

تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندی کارکنان و مسئولیت پذیری

اجتماعی سازمان (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه) ♦

احمد عربشاهی کریمی¹

علیرضا اسدی قلعه‌نی²

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندی کارکنان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی انجام شد. **روش:** روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه بود. حجم نمونه تحقیق بر اساس فرمول کوکران، 175 نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه توانمندی کارکنان اسپریتزر، پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی جرمی گلیبرث و پرسشنامه مدیریت منابع انسانی نیکنام‌جو بود. روایی پرسشنامه‌ها با نظرخواهی از اساتید و پایایی پرسشنامه‌ها نیز با محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده، با استفاده از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس و اسمارت پی.ال.اس، تجزیه و تحلیل شده است. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توانمندی کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری احتیاطی، احساس معناداری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس مشارکت با دیگران تأثیر مستقیم و معناداری دارد. **نتیجه‌گیری:** اجرای مدیریت منابع انسانی اسلامی در سازمان باعث توانمندسازی نیروی انسانی می‌شود و از این رهگذر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان ارتقا خواهد یافت.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی اسلامی، توانمندی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

♦ دریافت مقاله: 00/03/25 ؛ تصویب نهایی: 00/08/09

1. دکترای مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران، مینی‌سیتی، بلوار ارتش، اول شهرک نفت، خیابان نخل، سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور / شماره: 22441511 / Email: ahmad.arabshahi@gmail.com
2. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

الف) مقدمه

سازمانها، نهادهای اجتماعی‌اند و مانند سایر نهادها از افراد تشکیل شده‌اند که نقش اصلی آنها، انسان به عنوان گرداننده این نهادهاست. به عبارت دیگر؛ سازمان منهای انسان، به هیچ وجه توان غلبه و مقابله بر مشکلات و تحقق اهداف سازمان را نخواهد داشت (غفوریان و فلامرزی، 1389: 36). در دنیای پیچیده کنونی، سازمانها برای پویایی و ادامه حیات خود نیازمند استفاده از توانایی بالقوه کارکنان خود می‌باشند و از جمله عواملی که می‌تواند بر عملکرد شغلی کارکنان نقش داشته باشد، توانمندی¹ کارکنان است. (واگنر² و همکاران، 2010: 448)

از طرف دیگر، امروزه سازمانها علاوه بر انجام وظایف سنتی خود، به انجام فعالیتهای دیگری نیز مکلف شده‌اند که هدف این فعالیتهای پاسخگویی به انتظارات جامعه است و از آن به عنوان مسئولیت‌پذیری اجتماعی³ یاد می‌شود. در واقع؛ مهم‌ترین عناصر فلسفه وجودی سازمانها، مسئولیت‌پذیری اجتماعی است؛ به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن توسط سازمانها، نه تنها احتمال ارتقای تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذی‌نفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می‌کند (موقر افضلی، 1394: 2). آرچی کارول⁴ (1979) بیان می‌کند مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مسئولیت اجتماعی کسب و کار، انتظارات اقتصادی، حقوقی، اخلاقی و اختیاری جامعه از سازمان را در زمان معین در بر می‌گیرد. (نقل از: گلیرت،⁵ 2010)

با توجه به مطالب بیان‌شده، توجه به پیامدهای رفتاری در سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است و یکی از عواملی که به شدت بر پیامدهای رفتاری مثبت کارکنان تأثیرگذار می‌باشد، اقدامات مدیریت منابع انسانی است. این منابع انسانی است که نیروی حیاتی سازمان را نگه می‌دارد. از این رو، مدیریت منابع انسانی باید به خوبی تنظیم شود، به درستی اجرا شود و به منظور دستیابی به نتایج مطلوب، به طور مداوم تحت نظارت باشد (هاشمی،⁶ 2009: 252). این در صورتی است که مدیریت، یکی از آموزه‌های دین اسلام است و از آنجا که محور مدیریت در دین اسلام، نیروی انسانی می‌باشد؛ قرآن کریم بر اهمیت و تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی تأکید کرده است. (العرفی،⁷ 2012: 87؛ ملاحی و یادور،⁸ 2010)

اسلام اثرات قابل توجهی بر نیروی انسانی و روابط آنها با کارکنان دیگر و مدیریت دارد (رحمان و همکاران، 2013: 1106). مدیریت منابع انسانی اسلامی،⁹ فرایند همگانی فعالیتهای افراد بر اساس قرآن و شریعت است (العرفی، 2012: 88). همچنین، در تفکر برآورده ساختن نیازهای اساسی کارکنان و ایجاد انگیزه در نیروی انسانی برای یافتن آینده‌ای بهتر است (رحمان و همکاران، 2013: 1108). قوانین اسلامی گنجانده شده در مدیریت منابع انسانی، می‌توانند به مسائل حاکم بر

1. Empowerment

2. Wagner

3. Social Responsibility

4. Archi Karol

5. Galbreath

6. Hashim

7. Alorfi

8. Mellahi & Budhwar

9. Islamic Human Resources Management (IHRM)

حقوق فردی کارکنان، از قبیل فرصت استخدام برابر، گزینش، ارزیابی عملکرد منصفانه، توسعه و آموزش عادلانه و نیز سطح دستمزد و حقوق جمعی، از قبیل تشکیل اتحادیه و تصمیم‌گیری مشارکتی مربوط باشند. (هاشم، 2009: 253)

در مطالعات انجام‌شده در داخل و خارج کشور، پژوهش‌های اندکی در زمینه تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مؤلفه‌هایی مانند توانمندی و مسئولیت‌پذیری انجام شده است و تبیین دقیق این رابطه‌ها نیاز به بحث و بررسی دارد. در این راستا و به دلیل اهمیت موضوع، هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال است که آیا مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان تأثیر دارد؟

1. مبانی نظری

یک) توانمندی کارکنان

توانمندی در لغت، به معنی دادن قدرت به افراد است. بوان و لورا¹ (1992) توانمندی را ابزاری می‌دانند که افراد را قادر به تصمیم‌گیری می‌سازد. پاستور² (1996) توانمندی را پدیده‌ای شخصی می‌داند که فرد برای انجام کارهایش قبول مسئولیت می‌کند. به نظر اسپریتزر (1995)، توانمندی شناختی، مجموعه‌ای از حالت‌های روان‌شناختی تعریف می‌شود و بر اینکه چگونه کارکنان درباره کارشان فکر و تجربه کسب می‌کنند و چه مقدار نقش و نفوذشان را در سازمان باور دارند، متمرکز است و باعث می‌شود کارکنان احساس اعتماد به نفس و تمایل به موفقیت داشته باشند. کانتر (1993) بیان می‌کند که توانمندی، توانایی فرد است؛ به طوری که بتواند به طور مستقل، تصمیم‌گیری و از منابع در دسترس برای دستیابی اهداف ضروری استفاده کند. یاگیل معتقد است توانمندی، فرایند نفوذ بر رویدادها و پیامدهای مهم برای فرد یا گروه است. کانگر و کاننگو (1988) توانمندی را سازه‌ای نسبی و انگیزشی تعریف می‌کنند. در سازه نسبی، توانمندی وقتی رخ می‌دهد که قدرت از فرادست به زیردست انتقال یابد و در نتیجه، زیردستان حس مالکیت و کنترل بر کارشان را تجربه کنند (نفری و وطنخواه، 1395: 5). توانمندی به عنوان انگیزش نیز برای انجام وظایف اصلی یا بازتاب انگیزشی تناسب بین کار و کارمند، تفویض اختیار و طرح‌هایی بر مبنای تعهد و مشارکت تعریف شده است. (بطحی و عباسی، 1386: 66)

توانمندی در دوران مدیریت علمی، در کانون توجه صاحب‌نظران مدیریت نبود. بعد از نهضت روابط انسانی و مطرح شدن مسائلی مانند رضایت شغلی، غنی‌سازی شغل، رهبری دموکراتیک، توانمندی کارکنان به عنوان هدفی مهم و حیاتی در سازمان مطرح شد. تدوین این نظریه ابتدا با نظریه مک‌گریگور در سال 1960 آغاز شد. این نظریه مبتنی بر ایجاد شرایطی برای حرکت افراد به سمت کسب اهداف به جای سرپرستی و هدایت تلاش‌هایشان است. در سیر تاریخی توسعه نظریات توانمندی، ریچارد کو تو از دو نوع توانمندی نام برده است. نوع اول، «توانمندی روان-سیاسی» است که باعث افزایش عزت نفس شده، نتایج آن در رفتار با دیگران جلوه پیدا می‌کند و نوع دوم،

1. Boan & Lora
2. Pastor

«توانمندسازی روان- نمادین» است که علاوه بر افزایش عزت نفس در کارکنان، باعث تغییر در مجموعه‌ای از پدیده‌های غیر قابل تغییر می‌شود. اجرای توانمندی واقعی، مستلزم درک مجموعه‌ای از تفاوت‌های روحی و تعهد و التزام مدیران و کارکنان خواهد بود که براساس صداقت و اعتماد متقابل استوار شده است. (قاسمی، 1382: 26)

پژوهشها نشان می‌دهد که سازمان از انجام فرایند توانمندی، منفعی را کسب می‌کند؛ افزایش رضایت شغلی اعضا بر بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش بهره‌وری و بهبود خدمات، آمادگی رقابت و جلب اعتماد سازمان، از جمله این منافع‌اند. کانتر معتقد است که نه تنها عملکرد سازمانی با توانمند ساختن دیگران بالا می‌رود، بلکه بهره‌وری ملتها نیز با افزایش سطح مهارتها بالاتر می‌رود؛ ولی عدم تمایل مدیران به مشارکت دادن اعضا در قدرت سازمان و عدم باور آنان به توانمندی کارکنان در انجام مناسب کارها را دو عامل اساسی در عدم موفقیت برنامه‌های توانمندی می‌داند.

توانمندی را می‌توان حاصل سه جریان اصلی در سازمان قلمداد کرد: نخست، میزان تمایل مدیران به سطح مشارکت کارکنان (مدیریت مشارکت)؛ دوم، حدود واگذاری اختیارات به زیردستان (تفویض اختیار) و سوم، پاداشی که به کارکنان در ازای موفقیت در انجام وظایفشان پرداخت می‌شود (پاداش مبتنی بر عملکرد). مدیریت مشارکتی بشر توانمندی را فراهم آورده، تفویض اختیار به آن عمق می‌بخشد و طبق نظریه تقویت، پاداش مبتنی بر عملکرد باعث تثبیت و جهت‌دهی به توانمندی‌ها می‌شود (هاشمی مهابادی و همکاران، 1396: 8). ریچارد دفت در برنامه توانمندی، از غنی‌سازی شغلی به عنوان اولین سطح این برنامه نام می‌برد. در این سطح، به کارکنان در چارچوب وظایف شغلی‌شان، آزادی عمل داده می‌شود و پاداش که به عملکرد تعلق می‌گیرد، عمدتاً فردی است. (کانترین¹ و همکاران، 2011: 205)

دو) مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت اجتماعی به ارائه روشهایی می‌پردازد که سازمانها در فضاها کسب و کار خود به آن عمل می‌کنند و پاسخگوی توقعات جامعه، انتظارات تجاری، قانونی، اخلاقی و اجتماعی آنان‌اند؛ زیرا سازمانها مسئولیتهای بزرگی در زمینه اجتماعی، اقتصادی و محیطی در قبال کارکنان، سهامداران، مشتریان، دولت، تأمین‌کنندگان و تمامی ذی‌نفعان خود بر عهده دارند. سازمانها برای حفظ یا بهبود جایگاه خود در جامعه، به نحوی که باعث ادامه بقای آنها و موفقیتشان در کار شود، لازم است به مسئولیت اجتماعی توجه لازم را داشته باشند. بنابر این، مسئولیت اجتماعی سازمانها عامل اساسی بقای هر سازمان است. مسئولیت اجتماعی سازمان، کل طیف اصول بنیادی را که از سازمانها انتظار می‌رود آنها را بپذیرند و در اقدامات خود منعکس کنند، در بر می‌گیرد. اصول مزبور در میان سایر موارد، شامل احترام به حقوق انسان، رفتار منصفانه با نیروی کار، مشتریان و تأمین‌کنندگان، شهروندان خوبی برای جوامعی که در آنها فعالیت می‌کنند بودن و حفاظت از محیط زیست می‌شوند و این اصول نه تنها از لحاظ اخلاقی اهداف مطلوب و پسندیده‌ای می‌باشند، بلکه عوامل کلیدی مهمی نیز در حصول اطمینان از این نکته‌اند که جامعه امکان

احمد عربشاهی کریزی و علیرضا اسدی قلعه‌نی ♦ 223

بقای سازمان را در درازمدت فراهم می‌آورد؛ زیرا از فعالیتها و رفتار سازمان بهره می‌برد. از طرفی، نقش مدیران در این امر حیاتی است و مدیران باید تعهدات خود را به CSR از طریق ارزشهای خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان، جاری و موجب گسترش مسئولیت اجتماعی می‌شوند (روبیایی و مهردوست، 1388: 45). گریفین و بارنی،¹ مسئولیت‌پذیری اجتماعی را چنین تعریف می‌کنند: مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد. (فینگ،² 2002: 25)

مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارای چهار بخش است:

- مسئولیت اقتصادی: مهم‌ترین بعد مسئولیت اجتماعی سازمانهاست که در آن، فعالیتها و اقدامات اقتصادی مد نظر قرار می‌گیرند.

- مسئولیت قانونی (حقوقی): سازمانها ملزم می‌شوند که در چارچوب قانون و مقررات عمومی عمل کنند.

- مسئولیت اخلاقی: از سازمانها انتظار می‌رود که مانند سایر اعضای جامعه به ارزشها، هنجارها و اعتقادات سایر افراد احترام بگذارند و شئون اخلاقی را در فعالیتهای خود مد نظر قرار دهند. (مشکی و خلیلی شجاعی، 1389: 39)

- مسئولیت اختیاری (داوطلبانه): این مسئولیت با گرایش بنگاههای اقتصادی به شرکت در امور اجتماعی که از نظر اقتصادی، قانونی و الزام آور نیستند، صورت می‌پذیرد. (کارول، 1999؛ نقل از: گلبرث، 2010: 520)

مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانها، عامل اساسی بقای هر سازمانی است که با توجه به ارتباطات کلیه سازمانها با جامعه، به موضوع اجتناب‌ناپذیری تبدیل شده است. مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانها برای تمام ذی‌نفعان جذابیت‌های ویژه‌ای دارد؛ برای حکومتها جذاب است؛ چون وظایف سنتی دولتها را در سیاستگذاری و حمایت‌های اجتماعی کاهش می‌دهد. از سوی دیگر، با افزایش مقبولیت اجتماعی سازمانها، امنیت اجتماعی و محلی نیز افزایش می‌یابد و در نتیجه، ثروت و مالیات بیشتر به دنبال خواهد داشت. برای شهروندان نیز جذاب است؛ زیرا در کنار آلودگی‌های زیست‌محیطی و تغییرات فرهنگی و اجتماعی ناشی از حضور سازمانها، می‌توانند رفاهی را بیش از آنچه دولت و نسلهای قبلی برایشان خواسته‌اند، در قالب انواع خدمات و توجهات اجتماعی از سازمانها دریافت کنند. برای کارکنان جذاب‌تر است؛ چون هم از منظر شهروندی درون‌سازمانی، هم از منظر شهروندی اجتماعی، نتایج مادی و حتی معنوی قابل توجهی را برایشان به ارمغان خواهد آورد (عابدی، 1393: 23). در کنفرانس بوآرد³ به برخی از مزایای مستقیم ناشی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای سازمان چنین اشاره شده است: افزایش ارزش تجاری، نشان تجاری؛ دسترسی بیشتر به منابع مالی؛ نیروی کار سالم‌تر و ایمن‌تر؛ مدیریت ریسک و نظارت مؤثرتر بر امور سازمان؛ کارکنان مشتاق؛ وفاداری مشتری؛ ارتقای اعتماد و اطمینان طرفهای ذی‌نفع و تقویت وجهه عمومی. (روبیایی و مهردوست، 1388: 46)

1. Griffin & Barney

2. Fening

3. Board

سه) مدیریت منابع انسانی اسلامی

در عصر جهانی شدن و پیشرفت سریع فناوری، سرمایه انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمانها قلمداد شده است (یوسف، 2017: 78). مدیریت منابع انسانی، اصطلاحی به نسبت جدید است که از دهه 1970 متداول شد (شیون‌دل و رندال، 1395: 40). مدیریت منابع انسانی عبارت است از به کارگیری سرمایه‌های مؤسسه به منظور دستیابی به اهداف سازمانی (هاشم، 2009: 259). فرنچ در تعریف مدیریت منابع انسانی می‌گوید: مدیریت منابع انسانی عبارت است از مدیریت و اداره راهبردی (بلندنظرانه) و پایدار با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمان؛ یعنی کارکنانی که در آنجا کار می‌کنند و منفرداً در کنار هم به سازمان در وصول به اهداف کمک می‌کنند (گرهارت، 2007: 552). مدیریت منابع انسانی، شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان است (هاشم، 2009: 260). مدیریت منابع انسانی، رویکردی جامع به مدیریت راهبردی منابع کلیدی سازمان؛ یعنی منابع انسانی است (فاریحانی و عارف‌نژاد، 1390: 81). موضوع مدیریت همواره مد نظر بشر بوده است تا بتواند امکانات را بهتر بسیج کند و زودتر به اهداف خود برسد که البته در این مسیر، به توفیقاتی هم دست یافته است. (پژوهان و رسولی، 1394: 95)

در اسلام، مدیریت و رهبری، اصل ضروری و اجتناب‌ناپذیر برای ادامه حیات انسان به حساب آمده است. برای نشان دادن اهمیت رهبری و مدیریت از نظر اسلام، به برخی آیات اشاره می‌شود. خداوند در قرآن کریم به تدبیرکنندگان کارها سوگند یاد می‌کند (تازعات: 5)؛ که این سوگند، نشان اهمیت تدبیرکنندگان است. آیه 30 سوره بقره نشان می‌دهد که خداوند اولین انسانی را که آفرید، به عنوان خلیفه خود روی زمین قرار داد و کلمه «جاعل» (اسم فاعل) بیان‌کننده این موضوع است که انسان روی زمین بدون رهبر نخواهد بود. لذا پیامبران که مدیران الهی بودند، برای رشد انسان به سوی خداوند متعال برگزیده شدند و مدیران جامعه اسلامی باید بر این شیوه حرکت کنند. قرآن به مثابه چراغ هدایت و دستورالعمل سعادت بشر باید فرا راه مدیران قرار داشته باشد.

پیامبر اکرم (ص) فرمودند: هرگاه در مسافرت تعداد مسافران به سه نفر رسید، باید یکی از آنان مدیریت گروه را بپذیرد. به درستی که پیامبر (ص)، اسوه و الگوی ما در مدیریت اسلامی است. مدیر مانند یک محور، مدار و قطب عمل می‌کند. حضرت علی (ع) مدیر را همانند رشته محکمی که مهره‌ها را به هم پیوند می‌دهد، می‌داند (نهج البلاغه، 146). ایشان همچنین می‌فرمایند: مدیر مانند محور وسط آسیاب استوار است. (همان)

مدیریت اسلامی به معنای مدیریت در چارچوب مبانی و اصول اسلامی است. آنچه اصل مدیریت اسلامی را از دیگر انواع مدیریتها جدا می‌کند، اصلاح روشها و اهداف است (یک‌نام‌جو، 1396: 71). در دوران اخیر، پیوند بالقوه موجود بین باورهای مذهبی، فنون مدیریت و پیامدهای سازمانی، به طور واضح در جریان تحقیقات مدیریت از سوی برخی محققان مورد توجه قرار گرفته و تأثیر باورهای مذهبی در چگونگی رفتار افراد در محیط کار در عصر کنونی، دغدغه بسیاری از پژوهشگران شده است. مشخصه‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی عبارتند از: 1. نشأت گرفته از

قرآن و شریعت، 2. کامل بودن از جنبه نظری، 3. دانشی و تکنیکی بودن، 4. راهنمای رفتار و ارزشهای اسلامی، 5. برگرفتن از مباحث نظری و عملی. در اسلام، راهبردهای مدیریت منابع انسانی مبتنی بر اصولی است که عبارتند از: 1. عدالت: تمام کارکنان سازمان حقی دارند و باید از ستم در امان باشند؛ 2. انتخاب بر مبنای شایستگی و 3. صداقت. اولویتهای مدیریت منابع انسانی اسلامی، شامل رفتار با کارکنان، عدالت، برابری استخدامی و ارتقا است. امام علی(ع) می‌فرماید که کارکنان برادران دینی شما هستند و با شما در آفرینش برابرند و حقوق برابر دارند. در اسلام نیز بر این نکته تأکید شده است که کارکنان با کارفرمایان برابرند و کارفرمایان باید به آنان کمک کنند (همان: 74). در اسلام، حقوق شخصی کارکنان عبارت است از فرصتهای استخدامی برابر، امنیت شغلی، سطح حقوق و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری. همچنین کارکنان مسلمان باید وظیفه خود را بدون هیچ کاستی و با دقت تمام انجام دهند (هاشمی، 2009). تعهدهای کارکنان نسبت به کارفرما نیز عبارتند از: تعهد، وفاداری به سازمان، انجام دادن کار به صورت عالی، بی‌ریایی، اطاعت و ارائه پیشنهاد به سرپرست و همکاران. (علی، 2010)

به نظر می‌رسد فعالیتهای مدیریت منابع انسانی اسلامی، مشابه مدیریت منابع انسانی غربی است؛ اما تفاوتی نیز با هم دارند. تمام الزامات مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اساس قرآن و گفته‌های حضرت محمد(ص) است (هاشمی، 2009). در رابطه با فعالیتهای مدیریت منابع انسانی اسلامی، صاحب‌نظران و متفکران، نگرشهای متفاوت ولی همسازی بیان داشته‌اند که اشاره به آنها می‌تواند مفید باشد. نمازی و قاب¹ (2007: 102) در خصوص پنج اقدام مدیریت منابع انسانی اسلامی، به استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و نظام پاداش اشاره کرده‌اند. همچنین هاشم (2008، 2009)، العرفی (2012)، ملاحی و بادور (2010)، پنج کارکرد و اقدام برای مدیریت منابع انسانی اسلامی معرفی کرده‌اند که عبارتند از: استخدام و کارمندیابی، گزینش، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه و جبران خدمات. (سیوانتو، 2014: 5)

مدیریت منابع انسانی اسلامی از مؤلفه‌های کلیدی برای پیاده‌سازی رویکرد مدیریت اسلامی در سازمانها به شمار می‌رود. این مفهوم نسبتاً جدید، به معنای استخدام و گزینش، آموزش و توسعه، تخصیص حقوق و پاداش مناسب و ارزیابی عملکرد نیروی انسانی بر مبنای آموزه‌های قرآنی و معصومین است (ترکی و فیضی، 1399). به مجموعه‌ای از شناخت و آگاهی‌هایی که کارکنان برای انجام وظایف، هم از روش تجربی استفاده می‌کنند و هم به قرآن و سنت رجوع می‌کنند، مدیریت منابع انسانی اسلامی می‌گویند (ولبخانی دهاقانی و همکاران، 1397). هدف اصلی مدیریت منابع انسانی اسلامی، حفظ و اجرای برنامه‌ها مطابق با قوانین اسلامی و بهبود روابط مدیریت و کارکنان در سازمان است (شاکر اردکانی و نیکام‌جو، 1398). مدیریت منابع انسانی به معنای راهکارهایی برای مدیریت کارکنان و تنظیم ارتباط آنان با کارفرما و سازمان است که منطبق با سنت و قرآن باشد. در حالی که توجه به نیازهای معیشتی کارکنان، وجه مشترک مدیریت منابع انسانی اسلامی و غیر اسلامی است؛ اما مسائلی همچون سعادت اخروی و رابطه انسان با خدا، جایگاهی در گفتمان سکولار ندارد و مختص گفتمان دینی است. (فتاری و صحت، 1395)

2. پیشینه پژوهش

در این قسمت، برخی از تحقیقاتی را که در گذشته پیرامون موضوع پژوهش انجام شده، به اختصار مرور می‌کنیم. شاکر اردکانی و نیکنام‌جو (1398) در تحقیقی نشان دادند که مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری، شامل رضایت شغلی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، تأثیر مثبت و بر قصد ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی داشته است. عباسی و همکاران (1396) در تحقیقی نشان دادند 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. نیکنام‌جو (1396) در تحقیقی نشان داد مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی تأثیر دارد. مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری و بر اخلاق کار اسلامی مؤثر است. اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی نیز مؤثر است. نتایج پژوهش علم‌بیگی و همکاران (1396) نشان داد که ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر تعهد شغلی کارکنان مؤثر است. احمدی و شمخانی (1395) در تحقیقی نشان دادند روابط سازمانی و رفتار و روابط انسانها در سازمان، اخلاق اسلامی، فرهنگ سازمانی و ... رابطه معناداری با میزان رضایت شغلی سرمایه انسانی دارند. نتیجه پژوهش فشارکی و صحت (1395) حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین سه بُعد مدیریت منابع انسانی اسلامی (استخدام، توسعه، جبران خدمات)، عدالت سازمانی و تعهد کارکنان است. پژوهش رحیمی کلور (1394) نشان می‌دهد که هم اعتماد سازمانی و هم هویت سازمانی، بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتها و تعهد سازمانی مؤثرند. یافته‌های پژوهش اکبری بورنگ و پور (1394) نشان داد که بین مدیریت اسلامی منابع انسانی با عدالت سازمانی و عدالت سازمانی با رضایتمندی شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی با تمایل به ترک شغل و مدیریت اسلامی منابع انسانی با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل نیز رابطه معناداری وجود دارد. اردلان و همکاران (1393) در تحقیقی نشان دادند که ارتباط مثبت و معناداری بین اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی وجود دارد.

آمالیا¹ و همکاران (2015) در پژوهش خود نشان دادند ارزشهای مذهبی اسلامی به میزان قابل توجهی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی اسلامی در کسب و کارهای کوچک و متوسط دارد. در پژوهش خان و رشید² (2015)، یافته‌ها نشان داد که اگر تمام شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به کار گرفته شوند، می‌توانند نقش مؤثری در موفقیت شرکتهای پاکستانی داشته باشند. همچنین اخلاق کار اسلامی با تأثیرپذیری از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (استخدام و انتخاب همراه با عدالت) می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر شدت این رابطه داشته باشد. بر اساس نتایج پژوهش سیسوانتو (2014)، روشهای مدیریت منابع انسانی مبتنی بر قرآن مستقیماً رضایت شغلی را افزایش نمی‌دهد، بلکه رضایت شغلی را از طریق متغیر عدالت سازمانی افزایش می‌دهد. چوی و یو³ (2014) در تحقیقی نشان دادند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد کارکنان و سازمان تأثیر دارد. رحمان و همکاران (2013) در تحقیقی نشان دادند مدیریت منابع انسانی اسلامی با ایجاد جوّی همراه با عدالت در سازمان، تأثیر مثبت و معناداری بر اعتماد سازمانی

1 - Amaliah

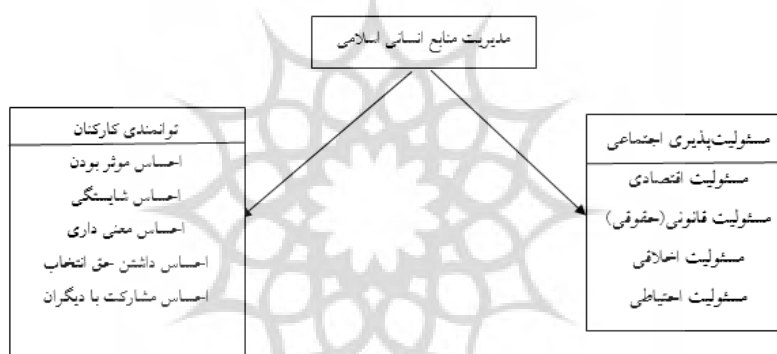
2. Khan & Rasheed

3. Choi & Yu

دارد. نتایج پژوهش رضوی و رانا¹ (2012) نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی باعث کاهش استرس شغلی و افزایش تعهد سازمانی می‌شود. ماری² و همکاران (2012) در مطالعه‌ای نشان دادند که اخلاق کار اسلامی به ایجاد تعهد در سازمان و افزایش رضایت شغلی کمک خواهد کرد و همچنین، رضایت شغلی با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. لی³ و همکاران (2011) در تحقیقی نشان دادند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر کیفیت رابطه و نتایج رابطه تأثیر دارد. نتایج پژوهش علی و همکاران (2010) نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی تأثیر دارد. پژوهش هاشیم (2008) نشان داد مدیریت منابع انسانی بر اساس قرآن، تأثیر معناداری بر سه متغیر ادراک از عدالت سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت دارد.

3. مدل مفهومی پژوهش

بر اساس بررسی مبانی نظری و ادبیات تحقیق که خلاصه‌ای از آن در ابتدای مقاله آورده شد و با توجه پیشینه‌های تحقیقات داخلی و خارجی که به برخی از آنها اشاره شد، مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح ذیل ارائه می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

4. فرضیه‌های پژوهش

یک) فرضیه‌های اصلی

- فرضیه اصلی ۱: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
فرضیه اصلی ۲: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندی کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

دو) فرضیه‌های فرعی

- فرضیه فرعی ۱: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اقتصادی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
فرضیه فرعی ۲: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری قانونی (حقوقی) تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

1. Rizvi & Rana
2. Marri
3. Lee

- فرضیه فرعی 3: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی 4: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری احتیاطی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی 5: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر احساس معناداری در شغل تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی 6: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر احساس شایستگی در شغل تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی 7: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر احساس داشتن حق انتخاب تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی 8: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر احساس مؤثر بودن تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
- فرضیه فرعی 9: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر احساس مشارکت با دیگران تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

ب) روش

روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه است. بر اساس اطلاعات دریافتی، تعداد کارکنان جامعه آماری حدود 300 نفر بود که بر اساس آن، حجم نمونه تحقیق با توجه به جدول مورگان، 175 نفر تعیین شد و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی از این جامعه آماری انتخاب شدند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه توانمندی کارکنان اسپریتزر (1995)، پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی جرمی گلیبرث (2010) و پرسشنامه مدیریت منابع انسانی اسلامی نیکنام‌جو (1396) بود. پرسشنامه توانمندی کارکنان اسپریتزر (1995) شامل 19 سؤال است و پنج بُعد احساس معناداری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران را بررسی می‌کند. پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی گلیبرث (2010) شامل 28 سؤال و دارای چهار مؤلفه مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری احتیاطی است. پرسشنامه مدیریت منابع انسانی اسلامی نیکنام‌جو (1396) نیز دارای 22 سؤال و شامل پنج مؤلفه استخدام، گزینش، ارزیابی عملکرد، توسعه و آموزش و جبران خدمات است. روایی پرسشنامه‌ها با نظرخواهی از اساتید و پایایی آنها نیز با محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شده است.

جدول 1: ضرایب آلفای کرونباخ

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی اسلامی	0/81
توانمندی کارکنان	0/89
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	0/85

تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات با استفاده از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس و اسمارت پی.اس.اس¹ انجام می‌شود.

ج) یافته‌ها

داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی از طریق نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس و اسمارت پی.ال.اس تجزیه و تحلیل شده‌اند. نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس، ابزاری مفید و کارآمد برای تبیین مدل‌های معادلات ساختاری در محیطی گرافیکی است. این روش به فرض نرمال بودن جامعه وابسته نیست. برای نمونه‌های کوچک مناسب است و توان اجرای مدل با تعداد نمونه کم را داراست. این روش، قابلیت کاربرد با متغیرهای اسمی، ترتیبی و فاصله‌ای را دارد و می‌تواند چندین متغیر مستقل و وابسته را به طور همزمان تبیین کند و قابلیت آزمون نظریه‌ها را در قالب معادلات میان متغیرها دارد؛ لذا با توجه به مزیت‌های پیش‌گفته، در این پژوهش از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها استفاده کرده‌ایم.

ابتدا از آمار توصیفی بهره گرفته‌ایم و با استفاده از آن، صفات و ویژگی‌های نمونه آماری بررسی شده که نتایج آن در جدول 2 ارائه شده است.

جدول 2: صفات و ویژگی‌های نمونه آماری

سن	فراوانی	درصد فراوانی	جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
20 تا 30 سال	22	13	مرد	126	72
31 تا 40 سال	65	37	زن	49	28
41 تا 50 سال	57	33	سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
51 سال به بالا	31	17	زیر 5 سال	28	16
میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	6 تا 10 سال	49	28
دیپلم	24	14	11 تا 20 سال	63	36
فوق دیپلم	37	21	بالای 20 سال	35	20
لیسانس	82	47			
فوق لیسانس و بالاتر	32	18			

در ادامه از آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای آزمون نرمال بودن مشاهدات استفاده کرده‌ایم.

جدول 3: بررسی فرضیه نرمالیتی با کمک آزمون کولموگروف اسمیرنف

سطح معناداری	آماره آزمون	مدیریت منابع انسانی اسلامی
0/115	1/194	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
0/393	0/903	توانمندسازی کارکنان
0/546	0/799	

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف حاکی از آن است که سطح معناداری برای همه متغیرها، بیشتر از 0/05 است؛ لذا فرضیه صفر آزمون مذکور تأیید می‌شود و مشاهدات مربوط به متغیرها نرمال می‌باشند. به منظور تجزیه و

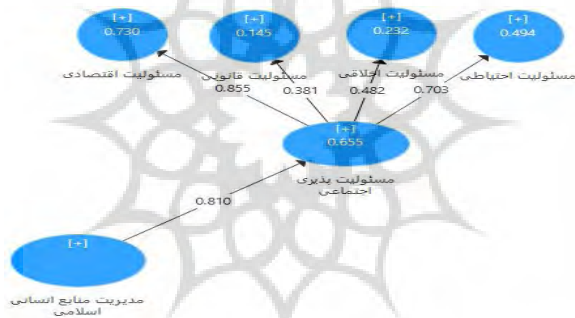
تحلیل داده‌های تحقیق، از مدل‌سازی معادلات ساختاری¹ و نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس استفاده شده، آزمون فرضیه‌های پژوهش صورت می‌گیرد.

فرضیه اصلی 1: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول 4: مقادیر آماری تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
مدیریت منابع انسانی اسلامی -> مسئولیت‌پذیری اجتماعی	0/810	18/365	0/000	تأیید

بررسی ضریب تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان 0/810 برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر 0/000 شده و از 0/05 کمتر است، همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با 18/365 شده و از 1/96 بیشتر است؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای 0/05 معنادار است؛ یعنی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. شکل‌های 2 و 3، ضریب مسیر و آماره تی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی را بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی نشان می‌دهند.



شکل 2: ضریب مسیر تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی



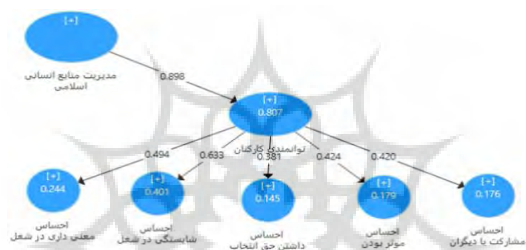
شکل 3: آماره تی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی

فرضیه اصلی 2: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول 5: مقادیر آماری تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندسازی کارکنان

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
مدیریت منابع انسانی اسلامی -> توانمندسازی کارکنان	0/898	81/639	0/000	تأیید

بررسی ضریب تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندسازی کارکنان نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان 0/898 برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر 0/000 شده و از 0/05 کمتر است، همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با 81/639 شده و از 1/96 بیشتر است؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای 0/05 معنادار است؛ یعنی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندسازی کارکنان، تأثیر مستقیم و معناداری دارد. شکل‌های 4 و 5، ضریب مسیر و آماره تی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندسازی کارکنان را نشان می‌دهند.



شکل 4: ضریب مسیر تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندسازی کارکنان



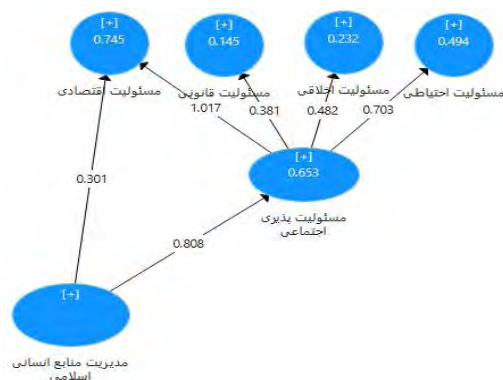
شکل 5: آماره تی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندسازی کارکنان

فرضیه فرعی 1: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اقتصادی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

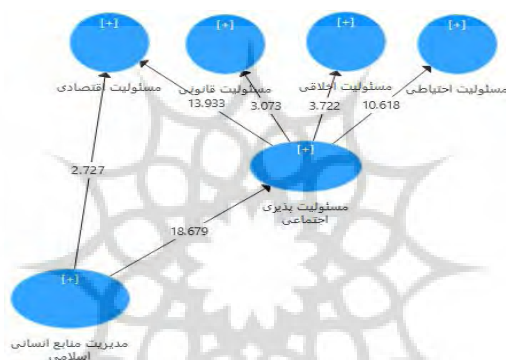
جدول 6: مقادیر آماری تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اقتصادی

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
مدیریت منابع انسانی اسلامی -> مسئولیت‌پذیری اقتصادی	0/301	2/727	0/001	تأیید

با توجه به مقادیر آماری، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اقتصادی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. شکل‌های 6 و 7، ضریب مسیر و آماره تی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اقتصادی را نشان می‌دهند.



شکل 6: ضریب مسیر تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت پذیری اقتصادی



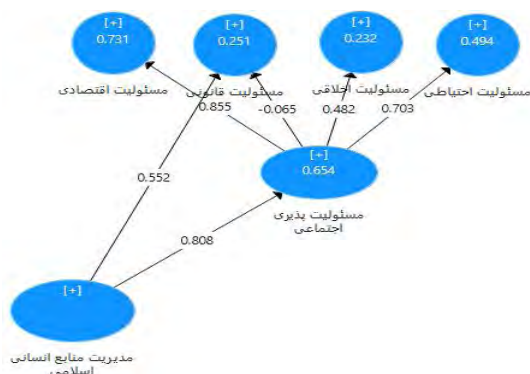
شکل 7: آماره تی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت پذیری اقتصادی

فرضیه فرعی 2: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت پذیری قانونی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

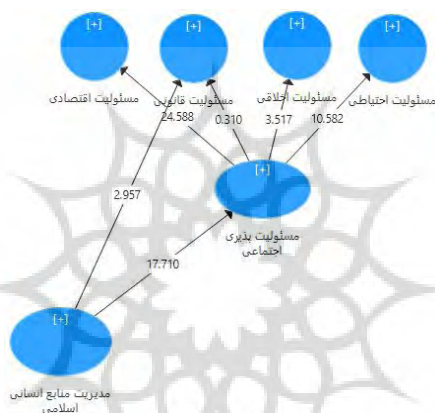
جدول 7: مقادیر آماری تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت پذیری قانونی

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
مدیریت منابع انسانی اسلامی < مسئولیت پذیری قانونی	0/552	2/957	0/000	تأیید

با توجه به مقادیر آماری، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت پذیری قانونی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. شکل‌های 8 و 9، ضریب مسیر و آماره تی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی را بر مسئولیت پذیری قانونی نشان می‌دهند.



شکل 8: ضریب مسیر تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت پذیری قانونی



شکل 9: آماره‌ی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت پذیری قانونی

برای جلوگیری از اطناب کلام، در ادامه از ارائه شکل‌های مربوط به ضرایب مسیر و آماره‌های تی مربوط فرضیه‌های فرعی صرف نظر می‌کنیم. خلاصه خروجی‌های نرم‌افزار مربوط به فرضیه‌های فرعی در جدول 8 ارائه شده است.

جدول 8: خلاصه نتایج مربوط به بررسی سایر فرضیه‌های فرعی

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
فرضیه فرعی 3	مدیریت منابع انسانی اسلامی -> مسئولیت‌پذیری اخلاقی	0/504	2/341	0/000	تأیید
فرضیه فرعی 4	مدیریت منابع انسانی اسلامی -> مسئولیت‌پذیری احتیاطی	0/883	12/041	0/000	تأیید
فرضیه فرعی 5	مدیریت منابع انسانی اسلامی -> احساس معناداری در شغل	0/947	6/731	0/000	تأیید
فرضیه فرعی 6	مدیریت منابع انسانی اسلامی -> احساس شایستگی در شغل	0/776	7/466	0/000	تأیید
فرضیه فرعی 7	مدیریت منابع انسانی اسلامی -> احساس داشتن حق انتخاب	0/720	9/100	0/000	تأیید
فرضیه فرعی 8	مدیریت منابع انسانی اسلامی -> احساس مؤثر بودن	0/798	5/312	0/000	تأیید
فرضیه فرعی 9	مدیریت منابع انسانی اسلامی -> احساس مشارکت با دیگران	0/834	7/885	0/000	تأیید

(د) بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توانمندی کارکنان انجام شد. نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توانمندی کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری احتیاطی، احساس معناداری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران تأثیر مستقیم و معناداری دارد. نتایج این پژوهش همسو و همخوان با نتایج تحقیقات نیک‌نام‌جو (1396)، علم‌بیگی و همکاران (1396)، رحیمی کلور (1394)، اردلان و همکاران (1393)، آمالیا و همکاران (2015) و سیوانتو (2014) می‌باشد.

اکبری بورنگ و پور (1394) نشان دادند که بین مدیریت اسلامی منابع انسانی با عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در بین کارکنان، رابطه وجود دارد. خان و رشید (2015) نشان دادند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (انتخاب، استخدام، توسعه و آموزش، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات) و موفقیت پروژه با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی تأثیر دارد. رحمان و همکاران (2013) نشان دادند مدیریت منابع انسانی اسلامی با ایجاد جوّ همراه با عدالت در سازمان، تأثیر مثبت و معناداری بر اعتماد سازمانی دارد. هاشیم (2008) نیز نشان داد مدیریت منابع انسانی بر اساس قرآن و اثرات آن بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت در سازمانها مؤثر است.

توجه به پیامدهای رفتاری در سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است و از عوامل به شدت تأثیرگذار بر پیامدهای رفتاری مانند توانمندی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان، مدیریت منابع انسانی و به خصوص، مدیریت منابع انسانی اسلامی است. با توجه به اینکه در کشوری اسلامی زندگی می‌کنیم و اینکه اسلام جامع‌ترین دین است و برای همه امور برنامه دارد، بایستی اصول اسلامی در عرصه‌های مختلف مورد استفاده و بهره‌برداری قرار گیرد و امور مختلف بر اساس تعالیم اسلامی تنظیم شوند؛ از جمله در مدیریت و مدیریت منابع انسانی که تعالیم اسلامی در منابع مختلف اسلامی از جمله قرآن و نهج‌البلاغه و... می‌تواند بسیار راهگشا باشد. اگر مدیریت منابع انسانی بر اساس اصول اسلامی پایه‌ریزی شود و به خوبی ساختار یابد و فرایندها و وظایف آن به درستی به اجرا درآید، به نتایج مطلوب در سازمان می‌انجامد.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، به مدیران و سازمانها پیشنهاد می‌شود مدیریت منابع انسانی را بر اساس مبانی اسلامی تدوین و ترسیم کنند؛ به گونه‌ای که در برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی، گزینش و استخدام نیروی انسانی، آموزش و توسعه نیروی انسانی، تجزیه و تحلیل شغل، انضباط، ارزیابی عملکرد، ارتقا و ترفیع نیروی انسانی، سیستم پاداش و... اصول اسلامی رعایت شود.

از مدیران انتظار می‌رود ابتدا به اصول اخلاقی پایبند باشند و اخلاق را در حرف و عمل رعایت کنند و در گام بعدی به شکل‌های مختلف نسبت به نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان اقدام کنند. مدیران می‌بایست با اقدامات مؤثر خود، مسئولیت‌پذیری در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی را ارتقا دهند.

235 احمد عربشاهی کریزی و علیرضا اسدی قلعه‌نی ♦

مدیریت منابع انسانی اسلامی بر جنبه‌های مختلف امور پرسنلی، از جمله: فرصت استخدام برابر، گزینش عادلانه، ارزیابی عملکرد صادقانه، توسعه و آموزش مؤثر، حقوق و دستمزد منصفانه و... تأکید دارد و رضایت، توانمندی، مسئولیت‌پذیری و تعهد کارکنان را به دنبال دارد و دسترسی به اهداف سازمان را تسهیل می‌کند. اجرای مدیریت منابع انسانی اسلامی در سازمان باعث توانمندسازی نیروهای انسانی می‌شود و از این رهگذر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان ارتقا خواهد یافت.



منابع

- ابطحی، سیدحسن و سعید عباسی (1386). **توانمندی کارکنان**. کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- احمدی، حسین‌علی و فاطمه شمخانی (1395). «**مدیریت منابع انسانی در اسلام؛ بررسی تحلیلی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی منابع انسانی در شرکتهای صنعت نفت ایران**». *اولین کنفرانس ملی مدیریت و مهندسی پیشرفت*. 1-20.
- اردلان، محمدرضا؛ سیروس قنبری، کاوه فیضی، حامد سیف پناهی و خلیل زندی (1393). «**رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی**». *اخلاق زیستی*، ش 4(13): 75-95.
- اکبری بورنگ، محمد و سمیرا پور (1394). «**بررسی رابطه مدیریت اسلامی منابع انسانی با عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل**». *مطالعات منابع انسانی*، ش 5(15): 37-62.
- پژوهان، ایوب و رضا رسولی (1394). «**بررسی و توصیف مدیریت و مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم**». *اسلام و پژوهشهای مدیریتی*، ش 4(2): 93-109.
- ترکی، اکبر و عمار فیضی (1399). «**طراحی مدل مدیریت منابع انسانی اسلامی در صنعت بانکداری با رویکرد دیمتل**». *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ش 4(51): 1-25.
- رحیمی کلور، حسین (1394). «**مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتهای روی تعهد سازمانی**». *کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن 21*. 1-30.
- رویایی، رمضانعلی و حسین مهردوست (1388). «**بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی**». *پژوهشنامه علوم اجتماعی*، ش 3(3): 44-59.
- شاکر اردکانی، محمد و منصور نیکنام‌جو (1398). «**تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی**». *مدیریت اسلامی*، ش 27(2): 95-123.
- شیموندال، دولان و اس. رندال (1395). **مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی**. ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عبادپور، داوود (1393). **نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی و نتایج حاصل از عملکرد در شرکتهای محدوده منطقه آزاد تجاری صنعتی انزلی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. بندر انزلی: دانشگاه آزاد اسلامی.
- عباسی، محرم؛ مانده‌السادات واعظ موسوی، حسین خنیفر و میثم صمیمی (1396). «**بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان**». *مدیریت اسلامی*، ش 25(4): 203-229.
- علم‌بیگی، امیر؛ سیده سمیه بطحائی؛ احمد رضوانفر و بابک افهیی (1396). «**پیش‌بینی تعهد شغلی بر پایه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان با الگوریتم تقطیع پیش‌بینی‌گرا**». *پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی*، ش 17(1): 169-188.

- غفوریان، هما و آمنه فلامرزی (1389). «بررسی رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی کارکنان». روان‌شناسی تحلیلی شناختی، ش 2: 35-50.
- فارسیجانی، حسن و محسن عارف‌نژاد (1390). «رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک جهت دستیابی به کلاس جهانی». چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش 6: 75-94.
- فشارکی، فرزاد و سعید صحت (1395). «رابطه میان مدیریت منابع انسانی اسلامی و تعهد کارکنان با میانجی‌گری عدالت سازمانی». مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایران، ش 4(8): 1-26.
- قاسمی، جعفر (1382). «توانمندسازی در سازمان». تدبیر، ش 14(132): 25-36.
- موقر افضلی، سید محمد و محمدرضا امیراسماعیلی (1394). «تعیین رابطه آراستگی محیط کار و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی کرمان». کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن 21. 17-1.
- نفری، ندا و سجاد وطنخواه (1395). «بررسی تأثیر توانمندسازی بر خودکارآمدی شغلی کارکنان». چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری. 18-1.
- نیکنام‌جو، منصور (1396). سلسله‌مراتب اثرات اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی در ادارات دولتی منتخب شهرستان فسا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی.
- هاشمی مهابادی، ریحانه‌السادات؛ احمدرضا شکرچی‌زاده و محمد شکرچیان خوزستانی (1396). «مرووری بر مدل‌های توانمندسازی شرکتهای پیمانکاری شهرداری». اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری (1-20). اهواز: دانشگاه شهید چمران.
- ولیخانی دهقانی، ماشاءالله؛ زیور بیگم هاشمی و ندا کاس‌آقایی (1397). «تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی تعهد کارکنان؛ مطالعه موردی اداره کل راه و شهرسازی استان قزوین». اسلام و مدیریت، ش 7(14): 101-134.
- Ali, I.; K. Ur Rehman, I.S. Ali, J. Yousaf & M. Zia (2010). "Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance". *African Journal of Business Management*, 4 (12): 2796-2801.
- Alorfi, S. (2012). "Human Resource Management from an Islamic Perspective". *Journal of Islamic and Human Advanced Research*, 2: 86-92.
- Amaliah, I.; T. Aspiranti & P. Purnamasari (2015). "The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211: 984-991.
- Catherine, C.; B. Tom & W. Alan (2011). "Relocating empowerment as a management concept for Asia". *Journal of Business Research*, 6: 202-230.

- Choi, Y. & Y. Yu (2014). “The influence of perceived corporate sustainability practices on employees and organizational performance”. *Sustainability Journal*, 6: 348-364.
- Conger, J. & R. Kanungo (1988). “The empowerment process: Integrating theory and practice”. *Academy of Management Review*, 13: 471-482.
- Feming, M. (2002). **What is safety culture? Rail way safety ever green House**. Available at: www.google.com.
- Gerhart, B. (2007). **Modeling HRM and performance linkages**. Oxford Handbook of Human Resource Management.
- Hashim, J. (2009). “Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia”. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2 (3): 251-67.
- Hashim, J. (2008). “The Quran-based human resource management and its effects on organisational justice, job satisfaction and turnover intention”. *The Journal of International Management Studies*, 3 (2): 148-159.
- Khan, A.S. & F. Rasheed (2015). “Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations”. *International Journal of Project Management*, 33 (2): 435-445.
- Lee, Y.K.; Y.S. Kim, K.H. Lee & D.X. Li (2011). “The impact of csr on relationship quality and relationship outcomes: A perspective of service employees”. *International Journal of Hospitality Management*, 31 (3): 745-756.
- Marri, M.Y.K.; A.M. Sadozai, H.M.F. Zaman & M.I. Ramay (2012). “The impact of Islamic work ethics on job satisfaction and organizational commitment: A study of agriculture sector of Pakistan”. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2 (12): 32-45.
- Mellahi, K. & P.S. Budhwar (2010). “Introduction: Islam and human resource management”. *Personnel review*, 39 (6): 685-691.
- Rahman, N.M.N.A.; M.A. Alias, S. Shahid, M.A. Hamid & S.S. Alam (2013). “Relationship between islamic human resources management (IHRM) practices and trust: An empirical study”. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6 (4): 1105-1123.
- Rizvi, S.N.Z. & S.A. Rana (2012). “Effective corporate social responsibility in controlling the impact of job stress in organizational commitment- A study of banking sector in Pakistan”. *Interdisciplinary Journals of Contemporary Research In Business*, 4 (2).
- Wagner, J.I.; g. Cummings, D.L. Smith, J. Olson, L. Anderson & S. Warren (2010). “The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: a systematic review”. *J Nurs Manag*, 18 (4): 448-62.
- Yousef, D.A. (2017). “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes Toward Organizational Change: A Study in the Local Government”. *International Journal of Public Administration*, 40 (1): 77-88.
- Abbasi, M.; H. Khanifar, M. Vaezmoosavi & M. Samimi (2017). “An Appraisal of the Effect of Islamic Human Resource Management on Organizational Justice,

- Job Satisfaction and Leave of Employees**". *Journal of Islamic Management*, 25 (4): 203-230.
- Abtahi, S.H. & S. Abbasi (2007). **Employee empowerment**. Karaj: Institute of Management Research and Training.
 - Ahmadi, H.A. & F. Shamkhani (2016). **"Human Resource Management in Islam; Analytical Study of Factors Affecting Job Satisfaction of Human Resources in Iranian Oil Industry Companies"**. *First National Conference on Management and Engineering of Progress*.
 - Akbari Borang, M. & s. Pour (2015). **"Investigating the relationship between Islamic management of human resources with organizational justice, job satisfaction and the desire to leave the job"**. *Journal of Human Resource Management*, 5(1): 37-62.
 - Alambigi, A.; S.S. Bathaei, A. Rezvanfar & B. Afghahi (2017). **"Corporate Social Responsibility as an Antecedent of Job Commitment: A Utilization of Prediction Oriented Segmentation (POS) Algorithm"**. *ORMR*, 7 (1) :169-188
 - Ardalan, M.R.; S. Ghanbari, K. Faezi, H. Seifpanahi K. Zandi (2014). **"Relationship between Islamic Work Ethics and Work Engagement"**. *Akhlagh-e Zisti (i.e., Bioethics Journal)*, 4 (13): 75-95.
 - Ebadpoor, D. (2014). **The role of human resource management actions In social responsibility and performance results in companies within the Anzali Free Trade-Industrial Zone**. Master Thesis, Azad University, Bandar Anzali.
 - Farsijani, H. & M. Arefnejad (2011). **"Ranking of effective factors on the implementation of electronic human resource management to achieve world class"**. *Public Administration Perspectives*, 6: 75-94.
 - Fesharaki, F. & S. Sehhat (2016). **"Exploring the relationship between Islamic human resource management and employees' commitment mediated via organizational justice"**. *Iranian Pattern of Progress*, 4(8), 47-72.
 - Ghafouriyan, H. & A. Falamarzi (2010). **"Relationship between Conflict and Job Performance"**. *Analytical-Cognitive Psychology*, 2: 35-50.
 - Ghasemi, J. (2003). **"Empowerment in Organization"**. *Tadbir*, 14 (132): 25-36.
 - Hashemi Mahabadi, R.S.; A.R. Shekarchizadeh & M. Shekarchian Khuzestani (2017). **"An overview of empowerment models of municipal contracting companies"**. *First National Conference on Economics, Management and Accounting*.
 - Movaghar Afzali, S.M. & M.R. Amiresmaeili (2015). **"Determining the relationship between workplace tidiness and social responsibility of Kerman University of Medical Sciences staff"**. *Management and Economics in the 21 Century*.
 - Nafari, N. & S. Vatankhah (2015). **"Investigating the effect of empowerment on employees' job self-efficacy"**. *Fourth International Conference on Applied Research in Management and Accounting*.
 - Niknamjoo, M. (2017). **Hierarchy of effects of Islamic human resource management on behavioral consequences focusing on the mediating role of Islamic work ethic and organizational justice in selected government departments of Fasa city**. Master Thesis in Islamic Human Resource Management.

- Pazhuan, A. & R. Rasouli (2015). "An examination and Description of management and Human Resource Management From the Holy Qur'an Perspective". *Islam and Management Research*, 10: 93-109.
- Rahimi Klor, H. (2015). "Corporate social responsibility on organizational commitment". *International Conference on Management and Economics in the 21Century*.
- Royaei, R. & H. Mehrdoost (2009). "Investigating the role of cultural managers in promoting social responsibility". *Journal of social sciences*, 3 (3): 44-59.
- Shaker Ardakani, M. & M. Niknamjoo (2019). "The Effect of Islamic Human Resource Management on the Behavioral Consequences of the Employees of Public Offices Focusing on the Mediating Role of the Islamic Work Ethics". *Journal of Islamic Management*, 27 (2), 94-123.
- Shimon L.D. & S. Randall (2016). *Personnel and human resource management*. Translated by Mohammad Ali Tusi and Mohammad Saebi. State Management Training Center.
- Torki, A. & A. Feyzi (2020). "Designing an Islamic Human Resource Management (IHRM) model in the banking industry with DEMATEL approach". *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4 (51): 1-25.
- Valikhani Dehaghani, M.; Z. Hashemi & N. Kas Aghaee (2018). "The Impact of Islamic Human Resource Management on Organizational Performance with Mediating Role of Staff Commitment Case Study of Road and Urban Planning Office of Qazvin Province". *Islam & Management*, 7 (14): 101-134.