

تأثیر مؤلفه‌های فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر ادراک از سلامت نظام اداری (با رویکرد اسلامی)

مورد مطالعه: اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان

مهناز همتی نودوست گیلانی^۱ | محمد رضایی فرد^۲

۱۲

سال سیزدهم

پاییز و زمستان ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۰۰/۰۰

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۰/۰۰

صص: ۳۰۳-۳۲۷

شابا چاپ: ۶۳۲۸-۲۵۳۸

الکترونیکی: ۱۶۵۵-۲۷۱۷

چکیده

ارتقاء سلامت نظام اداری در سازمان‌ها یکی از اولویت‌های تحول اداری می‌باشد و فساد اداری از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به طور چشم‌گیری با مشکل رو به رو می‌کند. فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی صحیح با روی کار آمدن ارزش‌های اسلامی در آن از جمله مفاهیمی است که کاهش یا افزایش آن نقش به‌سزایی در بروز سلامت نظام اداری ایفا می‌کند. پژوهش حاضر، از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد که با به کارگیری ابزار پرسشنامه و روش پیمایشی داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شده است. جامعه آماری، کلیه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان (۱۴۱ نفر) می‌باشد که با استفاده از روش سرشماری انجام گرفته است. داده‌ها از طریق نرم افزارهای SPSS 20 و Smart PLS 2 جمع‌آوری شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به تایید روایی و پایایی ابزار سنجش شد. از شش مؤلفه فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی (کارمندیابی، گزینش، آموزش، بهسازی، جبران خدمات، ارزیابی عملکرد) تنها مؤلفه ارزیابی عملکرد بر ادراک از سلامت نظام اداری (با رویکرد اسلامی) تأثیر معنی‌دار ندارد. این عدم تأثیر را میتوان چنین تبیین نمود: ارزیابی عملکرد بیشتر به صورت خودکنترلی در این افراد توانمند (اساتید دانشگاه) نمود یافته و احتمالاً همه کوشش‌هایی که در زمینه تلفیق هدف‌های فرد و سازمان انجام شده، به نحوی در پی تحقق هدف خودکنترلی بوده و تأثیری بر ادراک از سلامت نظام اداری، نداشته است.

کلیدواژه‌ها: سلامت نظام اداری، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، رویکرد اسلامی

DOR:

۱. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

m.hemmati@pnu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

hamed_rf_90@yahoo.com

مقدمه

نظام اداری سالم یک عامل باز و برجسته برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی است. فساد اداری مسأله ای است که در تمام ادوار گریبان گیر دستگاه ها و سازمان ها بوده است. منابع بر این امر توافق نظر دارند که فساد، از عوامل اصلی بازماندن نهادها و جوامع از دستیابی به اهداف و از موانع اساسی رشد و تکامل آنها محسوب میشود (حسنی و شمس، ۱۳۹۱).

سلامت نظام اداری^۱ که نقطه مقابل فساد اداری است؛ مجموعه ای است از خصایص نسبتاً پایدار که انطباق با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی کار، کفایت برای حل مشکلات و سرعت عمل را به همراه دارد، سلامت نظام اداری بر برآیند انجام کار اثربخش تأکید دارد (سجادی و همکاران، ۱۳۹۴). از عواملی که منجر به کاهش سطح سلامت اداری می شود می توان به فقدان تعریف مشخصی برای جرم های مالی و اداری، قوانین متعارض، فقدان امنیت شغلی، سیستم های ناکارآمد جامعه و ... اشاره نمود (درویش و پاکدل، ۲۰۱۶؛ جیل، ۲۰۰۱).

سلامت نظام اداری از نظر نویسندگان شامل ابعاد مختلفی می باشد. جو سازمانی^۲ به عنوان یکی از ابعاد سلامت نظام اداری، محیطی است که افراد در آن کار می کنند و منعکس کننده ی نگرش کارکنان و شیوه ی مدیریت سازمان می باشد. در تعریفی دیگر، جو سازمانی به ادراک مشترک از خط مشی ها، عادت ها و رویه های رسمی و غیررسمی گفته می شود. (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۱). امنیت شغلی^۳ عبارت است از احساس دارا بودن یک شغل مناسب و مطمئن بودن از تداوم آن در آینده و وجود نداشتن عوامل تهدید کننده بیرونی و درونی شرایط مناسب کاری در آن شغل و به انتظارات فرد از آینده شغلی مطلوب اشاره دارد (لنگ، ۲۰۰۹).

حقوق و دستمزد کافی^۴ را می توان به چیزی بیشتر از ارضای نیازهای زندگی کارکنان بوده و در طرز سلوک و رفتار، سطح زندگی، قدرت خرید و سلامت روحی آنان تأثیر می گذارد. در حقیقت برقراری ارتباطی منطقی بین وظایف و مسئولیتهای شغلی و میزان حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان

1. Integrity
2. Darvish & Pakdel
3. Gill
4. Organizational Climate
5. Job security
6. Leung
7. Proper Wage & Salary

که لازم است یک ارتباط منطقی بین وظایف و مسئولیت‌ها از یک سو و میزان حقوق و دستمزد از سوی دیگر وجود داشته باشد تا موجب افزایش بهره‌وری گردد. مهمترین مشخصه رفتار منصفانه و عادلانه^۱ آن است که آنچه را مطلوب هر طرف است با تکیه بر یک ارزیابی معقول از وضعیت به او اعطا می‌کند (تدور^۲، ۲۰۰۹).

حمایت اجتماعی^۳ را می‌توان یک دستاوردی توسط دیگران، نیرویی همانند رفتار شهروندی در سازمان و هر آنچه که رفتارهای غیر مولدرانی می‌نماید (شولتز و شوارتز^۴، ۲۰۰۴). از دیدگاه دیگری می‌توان تبادل نوع دوستی و اعتماد عاطفی طرفین، احترام و توجه و دلسوزی فرد از افراد دیگر دانست (سارافینو^۵، ۱۹۹۸). کنترل شغلی^۶ به باور فرد در مورد میزان اثرگذاری بر محیط کار (اسپکتور^۷، ۱۹۸۹) و همچنین کنترل بر فرآیند کاری، یعنی توانایی تصمیم‌گیری و فرصت برای اعمال میزان کنترل بر روی کار به منظور به انجام رساندن آن مربوط می‌شود (داسان و همکاران^۸، ۲۰۱۵). در اسلام نیز مدیریت منابع انسانی اسلامی فرایند هماهنگی فعالیت‌های افراد براساس قرآن و شریعت است. مشخصه‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی عبارت است از: ۱. نشأت گرفته از قرآن و شریعت، ۲. کامل بودن از جنبه تئوری، ۳. دانشی و تکنیکی بودن، ۴. راهنمای رفتار و ارزش‌های اسلامی و ۵. در بر گرفتن مباحث تئوری و عملی.

فلذا همانطور که می‌دانیم بهترین روشها و دستورات اداره و هدایت انسانها، در گفتار و کردار پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار (ع) گرد آمده است و هر کس بنا به بضاعت خویش از این خرمین گوهر بار، خوشه‌ای چیده است. حوزه مدیریت منابع انسانی نیز از این امر مستثنی نیست. مطالعه و بررسی آموزه‌های غنی اسلام و جملات گهربار معصومین، جهت‌گیریها و راهبردهای اصلی سیستم منابع انسانی اسلامی را مشخص می‌سازد (الورفی^۹، ۲۰۱۲). با توجه به اهمیت حفظ سلامت و روابط و مناسبات اداری و پیشگیری و مقابله با فساد، از بدو پیروزی انقلاب اسلامی تاکنون اقدامات متعددی در زمینه جرم‌انگاری مصادیق فساد و در واقع ظهور کارآمدی مدیریت منابع انسانی و متوالیا کاهش فساد اداری صورت گرفته

1. Fair and Equitable Treatment
2. Tudor
3. Social support
4. Schulz & Schwartzberg
5. Sarafino
6. Job control
7. Spector
8. Dawson & et al
9. Alorfi

است که از جمله می توان به اتخاذ تدابیر قانونی مقرر در قوانینی از جمله قانون تعزیرات (مصوب ۱۳۶۲/۵/۱۸)، قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشا، اختلاس و کلاهبرداری (مصوب ۱۳۶۷/۹/۱۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام)، قانون رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب ۱۳۷۲/۹/۱۷)، و اصلاحات بعدی آن و ضمانتهای اجرایی جزایی مقرر در قوانینی همچون قانون مجازات اسلامی (تعزیرات و مجازاتهای بازدارنده) (مصوب ۱۳۷۵) اشاره کرد. به علاوه، آیین نامه پیشگیری و مبارزه با رشوه در دستگاههای اجرایی (مصوب ۱۳۸۵/۹/۱ هیأت وزیران)، تصویب پذیرش کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد در مجمع تشخیص مصلحت نظام در سال ۱۳۸۷، الحاق جمهوری اسلامی ایران به آن کنوانسیون در سال ۱۳۸۸، قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۵/۱۰/۸۹۱۳۸۹ و در نهایت قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۹۰/۸/۷ مجمع تشخیص مصلحت نظام اشاره کرد (افضلی، ۱۳۹۰). از این رو با توجه به اهمیت سلامت نظام اداری و فعالیت های منابع انسانی و جلوگیری از فساد اداری پژوهش حاضر تلاش دارد تا رابطه بین دو متغیرها مورد بررسی قرار دهد، و به دنبال پاسخگویی به این سوال اصلی است: که آیا از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، فعالیت های مدیریت منابع انسانی بر ادراک از سلامت نظام اداری تاثیر گذار است؟

مبانی نظری و ادبیات تحقیق

تعریف مفاهیم و اصطلاحات

از دیدگاه ماتئو مایلز^۱ سازمان سالم را همچون موجودی زنده با دیدگاه زیستی فرض می نماید که مفاهیمی چون سازگاری و تطبیق پذیری سازمانی در کوتاه مدت و بلند مدت را داراست. در حقیقت سازمان سالم نظریه انتخاب طبیعی یا نظریه جمعیت محیط را در خود می پروراند. سلامت سازمانی تنها به دید کوتاه مدت به سازمان نمی نگرد بلکه این خصوصیت سازمانی شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم نیز است (لایدن و کلینگل^۲، ۲۰۰۰). پارسونز^۳ در تعریف یک

1. Mathew Miles
2. Lynden & Klingl
3. Parsons

سازمان سالم می‌گوید: "همه سیستم‌های اجتماعی برای بقاء و توسعه، باید اصل و نظریه انتخاب طبیعی یا نظریه جمعیت محیط را در نظر بگیرند در این صورت سلامت آنها تضمین می‌گردد (عباس پور، ۱۳۸۲). آشور (۲۰۰۴) بیان داشت که تبعیض و نابرابری در جبران خدمات در میان کارکنان دارای شغل مشابه و کیفیت کاری یکسانی هستند، ممکن است منجر به ایجاد فساد اداری و تعارض در کارکنان گردد (آشور، ۲۰۰۴). مدیریت یکی از آموزه‌های اسلام است. قرآن کریم بر اهمیت مدیریت منابع انسانی تأکید کرده است و اصولی را در این زمینه بیان کرده است. رویکرد مدیریت اسلامی مفهوم مدیریت منابع انسانی^۱ را در برمی‌گیرد. اسلام اثر بزرگی را بر روابط افراد، مدیریت منابع انسانی و مدیریت سازمانی دارد. در اسلام مدیریت منابع انسانی اسلامی فرایند هماهنگی فعالیت‌های افراد براساس قرآن و شریعت است (الورفی^۲، ۲۰۱۲).

اولویتهای مدیریت منابع انسانی اسلامی شامل رفتار با کارکنان، عدالت، برابری استخدامی و ارتقا است (علی^۳، ۲۰۱۰). 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. تمام الزامات مدیریت منابع انسانی اسلامی براساس قرآن و گفته‌های حضرت محمد (ص) است (هاشیم^۴، ۲۰۰۹). مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان و منابع انسانی بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و (دسلر^۵، ۲۰۰۹). کارمندیابی^۶ عبارت است از فرآیند یافتن و جذب نمودن افراد شاخص و مناسب برای درخواست استخدامی (اپاسا^۷، ۲۰۰۹). پس از شناسایی گروهی از افراد که صلاحیت احراز شغل را داشتند (کارمندیابی)، براساس ضوابط و معیارهای احراز شغل مورد نظر، افراد ارزیابی و از میان آنان کسانی که بیشترین شایستگی را دارند

1. Human Resources Management
2. Alorfi
3. Ali
4. Hashim
5. Dessler
6. Recruitment
7. Opatha

انتخاب^۱ و برگزیده می گردند(سعادت، ۱۳۷۸). آموزش^۲ عبارت از فرایندهای یکپارچه ای است که در برگزیده افزایش توانایی و قابلیت فرد در یک مهارت یا شایستگی خاص می باشد(بیشاپ^۳، ۲۰۰۵). بهسازی^۴ طریقی است که بتوان نگرش ها، ارزش ها، باورهای کارکنان را تغییر داد، به گونه ای که کارکنان تغییرات فنی را درک نموده و آن ها را به اجرا در آورند(دسلر، ۱۹۹۹). جبران خدمات^۵ دربرگیرنده کلیه حقوق و مزایای نقدی و غیرنقدی، مزایای متأثر از ویژگی های شغل و نیز شرایط محیط کار در مقابل کار کارکنان است(عباس پور، ۱۳۸۲). ارزیابی عملکرد^۶ فرایندی است که به وسیله آن کار کارکنان در فواصلی معین و به طور رسمی، مورد بررسی و سنجش قرار می گیرد. منظور از ارزیابی عملکرد نیز شناسایی، مشاهده، سنجش، و بهبود عملکرد منابع انسانی در سازمان است(عباس پور، ۱۳۸۲). عدالت محوری و شناسایی و ارزیابی نظام توانایی های افراد و ضابطه مداری به جای رابطه مداری از دیگر الزامات گزینش گران در ارتباط با ارتقای سلامت اداری است. امام علی(ع) در نظر داشتن رضایت عمومی و در برابر رضایت خواص را یکی از مهمترین فاکتورها در چیش افراد معرفی کردند زیرا مردم هستند که باید یک حکومت را حمایت و از آن دفاع کنند.

لزوم احراز صلاحیت در گزینش گری از جمله مسایل مهمی است که اسلام روی این مساله تاکید دارد؛ اگر چه در اسلام اصل بر حسن ظن است ولی در جایی که فردی به عنوان امین مسئولیت گزینش را به عهده می گیرد، باید در این زمینه صلاحیت های لازم را داشته باشد. امام صادق(ع) بیان فرمودند، از رحمت خدا دور است بی صلاحیتی که با ظاهر سازی مدیریت و پستی را اشغال کرده یا چنین فکری را در ذهن می پروراند(هاشمی، ۲۰۰۹). در نظام ناشایستگی مدیریت منابع انسانی، سازمان ها در انتصاب و ارتقای کارکنان، پایبند ضوابط و مقررات نیستند و عواملی از قبیل خویشاوندی و آشنایی، سفارش مقامات با نفوذ، وابستگی به مقامات سیاسی، اساس استخدام قرار می گیرد. در چنین شرایطی، مدیریت منابع انسانی در سازمان، تابع سلیقه های فردی است و از حاکمیت ضابطه خبری نیست به علاوه، استفاده از دیوانسالاری، به منظور

1. Select
2. Training
3. Bishop
4. Development
5. Compensable
6. Performance appraisal

جذب افراد صاحب نفوذ و جلب حمایت آنها، جلوه ای دیگر از ناشایستگی است. بنابراین جهت مملو شدن سلامت اداری در سازمان، باید مدیریت منابع انسانی شایسته در سازمان برقرار باشد (الوانی و عربشاهی، ۱۳۸۱). در جدول (۱) به ابعاد و شاخصه ها و تعاریف مدیریت منابع انسانی و سلامت نظام اداری و همچنین در جدول (۲) به مدیریت با رویکرد اسلامی اشاره شده است.

جدول ۱. تعاریف مدیریت منابع انسانی و سلامت نظام اداری

منبع	تعاریف	متغیر
(دسلر، ۲۰۰۹)	مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه هایی از فعالیت کارکنان و منابع انسانی بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ...	فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی
(اپاسا، ۲۰۰۹)	کارمندیابی عبارت است از فرآیند یافتن و جذب نمودن افراد شاخص و مناسب برای درخواست استخدامی.	کارمندیابی
(بایرز و ریو، ۲۰۱۱)	پیش از جست و جوی داوطلبی برای شغل، متخصصان منابع انسانی باید برنامه ریزی منابع انسانی را آغاز کنند. به منظور ارزیابی متقاضیان برای رسیدن به اهداف فرایند گزینش، هریک از شرکتها راهبردهای گوناگونی در پیش می گیرند. گزینش که تمام شود، فرایند جذب منابع انسانی به پایان میرسد.	انتخاب (گزینش)
(پیشاپ، ۲۰۰۵)	آموزش عبارت از فرایندهای یکپارچه ای است که در برگیرنده افزایش توانایی و قابلیت فرد در یک مهارت یا شایستگی خاص می باشد.	آموزش
(دسلر، ۲۰۰۹)	طریقی که بتوان نگرش ها، ارزش ها، باورهای کارکنان را تغییر داد، به گونه ای که کارکنان تغییرات فنی را درک نموده و آن ها را به اجرا در آورند.	بهسازی
(عباس پور، ۱۳۸۲)	جبران خدمات شامل همه انواع پاداش (مالی و غیر مالی، محسوس و نامحسوس) است که سازمان به ازای انجام وظایف کارکنان به آنها اعطا می کند. جبران خدمات دربرگیرنده ی کلیه حقوق و مزایای نقدی و غیرنقدی، مزایای متاثر از ویژگی های شغل و نیز شرایط محیط کار در مقابل کار کارکنان است.	جبران خدمات
(عباس پور، ۱۳۸۲)	ارزیابی عملکرد فرایندی است که به وسیله آن کار کارکنان در فواصلی معین و به طور رسمی، مورد بررسی و سنجش قرار می گیرد. منظور از ارزیابی عملکرد نیز شناسایی، مشاهده، سنجش، و بهبود عملکرد منابع انسانی در سازمان است.	ارزیابی عملکرد

منبع	تعاریف	متغیر
(آشور، ۲۰۰۴)	سلامت و یکپارچگی عبارتست از استفاده از قدرت عمومی برای منفعت عمومی. این عنصر، محور برجسته مبارزه با فساد است. سلامت، پیشنهاد کننده شیوه های مثبت و فعال است و بر مبنای آن همانطور که همیشه به یاد داریم پیشگیری بهتر از درمان است، در واقع قبل از اینکه به دنبال طرح هایی برای مبارزه با فساد باشیم، بهتر است در مسیر سلامت نظام اداری جامعه حرکت کنیم و گروه ها و بخش های مختلف برای پیشگیری و مبارزه با شکل گیری فساد را گرد آوریم.	سلامت نظام اداری
(کاظمی و همکاران، ۱۳۹۱)	جو سازمانی محیطی است که افراد در آن کار می کنند و منعکس کننده ی نگرش کارکنان و شیوه ی مدیریت سازمان می باشد. در تعریفی دیگر، جو سازمانی به ادراک مشترک از خط مشی ها، عادت ها و رویه های رسمی و غیررسمی گفته می شود. همچنین جو سازمانی دربرگیرنده ی نظامی ارزشی است، به این معنی که شیوه ی انجام کار و این که به چه رفتارهایی پاداش داده می شوند را مشخص می کند.	جو سازمانی
(لنگ، ۲۰۰۹)	امنیت شغلی عبارت است از احساس دارا بودن یک شغل مناسب و مطمئن بودن از تداوم آن در آینده و وجود نداشتن عوامل تهدیدکننده بیرونی و درونی شرایط مناسب کاری در آن شغل و به انتظارات فرد از آینده شغلی مطلوب اشاره دارد.	امنیت شغلی
(نصیری پورو همکاران، ۱۳۹۲)	چیزی بیشتر از ارضای نیازهای زندگی کارکنان بوده و در طرز سلوک و رفتار، سطح زندگی، قدرت خرید و سلامت روحی آنان تأثیر می گذارد. عبارت است از وجه نقد و یا هرگونه مزایای غیر نقدی که کارکنان در مقابل انجام کار، از کارفرما دریافت می کنند. در حقیقت برقراری ارتباطی منطقی بین وظایف و مسئولیتهای شغلی و میزان حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان که لازم است یک ارتباط منطقی بین وظایف و مسئولیتها از یک سو و میزان حقوق و دستمزد از سوی دیگر وجود داشته باشد تا موجب افزایش بهره وری گردد.	حقوق و دستمزد کافی
(تدور، ۲۰۰۹)	مهمترین مشخصه رفتار منصفانه و عادلانه آن است که آنچه را مطلوب هر طرف است با تکیه بر یک ارزیابی معقول از وضعیت به او اعطا می کند.	رفتار عادلانه و منصفانه
(شولتز و شوارتز، ۲۰۰۴)	حمایت اجتماعی را می توان یک دستاوردی توسط دیگران، نیرویی همانند رفتار شهروندی در سازمان و هر آنچه که رفتارهای غیر مولدرا نفی می نماید.	حمایت اجتماعی محیط کار

منبع	تعاریف	متغیر
(اسپکتور، ۱۹۸۹) و (پولانی، ۲۰۰۴)	کنترل شغلی به باور فرد در مورد میزان اثرگذاری بر محیط کار و همچنین کنترل بر فرآیند کاری، یعنی توانایی تصمیم‌گیری و فرصت برای اعمال میزان کنترل بر روی کار به منظور به انجام رساندن آن مربوط می‌شود (داسان و همکاران، ۲۰۱۵). تفویض اختیار عبارت است از انتقال قسمتی از اختیارات و وظایف اجرایی خاص مدیر و رهبر سازمان، صرف‌نظر از منشأ آن به زیردستان و رؤسای واحدها و دوایر تابعه به منظور تسریع در انجام امور و تحقق سریع و به موقع اهداف سازمان می‌باشد که منظور از حدود اختیارات در تصمیم‌گیری، به اختیارات واصله از طریق تفویض و داشتن مقام مورد نظر ذکر می‌شود	کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم‌گیری

در این پژوهش به بررسی ابعاد فعالیت‌های منابع انسانی با رویکرد اسلامی با استناد به سوالات و مستندات دینی زیر از این ابعاد بر ادراک از سلامت نظام اداری پرداخته شده است.

جدول ۲. گویه‌ها و نمونه مستندات دینی ابعاد فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی (رویکرد اسلامی)

ابعاد	گویه‌ها
کارمندی	برای به کارگیری اساتید از روشهایی چون آزمایش و تحقیق و سابقه خدمت، استفاده می‌گردد و نه بر اساس نظر شخصی.
	امام علی (ع): در امور کارگزاران نظر کن: ۱- آنان را با آزمایش (و تحقیق و کشف صلاحیت) به کار بگمار، نه از روی بخشش بی‌علت و استبداد؛ زیرا آنان (بخشش بی‌علت و استبداد) مجموعه‌ای از شعبه‌های ظلم و خیانتند.
	امام علی (ع): مبدا در گزینش ... بر تیزهوشی، اطمینان و خوش باوری خود تکیه نمایی ... لکن، آنها را با خدماتی که برای زمامداران شایسته و پیشین انجام داده‌اند بیازمای.
	در این دانشگاه، برای هر شغلی، از افرادی که دانش، تخصص، تجربه و توانایی انجام کار مورد نظر را دارند، استفاده می‌شود.
	امام علی (ع): ارزش هر کس به مقدار دانایی و تخصص اوست.
	امام علی (ع): تا به کاری آگاه نشدی و در آن چیز خبره نگشتی، در انجام آن اقدام نکن.
	امام علی (ع): شایسته‌ترین مردم برای پذیرش مسئولیت (امامت)، تواناترین مردم برای آن کار ... می‌باشد.

مسئوليتها بر اساس شايستگيها واگذار مي شود.

امام علي (ع): همانا مي دانيد كه سزاوارتر از ديگران به خلافت من هستم.

افرادى به كار گرفته مي شوند كه باتجربه، توانا، باحيا، خداترس، پرهيزگار، درستكار، متدين، صادق، حقايق، امين، معتمد، موافق با اهداف دانشگاه، داراي اصالت خانوادگي و سوابق شايسته هستند.

امام علي (ع): افراد مورد اعتماد و كساني كه نزد تو متدين و به امانتداريشان اعتقاد داري، در اطراف خود جمع كن و براي انجام امور و كارهائيت از آنان كمك بگير.

امام علي (ع): از ميان مردم كساني را براي كارگزارى انتخاب كن كه تجربه و حيا دارند، از خاندان‌هاي صالح و صاحب قدم‌هاي مفيد در اسلام و داراي سوابق شايسته مي باشند.

امام علي (ع): و همواره به مردمي كه اهل پرهيزگاري و صدقند پيوند.

امام علي (ع): سپس از ميان آنان افراي را كه در حق گويي از همه صريح ترند، و در آنچه را كه خدا براي دوستانش نمي پسندد تو را مددكار نباشد، انتخاب كن.

امام صادق (ع): و اما آن كه با او انس گيري و محل استراحت خود داني و كارهائ خود را به او گذاري، پس بايد مردى باشد امتحان كرده شده و دانا و امين كه موافق تو باشد، در دين او تميز كن و اختيار نما در ميان هر كه را كه به رشد و صلاح اقرب باشد.

يكي از دختران شعيب گفت: اي پدر، او را براي كارهائيت استخدام كن، كه هم تواناست و هم درستكار؛ و بهترين كسي كه استخدام مي كني، آن كس است كه نيرومند و امين باشد (قصص، ۲۶).

در اين دانشگاه، در آموزش، دانش سودمند و متناسب با اهداف مدنظر است.

امام علي (ع): دانشي كه سود نبخشد، چون دارويي است كه اثر نكند.

امام علي (ع): بدان كه سودي نيست در دانشي كه فايدتي نبخشد و نه در فرا گرفتن علمي كه دانستن آن سزاوار نبود.

در اين دانشگاه، آموزش افراد، استمرار و دوام دارد.

پيامبر (ص): هر گاه روزي بيايد كه در آن بر دانشم نيفزايم، پي در آمدن خورشيد آن روز بر من خجسته مباد.

پيامبر (ص): از گهواره تا گور دانش بجوييد.

امام علي (ع): دانش، پايان ندارد. (به علت اينكه دانش پايان ندارد، آموزش نيز بايد مستمر و مداوم باشد).

در اين دانشگاه، اساتيد براي نظم در كار خود، سازماندهي، برنامه ريزي و تقسيم كار مي كنند.

امام علي (ع): براي هر يك از كارهائيت سرپرستي برگزين كه بزرگي كار بر او چيرگي نيابد، و فراواني

۱۳۳۱

۱۳۳۱

نفسازن

ابعاد	گویه‌ها
	<p>کار او را در مانده نسازد. (سازماندهی درست نیروها و قرار دادن هر کس در مناسب‌ترین جا را توسط مدیر، نشان می‌دهد).</p> <p>امام علی (ع): و کار هر روز را در همان روز انجام ده، زیرا هر روزی، کاری مخصوص به خود دارد. (این فرمان را حضرت به مالک اشتر می‌دهد و در آن برنامه‌ریزی توسط مدیر را نشان می‌دهد).</p> <p>امام علی (ع): کار هر کدام از خدمتکاران را معین کن که او را در برابر آن کار مسئول بدانی، که تقسیم درست کار سبب می‌شود کارها را به یکدیگر واگذارند، و در خدمت سستی نکنند. (تقسیم کار توسط مدیر را می‌رساند).</p>
	<p>مدیریت منابع انسانی این دانشگاه با کارکنان خود ارتباط دارند و از احتجاب پرهیز می‌کنند.</p> <p>امام علی (ع): هیچ‌گاه خود را فراوان از مردم پنهان مدار، که پنهان بودن رهبران، نمونه‌ای از تنگ نظری و کم اطلاعی در امور جامعه می‌باشد.</p>
	<p>در این دانشگاه، حقوق و پاداش اساتید بر اساس عملکرد آنها می‌باشد.</p> <p>امام علی (ع): هر کس درو می‌کند آنچه را کاشته و کیفر می‌شود به آنچه ساخته است.</p>
به آن خدمات	<p>مدیران منابع انسانی برای برقراری عدالت، امکانات و منابع را بطور مساوی و عادلانه توزیع می‌کنند.</p> <p>امام علی (ع): آن (بیت‌المال) را بین مردم به طور مساوی تقسیم نمایید.</p> <p>امام علی (ع): ستمکار نمی‌تواند رهبر مردم باشد، که با ستم حق مردم را غصب و عطاهای آنان را قطع کند؛ و نه کسی که در تقسیم بیت‌المال عدالت ندارد، زیرا در اموال و ثروت آنان حیف و میل می‌کند و گروهی را بر گروهی مقدم می‌دارد. (مشخص می‌شود که مدیر در تقسیم بیت‌المال (امکانات و منابع) باید به طور عادلانه عمل کند).</p>
ارزیابی عملکرد	<p>ارزیابان صادق، وفادار، مورد اطمینان، خداترس، فروتن، امانت‌دار، حق‌گو، متخصص و توانمند در انجام کار مورد نظر، باشند.</p> <p>امام علی (ع): بازرسان مخفی از میان مردمانی که اهل صدق و وفا هستند بر آنان بگمار.</p> <p>امام علی (ع): برای رسیدگی و بررسی کارهای آنان، مردمی را معین کن که در نزد تو مورد اطمینان و اهل ترس از خدا و فروتن باشند.</p> <p>امام علی (ع): پس باید بازرسانی امین و حفاکوی میان مردم بگماری.</p> <p>امام علی (ع): تا به کاری آگاه نشدی و در آن چیز خبره نگشتی، در انجام آن اقدام نکن.</p> <p>امام علی (ع): شایسته‌ترین مردم برای پذیرش مسئولیت، تواناترین مردم برای آن کار ... می‌باشد.</p>
	<p>عملکرد اساتید مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.</p> <p>امام علی (ع): رفتار کارگزاران را مورد ارزیابی و بررسی قرار ده.</p>

در اسلام به این موضوع اشاره شده است که تصمیمات کارمندیابی باید منصفانه و عاقلانه گرفته شود. همچنین منصف و پارسا بودن دو مشخصه فردی است که باید کارمندیابی را انجام دهد. مدیر اسلامی باید به باورهای اسلامی مانند نماز، روزه، زکات و سایر موارد پایبند باشد. این باور وجود دارد که افراد مومن صادقتر هستند و در معیارهای استخدام این موضوع ها را وارد کند. فرد مسئول کارمندیابی باید از الزامات شغلی آگاه باشد. همچنین این فرد باید با صداقت، درباره واقعتهای شغلی آگاهی دهد. این حقیقت ها شامل معیارهای شرایط احراز شغل و جبران خدمات است. در اسلام به این موضوع اشاره شده است که متقاضیان نباید وظایفی را که برای آنها دشوار و یا فراتر از ظرفیت آنها است را بپذیرند. انتخاب یکی از مهمترین وظیفه مدیریت منابع انسانی هر سازمانی است. معیار قرآن برای استخدام افراد شایستگی، تقوا، تخصص ها، مهارت ها، تجربه ها، سلامتی، هوش، روحیه خوب و صداقت است. اسلام کارفرمایان را به پاداش دادن براساس صلاحیت ها، تجربه ها، دانش، قابلیت ها و میزان کار، تشویق می کند. پاداش اسلامی با توجه به شرایط سازمانی و به خصوص در دسترس بودن منابع متفاوت است. تساوی محوری و رویکرد نخبه پروری دو فلسفه اصلی پاداش اسلامی هستند. ارزیابی عملکرد اسلامی باید عینی و ملموس باشد. دوش قضاوت و ارزیابی رفتار دو رویکرد ارزیابی عملکرد اسلامی است. رویکرد مبتنی بر صداقت براساس مشخصه ها، ویژگی ها و قابلیت های فردی است. این مشخصه ها شامل شایستگی، صداقت، مهربانی، مسئولیت پذیری، بلوغ، قاطعیت، قابلیت اطمینان، متعهد بودن و سایر موارد است. شایستگی و صداقت دو مشخصه کارمند عالی به حساب می آید. مبنای این شایستگی ها شرح شغل است. همچنین مدیران مسلمان باید این نکته را در نظر بگیرند که ارزیابی عملکرد اسلامی باید با توجه به مفاهیم مسئولیت پذیری و پاسخگویی انجام شود (هاشیم، ۲۰۰۹).

براساس فرمایش های امام علی (ع)، ارزیابی عملکرد به دو دسته مستقیم و غیرمستقیم تقسیم می شود. روش مستقیم به این صورت است که فرد خود نتیجه عملکرد را ارائه می دهد و روش غیرمستقیم فرستادن فردی برای تحت نظر داشتن کارکنان و ارزیابی آنان است. ارزیاب های اسلامی باید آموزش دیده باشند و این افراد نباید نقاط ضعف کارکنان را به سایر افراد اطلاع دهند. آموزش و توسعه از دیدگاه اسلام بر پاکسازی نفس، تفهیم ارزشهای اسلامی، یکتایی خداوند، تیمها و عبادتها متمرکز است. موعظه، بحث در مورد ارزشهای اسلامی و کنگره نماز از روشهای

آموزش اسلامی هستند. پژوهش‌ها این موضوع را آشکار کرده است که مدیران دارای صفت اخلاقی احسان، آموزش و توسعه کارکنان را ارتقا داده و کارکنان را به مشارکت در تصمیم‌گیری، تشویق می‌کنند (براین و پولارد، ۲۰۱۱).

پیشینه تحقیق

آشور (۲۰۰۴) در مقاله‌ای تحت عنوان صداقت، شفافیت و پاسخگویی در بخش عمومی مدیریت منابع انسانی نشان داد که همواره ارتباطی بین صداقت، شفافیت و پاسخگویی وجود دارد و برای از میان بردن فساد و وجود سلامت اداری نیاز به اقدامات و تغییراتی در محیط سازمانی است که مدیریت منابع انسانی به منزله یک جزء اصلی محیط سازمانی به طور مستقیم بر رفتار افراد در سازمان‌های دولتی تأثیر می‌گذارد.

وایگانجو و همکاران (۲۰۱۲) به انجام تحقیقی با موضوع ارتباط میان مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد شرکت سازمان‌های تعاونی کنیا پرداختند. نتایج این تحقیق بیان داشت که ابعاد مدیریت راهبردی منابع انسانی شامل تأمین منابع، آموزش و توسعه، تیم‌ها و تمرکززدایی و تسهیم اطلاعات بر سودآوری و رشد فروش تأثیر مثبت دارند.

چانگ و هانگ (۲۰۰۵) نیز در تحقیق خود به ارتباط میان مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد شرکت پرداختند. نتایج این تحقیق نیز بیان می‌دارد که مدیریت راهبردی نیروی انسانی بر عملکرد شرکت تأثیر دارد.

سجادی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان بررسی سلامت اداری از دیدگاه کارکنان شاغل در بیمارستانهای آموزشی شهر اصفهان پرداختند. نتایج تحلیل داده‌های این تحقیق نشان داد که مهمتری عوامل تهدیدکننده سلامت اداری تعلق خاطر نداشت کارکنان به بیمارستان، عدم ارائه رزارش تخلف و دستکاری و افشای اطلاعات و مدارک شناسایی شدند. زنان، افراد کمتر از ۲۵ سال، کارکنان دارای مدرک دکترای حرفه‌ای و کارکنان مجرد نمره بالاتری به سلامت اداری دادند.

دعایی و همکاران (۱۳۹۰) به انجام تحقیقی با عنوان طراحی و تبیین مدل تأثیرگذاری وظایف مدیریت منابع انسانی بر بازارگرایی عملکرد سازمانی بیان نمودند که اولاً مدل به کار گرفته شده، مدل نظری قوی برای پیش بینی عملکرد سازمانی از طریق وظایف مدیریت منابع انسانی و بازارگرایی بوده است، ثانیاً همه ی روابط مستقیم بین متغیرهای مدل، معنادار بوده اند. ثالثاً با اجرای مناسب وظایف مدیریت منابع انسانی می توان عملکرد سازمان را از طریق بازارگرایی بهبود بخشید.

شیخی (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی در آن نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی در آن، از سوی سو تحت تأثیر مبانی هستی شناختی و انسان شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه گانه ارزشی، درون سازمانی و برون سازمانی است. از این رو، اعمال سه نوع اصلاحات بینشی و اعتقادی، درون سازمانی و برون سازمانی ضروری است. ماهیت مدیریت منابع انسانی که متشکل از سیاست ها و شیوه هایی است که هدف آن تأثیرگذاری بر عملکرد و رفتار منابع انسانی در بخش دولتی است که مسئولیت مستقیم برای ابعاد اخلاقی و شرایط حاکم کاری را دارد. روحیه، تعهد، وفاداری، انگیزه و شایستگی به نوعی ابعاد تأثیر گذاری در اخلاق و سلامت اداری هستند، که این موارد نتایجی از سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی (HRM) صحیح می باشند (آشور، ۲۰۰۴).

پسن و کایا^۱ (۲۰۱۳) دریافتند که برای پرورش کارکنانی با توانمندی بالاتر، آموزش دادن در حوزه های فعالیت های متفاوت، سلامت اداری را در واحدها و مشاغل فراهم می کند و در نتیجه سازمان می تواند به نتایج موثرتری برسد.

فعالیت های منابع انسانی که از شیوه ها و سیاست های نامناسب پیروی می کنند میتواند عرصه رفتارهای اخلاقی، شفافیت و در حقیقت سلامت اداری را تهدید نمایند. آشور (۲۰۰۴) بیان می نماید که اثربخشی و عملکرد پایین، فساد اداری در اثر مدیریت منابع انسانی صحیح و دیگر خدمات عمومی کاهش می یابد.

کادرسان و همکاران^۱ (۲۰۱۵) نشان دادند که ارتباط میان ارزیابی عملکرد و آموزش و توسعه (مدیریت منابع انسانی) با تعهد سازمانی که به نوبه خود یک رابطه معکوس با قصد ترک شغل کارکنان دارد و از آنجا که سویی و همکاران (۱۹۹۴) در تحقیقات خود به رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت اداری پنداشتند بنابراین می‌توان به ارتباط میان ارزیابی عملکرد و آموزش و توسعه صحیح و سلامت اداری پی برد.

آشور (۲۰۰۴) بیان داشت که تبعیض و نابرابری در جبران خدمات در میان کارکنان دارای شغل مشابه و کیفیت کاری یکسانی هستند، ممکن است منجر به ایجاد فساد اداری و تعارض در کارکنان گردد.

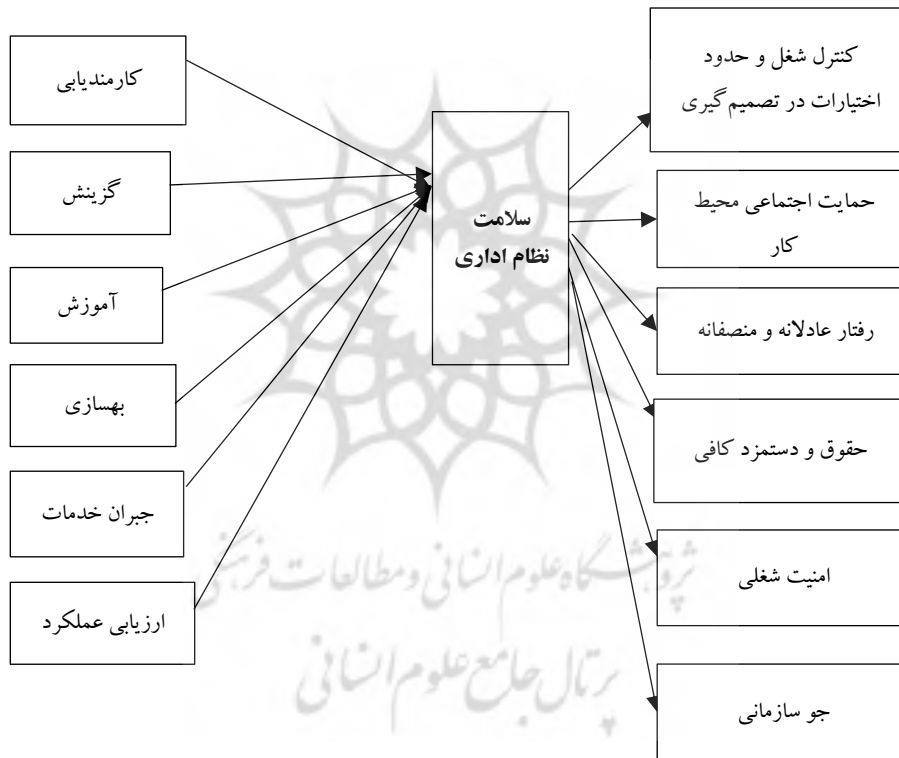
عدالت محوری و شناسایی و ارزیابی نظام توانایی‌های افراد و ضابطه‌مداری به جای رابطه‌مداری از دیگر الزامات‌گزینش‌گران در ارتباط با ارتقای سلامت اداری است. امام علی(ع) در نظر داشتن رضایت عمومی و در برابر رضایت خواص را یکی از مهمترین فاکتورها در چینش افراد معرفی کردند زیرا مردم هستند که باید یک حکومت را حمایت و از آن دفاع کنند.

لزوم احراز صلاحیت در گزینش‌گری از جمله مسایل مهمی است که اسلام روی این مساله تاکید دارد؛ اگر چه در اسلام اصل بر حسن ظن است ولی در جایی که فردی به عنوان امین مسئولیت‌گزینش را به عهده می‌گیرد، باید در این زمینه صلاحیت‌های لازم را داشته باشد. امام صادق(ع) بیان فرمودند، از رحمت خدا دور است بی صلاحیتی که با ظاهر سازی مدیریت و پستی را اشغال کرده یا چنین فکری را در ذهن می‌پروراند(هاشمی، ۲۰۰۹).

در نظام ناشایستگی مدیریت منابع انسانی، سازمان‌ها در انتصاب و ارتقای کارکنان، پایبند ضوابط و مقررات نیستند و عواملی از قبیل خویشاوندی و آشنایی، سفارش مقامات با نفوذ، وابستگی به مقامات سیاسی، اساس استخدام قرار می‌گیرد. در چنین شرایطی، مدیریت منابع انسانی در سازمان، تابع سلیقه‌های فردی است و از حاکمیت ضابطه‌خبری نیست به علاوه، استفاده از دیوانسالاری، به منظور جذب افراد صاحب نفوذ و جلب حمایت آنها، جلوه‌ای دیگر از ناشایستگی است. بنابراین جهت مملو شدن سلامت اداری در سازمان، باید مدیریت منابع انسانی شایسته در سازمان برقرار باشد(الوانی و عربشاهی، ۱۳۸۱).

1. Kadiresan

بر اساس موارد مذکور، در این پژوهش، متغیر فعالیت های مدیریت منابع انسانی به عنوان متغیر مستقل که ابعاد کارمندیابی، گزینش، آموزش، بهسازی، جبران خدمات و ارزیابی عملکرد مورد بررسی قرار گرفت و همچنین متغیر وابسته سلامت نظام اداری با ابعاد کنترل شغلی و حدود اختیارات در تصمیم گیری، حمایت اجتماعی محیط کار، رفتار عادلانه و منصفانه، حقوق و دستمزد کافی، امنیت شغلی، جو سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. مدل تحقیق نیز برگرفته از تحقیقات آشور در سال ۲۰۰۴ می باشد که محقق با رویکردی اسلامی بررسی نموده است.



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق بر اساس مدل آشور، ۲۰۰۴

فرضیه‌های تحقیق

بر اساس مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:
فرضیه اصلی: از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، اقدامات مدیریت منابع انسانی (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.

سایر فرضیه‌ها

۱. از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، کارمندیابی (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.
۲. از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، گزینش (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.
۳. از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، آموزش (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.
۴. از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، بهسازی (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.
۵. از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، جبران خدمات (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.
۶. از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، ارزیابی عملکرد (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، و به لحاظ روش، توصیفی و از نوع همبستگی است و در آن از روش‌های کمی شامل محاسبه ضرایب رگرسیون بر اساس روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان (۱۴۱ نفر) می‌باشد که با استفاده از روش سرشماری انجام گرفته است. در این پژوهش روش جمع

آوری داده‌ها از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و روش‌های میدانی شامل پرسشنامه بوده است. با توجه به ماهیت این پژوهش جهت تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی و سنجش آن از شاخص‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیار و...) و از نرم افزار Spss 20 استفاده شد و در راستای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها و آزمون فرضیات روش بررسی معادلات ساختاری بر مبنای حداقل مربعات جزئی و از نرم افزار Smart PLS 2 استفاده شد.

پرسشنامه پژوهش شامل دو قسمت است، قسمت اول، شامل چهار سؤال مربوط به مشخصات جمعیت‌شناختی، و قسمت دوم شامل ۳۰ سؤال در قالب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از « کاملاً موافقم » تا « کاملاً مخالفم » درجه بندی شده است. در این پرسشنامه برای سنجش فعالیت‌های منابع انسانی و سلامت نظام اداری از پرسشنامه دکتر قرضاوی استفاده گردید. به جهت سنجش روایی محتوا، پرسشنامه توسط چند تن از اساتید مدیریت و خبرگان آشنا به موضوع قرار داده شد و روایی محتوایی آن مورد تأیید قرار گرفت و به جهت بررسی روایی صوری، از قابل فهم بودن سؤالات در بین ۳۰ نفر افراد عادی شرکت کننده، اطمینان حاصل گردید. همچنین در بررسی روایی همگرا، همانطور که در جدول (۳) مشاهده می‌گردد، با توجه به این که مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی متغیرهای این تحقیق بزرگتر از ۰/۵ بود، روایی همگرای مدل اندازه‌گیری تأیید گردید. به جهت سنجش پایایی، مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ است که نشان از پایایی سازگاری درونی مناسب مدل است. تمامی مقادیر مربوط به ضرایب پایایی ترکیبی برای تمامی متغیرهای مرتبه اول و دوم تحقیق نیز بزرگتر از ۰/۷ است؛ در نتیجه برازش مدل تأیید می‌گردد. در بررسی بارهای عاملی، میزان بارهای عاملی برای تمامی گویه‌ها از ۰/۷ بیشتر بوده که نشان از مناسب بودن سؤالات به جهت تخمین متغیر مربوطه می‌باشد.

جدول ۳. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ، پایایی مرکب، میانگین واریانس و بارعاملی

متغیر	سؤال	بارعاملی	متغیر	سؤال	بارعاملی
کنترل شغلی	۱	۰/۸۷۶	کارمندیابی	۱۹	۰/۹۴۷
ضریب آلفا: ۰/۸۶۶	۲	۰/۸۸۲	ضریب آلفا: ۰/۹۲۲	۲۰	۰/۹۲۹
پایایی مرکب: ۰/۹۱۹	۳	۰/۹۰۹	پایایی مرکب: ۰/۹۴۹		

متغیر	سؤال	بارعاملی	متغیر	سؤال	بارعاملی
میانگین واریانس: ۰/۷۹۱			میانگین واریانس: ۰/۸۶۵		
حمایت اجتماعی محیط کار	۴	۰/۸۴۳	گزینه	۲۱	۰/۹۲۷
ضرب آلفا: ۰/۸۸۸			ضرب آلفا: ۰/۹۱۳		
پایایی مرکب: ۰/۹۳۲	۵	۰/۹۵۲	پایایی مرکب: ۰/۹۴۴	۲۲	۰/۹۱۷
میانگین واریانس: ۰/۸۲۱			میانگین واریانس: ۰/۸۵۳		
رفتار عادلانه و منصفانه	۷	۰/۸۷۵	آموزش	۲۳	۰/۹۰۰
ضرب آلفا: ۰/۸۸۳			ضرب آلفا: ۰/۸۸۷		
پایایی مرکب: ۰/۹۲۸	۸	۰/۸۸۶	پایایی مرکب: ۰/۹۳۲	۲۴	۰/۸۹۸
میانگین واریانس: ۰/۸۱۰			میانگین واریانس: ۰/۸۲۱		
حقوق و دستمزد کافی	۹	۰/۹۴۰	بهبودی	۲۵	۰/۸۷۳
ضرب آلفا: ۰/۸۸۶			ضرب آلفا: ۰/۸۵۸		
پایایی مرکب: ۰/۹۲۸	۱۰	۰/۸۹۷	پایایی مرکب: ۰/۹۱۴	۲۶	۰/۸۸۴
میانگین واریانس: ۰/۸۱۳			میانگین واریانس: ۰/۷۸۴		
امنیت شغلی	۱۱	۰/۹۱۷	جبران خدمات	۲۷	۰/۹۲۴
ضرب آلفا: ۰/۸۹۵			ضرب آلفا: ۰/۹۱۰		
پایایی مرکب: ۰/۹۳۳	۱۲	۰/۸۹۳	پایایی مرکب: ۰/۹۴۳	۲۸	۰/۹۲۶
میانگین واریانس: ۰/۸۲۶			میانگین واریانس: ۰/۸۵۰		
جو سازمانی	۱۳	۰/۸۸۴	ارزیابی عملکرد	۲۹	۰/۹۲۹
ضرب آلفا: ۰/۸۹۲			ضرب آلفا: ۰/۸۸۲		
پایایی مرکب: ۰/۹۳۴	۱۴	۰/۹۰۸	پایایی مرکب: ۰/۹۲۷	۳۰	۰/۹۲۰
میانگین واریانس: ۰/۸۲۳			میانگین واریانس: ۰/۸۰۹		
	۱۵	۰/۹۰۷			
	۱۶	۰/۸۸۶			
	۱۷	۰/۹۰۸			
	۱۸	۰/۹۲۹			

یافته‌های پژوهش و تحلیل

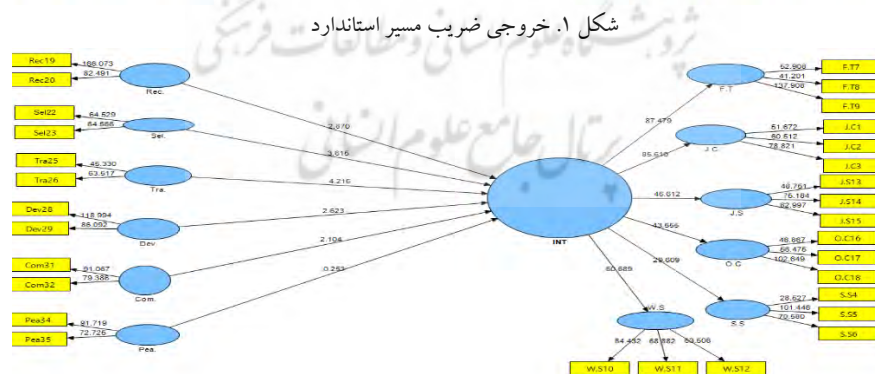
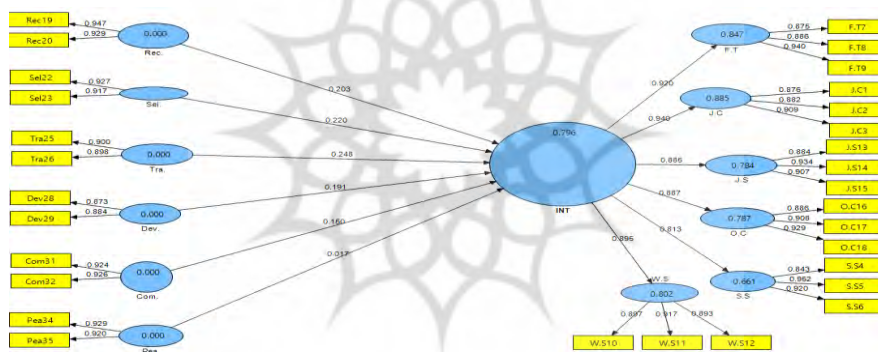
۱. مشخصات پاسخگویان

از مجموع ۱۴۱ نفر شرکت کننده در این تحقیق تعداد ۱۱۴ نفر مرد (۸۰/۹٪) و ۲۷ نفر زن (۱۹/۱٪) بودند. بیشترین نسبت پاسخگویان (۶۴/۵٪) دارای مرتبه علمی استادیار و کمترین

نسبت (۲/۱) دارای مرتبه علمی استاد بوده اند. بیشترین نسبت پاسخگویان (۲۵/۵٪) دارای ۵ تا ۱۵ سال سابقه خدمت، ۲۲/۷٪ زیر ۵ سال سابقه خدمت، ۱۲/۱٪ دارای سابقه خدمت ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۴/۲٪ دارای سابقه خدمت بالای ۲۰ سال سابقه خدمت بوده اند. بیشترین نسبت پاسخگویان (۴۶/۱٪) دارای ۳۰ تا ۴۰ سال سن و کمترین نسبت نیز با ۵/۷٪ بالای ۵۰ سال سن بوده اند.

۲. یافته‌های استنباطی

جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها و آزمون فرضیه‌های زیر خروجی نرم افزار Smart PLS 2 به صورت شکل (۱) مربوط به ضریب مسیر استاندارد و شکل (۲) آماره تی ارائه گردید.



شکل ۲. خروجی آماره تی

فرضیه اول: از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، کارمندیابی (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۴) مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره T را نشان می‌دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۲۰۳ بوده که نشان از تاثیر مثبت متغیر کارمندیابی (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری دارد. همانطوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره T تقریباً برابر با ۲/۸۷۰ بوده که این مقدار از مقدار مرزی ۱.۹۶ بیشتر می‌باشد در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که کارمندیابی (با رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری تأثیر معنی دار دارد و در نتیجه فرضیه تاثیر گذاری کارمندیابی (با رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، قابل قبول می‌باشد.

جدول ۴. بررسی فرضیه اول (رویکرد اسلامی)

فرضیه	ضریب مسیر استاندارد β	آماره t T-Values	معنی داری	قبول یا رد فرضیه
کارمندیابی -> سلامت نظام اداری	۰/۲۰۳	۲/۸۷۰	Sig<۰/۰۵	تایید

فرضیه دوم: از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، گزینش (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۵) مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره T را نشان می‌دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۲۲۰ بوده که نشان از تاثیر مثبت متغیر گزینش (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری دارد. همانطوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره T تقریباً برابر با ۳/۶۱۵ بوده که این مقدار از مقدار مرزی ۱.۹۶ بیشتر می‌باشد در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که گزینش (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری تأثیر معنی دار دارد و در نتیجه فرضیه تاثیر گذاری گزینش (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، قابل قبول می‌باشد.

جدول ۵. بررسی فرضیه دوم (رویکرد اسلامی)

قبول یا رد فرضیه	معنی داری	آماره t T - Values	ضریب مسیر استاندارد β	فرضیه
تایید	Sig<۰/۰۵	۳/۶۱۵	۰/۲۲۰	گزینش > سلامت نظام اداری

فرضیه سوم: از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، آموزش (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۶) مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره T را نشان می‌دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۲۴۸ بوده که نشان از تأثیر مثبت متغیر آموزش (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری دارد. همانطوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره T تقریباً برابر با ۴/۲۱۶ بوده که این مقدار از مقدار مرزی ۱.۹۶ بیشتر می‌باشد در نتیجه میتوان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که آموزش (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری تأثیر معنی دار دارد و در نتیجه فرضیه تأثیرگذاری آموزش (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، قابل قبول می‌باشد.

جدول ۶. بررسی فرضیه سوم (رویکرد اسلامی)

قبول یا رد فرضیه	معنی داری	آماره t T - Values	ضریب مسیر استاندارد β	فرضیه
تایید	Sig< ۰/۰۵	۴/۲۱۶	۰/۲۴۸	آموزش > سلامت نظام اداری

فرضیه چهارم: از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، بهسازی (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۷) مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره T را نشان می‌دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۱۹۱ بوده که نشان از تأثیر مثبت متغیر بهسازی (رویکرد اسلامی) بر ادراک

سلامت نظام اداری دارد. همانطوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره T تقریباً برابر با ۲/۶۲۳ بوده که این مقدار از مقدار مرزی ۱.۹۶ بیشتر می باشد در نتیجه میتوان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که بهسازی (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری تأثیر معنی دار دارد و در نتیجه فرضیه تأثیرگذاری بهسازی (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، قابل قبول می باشد.

جدول ۷. بررسی فرضیه چهارم (رویکرد اسلامی)

قبول یا رد فرضیه	معنی داری	آماره t T-Values	ضریب مسیر استاندارد β	فرضیه
تأید	Sig./۰۵ <	۲/۶۲۳	۰/۱۹۱	بهسازی -> سلامت نظام اداری

فرضیه پنجم: از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، جبران خدمات (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۸) مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره T را نشان میدهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد برابر با ۰/۱۵۰ بوده که نشان از تأثیر مثبت متغیر جبران خدمات (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری دارد. همانطوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره T تقریباً برابر با ۲/۱۰۴ بوده که این مقدار از مقدار مرزی ۱.۹۶ بیشتر می باشد در نتیجه میتوان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که جبران خدمات (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری تأثیر معنی دار دارد و در نتیجه فرضیه تأثیرگذاری جبران خدمات (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، قابل قبول می باشد.

جدول ۸. بررسی فرضیه پنجم (رویکرد اسلامی)

قبول یا رد فرضیه	معنی داری	آماره t T - Values	ضریب مسیر استاندارد β	فرضیه
تأیید	Sig < ۰/۰۵	۲/۱۰۴	۰/۱۵۰	جبران خدمات > سلامت نظام اداری

فرضیه ششم: از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، ارزیابی عملکرد (با رویکرد اسلامی) بر ادراک از سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۹) مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره T را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌گردد مقدار آماره T تقریباً برابر با ۰/۲۵۳ بوده که این مقدار در بازه‌ی (۱/۹۶، -۱/۹۶) قرار دارد در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۵ درصد اعتماد پذیرفت که ارزیابی عملکرد (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری تأثیر معنی داری ندارد و در نتیجه فرضیه تأثیر گذاری ارزیابی عملکرد (رویکرد اسلامی) بر ادراک سلامت نظام اداری از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان، قابل قبول نمی‌باشد.

جدول ۹. بررسی فرضیه ششم (رویکرد اسلامی)

قبول یا رد فرضیه	معنی داری	آماره t T - Values	ضریب مسیر استاندارد β	فرضیه
عدم تأیید	Sig > ۰/۰۵	۰/۲۵۳	۰/۰۱۷	ارزیابی عملکرد > سلامت نظام اداری

مقدار R^2 برای متغیر سلامت نظام اداری مقدار ۰/۷۹۶ ارائه گردید که نشان دهنده این است که ۷۹/۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته (ادراک از سلامت نظام اداری) از دیدگاه اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان توسط متغیرهای پیشین با رویکرد اسلامی تبیین می‌گردد. با توجه به ضریب استاندارد میزان تأثیر متغیر کارمندیابی (رویکرد اسلامی) بر متغیر وابسته (ادراک از سلامت

نظام اداری) در حدود ۲۰٪، و به ترتیب متغیرهای گزینش، آموزش، بهسازی، جبران خدمات برابر ۲۲٪، ۲۴٪، ۱۹٪، ۱۵٪ می‌باشند.

۷. نتیجه‌گیری

یک سازمان زمانی دارای سلامت اداری است که همه منابع آن، قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتواند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند. نظام اداری سالم، نظامی کارآفرین و شاد خواهد بود که به رفاه و آسایش فکری، جسمی، خشنودی و انگیزه مثبت منابع انسانی در کنار تولید کالا و ارائه خدمت بر اساس نیاز واقعی مشتری و با توجه به کیفیت و کمیت آن و سودآوری منطقی توجه دارد. لذا، توجه و اهمیت فعالیت‌های منابع انسانی جهت تحقق این هدف آشکار می‌شود. از این رو، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی مؤلفه‌های فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر ادراک از سلامت نظام اداری است که از شش مؤلفه فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی (کارمندیابی، گزینش، آموزش، بهسازی، جبران خدمات، ارزیابی عملکرد) تنها مؤلفه ارزیابی عملکرد بر ادراک از سلامت نظام اداری (با رویکرد اسلامی) تأثیر معنی دار ندارد و آموزش بیشترین تأثیرگذاری را داشت. با توجه به مدل تحقیق در حالت معنی داری در رویکرد اسلامی، مشاهده شد تأثیر متغیر کارمندیابی بر ادراک سلامت نظام اداری معنادار است. این نتیجه با نتایج آشور (۲۰۰۴) و دعایی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. آشور (۲۰۰۴) بیان نمود روحیه، تعهد، وفاداری، انگیزه و شایستگی به نوعی ابعاد تأثیرگذاری در اخلاق و سلامت اداری هستند، که این موارد نتایجی از سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از جمله کارمندیابی می‌باشند و به ارتباط مثبت سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سلامت اداری اشاره نموده است. دعایی و همکاران (۱۳۹۰) اظهار داشتند که سازمانها میتوانند از وظایف مدیریت منابع انسانی استراتژیک از قبیل کارمندیابی، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش به منظور بهبود عملکرد موثر استفاده کنند و بهبود عملکرد و افزایش سلامت اداری با یکدیگر ارتباط مستقیم دارند و از آن جا که آشور (۲۰۰۴) بیان می‌نماید که اثربخشی و عملکرد پایین،

فساد اداری در اثر مدیریت منابع انسانی صحیح و دیگر خدمات عمومی کاهش می یابد. بنابراین میتوان این تأثیر را ملاک قرار داد. بر طبق نتایج تحقیق، تأثیر متغیر گزینش و ادراک سلامت نظام اداری نیز معنادار بوده که این نتیجه با نتایج آشور (۲۰۰۴) و دعایی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. آشور (۲۰۰۴) بیان نمود روحیه، تعهد، وفاداری، انگیزه و شایستگی به نوعی ابعاد تأثیر گذاری در اخلاق و سلامت اداری هستند، که این موارد نتایجی از سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی از جمله گزینش می باشند و به ارتباط مثبت سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی و سلامت اداری اشاره نموده است. در فرضیه سوم نیز بین دو متغیر آموزش و ادراک سلامت نظام اداری رابطه معنادار وجود داشت که در بین سایر فرضیه ها، آموزش در رویکرد اسلامی بیشترین تأثیر گذاری را داشت که این نتیجه با نتایج آشور (۲۰۰۴) و مارسکاس و همکاران (۲۰۱۳) و پسن و کایا (۲۰۱۳) همخوانی دارد. آشور (۲۰۰۴) بیان نمود روحیه، تعهد، وفاداری، انگیزه و شایستگی به نوعی ابعاد تأثیر گذاری در اخلاق و سلامت اداری هستند، که این موارد نتایجی از سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی از جمله آموزش می باشند و به ارتباط مثبت سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی و سلامت اداری اشاره نموده است. مارسکاس و همکاران (۲۰۱۳) اظهار داشتند که آموزش و توسعه و بهبود منابع انسانی با خروجی های فعالیت های منابع انسانی از جمله سلامت اداری و رضایتمندی ارتباط مستقیم وجود دارد. پسن و کایا (۲۰۱۳) دریافتند که برای پرورش کارکنانی با توانمندی بالاتر، آموزش دادن در حوزه های فعالیت های متفاوت، سلامت اداری را در واحدها و مشاغل فراهم می کند و در نتیجه سازمان می تواند به نتایج موثرتری برسد. براساس نتایج فرضیه چهارم، رابطه بین دو متغیر بهسازی و ادراک سلامت نظام اداری نیز معنادار بود که این نتیجه با نتایج آشور (۲۰۰۴) و مارسکاس و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. آشور (۲۰۰۴) بیان نمود روحیه، تعهد، وفاداری، انگیزه و شایستگی به نوعی ابعاد تأثیر گذاری در اخلاق و سلامت اداری هستند، که این موارد نتایجی از سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی از جمله بهسازی می باشند و به ارتباط مثبت سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی و سلامت اداری اشاره نموده است. مارسکاس و همکاران (۲۰۱۳) اظهار داشتند که آموزش و توسعه و بهبود منابع انسانی با خروجی های فعالیت های منابع انسانی از جمله سلامت اداری و رضایتمندی ارتباط مستقیم وجود دارد. جبران خدمات بر ادراک از سلامت نظام اداری نیز فرضیه پنجم تحقیق

را تشکیل داد که نتایج بر تأیید این فرضیه قرار دارند. این نتیجه با نتایج آشور (۲۰۰۴) همخوانی دارد. آشور (۲۰۰۴) بیان نمود روحیه، تعهد، وفاداری، انگیزه و شایستگی به نوعی ابعاد تأثیر گذاری در اخلاق و سلامت اداری هستند، که این موارد نتایجی از سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی از جمله جبران خدمات می باشند و به ارتباط مثبت سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی و سلامت اداری اشاره نموده است. آشور (۲۰۰۴) بیان داشت که تبعیض و نابرابری در جبران خدمات در میان کارکنان دارای شغل مشابه و کیفیت کاری یکسانی هستند، ممکن است منجر به ایجاد فساد اداری و تعارض در کارکنان گردد. اما عدم تأیید فرضیه مدل تحقیق در حالت معنی داری در رویکرد اسلامی، مشاهده شد تأثیر متغیر کارمندیابی بر ادراک سلامت نظام اداری معنادار است. اما علت عدم تأیید تأثیر گذاری ارزیابی عملکرد بر ادراک سلامت نظام اداری را می توان در جامعه مورد بررسی لحاظ نمود از آن جا که جامعه مورد بررسی این تحقیق اساتید دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان می باشند که دارای توانمندیهای بالقوه و بالفعل در امور می باشند، این عدم تأثیر را میتوان چنین تبیین نمود: ارزیابی عملکرد بیشتر به صورت خود کنترلی در این افراد توانمند (اساتید دانشگاه) نمود یافته و احتمالاً همه کوشش هایی که در زمینه تلفیق هدف های فرد و سازمان انجام شده، به نحوی در پی تحقق هدف خود کنترلی بوده است و تأثیری بر ادراک از سلامت نظام اداری، نداشته است.

بر اساس یافته های پژوهش حاضر پیشنهاد می گردد که توجه اکید بر امر آموزش صورت گیرد و از طرفی به سایر فعالیت های منابع انسانی نیز به مراتب توجه شود زیرا که فعالیت های منابع انسانی حلقه هایی هستند در هم تنیده که ضعف در یک عامل بر عامل دیگر تأثیر گذار است اما درجه و اهمیت توجه بر هر مرحله متفاوت بوده که در این پژوهش عامل آموزش بسیار تأکید شده و ارزیابی عملکرد به فراخور جامعه پژوهش از درجه کمتری برخوردار است. جهت افزایش سلامت نظام اداری پیشنهاد می گردد دستور العمل ها و فرایند شفاف مسیر ارتقای شغلی و شفاف سازی مراحل جذب بکارگیری و استخدام کارکنان در سازمان وجود داشته باشد و همچنین شناخت و جذب نیروهای انسانی واجد شرایط و مورد نیاز آینده و تشویق و ترغیب آنان به استخدام، استخدام نیروی جدید از روش شایسته سالاری، ارتقای مهارت و کارآیی شغلی با آموزش ضمن خدمت، افزایش مهارت های فردی شغلی در یک یا چند حوزه تخصصی، پرداخت

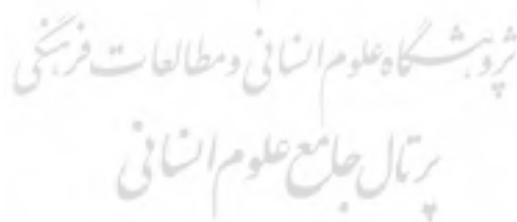
عادلانه و براساس عملکرد افراد و بستر سازی جهت ایجاد ساختار سازمانی منعطف، کار گروهی و سیستم های مدیریت کیفیت جامع مهیا گردد. از جمله محدودیتهای این پژوهش میتوان به موارد ذیل اشاره کرد: اول اینکه در پژوهش حاضر با توجه به گستردگی جامعه آماری تنها اساتید به عنوان جامعه در نظر گرفته شدند شایسته است در تحقیقات دیگری، گروههای دیگری نیز مورد بررسی قرار گیرند. دوم اینکه بین دو متغیر فعالیت های منابع انسانی و سلامت نظام اداری، ممکن است متغیرهای میانجی مثل خلاقیت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، جو اخلاقی سازمان و... وجود داشته باشند که اثرات فعالیت های منابع انسانی را جذب کنند و به متغیر سلامت نظام اداری منتقل کنند که بررسی این متغیرهای میانجی شایسته بررسی توسط محققان آینده می باشد.



فهرست منابع

- الوانی، سید مهدی، سلطانی عرب‌شاهی (۱۳۸۱). مدیریت تطبیقی، دانشگاه پیام نور.
حسنی، علی و شمس، عبدالحمید (۱۳۹۱). «راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزشهای اسلامی، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی»، توسعه کارآفرینی، سال دوم، شماره اول، صص ۱۰۴-۸۱
دعایی، حبیب‌الله؛ رضایی راد، مصطفی و خانی، داوود (۱۳۹۰). «طراحی و تبیین مدل تأثیرگذاری وظایف مدیریت منابع انسانی بر بازارگرایی عملکرد سازمانی»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، ۱۴، ۸۵-۱۰۶.
- سجادی، حانیه سادات؛ حلاجی، فرشاد و معروف، ناصر (۱۳۹۴). «بررسی سلامت اداری از دیدگاه کارکنان شاغل در بیمارستانهای آموزشی شهر اصفهان»، فصلنامه علمی پژوهش‌های سلامت محور، سال اول، شماره دوم، صص ۱۲۳-۱۳۲.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۷۸). مدیریت منابع انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ سوم.
- شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰). «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن»، اسلام و پژوهش‌های مدیریت، سال اول، شماره ۲، ۹۹-۱۲۷.
- عباس پور، عباس (۱۳۸۲). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران: انتشارات سمت.
قرضاوی، یوسف، (۱۴۲۸ ه ق) حقوق الشیوخ، بیروت، دارالشروق.
- کاظمی، رضا؛ جعفری مقدم، سعید و سهیلی، سارا (۱۳۹۱). «شناسایی میزان تأثیر جو سازمانی بر نوآوری (مطالعه موردی: بانک ملت)»، توسعه کارآفرینی، سال پنجم، شماره دوم، صص ۶۷-۸.
- Ali, A. J. (2010). **Islamic challenges to HR in modern organizations**. Personnel Review, 39(6), 692-711.
- Alorfi, S (2012) **Human Resource Management from an Islamic Perspective**. Journal of Islamic and Human Advanced Research, 2, 86-92.
- Ashour, A. S. (2004). **Integrity, Transparency and Accountability in Public Sector Human Resources Management**. Alexandria University, Egypt.
- Branine, M., & Pollard, D. (2010). **Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management**. Personnel Review, 39(6), 712-727.
- Bishop, K. (2003). **Training and entrepreneurship: A partnership whose time has come**. Paper presented at the Academy of Management, Seattle, WA
- Chang, W. -J. , & Huang, T. (2005). **Relationship between strategic human resource management and firm performance A contingency perspective**. International Journal of Manpower, 26(5), 434-449.
- Darvish H, Pakdel M (2016). **Programs and Policies to Promote Health and Fighting with Adminstrative corruption and monitoring of program execution in Iran national standard organization**, international business management, 10(7): 1325-1329.

- Dawson, K. M., O'Brien, K. E., & Beehr, T. A. (2015). **The role of hindrance stressors in the job demand-control-support model of occupational stress: A proposed theory revision.** Journal of Organizational Behavior.
- Dessler, G. (2009). **A framework for human resource management.** Pearson Education India.
- 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), 251-267.
- Leung, W. (2009). **Job security and productivity: evidence from academics.** Department of Economics, University of California, Berkeley, CA. http://www.econ.berkeley.edu/econ/ugrad/theses/william_leung_thesis.
- Lyden, J. A., & Klingele, W. E. (2000). **Supervising organizational health.** Supervision, 61(12), 3-6
- Opatha, H.H.D.N.P. (2009), **Human Resource Management,** Colombo, Sri Lanka: Author Publication
- Sarafino, Edward. P (1998). **Health Psychology,** Third Edition, New York, John Wiley & Sons
- Schulz, Ute & Schwartzberg, Ralf (2004). **Long- term effects of spousal support on coping with cancer after surgery,** Journal of Social and Clinical Psychology, 23(5), pp 716- 32.
- Spector, B. A. (1989). **From bogged down to fired up: Inspiring organizational change.** Sloan Management Review, 30(4), 29-34.
- Tudor, Ioana , (2009), **The Fair and Equitable Treatment Standard in the International Law of Foreign Investment,** Oxford, Oxford University Press.
- Waganjo, E., Mukulu, E. & Kahiri, J. (2012). **Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance of Kenya's Corporate Organizations.** International Journal of Humanities and Social Science, 2(10), 62-70.



The Effect of Human Resources Management Practices Dimensions on Perceived Administrative Integrity (Islamic Approach)

(Study on Faculty of Humanities, University of Guilan)

Mahnaz Hemmati Nodoust Gilani¹ | Mohammad Rezaeifard²

Abstract

Improving the administrative integrity in organizations is one of the priorities of administrative transformation, and administrative corruption is one of the organizational phenomena that significantly hampers the development process of countries. Correct human resource management practices with the application of Islamic values in it are among the concepts whose reduction or increase play a significant role in the health of the administrative system. The conducted research method for achieving mentioned aim was descriptive and correlation and data gathered by the questionnaires and survey research method. All Professors of Faculty of Humanities, University of Guilan (N=141) were as statistical population. The results of the questionnaires analyzing and the hypotheses testing are by Smart PIs 2 and Spss 20. Regarding the standard coefficient, the effect of Recruitment component (Islamic approach) on dependent variable (perceived administrative integrity) is about 20% and Selection, Training, Development and Compensable are 22%, 24%, 19%, and 15% ,that training has the highest impact on perceived administrative integrity. The interaction effect of Performance appraisal and administrative integrity reached a not significant level among of the six components of human resources management practices with the Islamic approach ,whereas the interaction effects of administrative integrity with Others were significant. This lack of effect can be explained as follows: the evaluation of performance is more self-controlled in these capable people (university professors) and probably all the efforts made in the field of combining the goals of the individual and the organization are somehow in pursuit of the goal of self-control. and has not had an impact on the perception of the health of the administrative system.

Keywords: Administrative Integrity, Human Resources Management Practice, Islamic Approach.

1. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran, m.hemmati@pnu.ac.ir.
2. Doctoral Student of Cultural Management and Planning, Islamic Azad University, Science and Resear, hamed_rf_90@yahoo.com.