

بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان

محرم عباسی *

مائده السادات واعظ موسوی ***

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۳/۲۶

حسین خنیفر **

میثم صمیمی ***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۱۱/۱۱

چکیده

این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان است. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی - پیمایشی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان سازمانهای اسلامی شهر قم هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری دو مرحله‌ای، ابتدا با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای شش سازمان انتخاب، و در مرحله دوم از میان ۱۹۶۰ نفر، طبق فرمول کوکران ۳۲۲ نفر به صورت تصادفی انتخاب شد. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد با مقدار پایایی پیش‌آزمون عدالت توزیعی ۰/۸۳۰، عدالت رویه‌ای ۰/۸۵۴، عدالت مرادده ۰/۷۸۱، رضایت شغلی ۰/۷۹۱، ترک خدمت کارکنان ۰/۷۵۱ و مدیریت منابع انسانی اسلامی ۰/۸۰۱ انجام شد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین مدیریت منابع انسانی اسلامی با عدالت توزیعی، رویه‌ای و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و بین مدیریت منابع انسانی اسلامی با ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد و برخلاف فرض پژوهش، رابطه معناداری بین مدیریت منابع انسانی اسلامی و عدالت مرادده‌ای یافت نشد. همچنین عدالت توزیعی و رویه‌ای نقش میانجی میان مدیریت منابع انسانی اسلامی و رضایت شغلی دارد. **کلیدواژه‌ها:** مدیریت منابع انسانی اسلامی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، ترک خدمت کارکنان، سازمان اسلامی.

* نویسنده مسئول: دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی پردیس فارابی دانشگاه تهران

m.abasi@ut.ac.ir

khanifar@ut.ac.ir

m.vaezmousavi@ut.ac.ir

meysam.samimi@ut.ac.ir

** استاد گروه کارافرینی و رئیس مرکز کارافرینی پردیس فارابی دانشگاه تهران

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی پردیس فارابی دانشگاه تهران

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی پردیس فارابی دانشگاه تهران

مقدمه

تمایل به ترک خدمت کارکنان یکی از نگرانیهای مدیریت منابع انسانی در عصر حاضر است. ترک خدمت کارکنان هزینه‌های زیادی را بر سازمانها تحمیل می‌کند. تمایل به ترک خدمت کارکنان بر انگیزش شاغل و نگرش دیگر کارکنان اثر منفی دارد و به غیبت کارکنان منجر می‌شود و همکاران به اجرای وظایف آن شخص مجبور می‌شوند و جبران آن مستلزم صرف هزینه و زمان است. ترک خدمت زیاد می‌تواند به‌طور منفی بر ظرفیت سازمان برای فراهم آوردن خروجیهای باکیفیت اثر بگذارد (عرب و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۲). ترک خدمت کارکنان علاوه بر اینکه هزینه‌های مستقیمی مثل جایگزینی، استخدام و انتخاب، منابع و مدیریت زمان را به سازمان تحمیل می‌کند که تزیتر، بن، ارن و شارونی^۱ (۲۰۱۴) هزینه استخدام و آموزش فرد جایگزین را بالغ بر یک و نیم برابر حقوق سالانه کارمند خارج شده تخمین زده‌اند، هزینه‌های غیرمستقیمی همچون تضعیف روحیه، کاهش اتحاد، کاهش تعهد کارکنان باقیمانده در سازمان را به دنبال دارد که در نهایت با تثبیت در حافظه سازمانی، موجب از دست رفتن سرمایه اجتماعی سازمانها می‌شود (داکیواسیناپایزل^۲، ۲۰۱۷).

فلینت، هالی و مک‌نالی^۳ (۲۰۱۳) نیز معتقدند که در بیشتر سازمانها، ترک خدمت بر پایان عمر سازمان اثر شدیدی دارد و یکی از هزینه‌های غیر قابل اندازه‌گیری خروج کارکنان از بین رفتن دانش ضمنی است. از نظر تزیتر و همکاران (۲۰۱۴) ترک خدمت کارکنان طی فرایندی صورت می‌گیرد و کارکنان در یک لحظه تصمیم به خروج از سازمان نمی‌گیرند. در این فرایند مهمترین مرحله قصد ترک خدمت است که قصد ترک خدمت پیش از عمل ترک خدمت رخ می‌دهد؛ بنابراین رضایت شغلی ارتباط بین قصد ترک خدمت را روشن می‌کند که به رفتار ترک خدمت منجر می‌شود و نشان‌دهنده نارضایتی فرد از سازمان است. بنابراین سازمانها همواره به دنبال جلب رضایت کارکنان برای جلوگیری از ترک خدمت کارکنان هستند. از آنجا که رضایت افراد تحت تأثیر مقایسه عدالت برقرار شده نسبت به هم‌ردیفان آنها است، بحث عدالت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن بیش از پیش مهمتر می‌شود (تزیتر و همکاران، ۲۰۱۴: ۵۵۷).

1 - Tziner, Ben, Oren & Sharoni

2 - Dechawatanapaisal

3 - Flint, Haley & McNally

تاتل و کاتن^۱ (۱۹۸۶) در پژوهشی با رویکرد فرا تحلیلی بیست و چهار متغیر تأثیرگذار بر ترک خدمت را شناسایی کرده و در سه دسته قرار داده‌اند. این سه دسته عبارت است از: عوامل شخصی، عوامل مرتبط با کار و عوامل خارجی. آنها با اولویت‌بندی این متغیرها، عوامل مرتبط با کار را، که مدیریت آن بر عهده بخش منابع انسانی سازمانها است و فرهنگ سازمان که شامل هنجارها و ارزشهای حاکم بر سازمان است، مهمترین عوامل تعیین‌کننده در قصد ترک خدمت کارکنان یافتند (دوبی و همکاران^۲، ۲۰۱۶: ۲۱۰). مدیریت منابع انسانی مؤثر برای موفقیت هر سازمانی بسیار مهم و حیاتی است. کیفیت منابع انسانی سازمان بر تولید محصولات یا خدمات، خدمت‌رسانی به مشتری، اعتبار و شهرت و بقای سازمان تأثیرگذار است (علی، گبیز و کامپ^۳، ۲۰۰۰). فعالیتهای نیروی انسانی برای تمامی سازمانها حیاتی است. در رهیافتهای جدید به طراحی و به‌کارگیری سامانه مدیریت منابع انسانی بر اهمیت بافت و زمینه سازمان متشکل از ارزشها، کارکنان و اهداف سازمان در طراحی سامانه مدیریت منابع انسانی تأکید شده است (زهیر و بصر^۴، ۲۰۱۶)؛ لذا هر سازمانی اعم از سازمانهای مرسوم و سازمانهای اسلامی، سامانه مدیریت منابع انسانی خاص خود را دارد. مؤسسات اسلامی به‌منظور تمایز با دیگر سازمانها و با توجه به فلسفه وجودی خود، نیاز مبرمی به اتخاذ ارزشهای اسلامی در فعالیتهای منابع انسانی دارند (سلیم جمعه الاریمی^۵، ۲۰۱۵: ۱۱۲). در کشور ما نیز به عنوان کشوری اسلامی در بیشتر سازمانها اصول و ارزشهای اسلامی جاری است و در این سازمانها همانند دیگر سازمانها بحث ترک خدمت کارکنان از اهمیت بسیاری برخوردار است و به دلیل توجه فرهنگ اسلامی به مفاهیمی چون عدالت، کارایی، احساس آرامش و امنیت و مطرح بودن انگیزه‌های معنوی در میان کارکنان و تأمین نیازهای زندگی از طریق کار در سازمان از اهمیت بیشتری برخوردار است. سازمانها به‌منظور کاهش میزان ترک خدمت به دنبال متغیرهای تأثیرگذار بر آن هستند که با تقویت آن از خروج کارکنان جلوگیری شود. همان‌طور که اشاره شد، یکی مهمترین عوامل در تعیین قصد ترک خدمت کارکنان، فرهنگ سازمان و بخش منابع انسانی است که با توجه به این موضوع، که مدیریت سازمانهای اسلامی تحت تأثیر بافت آنها

-
- 1 - Cotton & Tuttle
 - 2 - Dubey & et al
 - 3 - Ali, Gibbs & Camp
 - 4 - Zehir & basar
 - 5 - Salim juma alarimy

است، بخش منابع انسانی با رویکرد اسلامی مدیریت می‌شود؛ اما با این حال مطالعات اندکی (رحمان و شهیدی^۱، ۲۰۰۹؛ هاشم^۲، ۲۰۰۸، ۲۰۰۹، ۲۰۱۰؛ خان، فاروق و حسین^۳، ۲۰۱۰؛ علی، ۲۰۱۰؛ نیک و همکاران^۴، ۲۰۱۳؛ سیسوانتو^۵، ۲۰۱۴؛ عبدالغنی عظمی، ۲۰۱۵) به بررسی کارکردهای منابع انسانی با رویکرد اسلامی و تأثیر آن بر متغیرهای مختلف پرداخته است. خلأ نبود مطالعه‌ای بومی در حوزه کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر اساس فرهنگ اسلامی ایرانی بین پژوهشها موجب شد از تأثیرهای این کارکردهای منابع انسانی بر متغیرهای مختلف سازمانی نیز غافل بمانیم. با توجه به فرهنگ اسلامی متمایز کشور با دیگر کشورهای اسلامی، این مهم پژوهشگران را بر آن داشت تا با مطالعه و بررسی پژوهشها در این زمینه و ضمن مرور کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی، تأثیر آن بر عدالت سازمانی، رضایت کارکنان و ترک خدمت کارکنان در سازمانهای اسلامی در شهر قم بررسی شود. با توجه به بخش تشریح و بیان موضوع، هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی با عدالت سازمانی، رضایت کارکنان و ترک خدمت آنان در سازمانهای اسلامی شهر قم است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عدالت سازمانی

عدالت معادل واژه justice است از ریشه لاتین iustitia که ورود و مهاجرت این واژه به اروپا به قرن دوازدهم بر می‌گردد. عدالت به عنوان نیازی اساسی برای زندگی جمعی انسانها، همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه در زندگی اجتماعی انسانها، نقش عدالت در سازمانها بیش از پیش آشکارتر شده است. چنین توجهی در مورد عدالت در سازمانها غیر منتظره نیست؛ چون ادعا می‌شود که عدالت سازمانی، که بیان‌کننده شیوه رفتار با کارکنان است، اولین عامل سلامت مؤسسات اجتماعی به‌شمار می‌رود. نزدیک به پنج دهه است که پژوهشگران رابطه عدالت سازمانی و گرایشهای کاری کارمندان را (مانند رضایت شغلی،

1 - Rahman & Shahidi

2 - Hashim

3 - Khan, Farooq & Hussain

4 - Nik & et al

5 - Siswanto

درگیری شغلی و تعهد سازمانی) بررسی می‌کنند (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵). اصطلاح عدالت سازمانی اولین بار توسط گرینبرگ^۱ در سال ۱۹۸۷ مطرح شد. به نظر گرینبرگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است؛ به بیانی دیگر این نظریه، احساس افراد را درباره منصفانه بودن چگونگی رفتار با خودشان و دیگران طبقه‌بندی و تشریح می‌کند؛ احساسی که برای اثربخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمانها ضرورت دارد. «کروپانزانو» نیز عدالت سازمانی را به مثابه جستار روانشناختی در نظر می‌گیرد که بر ادراک از انصاف در محیط کاری تأکید دارد (دهقانان و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۷). از نظر بولینیو (۲۰۰۹) عدالت، قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمانها است و شامل چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان، روشی که باید برای تصمیم‌گیری استفاده شود و چگونگی رفتارهای بین فردی در سازمان (چگونگی برخورد و رفتار با کارکنان سازمان) است (بولینیو به نقل از قاسمی، ۱۳۹۳: ۶۶). طبق نظر گرینبرگ و بارون^۲ (۲۰۰۳) سه رویکرد اصلی در مورد عدالت سازمانی وجود دارد: اولین رویکرد، عدالت توزیعی است که بر روشی که منابع سازمانی توزیع می‌شود، تمرکز دارد. رویکرد دوم عدالت رویه‌ای است که بر روش و فرایند مورد استفاده در تصمیم‌گیری تخصیص منابع متمرکز است و رویکرد آخر، عدالت مراوده‌ای است که بر عدالت در مراودات بین کارکنان و سرپرست‌های آنان حاکم است. امروزه در مطالعات مدیریت با پژوهشهای عمیقی که در این حوزه انجام می‌شود، ابعاد جدیدی به عدالت سازمانی اضافه می‌شود که نمونه آن عدالت زبانی است که مقالات و رساله‌هایی نیز در این زمینه تدوین شده است (فانز و خنیفر، ۱۳۹۲). گرینبرگ و بارون (۲۰۰۳) در پژوهشهای خود نشان دادند که فعالیتهایی وجود دارد که می‌تواند برای عادلانه به نظر رسیدن تصمیم‌گیریهای سازمانی انجام شود؛ برای مثال، شرح چگونگی تصمیم‌گیری به افراد، دادن فرصت برای اصلاح اشتباهات، به‌کارگیری مداوم قوانین و خط‌مشی‌ها و تصمیم‌گیری بدون تعصب.

رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان

مطالعه رسمی رضایت شغلی با مطالعات هانورن^۳ در اوایل دهه ۱۹۳۰ شروع شد و از دهه ۱۹۳۰

1 - Greenberg

2 - Baron

3 - Hanvorn

رضایت شغلی گسترده مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. در اصل رضایت شغلی به این دلیل اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه رویکرد روابط انسانی، صاحب‌نظران و مدیران را قانع کردند که کارگر خوشحال، کارگری سودآور است. تلاش کلاسیکها برای تعریف رضایت شغلی در سال ۱۹۳۰ توسط رابرت هاپاک^۱ انجام شد. وی می‌گوید رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد (عباسی، ۱۳۹۶). رضایت شغلی، واکنش مؤثر، محرک و همراه با احساسات به شغل است. رضایت شغلی عموماً به‌عنوان احساسی مثبت تعریف می‌شود که در نتیجه ارزیابی یا انجام کار به دست می‌آید (لیو و همکاران^۲، ۲۰۱۲). واکنش کارکنان در پی احساسی نیز تعریف می‌شود که از شغلشان دارند. در تعریفی دیگر، رضایت شغلی، بیانگر میزانی است که کارمند جنبه‌های خاصی از شغلش را (مانند فرصتهای شغلی موجود در سازمان، شرایط کار، میزان نظارت و سرپرست و...) ارزیابی می‌کند (امین و همکاران، ۱۳۹۴). لوک^۳ (۱۹۷۶) رضایت شغلی را به‌عنوان احساس مثبت ناشی از ارزیابی فرد از شغل یا تجربیات شغلی خویش، تعریف کرده است. درک کارکنان از شغلشان و درجه تناسب شغل و شخصیت، نشاندهنده رضایت شغلی است. طبق نظر گرینبرگ و بارون (۲۰۰۳) رضایت شغلی بر سازمانها اثرگذار است؛ اما معمولاً تأثیر آن به اندازه مورد انتظار نیست؛ تأثیرات نارضایتی مشهودتر است. چیو و فرانسیسکو^۴ (۲۰۰۳) بیان کرده‌اند هنگامی که سطح کلی رضایت شغلی پایین است، فرد، سازمان را ترک می‌کند و به جستجوی شغل جایگزین می‌پردازد. دیک و همکارانش^۵ (۲۰۰۴) جابجایی شغلی را مشکل اصلی برخی سازمانهای امروزی دانسته‌اند؛ چرا که برای کارفرمایان مشاغل ویژه، ارائه آموزش ضمن خدمت بسیار پرهزینه است. ترک خدمت از محتمل‌ترین و سریعترین راهکارهای جابه‌جایی کارکنان است (دیک و همکاران، ۲۰۰۴؛ لوی و همکاران^۶، ۲۰۰۶). وجود نارضایتی بین کارکنان قصد ترک خدمت^۷ را تقویت می‌کند و این به معنی تمایل کارکنان به ترک سازمان در آینده نزدیک است (لین و لیو^۸، ۲۰۱۷: ۵۲۸).

1 - Robert Hapak

2 - Liu & et al

3 - Locke

4 - Chiu & Francesco

5 - Dick & et al

6 - Loi & et al

7 - Turnover intention

8 - Lin & Liu

مدیریت منابع انسانی اسلامی

ارتباط بین دین و فعالیتهای انسانی از جمله مدیریت، علاوه بر ادیان برای اولین بار توسط ماکس وبر^۱ در موضوع اخلاق پروتستان مورد تأکید قرار گرفت (النهاس، کبیر حسن و اسماعیل^۲، ۲۰۱۷). تأثیر دین اسلام بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی برای اولین بار در مالزی در سال ۱۹۸۰ با معرفی ارزشهای اسلامی در بخش عمومی مورد بحث قرار گرفت (عبدالغنی عزمی^۳، ۲۰۱۵). پس از آن مطالعات بسیاری بویژه در کشور مالزی و کشور اندونزی به منظور بررسی تأثیر دین بر رفتار کارکنان انجام شده است، علی و همکاران (۲۰۰۰) آثار اصول دین مسیحیت، یهودیت و اسلام را بر راهبرد منابع انسانی بررسی کرده‌اند. 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 جهان‌بینی مدیریت، چارچوبی برای به تحریر درآوردن اصول و قواعد راهنما و حتی الگوها و فنون مدیریتی برای سعادت دنیوی و اخروی ارائه می‌کند (مقیم، 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 نیز در کارکردهای آن معنا پیدا می‌کند (حبیب رانا و شوکت مالیک^۴، ۲۰۱۷). منابع مختلف، کارکردهای مدیریت منابع انسانی را به صورتهای گوناگونی دسته‌بندی کرده‌اند. بین این کارکردها، چهار کارکرد استخدام و به‌کارگماری، آموزش، توسعه و بالندگی، انگیزش و نگهداشت در همه دسته‌بندیها مشاهده می‌شود. بنابراین در این پژوهش نیز از این چهار کارکرد به‌عنوان کارکردهای اصلی منابع انسانی به رویکرد اسلامی به‌صورت خلاصه شرح داده می‌شود که منظور از استخدام و به‌کارگماری برنامه‌ریزی 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

1 - Weber

2 - Elnahas, Kabir Hassan & Ismail

3 - Abdul Ghani Azmi

4 - Habib Rana & Shaukat Malik

است (اخفمی اردکانی و همکاران، ۱۳۹۵). در این پژوهش نیز تلاش شده است که برای ارزیابی متغیر مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی از جامعترین الگوی آن، که شامل شش کارکرد اصلی است، شرح مختصری ارائه، و گویه‌های هر کدام در ارزیابی آن منظور شود. در این بخش، شرح مختصری از کارکردها با رویکرد اسلامی به ترتیب انتخاب و استخدام، مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه، جبران خدمات و توسعه کارراهه شغلی ارائه می‌شود.

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 فهرست‌نویسی کوتاه، کارکرد مصاحبه، بحث انتخاب و پیشنهاد شغل را در بر می‌گیرد (عبدالغنی عزمی، ۲۰۱۵). به‌طور کلی معیارهای زیادی هست که باید داوطلبان منتخب و مستخدم دارا باشند. در اسلام، انتخاب کارمندان از اصول معینی پیروی می‌کند. اصل اول عدالت است که امام علی(ع) می‌فرماید: «پس در کار انتخاب عاملان خود بیندیش و تنها پس از آزمون و امتحان، آنها را به کار بگمار و از روی هوا و هوس و بدون توجه به نظر دیگران به کارشان مگیر؛ چرا که این عمل ترکیبی از اجزای ظلم و جور و خیانت است» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳، قطعه ۷۱). 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؛ حضرت امیرالمؤمنین علی(ع) می‌فرماید: «در به‌کارگیری و استخدام عاملان و مسئولان هیچ شفاعتی (معیاری) غیر از شفاعت کاردانی و تخصص و امانتداری آنها را نپذیر» (غررالحکم و دررالکلم: ۲۲۸). اصل سوم این است که فرد تجربه لازم را در حوزه مورد نظر داشته باشد. رسول اکرم(ص) در این زمینه می‌فرماید: «اندیشه هر فرد به میزان تجربه او بستگی دارد» (نهج‌الفصاحه: ۴۲۱). اصل چهارم میزان اعتقاد به دین مبین اسلام است که امام علی(ع) می‌فرماید: «والقدم فی الاسلام المتقدمة: «کسانی را برگزین که در اسلام پیشگام‌ترند» (نهج‌البلاغه: نامه ۵۳، قطعه ۷۳). اصل پنجم این است که نباید بیش از ظرفیت فرد به او وظیفه و مسئولیت داد؛ برای مثال در قرآن کریم آمده است که لا یَکْلِیفُ اللهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَا: «خداوند هیچ کس را جز به‌اندازه توانایش تکلیف نمی‌کند» (بقره/۲۳۳) به این علت که افراد هیچ‌گاه قادر به کاری نیستند که در آن کفایت ندارند.

برای رسیدن به اهداف سازمانی، عملکرد باید مرتباً ارزیابی شود و مورد بازنگری و مدیریت

قرار گیرد. مدیریت عملکرد اسلامی هم‌چنین می‌تواند از هر دو زاویه یعنی دید کارفرمایان و کارکنان مورد توجه قرار گیرد. کارکرد مدیریت عملکرد اسلامی بر مبنای عدالت، انصاف، پاسخگویی و مسئولیت است (سیسوانتو، ۲۰۱۴: ۱۴). 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. دو روش قضاوت و ارزیابی رفتار دو رویکرد ارزیابی عملکرد اسلامی است. رویکرد مبتنی بر صداقت براساس ویژگیها و توان فردی است. این ویژگیها شامل شایستگی، صداقت، مهربانی، مسئولیت‌پذیری، بلوغ، قاطعیت، قابلیت اطمینان، متعهد بودن و دیگر موارد است. شایستگی و صداقت دو ویژگی کارمند عالی به‌شمار می‌آید. مبنای این شایستگی‌ها شرح شغل است. هم‌چنین مدیران مسلمان باید این نکته را در نظر بگیرند که ارزیابی عملکرد اسلامی باید باتوجه به مفاهیم مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی انجام شود (هاشم، ۲۰۰۹: ۲۶۷). ارزیابان در ارزیابی عملکرد کارکنان نقش اساسی دارند. طبق نظر علی (۲۰۰۵) ارزیابی اثربخش کارکنان برای مدیران کار بسیار سختی است. این ناشی از ملاحظات دینی، روابط شخصی و گرایشهای بروکراتیک است. بنابراین، مدیران مسلمان باید بدانند که در اسلام، مقایسه عملکرد مسئولیت و پاسخگویی در نظر گرفته می‌شود.

عبدالغنی عظمی (۲۰۱۵) می‌نویسد چیزی که بدیهی است، این است که کارکنان باید تحت آموزش برنامه‌های آموزشی مختلف بر مبنای ماهیت شغل و مسئولیتشان قرار گیرند. آموزش و توسعه در اسلام از جایگاه رفیع و ممتازی برخوردار است؛ چرا که آفرینش آدم با آموزش شروع شد «وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا» (بقره/۳۱).

در اسلام هیچ محدودیتی برای آموزش و علم‌آموزی وجود ندارد؛ نه از جهت طایفه و نژاد که «طلب العلم فریضه علی کل مسلم» و نه از جهت جنس «طلب العلم فریضه علی کل مسلم و مسلمة». طلب علم و آموزش بر هر مرد و زن مسلمان واجب است و نه از جهت مکان «اطلبوا العلم ولو بالصین» و نه از جهت زمان «اطلب العلم من المهد للحد» از گهواره تا گور دانش بجو (گائینی و نجاری، زمستان ۱۳۹۴). کارکرد آموزش و توسعه منابع انسانی اسلامی بر ارزشهای اسلامی برای القا به کارکنان تأکید می‌کند، ارزشهای اسلامی ملاک انتخاب مریبان و شیوه‌هایی است که برای آموزش استفاده می‌شود. پیامبر اکرم می‌فرماید دانشی که به کار آید، مبارک است (علی، ۲۰۱۰) و

کارکنان مسلمان باید دوره‌های آموزشی را برای آشنایی با فرهنگ سازمانی بگذرانند. کارکنان مسلمان باید برای رسیدن به هدفهای سازمانی و جامعه با تمام ظرفیت، مشتاقانه و خالصانه کار کنند. برای مسلمانان این تعهدی است که به دنبال دانش برای بهتر انجام دادن کارها باشند (هاشم، ۲۰۰۹). تفکر اسلامی آموزش را خواه به صورت نظری و خواه به صورت عملی مورد تأکید قرار داده است. در آموزه‌های اسلامی آمده است که آموزش در محیط کار باید مطابق با شرایط و مسئولیتها تحول پیدا کند (علی، ۲۰۱۰). قرآن افراد را به کسب مهارتها و فناوریهای جدید تشویق می‌کند و این اصل مبنای برنامه‌های آموزش و توسعه کارکنان است (هاشم، ۲۰۰۹). آموزش و توسعه اسلامی، توسعه اخلاق و معنویت کارکنان را به دنبال دارد و آموزش و توسعه اسلامی باید به منظور افزایش ایمان به خداوند در کارکنان و افزایش دانش آنان انجام شود (هاشم، ۲۰۰۹).

برخلاف دیگر وظایف منابع انسانی در اولین مراحل تشکیل جامعه اسلامی، جبران خدمات مورد توجه زیادی قرار گرفته است (علی، ۲۰۱۰). هدف اصلی جبران خدمات اسلامی (مستقیم و غیر مستقیم)، تقویت ارزشهای عملکرد کارکنان و ایجاد انگیزه در آنها برای بهتر انجام دادن کارها است. اسلام بر این موضوع تأکید دارد که کارگران باید حقوق کافی و مناسب با کار، نیازها و شرایط کلی اقتصادی را دریافت کنند. میزان پاداش پرداختی باید با خرید مواد غذایی، پوشاک و مکانی برای سکونت و حمل و نقل کارکنان متناسب باشد. اسلام کارفرمایان را به دادن پاداش بر اساس مدرک تحصیلی، تجربه، دانش، توان و میزان کاری که آنها انجام می‌دهند، تشویق می‌کند. پاداش باید زمانی که آنها کار را به پایان رساندند، زود به آنها داده شود (عبدالغنی عزمی، ۲۰۱۵). هیچ تبعیضی در پرداخت کردن به کارکنان وجود ندارد، صرف نظر از جنسیت کارکنان (نساء/۳۲) و کارکنان متأهل نسبت به کارکنان مجرد به دلیل تهیه غذا برای فرزندان، پوشاک و فراهم آوردن امکان تحصیل آنها، باید هنگام پرداخت در اولویت قرار بگیرند. این به طور معمول اتفاق می‌افتد که با افزایش سن و بالارفتن ارشدیت کارکنان، میزان پرداخت نیز افزایش می‌یابد. هم‌چنین به همه کارکنان باید پرداخت فوق‌العاده، پاداش، حقوق پایه، افزایش حقوق و دستمزد و درمان پزشکی بدون هیچ‌گونه تعصب و تبعیض تعلق گیرد (منصور و نور غنی^۱، ۲۰۰۵). همه این جبران خدمات پولی و غیر پولی باید در نامه‌ای کوتاه به صورت واضح برای کارکنان قبل از قبول کردن شغل، مشخص شود. علاوه براین، تفاوت پرداخت بین کارکنانی که در پستهای مشابه و سطوح نزدیک

هستند، نباید خیلی برجسته باشد. این در حالتهای قراردادی متفاوت است و پرداختهای متفاوت برای چندین سطوح شغلی به صورت هنجار درآمده است (هاشم، ۲۰۰۹).

در اسلام کارکنان مسلمان به توسعه کارراه خود و برنامه‌ریزی برای آینده شغلی تشویق می‌شوند. در اسلام بر این موضوع تأکید شده است که کارکنان باید برای توسعه کارراه خود مورد یاری قرار بگیرند. برنامه‌های مرشدی برای کمک به توسعه کارراه کارکنان طراحی شده است (کرمی، ۱۳۹۰: ۶۰ و ۶۱). اسلام افراد را به ارتقای شغلشان تشویق می‌کند. اسلام نمی‌خواهد که افراد بدون تلاش برای ارتقای پست خود در سازمان در یک پست بمانند و دوره کاری خود را در یک پست پشت سر بگذارند. در توسعه شغلی، اسلام بین افراد از نظر رنگ، نژاد، جنسیت و دین تبعیض قائل نمی‌شود (الحجرات/۱۳). بنابراین کارفرمایان باید تسهیلات و مساعدتهای لازم برای مثال، مأموریت‌های ویژه، گذراندن آزمون‌ها و سامانه ارزیابی کارکنان را برای ارتقای شغلی آنها فراهم آورند (هاشم، ۲۰۰۹). کارکنان باید برای توسعه شغلی خود ثابت قدم شوند. تا زمانی که فرد نخواهد تغییر بکند، کسی نمی‌تواند به تغییر او بجز اراده خودش کمک کند. همانا خداوند می‌فرماید: او (انسان) نمی‌تواند تغییری در خود ایجاد کند بدون اینکه خودش بخواهد. اینها نشان می‌دهد که کارکنان باید در ارتقای شغلی خود تلاش کنند (عبدالغنی عزمی، ۲۰۱۵). به‌طور خلاصه، کارکرد توسعه شغلی اسلامی بر مبنای عدالت و مسئولیت‌پذیری کارفرمایان به فراهم کردن تسهیلات برای کارکنانشان است و کارکنان هم در توسعه شغلی خود نقش مهمی دارند.

رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی و عدالت سازمانی

بیشتر موضوعهای مدیریت منابع انسانی در دین ریشه دارد (علی و همکاران، ۲۰۰۰). تمامی ادیان در برخورد با کارکنان به دنبال عدالت هستند. در تمام دنیا، عدالت ارزش است. در قرآن بارها به صداقت و عدالت در تجارت و توزیع عادلانه و منصفانه داراییها و اموال در جامعه اشاره شده است. عدالت، عنصر مهمی در آموزه‌های قرآنی و فرمایش معصومین است و همان‌گونه که در قرآن آمده است باید در زندگی روزانه به کار گرفته شود (هاشم، ۲۰۰۸). پژوهشها نیز این رابطه را تصدیق می‌کند. نیک و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی و میزان عدالت درک شده کارکنان و اعتماد بین کارکنان سازمانهای اسلامی بنگلادش پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که بین دانش، درک و عمل به اصول اسلامی، استخدام و انتخاب، توسعه و آموزش و سامانه پاداش منصفانه با عدالت سازمانی و اعتماد بین کارکنان رابطه مثبت و

معناداری وجود دارد. در واقع به غیر از ارزیابی عملکرد بین تمام کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی و عدالت سازمانی و اعتماد بین کارکنان رابطه مثبت و معناداری پیدا کرده‌اند. در پژوهشی دیگر که در مالزی صورت گرفت، هاشم (۲۰۰۸) به نتایج مشابهی دست یافت و بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی قرآن محور و عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای رابطه مثبت و معناداری یافت.

رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی و رضایت شغلی

سازمانهای اسلامی به دنبال دستیابی همزمان به دو هدف، یعنی رضایتمندی در این دنیا و در آخرت هستند (عبدالغنی عزمی^۱، ۲۰۱۵). نتایج پژوهش سوسیانتو (۲۰۱۴) با عنوان بهبود رقابت‌پذیری منابع انسانی بانکداری اسلامی از طریق اجرای کارکردهای مدیریت منابع انسانی قرآن محور در اندونزی نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی قرآن محور، رضایت شغلی را به صورت مستقیم و غیر مستقیم افزایش می‌دهد. در حالت غیر مستقیم، مدیریت منابع انسانی قرآن محور از طریق عدالت سازمانی موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود و پیشنهاد می‌کند که مدیران بانکهای اسلامی منابع انسانی قرآن محور به گونه‌ای در سازمان خود اجرا کنند که عدالت سازمانی را تقویت کند و موجب افزایش رضایت شغلی بین کارکنان شود. در پژوهشی دیگر یوسف^۲ (۲۰۰۱) در پژوهش خود میان اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری یافته است. در مالزی هاشم (۲۰۰۸) اجرای درست مدیریت منابع انسانی اسلامی را عامل رضایت شغلی کارکنان معرفی می‌کند.

رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی و ترک خدمت کارکنان

همان‌طور که پیشتر گفته شد در رهیافتهای جدید به طراحی و به کارگیری سامانه مدیریت منابع انسانی بر اهمیت بافت و زمینه سازمان متشکل از ارزشها، کارکنان و اهداف سازمان در طراحی سامانه مدیریت منابع انسانی تأکید شده است، لذا هر سازمانی اعم از سازمانهای مرسوم و سازمانهای اسلامی، سامانه مدیریت منابع انسانی خاص خود را دارد (زهیر و بصر، ۲۰۱۶). در سازمانهای اسلامی با توجه به فرهنگ حاکم بر آنها در صورت به کار بردن کارکردهای منابع انسانی مطابق دین اسلام، کارکنان مسلمان با توجه به میزان تناسب این کارکردها با اصول و

1 - Abdul Ghani Azmi

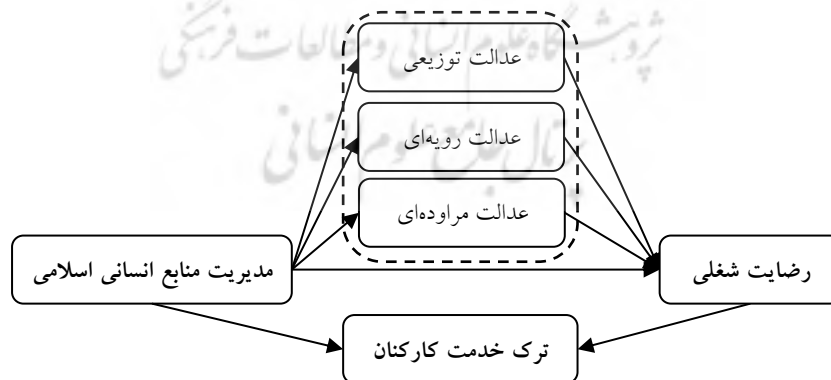
2 - Yusef

ارزشهای پذیرفته شده کارکنان، قصد خروج از سازمان را نخواهند داشت و همواره به سازمان وفادار خواهند بود (خان و همکاران، ۲۰۱۰). هاشم (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی روابط مدیریت منابع انسانی قرآن محور و ترک خدمت کارکنان پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که به کارگیری فرهنگ اسلامی در کارکردهای منابع انسانی در سازمانهای اسلامی، مانع ترک خدمت کارکنان می شود.

رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی

پژوهشها نشان می دهد که عدالت سازمانی بر رضایت شغلی افراد و تعهد آنان بر سازمان تأثیر دارد (وایی فات، ۲۰۱۰ به نقل از دهقان و همکاران، ۱۳۹۱؛ حسن، ۲۰۰۲). رعایت انواع عدالت در سازمان است که تعیین می کند کارکنان رفتارهای مطلوب یا نامطلوبی در سازمان داشته باشند. تأثیر رعایت عدالت یا وجود بی عدالتی در سازمان بر رضایت شغلی کارکنان به قدری بیشتر از دیگر متغیرهای سازمانی است که می توان گفت رضایت شغلی تنها در سایه وجود عدالت در سازمان به دست می آید (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین عدالت توزیعی کم، عدم رعایت عدالت رویه ای در هنجارهای تصمیم گیری سازمانی و برخورد ناعادلانه سرپرستها و مدیران با کارکنان باعث نارضایتی آنان، و در نهایت موجب ترک آنان می شود (هاشم، ۲۰۰۸).

الگوی مفهومی پژوهش



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش، برخاسته از ادبیات (۱۳۹۶)

بر اساس مطالعه و مرور پژوهشها، طبق رابطه مطرح شده در شکل ۱ فرضیات این پژوهش با هدف شناخت رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی با عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای و رضایت شغلی کارکنان و در نهایت تمایل به ترک خدمت بدین ترتیب است:

- ۱- کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی با عدالت توزیعی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- ۲- کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی با عدالت رویه‌ای رابطه مثبت و معناداری دارد.
- ۳- کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی با عدالت مراوده‌ای رابطه مثبت و معناداری دارد.
- ۴- کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- ۵- کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی با ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معناداری دارد.

- ۶- بین عدالت توزیعی و رضایت کارکنان رابطه مثبت و معناداری هست.
- ۷- بین عدالت رویه‌ای و رضایت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۸- بین عدالت مراوده‌ای و رضایت کارکنان رابطه مثبت و معناداری هست.
- ۹- بین رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

بر اساس الگوی پیاز پژوهش، این پژوهش دارای مبانی فلسفی "اثبات‌گرایی"، جهت‌گیری یا هدف "کاربردی" و رویکردی "قیاسی" است؛ بنابراین به‌عنوان پژوهش "کمی" شناخته می‌شود. هم‌چنین روش این پژوهش، "توصیفی - پیمایشی" و روش گردآوری اطلاعات نیز به دو شیوه "کتابخانه‌ای" و "مطالعات میدانی" است. جامعه آماری مد نظر تمامی کارکنان سازمانهای اسلامی شهر قم است که از روش نمونه‌گیری دو مرحله‌ای استفاده شد: در مرحله اول با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای شش سازمان اسلامی انتخاب شد و در مرحله دوم از بین تمامی کارکنان، که ۱۹۶۰ نفر بودند، طبق فرمول کوکران ۳۲۲ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش از ابزار سنجش "پرسشنامه" متناسب با اهداف پژوهش و محدودیت زمانی استفاده شد. ضمن مطالعه و مرور ادبیات متغیر، پرسشنامه‌هایی که برای تدوین گویه‌ها به‌منظور سنجش متغیر مدیریت منابع انسانی اسلامی مورد مطالعه و استفاده قرار گرفت، شامل سوسیانتو (۲۰۱۴)؛ هاشم (۲۰۰۸، ۲۰۰۹)؛

عظمی (۲۰۱۵)؛ رحمان و همکاران (۲۰۱۳) با طیف لیکرت پنج طیفی (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) و برای سنجش متغیر رضایت شغلی از پرسشنامه هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) با طیف پنج تایی لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم)، برای سنجش متغیر عدالت رویه‌ای و مراده‌ای از پرسشنامه نیهوف و مورمن^۱ (۱۹۹۳) و برای متغیر عدالت توزیعی از پرسشنامه مولر و پرایس^۲ (۱۹۸۶) و هم‌چنین برای سنجش متغیر ترک خدمت کارکنان از پرسشنامه هوم و گریفث^۳ (۱۹۹۱) با طیف پنج تایی لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده شده است. برای سنجش پایایی، یک نمونه اولیه شامل سی پرسشنامه پیش‌آزمون، و سپس با استفاده از داده‌های پرسشنامه، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه، و عدد پایایی عدالت توزیعی ۰/۸۳۰، عدالت رویه‌ای ۰/۸۵۴، عدالت مراده‌ای ۰/۷۸۱، رضایت شغلی ۰/۷۹۱، ترک خدمت کارکنان ۰/۷۵۱ و مدیریت منابع انسانی اسلامی ۰/۸۰۱ برآورد شد. این اعداد نشان می‌دهد که پرسشنامه از اعتماد و به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است. برای سنجش روایی سؤالها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده که در جدول ۳ میزان هر کدام به تفکیک ذکر شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها طبق روش دو مرحله‌ای اندرسون و گرباین با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS18 و AMOS22 انجام شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1 - Niehoff & Moorman
2 - Price & Mueller
3 - Hom & Griffeth

یافته‌های پژوهش

جدول ۱: ویژگیهای جمعیت‌شناختی پاسخگویان

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۲/۳۶
	۳۰ تا ۴۰ سال	۳۹/۷۵
	۴۰ تا ۵۰ سال	۳۲/۳۰
	۵۰ سال و بیشتر	۵/۵۹
جنسیت	مرد	۹۳/۴۸
	زن	۶/۵۲
تحصیلات	کاردانی و پایین‌تر	۱/۵۵
	کارشناسی	۵۲/۴۸
	ارشد	۲۶/۴۰
	دکتری	۶/۲۱
	تحصیلات حوزوی	۱۳/۳۶
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱۰/۸۶
	۵ تا ۱۰ سال	۲۳/۲۹
	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۹/۱۹
	۱۵ تا ۲۰ سال	۳۰/۴۳
	۲۰ سال و بیشتر	۶/۲۳

برای بررسی عادی بودن داده‌ها دو شاخص چولگی^۱ و کشیدگی^۲ برای تک تک سؤالات محاسبه شد که برای عادی بودن، مقدار آنها باید در دامنه بین -۱ تا +۱، یا -۱/۵ تا +۱/۵ باشد (شوماخر و لومکس^۳، ۲۰۰۴: ۶۹). با توجه به نتایج، دامنه مقادیر شاخص چولگی بین -۰/۷۱۵ تا +۰/۹۱۹ و شاخص کشیدگی بین -۰/۷۳۹ تا +۰/۴۵۴ به دست آمد که بر این اساس، داده‌های مربوط به متغیرهای مختلف مورد مطالعه عادی بود. از طرفی از آنجا که تعداد پاسخگویان ۳۲۲ نفر است و تعداد سؤالات پرسشنامه ۵۶ سؤال، تعداد پاسخنامه‌ها بیش از پنج برابر تعداد گویه‌هاست که

- 1 - Skewness
- 2 - Kurtosis
- 3 - Schumacker & Lomax

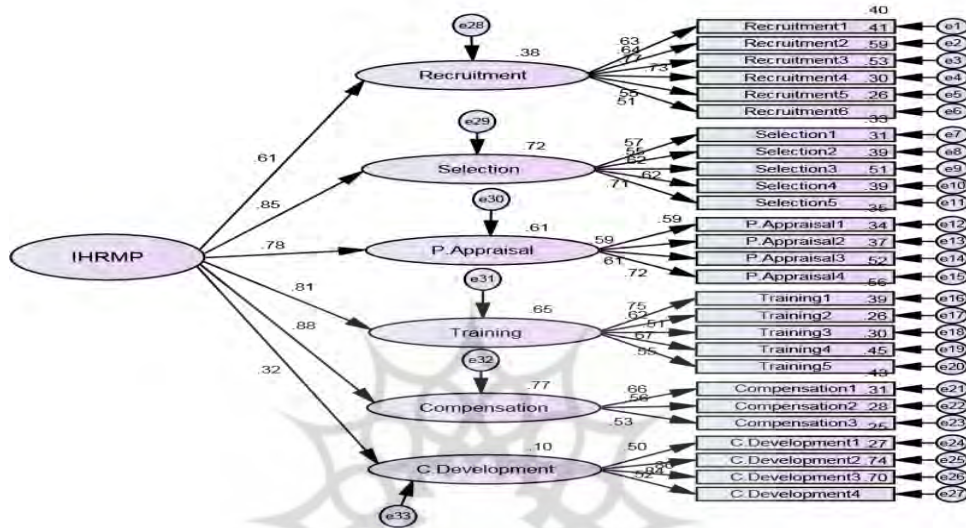
می‌توان از روش حداکثر درست‌نمایی و نرم‌افزار Amos استفاده کرد.

پس از اطمینان از عادی بودن داده‌ها، تحلیل عاملی تأییدی برای متغیر مدیریت منابع انسانی اسلامی انجام شد که از شش بعد کارمندیابی و جذب کارکنان (با شش گویه)، انتخاب کارکنان (با پنج گویه)، جبران خدمات کارکنان (با سه گویه)، مدیریت عملکرد کارکنان (با چهار گویه)، آموزش و توسعه (با پنج گویه) و توسعه کارراهه شغلی (با ۴ گویه) تشکیل شده است (شکل ۲). پس از تأیید الگوی اندازه‌گیری کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی، تلفیق گویه‌ها انجام گرفت و الگوی کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی با شش گویه وارد مراحل بعدی تحلیل شد. نتایج شاخصهای برازش در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲: شاخصهای برازش برای الگوی اندازه‌گیری متغیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی

شاخص‌ها	خی دو (درجه آزادی)	خی دو به درجه آزادی	RMR	GFI	AGFI	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
حدقابل قبول	-	۵	< ۰/۸	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۰۸
کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی (۳۱۸)	۹۹۲/۴۷۸	۳/۱۲۱	۰/۰۹۱	۰/۹۴۴	۰/۹۲۸	۰/۹۲۲	۰/۹۲۱	۰/۹۳۴	۰/۹۰۸	۰/۹۳۲	۰/۰۷۸

Chi-square (df) 992.478 (318); Pvalue (≥ 0.05) = .000;
 Relative Chi-Sq (≤ 5) = 3.121; RMR (≤ 0.08) = .091;
 GFI (≥ 0.9) = .944; CFI (≥ 0.9) = .934; IFI (≥ 0.9) = .932;
 RMSEA (≤ 0.08) = .078.
 (Standardized estimates)



شکل ۲: تحلیل عاملی تأییدی برای الگوی کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی

به منظور ارزیابی الگوی اندازه گیری، ابتدا الگوی اندازه گیری اعتبارسنجی شد. به این منظور، اعتبار همگرا و تشخیصی^۱ بررسی شد. طبق نظر فارنل و لارکر^۲ (۱۹۸۱) و هیر و همکاران^۳ (۲۰۰۶) بارهای عاملی که حداقل برابر با ۰/۵ باشد و طبق نظر هیر و همکاران (۲۰۰۶) در صورتی که شاخص پایایی مرکب^۴ از ۰/۷ بیشتر باشد، پایایی سازه زیاد، و بین ۰/۶ تا ۰/۷ قابل قبول است. طبق جدول (۳) شاخص پایایی مرکب برای متغیرهای الگو بین ۰/۷۹۶ تا ۰/۸۸۹ به دست آمد که نشاندهنده پایایی زیاد است. هم چنین، شاخص میانگین واریانس استخراج شده^۵ باید حداقل ۰/۵ باشد، که همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، این شاخص برای همه متغیرهای تحقیق بیش از ۰/۵ است.

به دلیل اینکه در این الگو بیش از یک متغیر پنهان وجود دارد، اعتبار تشخیصی^۶ نیز بررسی

- 1 - Discriminant Validity
- 2 - Fornell & Larcker
- 3 - Hair & et al
- 4 - Composite Reliability (CR)
- 5 - Average Variance Extracted (AVE)
- 6 - Discriminant Validity

شد. طبق پیشنهاد بایرن^۱ (۲۰۱۰) و فارنل و لارکر (۱۹۸۱) اگر جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیش از همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرها باشد، نشاندهنده اعتبار تشخیصی ابزار اندازه‌گیری است. بر مبنای جدول ۴ جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر از همبستگی‌های آن متغیر با دیگر متغیرها بیشتر است. بنابراین، سازه‌ها اعتبار تشخیصی دارد.

جدول ۳: بررسی اعتبار و همخطی داده‌ها

CR	AVE	آلفای کرونباخ	آماره تی	بار عاملی	متغیر / شاخص
۰/۸۲۹	۰/۷۳۶	۰/۸۰۳			کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی
			۷/۶۲۱	۰/۵۹۸	گویه ۱
			۱۰/۵۱۸	۰/۷۰۶	گویه ۲
			۱۰/۰۱۵	۰/۷۵۱	گویه ۳
			۹/۲۴۱	۰/۷۰۱	گویه ۴
			۱۰/۴۵۴	۰/۷۳۶	گویه ۵
			۷/۱۲۴	۰/۵۶۸	گویه ۶
۰/۸۲۲	۰/۸۰۱	۰/۸۳۸			عدالت توزیعی
			۷/۵۲۱	۰/۵۲۸	گویه ۱
			۹/۵۲۴	۰/۷۲۰	گویه ۲
			۹/۶۵۴	۰/۷۲۳	گویه ۳
			۸/۵۲۴	۰/۵۸۴	گویه ۴
			۷/۶۳۱	۰/۵۷۱	گویه ۵
			۹/۸۵۷	۰/۷۱۴	گویه ۶
			۷/۷۲۶	۰/۵۵۰	گویه ۷
۰/۸۸۹	۰/۸۱۲	۰/۹۰۵			عدالت رویه‌ای
			۱۰/۵۴۴	۰/۷۶۰	گویه ۱
			۹/۰۲۸	۰/۶۳۴	گویه ۲
			۹/۰۱۴	۰/۶۱۸	گویه ۳
			۹/۶۵۹	۰/۶۷۸	گویه ۴
			۹/۵۸۸	۰/۶۴۹	گویه ۵

ادامه جدول ۳: بررسی اعتبار و همخطی داده‌ها

متغیر / شاخص	بار عاملی	آماره تی	آلفای کرونباخ	AVE	CR
عدالت مراوده‌ای			۰/۸۰۵	۰/۷۶۹	۰/۷۹۶
گویه ۱	۰/۶۳۹	۸/۸۵۴			
گویه ۲	۰/۷۳۶	۱۰/۷۵۴			
گویه ۳	۰/۷۵۷	۱۰/۶۵۴			
گویه ۴	۰/۵۴۰	۷/۵۴۸			
گویه ۵	۰/۵۷۶	۷/۵۲۲			
ترک خدمت کارکنان			۰/۷۹۵	۰/۷۸۹	۰/۸۳۵
گویه ۱	۰/۷۱۸	۱۰/۸۴۷			
گویه ۲	۰/۷۲۶	۱۰/۵۶۴			
گویه ۳	۰/۶۸۹	۹/۵۲۴			
رضایت کارکنان			۰/۸۱۱	۰/۸۰۶	۰/۸۶۱
گویه ۱	۰/۶۸۲	۸/۶۵۴			
گویه ۲	۰/۷۹۳	۱۰/۵۴۸			
گویه ۳	۰/۷۴۹	۹/۵۲۱			
گویه ۴	۰/۵۶۷	۷/۸۵۴			
گویه ۵	۰/۶۰۷	۷/۸۵۴			
گویه ۶	۰/۷۳۸	۹/۸۵۴			
گویه ۷	۰/۷۲۹	۹/۵۴۸			
گویه ۸	۰/۷۸۱	۹/۵۴۰			
گویه ۹	۰/۷۰۰	۹/۸۵۴			

جدول ۴: بررسی اعتبار تشخیصی داده‌ها

سازه	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. کارکردهای مدیریت منابع انسانی	۰/۸۵۷***					
۲. عدالت توزیعی	۰/۸۲۲	۰/۸۹۴***				
۳. عدالت رویه‌ای	۰/۴۵۱	۰/۶۱۴	۰/۹۰۱***			
۴. عدالت مراوده‌ای	-۰/۰۴۰	۰/۱۶۵	۰/۰۶۳	۰/۸۷۶***		
۵. ترک خدمت کارکنان	-۰/۸۳۲	-۰/۷۶۹	-۰/۴۳۱	-۰/۰۲۸	۰/۸۸۸***	
۶. رضایت شغلی	۰/۶۲۵	۰/۶۶۸	۰/۵۱۵	۰/۲۵۲	-۰/۷۴۷	۰/۸۹۷***

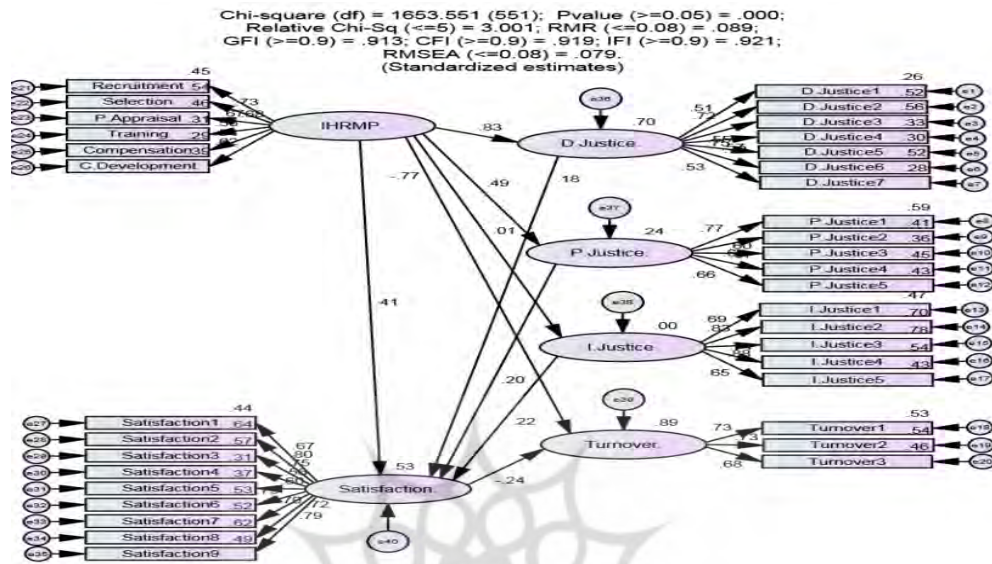
*** ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده

پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، فرضیه‌ها آزمون شد و تحلیل مسیر انجام گرفت. ابتدا، بررسی توصیفی پاسخها بر مبنای سازمان مورد نظر انجام گرفت (جدول ۵).

جدول ۵: میانگین امتیاز هر یک از متغیرها به تفکیک سازمانهای مورد بررسی

سازمان	کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	ترک خدمت کارکنان	رضایت شغلی
سازمان ۱	۳/۸۰۷	۳/۷۶۸	۳/۵۲۲	۳/۵۲۸	۲/۲۷۷	۳/۹۵۵
سازمان ۲	۳/۶۱۳	۳/۲۷۰	۳/۳۸۵	۲/۷۵۷	۲/۰۴۷	۳/۵۱۹
سازمان ۳	۳/۵۴۰	۳/۲۹۳	۳/۴۳۴	۲/۴۴۴	۲/۱۴۶	۳/۵۳۸
سازمان ۴	۳/۴۶۶	۳/۲۷۶	۳/۶۱۳	۲/۵۷۳	۲/۲۰۰	۳/۸۶۶
سازمان ۵	۳/۵۶۸	۳/۳۴۲	۳/۳۵۹	۲/۹۱۱	۲/۴۰۶	۳/۸۳۶
سازمان ۶	۳/۲۳۴	۳/۲۹۶	۳/۶۴۴	۳/۵۸۵	۲/۶۷۳	۳/۸۶۰

همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به اینکه طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت به کار گرفته شده است، امتیاز تمامی متغیرها در تمامی سازمانها بجز عدالت مراوده‌ای و ترک خدمت کارکنان بیش از میانگین (عدد ۳) است. این امتیاز نشان‌دهنده اجرای موفق و کامل کارکردهای مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی و برقراری عدالت توزیعی و رویه‌ای است که به رضایت شغلی و عدم ترک کارکنان منجر شده است. در مورد متغیر عدالت مراوده‌ای در سازمان اول و ششم امتیاز بیش از سه و در دیگر سازمانها از سه کمتر است. بین شش سازمان مورد بررسی، در چهار سازمان عدالت مراوده‌ای از میانگین کمتر بوده که نشان می‌دهد که کارکنان عدالت کمتری در برخورد و رفتار با مدیران و کارفرمایان ادراک کرده‌اند و در نهایت کارکنان با فرهنگ و هنجار سازمان کاملاً مطابقت دارند و تمایل به ترک خدمت آنها کم است.



شکل ۳. الگوی ساختاری پژوهش

برای برازش الگو شاخصهای برازش بررسی شد. شاخصهای TLI، GFI، IFI، CFI، NFI و RFI طبق نظر بایرن^۱ (۲۰۱۰) باید بیش از ۰/۹ باشد. در این تحقیق این شاخصها به ترتیب، برابر با ۰/۹۳۶، ۰/۹۱۹، ۰/۹۲۱، ۰/۹۱۳، ۰/۸۹۳ و ۰/۹۱۴ است که به جز شاخص TLI بقیه شاخصها در محدوده قابل قبول قرار دارد. شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۷۹ به دست آمد که چون کمتر از ۰/۰۸ است، طبق نظر بایرن (۲۰۱۰) و هیر و همکاران (۲۰۰۶) قابل قبول است و کای اسکوتر نسبی معادل ۳/۰۰۴ به دست آمد که قابل قبول است (کمتر از ۵). اما شاخص RMR بیش از ۰/۰۸ به دست آمد که در محدوده قابل قبول قرار ندارد. با توجه به شاخصهای به دست آمده و براساس نظر بایرن (۲۰۱۰) و فارنل و لارکر (۱۹۸۱) الگو برازش خوبی دارد.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی به ترتیب بر عدالت توزیعی (۰/۸۳۴ = و $P < 0.01$)، عدالت رویه‌ای (۰/۴۹۵ = و $P < 0.01$) و رضایت شغلی (۰/۴۱۲ = و $P < 0.01$)، تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ بنابراین، فرضیه‌های اول، دوم و چهارم در

سطح ۹۹ درصد اطمینان تأیید می‌شود. هم‌چنین بر اساس نتایج، مدیریت منابع انسانی اسلامی با ضریب $0/769$ - بر ترک خدمت کارکنان تأثیر معکوس معنادار دارد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه پنجم تحقیق تأیید می‌شود و با توجه به معنادار نبودن تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت مرادده‌ای ($0/11 = P > 0/05$)، فرضیه سوم پژوهش رد می‌شود. هم‌چنین نتایج نشان داد تأثیر مستقیم روشهای مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت توزیعی نسبت به تأثیر آن بر دیگر متغیرها بیشتر است. از طرفی نتایج نشان داد عدالت توزیعی ($0/175 = P < 0/05$)، عدالت رویه‌ای ($0/204 = P < 0/05$) و عدالت مرادده‌ای ($0/219 = P < 0/01$) بر رضایت کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. بنابراین، فرضیه‌های ششم، هفتم و هشتم تأیید می‌شود. در نهایت، رضایت کارکنان با ضریب $0/235$ - بر ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی دارد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است و فرضیه نهم تحقیق تأیید می‌شود. نتایج هم‌چنین نشان داد با توجه به ضرایب تعیین، مدیریت منابع انسانی اسلامی ۲۴ درصد تغییرات عدالت رویه‌ای و ۷۰ درصد تغییرات عدالت توزیعی را تبیین می‌کند. هم‌چنین، ضریب تعیین ترک خدمت کارکنان حدود ۸۹ درصد به دست آمد که نشان می‌دهد ۸۹ درصد تغییرات ترک خدمت کارکنان توسط دو متغیر رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی اسلامی تبیین می‌شود. در نهایت، ۴۴ درصد تغییرات رضایت شغلی با متغیرهای مدیریت منابع انسانی اسلامی، عدالت مرادده‌ای، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف پژوهش بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان در میان سازمانهای اسلامی شهر قم بوده است. نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا سوم نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی اسلامی در سطح اطمینان ۹۹ درصد با عدالت توزیعی و رویه‌ای ارتباط مثبت و معناداری دارد و بر خلاف فرض پژوهش، رابطه مثبت و معناداری میان مدیریت منابع انسانی اسلامی و عدالت مرادده‌ای یافت نشد. نتایج فرضیه‌های اول و دوم با پژوهشهای پیشین از جمله ابراهیم (۲۰۱۴)، هاشم (۲۰۰۸) و یوسف (۲۰۰۱) مطابقت دارد؛ اما نتیجه فرضیه سوم بر خلاف نتایج پژوهشهای پیشین است. این امر به دلیل بی‌ارتباط بودن مدیریت منابع

انسانی اسلامی نیست بلکه این نکته را نشان می‌دهد که مدیران سازمانهای اسلامی باید نسبت به رعایت عدالت و انصاف در کارکردهای مدیریت منابع انسانی بیشتر توجه، و از اصول ارزشهای اسلامی در روابط خود پیروی کنند. با توجه به برآزش الگو این نکته استخراج می‌شود که تأثیر مثبت روشهای مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت توزیعی بیش از دیگر متغیرهاست که این نکته می‌تواند به دلیل مشهود و ملموس بودن آن نسبت به دیگر متغیرها و با اهمیت بودن آن برای کارکنان باشد. بنابراین به این سازمانها و مشابه آنها پیشنهاد می‌شود که در تمام کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر رعایت اصول و ارزشهای دینی سعی کنند؛ افراد مطابق با فرهنگ سازمان را استخدام کنند؛ امکان ارتقا طبق تواناییهای کارکنان را فراهم آورند و در آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پرداخت دستمزد آنان عدالت را رعایت کنند. هم‌چنین نتایج فرضیه‌های چهارم و پنجم نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی اسلامی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنادار و بر ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد. هم‌چنین رضایت شغلی بر ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد که نتایج با نتایج پژوهشهای هاشم (۲۰۰۸)، ابراهیم (۲۰۱۴)، جزنی و سلطانی (۱۳۹۵) و چیو و ترانسیسکو (۲۰۰۳) مطابقت دارد. نتایج پژوهش ابراهیم (۲۰۱۴) حاکی است که مدیریت منابع انسانی اسلامی به‌طور مستقیم و غیر مستقیم بر رضایت شغلی تأثیر دارد و از طریق عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیرگذار است. نتایج فرضیه‌های ششم، هفتم و هشتم این پژوهش نشان می‌دهد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر رضایت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و با نتیجه پژوهش جزنی و سلطانی (۱۳۹۵) هم‌راستا است.

نتایج هم‌چنین نشان داد با توجه به ضرایب تعیین، مدیریت منابع انسانی اسلامی ۲۴ درصد تغییرات عدالت رویه‌ای و ۷۰ درصد تغییرات عدالت توزیعی را تبیین می‌کند. این نتیجه نشان می‌دهد نقش مدیریت منابع انسانی اسلامی و از میان آن سامانه جبران خدمات در برقراری عدالت توزیعی بسیار حائز اهمیت است. هم‌چنین ۸۹ درصد تغییرات ترک خدمت کارکنان توسط دو متغیر رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی اسلامی تبیین می‌شود. این نتیجه حاکی است که توجه به رضایت شغلی کارکنان و مدیریت منابع انسانی اسلامی به میزان بسیار زیادی از ترک خدمت کارکنان می‌کاهد. در نهایت، ۴۴ درصد تغییرات رضایت شغلی با متغیرهای مدیریت منابع انسانی اسلامی، عدالت مرادده‌ای، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تبیین می‌شود.

نتایج نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی اسلامی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم از طریق عدالت توزیعی و رویه‌ای بر افزایش رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت کارکنان مؤثر است. در واقع می‌توان گفت که عدالت توزیعی و مرادده‌ای نقش میانجی بین مدیریت منابع انسانی اسلامی و رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان دارد و هم‌چنین رضایت شغلی بین مدیریت منابع انسانی اسلامی و ترک خدمت کارکنان نقش میانجی دارد. بنابراین در سازمانهای اسلامی، که هم از مدیران و کارکنان مسلمان تشکیل شده است و هم با خدمات اسلامی سر و کار دارند و فلسفه وجودی آنها در اسلام ریشه دارد، انتظار می‌رود از مدیریت منابع انسانی بر پایه اسلام بهره بگیرند. بنابراین در راستای افزایش رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت کارکنان، پیشنهاد می‌شود که این سازمانها بیش از پیش در کارکردهای مدیریت منابع انسانی از اصول و ارزشهای اسلامی استفاده کنند و با توجه به نتیجه ارزیابی عدالت مرادده‌ای که از حد مطلوب کمتر بود، تمام تلاش مدیران و کارفرمایان در جهت رفتار و برخورد مناسب و عادلانه با همکاران و زیردستان باشد. هم‌چنین مدیران عالی باید به انتخاب، ارزیابی عملکرد و سامانه جبران خدمات توجه ویژه‌ای کنند؛ چرا که این فعالیتها غالباً مورد بی‌عدالتی قرار می‌گیرد.

منابع فارسی

قرآن کریم. ترجمه ناصر مکارم شیرازی.

نهج البلاغه. ترجمه دشتی، محمد (۱۳۹۱). قم: انتشارات اشکذر.

نهج الفصاحه (مجموع سخنان و خطبه‌های حضرت رسول اکرم)، ترجمه پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۱). قم: انتشارات جاویدان.

اخفمی اردکانی، مهدی؛ نوری، بهروز؛ ورزمیار، محسن (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر ایجاد توانمندی فناورانه در سازمانهای پژوهش و فناوری (مطالعه موردی، پژوهشگاه صنعت نفت). مدیریت منابع

انسانی در صنعت نفت. س ۷. ش ۳۳: ۷۵ - ۴۵.

جزنی، نسرین؛ سلطانی، شاروخ (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی.

مجله مدیریت توسعه و تحول. ش ۲۵: ۳۶ - ۲۷.

دهقان، نبی‌اله؛ عمرانی‌فر، عباس؛ حسینی، محمدرضا؛ فتحی، صمد (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رعایت عدالت سازمان و رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: یک سازمان نظامی). مدیریت نظامی. س ۱۲. ش ۴۶: ۱۰۲ -

۶۵.

دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام؛ حجتی، علیرضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد

- سازمانی در یک شرکت بیمه. پژوهشنامه بیمه. س ۲۸، ش ۲۲: ۱۸۰ - ۱۵۳.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ تعمی، محمدمهدی؛ مختاری، امیر (۱۳۹۵). استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان با رویکرد اسلامی. *مدیریت اسلامی*. س ۲۴، ش ۲: ۱۸۱ - ۱۵۹.
- عباسی، محرم (۱۳۹۶)، تبیین و بررسی پیشایندها و پسایندهای مدل توازن کار و زندگی (مورد مطالعه: شرکت ملی گاز ایران)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- عرب، عباس؛ امین بیدختی، علی اکبر؛ مرادزاده، عبدالباسط؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۹۵). بررسی روابط ساختاری بین اخلاق کاری اسلامی، تأمین نیازهای رشد، احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت. *مدیریت اسلامی*. س ۲۴، ش ۱: ۸۴ - ۵۱.
- فائز، کوکب؛ خنیفر، حسین (۱۳۹۲). عدالت زبانی و نقش آن در بالندگی منابع انسانی. *پژوهشهای مدیریت منابع انسانی*. س ۵، ش ۲: ۱۷۰ - ۱۵۱.
- قاسمی، احمدرضا (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*. د ۱۲، ش ۱: ۸۲ - ۶۳.
- کرمی، محسن (۱۳۹۰). رفتارهای مدیران میانی در سازمانها با رویکرد مدیریت اسلامی. مشهد: قاف مشهد الرضا (ع).
- گائینی، ابوالفضل؛ نجاری، رضا (۱۳۹۴). *مدیریت منابع انسانی*. ج دوم. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۹۴). *مبانی و الگوهای مدیریت اسلامی*. تهران: انتشارات راه دان.

منابع انگلیسی

- Abdul Ghani Azmi, I. (2015). Islamic human resource practices and organizational performance (Some findings in a developing country). *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol:6, pp 2-18.
- Ali, A., Gibbs, M. and Camp, R. (2000), Human resources strategy: the Ten Commandments perspective, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 20 No. 5/6, pp.114-132.
- Ali, J. A. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, Vol:39, No(6), pp 692-711.
- Byrne, Barbara, M. (2010) *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, & Programming*, 2th edition, New York: Taylor & Francis Group.
- 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*, Vol: 24 No. 3, pp. 284-298.
- Dechawatanapaisal, D. (2017). The mediating role of organizational embeddedness on the relationship between quality of work life and turnover: Perspectives from healthcare professionals. *International Journal of Manpower*, 38(5), 696-711.
- 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 organization identification and job satisfaction, *British Journal of Management*, Vol: 15, pp. 351-360.
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Altay, N., Childe, S. J., & Papadopoulos, T. (2016). Understanding employee turnover in humanitarian organizations. *Industrial and*

- Commercial Training, 48(4), 208-214.
- Elnahas, A. M., Hassan, M. K., & Ismail, G. M. (2017). Religion and mergers and acquisitions contracting: The case of earnout agreements. *Journal of Corporate Finance*, Vol:42, pp221-246.
- Flint, D., Haley, L. M., & McNally, J. J. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. *Personnel Review*, 42(5), 552-572.
- Fornell C, Larcker DF.(1981) Evaluating structural equation models with Unobservable variables & measurement error, *J Marketing Res* , Vol: 18, No.1, pp.39° 47.
- Greenberg, J. and Baron, R. (2003), *Behavior in Organizations*, Pearson Education, Inc. Upper Saddle, NJ.
- Habib Rana, M., Shaukat Malik, M., (2017) "Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 10 Issue: 2, pp.186-207.
- Hair, J. R., Joseph F., Black, William C. & Anderson, Rolph E.(2006) *Multivariate Data Analysis*, 7th edition, available at:<http://www.mediafire.com/?mkrzmjmmonn>(accessed 1 December 2013).
- Hashim, J. (2008). The Quran-Based Human Resource Management and its Effects on Organisational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intention. *The Journal of International Management Studies*. Vo: 3.pp 148-158.
- Hashim, J. (2009), Islamic revival and human resource practices in Malaysian organizations , *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol: 2 No. 3, pp. 251-267.
- Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. Vol: 2. No (3),pp251-267.
- Hashim, J. (2010), Human resource management practices on organizational commitment: the Islamic perspective *Personnel Review*, Vol: 39 No. 6, pp. 785-799.
- Hassan, A.(2002), Organizational Justice as a Determinant of Organizational Commitment and Intention to Leave *Asian Academy of Management Journal*, Vol: 7 No. 2, pp: 55-66.
- Khan, B., Farooq, A. and Hussain, Z. (2010), Human resource management: an Islamic perspective , *Asia Pacific Journal of Business Management*, Vol: 2 No. 1, pp. 17-34.
- Lin, C. P., Liu, M. L. (2017). Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention. *Personnel Review*, 46(3), 526-550.
- Liu, Dong, Mitchell, Terence, R, Lee, Thomas, W., Holtom, Brooks, C. & Hinkin, Timothy, R.(2012) . When Employees are out of Step with Coworkers: How Job Satisfaction Trajectory and Dispersion Influence Individual- and Unit ° Level Voluntary Turnover. *Academy of Management Journa*. Vol: 55, No. 6. pp. 1360-1380
- Nik, Ab. Rahman, N., Mohamad, A., Mohamad, A., & Alam, S. (2013). Relationship between Islamic Human Resource Management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*. Vol: 6.No 4. pp 1105-1123.
- Rahman, N.M.N.A. and Shahidi, S. (2009), Islamic HRM practices and employee commitment: A test among employees of Islamic banks in Bangladesh , paper presented at the International Business Research Conference, Dubai.
- Salim Juma Alarimy, A., (2015), Islamic and western approaches to human resource management in Organizations: A practical Approach, *International Journal of Information Technology and Business Management*, 39(1), 110-123.
- Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*.-2nd ed., Lawrence Erlbaum Associates, publishers, Mahwah, New Jersey, USA.
- Siswanto, S. (2014). Improving competitiveness of Islamic banking human resources through

- implementation of Quran-based HRM practices. *European Journal of Business and Social Sciences (EJBSS)*. Vol: 3.No:(3). pp 01-13.
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., & Sharoni, G. (2014). Attachment to work, job satisfaction and work centrality. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 555-565.
- Yousef, D. (2001). Organizational commitment; a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country , *Journal of Managerial Psychology*. Vol: 15 No. 1, pp. 6-28.
- Zehir,C and Basar,D. (2016). The relation between learning orientation and variables of firm performance with strategic human resources management applications in the islamic bank turkey , *Journal of International Business Research*. Vol: 9, No. 3,pp.40-52.

