی ابزاری علمی - کاربردی است برای شناختن بهتر افراد و در نتیجه مدیریت بهتر آن ها در محیط کار فردی، گروهی و سازمانی».

رفتار سازمانی علم مطالعه و کاربرد دانش درباره نحوه برخورد مردم، افراد و گروه ها در سازمانها می باشد. این کار با رویکرد سیستمی انجام می شود. یعنی روابط بین مردم و سازمانها را در ارتباط با کل افراد، گروه ها، سازمانها و سیستم های اجتماعی تشریح می نماید و هدف آن دستیابی به اهداف انسانی سازمانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می باشد (رابینز،^۲ ۲۰۱۲: ۸)

رفتار سازمانی علم مطالعه و کاربرد دانش درباره نحوه برخورد مردم، افراد و گروه ها در سازمانها می باشد. این کار با رویکرد سیستمی انجام می شود. یعنی روابط بین مردم و سازمانها را در ارتباط با کل افراد، گروه ها، سازمانها و سیستم های اجتماعی تشریح می نماید و هدف آن دستیابی به اهداف انسانی سازمانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می باشد (برومند، ۱۳۹۱)

رفتار سازمانی علم مطالعه رفتار انسان در عرصه سازمان، رویایی فرد و سازمان بالاخره مطالعه سازمان می باشد (گریفین، ۱۳۹۰: ۷)

نتیجه اینکه حوزه رفتار سازمانی در سازمان های اسلامی ((انسان با پیش فرض های معرفتی اسلامی)) است؛ و بالطبع موضوع رفتار در جوامع اسلامی با دیگر جوامع متفاوت است و از این رو نوع رفتار مدیران مسلمان متفاوت خواهد بود این مسئله مهم محققان و اندیشه ورزان مسلمان را بر آن داشته که در زمینه رویکرد اسلامی به رفتار سازمانی پژوهش نمایند و رهیافت آنرا در اختیار مدیران مسلمان قرار دهند.

راعی (۱۳۹۰) معتقد است که اسلام برای کارگزاران آسیب های رفتاری متعددی را بر شمرده است و این آسیب ها را می توان در دو بخش اخلاق حاکمیتی و اخلاق شخصیتی مورد بحث قرار داد ویژگی منحصر به فرد مکتب اسلام آن است که به آسیب ها مذکور توجه نموده و بر همین اساس راهکار های ارائه شده در این مکتب بیشتر از آنکه بیرونی باشد درونی و با تکیه بر تقوا و این معنا که عالم محضر خداست بنا شده است.

شریفی (۱۳۸۹) عوامل موثر بر کارآمدی دولت در سیره علوی را تاکید بر دو عامل تقوا و توزیع عادلانه قدرت در چارچوب قانون می داند بنابراین اساس هرگونه مدیریت ارزش ذاتی ندارد و نگرش مدیران باید بگونه ای باشد که این مناسب از حیث کاربردی ابزاری جهت اجرای عدالت و احکام الهی باشد.

قوچانی (۱۳۷۴) اوصاف مسئولین مشاغل کلیدی را بر اساس شرح عهد نامه حضرت علی (ع) به مالک اشتر به ۳ قسمت داشتن ویژگی ها مثبت، نداشتن ویژگی های منفی و داشتن ویژگی های معنوی تقسیم می کند. به نظر ایشان ویژگی های مثبت مسئولین شامل تقوا، صداقت، اصالت خانوادگی، حسن سابقه، مهربانی با مردم و با گذشت بودن می داند. ویژگی های منفی که باید مسئولین از آن پرهیز کنند شامل چاپلوسی، مستی و غرور برخاسته از قدرت، ناتوانی در برابر قراردادهای بی توجهی به نامه ها می داند همچنین ویژگی های معنوی ای که باید مدیران دارا باشند شامل مراعات

مدیریت رفتار سازمانی تلاشی است در جستجوی شناخت همه جانبه رفتار در محیط های سازمانی از طریق مطالعه منظم فرد، گروه و فرآیندهای سازمانی، به طوری که در این راستا اثربخشی سازمانی و رفاه کارکنان توأمآ به دست آید. (مشبکی، ۱۳۸۷: ۳)

«رفتار سازمانی عبارت است از نحوه نگرش و کردار انسان ها در محیط سازمان که بیشتر قابل رویت و عینی باشد.» (همان، ۱۳۸۷: ۴)

رفتار سازمانی دیدگاهی خرد به مسائل سازمان، افراد و گروه های مستقل یا کوچک دارد و بر رفتار در درون سازمانها و گروه های محدود و عملکرد افراد و متغیرهای نگرشی نظیر بهره وری کارکنان، غیبت از کار، تاخیر، انگیزه و رضایت مندی شغلی تاکید دارد (سید جوادین، ۱۳۹۰: ۹)

مدیر مسلمان چگونه می تواند چرایی رفتار کارکنان خویش را دریابد؟ آنان چگونه به تبیین، تفسیر و پیش بینی رفتار افراد بپردازند تا در هدایت، کنترل و تغییر رفتار آنان توانمند شوند؟ آیا با توجه به پیچیدگی های رفتار آدمی، نحوه رفتار انسان مسلمان با عنایت به نظام ارزشی وی، با دیگر انسان ها متفاوت است؟

در حوزه رفتار سازمانی کارگزاران با رویکرد اسلامی به این سوالات پاسخ داده می شود. به طور اجمال می توان گفت که در جوامع اسلامی با عنایت به نظام ارزشها باور ها و نگرش های اسلامی و ابتدای هنجارهای رفتاری بر پیش فرض های اسلامی، درک پیچیدگی های رفتاری کارکنان مسلمان و به کارگیری رفتار صحیح در قبال آنان، حساسیت ویژه ای دارد و مدیران سازمان های اسلامی لازم است برای درک و پیش بینی رفتار افراد زیر مجموعه خود، به ابعاد معنوی و ارزش ساختار ذهنی آنان که متاثر از اندیشه های اسلامی است توجه کنند و مبانی فکری و ایدئولوژیک افراد و گروه های متداخل سازمان های اسلامی را در نظر بگیرند.

تقوا، گذراندن دوران محدود مدیریت، توجه به کیفیت، مشورت، وحدت رهبری، همسطحی با پایین ترین قسمت های جامعه، کفایت، عدالت، نظارت بر امور و . . داند.

عرب نیا (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان مدیریت سیاسی سلمان فارسی در یک جمع بندی کلی و با کنکاش در متون و استاد تاریخی، روایات متقن مهمترین شاخصه ها و معرف های گستره فکری و سبک و سیاق مدیریت سیاسی سلمان فارسی در مدت زمان حکمروایی بر مدائن را دسته بندی و معرفی کرد که برخی از مهمترین آنها به شرح ذیل است:

- دوست داشتن عموم مردم و حساسیت و دغدغه نسبت به مسائل و مشکلات مردم.
- پایه ریزی کنش و عمل بر پایه سیره پیامبر(ص)
- داشتن سعه صدر، خون گرم بودن، نداشتن تکبر و غرور بی خود
- حفظ و رعایت امانت و اسرار و حقوق مردم و منافع آنها و ارزش ها و سنن آنها
- نداشتن روحیه جاه طلبی و سیاست بازی
- انعطاف پذیری اصولی در تطابق دادن خود با شرائط
- اعتماد متقابل و تقویت وحدت ملی از طریق تقویت همکاری های متقابل ° دولت ° ملت
- داشتن نظم و انضباط و قانونمندی.
- تحکیم اصول مدیریتی بر پایه دستورات الهی
- عدم طرد و عدول از فرامین الهی و نیز تقدم فرامین و دستورات الهی بر امور دیگر
- اسدیان (۱۳۹۳) در مقاله ای تحت عنوان اخلاق اداری از نگاه حضرت علی علیه السلام ضرورت رفتار اداری را پیشرفت امور، رضایت خالق و بارش رحمت های الهی می داند و آنرا شامل مواردی مانند نگاه به

حال اضعف مردم، استفاده از نیروی بدنی در راه خدا، اختصاص دادن بهترین اوقات برای خدا و توجه اسباب تقرب می داند.

ذاکری (۱۳۸۸) صفات لازم مسئولان جمهوری اسلامی را به سه قسمت اصول بنیادی، سلوک فردی و اجتماعی مسئولان و آسیب های اخلاقی تقسیم می کند وی در قسمت اصول بنیادی اوصاف مدیران در مورد تزکیه و تهذیب نفس و ضررهای عدم تهذیب نفس، ایمان، تقوا و عدل گرایی بحث می کند. در مباحث مربوط به سلوک فردی و اجتماعی مسئولان نیز به مواردی از قبیل اعتراف به اشتباه، ساده زیستی، خدمتگزاری و اعتماد به نفس همچنین در قسمت آسیب های اخلاقی مسئولان به اختلاف، چاپلوسی، حرص، زورگویی، قدرت طلبی و کم کاری اشاره میکند.

احمدیان (۱۳۷۹) سیمای کارگزاران از دیدگاه حضرت علی (ع) مورد بررسی قرار داده ایشان صلاحیت و شرایط کارگزاران را ویژگی هایی مانند امانت داری، طرفدار ضابطه بودن، حفظ حیا، اصالت خانوادگی، کاردانی و تخصص و عشق به کار معرفی می کند. نحوه برخورد کارگزاران با مردم می بایست توأم با خوشرفتاری، پوشاندن عیوب، برپا داشتن عدل و داد گستری، برقراری امنیت و آرامش برای مردم و ارتباط بدون واسطه باشد.

حبیبی تبار (۱۳۸۰) شرایط و صفات مدیران کلان کشور را بر اساس نظر اسلام را در سه سطح مدیریت محدود، مدیریت گسترده، و مدیریت کلان مورد بررسی قرار داده، به نظر ایشان مدیران در سطح محدود می بایست دارای ویژگی هایی همچون گذشت، وقار، دوری از غرور و خودخواهی، صبر و کم حرفی می باشد. در سطح گسترده مدیران باید دارای خصوصیتی مانند آگاهی، واگذاری امور جزئی، تشویق زیردستان، مفارقت همراه نیکی، مشورت و اهمیت دادن به امور جزئی باشد. در سطح کلان هم طبق دیدگاه اسلام یک مدیر باید دارای صفاتی مانند

می کنند اطلاعاتی بدست آورد. در این فصل برای تبیین بیشتر موضوعات و اختصاصی کردن مباحث رفتاری مبنای تحقیق را بر تفکیک و تقسیم گذاشته ایم و براین اساس معیار های لازم رفتار کارگزاران را براساس مدل رفتار سازمانی رابینز از هم جدا نموده و در قسمت های مستقلی عنوان کرده ایم. در بخش ابتدا رفتار فردی کارگزاران را در ۵ قسمت مطرح ساخته و در دو قسمت دیگر مباحث مربوط به رفتار گروهی و سازمانی هر کدام در ۴ قسمت مطرح کردیم. نظر به اینکه عنوان پژوهش رفتار کارگزاران حکومت از دیدگاه اسلام می باشد. در مسائل آن، با مراجعه به قرآن کریم و نهج البلاغه و احادیث و روایات تلاش شد که شواهدی از کتاب و سنت برای آن بیاوریم و شیوه بحث بدین صورت می باشد که ابتدا ادله ای را که بطور عموم بر موضوع مورد بحث دلالت دارد، ذکر کرده و سپس شواهدی را که در خصوص رفتار کارگزاران می باشد، آورده ایم. و سپس مبانی و صحت آن از نظر خبرگان بررسی شد بر این اساس ابتدا جوانب و موضوعات مطالعاتی مربوط به عوامل و مولفه های رفتار سازمانی کارگزاران و نیز مطالعات و تحقیقات مشابه انجام شده، در مورد موضوع تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد، سپس با استفاده از مطالعات میدانی، اقدام به تبیین فرضیات مطابق با عنوان و هدف تحقیق طراحی شد و در مرحله نهایی به صورت پرسشنامه و نظر به گستردگی مسائل و موضوعات و محدود بودن وقت تحقیق از بسط و تفسیر بیشتر خودداری نموده ایم

مردم، امانتداری، خدمتگزاری، مسئولیت پذیری، انضباط اداری، پیگیری، مهرورزی، بردباری و دادورزی می داند قبل از ورود به بحث شناسایی شاخص ها می بایست متذکر شد که اساس زندگی سعادت بخش بشری بر پایه تعالیم قرآن کریم بر تعقل و اندیشه و علم استوار است. پایه و اساس دین اسلام مبتنی بر تفکر است، که این خود رمز شکوفایی و فروغ روز افزون حیات اسلامی گردیده به حدی که تمدن اسلام اندک زمانی پس از طلوع جهان را تحت شعاع خویش قرار می دهد. با توجه به این حقیقت نمی توان گفت اسلام به علم (از هر نوع که باشد) واقعی نمی نهد و یا به عبارتی ناسازگاری و چالش دارد. چگونه می توان چنین جدایی قائل شد و حال آنکه در معارف دینی این همه سفارش به آموختن و مذمت گریز از علم مشاهده می گردد. از سوی دیگر باید به این حقیقت توجه داشت که دین فطرت بشری بوده و درک فطرت نیز از مواهب عقل است. با توجه به اینکه علم هم از دستاورد های عقل است پس نمی توان بین علم و دین تنافی قائل شد. پس این دو اگر به واقع یک حقیقت نباشند، حداقل مکمل یکدیگرند بنابراین یافته های دانشمندان رفتاری را نیز می توان مبنایی برای تحقیق در نظر گرفت. (انصاری، ۱۳۹۱: ۲۳)

سه سطح تجزیه و تحلیل در رفتار سازمانی وجود دارد که مبنای این تحقیق می باشد که برای شناخت رفتار در سازمان هر سه سطح لازم است. (جدول ۱) صاحب نظران رفتار سازمانی بر این باورند که برای شناخت چرایی رفتار افراد در محیط سازمانی، باید درباره واکنش آنها به عنوان افراد، گروه هایی که به آنها تعلق دارند و سازمانی که در آن کار

جدول ۱. شاخص های تئوریک تحقیق

منبع	شاخص	بعد	حوزه	ردیف
نامه ۵۳ نهج البلاغه	وجود شایسته سالاری در سازمان	رضایت شغلی	رفتار فردی	۱
نامه ۵۳ نهج البلاغه	پرداخت حقوق کافی به کارگزاران در سازمان			۲
نهج البلاغه نامه ۵۹، سوره مائده آیه ۸	وجبرخورد عادلانه نسبت به همه			۳
سوره مومنون آیه ۸	وفای به عهد و عمل	نگرش		۴
نهج البلاغه خ ۲۰۹	ساده زیستی			۵
الکافی ج ۲	انتقاد پذیری مسئولان			۶
سوره حجرات آیه ۶	پرهیز از زود باوری	ادراک		۷
بحارلأنوار ج ۲ ص ۱۰۶	پرهیز از خیال پردازی			۸
غررالحکم ج ۳ ص ۴۲۸	مجالست با علما			۹
نهج البلاغه ابن ابی الحدید، ج ۱۹ ص ۱۶۹	مداومت در کارها	یادگیری		۱۰
بحارلأنوار، ج ۷۴	ثبت دقیق تجربیات			۱۱
میزان الحکمه، ج ۳ ص ۴۴۹۸	اندیشه ورزی و تفکر			۱۲
نهج البلاغه نامه ۵۳	تامین معاش کارگزاران	انگیزش		۱۳
نهج البلاغه نامه ۵۳	وجود فرصت های ترقی در کار			۱۴
الکافی ج ۲ ص ۱۶۹	وجود تعاون و صمیمیت در محیط کار			۱۵
نامه ۵۳ نهج البلاغه	برخورد صادقانه در ارتباطات	ارتباطات	گروهی	۱۶
سوره فتح آیه ۲۹	وجود روابط محبت آمیز در ارتباطات			۱۷
بحارلأنوار ج ۷۲ ص	نهی هرگونه دوری از کارمندان و مردم			۱۸

۳۴۵				
غرالحکم، ج ۲ ص ۴۳۲	عفو در حال قدرت	قدرت		۱۹
نهج البلاغه حکمت ۴۶۸	پرهیز از قدرت طلبی	قدرت		۲۰
نهج البلاغه دشتی نامه ۵۳	پرهیز از خودکامگی	قدرت		۲۱
غرالحکم ص ۱۰۳۰	تدبیر و کفایت رهبری	رهبری		۲۲
سوره عنکبوت آیه ۷	شایستگی و اهلیت	رهبری		۲۳
سوره ص آیه ۴۵	داشتن قدرت بصیرت و تقوای سیاسی	رهبری		۲۴
بحارلانوارج ص ۸۲، ۳۵۷	داشتن شرح صدر	رهبری		
سوره انفال آیه ۴۶	آگاهی دادن از پیامد های منفی تعارض	تعارض		۲۵
میزان الحکمه، ح ۵۰۲۳	ترویج محبت و دوستی جهت جلوگیری از تعارض	تعارض		۲۶
المیزان، ج ۹، ص ۳۰۹	شفاف سازی جهت جلوگیری از تعارض	تعارض		۲۷
بحارلانوارج، ج ۲۲ ص ۵	پرهیز از انتصاب افراد نالایق	ساختار سازمانی		۲۸
نسا، ۵۸،	نگاه به پست به عنوان امانت الهی	ساختار سازمانی		
سوره نسا آیه ۵۳	رعایت سلسله مراتب و التزام به عمل طبق دستورالعمل	ساختار سازمانی		۲۹
نهج البلاغه فیض ص ۱۰۱۶	خود داری از واگذاری چند مسئولیت به یک نفر	ساختار سازمانی		۳۰
نهج البلاغه دشتی نامه ۵۳	رعایت ویژگی های تجربه و پاکی در واگذاری مسئولیت	ساختار سازمانی		
بحارلانوارج ج ۹۵ ص ۲۲۵	اعتقاد به اصل حضور و شهود	ارزیابی عملکرد		۳۱
	داشتن معیار در ارزیابی	ارزیابی عملکرد		۳۲
نهج البلاغه فیض ص ۱۰۰۰	داشتن عدالت و زیرکی در ارزیابی	ارزیابی عملکرد		۳۳
نهج البلاغه فیض ص ۱۰۰۰	برخورد مناسب با کارگزار به مقدار کارایی	ارزیابی عملکرد		
نهج البلاغه دشتی نامه ۵۳	گزینش کارکنان	فرهنگ سازمانی		

سوره احزاب آیه ۲۱	الگو سازی و الگو دهی			۳۴
کنز العمال ج ۳ ص ۶۸۳	امر به معروف و نهی از منکر			۳۵
نهج البلاغه دشتی نامه ۲۸	رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران و کارگزاران در سازمان			۳۶
نهج البلاغه دشتی خ ۲۰۷	نظارت مستمر و فراگیر و محسوس و وجود انعطاف در وظایف	توسعه سازمانی	سازمانی	۳۷
نهج البلاغه ، ترجمه آیتی ص ۲۰۵	افزایش مشارکت کارکنان			۳۸
نهج البلاغه صبحی صالحی ، حکمت ۱۶۱	مشورت با صاحب نظران در کلیه مراحل پیشرفت			۳۹

روش شناسی تحقیق

با توجه به مطالب ذکر شده در بخش مبانی نظری تحقیق، رفتار سازمانی کارگزاران با استفاده از مولفه های عوامل موثر بر رفتار فردی کارگزاران، عوامل موثر بر رفتار گروهی کارگزاران و عوامل موثر بر رفتار سازمانی کارگزاران سنجیده شده است و بر این اساس الگوی زیر تدوین و ارائه گشته است:

هر مدل مفهومی به عنوان مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است به گونه ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آنها را مشخص می کند. به عبارتی دیگر می توان گفت که بصورتی ایده آل مدل مفهومی یا همان نقشه یک استراتژی جهت شروع و انجام ذهنی^۱ و ابزار تحلیل^۲ تحقیق است به گونه ای که انتظار می رود در حین اجرای تحقیق متغیرها، روابط و تعاملات بین آنها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و بر حسب ضرورت تعدیلاتی در آنها انجام شده و عواملی نیز از آنها کم و زیاد شود. محقق با مطالعه ادبیات تحقیق، به بررسی ابعاد مولفه ها پرداخته و با دریافت نظرات خبرگان مربوطه، مدلی چند وجهی رفتار سازمانی کارگزاران نظام اسلامی تدوین شد.

روش تحقیق حاضر، بر اساس هدف از نوع تحقیق کاربردی است و بر اساس نحوه گردآوری داده ها از نوع روش توصیفی از شاخه پیمایشی محسوب می شود. بر این اساس ابتدا جوانب و موضوعات مطالعاتی مربوط به عوامل و مولفه های رفتار سازمانی کارگزاران و نیز مطالعات و تحقیقات مشابه انجام شده، در مورد موضوع تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد، سپس با استفاده از مطالعات میدانی، اقدام به تبیین فرضیات مطابق با عنوان و هدف تحقیق طراحی شد.

فرضیه های تحقیق به شرح ذیل می باشد:

¹ Mental map

² Analytical instrument

فرضیه سوم تحقیق: ادراک در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد

فرضیه اول این پژوهش حاکی از اینست که رضایت شغلی در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد.

فرضیه دوم تحقیق: نگرش در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (مستخرج از ادبیات تحقیق و نظر خبرگان)

نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد.

فرضیه دوازدهم تحقیق: ارزیابی عملکرد و پاداش در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد

فرضیه سیزدهم تحقیق: ساختار سازمانی در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد.

جامعه آماری، شامل ۵ وزارت خانه وزارت علوم، رفاه، ورزش، آموزش و پرورش و ارشاد می باشد که از نظرات آنها برای تکمیل پرسشنامه استفاده شد. بر این اساس و با توجه به ویژگی های جامعه آماری که در آن با توجه به اینکه تعداد کارکنان و خبرگان نامحدود می باشد و نامشخص است از فرمول کوکران در حجم نامحدود در سطح خطای ۰,۰۶ استفاده شده که ۲۶۷ نفر بدست آمده که ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد و ۲۸۹ پرسشنامه از این تعداد بصورت صحیح بدست محقق رسیده است که تحلیل نهایی روی این تعداد صورت گرفت.

ابزار اصلی گردآوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه می باشد. از طریق مصاحبه، محقق به شناسایی ابعاد و شاخص های اصلی رفتار سازمانی کارگزاران نظام اسلامی بدست آمد. و در مرحله پرسشنامه به تایید نهایی مدل اولیه پرداخته شده است.

فرضیه چهارم تحقیق: انگیزش در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد

فرضیه پنجم تحقیق: توسعه سازمانی در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد

فرضیه ششم تحقیق: یادگیری در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد

فرضیه هفتم تحقیق: ارتباطات سازمانی و گروهی در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد

فرضیه هشتم تحقیق: تعارض در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد

فرضیه نهم تحقیق: قدرت در سازمان در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد

فرضیه دهم تحقیق: رهبری در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد

فرضیه یازدهم تحقیق: فرهنگ سازمانی در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران

و تایید قرار گرفت. از سوی دیگر روایی سازه نیز به وسیله آزمون تحلیل عاملی تاییدی آزمون شده است که نتایج آزمون، روایی سازه را تایید کرد.

شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردیده است. براساس این دو آزمون داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از (۰/۶) و نزدیک به یک و sig آزمون بارتلت کمتر از (۰/۰۵) باشد.

آزمون KMO و بارتلت برای پرسشنامه شاخص های اصلی موثر بر ابعاد تحقیق در مرحله سوم تحلیل اکتشافی

ابعاد	رفتار فردی	رفتار گروهی	رفتار سازمانی
KMO آزمون	۰/۷۹۸	۰/۸۰۱	۰/۷۷۴
آزمون بارتلت	۲۷۵۴	۲۷۳۱	۱۳۴۷/۶۴۷
تدریج آزادی	۱۱۶۷	۱۲۱۳	۱۰۹۸
Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

باتوجه به اینکه نتایج آزمونهای KMO و بارتلت، داده‌های به دست آمده از پرسشنامه را برای تحلیل عاملی، کافی و مناسب تشخیص می‌دهند؛ پس می‌توان تحلیل اکتشافی را بر روی سؤالات پرسشنامه‌ها پیاده نمود. بعد از سه مرحله تحلیل اکتشافی تعدادی از سؤالات حذف شدند و مابقی سؤالات در مدل تحقیق باقی ماندند.

جهت بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. در این تحقیق ضریب آلفای کرونباخ که از طریق نرم افزار Spss محاسبه شد، عدد ۰,۹۲۰ حاصل شد که بیانگر قابلیت اعتماد بالای پرسشنامه بود. و با عنایت به اینکه ضریب پایایی لازم ۰,۷ توصیه شده است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار است.

ساختار پرسشنامه تدوین شده به صورت جدول زیر می‌باشد.

دسته بندی سؤالات پرسشنامه

مولفه	شاخص های فرعی	سوال	تعداد سؤالات
بر رفتار فردی	شاخص های اصلی موثر	رضایت شغلی	۱ تا ۱۳
		نگرش	۱۴ تا ۲۴
		ادراک	۲۵ تا ۳۳
		انگیزش	۳۴ تا ۴۴
		یادگیری	۴۵ تا ۵۲
گروهی	شاخص های اصلی موثر بر رفتار	ارتباطات سازمانی و گروهی	۱ تا ۹
		تعارض	۱۰ تا ۲۲
		قدرت در سازمان	۲۳ تا ۳۴
		رهبری	۳۵ تا ۵۲
			۵۳ تا ۵۶
بر رفتار سازمانی	شاخص های اصلی موثر	فرهنگ سازمانی	۱ تا ۱۳
		ارزیابی عملکرد و پاداش	۱۴ تا ۲۵
		ساختار سازمانی	۲۶ تا ۳۶
		توسعه سازمانی	۳۷ تا ۵۲
مجموع سؤالات: ۱۶۰ سوال			

روایی پرسشنامه تدوین شده این تحقیق روایی محتوا می‌باشد. اعتبار محتوا نوعی اعتبار است که برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه گیری به کار برده می‌شود. اعتبار محتوایی یک آزمون معمولاً توسط افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود (سرمد و همکاران، ۱۳۸۴). اعتبار محتوایی این پرسشنامه با نظر خواهی از استاد راهنما و مشاور و متخصصین آشنا به موضوع مورد بررسی

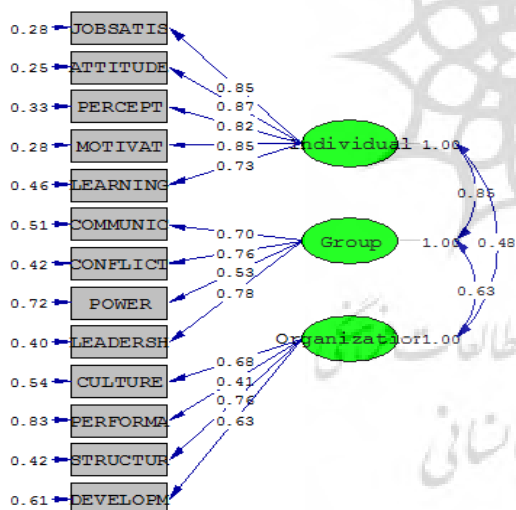
همچنین در جدول زیر تفکیک آلفای کرونباخ برای هر پرسشنامه آورده شده است:

جدول (۳-۱۹): جدول قابلیت اعتماد پرسشنامه

حوزه	ابعاد	آلفای کرونباخ
بزرگترین مؤثر فردی	رضایت شغلی	۰/۹۱۴
	نگرش	۰/۹۱۶
	ادراک	۰/۹۱۷
	انگیزش	۰/۹۱۳
	یادگیری	۰/۹۱۳
بزرگترین مؤثر گروهی	ارتباطات سازمانی و گروهی	۰/۹۱۴
	تعارض	۰/۹۱۱
	قدرت در سازمان	۰/۹۱۵
	رهبری	۰/۹۱۵
	فرهنگ سازمانی	۰/۹۱۲
بزرگترین مؤثر سازمانی	ارزیابی عملکرد و پاداش	۰/۹۱۴
	ساختار سازمانی	۰/۹۱۷
	توسعه سازمانی	۰/۹۱۸

سطح معنی دار (T-value) مسیرهای بین هریک از متغیرهای نهفته با شاخصهای مربوط به آن پرداخته می شود. پس از اطمینان از روایی و پایایی هریک از ابعاد، ضرایب تخمین استاندارد، به منظور نشان دادن میزان تاثیر هر یک از شاخصها بر متغیر مربوطه و نیز جدول شاخص برازندگی جهت آشکار شدن این نکته که آیا داده ها کفایت لازم را با مدل دارند یا نه، ارائه گردیده است.

برای بررسی پایایی و روایی متغیر برونزا ابتدا از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. براساس نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول که در نمودارهای (۴-۵) و (۴-۶) نشان داده می شود، تمامی پارامترهای مدل معنی دار است. بدین معنی که همبستگی میان ابعاد متغیرها معنی دار است و همبستگی بین سوالات و عاملها به سطح معنی دار رسیده است.



Chi-Square=204.43, df=162, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

نمودار ۴-۵- نمودار برازش مدل در حالت استاندارد

آزمون فرضیات تحقیق

در این مرحله از پژوهش با استفاده از آمار توصیفی برای سوالات پرسشنامه، میزان موافقت پاسخ دهندگان با متغیرهای تحقیق مورد ارزیابی قرار می گیرد. در جدول (۴-۶) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق نشان داده شده است.

برازش الگوی ساختاری

در ارزیابی بخش اندازه گیری مدل به بررسی روابط میان متغیرهای نهفته (درونی و بیرونی) و متغیرهای آشکار (گویه های) مدل پرداخته می شود. در اینجا هدف، تعیین اعتبار یا روایی و اعتماد یا پایایی شاخصهای مورد استفاده است. برای بررسی روایی و اعتبار مدل، به بررسی میزان

جدول ۴-۶- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۵۵۹۰	۰/۸۷۳۶۱
نگرش	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۴۶۷۷	۰/۸۲۶۲۹
ادراک	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۳۹۷۰	۰/۸۳۷۱
انگیزش	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۳۶۲۸	۰/۷۶۷۲۳
یادگیری	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۴۰۳۹	۰/۷۳۹۵۳
ارتباطات سازمانی و گروهی	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۲۶۰۳	۰/۵۸۷۷۲
تعارض	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۳۲۴۲	۰/۵۶۶۱۶
قدرت در سازمان	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۲۴۸۷	۰/۶۲۲۷۷
رهبری	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۴۹۶۴	۰/۵۲۶۶۴
فرهنگ سازمانی	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۳۴۷۸	۰/۷۵۸۰۶
ارزیابی عملکرد و پاداش	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۰۰۱۶	۱/۱۶۰۶۶
ساختار سازمانی	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۲۴۱۲	۰/۷۱۴۸۰
توسعه سازمانی	۲۶۷	۱,۰۰	۵,۰۰	۳/۲۳۴۵	۰/۸۶۹۰۵

جدول ۴-۶- آزمون تی تک نمونه ای

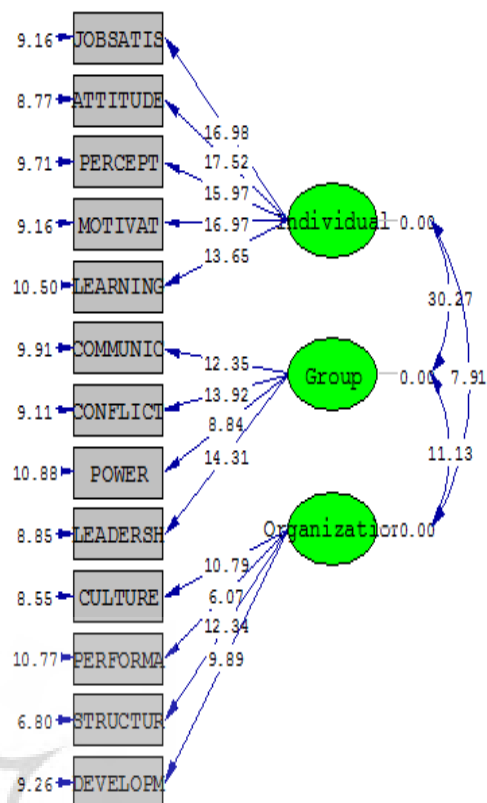
	Test Value = 3					
	مقدار تی	درجه آزادی	مقدار معنی داری	میانگین	سطح اطمینان ۹۵٪	
				اختلاف	بالتر	پایین تر
	پایین تر	بالتر	پایین تر	بالتر	بالتر	پایین تر
رضایت شغلی	۱۰/۵۵	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۵۵۸۹۹	۰/۴۵۳۷	۰/۶۶۴۳
نگرش	۹/۲۴	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۴۶۷۷۰	۰/۳۶۸۱	۰/۵۶۷۳
ادراک	۷/۷۴۹	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۳۹۷۰۰	۰/۲۹۶۱	۰/۴۹۷۹
انگیزش	۷/۷۲۶	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۳۶۲۷۶	۰/۲۷۰۳	۰/۴۵۵۲
یادگیری	۸/۹۲۴	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۴۰۳۸۷	۰/۳۱۴۸	۰/۴۹۳۰
ارتباطات سازمانی و گروهی	۷/۲۳۷	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۲۶۰۳۰	۰/۱۸۹۵	۰/۳۳۱۱
تعارض	۹/۳۵۶	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۳۲۴۱۸	۰/۲۵۶۰	۰/۳۹۲۴
قدرت در سازمان	۶/۵۲۵	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۲۴۸۶۹	۰/۱۷۳۶	۰/۳۲۳۷
رهبری	۱۵/۴۰۲	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۴۹۴۶۰	۰/۴۳۲۹	۰/۵۵۹۹
فرهنگ سازمانی	۷/۴۳۹	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۳۴۷۷۵	۰/۲۵۵۷	۰/۴۳۹۸
ارزیابی عملکرد و پاداش	۰/۰۲۳	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۰۰۱۶۴	۰/۱۳۹۸	۰/۱۴۳۱
ساختار سازمانی	۵/۴۷۳	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۲۴۱۲۳	۰/۱۵۴۴	۰/۳۲۸۰
توسعه سازمانی	۴/۳۷۶	۲۶۶	۰/۰۰	۰/۲۳۴۵۲	۰/۱۲۹۰	۰/۳۴۰۰

نشان از وضعیت قابل قبول و مناسبی مدل و داده ها می باشد و از برازش قابل قبولی برخوردارند. در این راستا ، برای ارزیابی مدل طراحی شده از نرم افزار لیزرل ۸,۵ استفاده گردید که بر این اساس از شاخص های X^2 به درجه آزادی ، شاخص برازندگی (GFI) ، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI) ، میانگین مجذور پس مانده ها (RMR) ، شاخص نرم شده برازندگی (NFI) ، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI) ، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) ، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) استفاده شده است .

جدول ۴-۷- مقادیر شاخص های برازش مدل و نتیجه برازش

شاخص برازش	مقدار	مقدار
	مطلوب	الگو
χ^2/df	< ۳/۰۰	۱,۲۶
GFI(Goodness of Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۶
AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۷
RMR(Root Mean square Residual)	< ۰/۰۵	۰/۰۳۲
NFI (Normed Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۱
NNFI (Non-Normed Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۹
IFI(Incremental Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۹
CFI (Comparative Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۵
RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)	< ۰/۰۸	۰/۰۵۳

نسبت مجذور X^2 به درجه آزادی بسیار به حجم نمونه وابسته می باشد و نمونه بزرگ ، کمیت خی دو را بیش آنچه که بتوان آن را به غلط بودن مدل نسبت داد ، افزایش می دهد ، ایده آل آن است که مقدار نسبت خی دو به درجه



Chi-Square=204.43, df=162, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

نمودار ۴-۶- نمودار برازش مدل در حالت معنی داری

همانگونه که در نمودار (۴-۷) مشاهده می شود تمامی سازه ها و متغیرها در گروه در وضعیت مناسبی قرار دارند و روابط میان متغیرها ، معنی دار است . بنابراین مشخص گردید از آنجایی که ضریب مسیر در حالت استاندارد میان متغیرها و ارزیابی عملکرد بالاتر از ۰/۳ بدست آمده تمامی روابط از این منظر نیز برقرار است و از طرفی که تمامی ضرایب بالاتر از ۰/۶ بدست آمده این مورد نشان دهنده شدت همبستگی بالای متغیرهای تحقیق نسبت به هم می باشد.

آزمون های نیکویی برازش مدل با استفاده از

شاخص های برازش

با توجه به جدول (۴-۷) که شاخصهای برازش مدل ارائه شده است ، مقادیر تمامی شاخص های برازش

است. مقدار این شاخص برای مدل های خوب کمتر از ۰/۰۸ می باشد. مدلی که در آن این شاخص ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد (هومن، ۱۳۸۴).

مقدار این شاخص در این مدل (۰/۰۵۳) می باشد که برای مدل طراحی شده در این تحقیق، نشان از برازش مناسب داده های گردآوری شده و برازندگی عالی آنها دارد.

یافته ها و تحلیل داده ها

۱. فرضیه اول این پژوهش حاکی از اینست که

رضایت شغلی در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در احتمال ۹۵٪ با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار (۰/۰۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۰۵) است، بنابراین فرضیه اول پژوهش پذیرفته می گردد.

۲. فرضیه دوم این پژوهش حاکی از اینست که

نگرش در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در احتمال ۹۵٪ با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار (۰/۰۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۰۵) است، بنابراین فرضیه دوم پژوهش پذیرفته می گردد.

۳. فرضیه سوم این پژوهش حاکی از اینست که

ادراک در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در احتمال ۹۵٪ با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار

آزادی کمتر از عدد ۳ باشد با توجه به مقدار گزارش شده برای این مقدار در جدول ۴-۷ میتوان نتایج حاصل از این قسمت را معتبر و به لحاظ آماری قابل تحلیل دانست. زیرا که مقدار نسبت خبی دو به درجه آزادی برای این مدل ۱/۲۶ گزارش شده است.

شاخص GFI و AGFI که توسط جاززکاگ و سوربوم (۱۹۸۹) پیشنهاد شده است، نشان دهنده اندازه ای از مقدار نسبی واریانس و کوواریانس ها می باشد که توسط مدل تبیین می شود. این معیار بین صفر تا یک متغیر می باشد که هر چه به عدد یک نزدیکتر باشند، نیکویی برازش مدل با داده های مشاهده شده بیشتر است. مقدار GFI و AGFI گزارش شده برای این مدل بالاتر از ۰/۹ هستند، که تایید کننده نتایج آزمون خبی دو می باشند.

شاخص ریشه دوم میانگین مجذور پس مانده (RMR)، یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس برآورد یا پیش بینی شده با فرض درست بودن مدل مورد نظر است که هرچه این شاخص برای مدل مورد نظر نزدیک تر به صفر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد. مقدار RMR در این تحقیق (۰/۰۳۱) بیانگر تبیین مناسب کوواریانس ها می باشد.

برای بررسی اینکه یک مدل به خصوص در مقایسه با سایر مدل های ممکن، از لحاظ تبیین مجموعه ای از داده ها مشاهده شده تا چه حد خوب عمل می کند، از مقادیر شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فراینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، استفاده گردیده که به اعتقاد براون و کودک (۱۹۹۲) مقادیر بالای ۰/۹ این شاخص ها حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل های ممکن است.

در نهایت برای بررسی چگونگی ترکیب برازندگی و صرفه جویی مدل مربوطه، از شاخص بسیار قدرتمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) استفاده شده

احتمال ۹۵٪ با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است، بنابراین فرضیه هفتم پژوهش پذیرفته می گردد

۸- فرضیه هشتم این پژوهش حاکی از اینست که قدرت در سازمان در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در احتمال ۹۵٪ با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است، بنابراین فرضیه هشتم پژوهش پذیرفته می گردد

۹- فرضیه نهم این پژوهش حاکی از اینست که توسعه سازمانی در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در احتمال ۹۵٪ با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است، بنابراین فرضیه نهم پژوهش پذیرفته می گردد

۱۰- فرضیه دهم این پژوهش حاکی از اینست که رهبری در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در احتمال ۹۵٪ با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است، بنابراین فرضیه دهم پژوهش پذیرفته می شود

۱۱- فرضیه یازدهم این پژوهش حاکی از اینست که فرهنگ سازمانی در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی

(۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است،

بنابراین فرضیه سوم پژوهش پذیرفته می گردد
 ۴. فرضیه چهارم این پژوهش حاکی از اینست که انگیزش در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در احتمال ۹۵٪ با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است، بنابراین فرضیه چهارم پژوهش پذیرفته می گردد
 ۵. فرضیه پنجم این پژوهش حاکی از اینست که یادگیری در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در احتمال ۹۵٪ با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است، بنابراین فرضیه پنجم پژوهش پذیرفته می گردد.

۶- فرضیه ششم این پژوهش حاکی از این است که ارتباطات سازمانی و گروهی در میان مولفه ها و شاخص های اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در احتمال ۹۵٪ با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است، بنابراین فرضیه ششم پژوهش پذیرفته می گردد

۷- فرضیه هفتم این پژوهش حاکی از اینست که تعارض در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در

موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد. که این فرضیه در احتمال آزمون $95\% \text{sig}$ با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است، بنابراین فرضیه هشتم پژوهش پذیرفته می شود.

۱۲ - فرضیه دوازدهم این پژوهش حاکی از اینست که ارزیابی عملکرد و پاداش در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در احتمال 95% با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است، بنابراین فرضیه دوازدهم پژوهش پذیرفته می گردد.

۱۳ - فرضیه سیزدهم این پژوهش حاکی از اینست که ساختار سازمانی در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که این فرضیه در احتمال 95% با توجه به اینکه در مدل مشاهده می گردد، sig آزمون برابر مقدار (۰/۰۰) می باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است، بنابراین فرضیه سیزدهم پژوهش پذیرفته می گردد.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش هدف اصلی تحقیق ارائه الگوی رفتار سازمانی کارگزاران با رویکرد اسلامی بود. بر این اساس محققین به بررسی مبانی نظری و ادبیات موضوع پرداختند و بر اساس مطالعات صورت گرفته و اعمال نظرات خبرگان امر مدل اولیه تحقیق تدوین و به تایید خبرگان رسید. در ادامه بر اساس فرضیه های تدوین شده در تحقیق به تدوین پرسشنامه و توزیع آن در جامعه آماری پرداخته شد. بر

اساس یافته های آماری حاصل از بررسی فرضیه های تحقیق مشخص شد که تمامی فرضیه های تحقیق مورد تایید واقع شده اند.

بر این اساس در رابطه با نظریه اول رضایت شغلی در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار فردی کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد و این با پژوهش جولایی (۱۳۹۲) تحت عنوان بررسی تاثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی همگرایی دارد نتیجه تحقیق ایشان نشان می دهد که کارکنانی که به اسلام اعتقاد دارند و گرایش اخلاقی اسلامی را دنبال می کنند از شغل خود راضی ترند و در نتیجه تمایل به ترک سازمان از جانب آنها کمتر خواهد بود بنابراین رضایت شغلی و افزایش بهره وری کارکنان در صورت حاکم شدن فرهنگ اسلامی مفهوم می یابد؛ زیرا رشد و تعالی انسان ها از مهمترین اهداف اسلام است و لذا این برنامه ها مانند یک باور راهنما در برنامه ها و باورهای روزمره می بایست نفوذ داشته باشد.

در رابطه با فرضیه دوم نگرش در میان مولفه های شاخص های اصلی تاثیرگذار بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد. در این زمینه نتایج تحقیقات بولتر (۲۰۰۲) نیز نشان می دهد که کارکنانی که خود را بیشتر از همه متدین می دانستند، از دیگران سازش یافته تر بوده و عملکرد نسبتاً بالایی داشتند، توانایی های خود را در مسیر فعالیت های مفید به کار می انداختند، سازمان را دوست داشته و بدون اینکه نیاز به تلاش زیادی داشته باشند به حل مسائل سازمانی نائل می شدند.

در رابطه با فرضیه سوم، ادراک در میان مولفه های شاخص های اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد. و این با یافته های فروزنده (۱۳۹۲) سازگار است ایشان عوامل موثر بر ادراک مدیران اسلامی را مواردی مانند پرهیز از خرافات، جزئی

در رابطه با تحقیق فرضیه پنجم تحقیق: یادگیری سازمانی در میان مولفه های شاخص های اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد و این با تحقیق دیلمی (۱۳۸۹) و انصاری (۱۳۹۱) سازگار است ایشان عوامل موثر بر یادگیری مدیران را تامل در قصص گذشتگان، ثبت تجربیات و همفکری و مشورت می داند، به نظر انصاری (۱۳۹۱) نیز از ویژگی های عمده پیامبران الهی آن است که آموزگاران و معلمان بشریت هستند و همواره در دوران رسالت به آموزش انسان ها اشتغال دارند.

در رابطه با فرضیه ششم تحقیق: ارتباطات سازمانی و گروهی در میان مولفه های شاخص های اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد که در این رابطه با نوشتار میرتاج الدینی (۱۳۷۶) رفتار کارگزاران در ارتباطات با مردم را مورد بررسی قرار دادند مطابقت دارد به نظر ایشان این موارد شامل نهی هرگونه احتجاج از مردم، همخوانی گفتار و عمل در رفتار مدیر و صادقانه برخورد کردن با مردم و سالم سازی روابط بین افراد زیر مجموعه و وجود روابط محبت آمیز می داند به نظر میرتاج الدینی مدیریت از پشت درهای بسته و ایجاد پرده و حجاب بین خود و مردم، جایگاهی در فرهنگ اسلام ندارد و با ارزش های اخلاقی اسلام در تضاد آشکار است در این زمینه حضرت علی (ع) نیز می فرمایند هر حکمرانی خود را از نیازهای مردم دور نگه دارد خداوند در روز قیامت نیازهای وی را بر طرف نکند (بحار الانوار ج ۷۲ ص ۳۴۵)

در رابطه با فرضیه هشتم تحقیق: تعارض در میان مولفه های شاخص های اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد و این مطابق یافته های تحقیق آقا پیروز (۱۳۸۵) همگرایی دارد. مطابق فرضیه نهم تحقیق: قدرت در سازمان در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران

نگری می داند که با شاخصه های این تحقیق تطابق دارد. امام خمینی نیز در وصیت نامه خود از دغلبازان و فریبکارانی که مدعی اسلام نمایی بوده و خود را متعهد به نظام اسلامی می دانستند با این کار مدیران را به اشتباه می انداختند و این باعث شده بود که از ایشان ذکری به میان آید می نالد و گفته های خود را درباره آنها کان لم یکن دانسته و ملاک را حال فعلی آنها دانسته اند که آیا وفادار به نظام هستند یا نه؟ (صحیفه امام ج ۱۹)

بر اساس یافته های فرضیه چهارم تحقیق، انگیزش در میان مولفه های شاخص های اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد و این با نوشتار طیب (۱۳۸۷) همگرا است ایشان عوامل موثر بر انگیزش کارکنان در نظام اسلامی را وجود انگیزه های معنوی و باز گذاردن میدان های ترقی میداند. اینکه در سازمانی مقرراتی حاکم باشد که فرد در عین ابزار لیاقت و شایستگی، امکان نداشته باشد مسئولیت های بالاتری را برعهده گیرد، یا مدیر براساس روابط و دور از ارزش های واقعی افراد، اشخاص مورد نظر خود را در سازمان رشد دهد و افراد لایق نتواند ترقی کنند، هر دو نادرست و برای سازمان زیان بار است. بنابراین مدیر اسلامی موظف است از یک سو مقررات سازمان را به نحوی تنظیم نماید که کلیه افراد امکان داشته باشند با کسب شایستگی های بیشتر و ابراز کارایی در زمینه های بالاتر، مسئولیت های مهم تری را برعهده گیرند و از سوی دیگر معیار را در نیل به مراتب بالاتر، صرفاً شایستگی و کارایی افراد قرار دهد و از هرگونه رابطه گرایی و نورچشمی پروری اجتناب ورزد. در صورت انجام این کار در سازمان کلیه کارکنان در یک مسابقه ابزار لیاقت و شایستگی بیشتر قرار می گیرند و هرکس تلاش می کند خدمات ارزنده تر و مهم تری ارائه کند تا مدیر را به کارایی و صلاحیت خویش واقف سازد. در نتیجه این امر هم روح امید و انگیزه تلاش در کارکنان به وجود می آید و هم در نهایت ماموریت سازمان بهتر عملی می شود.

نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد و این نتیجه با یافته های تحقیق پورعزت (۱۳۹۳) و خدمتی (۱۳۹۲) مطابقت دارد و در این تحقیق نیز به شاخصه هایی مانند پرهیز از تفکر مامور و معذور اشاره شده است.

در رابطه با فرضیه دهم تحقیق: رهبری در میان مولفه های شاخص های اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد. این نتایج با یافته های نویسندگان مسلمان مانند نبوی (۱۳۹۳) و نایه (۱۳۸۷) تطابق دارد و با نتایج تحقیق نویسندگان غربی در بعضی از موارد مانند عملگرایی رهبر که در قرآن و در آیه ۴۶ سوره سبا یا شجاعت رهبر و شایسته بودن رهبر دارای تطابق است ولی باتوجه به اینکه سازمانهای اسلامی به مواردی غیر از مادیات نیز نظر دارند رهبر در اینگونه سازمان ها می بایست دارای ویژگی هایی مانند بصیرت، شرح صدر، تقوای سیاسی و خیر خواهی و اهلیت که در این تحقیق آمده نیز می بایست باشد که این با تحقیقات بلانچارد یا رابینز متفاوت است.

در ارتباط با فرضیه یازدهم تحقیق فرهنگ سازمانی در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد. و این با یافته های رابینز (۲۰۱۲) که عوامل موثر بر فرهنگ را بنیانگذاران سازمان، گزینش، جامعه پذیری می داند سازگار است. البته در فرهنگ اسلامی مواردی مانند وجوب امر به معروف و نهی از منکر برای جلوگیری از تسلط بیگانگان و والگودهی به کارکنان در جهت سیر به معنویات و همچنین ایجاد محیط تربیتی مناسب برای پرورش فرهنگ اسلامی را نیز به آن باید اضافه نمود.

در ارتباط با فرضیه دوازدهم تحقیق: ارزیابی عملکرد و پاداش در میان مولفه های شاخص های موثر و اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد. و این با تحقیق ماو در رحمان (۲۰۱۳)

تطابق دارد سیستم ارزیابی سنتی بر اساس محدودیت های آن است. سیستم ارزیابی سنتی در نظر دارد که این فرد موجودی اقتصادی بوده و جنبه روحانی او را نادیده می گیرد، سیستمهای ارزیابی در تشکیلات غیر دینی بسیاری از معیارها دینی و وابسته به ایمان و فرهنگ اسلامی ضروری را به رسمیت نمی شناسند یک سازمان اسلامی باید یک نظم جدید ارزیابی عملکرد، که مربوط به دین اسلام، فرهنگ، و عقیده اسلامی، در سطح فردی، سازمانی، و اجتماعی است را در نظر بگیرد. در یک سازمان غیر دینی، انگیزه فرد صرفاً محدود به الگوی جزاء و پاداش است، مطابق آن یک فرد عامل پاداش خود در نتیجه اعمال خوب خود با عقلانیت و توانایی جسمی و روحی محدود می داند، این عوامل در سنت دینی این کار را به عنوان شکلی از عبادت و نیایش می داند.

در ارتباط با فرضیه سیزدهم تحقیق: ساختار سازمانی در میان مولفه های شاخص های اصلی موثر بر رفتار کارگزاران نظام با رویکرد اسلامی در وضعیت مطلوبی بسر می برد. و این با یافته های نویسندگانی مانند هچ و رابینز، الوانی و نجف بیگی در بعضی موارد مانند التزام به عمل طبق دستورالعمل و اطاعت از مافوق تطابق دارد، ولی باتوجه به اینکه اسلام مسئولیت را امانت و تعهد الهی می داند و ادای امانت را واجب و خیانت در آن را حرام می داند به مواردی مانند رعایت ویژگی هایی مانند تعهد، پاکی و سابقه دینداری در واگذاری مسئولیت، نیز اشاره میکند که در این تحقیق و یافته های تحقیق آقای قوچانی نیز آمده است.

در پایان مشخص شد که ابعاد اصلی تاثیرگذار بر رفتار سازمانی کارگزاران اسلامی کدامند و کدامیک اولویت های اصلی می باشند. لذا محققان آتی می توانند در زمینه بومی سازی این الگو به صورت خاص در سازمانهای دولتی پیاده سازی نمایند.

منابع و مأخذ

- ۱- قرآن کریم
۲. نهج البلاغه، محمد دشتی (۱۳۸۹) تهران اندیشه ماندگار
۳. برومند، زهرا (۱۳۹۱)، "مدیریت رفتار سازمانی"، انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران
- ۴- مصباح یزدی، محمد تقی، (۱۳۷۸) "تبیین مفهوم مدیریت اسلامی"، مقاله ارائه شده در چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت اسلامی، مرکز آموزش مدیریت دولتی
۵. مورهد گریفین (۱۳۹۰) "مدیریت رفتار سازمانی"، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده، انتشارات مروارید، تهران
۶. مشبکی، اصغر، ۱۳۸۷ "مدیریت رفتار سازمانی - تحلیل کاربردی ارزشی از رفتار سازمانی" انتشارت ترمه، چاپ سوم، ایران
۷. سید جوادین، سید رضا (۱۳۹۰) "مدیریت رفتار سازمانی"، انتشارات نگاه دانش، تهران
۸. فیضی کاوه، محمود احمد خانی و مرحوم محمد دشتی (۱۳۸۷) "الگوسازی رفتار مدیران با توجه به نامه های حضرت امیرعلیه السلام در نهج البلاغه"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران
۹. راعی مسعود و محمد فلاح سلوکلابی (۱۳۹۰) "آسیب شناسی رفتار کارگزاران حکومتی از منظر اسلام"، نشریه حکومت اسلامی، دوره ۱۶، شماره ۱
۱۰. شریفی علی، احمد بخشایش و عباسعلی رهبر (۱۳۸۹) "مؤلفه های مدیریت و کارآمدی دولت در سیره علوی"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
۱۱. قوچانی، محمود (۱۳۷۴) "فرمان حکومتی پیرامون مدیریت"، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران
۱۲. ذاکری علی اکبر (۱۳۸۸) "اخلاق مسئولان"، معاونت فرهنگی ستاد بزرگ داشت حضرت امام خمینی (س)، تهران
۱۳. احمدیان، رقیه (۱۳۷۹) "سیمای کارگزاران از دیدگاه امام علی (ع)"، مجموعه مقالات نخستین جشنواره نهج البلاغه دانشگاهیان سراسر کشور، انتشارات نهج البلاغه، تهران
۱۴. حبیبی تبار جواد (۱۳۸۰) "گام به گام با اخلاق مدیریت و شیوه های پیشرفت آن"، نشر خرم، تهران
۱۵. اسدیان، علی (۱۳۹۳)، "اخلاق اداری از نگاه حضرت علی (ع)" سازمان تبلیغات اسلامی
۱۶. عرب نیا فاضل و محسن شفیعی (۱۳۹۱)، "مدیریت سلمان فارسی"، سایت سلمان فارسی
۱۹. کلینی، محمد ابن یعقوب (۱۴۱۴ قمری)، "اصول الکافی"، بیروت، دارالاضواء
۲۰. علامه محمد باقر مجلسی (۱۴۰۳) "بحارالانوار"، دار احیاء التراث العربی، چاپ سوم، بیروت

<http://www.tebyan-tehran.ir>

۲۱. آمدی عبدالوهاب (۱۳۶۶)، "تصنیف غررالحکم تحقیق مصطفی درایتی"، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی قم
۲۲. فروزند، لطف الله و علی اکبر جوکار (۱۳۹۲) "مدیریت اسلامی و الگوهای آن"، انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران
۲۳. نبوی، محمد حسن (۱۳۹۳) "مدیریت اسلامی"، دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم
۲۴. دیلمی احمد (۱۳۸۹) "اخلاق اسلامی"، دفتر نشر معارف، نهاد رهبری در دانشگاه ها، قم
۲۵. پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۸) "مشخصات حکومت حق مدار"، تهران انتشارات علمی و فرهنگی
۲۶. انصاری، محمد، حبیب الله دعائی و سید سعید مرتضوی (۱۳۹۱) "مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن"، انتشارات بیان هدایت نور، مشهد
۲۷. ابن ابی الحدید معتزلی (۱۴۱۲ هـ) "شرح نهج البلاغه"، نشر مکتبه آیه الله مرعشی، ج ۱، قم، .
۲۸. ری شهری، محمد (۱۴۰۷)، "میزان الحکمه" دفتر تبلیغات اسلامی، قم
۲۹. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۱) "المیزان"، اسماعیلیان، قم، ج ۲، ص ۱۳۴
۳۰. متقی هندی، علی بن حسام الدین (۱۴۰۱)، "کنز العمال فی سنن الأقوال و الأفعال"، محقق، بکری حیانی، صفوة السقا، مقدمه مؤلف، ج ۱، ص ۳ ° ۴، بیروت، مؤسسه الرساله، چاپ پنجم،

References

1. deal.t.e and a.a kenedy (1982), corporat culture reding, Addison-wesely
2. Robbins, Stephen P. Tim Judge, Timothy A. Judge, Anthony Chelte, Brent Scott, Patricia Lanier (2012) *Organizational Behavior*. Pearson/Prentice Hall,. 759
3. mawdudur, rahman and Muhammad, al ° bu raey (2013) an Islamic perspective of organizational controls and performance evaluation, the American journal of Islamic social science