



نشریه علمی

مدیریت اسلامی

دانشکده و پژوهشکده مدیریت و برنامه ریزی

سال بیست و هفتم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۸

سخن سردبیر	۵	سید محمد مقیمی
رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان (نمونه پژوهش: شرکت دخانیات ایران)	۲۳	رفیق حسنی، محمد محمدی
بررسی رابطه تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان سپاه	۴۳	محمدرضا سلطانی، مهدی محمدی، مهدی عقیلی عطار
تبیین استعاره الگوی حاکمیت در بیان قرآن کریم	۶۹	رضا سپهوند، یونس فرقانی، حسن صالحی
تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی	۹۵	محمد شاکر اردکانی، منصور نیکنام جو
تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی)	۱۲۵	یوسف زرنگاریان، جواد عزیزی
شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ وقف با رویکرد تحلیل مضمون در آستان قدس رضوی	۱۴۹	سید مرتضی غیور باغبانی، مرتضی رجوعی، علی پورنگ، محسن مرادی، هادی نصرآبادی

بسم الله الرحمن الرحيم
نشریه علمی مدیریت اسلامی

سال بیست و هفتم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۸

صاحب امتیاز: دانشگاه جامع امام حسین (ع)

مدیر مسئول: دکتر روح الله تولایی

سر دبیر: دکتر سید محمد مقیمی

دبیر تخصصی و مدیر اجرایی: دکتر مهدی محمدی

ویراستار: دکتر محمد دانشگر

مدیر داخلی: حسن احمدی

هیئت تحریریه

سید حسین ابطیجی	استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی ^(۱)
علی محمد احمدوند	استاد گروه صنایع دانشگاه جامع امام حسین ^(۲)
مجتبی اسکندری	دانشیار گروه مدیریت دانشگاه جامع امام حسین ^(۲)
محمد سعید تسلیمی	استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران
حسین خنیفر	استاد گروه مدیریت دولتی پردیس فارابی دانشگاه تهران
بهروز دری	دانشیار گروه مدیریت دانشگاه شهید بهشتی
علی رضائیان	استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه شهید بهشتی
علیرضا علی احمدی	دانشیار گروه برنامه ریزی و تحلیل سیستم دانشگاه علم و صنعت
داوود فیض	استاد گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه سمنان
ابوالفضل محمدی	دانشیار گروه مدیریت دانشگاه جامع امام حسین ^(۲)
سید محمد مقیمی	مدیر گروه مطالعات مدیریت اسلامی و استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران
سید محمد حسین هاشمیان	دانشیار دانشگاه باقرالعلوم ^(۲)

داوران این شماره

سید محمد کاظم اعتصامی، علیرضا چیت سازیان، محسن حاکمی، سعید حجازی فر، هادی خان محمدی، علی خانی، حامد رضایی، مهدی روح اللهی، ایوب سبحانی، علیرضا سجادی، سید مهدی سید طباطبائی، مهدی شهبازی، سید عبدالله صالح نژاد، سیاوش صلواتیان، مهدی عبدالحمید، محمد مهدی علی شیر، یاسر قاسمی نژاد، میثم قراباغی، اسداله گنجعلی، مهدی محمدی، حمید مرتضی نیا، هادی مصدق، سید علی موسوی.

این نشریه براساس مجوز شماره ۳/۱۱/۵۰۴۷۱ مورخ ۹۰/۴/۱۵ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری حائز رتبه علمی - پژوهشی گردید.

پروانه انتشار: نامه شماره ۱۲۴ / ۵۱۴۰ مورخ ۱۳۷۱/۸/۲۵

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان (۵۰٪ تخفیف برای دانشجویان)

تلفن: ۷۴۱۸۸۲۷۰

پایگاه اینترنتی: <http://im.i.hu.ac.ir>

پست الکترونیک: imj@ihu.ac.ir

این نشریه در پایگاه های زیر نمایه می شود:

- پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (ISC)
- بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran)
- پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags)
- گوگل اسکالر (Google Scholar)
- مندلی (Mendeley)
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)
- پرتال جامع علوم انسانی (Ensani.ir)
- سیویلیکا (CIVILICA)
- آکادمیا (Academia)
- دواج (DOAJ)

فهرست مطالب



صفحه	عنوان
۵	✓ سخن سردبیر
۲۳	✓ رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت دخانیات ایران رفیق حسینی، محمد محمدی
۴۳	✓ بررسی رابطه تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان سپاه محمد رضا سلطانی، مهدی محمدی، مهدی عقیلی عطار
۶۹	✓ تبیین استعاره الگوی حاکمیت در بیان قرآن کریم رضا سپهوند، یونس فرقانی، حسن صالحی
۹۵	✓ تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی محمد شاکر اردکانی، منصور نیکنام جو
۱۲۵	✓ تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی) یوسف زرنگاریان، جواد عزیزی
۱۴۹	✓ شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ وقف با رویکرد تحلیل مضمون در آستان قدس رضوی سید مرتضی غیور باغبانی، مرتضی رجوعی، علی پورنگ، محسن مرادی، هادی نصرآبادی
۱۷۱	✓ فراخوان مقاله
۱۷۲	✓ ترجمه چکیده مقالات به زبان عربی دکتر غلامحسین باقری مهباری
۱۷۸	✓ ترجمه چکیده مقالات به زبان انگلیسی دکتر قاسم قنبری خانقاه

راهنمای تدوین مقاله

از نگارندگان محترم تقاضا دارد مقالات خود را با توجه به نکات ذیل تهیه و ارسال کنند:

- ۱- مقاله دربردارنده موضوعات جدید و حاصل مطالعات و تحقیقات نگارنده و نیز مستند به تحقیقات قبلی با ذکر مأخذ به شیوه A. P. A باشد.
- ۲- ساختار مقاله شامل چکیده حدود ۲۰۰ کلمه، مقدمه که حاوی سابقه موضوع نیز باشد، توضیح روش تحقیق یا بررسی، متن اصلی و نتیجه‌گیری باشد.
- ۳- مقاله در نشریه دیگری چاپ نشده و به سمینارها یا مجامع علمی دیگر ارائه نشده یا به طور همزمان برای سایر نشریات ارسال نشده باشد و نامه عدم چاپ در نشریات دیگر با امضای صاحبان مقاله همراه آن ارسال شود.
- ۴- اصلاحات مورد نظر داوران و یا تغییرات کلی به نگارندگان منعکس می‌شود اما مجله در چارچوب خط مشی‌های خود در صورت لزوم، مقالات را ویرایش خواهد کرد.
- ۵- ویرایش ادبی و رسم الخط مقاله تابع شیوه‌نامه نگارش فصلنامه است که نمونه‌های آن تاکنون چاپ و منتشر شده و اساس آن دستور خط مصوب فرهنگستان زبان و ادب فارسی است.
- ۶- مقاله با نرم‌افزار Word 2007 و قلم B Zar فونت ۱۲ حروفچینی شود. حجم مقاله حداکثر ۲۰ صفحه و حاشیه بالا، پایین، راست و چپ به ترتیب ۶، ۵، ۴، ۴ باشد و از طریق پست الکترونیک ارسال گردد.
- ۷- نمودارها، شکلهای و جدولها تا حد امکان به صورت آماده چاپ ارائه و مندرجات، عنوان و شماره‌گذاری آنها روشن و مشخص باشد و عنوان جداول در بالا و عنوان نمودارها در پایین آن درج شود.
- ۸- مهمترین معادلهای خارجی، واژه‌های خاص و اصطلاحات علمی تخصصی (فقط یک‌بار) در پاورقی درج گردد.
- ۹- ارجاعات مقاله در متن با ذکر نام خانوادگی نویسنده و سال انتشار منبع و در صورت نقل قول مستقیم با ذکر شماره صفحه پس از سال انتشار (همگی داخل پرانتز) آمده و در پایان مقاله اطلاعات کامل کتابشناسی به روش یاد شده در بند ۱۰ بیاید.
- ۱۰- مشخصات منابع مورد استفاده به شرح ذیل آورده شود:
الف - در مورد کتاب
نام خانوادگی و نام نویسنده، سال نشر، نام کتاب (با قلم سیاه)، و نام خانوادگی مترجم (اگر کتاب ترجمه شده است)، محل نشر، نام ناشر.
ب - در مورد نشریه‌ها و مجله‌ها
نام خانوادگی و نام نویسنده، سال نشر، عنوان مقاله، نام و نام خانوادگی مترجم (اگر مقاله ترجمه شده است)، نام مجله یا نشریه (با قلم سیاه)، شماره مجله یا نشریه، دوره یا سال، صفحه یا صفحات مورد استناد.
- ۱۱- در صورت نیاز مبرم به تذکر یا توضیح مطلبی به صورت پاورقی یا یادداشت در متن در محل مناسب صرفاً شماره‌گذاری صورت گیرد و در پایان مقاله در برگه جداگانه با عنوان یادداشتها این گونه موارد به ترتیب شماره‌گذاری و توضیح داده شود.
- ۱۲- مقاله‌ها با عنوان سردبیر نشریه، با ذکر نام و نام خانوادگی کامل نگارنده، مرتبه علمی و سمت، مشخص کردن نویسنده مسئول، نشانی کامل محل کار یا سکونت، شماره تلفن و پست الکترونیکی از طریق سامانه مجله ارسال گردد.
- ۱۳- مسئولیت صحت مطالب هر مقاله به عهده نویسنده و مجله در حک و اصلاح و ویرایش مطالب آزاد است.

سخن سردبیر

شهید دکتر بهشتی به مثابه کارآفرین خطمشی عمومی

در سالهای اخیر مطالعات در حوزه خطمشی گذاری عمومی، کارآفرینان را به عنوان محور و نقطه ثقل الگوهای نظری طراحی شده برای تدوین خطمشی مورد توجه قرار داده است.^۱ کارآفرینی خطمشی^۲ مفهومی است که به دنبال تبیین تغییر خطمشی متناسب با فرصتهای نوپدید است و فعالیتهای کارآفرینان خطمشی به عنوان عاملین تغییر، در پژوهشهای مختلف (Crowley, 2003; Kingdon, 1984/1995; Mintrom, 2000; Roberts & King, 1991; Weissert, 1991) مورد توجه قرار گرفته است. از دیدگاه مینتروم و نورمن^۳ (۲۰۰۹ میلادی)، کارآفرینی خطمشی دارای چهار عنصر اساسی است که عبارت است از: "تیزفهمی و ذکاوت اجتماعی، تعریف مسئله، تیم سازی و هدایت بر مبنای نمونه ها و قاعده های کلی"^۴. مینتروم در مطالعات خود دریافت که برخی کارآفرینان خطمشی از برخی دیگر در شبکه سازی و عمل در قالب آن (که مرتبط با تیزفهمی و تیزهوشی اجتماعی است) اثربخش تر هستند و برای ارتقابخشی و محافظت از ائتلافات (که مرتبط با تیم سازی است)، از کارآمدی بیشتری برخوردارند. کینگدون^۵ (۱۹۹۵/۱۹۸۴) استدلال می کند که کارآفرینان خطمشی برای پیشبرد تغییرات در خطمشی ها از "پنجره های فرصت"^۶ استفاده می کنند.^۷ دیلان هندرسون^۸ بر این باور است که امروزه کارآفرینان خطمشی به عنوان بازیگران کلیدی، نقش مهمی در ظهور موضوعات سیاستهای عمومی نوآورانه ایفا می کنند. وی در مطالعات خود با استفاده از نظریه نهادی، ایده های جدید خطمشی برای خدمات نوآورانه را با بررسی تعامل بین زمینه نهادی و راهبردهای کارآفرینان خطمشی مورد بررسی قرار می دهد. وی با

1. Ana Cláudia Niedhardt Capella (2012), XXII World Congress of Political Science – "Reordering Power, Shifting Boundaries". International Political Science Association - IPSA - Madrid, July 8-12, p.2

2. Policy Entrepreneurs

3. Mintrom and Norman

4. "Displaying social acuity, defining problems, building teams, and leading by example"

5. Kingdon

6. Windows of Opportunity

7. Michael Mintrom and Phillipa Norman (2009), Policy Entrepreneurship and Policy Change, The Policy Studies Journal, Vol. 37, No. 4, p.649-652.

8. Dylan Henderson

تکیه بر بینش‌های نظریه نهادی، استدلال می‌کند که کارآفرینان خط‌مشی در یک زمینه چند بعدی فعالیت می‌کنند و رویه‌های عملیاتی چندسطحی برای توسعه خط‌مشی و موقعیت اجتماعی بازیگران را دنبال می‌کنند.^۱ هولوکومب^۲ کارآفرینان خط‌مشی را در قالب کارآفرینی سیاسی^۳ مورد بررسی قرار می‌دهد و بر این باور است که کارآفرینی سیاسی وقتی اتفاق می‌افتد که فرد، فرصت‌های کارآفرینانه سیاسی را مشاهده و دست به اقدام می‌زند.^۴ رابرتز و کینگ^۵، کارآفرینی دولتی^۶ را فرآیند معرفی نوآوری (زایش، تبدیل و اجرای ایده‌های جدید) در درون بخش دولتی توصیف و کارآفرینان خط‌مشی را نوعی از کارآفرینان دولتی قلمداد می‌کنند.^۷ ویلی، پوتز و مایر^۸ در مطالعات خود، کارآفرینان خط‌مشی را کارآفرینان حکمرانی^۹ نامگذاری می‌کنند و بر این باورند که کارآفرینان حکمرانی از طریق خلاقیت و نوآوری، هوشیاری نسبت به فرصت‌ها و تمایل به سرمایه‌گذاری در منابع شخصی و خطرپذیری، به فرآیندهای توسعه جامعه کمک می‌کنند و از طریق شبکه‌سازی، پافشاری بر مذاکره و ظرفیت‌سازی برای اقدام، در سطوح مختلف دولتی حضوری فعال دارند.^{۱۰} مرووری بر ادبیات کارآفرینی خط‌مشی عمومی و مشخصه‌های کلیدی کارآفرینان خط‌مشی، ناخودآگاه توجهات را به‌سوی سیاستمدار و دولتمردی بی‌بدیل در سپهر سیاسی کشورمان معطوف می‌سازد که بدون مبالغه باید اعتراف کرد، با بررسی سلوک رفتاری او می‌توان ادبیات کارآفرینی دولتی، سیاسی و خط‌مشی عمومی را ارتقا بخشید و با بیان مصداقهای رفتاری وی، این مفاهیم علمی را غنایی دوچندان بخشید. این کارآفرین خط‌مشی کسی نیست جز

1. Dylan Henderson (2019), Policy entrepreneurship in context: Understanding the emergence of novel policy solutions for services innovation in Finland and Ireland, Science and Public Policy, Volume 46, Issue 5, P.668.

2. Holcombe

3. Politics Entrepreneurship

4. Randall. G. Holcombe (2002) , Political Entrepreneurship and the Democratic Allocation of Economic Resources, The Review of Austrian Economics, 15:2/3, p. 143.

5. Roberts and King

6. Public entrepreneurship

7. Nancy C. Roberts, Paula J. King(1991),Policy Entrepreneurs: Their Activity Structure and Function in the Policy Process, Journal of Public Administration Research and Theory, Volume 1, Issue 2, p. 147.

8. Yasmine Willi, Marco Pütz, Heike Mayer

9. governance entrepreneurs

10. Yasmine Willi, Marco Pütz, Heike Mayer, 2018. "Policy Entrepreneurship and Regional Development ," Diskussionschriften credresearchpaper 21, Universitaet Bern, Departement Volkswirtschaft – CRED, p.1.

آیت‌الله دکتر سید محمدحسین حسینی بهشتی. شهید بهشتی به دلیل ویژگیهای بارز مدیریتی و با تدبیری اعجاب‌انگیز، قافله انقلاب را از گردنه‌های سترگی چون تدوین و تصویب قانون اساسی (به عنوان ابرخط‌مشی جمهوری اسلامی)، الگوسازی در جهت نهادسازی و ایجاد تشکلهای حزبی و بسیاری از مواضع دشوار دیگر عبور داد و بی‌تردید نقشی بسیار موثر و تعیین‌کننده در روند ایجاد و تثبیت ساختار نظام جمهوری اسلامی ایفا کرد. تعریف درست و اصولی از شهید بهشتی این است که بدون اینکه به دامان اسطوره‌سازی‌های بی‌ملاک بیفتیم که جز به کار ثبت در تاریخ نیایند؛ ایشان را در کنار خود بنشانیم و با مددگرفتن از اندیشه‌ها، تجربه‌ها و عملکردهایش، در تصحیح مسیر جامعه خویش و خویشتن خویش بویژه در حکومتمداری و خط‌مشی‌گذاری اقدام شایسته به عمل آوریم. در این نوشتار کوتاه تلاش گردیده تا با بهره‌گیری از مصاحبه‌های انجام‌شده با مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و شخصیت‌های سیاسی که سابقه همکاری نزدیک با این شهید بزرگوار را داشته‌اند^۱، الگویی از کارآفرینی خط‌مشی مرتبط با مشخصه‌های رفتاری شهید بهشتی به مثابه یک کارآفرین خط‌مشی عمومی ارائه شود (نمودار ۱) و سپس با استناد به دیدگاه روایت‌گران، هر یک از مؤلفه‌های اثرگذار بر کارآفرینی خط‌مشی عمومی تبیین گردد.

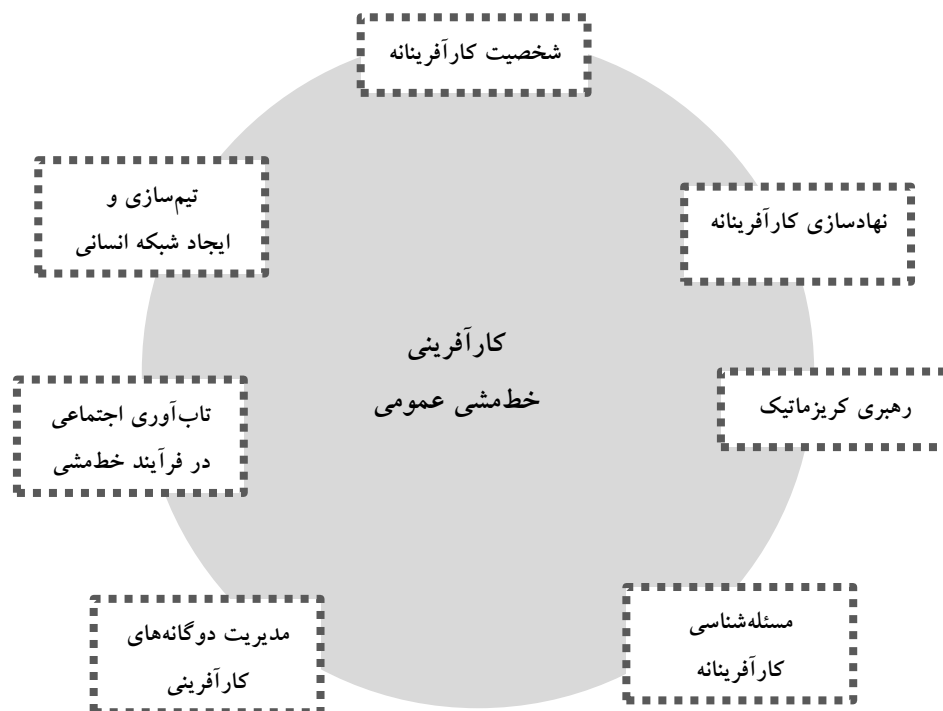
شخصیت کارآفرینانه: شهید بهشتی در کنار آگاهی از معارف اسلامی، با وجوهی از اندیشه‌های غربی نیز آشنایی داشت و سخنوری توانا و نویسنده‌ای خوش قلم بود. او صاحب چهره‌ای جذاب و قامتی بلند و حسن خلقی آمیخته با رأفت و مهربانی و دارای سعه صدر و انصاف و برخورداری از صبر و متانت بود. روحیه‌ای با نشاط و امیدوار داشت و در نظم و انضباط و مدیریت نمونه بود و به برگزاری نماز در اول وقت تقید خاصی داشت. بر اساس مطالب بیان شده توسط روایت‌گران، می‌توان ویژگیهای شخصیتی شهید بهشتی را در قالب موارد ذیل بیان نمود:

۱. آینده‌نگری: حضرت آیت‌الله خامنه‌ای می‌گوید: به روزمرگی سرگرم نمی‌شدند و همیشه افکار بلند مدتی داشتند. یعنی آینده‌نگر و دور اندیش بودند و مسائل را به صورت کلان می‌دیدند، نه اینکه با مسائل به صورت روزانه و جدی برخورد کنند.

۲. بندگی متعبدانه: حضرت آیت‌الله خامنه‌ای می‌گوید: ویژگی تعبد در روحیه شهید بهشتی

۱. مطالب مربوط به مصاحبه‌ها از ماهنامه شاهد یاران، شماره ۸، اقتباس شده است که در سال ۱۳۸۵ در قالب ویژه‌نامه شهید بهشتی منتشر شده است.

به میزان بسیار زیاد وجود داشت. نمازخواندنش یک نماز خواندن متعبدانه بود. در برخوردهای دینی آدمی بودند که واقعا معلوم بود که قصد دارند مو به مو احکام اسلامی را رعایت کنند.



نمودار ۱. الگوی کارآفرینی خطمشی مرتبط با مشخصه های رفتاری شهید بهشتی به مثابه یک کارآفرین خطمشی عمومی

۳. ابتکار: حضرت آیت الله خامنه ای می گوید: شهید بهشتی به اعتراف دوستان و دشمنان، آدمی بسیار مبتکر بودند. در حقیقت ایشان مظهر ابتکار بودند و همیشه حرف و پیشنهاد نو داشتند و خیلی اوقات حرف و پیشنهاد ایشان محور بحث و فعالیت جمع می شد.

۴. پشتکار: حضرت آیت الله خامنه ای می گوید: وقتی تشخیص می دادند کاری لازم است، انجام می دادند. مثلا اگر لازم بود که پیش نماز مسجدی باشند، مطمئنا این کار را انجام می دادند و همه وظایف پیش نمازی مسجد را به عهده می گرفتند.

۵. حلم و بردباری: حضرت آیت‌الله خامنه‌ای می‌گوید: شهید بهشتی به معنای حقیقی کلمه، حلیم بود. جنبه داشتند و از ظرفیت روحی فوق‌العاده‌ای برخوردار بودند و خیلی دیر بر می‌آشتند. ایشان آدمی بود که این تحمل را داشت که اهانت را با بزرگواری گوش می‌داد و در آخر با استدلال و توجه به اهانت پاسخ می‌داد. ظرفیت نفسانی شهید بهشتی فقط در مقابل اهانت‌ها نبود، بلکه ایشان در مقابل ستایش و تمجید هم حلیم بودند و خود را گم نمی‌کردند.

۶. اعتماد به نفس: حضرت آیت‌الله خامنه‌ای می‌گوید: کمتر کسی را دیده‌ام که مثل شهید بهشتی، به خودش متکی باشد. اگر مثلاً چنانچه به ایشان می‌گفتند که شما را برای ریاست کل دنیا در نظر گرفته‌ایم، هیچ احساس نمی‌کردند که کوچک‌تر از این هستند. ممکن بود بگویند وقت ندارم، ولی هیچ وقت احساس ضعف نمی‌کردند و آماده بودند با هر نوع مشکلی روبه‌رو شوند و آن را دفع کنند.

۷. هوشیاری مجتهدانه و کارآفرینانه: حضرت آیت‌الله خامنه‌ای می‌گوید: شهید بهشتی آدمی عاقل، متین، منطقی و هوشیار بودند و با مسائل با دقت کامل و ظریف برخورد می‌کردند. هیچ موردی که بتوان به‌عنوان کم‌هوشی و ساده‌لوحی تعبیر کرد، در ایشان نبود. بسیار سریع‌الانتقال بودند و با بکارگیری عقل، با سرعت و دقت، مسائل را جمع‌بندی می‌کرد و گاهی دو حرف ضد هم را که مطرح می‌شد، به‌نوعی جمع‌بندی می‌کرد که دو طرف راضی می‌شدند. آقای بهشتی واقعا یک مجتهد بود و اجتهاد یعنی قدرت جمع‌بندی بین ادله و دلایل مختلف.

۸. خطرپذیری: حضرت آیت‌الله خامنه‌ای می‌گوید: شهید بهشتی آدم بسیار عجیبی بودند و جا دارد که این مسائل در مورد اخلاقیات ایشان بحث شود که ایشان چه آدم سنت‌شکن و مستقلی بودند و با کارهای ناآشنا، آشنا می‌شدند. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای در جای دیگر به خطرپذیری حسابگرانه ایشان اشاره می‌کنند: شهید بهشتی بسیار محاسبه‌گر بودند؛ یعنی جریانات را به تصادفات و اتفاقات واگذار نمی‌کردند.

۹. خستگی‌ناپذیری: حضرت آیت‌الله خامنه‌ای می‌گوید: شهید بهشتی هیچ وقت خسته نمی‌شدند. ایشان علاوه بر مسئولیتهای متعدد، همیشه مورد مشورت افراد مختلف قرار می‌گرفتند، ولی با وجود این، هیچ وقت کسی ندید که آقای بهشتی از خستگی گله کند.

۱۰. نزاکت: دکتر سید علیرضا بهشتی می‌گوید: وقتی در ماجرای ۱۴ اسفند که آقای بنی صدر

در دانشگاه تهران سخنرانی معروف خود را کرد، در خانه نشسته بودیم و گزارش آن رویداد را از تلویزیون مشاهده می کردیم. به چهره شهید بهشتی نگاه می کردم و می دیدم بسیار آرام و با نهایت دقت تماشا می کنند. یکی از بستگان ما که در آنجا حضور داشت، حرف نه چندان جالبی در مورد بنی صدر زد. شهید بهشتی بلافاصله موضع گیری کردند و با نهایت متانت و ادب گفتند اجازه نمی دهم این نوع حرف ها درباره ایشان زده شود. ما حتی اگر با رفتار و شیوه مدیریت ایشان مخالفیم، ولی او مسلمان است و نباید در باره اش به این شکل حرف زد.

۱۱. تحول گرایی و سنت شکنی: حضرت آیت الله خامنه ای می گوید: اصولاً روح کارهای تحقیقاتی شهید بهشتی، تشکیل یک جامعه آرمانی و ایده آل بود، ولی آن جامعه را چه کسی می خواهد اداره کند و بگرداند. در اینجا بود که شهید بهشتی متوجه نیاز به یک نیروی انسانی کارآمد شد. اولین کاری که به یاد دارم که ایشان انجام دادند، تأسیس مدرسه دین و دانش در سالهای ۳۷ و ۳۸ در قم بود. این مدرسه را ایشان با کمک بعضی از بزرگان قم بنا نهادند و خودشان هم رئیس آن شدند. این کار بسیار غیر معمول بود. ایشان هم رئیس دبیرستان بود و هم دبیر زبان انگلیسی. یک طبله قاعدتاً دبیر زبان انگلیسی نمی شود و این مسئله بسیار جالب بود.

۱۲. خوداتکایی: حجت الاسلام سید هادی خسروشاهی درباره شهید بهشتی می گوید: تا آنجا که من یادم است ایشان ابتدا اهل مادیات نبود و در دبیرستان و دانشگاه تدریس می کرد و هرگز از وجوهات شرعیه استفاده نمی کرد و خودش کار می کرد و زحمت می کشید.

۱۳. ساده زیستی: حجت الاسلام روح الله حسینیان این جمله را از شهید بهشتی نقل می کند: "با آنکه خانه ای را که در قلهک دارم، هفت سال قبل از پیروزی انقلاب خریده ام و ربطی به مسئولیتهای پس از انقلاب من ندارد، احساس کردم که باید به جنوب شهر و جایی بروم که مردمش برای انقلاب بیشترین هزینه را داده اند و بنابراین به خیابان ایران رفتم."

۱۴. خبرگی: استاد علی دوانی می گوید: شهید بهشتی چهار زبان را خوب می دانست (انگلیسی، آلمانی، عربی و...) و کتابخانه ای داشت که بیشتر کتاب هایش به زبان خارجی بود. می دیدم که پس از نماز جماعت که در خانه اش واقع در قلهک با جمعی از تحصیل کرده ها برگزار می کرد؛ مهندسین و دکترها بر سر واژه های آلمانی یا انگلیسی با او بحث می کردند و از او نظر می خواستند که به راستی برای من به عنوان هم لباس او غرور آفرین بود.

۱۵. بصیرت: شهید بهشتی در انتهای نامه خود به امام خمینی در سال ۱۳۵۹ که در خصوص شرایط چالشی آن روز کشور بود، می‌نویسد: امام عزیز به خدا سوگند تحمل این وضع برای فرزندان بس دشوار است که چهره افسرده اینها را بینم و ندای یاللمسلمین آنها را بشنوم و تنها پاسخ این باشد که صبر کنید. من هم صبر می‌کنم و فی العین قذی و فی الحلق شجی (کنایه از فرمایش امام علی در خصوص شرایط بعد از سقیفه در خطبه سوم نهج البلاغه دارد که می‌فرماید: پس صبر کردم درحالی که خواری در چشم و استخوانی در گلویم بود). این روزها مکرر با خود می‌اندیشم که ای کاش زیر بار این مسئولیت سنگین که با تأکید بر عهده‌ام نهادید نبودم، تا می‌توانستم به کمک آنها لاقبل فریادی برآورم، زیرا فریاد از یک طلبه زینده است، اما از یک مسئول انتظار اقدام می‌رود نه فریاد و اگر اقدام کنم با این شائبه جگرسوز روبرو می‌شوم که دفاع از مظلومان نیست، جنگ قدرت است میان سران از روی هواها.

۱۶. نظم گرایی: حجت‌الاسلام هادی مروی بیان می‌دارد که آقای بهشتی کارشان از تقید به نظم گذشته بود و نظم به صورت ناخودآگاه، ملکه و جزئی از زندگی ایشان شده بود. خاطرم هست روزی در شورای عالی قضایی جلسه داشتیم. ساعت ۲ بعد از ظهر که شد، ایشان فرمودند: من اندکی می‌خوابم و ساعت ۲ و ۱۰ دقیقه دوباره به جلسه برمی‌گردم. هنوز دقایقی از رفتن ایشان نگذشته بود که مراجعت کردند. اول تصور کردیم که ایشان استراحت نکرده‌اند. اما وقتی ساعت را نگاه کردیم، دیدیم درست ۲ و ۱۰ دقیقه است. حدس زدیم که احتمالاً ساعتی بالای سرشان می‌گذارند که می‌توانند این‌طور به‌موقع و دقیق از خواب بیدار شوند. اما وقتی جستجو کردیم، متوجه شدیم ساعتی در کار نیست و ایشان خود را این‌طور عادت داده‌اند. توجه به نظم و قانون‌گرایی در تمام ابعاد زندگی فردی و اجتماعی ایشان خودنمایی می‌کرد و همین تقید، برای ما درس‌های زیادی داشت. دکتر سید محمد رضا بهشتی می‌گوید: شهید بهشتی آدم بسیار منظمی بود. اگر کسی مثلاً امروز از ایشان می‌پرسید چه موقع می‌تواند با او گفتگو کند؛ تقویمش را در می‌آورد و می‌گفت فی‌المثل ساعت ۴ و ۱۵ تا ۴ و ۳۰ دقیقه روز یکشنبه ۱۵ مهر. در آن روز اگر دیر می‌رسیدید، وقت باقیمانده را به شما اختصاص می‌داد، اما از اینکه وقتی خارج از آنچه که برایتان تعیین کرده بود به شما اختصاص دهد، عذرخواهی می‌کرد. ملاقات‌ها به شدت حساب و کتاب و زمان خاصی داشت. گاهی اگر کسی بدون وقت قبلی می‌آمد و مرحوم بهشتی در خانه

بود؛ به یکی از ما می گفت که برو بگو پدرم در خانه هست، ولی نمی تواند شما را ببیند. هنگامی که افراد می دیدند نمی توانند در نظم مرحوم بهشتی اخلاص ایجاد کنند، به تدریج می پذیرفتند که او اینگونه فردی است و خود را با نظم او تطبیق می دادند.

نهادسازی کارآفرینانه: مدیران سنتی علاقه وافر دارند که در سازمانی که ایجاد کرده و به آن سامان داده اند، سالهای سال در کسوت مدیریت باقی بمانند و از تلاشهای خود بهره برداری کنند؛ اما مدیران کارآفرین، زمانی که خانه ای را بنا می کنند، به فکر ساختن خانه ای جدیدند و با پرورش نیروهای کارآمد، تقدیر سازمان را به آنها می سپارند. این ویژگی کارآفرینان در شهید بهشتی موج می زد. شهید بهشتی در قبل و بعد از انقلاب با رویکرد کارآفرینی تأسیسی اقدام به راه اندازی تشکیلات و نهادهای مختلف کرده است که برخی از مهمترین اقدامات نهادی ایشان قبل از انقلاب عبارت است از: تأسیس دبیرستان دین و دانش با هدف تقویت علمی جوانان مذهبی در ۱۳۳۳ ش در قم، تأسیس «کانون اسلامی دانش آموزان و فرهنگیان قم»، برنامه ریزی و تهیه کتابهای تعلیمات دینی در سال ۱۳۴۹، تأسیس مدارس برنامه ریزی شده همانند مدرسه حقانی برای طلاب در سال ۱۳۴۰، سازماندهی و اداره مرکز اسلامی هامبورگ در آلمان در سال ۱۳۴۳ و ایجاد تشکلی به نام جامعه روحانیت مبارز تهران در پاییز ۱۳۵۷ شمسی. شهید بهشتی در دوران نسبتاً کوتاه میان پیروزی انقلاب اسلامی تا زمان شهادت، با اندیشه و تلاش بی وقفه درصدد تنظیم و تدوین پشتوانه های نظری و قانونی برای نظام جمهوری اسلامی ایران و نیز تشکیل و تأسیس ارکان اصلی حکومت اسلامی بود. در آستانه پیروزی انقلاب اسلامی ایران، رهبری انقلاب او را به عنوان یکی از اعضای شورای انقلاب انتخاب کرد و بعد از پیروزی انقلاب نیز از مؤثرترین افراد در تنظیم قانون اساسی بود و به عنوان نخستین رئیس قوه قضائیه در جمهوری اسلامی ایران فعالیت خود را آغاز کرد. شهید بهشتی بعد از تشکیل جامعه روحانیت مبارز تهران با همکاری دوستانش، حزب جمهوری اسلامی را تشکیل داد و نخستین دبیر کل آن شد. شهید بهشتی در جذب نیروهای جوان به فعالیت های سیاسی و اجتماعی و تشویق آنان به سازندگی کشور توانایی قابل ملاحظه ای داشت و از این راه به «کادرسازی» برای جمهوری اسلامی ایران می پرداخت. «جهاد سازندگی» و نهادهای مشابه آن، به همین جهت، از پشتیبانی و مدیریت وی بهره مند می شدند. حجت الاسلام سید محمود دعایی می گوید: ویژگی شهید بهشتی این بود که هر کانون، مدرسه یا تشکیلاتی را که ایجاد می کرد؛

تمام تلاشش این بود که به قدری آن نهاد، اصولی و علمی باشد که بدون حضور ایشان هم به خوبی اداره شود. به منظور دستیابی به این هدف، ایشان عناصری را کشف می کرد و در اختیار می گرفت که قادر بودند برنامه های او را ادامه بدهند و سپس فقط نظارت و کنترل داشت. در این مدارسی هم که تازه تأسیس می کرد، عناصر برجسته در مدیریت و تدریس را با وسواس و دقت و شیوه های علمی به کار می گرفت و افراد را با شایستگی و به حق انتخاب می کرد. ایشان معتقد بود هیچ تشکیلاتی نباید به فرد منوط باشد، بلکه باید بنیان و پایه آن به قدری محکم باشد که نتوان در آن رخنه ای کرد. دکتر سید محمدرضا بهشتی می گوید: یادم هست پنجم تیرماه سال ۵۷ شهید بهشتی بعد از شرکت در جلسه جامعه روحانیت مبارز، ساعت ۵ بعد از ظهر که به خانه برگشتیم، همانطور که در بستر دراز کشیده بود، گفت: "این شیوه کار به هیچ وجه صحیح نیست. کارها بیش از حد به من وابستگی پیدا کرده و این به صلاح هیچ کس نیست." دکتر سید محمدرضا بهشتی می گوید: رویکرد مرحوم بهشتی به فعالیت های علمی و اجتماعی درازمدت بود. ایشان هیچ کاری را به شکل مقطعی انجام نمی داد و برایش بسیار طبیعی و عادی بود که کاری را بکند تا یکی دو نسل بعد بهره برد و معتقد بود این از کم ظرفیتی ماست که تصور کنیم باید نتیجه کارمان را خودمان ببینیم و مکرر این نکته را با افراد و فرزندان مطرح می کردند که عمل صالح، سرانجام جای خود را باز می کند و مهم نیست که حاصل آن امروز به دست آید یا فردا و یا در آینده دور. مهم این است که نتیجه دقیق و مؤثری داشته باشد. از همین رو پیوسته به دنبال فعالیت های تشکیلاتی درازمدت بود و هر جا هم که حضور پیدا می کرد، به محض فراهم آمدن حداقل امکانات و زمینه های مناسب، وارد عمل می شد.

رهبری کریزماتیک: شهید بهشتی صاحب چهره ای جذاب و قامتی بلند و حسن خلقی آمیخته با رأفت و مهربانی بود. دکتر سید محمدرضا بهشتی می گوید: مرحوم شهید بهشتی به شدت از اسطوره سازی نفرت داشت و معتقد بود که با این کار، شخصیت هایی را که باید در زندگی جاری جامعه نقش مؤثر داشته باشند، از دسترس مردم دور می کنیم و آنان را در مرتبه و مقامی می نشانیم که عملاً کارآمدی آنها را در جهت الگوبودن برای جامعه از بین می بریم. آیت الله مهدوی کنی می گوید: تا زمانی که شورای انقلاب به صورت رسمی درنیامده بود، رئیس اعم از انتخابی و انتصابی نداشت، ولی کسی که قهراً رهبری می کرد، شهید بهشتی بود؛ چون ایشان یک ویژگی فوق العاده داشت که هر جا بود، نه با زور که با توانایی شگفتی که داشت، زمام امور را به دست می گرفت. او

فردی بود که می توانست جمع را اداره کند و قهرا جلو می افتاد و همه هم رهبری او را می پذیرفتند. جلال الدین فارسی می گوید: شهید بهشتی در مقام مدیریت مجلس خبرگان قانون اساسی و مدیریت شورای مرکزی حزب، برترین مدیریت تاریخ انقلاب را اعمال کرد. شهید بهشتی با عالی ترین مدیریت ممکن این مجلس را برگزار کرد، به طوری که هیچ کس نتوانست کوچکترین ایرادی بر مدیریت ایشان بگیرد. اگر ایشان مدیریت نمی کرد، این قانون اساسی را نداشتیم. استاد علی دوانی یکی از همکاران شهید بهشتی نقل می کند: همین که شهید بهشتی از پله های وزارت دادگستری بالا می رفت و در اتاق خود می نشست، تمام چهار طبقه عظیم وزارتخانه در سکوت فرو می رفت؛ گویی شهید بهشتی یک یک مردان و زنان حاضر در آن چهار طبقه را زیر نظر دارد و همه نیز اینطور باور داشتند. این خود نمایانگر شخصیت نافذ آن وزنه علمی و نشانه متانت و وقار او بود که همه احترام او را پاس می داشتند.

مسئله شناسی کارآفرینانه: شهید بهشتی با بهره گیری از ویژگیها و ظرفیتهایی که در خود ایجاد کرده بود، در ریشه یابی مسائل و استفاده از فرصتها برای حل مسائل و ترسیم خط مشی های آینده نگرانه ابتکارات ویژه ای داشت. ایشان یکی از اقدامات ریشه ای برای تحقق حکومت اسلامی را تربیت منابع انسانی و بویژه پرورش مدیران متعهد و متخصص می دانست و برای برطرف کردن این معضل و مسئله که علت العلل بسیاری از کاستی ها و ناکارآمدی ها قلمداد می کرد، در قبل و بعد از انقلاب، به ابتکارات مختلفی روی می آورد. کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲ شمسی، دکتر بهشتی را که در مسائل اجتماعی ذهنی پویا و حساس داشت متوجه ضعف نیروهای مذهبی کرد. نخستین اقدام او برای تربیت نیروهای مذهبی کارآمد، تأسیس دبیرستان دین و دانش با هدف تقویت علمی جوانان مذهبی در سال ۱۳۳۳ در قم بود که مدیریت آن را تا سال ۱۳۴۲ خود وی برعهده داشت. در اواخر دهه سی، شهید بهشتی با طرح اندیشه های نو و افکار اصلاحی و انتقادی خود، درصدد ایجاد تحول و بهبود در حوزه علمیه قم برآمد و علاوه بر تأسیس «کانون اسلامی دانش آموزان و فرهنگیان قم» که زیر نظر شهید محمد مفتاح اداره می شد، با همکاری روحانیونی دیگر توانست روش و برنامه درسی جدیدی برای طلاب علوم دینی طراحی کند و با تأسیس مدرسه حقانی آن را به اجرا درآورد و آن را به مثابه پایگاه مهمی برای تربیت طلاب متعهد و انقلابی قرار داد. با اوج گیری مبارزات ملت ایران به رهبری امام

خمینی(قدسره الشریف) در ۱۳۵۶ شمسی، فعالیتهای شهید بهشتی رنگ سیاسی بیشتری گرفت و توان و تجربه وی در سازماندهی، مدیریت و جذب نیروهای متعهد به ظهور رسید. از جمله نخستین اقدامات وی همکاری در ایجاد تشکلی به نام جامعه روحانیت مبارز تهران در پاییز ۱۳۵۷ شمسی بود که خود نیز در هسته مرکزی آن عضویت داشت. نامه شهید دکتر بهشتی به امام خمینی(قدسره الشریف) در سال ۱۳۵۹ تصویر روشن تری از مسئله شناسی و تحلیل سیاسی جریان مکتبی خط امام آن روز جامعه ایران را ارائه می دهد. شهید بهشتی در آغاز نامه، امام را به عنوان استاد و رهبر بزرگوار مورد خطاب قرار می دهد و در بخشی از نامه به تبیین مبنای اختلاف خود با جریان بنی صدر می پردازد: دوگانگی موجود میان مدیران کشور بیش از آنکه جنبه شخصی داشته باشد، به اختلاف دو بینش مربوط می شود. یک بینش معتقد و ملتزم به فقاقت و اجتهاد، اجتهادی که در عین زنده بودن و پویا بودن، باید سخت ملتزم به وحی و تعهد در برابر کتاب و سنت باشد، بینش دیگر در پی اندیشه ها و برداشت های بینابین که نه به کلی از وحی بریده است و نه آنچنان که باید و شاید در برابر آن متعهد و پایبند، و گفته ها و نوشته ها و کردها بر این موضوع بینابین گواه. بینش اول در برابر بیگانگان و هجوم تبلیغاتی و سیاسی و اقتصادی به نظام سخت به توکل بر خدا و اعتماد به نفس و تکیه بر توان اسلامی و پرهیز از گرفتار شدن در دام داوری ها یا دلسوزی های بیگانگان معتقد و ملتزم. بینش دیگر، هر چند دلش همین را می خواهد و زبانش همین را می گوید و قلمش همین را می نویسد، اما چون همه مختصات لازم برای پیمودن این راه دشوار را ندارد، در عمل لرزان و لغزان. بینش اول به نظام و شیوه ای برای زندگی امت ما معتقد است که در عین گشودن راه به سوی همه نوع پیشرفت و ترقی، مانع حل شدن مسلمان ها در دستاوردهای شرق یا غرب باشد و آنان را بر فرهنگ و نظام و ارزش اصیل و مستقل اسلام استوار دارد. بینش دیگر با حفظ نام اسلام و بخشی از ارزش های آن، جامعه را به راهی می کشاند که خود به خود درها را به روی ارزش های بیگانه از اسلام و بلکه ضد اسلام می گشاید. بینش اول روی شرایطی در گزینش مسئولان تکیه می کند که جامعه را به سوی امامت متقین و گسترش این امامت بر همه سطوح راه می برد. بینش دیگر بیشتر روی شرایطی تکیه می کند که خود به خود راه را برای نفوذ بی مبالاها یا کم مبالاها در همه سطوح مدیریت امت اسلامی و حاکم شدن آنها بر سرنوشت انقلاب هموار می سازد.

مدیریت دوگانه‌های کارآفرینی: کارآفرینان در رویارویی با چالشهای پیش رو، همواره باید بین مؤلفه‌هایی که ذاتاً نقطه مقابل هم هستند و در عین حال هر دو نیز لازمه کارآفرینی هستند، تعادل برقرار نمایند. یکی از دوگانه‌ها و پارادوکس‌هایی که در مبحث کارآفرینی دولتی و تعیین خط‌مشی‌های کارآفرینانه مطرح می‌شود، تعادل بین استقلال و نوآوری از یک سو و تبعیت از سلسله مراتب و قانون از سوی دیگر است. یک کارآفرین خط‌مشی ضمن آنکه برای نوآورانه عمل کردن در مسئله‌یابی و راه‌حل‌جویی باید دارای روحیه استقلال‌طلبی و ابتکار باشد، در عین حال باید برای تحقق چشم‌انداز مشترک و اهداف تعریف‌شده، در چارچوب سلسله مراتب و قانون عمل کند. عمل به این دوگانه کارآفرینی کار بسیار دشواری است که شهید بهشتی با روحیه نوآورانه و ولایت‌پذیری، بخوبی از عهده آن برآمده است. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای می‌گوید: ایشان آدم شجاعی بود که از برخورد واهمه نداشت و با عوامل نادرستی که در روحانیت آن زمان بود و جزو سنت نیز شده بود، برخورد می‌کرد. نمونه‌ای از این روحیه، سیمای ظاهری ایشان یعنی عمامه، محاسن و هیئت‌شان بود. در آن روزها محاسن ایشان خیلی کوتاه و عمامه‌شان خیلی کوچک بود. این در حالی بود که اغلب فضلالی همطراز ایشان، اینطور نبودند. حجت‌الاسلام هادی مروی نقل می‌کند که با شهید بهشتی از قم به تهران آمدم و من رانندگی می‌کردم. وقتی به تهران رسیدیم نیمه شب بود و خیابان‌ها خلوت. از خیابان دکتر شریعتی که آن موقع دروازه شمیران نام داشت، بالا آمدم تا رسیدیم به یک چهارراه. من به‌رغم آنکه چراغ قرمز بود، از آن عبور کردم. یک لحظه متوجه شدم که ایشان تکان خوردند، اما در عین حال به من چیزی نگفتند. رسیدیم به چراغ قرمز دوم و همین که خواستم عبور کنم، آقای بهشتی گفتند: "آقای مروی اگر از این چراغ هم عبور کنی دیگر نمی‌شود پشت سرت نماز خواند؛ زیرا عبور از چراغ قرمز اول گناه صغیره است و اصرار بر آن کبیره و موجب سلب عدالت از افراد می‌شود. ضمن اینکه من هم از ماشینت پیاده می‌شوم." من که در آن زمان جوان دو آتش‌ای بودم، گفتم: آقا اینها قوانین طاغوتی است و نباید به آنها عمل شود. ایشان با جدیت جواب دادند: اتفاقاً انسانی‌ترین قوانین در دنیا همین قوانین راهنمایی و رانندگی است که برای حفظ جان من و تو وضع شده و طاغوتی و غیر طاغوتی ندارد. جلال‌الدین فارسی می‌گوید: از لبنان با فردی دوست بودم که خدمات بسیاری به انقلاب کرده بود و توانست در لبنان افراد بسیاری را به خط مبارزه وارد سازد. دادگاه‌های انقلاب که در قم

راه اندازی شدند، یکی از آقایان که ریاست آن را به عهده گرفت، این شخص را به دلایل شخصی تحت تعقیب قرار داد. دیدیم روحانی برجسته‌ای چون او را که دارای مبارزاتی طولانی است، اگر محاکمه کنند، به او هتک حرمت خواهد شد. در هر حال دستخوش عواطف شدم و به شهید بهشتی که رئیس دیوان عالی کشور بود، تلفن کردم و شرح مبسوطی از خدمات و مبارزات آن فرد عرض کردم. شهید بهشتی یک کلمه حرف نزدند تا من صحبت‌هایم تمام شد؛ سپس با همان لحن متین و شمرده گفتند: "آقای فارسی آیا بهتر نیست که اصولی عمل کنیم؟ انگار آب یخی روی سر من ریختند. با عجله گفتم بله و خدا حافظی کردم. آیت‌الله مهدوی‌کنی می‌گوید: شهید بهشتی به قطب‌زاده و بنی‌صدر بدبین بودند و هیچ‌کدام اینها را به‌عنوان یک فرد صددرصد مذهبی قبول نداشتند. اما وقتی بحث شورای انقلاب مطرح شد و امام تمایل داشتند اینها در شورای انقلاب باشند؛ در عین اینکه برایشان مقبول نبود، پذیرفتند و این به‌خاطر ولایت‌پذیری ایشان بود. در قضیه ریاست جمهوری بنی‌صدر، در آنجاهایی که امام دستور می‌دادند حرفی ننزدید، مخالفت علنی نمی‌کردند. مثلاً وقتی بین مرحوم رجایی و بنی‌صدر دعوا شد، امام یک دوره‌ای فرمودند هیچ‌کس حق ندارد حرف‌های اختلاف‌انگیز بزند. از کسانی که به‌طور واقعی سکوت کردند، یکی هم مرحوم شهید بهشتی بود. حجت‌الاسلام روح‌الله حسینیان نقل می‌کند که یکی دو روز پس از صدور فرمان امام در خصوص منع سخنرانی مسئولین برای مهار اختلافات، نزد شهید بهشتی رفتم و از بنی‌صدر انتقاد کردم. آقای بهشتی گفت: مگر امام دستور نداده‌اند که این کار انجام نشود؟ البته دستور امام در مورد مجالس سیاسی و پخش اینگونه اخبار و سخن‌ها در سطح جامعه بود و صحبت‌های خصوصی را، آن هم بین افرادی که به یکدیگر اعتماد داشتند، در بر نمی‌گرفت. ولی ایشان به‌قدری نسبت به دستورات امام تعبد داشت که حتی در دفتر خودش هم اجازه چنین کاری را نمی‌داد.

تاب‌آوری اجتماعی در فرآیند خط‌مشی‌گذاری: یکی از مؤلفه‌های مهم در انسان‌های پیشرو و مدنی، ویژگی تاب‌آوری اجتماعی است که بر اساس آن، افراد به‌هنگام رویارویی با تجربه‌های پرتنش و چالش‌زا، با بهره‌گیری از ظرفیت وجودی خود، به بهترین شکل بر آن غلبه کرده و به زندگی عادی با شرایط قبلی و یا حتی بهتر از آن بر می‌گردند. نقل قول‌های روایت شده از شهید بهشتی بیانگر تاب‌آوری اجتماعی منحصر بفرد ایشان است. دکتر سید محمدرضا بهشتی می‌گوید:

مرحوم بهشتی با حداقل مشترکات می‌توانست همکاری را شروع کند و پیوسته می‌گفت اگر بخواهید با فردی یا جمعی صددرصد اشتراک داشته باشید، در واقع در پی مرید و تابع‌پروری هستید و ایشان به شدت از این طرز نگرش گریزان بود. به همین دلیل همیشه می‌توانست با افراد تواناتر از خود کار کند و تمایل نداشت سنگینی سایه خود را بر کسی بیندازد. او هنگامی که در می‌یافت با فردی تواناتر از خود سروکار دارد، نه تنها موضع‌گیری نمی‌کرد و دلتنگ نمی‌شد، بلکه با نهایت اشتیاق و شادمانی، مصاحبت و همکاری با او را می‌پذیرفت. دکتر سید محمدرضا بهشتی می‌گوید: یادم هست هنگامی که می‌خواستیم سرکار برویم (من به دبیرستان و شهید بهشتی به دادگستری)، در میدان هفت‌تیر، نوجوانی بود که همیشه راس ساعت ۷ در کنار چراغ قرمز سر چهارراه می‌ایستاد و یک روزنامه مجاهد ارگان سازمان مجاهدین را بالا می‌برد و فریاد می‌زد: "خیانت‌های بهشتی". زمستان و تابستان هم برایش فرقی نمی‌کرد. مدتی که گذشت، مرحوم بهشتی گفتند: "فلانی ببین این نوجوان چه همت خوبی دارد. او واقعاً با آدم‌های بی‌انگیزه فرق می‌کند و در مسیری که انتخاب کرده، بسیار جدی است." مرحوم بهشتی از این جور خصلت‌ها بسیار خوشش می‌آمد. او ویژگی‌های مثبت را حتی در دشمنان خود تحسین می‌کرد. آقای حسین صفار هرندی می‌گوید: در آزاداندیشی، انصاف و تیزبینی شهید بهشتی همین بس که هنگامی که می‌خواستند نخست‌وزیر را انتخاب کنند و بسیاری از چهره‌ها مطرح شدند؛ شهید بهشتی با نهایت شهامت گفت: "اگر مسعود رجوی دارای افکار التقاطی و منافقانه نبود، از نظر قدرت اجرایی و توانایی سازماندهی، فرد بسیار مناسبی برای احراز این شغل بود." انسان خود به خود به یاد حضرت مسیح (ع) می‌افتد که در رویارویی با لاشه سگی که همه از آن اظهار انزجار می‌کردند؛ فرمود به دندان‌های سفیدش نگاه کنید. شهید بهشتی به قدری بزرگوار بود که حتی در چهره یک منافق، نکته مثبت او را که قدرت سازماندهی بود، نشان کرده بود. آیت‌الله موسوی اردبیلی درباره شهید بهشتی می‌گوید: حتی با کسی که با او غیر منصفانه و ظالمانه رفتار کرده بود، با انصاف و عدل برخورد می‌کرد... وقتی بنی‌صدر به فکر فرار افتاد و در مخفیگاهی پنهان شد، نیروهای انقلاب مژده دادند که خانم بنی‌صدر را دستگیر کرده‌ایم. اکنون بنی‌صدر هر جا باشد، خود را تسلیم می‌کند. با وجود آن همه سوابق، مرحوم شهید بهشتی سخت بر آشفت و گفت: "ما حق نداریم یک زن را دستگیر کنیم، در حالی که هیچ تقصیری ندارد، الا اینکه زن بنی‌صدر است و شوهرش به خاطر خیانت به

کشور تحت تعقیب است." و دستور داد که فوراً او را آزاد کنند. حجت‌الاسلام مسیح مهاجری می‌گوید: مجلس خبرگان را در واقع شهید بهشتی اداره می‌کرد. تمام مکتوبات مجلس خبرگان نشان می‌دهد که مرحوم بهشتی حتی در یک مورد هم با پرخاش جواب کسی را نداده است. او بر اعصابش مسلط و متکی به اصول بود. مرحوم بهشتی با همه برخورد مؤدبانه داشت و در جلسات شورای مرکزی حزب، پیوسته به همه توصیه می‌کرد که حتماً در گفته‌ها و نوشته‌هایشان، احترام بنی‌صدر را نگه دارند. ایشان می‌گفت مستدل و منطقی سخن بگویید نه چماقی. در حالی که بنی‌صدر هیچگونه مراعات نمی‌کرد. مرحوم بهشتی بشدت مقید به ادب و احترام بود؛ حتی اگر طرف مقابل، انسان منحرفی بود. حجت‌الاسلام مسیح مهاجری می‌گوید: از آقای موسوی اردبیلی شنیدم که در شورای انقلاب، بنی‌صدر به مرحوم بهشتی جسارت کرد. اصلاً آدم بی‌ادبی بود و اهانت‌آمیز حرف می‌زد. صورت مرحوم بهشتی سرخ می‌شود، اما جواب جسارت او را نمی‌دهد. مرحوم بهشتی می‌خواست پاسخ بدهد که این کار، امری قانونی است و در جهت مصالح کشور است. آقای موسوی اردبیلی می‌گوید من حوصله‌ام از این همه بی‌ادبی سر رفت و منتظر نشدم که مرحوم بهشتی جواب منطقی به او بدهد، چون بنی‌صدر به من هم اهانت کرد. به‌همین دلیل قندان سنگی را برداشتم و به‌طرف بنی‌صدر پرت کردم؛ به‌طوری که او از اتاق فرار کرد و نماند که به دعوا ادامه دهد. غیرت آقای موسوی اردبیلی قابل تقدیر است و بی‌ادبی بنی‌صدر هم امر پنهانی نبود، ولی مرحوم شهید بهشتی شیوه رفتارش فرق می‌کرد.

تیم‌سازی و ایجاد شبکه انسانی: تحقق اهداف مهم اجتماعی مستلزم منابع انسانی کارآمدی است که در سایه اعتقادات و باورهای مشترک، از ظرفیت یکدیگر برای دستیابی به هدف استفاده کنند. با سازماندهی اعضای تیم در قالب شبکه انسانی، افراد ضمن تبادل اطلاعات، از تجربیات یکدیگر بهره می‌برند و با کمک هم تواناییهای خود را ارتقا می‌بخشند. طبیعی است که برای تیم‌سازی و ایجاد شبکه انسانی، افراد باید دارای مشخصه‌های کارآفرینان باشند تا موجبات تشکیل، حفظ و ارتقای کار تیمی و شبکه‌ای را فراهم سازند. شهید بهشتی برای دستیابی به هدف متعالی حکومت اسلامی و ترسیم خط‌مشی‌های مرتبط با آن در قبل و بعد از انقلاب، اقدام به تیم‌سازی و ایجاد شبکه‌های انسانی کارآفرینانه کرد که به برخی از آنها اشاره می‌شود. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای یکی از کارهایی که از شهید بهشتی ذکر می‌کند، کلاسی بود که ایشان تشکیل داد. ایشان

می‌گوید: حدود سالهای ۴۰ و ۴۱ ایشان در قم کلاسی درست کرد و از سی نفر دعوت کرد که به این کلاس بروند و درسهای جدید از جمله زبان خارجی و مقداری هم علوم فرا گیرند. ترکیب این سی نفر را من، آقای رفسنجانی، مرحوم ربانی شیرازی، آقای مصباح یزدی و خیلی‌های دیگر تشکیل می‌دادند. زمانی که آن وقت مشهد بودم، همین کلاس در سالهای ۴۳ ادامه یافت و شهید بهشتی جلسه‌ای درست کردند برای بحث در باب حکومت اسلامی. یعنی آن روزی که هنوز مباحث ولایت فقیه و حکومت اسلامی از طرف امام امت به صورت فقهی و علمی مطرح نشده بود، ایشان یک کنفرانس عظیمی درست کردند تا صاحب‌نظران و فضلا و طلاب راجع به مسائل مربوط به حکومت اسلامی در آن بحث می‌کردند. گمان می‌کنم از یادداشت‌های این جلسات، بعدها در تشکیل حزب استفاده‌های زیادی شد. دکتر سیدمحمد رضا بهشتی نقل می‌کند که مرحوم بهشتی در شناخت افراد، بسیار زیرک و هوشمند بود. در سررسیدهایی که از ایشان باقی مانده است، غیر از ساعات ملاقات و برنامه‌های مختلف، پس از ملاقات با افراد، ویژگیهای آنها را به شکلی مختصر یادداشت و در پایین آن ذکر شده است که به نظر من فلان آدم به درد فلان کار می‌خورد. در مراوده‌های اجتماعی، حواشش به همه مسائل بود تا افراد را به شیوه دقیقی شناسایی و برای جذب آنها در آینده سازماندهی کند. آیت‌الله موسوی اردبیلی درباره شهید بهشتی می‌گوید: در کاری که با دیگران انجام داده بود؛ سهم خود را کم و سهم دیگران را مهم و قابل توجه می‌دانست. هیچ‌گاه نشد که کار دیگران را به خود نسبت دهد یا تلاش دیگران را نادیده بگیرد. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای می‌گوید: ایشان آدمی بود که در همه مسائل تقریباً صاحب‌نظر بود. اما یکی از خصلتهای ایشان این بود که از عقیده خودش در مقابل عقیده جمع صرف‌نظر می‌کرد و تشخیص جمع را بر تشخیص خودش ترجیح می‌دانست. وی معتقد بود که برای عضویت در یک تشکل، کسی را باید انتخاب کرد که خیلی راحت در جمع حل شود و نظر گروه را بپذیرد. دکتر حداد عادل می‌گوید: در شورای مرکزی حزب، شهید بهشتی به عنوان دبیر کل، جلسات شورای مرکزی را اداره می‌کرد. گاه اتفاق می‌افتاد نظر خود را درباره موضوعی اظهار می‌کردند و پس از صحبت‌های موافق و مخالف، رأی‌گیری می‌شد و نظر مخالف نظر ایشان رأی می‌آورد. من در این گونه موارد در رفتار و طرز برخورد شهید بهشتی دقت می‌کردم و گواهی می‌دهم که هرگز ندیدم ایشان عکس‌العملی از خود نشان دهد و به مخالفان خود طعنه‌ای بزند یا در رأی‌گیری خدشه

کند و بخواهد بحث را دوباره مطرح سازد و برای تصویب نظر خود کوشش مجددی بکند. در این قبیل موارد، ایشان بسیار آرام و طبیعی عمل می‌کردند و از اصول و ضوابط کار دسته جمعی عدول نمی‌کردند و به ما درس می‌دادند. حجت‌الاسلام مسیح مهاجری درباره شهید بهشتی می‌گوید: مطلق‌نگری را مانع پیشبرد امور می‌دید و برای اینکه با کسی همکاری کند، به حداقل نقاط مشترک بسنده می‌کرد. هرگز ندیدم که کسی را مطلقاً رد یا تأیید کند. ناتوانی ما در کسب چنین خصلتی، سرمنشاء بسیاری از مشکلات ما بوده است. او چنین نبود و چیزی یا کسی را درست قبول نمی‌کرد و پیوسته باب انتقاد عالمانه را در تمامی زمینه‌ها و برای همه افراد باز می‌گذاشت و قبل از همه، انتقاد بر خود را می‌پذیرفت.

در مجموع می‌توان به این جمع‌بندی رسید که سلوک رفتاری شهید دکتر بهشتی به‌عنوان نظریه‌پرداز محوری نظام جمهوری اسلامی ایران که نقش برجسته‌ای در تدوین خط‌مشی‌های کلان ایفا کرده است، با مشخصه‌های کارآفرینان خط‌مشی عمومی انطباق کامل دارد. الگویی که در این نوشتار عرضه شد، ضمن آنکه عناصر و مؤلفه‌های جدیدی را به عناصر تأثیرگذار بر کارآفرینی خط‌مشی عمومی افزوده و باعث تقویت ادبیات موضوع شده است، به مصداق‌های رفتاری شهید بهشتی و تبیین عملی آنها پرداخته و فهم کارآفرینی خط‌مشی عمومی را آسانتر کرده است. علاوه بر اینها، مطالعه زندگی پر برکت شهید بهشتی با رویکرد کارآفرینی خط‌مشی عمومی، دریچه‌های جدیدی به روی خط‌مشی‌گذاران کشورمان می‌گشاید و می‌تواند بویژه در موقعیت‌های چالشی رهگشا باشد.

یادش گرامی باد و روحش قرین رحمت الهی.

سید محمد مقیمی

moghimi@ut.ac.ir

<http://www.prof-moghimi.ir>

رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت دخانیات ایران

محمد محمدی**

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۵/۲۸

رفیق حسنی*

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۲۷

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت دخانیات ایران انجام شده است. نوع پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل تمام کارکنان شرکت دخانیات ایران به تعداد ۲۳۵۰ نفر است که براساس جدول مورگان ۲۵۱ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های نگرش دینی سراج‌زاده (۱۳۷۷) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین بعد اعتقادی، بعد تجربی و بعد مناسکی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما بین بعد پیامدی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. همچنین نتایج نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار نگرش دینی و عملکرد شغلی است. نتایج ضریب رگرسیون نیز نشان داد که از میان چهار بعد متغیر نگرش دینی تنها بعد تجربی پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که به‌منظور افزایش عملکرد شغلی کارکنان در دوره‌های آموزشی به نگرش دینی توجه شود.

کلیدواژه‌ها: نگرش دینی، عملکرد شغلی، شرکت دخانیات ایران

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است.

* نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

hasani.rafigh@gmail.com

hm1387@yahoo.com

** کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

مقدمه

در سالهای اخیر، جایگاه معنویت در سازمانها به طور فزاینده‌ای از سوی پژوهشگران به عنوان ضرورت تعاملات درون سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. طبق نظر ثابت مطلق و الوانی (۱۳۹۷): (۴۲) توجه به معنویت در محیطهای کاری در سالهای اخیر رشد یافته است. وی اشاره می‌کند که شرکت‌های بزرگ نظیر اینتل، فورد، هارلی، دیویدسون و وال مارت از معنویت در محیطهای کاری خود حمایت کرده‌اند. اگر فرد و جامعه، دیندار و دین‌مدار باشند و پایه و ریشه دین را در شئون مختلف حفظ کنند، فضایی در کارشان ایجاد می‌شود که اصلاح‌شدنی و رشد‌یافتنی است و حتی اگر کمبودی در کار باشد، جبران‌پذیر و رو به کمال است (خسروانیان، شفيعی و توکلی، ۱۳۹۲: ۱۲۸). در نتیجه در جهان رقابتی امروز، که بهره‌وری در همه زمینه‌ها افزایش یافته است، تنها سازمانهایی می‌توانند در این دنیای پرتلاطم باقی بمانند که به بهترین وجه از منابع خود استفاده کنند و بیشترین تولید و بهره‌وری را داشته باشند. معیار سنجش موفقیت هر سازمان به میزان مطلوبیت عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان بستگی دارد.

عملکرد با تلاش، توانایی یا ترکیبی از هر دو مترادف نیست. تصمیم به خاص، درک از کاری که باید انجام شود، تصمیم به مداومت در انجام دادن کار و محدودیتهای محیطی همگی در این رابطه نقشی مهم ایفا می‌کنند. عملکرد به عنوان رفتار فردی، تابع شخصیت و متغیرهای موقعیتی نظیر تقاضای کاری، سازمانی، اجتماعی و... است. عملکرد به عنوان ارزشهای کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های جدای رفتاری تعریف شده است که هر فرد در طول دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتاویدلو^۱، ۲۰۰۳ به نقل از براتی، عریضی و نوری ۱۳۸۸: ۱۲ - ۱۱). عملکرد شغلی در گرو داشتن نیروی انسانی برانگیخته، خشنود و متعهد است. کارکنان در سازمانها با تلاش و عملکرد مطلوب خویش، سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری می‌کنند و آن را در عرصه رقابت پابرجا نگه می‌دارند؛ به این ترتیب، تلاش سازمانها همواره در جهت شناخت عواملی است که به افزایش این عوامل مثبت و به دنبال آن افزایش عملکرد شغلی و بازدهی سازمان منجر می‌شود. در این میان می‌توان بیان کرد که باورها و ارزشهای اسلامی و نگرش دینی کارکنان شرکت دخانیات دارای اهمیت بسزایی در عملکرد کارکنان است به هر میزان که باور افراد یا به تعبیری نگرش دینی

آنان قویتر باشد، پابندی و اهتمام به ارزشها و اصول سازمان نیز بیشتر خواهد بود؛ لذا اگر فردی به ارزش و قداست کار اعتقاد قلبی داشته، و به آن پایبند باشد، نتیجه چنین باوری تمایل بیشتر به کار در سازمان و بهبود عملکرد شغلی است؛ چرا که آن را برای خود وظیفه‌ای دینی می‌داند. تحقیقات در این زمینه نیز نشان داده است که علاوه بردانش، مهارت و تواناییهای مختلف، معنویت، دین، اخلاق کاری مبتنی بر دین یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی است. اخلاق کار اسلامی مضامینی دارد که می‌تواند عامل بسیار مؤثری در ارتقای سطح عملکرد شغلی و سازمانی به‌شمار رود؛ چنانکه به اعتقاد (علی، ۱۹۸۸ به نقل از انصاری و شاکراردکانی، ۱۳۹۲: ۸۸) به‌کارگیری اخلاق کار اسلامی، مسلمانان را وارد عصر طلایی قرون ۸ تا ۱۴ میلادی کرد. در این راستا، نگرش دینی از عوامل بسیار مهمی است که در عملکرد شغلی کارکنان تأثیرات بسزایی دارد و موجب ارتقای سطح اثربخشی و کارایی و در نتیجه افزایش بهره‌وری می‌شود.

نگرش یکی از عوامل تشکیل‌دهنده نظام رفتاری افراد است. بدون شک یکی از مباحث اصلی و بنیادی در حوزه رفتار سازمانی توجه به نگرش و باورهای دینی است. یافته‌های بعضی از پژوهشگران حاکی است که دین و ایمان یکی از جنبه‌های اساسی و اصلی مفاهیم فردی است به‌گونه‌ای که افراد را به‌طور ویژه‌ای از انجام دادن برخی از کارها در محیط کاری منع می‌کند (کاتچر و همکاران^۱، ۲۰۱۰ به نقل از یکتایار، ۱۳۹۱: ۵۴). نگرش دینی متغیری است که با عملکرد شغلی در ارتباط است. جهتگیری دینی می‌تواند بر رفتار کارکنان تأثیر بسزایی داشته باشد. در دین اسلام، کار فضیلت به‌شمار می‌رود و لازمه برقراری تعادل در زندگی شخصی و اجتماعی فرد است. اخلاق کار اسلامی به کار به‌عنوان ابزار اعتلای علائق اقتصادی، اجتماعی و روانشناختی می‌نگرد که باعث نگهداشت اعتبار اجتماعی، افزایش رفاه اجتماعی و تأکید بر ایمان می‌شود (علی، ۲۰۰۵؛ نصر، ۱۹۸۴ به نقل از ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۲: ۲۱۸). نگرش دینی مجموعه باورهای دینی، رفتارهای دینی و تعاملات الهی است؛ به‌عبارت دیگر جهان‌بینی و کیفیت زندگی دینی، اخلاقیات و عقاید، عبادات و رفتارهای اجتماعی و معنویت درونی، اجزای شکل‌دهنده نگرش دینی است (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۰۹).

خداپناهی و خوانین‌زاده سریزدی (۱۳۷۹) به نقل از ویل دورانت بیان می‌کنند که دین به‌اندازه‌ای غنی، فراگیر و پیچیده است که جنبه‌های مختلف و متفاوت آن برای دیدگاه‌ها و

نگرشیهای مختلف به گونه‌ای متفاوت جلوه می‌کند؛ اما آنچه مهم است این است که هیچ دوره‌ای در تاریخ بشر خالی از اعتقاد دینی نبوده است. باورهای دینی همواره در طی حیات بشر با او همراه بوده است. به عقیده فرانکل بنیانگذار مکتب معنی‌درمانی در واقع یک احساس دینی عمیق در ضمیر ناهشیار همه انسانها وجود دارد (فرانکل، ۱۳۷۵: ۱۹). حضرت علی(ع) می‌فرماید: «الدین اقوی عمداً»: «دین قویترین چیزی است که می‌تواند تکیه‌گاه قرار گیرد» (خوانساری، ۱۳۶۰: ۳۲۷). شاید بتوان توجه به بحث نگرش دینی در عملکرد سازمان و افراد سازمان را در فواید آن یافت. مطهری (۱۳۶۹) این فواید را شامل الف) بهجت و انبساط: این کارکرد نگرش دینی شامل مواردی از قبیل خوش‌بینی، روشندلی، امیدواری، آرامش خاطر، لذات معنوی است. ایجاد روحیه و پایبندی به اصول و موازین و رسالتهای سازمان و در نتیجه افزایش عملکرد بین کارکنان را از جمله کارکردهای نگرش دینی در نظر گرفت. ب) بهبود روابط اجتماعی: بهبود روابط اجتماعی و کمک به ایجاد ارتباطات اثربخش بین کارکنان می‌تواند از پیشایندهایی به‌منظور افزایش اثربخشی و کارایی و در نتیجه بهره‌وری در سطح فردی و سازمانی باشد. ج) کاهش ناراحتی‌ها: زندگی بشر خواه ناخواه هم‌چنانکه خوشی‌ها، شیرینی‌ها، به‌دست‌آوردنها و کامیابی‌هایی دارد، رنج‌ها، مصائب، شکست‌ها، ازدست‌دادن‌ها، تلخی‌ها و ناکامی‌هایی را نیز دارد. نگرش دینی در انسان نیروی مقاومت می‌آفریند و تلخی‌ها را شیرین می‌گرداند. در این راستا، نگرش دینی افراد به علت تأثیری که بر چگونگی تعامل او با جهان به‌جای می‌گذارد، نقش غیرقابل‌انکاری بر نوع رفتار افراد در سازمانها دارند. این نگرش به اعضای هر سازمان کمک می‌کند که هویت‌بخشی مناسبی با سازمان محل کار خود برقرار کنند (بهمنی و همکاران، ۱۳۸۳: ۳۷).

بررسی عملکرد شغلی افراد به‌دلیل اهمیت و پیامدهای آن همواره حائز اهمیت، و پژوهشهای متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر آن پرداخته است. در این میان، میزان دینداری افراد به‌عنوان یکی از ویژگیهای فردی می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیرگذار باشد که به‌طور خاص در این حوزه مطالعات کمی صورت گرفته است. مطالعات متعدد نشان می‌دهد دینداری سبب خشنودی و رضایتمندی افراد می‌شود و نقش مؤثری در تنش‌زدایی دارد و سبب کاهش گرفتاری روانی فرد می‌شود (پولوما و پندلتون^۱، ۱۹۹۱ به نقل از خسروانیان، شفیعی و توکلی، ۱۳۹۲: ۱۲۹). از آنجا که شرکت ملی دخانیات ایران در اقتصاد کشور نقش مهمی ایفا می‌کند، باید به نگرشها و طرز تلقی

کارکنان نسبت به سازمان توجه کرد و در این میان نگرش دینی می‌تواند پایه رفتاری کارکنان را شکل دهد و اقدامات مقتضی در جهت افزایش عملکرد شغلی آنان را فراهم کند. این تحقیق به دنبال اهداف تعیین رابطه نگرش دینی و عملکرد شغلی و همچنین تعیین رابطه ابعاد اعتقادی، مناسکی، پیامدی و تجربی نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت دخانیات ایران است. در نتیجه در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که تا چه میزان نگرش دینی می‌تواند با عملکرد شغلی کارکنان رابطه داشته باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نگرش دینی

نگرش دینی مجموعه باورهای دینی، رفتارهای دینی و تعاملات الهی است؛ به عبارت دیگر جهان‌بینی و کیفیت زندگی دینی، اخلاقیات و عقاید، عبادات و رفتارهای اجتماعی و معنویت درونی، اجزای شکل‌دهنده نگرش دینی است (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۱۴). دینداری و نگرش دینی را می‌توان چنین تعریف کرد: «شناخت و باور به پروردگار یکتا، پیامبران، آخرت و احکام الهی و داشتن علائق و عواطف معینی نسبت به خدا، خود، دیگران و جهان هستی در جهت تقرب به خدا و التزام و عمل به وظایف دینی» (خدایاری‌فرد، ۱۳۸۵ به نقل از غفوری، پاکدل و سیاری، ۱۳۹۵). نگرش دینی، مجموعه‌ای از اعتقادات، احساسات و رفتار فردی یا جمعی است که حول مفهوم حقیقت‌گایی را می‌توان برحسب تفاوت ادیان با یکدیگر، واحد یا متکثر، مشخص یا نامشخص، الوهی یا غیرالوهی و نظیر آن تلقی کرد (پترسون و همکاران، ۱۳۷۷: ۲۰). بعد اعتقادی و باورهای دینی عبارت است از باورهایی که انتظار می‌رود پیروان آن دین بدانها اعتقاد داشته باشند (مرادیان، ۱۳۸۳).

طی سالهای دهه ۱۹۶۰-۱۹۷۰ میلادی، جامعه‌شناسان و روانشناسان در حوزه دین تلاش کردند به صورت تجربی وضعیت دینداری را مطالعه کنند. در تعاریف هر یک از آنها جنبه‌ها و ابعاد مختلفی برای دین در نظر گرفته شده است؛ از جمله اندیشمندان غربی که به این بحث پرداخته، "آلپورت، ۱۹۶۶ به نقل از فرجی و کاظمی، ۱۳۸۸: ۸۱" است. او میان دو نوع نهادی‌شده و درونی‌شده دینی تمایز گذاشت تا ارتباط گرایشهای مختلف را با این دو مقوله نشان دهد و برای

نخستین بار این نکته را مطرح کرد که تجربه دینی ادیان، سه بعد مفهومی یا نظری، آیینی یا عملی و جامعه‌شناختی دارد (سراج‌زاده، ۱۳۸۰: ۵۶). لنسکی^۱ (۱۹۶۱) با رهیافتی چندبعدی به دینداری، دو جنبه مهم یعنی «جهتگیری دینی» و «میزان درگیر بودن با گروه دینی» را مطرح کرد (به نقل از سراج‌زاده، ۱۳۸۰: ۶۰).

فوکویاما^۲ (۱۹۶۱) را نیز باید در زمره نخستین نظریه‌پردازانی شمرد که به چندبعدی بودن دینداری تصریح کرده‌اند. او در مطالعه‌ای اکتشافی به ابعاد چهارگانه «شناختی»، «آیینی»، «عقیدتی»، «عبادی» تأکید کرده است. گلاک و استارک^۳ (۱۹۶۵) دینداری را حول پنج بعد جمع کردند که عبارت است از: بعد اعتقادی یا باورهای دینی، بعد مناسکی، بعد تجربی، بعد آگاهی و بعد پیامدی. از میان الگوهای سنجش دینداری، الگوی گلاک و استارک نسبتاً جامع و فراگیر است و اغلب ابعاد مشترک میان ادیان را دربر می‌گیرد و در اغلب پژوهشها تاکنون از آن الگو استفاده شده است (فرجی و کاظمی، ۱۳۸۸: ۸۱).

در جدول ذیل به‌طور خلاصه، تعدادی از الگوهای پیشنهادی به‌زعم اندیشمندان غربی ذکر شده است (شجاعی‌زند، ۱۳۸۴: ۳۵-۴۰).

ردیف	محقق (محققان)	سال	ابعاد دینداری
۱	طرح	۱۹۵۱	مفهومی (نظری)، آیینی (عملی)، جامعه‌شناسی
۲	گلاک	۱۹۵۹	پیامدی، مناسکی، ایدئولوژی، تجربی
۳	لنسکی	۱۹۶۱	جهتگیری دینی، میزان درگیر بودن با گروه دینی
۴	فوکویاما	۱۹۶۱	شناختی، آیینی، عقیدتی، عبادی
۵	گلاک و استارک	۱۹۶۵	اعتقادی، مناسکی، تجربی، آگاهی، پیامدی
۶	کینگ و هانت	۱۹۷۲	پذیرش عقیدتی، عبودیتی، اهتمام گروهی، دانش دینی، جهتگیری نسبت به دین، اهمیت عقاید دینی
۷	دیجانگ و همکاران	۱۹۷۹	باور، تجربه، عمل دینی، پیامدهای اخلاقی فردی، دانش دینی، پیامدهای اجتماعی
۸	کورن وال و همکاران	۱۹۸۶	معرفتی، عاطفی، رفتاری

1. Lenski

2. Fukoyama

3. Glock & stark

هرچند بیشتر این الگوها برای دین مسیحیت و با توجه به ویژگیهای آن دین مطرح شده، بیشتر پژوهشهایی که در ایران صورت گرفته است از این الگوها استفاده کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به پژوهش سراج‌زاده (۱۳۷۷) و فرجی و کاظمی (۱۳۸۸) اشاره کرد.

عملکرد شغلی

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی، سازه‌ای کلی است که بر چگونگی عملیات سازمانی اشاره دارد. معروفترین تعریف عملکرد توسط نیلی^۱ و همکاران (۲۰۰۲) ارائه شده است: «فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته». طبق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: الف) کارایی که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است؛ یعنی رابطه ترکیب واقعی و مطلوب دروندادها برای تولید بروندادهای معین. ب) اثربخشی که توصیف‌کننده درجه رسیدن به اهداف سازمانی است (به نقل از چگنی، ۱۳۹۵: ۲۷). عملکرد، مجموعه رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند؛ مثلاً کارگر (الف) بیست واحد کالا بیشتر از کارگر (ب) تولید کند. بنابراین عملکرد تولید (الف) بیشتر است. حال فرض کنید کارگر (ب) تا دیروقت کار می‌کند؛ در آموزش کارکنان جدید کوشاست؛ به دنبال فرصت به منظور کمک به سازمان است؛ اغلب بموقع در محل کار حاضر می‌شود و سه ماه گذشته حتی یک روز هم غیبت نداشته است؛ در مقابل کارگر (الف) برخلاف کارگر (ب) اصرار داشت رأس ساعت چهار بعدازظهر محل کار را ترک کند؛ به کارکنان جدید توجهی ندارد؛ هیچ‌گاه نوآوری از خود نشان نمی‌دهد؛ اغلب با چند دقیقه تأخیر در محل کار حاضر می‌شود و یک روز در ماه غیبت می‌کند. هرچند کارگر (الف) بهره‌وری بیشتری دارد، شاید بتوان گفت کارگر (ب) با توجه به مجموعه فعالیتهایی که انجام می‌دهد از کارگر (الف) بهتر است. البته این به عهده مدیریت سازمان است که رفتارهای مرتب با کار و ارزش آنها را در تعیین عملکرد کارکنان مشخص کند. نکته اینجاست که عملکرد در ورای مفهوم خروجی با ستاده قرار دارد (علوی و مشفق، ۱۳۸۷: ۱۰۴). عملکرد یعنی اندازه‌گیری نتایج و اینکه آیا کار را خوب انجام داده‌ایم یا نه (رابینز، ۱۳۸۱). عملکرد مجموع رفتارهای مرتبط با شغل است که افراد از خود نشان می‌دهند (گریفین^۲، ۱۳۷۵). عملکرد واژه‌ای است که هم مفهوم

1. Nelly
2. Griffin

فعالیت برای کار و هم نتیجه کار را یکجا دربر دارد (یمنی، ۱۳۷۲).

ابعاد عملکرد شغلی از دیدگاه پاترسون (۱۹۹۲) شامل رعایت نظم و انضباط، احساس مسئولیت در کار، همکاری در کار و بهبود کار معرفی شده است.

رعایت نظم و انضباط: نظم در لغت به معنای آراستن، برپاداشتن، ترتیب دادن کار و... و در اصطلاح نظامی به معنای پیروی کامل از دستورهای نظامی است. لغت‌شناسان، نظم را به معنای آراستگی، هماهنگی، پیوستگی ترتیب زمانی یا عددی یا مکانی، رشته مروارید، میزان کردن، قاعده، قانون،... دانسته‌اند. انضباط نیز به معنای نظم و انتظام، تربیت و درستی، عدم هرج و مرج، سامان‌پذیری و آراستگی است. انضباط به معنای استوار شدن، نگاه‌داشتن، رعایت قوانین و مقررات و نیز وفای به نظم است. کلمه‌هایی مانند صف، حد و حدود، تدبیر، اقتصاد و میانه‌روی، بیان‌کننده جلوه‌های نظم است.

احساس مسئولیت در کار: هم‌چنین وجود احساس مسئولیت در کارها باعث ایجاد روحیه مناسب برای آن کار می‌شود و کسب مطلوب‌ترین نتیجه در این مواقع ارزش به‌شمار می‌آید و اگر کل را در جامعه برای این موضوع فرض کنیم بسامان شدن بسیاری از کارها را در پی خواهد داشت.

همکاری در کار: مفهوم همکاری تنها زمانی باید به کار برده شود که فعالیت پژوهشی، تعاملات فردی را دربر گیرد. از این رو، ارتباطات رسمی یا استناد به پژوهشگران دیگر از این دسته به‌شمار نمی‌آید؛ اما چون برای هر پژوهش از کارهای پیشین پژوهشگران استفاده می‌شود، هر پژوهش علمی در ابعادی که دارد می‌تواند نوعی از همکاری تلقی شود.

بهبود کار: برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (به نقل از ارشدی و شکرکن، ۱۳۸۶: ۱۴۴).

پیشینه پژوهش

در این بخش به بررسی پیشینه و نتایج تحقیقات در داخل و خارج از کشور پرداخته شده است.

پیشینه داخلی

محقق (محققان)	سال	هدف	روش	نتایج تحقیق
باقرپور	۱۳۹۷	بررسی رابطه بین باورها و نگرشهای دینی و سبک زندگی اسلامی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی	توصیفی همبستگی	نتایج نشان داد که بین باورها و نگرشهای دینی و ابعاد آن (اعتقادی، عاطفی، پیامدی، مناسکی و فکری) با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. باورها و نگرشهای دینی و سبک زندگی اسلامی همزمان ۷۹ درصد از واریانس عملکرد شغلی معلمان را تبیین می‌کند.
موغلی و معینی	۱۳۹۴	بررسی رابطه باورها و نگرشهای دینی و رضایت شغلی بر رفتار شهروند سازمانی (مطالعه موردی: دبیران مدارس ناحیه ۱ شیراز)	توصیفی همبستگی	نتایج نشان داد که میزان باورها و نگرشهای دینی دبیران نسبت به رضایت شغلی آنها بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانیشان دارد؛ لذا با افزایش باورها و نگرشهای دینی، رفتار شهروند سازمانی دبیران نیز بهبود می‌یابد.
نامداری و کلنی	۱۳۹۳	نقش توانمندیهای مذهبی در پیش‌بینی عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای	توصیفی همبستگی	نتایج نشان داد که بین توانمندیهای دینی و عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای رابطه معنادار وجود دارد.
فردوسی نیک	۱۳۹۲	بررسی رابطه دینداری و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی معلمان شهر یاسوج	توصیفی همبستگی	نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و باورها و نگرشهای دینی ۲۲/۹ درصد تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

پیشینه خارجی

محقق (محققان)	سال	هدف	روش	نتایج تحقیق
واتی ^۱	۲۰۱۷	مطالعه کیفی دین و رضایت شغلی در نیروی کار	توصیفی همبستگی	عوامل تعیین کننده دینی می تواند سبب کارایی و بهبود عملکرد شغلی شود.
نوا، سیتی نوراسکین، شامسول و بیدایتول ^۲	۲۰۱۶	تقویت عملکرد شغلی از طریق دین اسلام و اخلاق کاری	توصیفی همبستگی	اخلاق کاری و اخلاق اسلامی می تواند عملکرد شغلی را ارتقا دهد.
آکار، نور، موهاد و موهاد ^۳	۲۰۱۶	مذهب گرایی فردی اسلامی به عنوان تعدیل کننده استرس شغلی و سلامت کارکنان: مورد کارکنان اداری و علمی مالزی	توصیفی همبستگی	باورها و نگرشهای دینی فردی کارکنان در کاهش فشار کار و افزایش رفاه کمک می کند؛ به این ترتیب، مطالعه به این نتیجه می رسد که باورها و نگرشهای دینی شخصی اسلامی، رابطه فشار کاری و رفاه کارکنان را کاهش می دهد.
حیاتی و سانیاگو ^۴	۲۰۱۲	اخلاق اسلامی، نقش انگیزش درونی، خشنودی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی	توصیفی همبستگی	اخلاق کار اسلامی بر خشنودی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی اثر معنی داری دارد (به نقل از ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۲).
رخمن ^۵	۲۰۱۰	بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی)	توصیفی همبستگی	اخلاق اسلامی کار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارد؛ اما بر تمایل به ترک سازمان تأثیری ندارد (به نقل از ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۲).

1. Wyatt

2. Novia, SitiNorasyikin, Shamsul & Bidayatul

3. Achour, Nor, Mohd & Mohd

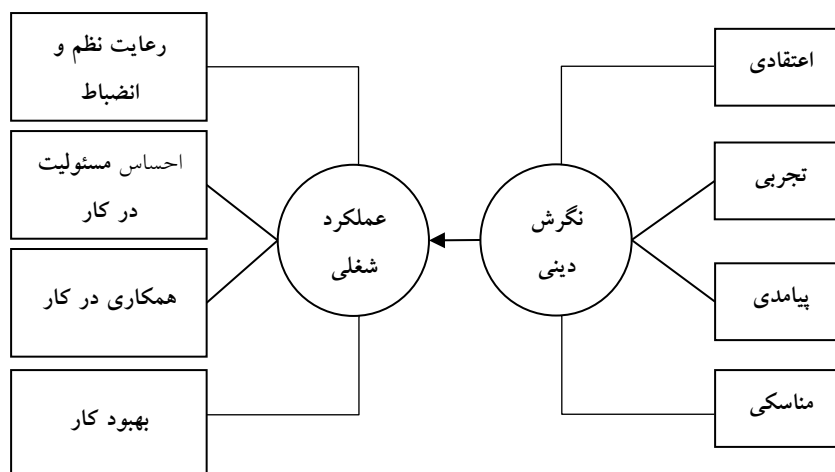
4. Saniago

5. Rokhman

جمع‌بندی پژوهش‌ها نشان می‌دهد به‌رغم اینکه مطالعات درباره دین، چه در حوزه نظری و چه در حوزه تجربی در امریکا و اروپا به‌صورت فعال دنبال می‌شود در ایران با توجه به حضور جدی دین در ساختار جامعه و بویژه سازمان و مدیریت تحقیقات علمی اندکی انجام شده است و کمبود مطالعات در حوزه دین‌پژوهی در سازمانها مشاهده می‌شود. نویسندگان و پژوهشگران در تحقیقات تلاش کرده‌اند میزان دینداری و ابعاد مختلفی از رفتارها و اعمال دینی جامعه آماری مورد مطالعه خود را تحلیل کنند. دسته‌بندی‌های گوناگونی که در نظریه دینداری صورت گرفته بیشتر بر دین مسیحیت و اوضاع حاکم بر جوامع مسیحی منطبق بوده است که به‌کارگیری آنها در جامعه ایران باید با تأمل و دقت بیشتری صورت می‌گیرد. در این بین این تحقیق از الگویی مبتنی بر دین اسلام و نگرش دینی مبتنی بر دین اسلام بهره گرفته است.

الگوی مفهومی

براساس پژوهش بر مبنای نظری و پیشینه پژوهش در زمینه متغیرهای نگرش دینی و عملکرد شغلی از بین الگوهای مطالعه شده، الگوی نگرش دینی سراج‌زاده مبتنی بر الگوی گلاک و استارگ و عملکرد شغلی پاترسون مبنای نظری پژوهش انتخاب شده است.



منبع الگو: نگرش دینی سراج‌زاده (۱۳۷۷)؛ عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)

فرضیات

- بین نگرش دینی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.
- بین بعد اعتقادی با عملکرد شغلی رابطه هست.
- بین بعد مناسکی با عملکرد شغلی رابطه هست.
- بین بعد پیامدی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.
- بین بعد تجربی با عملکرد شغلی رابطه هست.

روش پژوهش

پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. هدف پژوهش کاربردی توسعه دانش کاربردی در زمینه‌ای خاص است؛ به عبارت دیگر پژوهش کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می‌شود. بنابراین هدف تحقیق، تعیین رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان است. از نظر هدف، کاربردی، و از نظر چگونگی گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری شامل تمام کارکنان شرکت دخانیات ایران به تعداد ۲۱۵۰ نفر مرد و ۲۰۰ نفر زن است. حجم نمونه ۲۵۱ نفر بود. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در دسترس بود. در پژوهش برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است.

پرسشنامه نگرش دینی سراج‌زاده (۱۳۷۷): این پرسشنامه دارای ۲۶ پرسش در ابعاد دینداری است که به ترتیب عبارت است از: بعد اعتقادی (هفت پرسش)، بعد تجربی (شش پرسش)، بعد پیامدی (شش پرسش)، بعد مناسکی (هفت پرسش). سراج‌زاده (۱۳۷۷) ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به چهار بعد دینداری را بین ۰/۸۷ تا ۰/۹۲ گزارش کرده است. ضریب آلفای کرونباخ این پژوهش برای ابعاد نگرش دینی به ترتیب بعد اعتقادی ۰/۷۰، تجربی ۰/۸۲، پیامدی ۰/۷۳ و مناسکی ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲): این پرسشنامه دارای ۱۵ پرسش و شامل چهار بعد عملکرد شغلی است که به ترتیب عبارت است از بعد رعایت نظم و انضباط (سه پرسش)، بعد احساس مسئولیت در کار (چهار پرسش)، بعد همکاری در کار (چهار پرسش)، بعد بهبود در

کار (چهار پرسش). در تحقیق ارشدی و پیرایی (۱۳۹۲) ضریب پایایی ۰/۸۲ را اعلام کرده‌اند و ضریب پایایی عملکرد شغلی این پژوهش ۰/۹۱ و برای ابعاد آن به ترتیب نظم و انضباط ۰/۷۸، احساس مسئولیت ۰/۷۸، همکاری در کار ۰/۷۰ و بهبود کار ۰/۷۲ بود.

یافته‌های پژوهش

در جدول ذیل فراوانی و درصد فراوانی مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق آمده است.

جدول ۱. جدول اطلاعات توصیفی مربوط به نمونه آماری

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۱۱	۸۴/۱
	زن	۳۸	۱۵/۱
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۴۰	۱۵/۹
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۲۶	۵۰/۲
	۴۱ تا ۵۰ سال	۷۲	۲۸/۷
	۵۱ تا ۶۰ سال	۱۲	۴/۸
تأهل	مجرد	۱۸	۷/۲
	متأهل	۲۲۹	۹۱/۲
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۱۰۵	۴۱/۸
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۰۵	۴۱/۸
	۲۱ تا ۳۰ سال	۳۹	۱۵/۵
تحصیلات	دیپلم	۶۷	۲۶/۷
	کاردانی	۲۰	۸
	کارشناسی	۱۲۳	۴۹
	ارشد و بالاتر	۳۵	۱۳/۹

همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود ۸۴/۷ درصد از پاسخگویان مرد، ۱۵/۳ درصد زن هستند و ۱۵/۹ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۰/۳ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۸/۷ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۴/۸ درصد بین ۵۱ تا ۶۰ سال داشتند. افراد مجرد ۷/۲ درصد و افراد متأهل ۹۲/۷ درصد و

بیشترین فراوانی سابقه کاری کمتر از ۲۰ سال است که ۴۱/۸ درصد است و کمترین بین ۲۱ تا ۳۰ سال با ۱۵/۵ درصد بود. بیشترین فراوانی میزان تحصیلات در کارشناسی با ۵۰/۲ درصد و کمترین در کاردانی با ۸/۲ درصد و همچنین بیشترین فراوانی محل خدمت کارکنان استان تهران است که دارای ۲۲/۳ درصد و کمترین ۰/۸ درصد به کارکنان استان سیستان و بلوچستان مربوط بود. قبل از بررسی فرضیه اصلی، ضرایب همبستگی ساده بین ابعاد نگرش دینی و عملکرد شغلی در جدول ذیل آمده است:

جدول ۲. ضرایب همبستگی ساده بین نگرش دینی و عملکرد شغلی

ابعاد	اعتقادی	تجربی	پیامدی	مناسکی	نگرش دینی
اعتقادی	۱				
تجربی	**۰/۶۵۵	۱			
پیامدی	**۰/۳۲۱-	**۰/۱۶۸-	۱		
مناسکی	**۰/۶۰۵	**۰/۵۶۹	**۰/۳۴۵-	۱	
عملکرد شغلی	**۰/۳۶۷	**۰/۴۸۴	۰/۰۶۴-	**۰/۳۵۴	**۰/۴۶۹

** همبستگی در سطح ۱ درصد معنادار است (دوطرفه)

نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان همبستگی بعد اعتقادی با عملکرد شغلی ۰/۳۶۷ است که این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است و با ۰/۰۹۹ اطمینان می‌توان گفت که بین بعد اعتقادی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین میزان همبستگی بعد تجربی با عملکرد شغلی ۰/۴۸۴ است که این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است و با ۰/۰۹۹ اطمینان می‌توان گفت که بین بعد تجربی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و سرانجام میزان همبستگی بعد مناسکی با عملکرد شغلی ۰/۳۵۴ است که این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است و با ۰/۰۹۹ اطمینان می‌توان گفت که بین بعد مناسکی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ اما میزان همبستگی بعد پیامدی با عملکرد شغلی ۰/۰۶۴- است که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نیست و با ۰/۰۹۵ اطمینان می‌توان گفت که بین بعد پیامدی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

برای تعیین تأثیر هر یک از مؤلفه‌های نگرش دینی به عنوان متغیرهای پیش‌بین با عملکرد شغلی

به عنوان متغیر ملاک، همه متغیرها در معادله رگرسیون وارد شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۳. تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک

منبع واریانس	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	سطح معنادار	همبستگی	مجزور همبستگی	مجزور همبستگی تعدیل شده
رگرسیون	۲۳۳۷/۵۷	۴	۵۸۴/۳۹۴	۲۰/۲۲۰	۰/۰۰۰	۰/۴۹۷	۰/۲۴۷	۰/۲۳۵
باقیمانده	۷۱۰۹/۸۵	۲۴۶	۲۸/۹۰۲					
کل	۹۴۴۷/۷۳	۲۵۰						

براساس این نتایج میزان F مشاهده شده (۲۰/۲۲۰) در سطح ($P \leq ۰/۰۱$) معنادار است و ۲۳٪ واریانس مربوط به عملکرد شغلی با مؤلفه‌های نگرش دینی تبیین می‌شود ($R^2 = ۰/۲۳۵$)، با توجه به معنی‌دار بودن رگرسیون معادله پیش‌بینی در جدول ذیل ارائه شده است:

جدول ۴. ضرایب معادله پیش‌بینی عملکرد شغلی با مؤلفه‌های نگرش دینی

الگو	بنای غیراستاندارد	خطای استاندارد	بنای استاندارد	آزمون T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۴۵/۷۶۸	۳/۹۸۰		۱۱/۴۹۹	۰/۰۰۰
اعتقادی	۰/۱۰۸	۰/۱۳۶	۰/۰۶۴	۰/۷۹۲	۰/۴۲۹
تجربی	۰/۵۸۱	۰/۱۱۶	۰/۳۸۶	۵/۰۰۸	۰/۰۰۰
پیامدی	۰/۱۰۷	۰/۱۰۵	۰/۰۶۲	۱/۰۲۵	۰/۳۰۶
مناسکی	۰/۱۴۰	۰/۰۸۹	۰/۱۱۷	۱/۵۷۷	۰/۱۱۶

ضرایب رگرسیون هر یک از مؤلفه‌های نگرش دینی به عنوان متغیر پیش‌بین نشان می‌دهد که تنها بعد تجربی نگرش دینی ($P \leq ۰/۰۰۰$)، می‌تواند واریانس متغیر ملاک یعنی عملکرد شغلی را به صورت معنی‌دار تبیین کند. ضریب تأثیر بعد تجربی ($\beta = ۰/۳۸۶$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد که بعد تجربی با اطمینان ۰/۹۹ می‌تواند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک انحراف استاندارد به میزان بعد تجربی اضافه شود، مقدار ۰/۳۹ انحراف استاندارد به نمره فرد در عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق تعیین رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت دخانیات ایران بود. نتایج نشان داد که بین بعد اعتقادی، تجربی و مناسکی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما بین بعد پیامدی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات باقرپور (۱۳۹۷)، نامداری و کلنی (۱۳۹۳)، واتی (۲۰۱۷)؛ نووا، سیتی نوراسکین، شامسول و بیدایتول (۲۰۱۶) و آکار، نور، موهاد و موهاد (۲۰۱۶) همسو است. ابعاد اعتقادی و مناسکی ناظر بر اعتقادات فرد به خدا، شیطان، دوزخ، بهشت و غیره و همچنین ناظر بر رفتاری که در چارچوب زندگی دینی مانند نماز، دعا، تقدیس، زیارت و غیره انجام می‌شود؛ یعنی افراد هر چقدر که اعتقادات قویتر داشته باشند به همان اندازه هم عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. در نتیجه، اعتقادات فرد به دلیل تأثیر بر جنبه‌های زندگی فرد بر شغل او هم تأثیر می‌گذارد. در تبیین اینکه بین بعد پیامدی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود نداشت، می‌توان گفت که براساس الگوی دینداری گلاک و استارک (۱۹۶۵) بعد پیامدی به خودی خود پیامد دینداری، نه بعدی از ابعاد آن است. بعد پیامدی دینداری به رفتاری گفته می‌شود که از عقاید، احساسات و رفتار دینی ریشه می‌گیرد و از ثمرات و نتایج ایمان در زندگی و کنشهای بشر است. این بُعد، نقش چندانی در جهتگیری انسان ندارد؛ بلکه خود، تابع ساختارهای اجتماعی است. رفتارهای دینی می‌تواند در معنای پیامدی سنجه‌ای از دینداری باشد که به استواری ایمان دینی منجر می‌شود. آنجا که منجر شود تا از اعتقادات، رفتار، تجربه و دانش دینی پیروی شود (به نقل از احمدی، ۱۳۸۸). هم‌چنین بعد پیامدی که پیامدهای دیندار بودن افراد در ابعادی مانند کمک به مستمندان و پذیرش حجاب و... را دربر می‌گیرد در نتیجه نبود رابطه معنادار بین بعد پیامدی نگرش دینی و عملکرد شغلی را می‌توان به این دلیل دانست که این بعد نگرش دینی در واقع پیامد دینداری است و به همین دلیل نتوانسته است با عملکرد شغلی رابطه معناداری داشته باشد.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هر چقدر بعد تجربی نگرش دینی فرد اضافه شود، میزان عملکرد شغلی فرد هم به همان اندازه افزایش می‌یابد؛ اما چرا از میان ابعاد چهارگانه نگرش دینی کارکنان تنها بعد تجربی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی باشد. در توضیح این یافته می‌توان گفت که این بعد ناظر بر احساس دخالت خداوند در زندگی است. تجربه دینی با احساسات،

تجربیات و درون فرد دیندار مرتبط است. احساسات و عواطف دینی، وجه عالیت‌تری از دینداری است که کاملاً قلبی و درونی است و برخلاف مناسک و مراسم آیینی نمود بیرونی ندارد. دیندارانی که این بعد را کسب می‌کنند، «مخلص» نامیده می‌شوند. در واقع تجربه «واقع‌های است که شخص خواه به عنوان عامل و خواه به عنوان ناظر، آن را تجربه کرده و نسبت به آن آگاه و مطلع است. تجربه دینی را غیر از تجربه‌های متعارف می‌دانند؛ یعنی شاخص متعلق به این تجربه یا وجود حضوری مافوق طبیعی دارد یا آن را موجودی می‌انگارد که به گونه‌ای با خدا مربوط است و یا آن را حقیقتی غایی می‌پندارد؛ حقیقتی که توصیف‌ناپذیر است (پترسون و همکاران، ۱۳۷۹: ۳۶ و ۳۷). در نتیجه می‌توان گفت که کارکنان نیز همچون بسیاری از افراد در جامعه به دلیل ارتباط و همزیستی و هم‌چنین زندگی در محیط دینی جامعه ایران، که وجود خداوند را در همه جا و همه زمانی‌های و حاضر می‌دانند، بیش از دیگر ابعاد مناسکی، اعتقادی و پیامدی که ناظر بر جنبه‌های بیرونی دین است، از جنبه درونی به این امر نگاه می‌کنند و به همین دلیل این افراد دارای عملکرد بهتری هستند و در نتیجه فرد، شغل و وظیفه خود را در پیشگاه خداوند به یاد می‌آورد و بر این حضور مداوم و همیشگی خداوند و ناظر رفتار بودن صحنه می‌گذارد.

با توجه به یافته‌های حاضر مبنی بر اینکه دین می‌تواند به عنوان عاملی مؤثر در عملکرد شغلی به ایفای نقش پیردازد و با بررسی آموزه‌های اسلامی در مورد روابط بین فردی و امور شغلی می‌توان راهکارهایی در جهت افزایش عملکرد شغلی در سازمان ارائه کرد.

مدیران ارشد شرکت دخانیات تصمیماتی در جهت افزایش سطح معنویت و دینداری کارکنان شرکت بگیرند و با برگزاری جلسات آموزشی با حضور استادان باتجربه و صاحب‌نظران و مشاوران دینی در جهت گسترش معلومات مذهبی کارکنان اقدام کنند. تشکیل جلسات آموزشی منظم به منظور ارتقای اطلاعات بین مسئولان و کارکنان، آسان‌سازی جریان ارتباطات مذهبی میان کارکنان واحدهای مختلف سازمان، مشخص کردن راه انتقال دانش و آموزش، نصب پوستر و آگهی، چاپ خبرنامه و نشریه داخلی در زمینه مسائل دینی به منظور تعالی فردی کارکنان که در نهایت موجب تعالی سازمان و جامعه است، گام بردارند. هم‌چنین در زمان استخدام سعی شود جدا از اینکه افراد باید کارآمد و متخصص باشند نیز از سطح دینداری بیشتری برخوردار باشند و ملاک قرار دادن بعد دینداری در جهت جذب و به کارگیری افراد و هم‌چنین در فرایند جانشین‌پروری در سازمان مورد توجه قرار گیرد. هم‌چنین برگزاری کلاسهای آموزشی درباره مسائل اعتقادی،

خداشناسی، باورهای دینی با حضور استادان خبره و ایجاد کارگروهی با عنوان ستاد امر به معروف و نهی از منکر و حضور مستمر مدیران شرکت در برنامه‌های دینی و معنوی باعث حمایت معنوی است.

در این پژوهش محدودیتهایی نیز وجود داشت؛ از جمله اینکه به دلیل عدم دسترسی به نمونه آماری در کل استانها با استفاده از نرم‌افزار سامانه اتوماسیون اداری سازمان نسبت به جمع‌آوری داده‌ها اقدام شد. احتمال محافظه‌کاری کارکنان در پاسخگویی به سؤالات با توجه به اینکه متغیر نگرش دینی دارای بعد ارزشی و فرهنگی است و افراد به نوعی خوشایندی اجتماعی دچار شوند بیشتر است. سرانجام اینکه در اجرای این پژوهش، عوامل و متغیرهایی مانند جهتگیری، نگرش تعصبی کارکنان و دیدگاه‌های فرهنگی و اجتماعی و سیاسی و... آنان قواعد و مقررات موجود، فرهنگ حاکم گروه‌های غیررسمی سازمان می‌تواند تأثیرگذار باشد که از اختیار محقق خارج است. با توجه به این محدودیتها به محققانی که به پژوهش در این حوزه علاقه‌مند هستند، پیشنهاد می‌شود در زمینه‌های بررسی رابطه نگرش دینی با رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی و همچنین بررسی رابطه معنویت و نگرش دینی با ابعاد شخصیت کارکنان و بررسی موانع و مشکلات کم‌رنگ شدن دینداری و معنویت در محیط‌های کاری و بویژه سازمانهای دولتی تحقیق کنند.

منابع فارسی

- ابراهیمی، ام‌الله؛ نشاط‌دوست، حمیدطاهر؛ کلاتری، مهرداد؛ مولوی، حسین (۱۳۸۷). ساختار عاملی، پایایی و روایی نگرش سنج دینی. *اصول بهداشت روانی*. ش ۱۰۷: ۱۱۶ - ۱۳۸.
- ارشدی، نسرين؛ پیریایی، صالحه (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، و قصد ترک شغل کارکنان. *مدیریت اسلامی*. ش ۱: ۲۱۳ - ۲۳۴.
- ارشدی، نسرين؛ شکرکن، حسین (۱۳۸۶). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب-منطقه اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*. دوره ۱۴، ش ۲ - ۱: ۱۲۹ - ۱۴۸.
- انصاری، محمداسماعیل؛ شاکراردکانی، محمد (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*. دوره ۶، ش ۲: ۸۶ - ۹۸.
- باقرپور، معصومه (۱۳۹۷). ارتباط باورها و نگرش‌های دینی و سبک زندگی اسلامی با عملکرد شغلی معلمان

- مقطع ابتدایی. دو فصلنامه علمی - ترویجی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام. دوره ۱۱. ش ۶: ۹۳ - ۱۱۰.
- براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان. چشم انداز مدیریت. دوره ۹. ش ۳۳: ۹ - ۲۸.
- بهمنی، بهمن؛ تمدنی، مجتبی؛ عسگری، مجید (۱۳۸۳). بررسی کیفیت زندگی و رابطه آن با نگرش دینی و عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد جنوب تهران. طب و تزکیه. ش ۵۳: ۳۲ - ۴۴.
- پترسون، مایکل تاد؛ هاسکر، ویلیام؛ رایشناخ، بروس؛ بازیجر، دیوید (۱۳۷۷). عقل و اعتقاد دینی: درآمدی بر فلسفه دین. ترجمه احمد نراقی و ابراهیم سلطانی. تهران: طرح نو.
- ثابت مطلق، محمد؛ الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۷). طراحی الگوی رابطه معنویت در محیط کار با عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان. مدیریت بهره‌وری. دوره ۱۲، ۳ (۴۶). ش پیاپی ۴۳: ۳۹ - ۶۷.
- چگنی، بهزاد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی سنندج.
- خداپناهی، محمدکریم؛ خوانین‌زاده‌سریزدی، مرجان (۱۳۷۹). بررسی نقش ساخت شخصیت در جهت‌گیری مذهبی دانشجویان. مجله روانشناسی. ش ۱۴: ۱۸۵ - ۲۰۴.
- خسروانیان، حمیدرضا؛ شفیعی‌رودپشتی، میثم؛ توکلی، مهناز (۱۳۹۲). بررسی رابطه دینداری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد. مدیریت اسلامی. دوره ۲۱. ش ۱: ۱۲۷ - ۱۴۶.
- خوانساری، جمال‌الدین محمد (۱۳۶۰). شرح غرر الحکم و در الکلم. میرجلال‌الدین حسینی‌آرمندی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- رایینز، پی‌استیفن (۱۳۸۱). نظریه سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها). ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: گنج شایگان.
- سراج‌زاده، حسین (۱۳۷۷). دینداری نسل‌های قدیم و جدید. هفتمین گردهمایی علمی - کاربردی سالانه دفتر انتشارات کمک آموزشی وزارت آموزش و پرورش. تهران.
- سراج‌زاده، حسین (۱۳۸۰). چالش‌های دین و مدرنیته. تهران: طرح نو.
- شجاعی‌زند، علیرضا (۱۳۸۴). الگویی برای سنجش دینداری در ایران. مجله جامعه‌شناسی ایران. دوره ۶. ش ۱: ۳۴ - ۶۶.
- علوی، حمید؛ مشفق، مهدی (۱۳۸۷). بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر بهبود عملکرد در دانشگاه امام‌صادق. اندیشه مدیریت رهبردی. دوره ۲. ش ۲: ۹۵ - ۱۲۲.
- فرانکل، ویکتور (۱۳۷۵). خدا در ناخودآگاه. ترجمه و توضیحات دکتر ابراهیم یزدی. تهران: انتشارات مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- غفوری، داود؛ پاکدل، سعید؛ سیاری، سروش (۱۳۹۵). رابطه تعهد سازمانی و جهت‌گیری مذهبی با رهبری تحول‌آفرین در یکی از مراکز علمی نظامی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی. دوره ۶. ش ۲۲: ۱۴۹ - ۱۸۶.

- فرجی، مهدی؛ کاظمی، عباس (۱۳۸۸). بررسی وضعیت دینداری در ایران. فصلنامه تحقیقات فرهنگی. دوره ۲. ش ۶: ۷۹ - ۹۵.
- فردوسی‌نیک، شریف (۱۳۹۲). بررسی رابطه دینداری و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی معلمان شهر یاسوج. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد جامعه‌شناسی دانشکده ادبیات و علوم انسانی. دانشگاه یاسوج.
- گریفین، مورهد (۱۳۷۵). رفتار سازمانی. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
- مرادیان، فیض‌الله (۱۳۸۳). بررسی نگرش دینی دانشجویان مطالعه موردی: دانشجویان مقطع کارشناسی و بالاتر دانشکده علوم انسانی واحد علوم تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی و دانشکده علوم پایه دانشگاه دولتی تهران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۹). مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی مجموعه آثار. تهران: ملاصدرا.
- موغلی، علیرضا؛ معینی، سحر (۱۳۹۴). بررسی رابطه دینداری و رضایت شغلی بر رفتار شهروند سازمانی (مطالعه موردی: دبیران مدارس ناحیه ۱ شیراز). اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران: همدان.
- نامداری، کورش؛ کلنی، سیمین‌دخت (۱۳۹۳). نقش توانمندی‌های مذهبی در پیش‌بینی عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای. روانشناسی. ش ۶۹: ۷۷ - ۹۳.
- یکتایار، مظفر (۱۳۹۱). تأثیر نگرش دینی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر اثربخشی در مربیان ورزشی. پایان‌نامه دکترای مدیریت برنامه‌ریزی در تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- یمنی‌دوزی‌سرخابی، محمد (۱۳۷۲). رویکرد سامانه‌ای برای بررسی عملکرد مرکز آموزشی. فصلنامه آموزش بزرگسالان. دوره ۲. ش ۴.

منابع انگلیسی

- Achour, M. Nor, M. R. Mohd, Y.Z. & Mohd, Y. (2016). Islamic personal religiosity as a moderator of job strain and employee's wellbeing: The Case of Malaysian academic and administrative Staff. Journal of Religion and Health, Vol. 55. NO.4. PP.1300-1311.
- Ali, A. (2005). Islamic perspectives on management and organization. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Fukuyama, Y. (1961). the major dimensions of church membership. review of religious research, Vol. 2. PP. 154-167.
- Glock, C, Y. & Stark, R. (1965). Religion and society in tension. Chicago: Rand McNally.
- Novia, Z. SitiNorasyikin, A. H. Shamsul Huda, A.R. & Bidayatul, A. M. K. (2016). Enhancing job performance through Islamic religiosity and Islamic work ethics. International Review of Management and Marketing, suppl, Vol. 6. NO.7. PP.195-198.
- Wyatt, N. (2017). A quantitative study of religiosity and job satisfaction in law enforcement, Capella university, ProQuest Dissertations Publishin, 10633939.



بررسی رابطه تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان سپاه

مهدی محمدی ***

محمدرضا سلطانی *

مهدی عقیلی عطار ***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۵/۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۳

چکیده

این پژوهش به تأثیر معنویت بر عملکرد کارکنان سپاه امام رضا علیه السلام پرداخته است. این تحقیق از نوع کاربردی، و از آنجا که در پی ارائه تصویری از تأثیر تعمیق معنویت بر عملکرد است، پژوهشی توصیفی است. از طرفی دیگر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش با روش زیرشاخه پیمایشی انجام شده است. ابزارهای پژوهش شامل دو پرسشنامه معنویت و عملکرد کارکنان است. یافته‌های این تحقیق، که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه و نرم افزار اسپاس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، نشان می‌دهد که متغیر عملکرد کارکنان با تعمیق معنویت و تمام مؤلفه‌های آن رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد که شامل اعتقادات، اخلاقیات و عبادات است؛ به این معنا که با افزایش معنویت و مؤلفه‌های آن، عملکرد کارکنان سپاه امام رضا علیه السلام نیز افزایش پیدا می‌کند؛ همچنین از میان مؤلفه‌های تعمیق معنویت، مؤلفه اعتقادات بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد کارکنان دارد. بنابراین چنین نتیجه‌گیری می‌شود که با افزایش تعمیق معنویت در محیط کار بویژه با تمرکز بر تقویت مؤلفه اعتقادات، می‌توان اشتیاق شغلی و انگیزه درونی کارکنان و در نهایت عملکرد آنان را در سازمانها افزایش داد.

کلیدواژه‌ها: معنویت و عملکرد در سازمان، معنویت در سپاه پاسداران، تعمیق معنویت و عملکرد در سپاه

مقدمه

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، سازمانی برآمده از متن انقلاب اسلامی است که به فرمان حضرت امام خمینی قدس سره الشریف در روزهای نخست پیروزی انقلاب در سال ۱۳۵۷ و به دست فرزندان انقلاب اسلامی تشکیل شد. اکنون بیش از چهل سال از رشد و تعالی این درخت تنومند انقلاب اسلامی می‌گذرد که مانند شجره‌ای طیبه، شاخ و برگهایش افقهای گسترده‌ای را درنور دیده است. بنیانگذاران آن، همواره این احساس را داشته‌اند که برای بقا و استواری انقلاب اسلامی و تعالی و رشد آن، استوانه‌های نقش‌آفرین سپاه، یعنی پاسداران، خود باید همچنان قله‌های کمال را یکی پس از دیگری درنوردند و بر رشد و تعالی خود بیفزایند. یقیناً حفاظت از این گنج با ارزش و معنوی که در راستای اجرای فرمان پیامبران است و شیاطین و مستکبران جهان در هر لحظه به دنبال توطئه و نابودی و انحراف این لطف خفیه الهی هستند به سازمانی کارآمد، معتقد و معنوی و با کارکنان متعهد و با تقوا نیاز دارد.

مؤلفه‌های زیادی بر رفتار و عملکرد کارکنان در داخل سازمانها تأثیرگذار است. عموماً مدیران سازمانها و بنگاه‌ها به دنبال تغییر و تحولاتی هستند تا بتوانند بیشترین اثربخشی^۱ و کارایی^۲ را در سازمان داشته باشند و می‌توان به عواملی چون راهبرد سازمان، اهداف، امکانات، بودجه، نیروی انسانی و تعمیق معنویت آن سازمان به منظور رسیدن به آن اشاره کرد. امروزه با توجه به تغییرات و دگرگونیهای پیوسته‌ای که سازمانها با آن روبه‌رو هستند، اندیشمندان دانش مدیریت به این نتیجه دست یافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمانها منابع انسانی کارآمد و با انگیزه است؛ به همین دلیل توجه به معنویت در سازمان و کاربرد هوش معنوی در سازمان روز به روز افزایش می‌یابد. یکی از مفاهیم در این زمینه تأثیر معنویت بر رفتار و عملکرد کارکنان و در پی آن افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و در نتیجه بهره‌وری^۳ سازمان است. پژوهشهای بسیاری مبنی بر نقش معنویت بر سلامت و حتی بهبود بیماریها و نیز تأثیر آن بر اثربخشی سازمان صورت گرفته است که نتیجه تمامی تحقیقات و پژوهشها بر مؤثر بودن افزایش معنویت بر اثربخشی و بهبود عملکرد دلالت دارد. نمونه بارز این تأثیر را می‌توان در هشت سال دفاع مقدس مشاهده کرد؛

-
1. Effectiveness
 2. Efficacy
 3. Productivity

جایی که رزمندگان و بسیجیان قهرمان با حداقل امکانات در برابر دشمن کاملاً مسلح و مورد حمایت بیشتر کشورها و ابرقدرتهای آن زمان، توانستند وعده الهی مبنی بر غلبه گروه قلیلی بر گروه زیادی را به فرمان الهی جامه عمل پوشانند و آن را به جهانیان به اثبات برسانند. بسی جوانان کمتر از سی سال، که در جامه فرماندهی لشکرها و تیپهای عملیاتی در برابر فرماندهان دوره دیده و پیشکسوت غربی، که بهترین دانشکده‌های نظامی غربی را دیده بودند با توسل به ائمه هدی علیهم‌السلام و قول نصرت الهی، پیروز شدند و تأثیر معنویت را در توان رزم به منصه ظهور رساندند. براساس اساسنامه ابلاغی، یکی از وظایف ذاتی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مبارزه با تهدیدات داخلی و خارجی است. از طرفی تحقق چشم‌انداز بیست ساله سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در راستای تحقق چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران، مستلزم وجود نیروی انسانی و فرماندهان و مدیران متعالی و توسعه یافته است. با توجه به اینکه در برنامه‌های ابلاغی سازمان به جلسات معنوی، تشکیل حلقه‌های معرفتی، حلقه‌های صالحین، ناصرین و هم‌چنین دوره‌های عقیدتی، تعالی و بصیرت‌افزایی و نیز جلسات تفسیر قرآن کریم در ماه مبارک رمضان و... اشاره می‌شود و هم‌اکنون نیز در حال اجرا است، امید است تحقیق در این موارد به کارگزاران کمک کند تا نسبت به شناخت نقاط ضعف و قوت اجرای برنامه‌ها و اصلاح و یا تقویت این برنامه‌ها اقدام کنند. در حال حاضر با گذشت حدود چهل سال از عمر نهاد مقدس سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و ضرورت تربیت نیروی انسانی متعهد و با تقوا و انگیزه و نیاز به فرماندهان و مدیرانی با روحیه جهادی در سپاه و پرورش فرماندهان برای تداوم حیات علوی این سازمان به برنامه‌ریزی برای تعمیق معنویت و ایجاد فضای حاکم بر سازمان همانند دوران هشت سال دفاع مقدس، نیاز ضروری وجود دارد. از طرفی بعضی برنامه‌ها در سازمان روزمره و براساس عادات و نمونه‌های قبلی در حال اجرا است و تاکنون به صورت علمی، میزان تأثیر آنها مورد بررسی و واکاوی قرار نگرفته است؛ بنابراین ضرورت پرداختن به این موضوع در جهت اصلاح و نیز آگاهی از میزان تأثیر آنها برای حفظ ارزشهای سازمان و پاسداری از ارزشهای انقلاب اسلامی، لازم و ضروری به نظر می‌آید و در صورت غفلت از این امر و عدم آگاهی از میزان و چگونگی تأثیر برنامه‌ریزیهای معنویت بر عملکرد کارکنان، ممکن است لطمات غیرقابل جبرانی به سازمان وارد شود و از میزان کارایی و فداکاری و نیز ترویج و انتقال فرهنگ جهاد و شهادت به نسل آینده به‌عنوان یکی از مهمترین اهداف سازمان و نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران کاسته شود.

امروزه تحقیقات و پژوهشهای زیادی درباره معنویت و تأثیر معنویت و هوش معنوی بر عملکرد و رفتار شخصی و سازمانی صورت گرفته و به نقش آن در اصلاح کارها، و حتی به نقش معنویت در سلامت جسم و روح پرداخته که همه آنها مبین تأثیر مثبت این مؤلفه است؛ ولی به عنوان شاخص به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که: "آیا افزایش معنویت با بهبود عملکرد و افزایش کارایی رابطه مثبت دارد یا خیر؟" نتایج این تحقیق می‌تواند به نقاط قوت و احیاناً کاستی‌های برنامه‌های تعمیق معنویت پی ببرد و در صورت لزوم برای اصلاح و بهبود برنامه‌ها، راهکارهای مناسب و پیشنهادها لازم را ارائه کند. بر همین اساس فرضیه اصلی پژوهش این است: «بین معنویت و عملکرد کارکنان سپاه امام‌رضا علیه‌السلام رابطه معناداری وجود دارد». فرضیات فرعی نیز به این شرح است:

۱. بین تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۲. مؤلفه‌های معنویت در پیش‌بینی عملکرد کارکنان مؤثر است.
۳. بین دیدگاه‌های جامعه آماری تحقیق از حیث جنسیت، تحصیلات، سالهای خدمتی در زمینه متغیرهای تحقیق، رابطه معناداری وجود دارد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

معنویت

معنویت در ادبیات گوناگون و از دیدگاه‌های بسیار زیادی مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. تعاریف زیادی درباره معنویت و راه‌های رسیدن به آن و تأثیرش وجود دارد. که برخی از آنها به این شرح است:

معنویت، ارتباط با وجود متعالی، باور به غیب، باور به رشد و بالندگی انسان در راستای گذشتن از پیچ و خم‌های زندگی شخصی بر مبنای ارتباط با وجود متعالی و درک حضور دائمی وجود متعالی در هستی معنادار، سازمان‌یافته و جهت‌دار الوهی است (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۸). معنویت احساسی بنیادی از مرتبط بودن با خود واقعی، دیگران و کل جهان است (میتروف و دنتون^۱، ۱۹۹۹: ۸۸). معنویت، تلاش دائمی بشر برای پاسخ دادن به چارهای زندگی است؛ به عبارت

1. Mitroff & Denton

واضحتر، استفاده بهینه از قوه خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن دلایل مرتبط با زنده ماندن و زندگی کردن و در نتیجه رشد و تکامل است (شهیدی، ۱۳۷۹).

معنویت به عنوان یکی از ابعاد انسانیت شامل آگاهی و خودشناسی می شود. بیلوتا معتقد است معنویت، نیاز فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچه شدن با کسی غیر از خودمان است؛ این آگاهی ممکن است به تجربه ای منجر شود که فراتر از خودمان است (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۹).

معنویت، همگانی است و همانند هیجان، درجات و جلوه های مختلفی دارد. ممکن است هشیار یا ناهشیار، رشد یافته یا غیررشد یافته، سالم یا بیمارگونه، ساده یا پیچیده و مفید یا خطرناک باشد (وگان^۱، ۱۹۹۳: ۱۰۷). معنوی بودن واقعی موجب تغییر همه جنبه های بودن و چگونگی زیستن می شود (کشمیری و عرب احمدی، ۱۳۸۷). معنویت، جستجوی پیوسته یافتن معنا و هدف زندگی است؛ درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۰۲).

معنویت، انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است؛ اما در تعریفی جامعتر و دقیقتر، می توان معنویت را این گونه معرفی کرد: «تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، خدا یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جست و جویی برای رسیدن به انسانیت کامل» (شیخی نژاد و احمدی، ۱۳۸۷: ۵۰).

در این تحقیق، مقصود از تعمیق معنویت میزان تأکیدی است که سازمان بر اعتقادات، اخلاقیات و عبادات کارکنان دارد که با آزمون سنجیده می شود و آن نیز براساس پاسخهایی که افراد به پرسشنامه تعمیق معنویت کارکنان می دهند، اندازه گیری و سنجیده می شود.

وگان بعضی از ویژگیهای معنویت را چنین عنوان کرده است:

- بالاترین سطح رشد در زمینه های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی را دربر می گیرد.

- یکی از حوزه های رشدی جدا است.

- بیشتر به عنوان نگرش مطرح است (مانند گشودگی نسبت به عشق).

- شامل تجربه های اوج می شود.

الکینز و همکاران پدیده معنویت را دارای ساختاری چند بعدی می‌دانند که شامل نه بخش عمده می‌شود. این اجزا به‌طور خلاصه به این قرار زیر است (جعفری، ۱۳۹۲: ۱۹۲ و ۱۹۳):

۱. بعد روحانی یا فرامادی که به عنوان خدای مشخص فرد، خود فراتر یا بعد فرامادی تجربه می‌شود.

۲. معنا و هدف در زندگی به این معنا که خلأ وجودی را می‌توان با زندگی معنادار کرد.

۳. داشتن رسالت در زندگی، فرد معنوی نوعی احساس وظیفه و تعهد دارد.

۴. تقدس در زندگی، زندگی مشحون از تقدس است و فرد معنوی می‌تواند تجربه‌هایی نظیر حیرت و اعجاب را حتی در موقعیت‌های غیردینی داشته باشد و دیگر اینکه سراسر زندگی مقدس است.

۵. اهمیت ندادن به ارزشهای مادی، رضایت نهایی را، نه در مادیات بلکه در مسائل معنوی و روحی می‌توان یافت.

۶. نودوستی به معنای تحت تأثیر درد و رنج دیگران قرار گرفتن، داشتن احساس عدالت اجتماعی و اینکه همه ما بخشی از آفرینش هستیم.

۷. آرمانگرایی، فرد، جهانی بهتر را در ذهن به تصویر می‌کشد و تمایل دارد که این آرمان را برآورده سازد.

۸. آگاهی از تراژدی، درد، مصیبت و مرگ قسمتی از زندگی است که به آن رنگ و روح می‌بخشد.

۹. تأثیرات معنویت، معنوی بودن واقعی موجب تغییر همه جنبه‌های بودن و چگونه زیستن می‌شود.

لازم است بین معنویت در کار و معنویت در محیط کار فرق گذاشته شود. معمولاً این دو اصطلاح به جای یکدیگر به کار می‌روند؛ اما متفاوتند. معنویت در کار به جنبه‌های سازمانی آن اشاره دارد و در سطح فردی و معنویت در محیط کار در سطح سازمانی نمایان می‌شود. در برخی از نوشته‌ها روح در کار را برای معنویت در کار و واژه روح در محیط کار را برای معنویت در محیط کار یعنی سطح سازمانی به کار می‌گیرند (ناصری فر، ۱۳۸۸: ۲۱).

معنویت در اسلام

به‌طور خلاصه می‌توان گفت معنویت مجموعه‌ای از حالتها را شامل می‌شود که در چارچوب

برنامه دین اسلام در ارتباط با خدا به صورتهای مختلف بر روح و روان انسان عارض می‌شود. معنویت، مجموعه صفات و رفتاری است که حال و شور و جاذبه قوی و شدید و در عین حال منطقی و صحیح را در انسان به وجود می‌آورد تا او را در سیر به سوی خدای یگانه و محبوب عالم به‌طور اعجاب‌آوری پیش ببرد. این حالت درونی به دلیل زمینه‌سازیهایی مختلف در انسان پدید می‌آید و بسته به شدت و ضعف آن، سرعت و میزان قرب الی‌الله تحقق می‌یابد. وجه غالب اساسی در معنویت، توجه به خدا و انجام دادن عمل برای اوست؛ هم در نیت و هم در عمل، خدا را حاضر و ناظر دانستن معنویت است (امام خمینی، ۱۳۸۹، ج ۱۶: ۸).

برخی از مهمترین مبانی و اصول معنویت از وجه دینی عبارت است از اعتقاد به عالم غیب، اعتقاد به هدفمندی آفرینش، عقیده‌مندی به اختیار انسان و نفی جبر، بازخورد گرایی نظام آفرینش (هر کنشی، واکنشی مناسب با آن دارد)، توان انسان برای صعود و سقوط، نظارت عینی و همیشگی و عادلانه خدا بر انسان و رفتارش. نبود هر یک از این اصول، پایه‌های معنویت‌گرایی را در انسان می‌لرزاند و آن را فاقد توجیه عقلی می‌کند. از طرفی هیچ یک از این اصول بیرون از آموزه‌های دینی نیست و از آن مهمتر اینکه هیچ یک از آنها پشتیبانی جز دین ندارد. ایمان به غیب و روز جزا و اعتقاد به هوشمندی جهان آفرینش و دیگر پایه‌های معنویت، همگی از عناصر و مقومات دینداری نیز هست؛ بنابراین نمی‌توان به معنویتی آزاد از دین، باور و التزام داشت و یکی را بدون دیگری، ممکن و مطلوب دانست.

مزایای معنویت

در ارتباط با معنویت در محیط کسب و کار محاسن زیادی بیان شده است. معنویت می‌تواند بر عملکرد کارکنان و سازمان تأثیرات زیادی داشته باشد؛ از جمله اینکه معنویت سبب می‌شود تا فرد به سطح بالایی از آگاهی دست یابد و در نتیجه تواناییهای شهودی خود را ارتقا بخشد. این شهود به‌نوبه خود هدایتگری ارزشمند و مهارتی مدیریتی تلقی می‌شود که به بهره‌وری فرد و سازمان می‌انجامد.

بینش مبتنی بر معنویت، فرد را به توسعه افق سازمانی هدفمند و مشخصی سوق می‌دهد که نوآوری را افزایش خواهد داد؛ به اضافه اینکه سازمانهای برخوردار از چشم‌انداز معنوی قادر به جذب و حفظ کارکنان خلاق خواهند بود. ارزشهای معنوی می‌تواند کار گروهی و همچنین تعهد کارکنان را نسبت به سازمان افزایش دهد. کارکنانی که شدیداً به دنبال حفظ ارزشهای سازمانی

هستند به احتمال زیاد احساس مسئولیت فردی زیادی در برابر موفقیت و یا شکست سازمان خواهند داشت. دیدگاه معنوی روشن با برآورد کردن منافع فردی، پیوند محکمی بین کارکنان و سازمان فراهم می‌سازد. در نتیجه انگیزه، کار گروهی و تعهد نسبت به اهداف سازمانی را افزایش می‌دهد. با بهبود و تقویت جو معنوی در سازمان مدیران می‌توانند تعهد سازمانی و بالطبع عملکرد فردی و سازمانی را ارتقا بخشند. این احتمال هست که این امر به این دلیل صورت گیرد که افراد با حس امنیت روانی چنین احساس کنند که به وجود آنها ارزش و بها داده می‌شود و شایسته رفتاری محترمانه هستند؛ در چنین حالتی اعضای سازمان در خودشان احساس هدفمندی، اعتماد به نفس و حس تعلق و رضایتمندی خواهند کرد.

تحقیقات حاکی است که معنویت سازمانی با ابعاد توسعه سازمانی^۱ (OD) رابطه مثبتی دارد. هدف از معنویت در کار این است که فرد به نهایت توان بالقوه خود برسد. نتیجه اینکه معنویت سازمانی با بعد توسعه فردی OD مرتبط می‌شود. هم‌چنین نقش معنویت در افزایش اثربخشی سازمانی ارتباط این متغیر با بعد دیگری از توسعه سازمانی را تبیین می‌کند. معنویت در محیط کسب و کار به کارکنان کمک می‌کند تا تمرکز بیشتری بر موضوعات مهم در زندگی داشته باشند. این معنویت محوری کارکنان را قادر می‌سازد تا پیشرفت بهتری نسبت به جایگاه خدا و دیگران در دنیای خویش پیدا کنند (طالقانی و محمدی، ۱۳۹۲).

علل و عوامل حفظ و افزایش، سایش و کاهش معنویت

معنویت فردی و اجتماعی انسانها را می‌توان با عواملی تحقق بخشید و تقویت کرد؛ زیرا معنویت حقیقتی اختیاری است که انسان با عواملی می‌تواند آن را تقویت کند. هرچند برخی معتقدند که معنویت، فطری است که در سرشت انسانها نهفته و زوال‌ناپذیر است به هر حال معنویت، شدت و ضعف‌پذیر است و با عواملی تقویت و با عواملی، تضعیف می‌شود. توضیح مطلب اینکه تاریخ دینداری بر فطری بودن معنویت دینی گواهی می‌دهد و شاید علت این دینداری مستمر، وجود حس پرستش و معنویت و دین‌خواهی به عنوان یکی از حواس باطنی در عرض حس حقیقت‌جویی، زیباگرایی و... باشد.

یکی از مهمترین عواملی که در تقویت معنویت مؤثر است، توجه و تذکر در مقابل غفلت

است. حوادث و وقایع روزگار، اعم از نعمت‌ها و نعمت‌ها، خیرها و شرها، لذتها و دردها، کامیابیها و ناکامیها برای اهل معرفت بسیار آموزنده است. چه بسیار توانگرانی که دچار فقر شدند و یا فقرا و ناتوانی که توانگر شدند. همه اینها و ده‌ها نکته دیگر از جمله بیماری، پیری، مرگ و... تذکر و هشدار برای آدمیان به شمار می‌آید. عنصر مهم توجه و تذکر، معنویت دینی را تقویت می‌کند. عوامل سایش و کاهش معنویت، گوناگون و متعدد است. شاید بتوان این عوامل را در چند دسته کلی، طبقه‌بندی کرد.

جدول ۱. عوامل سایش و کاهش معنویت

ردیف	عوامل	عوامل جزئی
۱	تبعیض و بی‌عدالتی در برخورداریها و اجرای ضوابط و مقررات و خدمات‌رسانی رفتار غیربرادرانه و غیراسلامی از سوی کارکنان و بویژه مسئولان تنش‌ها و درگیریهای جایگاهی، حقوق، رتبه، و دیگر کارهای مرتبط با وضعیت سازمانی فرد ضعف در ارتباطات، حل مشکلات، توجیه ضوابط و اطلاع‌رسانی بموقع بویژه در معیشت فرد ناامنی شغلی و اشتغال در کارهای غیرمرتبط با علاقه و تجربه و تحصیلات	تبعیض و بی‌عدالتی در برخورداریها و اجرای ضوابط و مقررات و خدمات‌رسانی رفتار غیربرادرانه و غیراسلامی از سوی کارکنان و بویژه مسئولان تنش‌ها و درگیریهای جایگاهی، حقوق، رتبه، و دیگر کارهای مرتبط با وضعیت سازمانی فرد ضعف در ارتباطات، حل مشکلات، توجیه ضوابط و اطلاع‌رسانی بموقع بویژه در معیشت فرد ناامنی شغلی و اشتغال در کارهای غیرمرتبط با علاقه و تجربه و تحصیلات
۲	فرهنگی: تفاوت محسوس فرهنگ جامعه با فرهنگ شغلی و سازمانی فرد اقتصادی: تفاوت محسوس معیشت، سطح زندگی، درآمدها و تورم با وضعیت حقوقی فرد اجتماعی: آداب و رسوم جامعه، تعاملات اجتماعی طبقات مختلف، کرامت شغلی و... امنیتی: تهدید شغلی، تخریب شغلی، درگیریهای فرقه‌ای و ناامنی‌های جغرافیایی سیاسی: درگیریهای سیاسی، مشتبه شدن فضای سیاسی و افزایش ابهامات و عدم پاسخگویی به آنها، التهابات سیاسی اعتقادی: تضعیف باورها و چهره‌های دینی، درگیریها و اختلافات مذهبی و فرقه‌ای	فرهنگی: تفاوت محسوس فرهنگ جامعه با فرهنگ شغلی و سازمانی فرد اقتصادی: تفاوت محسوس معیشت، سطح زندگی، درآمدها و تورم با وضعیت حقوقی فرد اجتماعی: آداب و رسوم جامعه، تعاملات اجتماعی طبقات مختلف، کرامت شغلی و... امنیتی: تهدید شغلی، تخریب شغلی، درگیریهای فرقه‌ای و ناامنی‌های جغرافیایی سیاسی: درگیریهای سیاسی، مشتبه شدن فضای سیاسی و افزایش ابهامات و عدم پاسخگویی به آنها، التهابات سیاسی اعتقادی: تضعیف باورها و چهره‌های دینی، درگیریها و اختلافات مذهبی و فرقه‌ای
۳	تنبلی و سستی و سهل‌انگاری در حفظ سرمایه‌های معنوی، ذکر خدا و راز و نیاز با حق تعالی، نماز و شور و حال عارفانه تأثیرپذیری از تغییرات و عوامل سازمانی شغلی و محیطی جامعه عدول از فرهنگ قناعت و کفایت و ایثارگری و توجه به برخورداریها و مسابقات مادی اهل دنیا غفلت از آخرت و مسئولیت در برابر انقلاب اسلامی عدم دقت کافی در انتخاب مشاوران و همکاران با ایمان و معنویت قوی و بی‌اعتنا به دنیا و تجملات	تنبلی و سستی و سهل‌انگاری در حفظ سرمایه‌های معنوی، ذکر خدا و راز و نیاز با حق تعالی، نماز و شور و حال عارفانه تأثیرپذیری از تغییرات و عوامل سازمانی شغلی و محیطی جامعه عدول از فرهنگ قناعت و کفایت و ایثارگری و توجه به برخورداریها و مسابقات مادی اهل دنیا غفلت از آخرت و مسئولیت در برابر انقلاب اسلامی عدم دقت کافی در انتخاب مشاوران و همکاران با ایمان و معنویت قوی و بی‌اعتنا به دنیا و تجملات

ادامه جدول ۱. عوامل سایش و کاهش معنویت

ردیف	عوامل	عوامل جزئی
۴	چشم و هم‌چشمی و مسابقات خانوادگی در مصرف‌گرایی و حتی در علم‌گرایی تفاوت فرهنگی و اعتقادی و سیاسی فرزندان با والدین در اثر تأثیرپذیری از جامعه و کم‌توجهی والدین به تربیت فرزندان کمبودهای درآمدی و ناتوانی در تأمین نیازهای اصلی خانواده گرفتاریها و مشکلات حاد مانند بیماریهای صعب‌العلاج و اتفاقات تلخ و اختلافات خانوادگی	

عملکرد

مروری بر فرهنگهای لغات و کتابهای مدیریت نشاندهنده تنوع معانی واژه عملکرد است. به نظر می‌رسد منطقی است که ابتدا فهرستی از تمام این معانی ضمنی ارائه شود تا از تجمیع آنها بتوان تعریف قابل استفاده‌ای برای عملکرد ارائه کرد:

- عملکرد مفهومی فراتر از داده ستاده دارد و مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل است که افراد از خود نشان می‌دهند (گریفین، ۱۳۷۴: ۱۲۳).

- عملکرد، قابل اندازه‌گیری با عدد یا اصطلاح است.

- عملکرد، انجام دادن چیزی است با قصد و نیتی خاص (مثلاً ایجاد ارزش).

- عملکرد، نتیجه عمل است (ارزش قابل اندازه‌گیری ایجاد می‌شود).

- توانایی اجرای نتیجه یا توان ایجاد آن را عملکرد گویند.

- عملکرد، مقایسه نتایج با چند الگو یا مرجع انتخاب‌شده یا تحمیل‌شده داخلی یا خارجی است.

- عملکرد، نتایج مقایسه با انتظارات است.

- عملکرد در روانشناسی، آن چیزی است که بروز داده می‌شود.

- عملکرد در هنرهای نمایشی، نمایشی است که شامل ایفای نقش یا رفتار و نتایج آن است.

- عملکرد، قضاوت توسط رقباست.

بنابراین می‌توان گفت که عملکرد هم به عمل، هم به نتیجه آن اشاره دارد؛ به عبارت دیگر،

عملکرد عمل امروز تعریف می‌شود که مقدمه تولید مقدار مشخصی از ارزش خروجی فرد است.

در این تحقیق، مقصود از عملکرد کارکنان میزان تأکیدی است که سازمان بر دانش و کیفیت

کار، رابطه با همکاران، ویژگیهای فردی، مهارت و سرپرستی، خلاقیت و مشتریمداری دارد و براساس پاسخهایی که افراد به پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان می‌دهند، اندازه‌گیری و سنجیده می‌شود.

رسیدن به اهداف سازمان در گروی توانایی نیروی انسانی در اجرای کارها است. نیروی انسانی یکی از مهمترین عوامل پیشبرد اهداف و ارتقای بهره‌وری سازمانها است؛ بنابراین بهبود عملکرد و بهسازی نیروی انسانی نیاز انکارناپذیر سازمانها، و مدیریت عملکرد ابزار دستیابی به این هدف است. مدیریت عملکرد از طریق ایجاد هم‌دلی بین کارکنان و همسویی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان می‌کوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی و بالطبع بهره‌وری کل سازمان را افزایش دهد. هرچه مدیریت عملکرد در رسیدن به این اهداف موفقتر باشد، بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد در نتیجه، موفقیت و استمرار سازمان تضمین خواهد شد.

وقتی صحبت از عملکرد می‌شود نتیجه کار به ذهن متبادر می‌شود. در زمینه عملکرد، عده‌ای عملکرد را برای فرایند کار و چگونگی اجرای وظایف به کار می‌برند. ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد در بخشهای دولتی تلاشی است سامانمند برای دانستن اینکه خدمات دولتی تا چه حد جوابگوی نیازهای مردم، و توانایی دولت در برآورده کردن آن تا چه اندازه بوده است. این امر بهره‌هایی همچون تعیین بازدهی کار یا بهره‌وری (کارایی و اثربخشی)، طبقه‌بندی عادلانه کارکنان، تعیین افزایش مناسب دستمزد و مزایا، شناسایی توان کارکنان، بهسازی عملکرد، ایجاد نظام عادلانه ترفیعاتی، ایجاد رغبت و علاقه کارکنان ساعی، تعیین روایی آزمونهای استخدامی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، آموزش و تربیت کارکنان، بهبود ارتباطات رؤسا، سرپرستان و کارکنان و رعایت قوانین ارزیابی عملکرد را به همراه دارد.

نظامهای مدیریت عملکرد در صورتی که باعث بهبود عملکرد فرد، و موجب پیشرفت و ارتقای عملکرد سازمان نشود به دلیل از دست دادن زمان و منابع طراحی و اجرای آن، باعث افزایش بهره‌وری نمی‌شود؛ بلکه باعث ایجاد نوعی زیان نیز می‌شود.

پیشینه پژوهش

با مراجعه به شبکه جهانی اینترنت و سایتهای علمی و معتبر مانند سایت مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی، کتابخانه ملی ایران، راهکار مدیریت، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات

ایران، هم‌چنین با مراجعه به کتابخانه اداره برنامه‌ریزی معاونت نیروی انسانی ستاد کل سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، کتابخانه دانشگاه امام حسین علیه‌السلام و بررسی اسناد و مدارک، پایان‌نامه‌ها و مقالات این در زمینه به این نتیجه می‌توان رسید که عنوانهای تحقیقاتی که با موضوع مورد نظر محقق انطباق کامل داشته باشد، یافت نمی‌شود. دلیل اصلی آن هم می‌تواند قلمرو پژوهش مورد نظر باشد که سازمانی امنیتی - نظامی است؛ زیرا با توجه به محدودیت‌های این گونه سازمانها، حیطه عنوانهای پژوهشی بسیار محدود است. درباره پژوهشها در زمینه معنویت و تأثیر آن بر رفتار حرفه‌ای و یا رابطه معنویت و تعهد سازمانی و دیگر موارد مشابه، یافته‌هایی به دست آمد که تعدادی از آنها ارائه می‌شود:

برزگر و پاک‌سرشت (۱۳۹۳) با هدف بررسی تأثیر آموزش معنویت درمانی از دیدگاه اسلام بر بهزیستی روانشناختی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان، پژوهشی را انجام دادند. داده‌های پژوهش نشان داد که آموزش معنویت درمانی در افزایش بهزیستی روانشناختی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر معناداری دارد که نشان از اثر مثبت آن دارد.

میرزایی و شریعتمداری (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی نیروهای ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، چنین نتیجه گرفته‌اند که بین تمام مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی نیروها رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین با افزایش ابعاد مختلف معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی نیروها افزوده خواهد شد.

دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد معنویت در کار تأثیر تعیین‌کننده‌ای بر رفتارهای کمک‌کننده، رفتارهای کلامی و تعهد سازمانی کارکنان دارد؛ بنابراین، آگاه کردن مدیران نسبت به وجود این عامل ارزشمند و چگونگی استفاده از آن در پیشبرد اهداف سازمانی، می‌تواند در بهبود عملکرد سازمان تأثیر بسزایی داشته باشد.

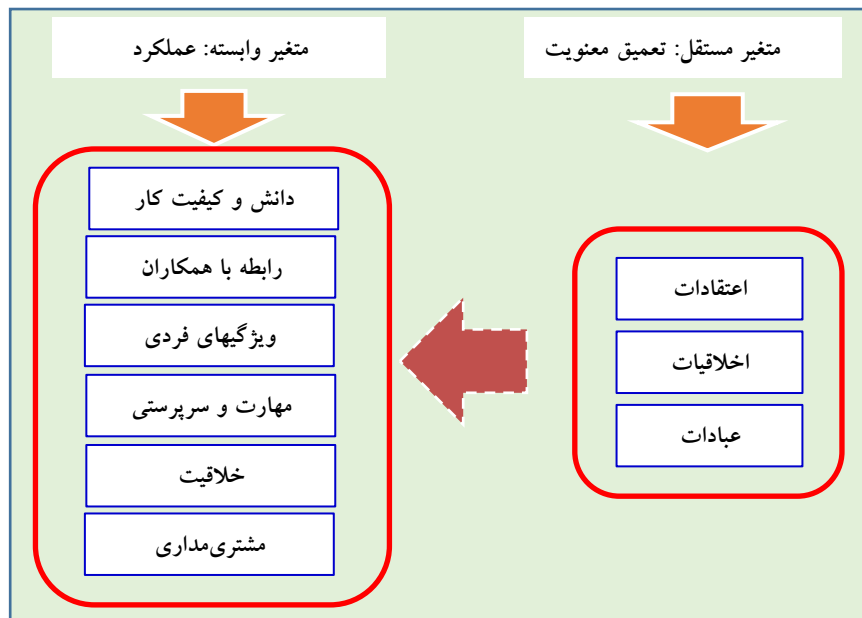
عطافر و همکاران (۱۳۹۲) تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند که نتایج فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد؛ هم‌چنین نتایج فرضیات فرعی پژوهش نشان داد که ابعاد رهبری معنوی اسلامی شامل یاد خدا، توکل، اخلاص، تقوا و معادگرایی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

سلطانی و همکاران (۱۳۹۵) تأثیر معنویت بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی را سنجیده‌اند که نشان داد معنویت محیط کاری و ابعاد آن بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۴) در تحلیل تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری رهبری تحول‌آفرین که در شرکت مخابرات اصفهان صورت گرفته است، چنین نتیجه گرفته‌اند که معنویت سازمانی و رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد. هم‌چنین رهبری تحول‌آفرین بر تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان در شرکت مخابرات اصفهان اثر میانجی‌گری دارد.

میری و همکاران (۱۳۹۳) در جستجوی حد بهینه معنویت سازمانی در زمینه حداکثر کردن عملکرد کارکنان (مورد کاوی استاندارد قزوین) به این جمع‌بندی رسیده‌اند که برخی از عوامل معنویت سازمانی با عملکرد رابطه مستقیم و خطی دارد و برخی دیگر رابطه غیرخطی؛ لذا مدیران و مسئولان باید در توسعه معنویت سازمانی در راستای حداکثر کردن عملکرد کارکنان دقت لازم را به کار گیرند.

تحقیقی توسط مقیمی و همکاران با عنوان معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی) در سال ۱۳۸۶ انجام شده است که در آن وابستگی دو متغیر معنویت و خلاقیت کارکنان در سطح اطمینان ۹۹٪ تأیید شد. این تحقیق پیشنهاد کرد که با تمسک به ریسمان معنویت، بهبود خلاقیت و رفع مشکلات سازمانها در دستور کار قرار گیرد.



الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی است که هدف آن، بررسی متغیرها (تعمیق معنویت، مؤلفه‌های تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان) به منظور تعیین رابطه و تأثیر متقابل آنهاست تا با تحلیل روابط بین متغیرها از نتایج آنها در سپاه امام‌رضا علیه‌السلام استفاده شود و راهکارهای عملی برای مدیران، مشاوران و هم‌چنین برنامه‌ریزان و دیگر دست‌اندرکاران به منظور بهبود وضعیت و هم‌چنین جلوگیری از بروز مشکلات احتمالی در آینده ارائه شود. از آنجا که تحقیق در پی ارائه تصویری از تأثیر تعمیق معنویت بر عملکرد کارکنان است، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. تحقیق همبستگی دو هدف اساسی دارد: یک هدف عمده این است که با مشخص کردن روابط متغیرها، فهم ما را از پدیده‌های مهم افزایش می‌دهد. دومین هدف تحقیق همبستگی پیش‌بینی است. اگر بین دو متغیر رابطه معناداری باشد، می‌توان نمره هر متغیر را از روی نمره متغیر دیگری پیش‌بینی کرد که در دست است (دلاور، ۱۳۸۲). تحقیق نیز در صدد توصیف وضعیت موجود است و هیچ‌گونه دخالتی در روابط متغیرها اعمال نخواهد شد و به دلیل اینکه قصد تحلیل مشخص کردن

روابط متغیرها و هم‌چنین قصد پیش‌بینی ارتباط بین متغیرها را دارد از نوع همبستگی است. با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش به روش زیرشاخه پیمایشی^۱ صورت گرفته است. علاوه بر مطالعات کتابخانه‌ای (مطالعه و فیشبرداری از منابع معتبر فارسی و مقالات کتابخانه‌های دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی و مراکز رایانه‌ای، سرویس مقالات) و استفاده از اینترنت و استفاده از اسناد بالادستی برای گردآوری اطلاعات از روش پیمایشی با ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه براساس طیف لیکرت طراحی، و هر کدام از متغیرها براساس سؤالهای استاندارد اندازه‌گیری گردیده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش، علاوه بر استفاده از آمار توصیفی (جدول فراوانی، میانگین و...) از آمار استنباطی (t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره) استفاده شد و متناسب با سؤالهای پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و از توزیع پراکندگی تمایل به مرکز (میانگین، انحراف معیار) و در آمار توصیفی از جدولهای توزیع مربوط به فراوانی درصد و خالص و تراکمی و هم‌چنین از آزمونه‌های همبستگی استفاده گردید.

پرسشنامه عملکرد کارکنان

این پرسشنامه ۱۷ گویه و شش خرده مقیاس دارد که شامل دانش و کیفیت، رابطه با همکاران، ویژگیهای فردی، مهارت سرپرستی، خلاقیت و مشتری‌مداری است. پایایی پرسشنامه براساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS به دست آمده است و در نهایت روی گروه نمونه آماری اصلی به اجرا گذاشته شد.

جدول ۲. پایایی پرسشنامه عملکرد

متغیر	پایایی کل	آلفای کرونباخ
ارزیابی عملکرد کارکنان	۰/۸۹۵	۰/۸۵۷

جدول ۳. سؤالات مربوط به عملکرد کارکنان

متغیر	ابعاد	منبع	سؤالات
ارزیابی عملکرد کارکنان	دانش و کیفیت کار	استیفن ای (۲۰۰۵)، کریمی (۱۳۸۵)	۱-۲
	رابطه با همکاران	کریمی (۱۳۸۵)، استیفن ای (۲۰۰۵)، کلینی و کرو (۱۹۹۷)	۳-۶
	ویژگیهای فردی	کریمی (۱۳۸۵)	۷-۱۰
	مهارت و سرپرستی	کریمی (۱۳۸۵)	۱۱-۱۳
	خلاقیت	کریمی (۱۳۸۵)	۱۴-۱۶
	مشتري مداری	بازاک (۲۰۰۹)، کریمی (۱۳۸۵)، استیفن ای (۲۰۰۵)، کلینی و کرو (۱۹۹۷)	۱۷

پرسشنامه معنویت

این پرسشنامه سه مؤلفه (اعتقادات، اخلاقیات و عبادات) و ۳۰ گویه دارد که براساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴، کاملاً موافقم ۵) امتیازبندی شده است. در پژوهشهای گذشته پایایی بیش از ۰/۸۱ را برای این پرسشنامه گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون کرونباخ ۰/۸۶ تعیین، و برای مؤلفه اعتقادات ۰/۸۳، اخلاقیات ۰/۸۴ و عبادات ۰/۸۶ محاسبه شد. روایی صوری این پرسشنامه براساس دیدگاه صاحب‌نظران مورد تأیید واقع شد.

جدول ۴. پرسشنامه معنویت

متغیر	ابعاد	سؤالات
معنویت	اعتقادات	۱-۱۰
	اخلاقیات	۱۱-۲۰
	عبادات	۲۱-۳۰

هر تحقیق علمی مستلزم هزینه و زمان است؛ به همین دلیل در اغلب موارد امکان بررسی کامل جامعه به صورت سرشماری وجود ندارد؛ بنابراین انتخاب نمونه و روش نمونه‌گیری برای تحقیق ضروری است. نمونه آماری زیرمجموعه جامعه آماری است؛ یعنی قسمتی از جامعه آماری است

که با بی نظری و طبق یکی از روشهای معتبر نمونه گیری انتخاب شده و دارای تمام صفات مشترک افراد جامعه آماری در زمینه های مورد نظر است (ذوالریاستین، ۱۳۸۸).

جامعه مورد نظر تحقیق شامل حدود ۳۰۰۰ نفر از کارکنان سپاه، شامل نواحی ۱۲ گانه مقاومت بسیج مستقر در مشهد مقدس، لشکر عملیاتی ۵ نصر، سازمانهای اقشار و ستاد سپاه امام رضا علیه السلام است. با استفاده از فرمول کوکران ۳۴۱ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شد. در کل ۳۵۰ عدد پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد، ۳۳۷ پرسشنامه برگشت و سرانجام ۳۳۴ عدد پرسشنامه قابل قبول مبنای پژوهش قرار گرفت.

این پژوهش جداگانه در مورد کارکنان اجرا شد؛ بدین صورت که ابتدا با مراجعه به سازمان مربوط و پس از دادن توضیحات لازم درباره پژوهش و محرمانه ماندن اطلاعاتشان، پرسشنامه ها در اختیار کارکنان قرار گرفت و در ضمن اجرا اگر پاسخ دهنده پرسشی داشت به پرسشهای وی پاسخ داده می شد. دو پرسشنامه در این پژوهش مورد استفاده واقع شد که آزمودنیها پس از ارائه توضیحاتی درباره چگونگی پاسخ دهی به پرسشنامه ها، سوالات و ابهامات خود را مطرح کردند و سپس به ترتیب به پرسشنامه های معنویت و عملکرد کارکنان پاسخ دادند.

یافته های پژوهش

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه به تفکیک جنسیت

جنسیت	-	۲۹ - ۲۰	۳۹ - ۳۰	۴۹ - ۴۰	۵۰ به بالا	مجموع
زن	فراوانی	۲	۹	۷	۳	۲۱
	درصد	۱/۰۳	۲/۴۱	۳/۰۱	۰/۶۸	۷/۲
مرد	فراوانی	۷۱	۶۸	۸۶	۴۴	۲۶۹
	درصد	۲۴/۴۸	۲۳/۴۴	۲۹/۶۵	۱۵/۱۷	۹۲/۷۵
مجموع	فراوانی	۷۴	۷۵	۹۵	۴۶	۲۹۰
	درصد	۲۵/۵۱	۲۵/۸۶	۳۲/۷۵	۱۵/۸۶	۱۰۰

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود از میان گروه نمونه ۱۵/۸۶ درصد در رده سنی ۵۰ سال به بالا، که کمترین افراد در این رده قرار داشتند، ۲۵/۵۱ درصد (۱/۰۳ درصد زن و ۲۴/۴۸

درصد مرد) بین رده سنی ۲۰ - ۲۹ سال، ۲۵/۸۶ درصد (۲/۴۱ درصد زن و ۲۳/۴۴ درصد مرد) بین رده سنی ۳۰ - ۳۹ سال و در نهایت ۳۲/۷۵ درصد (۳/۰۱ درصد زن و ۲۹/۶۵ درصد مرد) بین رده سنی ۴۰ - ۴۹ سال جای دارند که بیشترین افراد در این رده قرار داشتند.

جدول ۶. توزیع فراوانی و درصد تحصیلات افراد نمونه به تفکیک جنسیت

جنسیت		کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد به بالا	مجموع
زن	فراوانی	۴	۱۲	۵	۲۱
	درصد	۱/۳۷	۴/۱۳	۱/۷۲	۷/۲۴
مرد	فراوانی	۳۳	۱۹۴	۴۲	۲۶۹
	درصد	۱۱/۳۷	۶۶/۸۹	۱۴/۴۸	۹۲/۷۵
مجموع	فراوانی	۳۷	۲۰۶	۴۷	۲۹۰
	درصد	۱۲/۷۵	۷۱/۰۳	۱۶/۲۰	۱۰۰

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود در این نمونه پژوهشی، ۱۲/۷۵ درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی هستند که کمترین سطح را بین افراد نمونه تشکیل می‌دهند. ۷۱/۰۳ درصد با مدرک تحصیلی کارشناسی که بالاترین سطح را داراست و در نهایت ۱۶/۲۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و به بالا هستند.

جدول ۷. توزیع فراوانی و درصد سابقه خدمت افراد نمونه به تفکیک جنسیت

جنسیت	-	۱ - ۵	۶ - ۱۰	۱۱ - ۱۵	۱۶ - ۲۰	۲۱ - ۲۵	۲۶ - ۳۰	مجموع
زن	فراوانی	۱	۲	۴	۷	۴	۳	۲۱
	درصد	۰/۳۴	۰/۶۸	۱/۳۷	۲/۴۱	۱/۳۷	۱/۰۳	۷/۲۴
مرد	فراوانی	۱۳	۲۱	۲۴	۱۰۱	۹۰	۲۰	۲۶۹
	درصد	۴/۴۸	۷/۲۴	۸/۲۷	۳۴/۸۲	۳۱/۰۳	۶/۸۹	۹۲/۷۵
مجموع	فراوانی	۱۴	۲۳	۲۸	۱۰۸	۹۴	۲۳	۲۹۰
	درصد	۴/۸۲	۷/۹۳	۹/۶۵	۳۷/۲۴	۳۲/۴۱	۷/۹۳	۱۰۰

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، ۴/۸۲ درصد بین ۵ - ۱ سال سابقه خدمت دارند که کمترین سابقه را تشکیل می‌دهند و ۷/۹۳ را بین ۱۰ - ۶ سال، ۹/۶۵ بین ۱۵ - ۱۱ سال، ۳۷/۲۴ درصد

بین ۲۰ - ۱۶ سال، ۳۲/۴۱ درصد بین ۲۵ - ۲۱ سال که بیشترین سابقه خدمت را داشتند و در نهایت ۷/۹۳ بین ۳۰ - ۲۶ سال سابقه خدمت را دارا بودند.

نتیجه گیری

سؤال اول: وضعیت معنویت در سپاه امام رضا (علیه السلام) چگونه است؟

جدول ۸. میانگین، انحراف معیار و آزمون t تک نمونه‌ای برای مؤلفه‌های تعمیق معنویت

عوامل	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
اعتقادات	۲۹۰	۳/۳	۰/۸۲	۶/۳	۲۸۹	۰/۰۰۱
اخلاقیات	۲۹۰	۳/۴	۰/۷۵	۹/۰	۲۸۹	۰/۰۰۱
عبادات	۲۹۰	۳/۱	۰/۹۵	۲/۷	۲۸۹	۰/۰۰۸
تعمیق معنویت	۲۹۰	۳/۳	۰/۷۱	۲/۱	۲۸۹	۰/۰۰۱

طبق داده‌های جدول، میانگین کلی ابعاد معنویت به ترتیب برابر است با اعتقادات (۳/۳)، اخلاقیات (۳/۴)، عبادات (۳/۱) و تعمیق معنویت (۳/۳) و انحراف معیار آنها به ترتیب برابر با (۰/۸۲)، (۰/۷۵)، (۰/۹۵) و (۰/۷۱) است. نتایج بیانگر این است که مقدار آماره t برای تعمیق معنویت در سطح خطای ۰/۰۰۱ معنادار است؛ اما میانگین مفهومی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های تعمیق معنویت در سپاه امام رضا علیه السلام بالاتر از سطح میانگین قرار دارد و در وضعیت مناسبی است.

در بررسی وضعیت تعمیق معنویت در سپاه امام رضا علیه السلام این نتیجه به دست آمد که میانگین نمره تعمیق معنویت سپاه امام رضا علیه السلام ۳/۲۹ با مقدار $t = ۲/۰۷$ بیش از میانگین مفهومی است ($P < ۰/۰۰۱$). زیاد بودن میزان تعمیق معنویت در این پژوهش با یافته‌های پژوهش (فرشته و همکاران، ۱۳۹۰) با موضوع رابطه معنویت در محیط کار با عملکرد کارکنان که به این نتایج دست یافت: معنویت در محیط کار باعث رضایت شغلی و تعهد شغلی رفتار شهروندی سازمانی و میل به ماندن در سازمان خواهد شد، همخوان است. هم‌چنین با یافته‌های یعقوبی (۱۳۹۲)

در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه معنویت سازمانی با عملکرد کارکنان (مطالعه موردی، ستاد فرماندهی انتظامی گلستان) همخوان است.

سؤال دوم: وضعیت عملکرد کارکنان در سپاه امام رضا (ع) چگونه است؟

جدول ۹. میانگین، انحراف معیار و آزمون t تک نمونه‌ای برای مؤلفه‌های عملکرد کارکنان

عوامل	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
دانش و کیفیت کار	۲۹۰	۴/۱۵	۰/۵۳	۳۸/۸۳	۲۸۹	۰/۰۰۱
رابطه با همکاران	۲۹۰	۳/۷	۰/۶۰	۲۲/۰۲	۲۸۹	۰/۰۰۱
ویژگیهای فردی	۲۹۰	۳/۵	۰/۶۶	۱۴/۴۳	۲۸۹	۰/۰۰۱
مهارت و سرپرستی	۲۹۰	۳/۴	۰/۷۷	۱۰/۳۷	۲۸۹	۰/۰۰۱
اخلاقیت	۲۹۰	۳/۹	۰/۶۱	۲۶/۱۳	۲۸۹	۰/۰۰۱
مشتری مداری	۲۹۰	۴/۱	۰/۵۷	۳۲/۳۱	۲۸۹	۰/۰۰۱
عملکرد کارکنان	۲۹۰	۳/۸	۰/۴۵	۳۲/۰۱	۲۸۹	۰/۰۰۱

طبق داده‌های جدول، میانگین عملکرد کارکنان (۳/۸) و انحراف معیار آن با (۰/۴۵) برابر است. نتایج بیانگر این است که مقدار آماره t برای عملکرد کارکنان در سطح خطای ۰/۰۰۱ معنادار است. بین مؤلفه‌های عملکرد کارکنان، بیشترین میزان به دانش و کیفیت کار (۴/۱۵) و کمترین آن به مهارت و سرپرستی با میانگین (۳/۴۷) اختصاص دارد؛ اما میانگین مفهومی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های عملکرد کارکنان در سپاه امام رضا علیه‌السلام بالاتر از سطح میانگین قرار دارد و وضعیت عملکرد کارکنان در سپاه امام رضا علیه‌السلام مناسب است.

در بررسی وضعیت عملکرد کارکنان در سپاه امام رضا علیه‌السلام این نتیجه به دست آمد که میانگین نمره عملکرد کارکنان سپاه امام رضا (ع) ۳/۸۵ با مقدار $t = ۳۲/۰۱$ بیش از میانگین مفهومی است ($P < ۰/۰۰۱$). زیاد بودن میزان عملکرد کارکنان با پژوهشهایی همچون (صحرائورد، ۱۳۹۰؛ کم‌پور، ۲۰۰۸) همخوان است.

سؤال سوم: آیا بین ارتقای معنویت و عملکرد کارکنان سپاه امام رضا علیه‌السلام رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۱۰. همبستگی پیرسون بین تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان

متغیر	عملکرد کارکنان	اعتقادات	اخلاقیات	عبادات	تعمیق معنویت
عملکرد کارکنان	۱				
اعتقادات	**۰/۶۶	۱			
اخلاقیات	**۰/۴۶	**۰/۵۲	۱		
عبادات	**۰/۴۷	**۰/۷۲	**۰/۵۸	۱	
تعمیق معنویت	**۰/۶۳	**۰/۸۹	**۰/۷۹	**۰/۸۸	۱

* $p < ۰/۰۵$, ** $p < ۰/۰۰۱$

نتایج جدول نشان می‌دهد که متغیر عملکرد کارکنان با تمام مؤلفه‌های تعمیق معنویت رابطه مستقیم معنی‌داری دارد که شامل اعتقادات ($r = ۰/۶۶$)، اخلاقیات ($r = ۰/۴۶$)، عبادات ($r = ۰/۴۷$) و با خود تعمیق معنویت ($r = ۰/۶۳$) است؛ به این معنا که با افزایش تعمیق معنویت و مؤلفه‌های آن، عملکرد کارکنان سپاه امام‌رضا علیه‌السلام نیز افزایش پیدا می‌کند.

براساس یافته‌های این تحقیق، که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، نشان می‌دهد که متغیر عملکرد کارکنان با تمام مؤلفه‌های تعمیق معنویت رابطه مستقیم معنی‌داری دارد که شامل اعتقادات ($r = ۰/۶۶$)، اخلاقیات ($r = ۰/۴۶$)، عبادات ($r = ۰/۴۷$) و با خود تعمیق معنویت ($r = ۰/۶۳$) است؛ به این معنا که با افزایش تعمیق معنویت و مؤلفه‌های آن، عملکرد کارکنان سپاه امام‌رضا علیه‌السلام نیز افزایش پیدا می‌کند. این یافته با یافته‌های یعقوبی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه معنویت سازمانی با عملکرد کارکنان نشان داد که نتایج حاکی است که ابعاد معنویت سازمانی بر حسب شدت و قوت خود می‌تواند به ایجاد احساس شادکامی در کارکنان منجر شود، همخوان است؛ لذا برای افزایش عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌شود که برای بهبود معنویت در محیط کار در سطح فردی و سازمانی تلاش بیشتری صورت گیرد و این امر با عنایت به مؤلفه‌های معنویت سازمانی امکانپذیر است.

سؤال چهارم: سهم تعمیق معنویت در پیش‌بینی عملکرد کارکنان در سپاه امام رضا علیه‌السلام

چقدر است؟

جدول ۱۱. نتایج تحلیل رگرسیون متغیر تعمیق معنویت و مؤلفه‌های آن جهت پیش‌بینی عملکرد کارکنان

ضرایب استاندارد			ضرایب غیراستاندارد		
Sig	T	Beta	خطای معیار	B	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۱	۱۳/۶۴		۰/۱	۱/۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۱۰/۱	۰/۶۳	۰/۰۳	۰/۳	اعتقادات
۰/۰۰۱	۳/۵	۰/۱۹	۰/۰۳	۰/۱	اخلاقیات
۰/۰۰۱	۳/۲۸	۰/۱۷	۰/۰۲	۰/۰۹	عبادات

نتایج جدول نشان می‌دهد که مؤلفه‌های تعمیق معنویت پیش‌بین معنی‌دار عملکرد کارکنان است. در واقع (۰/۴۷) درصد از واریانس کل متغیر عملکرد کارکنان از طریق مؤلفه‌های تعمیق معنویت قابل پیش‌بینی است؛ بدین ترتیب که سه مؤلفه تعمیق معنویت توان پیش‌بینی عملکرد کارکنان در سپاه امام رضا علیه‌السلام را در جهت مثبت دارد. هم‌چنین از میان سه مؤلفه تعمیق معنویت مؤلفه اعتقادات بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد کارکنان دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره با استفاده از روش ورود نشان داد مؤلفه‌های تعمیق معنویت پیش‌بین معنادار عملکرد کارکنان است؛ بدین ترتیب که سه مؤلفه تعمیق معنویت، توان پیش‌بینی عملکرد کارکنان را در جهت مثبت دارد و از میان مؤلفه‌های تعمیق معنویت، مؤلفه اعتقادات بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد کارکنان دارد؛ بنابراین براساس نتایج می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که از طریق تقویت مؤلفه اعتقادات متغیر تعمیق معنویت در محیط کار، اشتیاق شغلی و انگیزه درونی کارکنان را در سازمانها افزایش داد.

یافته‌های بیشتر پژوهش

- آیا بین دیدگاه‌های جامعه آماری تحقیق از حیث جنسیت، تحصیلات و میزان خدمت در زمینه عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۱۲. میانگین، انحراف معیار و آزمون t بین نمره عملکرد و جنسیت

عوامل	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین تفاوتها
مرد	۲۶۹	۳/۶	۰/۷۳۴	-۱/۲۰	۲۷۶	۰/۲۷	-۰/۲۱
زن	۲۱	۳/۱۳	۰/۶۴۰				

با توجه به نتایج جدول، چون سطح معناداری با $0/27$ برابر، و از $0/05$ بیشتر است، نمی‌توان فرض صفر را رد کرد؛ بنابراین فرض خلاف رد می‌شود؛ پس نتیجه می‌گیریم میزان توفیق سازمان در زمینه عملکرد کارکنان از نظر کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

- آیا بین نظر افراد در مورد عملکرد کارکنان با تحصیلات مختلف، تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۳. خلاصه تحلیل واریانس یکراهه برای تفاوت گروه‌های تحصیلی با عملکرد کارکنان

منبع	df	SS	MS	F	Sig
بین گروهی	۲	۲/۹۳	۰/۵۸	۱/۱۰	۰/۳۵
درون گروهی	۲۸۷	۱۴۴/۷۳	۰/۵۳		
کل	۲۸۹	۱۴۷/۶۶			

با توجه به نتایج جدول ۱۳ سطح معناداری $P > 0/05$ نشان‌دهنده این است که بین گروه‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد. از آنجا که سطح معناداری با $0/35$ برابر، و از $0/05$ بیشتر است، نمی‌توان فرض صفر را رد کرد؛ بنابراین فرض خلاف رد می‌شود؛ پس نتیجه می‌گیریم از نظر کارمندان با تحصیلات مختلف در زمینه عملکرد کارکنان سازمان، تفاوت معناداری وجود ندارد.

- آیا بین نظر افراد (از نظر میزان خدمت) در مورد عملکرد کارکنان تفاوت وجود دارد؟

جدول ۱۴. خلاصه تحلیل واریانس یکراهه برای تفاوت میزان خدمت با عملکرد کارکنان

منبع	df	SS	MS	F	Sig
بین گروهی	۵	۸/۵۶	۲/۱۴	۴/۲۰	۰/۰۰۳
درون گروهی	۲۸۴	۱۳۹/۱۰	۰/۵۱		
کل	۲۸۹	۱۴۷/۶۶			

براساس نتایج جدول، سطح معناداری $p = 0/003$ و $F = 4/20$ نشان‌دهنده این است که بین گروه‌ها (میزان خدمت) تفاوت معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که حداقل بین دو تا از گروه‌ها تفاوت معناداری از نظر میانگین عملکرد وجود دارد.

از آنجا که آزمون F معنی‌داری الگو را نشان داده است از آزمون تعقیبی توکی استفاده

کرده‌ایم. در مقایسه‌های چندگانه میانگین‌ها به صورت دو به دو یا زوجی باهم مقایسه شده است. بین میانگین نمره عملکرد گروه خدمت ۶ تا ۱۰ سال با پنج گروه دیگر (۱ تا ۵ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲۶ تا ۳۰ سال) تفاوت معناداری $p < 0/05$ مشاهده شد؛ هم‌چنین بین دیگر گروه‌ها از نظر عملکرد کارکنان سازمان تفاوت معناداری مشاهده نشد.

پیشنهادهای پژوهشی

با توجه به این تحقیق خلأ ناشی از برخی از تحقیقات همسو با این تحقیق به چشم می‌خورد؛ بنابراین به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود در مورد موضوعات زیر در سطح استان و دیگر رده‌های سپاه، پژوهشهای لازم را پیگیری کنند:

۱. بررسی ارتباط بین تعمیق معنویت و رهبری و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان
۲. بررسی رابطه عملکرد کارکنان با دیگر متغیرها مانند رضایت شغلی، تعهد شغلی و...
۳. مقایسه تطبیقی عملکرد کارکنان نواحی استانهای خراسان رضوی، شمالی و جنوبی

منابع فارسی

- امام خمینی، سیدروح‌الله (۱۳۸۹). *صحیفه امام*. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام‌خمینی (ره).
- برزگر بفرویی، کاظم؛ پاک‌سرشت، فاطمه (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش معنویت درمانی از دیدگاه اسلام بر بهزیستی روانشناختی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دختر. *فصلنامه اخلاق*. س ۴. ش ۱: ۱۲۳ - ۱۴۷.
- جعفری‌شورگل، سکینه (۱۳۹۲). تأملی بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی. *مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی و ایرانی*. س ۲. ش ۳.
- چیت‌ساز اصفهانی، علی؛ صفری، علی؛ آقاجانی‌فشارکی، آرزو (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر معنویت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری رهبری تحول‌آفرین (مورد مطالعه: شرکت مخابرات اصفهان). تهران: کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی و علوم اجتماعی.
- دعایی، حبیب‌اله؛ عزیزی، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی. *پژوهشنامه مدیریت تحول*. س ۴. ش ۸: ۲۹ - ۵۱.
- دلور، علی (۱۳۸۲). *روشهای تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ذوالریاستین، عبدالمجید (۱۳۸۸). *روش تحقیق در مدیریت*. تهران: نشر بازتاب.
- سلطانی، شاهرخ؛ جباری، غلام؛ یزدان‌ستا، فاروق (۱۳۹۵). تأثیر معنویت بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی. *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*. س ۷. ش ۲۱: ۷۳ - ۸۶.
- شیخی‌نژاد، فاطمه؛ احمدی، گلنار (۱۳۸۷). مدیریت در پرتوی معنویت. *ماهنامه تدبیر*. ش ۲۰۲: ۵۸ - ۴۹.

شهیدی، شهریار (۱۳۷۹). روان‌درمانی و معنویت. سخنرانی ماهانه انجمن روانشناسی ایران. تهران: فرهنگسرای اندیشه.

طالقانی، غلامرضا؛ محمدی، مصطفی (۱۳۹۲). نگرش، رفتار و عملکرد کارکنان در سازمان. تهران: انتشارات آذرین مهر.

عابدی‌جعفری، حسن؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمانها مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرضها و الگوی مفهومی. فصلنامه علوم مدیریت ایران. ش ۵: ۹۹ - ۱۲۱.

عطاقر، علی؛ امیری، زینب؛ کاظمی، علی؛ امیری، یداله (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان). دو فصلنامه مدیریت اسلامی. س ۲۱. ش ۱: ۲۱۹ - ۲۳۹.

غباری‌بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا؛ نوری‌مقدم، ثنا (۱۳۸۶). هوش معنوی. فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی. ش ۱۰: ۱۲۵ - ۱۴۷.

کشمیری، مهدیه؛ عرب‌احمدی، فاطمه (۱۳۸۷). هنجاریابی مقدماتی آزمون هوش معنوی در دانشجویان دانشگاه منابع طبیعی گرگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام‌نور مرکز بهشهر.

گرفین، مورهد (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. ترجمه مهدی الوانی و علیرضا معمارزاده. تهران: نشر مروارید.

مقیمی، سیدمحمد؛ رهبر، امیرحسین؛ اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکردی تطبیقی). اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۲. ش ۳ - ۴: ۸۹ - ۹۸.

میرزایی‌توکلی، سیدمنصور؛ شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها. مدیریت در دانشگاه اسلامی. س ۴. ش ۱: ۵۹ - ۷۶.

میری، عبدالرضا؛ آقازاده، فاطمه؛ نوری، روح‌اله (۱۳۹۳). شناسایی حد بهینه معنویت سازمانی در رابطه با حداکثر نمودن عملکرد کارکنان موردکاوی استانداری قزوین. مجله مدیریت توسعه و تحول (ویژه‌نامه). ص ۱۰۱ - ۱۰۸.

ناصحی‌فر، وحید؛ الماسی‌فرد، محمدرسول (۱۳۸۸). جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز. اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۴. ش ۳ - ۴: ۱۷ - ۲۷.

منابع انگلیسی

- Mitroff Lan I. & Denton Elizabeth A. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace, Sloan Management Review, Summer, PP. 83-92.
- Vaughan, F. (1993). Spiritual in psychotherapy. Journal of Transpersonal psychology, 23(2), pp. 105-119.



تبیین استعاره‌ی الگوی حاکمیت در بیان قرآن کریم

یونس فرقانی**

رضا سپهوند*

حسن صالحی***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۷/۰۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۶/۱۰

چکیده

در دو دهه اخیر مقوله حاکمیت خوب در مجامع علمی و سیاسی جهان و همچنین در داخل کشور مورد توجه بسیار بوده است و از این نظریه برای قضاوت درباره میزان «خوب» بودن حاکمیت در کشورها استفاده می‌شود. این مقاله ضمن بررسی اجمالی انتقادات وارد شده به نظریات «حاکمیت خوب» غربی و با هدف دستیابی به نظریه‌ای اسلامی از حاکمیت به مطالعه قرآن کریم پرداخته است. نظر به حجم وسیع آیات قرآن در توضیح ابعاد حاکمیت فرعون، سعی شده است با استخراج الگویی از آن به عنوان «حاکمیت بد» به روشن شدن سر دیگر طیف، که «حاکمیت خوب» است، پرداخته شود؛ لذا با روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم، آیات مرتبط مورد تدبر قرارگرفت و پس از به دست آوردن مفاهیم اولیه و بازبینی آنها، الگوی حاکمیت فرعون با بهره‌گیری از راهبرد استدلال استعاره‌ای استخراج شد. در الگو روشن شد که حاکمیت از دیدگاه قرآن، دو بعد باطنی و ظاهری دارد و باطن آن، که معادل نسبت حاکمیت با خداوند است در ظاهر آن، که همانا نسبتش با مردم را شامل می‌شود، متجلی می‌شود. هر یک از این ابعاد دارای سه بخش نگرش، رویکرد و عملکرد است که به ترتیب بر یکدیگر اثر می‌گذارد.

کلیدواژه‌ها: حاکمیت خوب، استدلال استعاره‌ای، روش تحقیق موضوعی، قرآن کریم.

مقدمه

پس از روشن شدن کمبود نظریات مدیریت دولتی، که بر سیاستهای کوچک سازی دولت و تعدیل ساختاری تأکید می کند، سازمانهای بین المللی نظیر بانک جهانی و سازمان ملل به حمایت گسترده از الگوی حاکمیت خوب پرداخته اند و کمکها و حمایتهای وسیع خود را در راستای گسترش آن به کار گرفتند. این نظریه در حال حاضر، پذیرفته شده است و نظریه ای بی رقیب در سطح بین المللی برای بهبود وضعیت کشورهای در حال توسعه به سوی توسعه مورد استقبال پژوهشگران قرار گرفته است. با نگاهی عمیقتر به آن، می توان رد پای ارزشهای خاص غربی و نیز فلسفه نئولیبرالیسم را در آن دید به گونه ای که می توان گفت این نظریه عملاً طرحی است نه برای توسعه جوامع جهان سومی، بلکه برای توسعه ارزشها و فرهنگ غربی در این جوامع. جوامع در حال توسعه نیز از این الگو استقبال وسیعی کرده و آن را الگوی عمل خود قرار داده اند (حسینی و واثق، ۱۳۹۳). سؤال این است که آیا واقعاً می توان این نظریه را برای کشورهای غیر غربی و بویژه جوامع اسلامی نیز تجویز کرد.

مطابق ادعای طراحان حاکمیت، قرار این است که این نظریه توان انطباق با وضعیت همه نقاط جهان را داشته باشد و فرمولی جهانی اما منعطف از ویژگیهای حکومت ارائه کند (رفیع پور، ۱۳۸۷: ۲۵)؛ اما با جستجو در مباحثی که درباره آن مطرح می شود، می توان جهتگیریهای آن را نشان داد؛ به طور مثال در این مورد به یکی از شواهدی اشاره می شود که می توان به آن استناد کرد. در اعلامیه هزاره سازمان ملل متحد آشکارا آزادی، دموکراسی و اعلامیه حقوق بشر، برخی از ارزشهای پیشفرض حاکمیت اعلام می شود که این مطلب با ادعای جهانشمولی و انطباق پذیری با فرهنگهای مختلف در تعارض است (ر.ک: اعلامیه هزاره ملل متحد، ۱۳۸۳). طبق نظر دمرس «فهرست سه گانه توسعه در اقتصاد، حاکمیت و سیاست در واقع بسیار از بی طرفی یا عدم نفع شخصی دور است؛ چراکه حاکمیت خوب و فرایند مردم سالاری از مفاهیم و سیاستهایی برخاسته است که پشتیبان نئولیبرالیسم و منافع اقتصاد جهانی است. رابینسون ادعا می کند که برنامه بازار آزاد و دموکراسی در صدد است تا از طریق خلق وضعیت بهتر، دنیا را به محیط مناسبی برای سرمایه داری جهانی تبدیل کند» (دمرس^۱، ۲۰۰۵: ۲۱). بی دلیل نیست که نهادهای بین المللی نیز

کمکهای خارجی خود را با توجه به رتبه‌بندی بانک جهانی تنظیم می‌کند که کشورها را بر پایه شیوه مملکتداری حکومتها رتبه‌بندی کرده (سیدمحسنی باغسنگانی، ۱۳۸۵: ۴۵). اگر بخواهیم از ابعاد سیاسی مسئله نیز چشم‌پوشی کنیم، باید گفت وصف "خوبی" در نظریه حاکمیت خوب، کاملاً هنجاری و ارزشی است که ممکن است در نگاه‌ها و فرهنگهای مختلف مفهومی کاملاً مغایر و مختلف داشته باشد.^۱ توجه به این مطالب لزوم ارائه نظریه‌ای بومی در زمینه حاکمیت را آشکار می‌کند. از آنجاکه طراحی شاخصهای متناسب با نگاه اسلامی، پیچیده و دشوار است، می‌توان به دنبال روشی بود که این راه را آسانتر کند. به نظر می‌رسد، ساخت مقوله‌ای به نام "حاکمیت بد" و بیان عوامل و شاخصهای آن، راه را به مقدار زیادی آسان کند؛ همان‌گونه که بانک جهانی نیز حاکمیت بد را با شاخصهایی متضاد با شاخصهای حاکمیت خوب معرفی کرده است؛ به عبارت دیگر بنا بر قاعده تُعَرَّفُ الْأَشْيَاءُ بِأَضْدَادِهَا، می‌توان با شناخت ویژگیهای سرِ دیگر طیف به شناسایی و طراحی معیارهایی برای حاکمیت مطلوب دست یافت. در این راستا، یک راه میسر برای پی بردن به چگونگی حاکمیت بد، رجوع به قرآن و یافتن شاخصهایی است که در قرآن، چگونگی حاکمیت بد توصیف شده است؛ برای این منظور، رجوع به قصه‌های قرآنی مشکل‌گشاست. یکی از حکومتهایی که در قرآن بیشتر به آن پرداخته شده است و به نظر می‌رسد توان پاسخگویی به سؤال "شاخصهای حاکمیت بد چیست؟" را دارد، حکومت فرعون است. بنابراین شناسایی عوامل حکومت فرعونی، که البته ممکن است شامل برخی عوامل مطلوب هم شود، می‌تواند الگوی ارزیابی معکوس چگونگی حاکمیت جوامع باشد به این بیان که چگونگی حاکمیت در جامعه، هر قدر از عوامل منفی این الگو فاصله بیشتری داشته باشد، آن چگونگی حاکمیت، مطلوبتر خواهد بود. به علاوه با شناخت این عوامل، می‌توان شناختی نسبی از عوامل مطلوب به دست آورد.

۱. برای مطالعه بیشتر در این زمینه، رک: دباغ، سروش و نفری، ندا، "تبیین مفهوم خوبی در حکمرانی خوب"، نشریه مدیریت

دولتی، دوره ۱، ش ۳، پاییز و زمستان ۱۳۸۸: ۱۸-۳.

مبانی نظری پژوهش

حاکمیت

واژه حاکمیت^۱ به تمامی فرایندهای حکومت کردن، خواه به وسیله دولت باشد یا بازار یا شبکه اشاره دارد و ممکن است بر روی خانواده، قبیله، سازمان یا منطقه رسمی یا غیررسمی صورت پذیرد و می تواند از طریق قوانین، هنجارها، قدرت یا زبان انجام شود (سردارنیا، ۱۳۸۸: ۱۳۵). برای تمایز اصطلاح حاکمیت از حکومت باید توجه کرد که حکومت، بدنه ای رسمی است که اختیار گرفتن تصمیمات در سامانه سیاسی مشخصی به آن داده شده است؛ اما فرایند حاکمیت، که شامل همه بازیگران اثرگذار بر فرایند تصمیم گیری (نظیر لایبها، احزاب، رسانه ها) است بر "هیئت حاکم" مربوط متمرکز شده است. درواقع حکومت، نهادهای سیاسی - اداری و دستگاه های قانونگذاری، اجرایی، قضایی و نظامی را دربر می گیرد که عهده دار برقراری نظم و امنیت، گرداندن جامعه و برآوردن نیازهای گوناگون شهروندان هستند؛ درحالی که حاکمیت به فرایندهای تصمیم گیری، چگونگی کاربرد قدرت و روابط دولت و شهروندان اشاره دارد (سردارنیا، ۱۳۸۸: ۱۳۵). همان طور که بیان شد در برخی از تعاریف حاکمیت، جهت گیری نظری کمتری هست و این تعاریف بیشتر به خود مفهوم حاکمیت، صرف نظر از رویکردی نظری خاصی پرداخته است؛ برای مثال، بانک جهانی^۲ حاکمیت را تعریف می کند: "روشها و نهادهایی که به وسیله آنها اقتدار^۳ در هر کشور به کار گرفته می شود". این تعریف شامل این موارد است:

۱. فرایندهایی که به وسیله آنها دولتها انتخاب می شوند؛ مورد نظارت قرار می گیرند و جایگزین می شوند.

۲. ظرفیت دولت برای فرموله کردن و اجرای مؤثر خط مشی های خوب.

۳. احترام شهروندان و حکومت به نهادهایی که تعاملات اقتصادی و اجتماعی میان آنها را اداره می کنند (کافمن، کرای و لوباتون^۴، ۱۹۹۹: ۱).

برنامه توسعه سازمان ملل متحد، حاکمیت را اعمال قدرت اقتصادی، سیاسی و اداری برای مدیریت کارهای عمومی هر کشور در تمام سطوح می داند. بنابراین حاکمیت شامل سازوکارها،

1. Governance

2. The Worldwide Governance indicators project of the World Bank

3. Authority

4. Kaufmann, Kraay and Lobaton

فرایندها و نهادهایی است که شهروندان و گروه‌ها از خلال آنها منافع خود را تبیین، و حقوق مشروع خود را اعمال می‌کنند و تعهداتشان را انجام می‌دهند (ویس^۱، ۲۰۰۰: ۷۹۷). مؤسسه حاکمیت اتاوا^۲ حاکمیت را شامل نهادها، فرایندها و مقرراتی در جامعه می‌داند که چگونگی اعمال قدرت، چگونگی اتخاذ تصمیمات مهمی که جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد و توزیع منافع متفاوت از طریق این تصمیمات را تعیین می‌کند (ویس، ۲۰۰۰: ۷۹۷). سازمان توسعه بین‌المللی کانادا نیز در تعریفی مشابه، حاکمیت را نهادها، فرایندها و روشهایی مرتبط با مسائل مورد توجه در بخش عمومی می‌داند که مشخص می‌کند قدرت چگونه اعمال شود؛ تصمیم‌ها چگونه گرفته شود و شهروندان چگونه نظر و خواسته‌هایشان را بیان کنند (منوریان، ۱۳۷۹: ۱۹). هم‌چنین در یکی از گزارشهای بانک جهانی درباره قاره آفریقا، حاکمیت به صورت اعمال قدرت سیاسی به منظور اداره کارهای هر ملت معنا شده است (استریتن، ۱۳۸۳: ۱۹۴). هم‌چنین طبق گزارش گروه حاکمیت جهانی یا همسایگی جهانی ما، حاکمیت مجموعه‌ای از روشهای فردی و نهادی، عمومی و خصوصی است که کار مشترک مردم را اداره می‌کند. حاکمیت فرایندی پیوسته است که از طریق آن منافع متضاد یا گوناگون همساز، و اقدام همکاری‌جویانه اتخاذ می‌شود. حاکمیت شامل نهادهای رسمی و نظامهایی است که برای تضمین رعایت قانون و نیز قراردادهای غیررسمی قدرت پیدا کرده‌اند که مردم و نهادها بر سر آنها توافق کرده‌اند یا درک می‌کنند به نفع آنها است (استریتن، ۱۳۸۳: ۱۹۴). با درک حاکمیت، می‌توان این مفهوم را برای کشور، شرکت، سازمانهای غیرانتفاعی، سازمانهای مردم‌نهاد^۳، شرکتهای سهامی و دیگر انجمنها، گروه‌های طرح و هر جمعی از افراد به کار برد که در فعالیتی هدفدار درگیر هستند. در ادامه به توضیح مختصری از برخی کاربردهای این مفهوم پرداخته می‌شود که با این تحقیق ارتباط بیشتری دارد.

حاکمیت عمومی: حاکمیت بیشتر عوامل اجرایی و فرایند محور حکومت کردن را در برمی‌گیرد و به‌طور کلی حاکمیت عمومی از سه طریق وسیع ایجاد می‌شود:

۱. از طریق شبکه‌ها شامل شرکتهای عمومی - خصوصی^۴ (ppp) یا با همکاری سازمانهای

اجتماعی

1. Weiss

2. Institute for Governance, Ottawa

3. NGOs

4 Public-Private Partnership

۲. از طریق استفاده از ساختار بازار که به موجب آن اصول رقابت بازار درحالی در تخصیص منابع به کار می‌رود که تحت مقررات دولت عمل می‌کند.

۳. از طریق روشهای بالا به پایین که عمدتاً شامل دولتها و بوروکراسی دولتی می‌شود (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۱: ۵۰).

حاکمیت ملی: حاکمیت ملی، توان نهادی سازمانهای دولتی برای عرضه کالاهای مورد تقاضای عمومی به کمک شهروندان کشور با نمایندگان آنها به صورت کارا، شفاف، منصفانه و همراه با پاسخگویی با توجه به منابع محدود تعریف شده است (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۱: ۵۰).

حاکمیت خصوصی: حاکمیت خصوصی زمانی اتفاق می‌افتد که نهادهای غیردولتی، شامل سازمانهای خصوصی، سازمانهای حل منازعات یا دیگر گروههای بخش سوم^۱ قوانین و/یا استانداردهایی را وضع می‌کنند که بر کیفیت زندگی عموم تأثیری نافذ دارد. در واقع نهادهای خصوصی - نه عمومی - در حال ساختن خط‌مشی‌های عمومی هستند؛ برای مثال شرکتهای بیمه اثر اجتماعی بزرگی دارند که غالباً نامرئی، و ناخودآگاه پذیرفته شده است؛ این یعنی شکل خصوصی از حاکمیت در جامعه. اصطلاح "خط‌مشی عمومی" نباید منحصرأ با خط‌مشی‌ای مرتبط شود که به وسیله دولت ایجاد می‌شود. خط‌مشی عمومی ممکن است به وسیله هر دوی بخش خصوصی یا بخش عمومی ایجاد شود. اگر کسی بخواهد تنها به خط‌مشی عمومی‌ای اشاره کند که به وسیله دولت ساخته شده است، بهترین تعبیر "خط‌مشی دولتی" است که ابهام متوجه عامل خط‌مشی - گذاری را برطرف می‌کند (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۱: ۵۱).

انواع الگوی حاکمیت

می‌توان نشان داد که نظریه‌های دولت تا کنون سه دوره متمایز و عمده را پشت سر گذاشته‌اند که عبارت است از نگرش مدیریت دولتی سنتی، نگرش مدیریت دولتی نوین و نگرش خدمات عمومی نوین (دنه‌ارت، ۲۰۰۰؛ استیوریر، ۲۰۰۴؛ می‌هن، ۲۰۰۳؛ به نقل از سالارزهی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۰، ۵۵). در ادبیات مدیریت دولتی می‌توان زیرشاخه‌هایی را برای هر یک از این سه رویکرد عمده در نظر گرفت. نظریه‌های وبر، ویلسون و گودنو به عنوان نظریه‌های مرتبط به نگرش مدیریت دولتی سنتی، نظریه‌هایی نظیر دولت کارافین، بازآفرینی دولت و مدیریت دولتی نوین

1 Third party groups

زیرشاخه‌های نگرش دوم و مباحثی نظیر حاکمیت خوب و خدمات عمومی نوین از نظریه‌های عمده نگرش سوم است. خردمایه هر یک از این نگرشهای سه‌گانه را می‌توان به ترتیب نظریه شکست دولت، نظریه شکست بازار و نظریه شکست ارزشهای عمومی در نظر گرفت (جوانعلی آذر، ۱۳۹۵: ۲۵). به‌طور خلاصه می‌توان گفت این نگرشها توجه خود را به ترتیب بر نقش دولت، بازار و ارزشهای عمومی در حاکمیت معطوف کرده است. جدول ذیل مقایسه‌ای میان ویژگیهای این رویکردها ارائه می‌کند:

جدول ۱. مقایسه رویکرد حاکم

مدیریت دولتی سستی	مدیریت دولتی نوین	خدمات عمومی نوین	
مفاهیم علوم سیاسی	نظریه‌های اقتصادی و توجه به مبانی علوم اجتماعی	نظریه مردم‌سالاری با تأکید بر معرفت‌شناسی	مبانی نظری
عقلانیت اداری	عقلانیت اقتصادی	عقلانیت راهبردی	عقلانیت و شبکه‌های رفتاری حاکم
در قالب نهادهای سیاسی و از طریق قانون	برابر با منافع فردی	برابندی از گفت‌وگو و توافق گروه‌ها	تبیین منافع عمومی
جوابگو به دولت	جوابگو به مشتریان	جوابگو به شهروندان	جوابگویی
تصدی‌گری	راهبری	خدمت‌رسانی	نقش دولت
خط‌مشی‌ها و سازوکارهای اداری	جلب مشارکت خصوصی	ساختار شبکه‌ای و همکاری بخش دولتی با خصوصی	ساختار تحقق اهداف
دیوانسالاری	سازمان منعطف و متمرکز	ساختار شبکه‌ای	ساختار سازمانی
پرداخت حقوق و مزایا	روحیه کارافرینانه	کمک به جامعه و خدمت به شهروندان	سامانه انگیزشی

مقایسه رویکردهای سه‌گانه در مدیریت دولتی (دنه‌هات، ۲۰۰۰)

روش پژوهش

برای تدبیر در قرآن کریم، پنج راهبرد اساسی ذکر شده که عبارت است از: ۱. تدبیر آیه محور ۲. تدبیر سیاق محور ۳. تدبیر سوره محور ۴. تدبیر داستان محور ۵. تدبیر مسئله محور (لطیفی، ۱۳۹۰).

این تحقیق از نوع تحقیقات کیفی است که در آن محقق با استفاده از "روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم" در پی یافتن عوامل حاکمیت بد در بیان قرآن است. این روش، که منبع اصلی گردآوری داده‌ها در قرآن کریم است با استفاده از رویکرد تدبر داستان محور انجام می‌پذیرد. روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم در پی آن است که با استفاده از کلیدواژه‌های قرآنی، راه تحقیق موضوعی در قرآن را به روی همه علاقه‌مندان بگشاید تا زمینه تدبر و استنباط مفاهیم و نکته‌های قرآن به طریقی بی‌واسطه و مستقیم و نه به واسطه تفاسیری که تاکنون نوشته شده است در ارتباط با موضوعات مختلف برای همه فراهم شود؛ راهی که از قدیم تنها به روی عده معدودی باز بوده است (لسانی فشارکی و مرادی زنجانی، ۱۳۸۵: ۱ - ۳۰). با دقت در بسیاری از تفاسیر موضوعی درخواستیم یافت که مؤلفان آنها می‌توانسته‌اند به جای آیاتی که برگزیده‌اند، آیات دیگری را انتخاب کنند و آن دسته از آیاتی که مطرح کرده‌اند، نسبت به بسیاری از آیات دیگر، هیچ ترجیحی ندارد؛ اما استفاده از کلیدواژه‌هایی دقیق، که پس از درک روشن از موضوع و با مشورت خبرگان علوم قرآنی انتخاب می‌شود، می‌تواند در حل این مسئله راهگشا باشد. منطق استفاده از کلیدواژه بر این دیدگاه مبتنی است که قرآن کتابی آسمانی و الهی و نازل‌شده از جانب خداوندی حکیم است که واژه واژه آن به صورتی دقیق و با غرضی خاص در آن چیده شده است و هر یک از ریشه‌های کلمات، معنایی متمایز را ارائه می‌کند (لسانی فشارکی و مرادی زنجانی، ۱۳۸۵: ۱ - ۳۰).

مراحل اجرای این روش در ذیل به اجمال ذکر می‌شود:

مرحله مقدماتی

۱. انتخاب عنوان تحقیق موضوعی و کلیدواژه‌های آن

- انتخاب عنوان

- آشنایی با موضوع تحقیق

- ترجمه کلمات اصلی عنوان به عربی

- عرضه کلمات عنوان به معجم المفهرس

۲. آماده‌سازی اوراق اولیه تحقیق موضوعی

۳. نگارش صفحه عنوان و ثبت گزارش آغاز تحقیق

۴. تدارک فهرست آیات اصلی

۵. تدارک فهرست سیاقها

مرحله مفهوم یابی

نگارش متن کامل آیه اصلی با ذکر شماره ردیف و نشانی آن

- تلاوت مکرر آیه

- بررسی مفاهیم آیه

- یادداشت سؤالات

- بررسی مفاهیم آیه در سیاق آن

- یادداشت نظم‌ها و هماهنگی‌ها

- به یاد سپاری مفاهیم و سؤالات

- بازنگری سرتاسری مفاهیم

- مراجعه به متون تفسیری

مرحله گسترش یا فشرده کردن تحقیق موضوعی

۱. گسترش تحقیق موضوعی

تحقیق و بررسی کلمات مترادف با کلمه موضوع

- بررسی کلماتی که در مسیر تحقیق قرار دارد

- بررسی آیات اصلی در سراسر سوره

۲. فشرده‌سازی تحقیق موضوعی

- تحقیق موضوعی در محدوده حزب مفصل

- بررسی کلی آیات قبل از آیه اصلی

- مطالعه موضوعی به جای تحقیق موضوعی

مرحله تدوین و تألیف

۱. تدارک طرح بخشها و فصلهای تحقیق

۲. شناسه‌گذاری مفاهیم

۳. نگارش (لسانی فشارکی و مرادی زنجانی، ۱۳۸۵)

لازم به ذکر است یکی از مسائل اساسی نظریه پردازان، چگونگی سنجش اعتبار تحقیقات است که با دو مفهوم روایی و پایایی توصیف می‌شود. البته این مفاهیم لزوماً در تحقیقات کیفی و تحلیلی

مقبول نیست و می‌توان آنها را با ایجاد و توسعه معیارهای متناسب با تحقیقات کیفی جایگزین کرد؛ برای این منظور مفاهیم اتقان (برخورداری از قوت در برداشت و فهم آیه، ضمن پرهیز از تفسیر به رأی) و افاده (پاسخگویی جامع و کامل به مسئله پژوهش و نیاز) پیشنهاد شده است (لطیفی، ۱۳۹۰: ۴۷). در این تحقیق پس از بازنگری سراسری تمام اوراق مفهوم یابی و تبیین ارتباطات مفاهیم و پس از مراجعات مکرر به تفسیر گرانقدر المیزان به منظور اطمینان از درستی مفاهیم قرآن و تصحیح برداشتهای اشتباه، مرحله تدوین و تألیف آغاز شد. در این مرحله، ابتدا ۶۵ عنوان اصلی از کل مفاهیم به دست آمد که پس از بازنگری آنها در قالب پنج بخش اصلی دسته‌بندی، و سپس در قالبی سازماندهی شد که در ادامه ارائه می‌شود. سرانجام یافته‌های تحقیق در دسته‌های یاد شده قرار گرفت که در ادامه این یافته‌ها مطرح می‌شود. نکته حائز اهمیت تحقیق این است که در بسیاری از تحقیقات مشابه، فرایند پژوهش به این صورت است که برای اثبات یا نفی نظریه‌های حاکمیت غربی به سراغ متون اسلامی رفته‌اند و با یافتن گزاره‌هایی از این متون در تأیید یا ردّ عوامل و شاخصها و مفاهیم آن نظریات، نهایتاً حکم به قبولی یا عدم قبولی آن نظریه می‌کنند؛ اما در این تحقیق به دنبال تحصیل شناختی از نظریه اسلامی حاکمیت خوب بودیم؛ به این منظور با استفاده از قاعده "تُعَرَفُ الْأَشْيَاءُ بِأَضْدَادِهَا" سعی شد با شناخت حاکمیت فرعونی به عنوان مصداق کامل حاکمیت بد در قرآن، گامی در جهت شناسایی نظریه حاکمیت بد در قرآن برداشته شود. بنابراین، پس از بررسی ادبیات موجود و نقد آن و به دست آوردن درکی نسبتاً جامع از حاکمیت، وقتی نوبت به تدبر در قرآن و فهم نظریه حاکمیت فرعون در قرآن رسید با چشم‌پوشی از نظریات خاص حاکمیت در ادبیات موجود و با استمداد از همان درک ادبیات نسبت به حاکمیت، سعی شد تمرکز اصلی نگارنده بر فهم نظریه قرآنی قرار بگیرد نه اینکه به اثبات یا ردّ نظریه‌ای خاص پرداخته شود. این نکته به پرهیز از شائبه تفسیر به رأی قرآن کریم منجر می‌شود؛ چراکه همه مفاهیم، دسته‌بندی و مطالب در این تحقیق از دل قرآن و تدبر در آن به دست آمده و بدون در نظر داشتن نظریه‌ای خاص به قرآن مراجعه شده است تا بیان آن در زمینه موضوع حاکمیت فهم شود. بنابراین باید گفت این گونه طبقه‌بندی از ابعاد حاکمیت فرعون، که در ادامه ارائه می‌شود، نشأت گرفته از مفاهیمی است که مؤلف با تدبر در قرآن به آن رسیده است و اصولاً نمی‌تواند ادعای جامعیت کند؛ چراکه ممکن است ابعادی از حاکمیت از دید نگارنده مغفول مانده باشد و محققان دیگری آن ابعاد را در قرآن بیابند ضمن اینکه برای دریافت نظریه‌ای جامع از حاکمیت در قرآن به بررسی

حداقل تمامی آیات قرآن نیاز است؛ اگر نخواهیم روایات مربوط به آیات را به آن اضافه کنیم. در این تحقیق، تنها به بررسی حاکمیت فرعونی پرداخته شده که خود محدودیت دیگری در زمینه تحقیق قرآنی است.

استدلال استعاره‌ای

در این پژوهش برای تبیین پدیده حاکمیت از راهبرد استدلال استعاره‌ای بهره گرفته شده است. استعاره به معنای بیان وجهی از شباهت میان دو پدیده است که در اثر آن حکم و پدیده به پدیده دیگر تعمیم داده می‌شود. استعاره‌ها با طرح نوعی همانندی میان پدیده مورد بررسی و پدیده‌ای که بیشتر شناخته شده است و به طور طبیعی معادل یکدیگر تصور نمی‌شود، زمینه کشف نقاط اشتراک میان آن دو را ایجاد می‌کند و به انسان اجازه می‌دهد نقاط تاریک پدیده مورد بررسی را بهتر درک کند. می‌توان سه نوع نگاه مختلف به استعاره و جایگاه آن در نظریه‌پردازی را ردیابی کرد که مؤلفان، دیدگاه اول تا سوم را مبنای کار خود قرار داده‌اند:

۱. استعاره، ابزار ادبی قابل اجتناب

۲. استعاره، ابزار تحریف ایدئولوژیک

۳. استعاره، شیوه تفکر (دانایی فرد، ۱۳۸۶، ۱۰۹).

دیدگاه سوم نسبت به استعاره و جایگاه آن در نظریه‌پردازی در رویکردهای ذهنی به علوم اجتماعی بویژه پدیدارشناسی، مردم‌شناسی و نظریه کنش اجتماعی ریشه دارد. بر اساس این دیدگاه، واقعیت‌های اجتماعی پدیده‌هایی جدا از ذهنیت انسانها و دارای ماهیتی مستقل و واحد نیست، بلکه وجود و ماهیت آنها به ادراکات بازیگران اجتماعی وابسته است. بر این اساس، فرایند ساخت نظریه‌های علمی نیز در پی عینیت بخشی به ساختهای خود از طریق سازه‌های نمادین و استعاره‌ها شکل می‌گیرد (دانایی فرد، ۱۳۸۶: ۱۱۴ و ۱۱۵). علامه طباطبایی نیز با تبیین مفهوم ادراکات اعتباری و بیان فرایند تولید اعتباریات، نقش مهمی را برای استعاره‌ها در ساخت مفاهیم اجتماعی قائل هستند. از نگاه ایشان ما جهان اجتماعی را به گونه‌ای ارادی و با بهره‌گیری از منطق استعاره ایجاد می‌کنیم؛ استعاره‌ای که یک سوی آن (مشبه به) در جهان حقایق و سوی دیگر آن (مشبه) در جهان اجتماعی است و ما با اراده خودمان وجه شبه میان دو پدیده را خلق می‌کنیم و حکم مشبه به را به مشبه تعمیم می‌دهیم (جوانعلی آذر، ۱۳۹۴: ۱۱۴).

یافته‌های پژوهش

به کارگیری استدلال استعاری در تبیین الگوی حاکمیت خوب

برای توضیح و تبیین بیشتر الگوی حاکمیت در بیان قرآن از استعاره "درخت" استفاده می‌شود که در نتیجه تأمل در ارتباطات و با استمداد از استعاره قرآنی "شجره طیبه و شجره خبیثه"^۱ و "شجره ملعونه"^۲ به ذهن نگارنده رسیده.^۳ توضیح اینکه در هر درخت سه جزء اصلی ریشه، تنه و میوه‌ها هست که ریشه اصلی‌ترین و درعین حال مخفی‌ترین جزء درخت است و همه قسمت‌های دیگر بر اساس آن شکل می‌گیرد. در قسمت بعدی، تنه درخت هست که متصل‌کننده ریشه به میوه‌ها است و ارتباط و تأثیر ریشه در رشد میوه‌ها از طریق آن تأمین می‌شود. قسمت دیگر درخت، که ظاهرترین و چشم‌نوازترین قسمت درخت است، میوه‌ها و شاخ و برگ درخت است و البته بود یا نبود آنها در وجود اصل درخت تأثیر ندارد و تعداد و نوع و کیفیت آنها نیز می‌تواند متفاوت باشد. البته باید توجه کرد که همان‌طور که قوام درخت به وجود ریشه آن است و در صورت فساد ریشه، اصل درخت نابود می‌شود، خود درخت و ریشه‌های آن ممکن است در اثر افتادن میوه‌ای در دل خاک و سپس ریشه دواندن دانه‌هایی شکل بگیرد که در دل آن میوه وجود دارد. بنابراین اگرچه میوه بالفعل در درخت وجود دارد، درخت هم بالقوه در میوه وجود دارد. این مطلب ارتباط و تأثیر دوسویه میوه و ریشه‌ها را بر هم نشان می‌دهد؛ اما استفاده‌ای که از این استعاره در الگوی حاکمیت فرعون می‌شود این است که برای حاکمیت نیز می‌توان ریشه، تنه و میوه‌هایی در نظر گرفت. ریشه شکل‌گیری حاکمیت در اینجا نوع نگرش و نسبتی است که آن حاکمیت با خالق و مدبر هستی برقرار می‌کند و این بخش از حاکمیت، درونی‌ترین بعد آن است. نگرش حاکمیت فرعون در این نسبت، غفلت از ربوبیت الهی است. این ریشه، آفریننده تنه‌ای است که در اینجا آن

۱. أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةَ الطَّيِّبَةِ كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ (۲۴) تَوْتَى أَكْلَهَا كُلِّ حِينٍ يَأْذَنُ رَبُّهَا وَ يَضْرِبُ اللَّهُ الْأَمْثَالَ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ (۲۵) وَ مِثْلَ كَلِمَةِ خَبِيثَةٍ كَشَجَرَةٍ خَبِيثَةٍ اجْتُثَّتْ مِنْ فَوْقِ الْأَرْضِ مَا لَهَا مِنْ قَرَارٍ (۳۶)، سوره ۱۴).

۲. وَ مَا جَعَلْنَا الرُّؤْيَا الَّتِي أَرَيْنَاكَ إِلَّا فِتْنَةً لِلنَّاسِ وَ الشَّجَرَةُ الْمَلْعُونَةُ فِي الْقُرْآنِ وَ نَخَوِّفُهُمْ فَمَا يَزِيدُهُمْ إِلَّا طُغْيَانًا كَبِيرًا (۶۰)، سوره ۱۷).

۳. جالب اینکه مقصود از عبارت "شجره طیبه و خبیثه" در قرآن توحید و شرک است (ر.ک: طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۲: ۷۵-۷۲) که در حکمرانی فرعون به‌عنوان ریشه در نظر گرفته شده است و "شجره ملعونه" در قرآن نیز به حاکمان بنی‌امیه، که از نمونه‌های روشن حکمرانی بد هستند، اشاره دارد (ر.ک: طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۳: ۱۹۶-۱۸۸).

را رویکرد حاکمیت نامیده‌ایم. منظور از رویکرد جهت‌گیری کلی حاکمیت است که برگرفته از نگرش خاص آن حاکمیت است و به ایجاد میوه‌ها و بهره‌های آن منجر می‌شود. رویکرد حاکمیت فرعون‌ی را با استفاده از آیات قرآن و درک نگارنده از مجموع آیات، بی‌توجهی به حقیقت و پیروی صرف از منافع دنیوی تشخیص داده‌ایم. ثمره این ریشه و تنه، که آن را در عملکرد حاکمیت فرعون‌ی در نسبت با خدا به‌عنوان ظاهرترین بخش این درخت می‌بینیم، چیزی جز تکذیب و نافرمانی پیامبران الهی نخواهد بود.

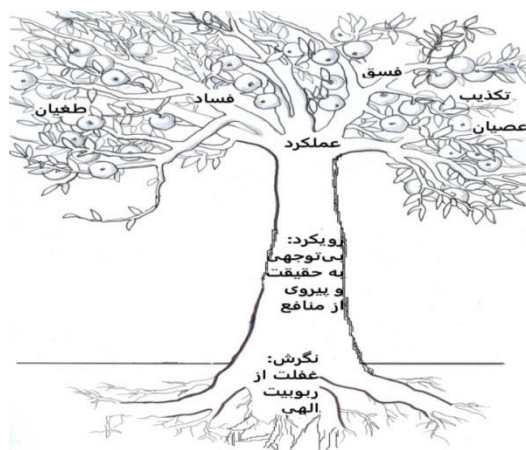
همین استعاره در بعد دوم حاکمیت نیز قابل اجرا است که همان رابطه آن با مردم است؛ به‌این‌ترتیب که ریشه آن را نگرش بندگی نسبت به مردم و ادعای ربوبیت و تدبیر مستقل کار انسانها برای خود شکل می‌دهد. تنه آن، که نشأت گرفته از همان ریشه است، رویکرد برتری‌طلبی و استکبار حاکمیت فرعون‌ی است و درنهایت نوبت به میوه‌ها و بهره‌های این شجره خبیث می‌رسد که همان عملکرد فرعون در ظاهرترین بعد حاکمیت است و شامل تضعیف مردم، استبداد رأی، ظلم و بی‌عدالتی، تبلیغات و فریب مردم و سرکوب مخالفان می‌شود. بر این اساس حتی در صورتی که درخت حکومت ریشه‌هایی سالم داشته، و به تعبیر دیگر بر اساس نگرش و اصول الهی شکل گرفته باشد، نباید نسبت به مبدل شدن به حاکمیت بد احساس امنیت داشته باشد و باید با استفاده از سازوکارهایی (نظیر ایجاد نهادهایی که بر کلیت حکومت نظارت دارد و انحرافات احتمالی را گوشزد می‌کند). پیوسته نگران انحراف حاکمیت از مسیر الهی، و نسبت به این مسئله هوشیار و حساس باشد؛ چرا که همان‌گونه که بیان شد، اگرچه اساس و قوام درخت حکومت بر ریشه‌های آن استوار است و این نگرش و رویکرد الهی است که جهت کلی حاکم بر آن را معین می‌کند در صورت سر بر آوردن میوه‌هایی خبیث نظیر ظلم و فریب و استبداد رأی و... از درخت حکومت و استمرار این وضعیت در آن بتدریج رویکرد حاکمیت دچار انحراف می‌شود و این بیماری پس از خشکاندن تنه درخت حاکمیت به ریشه‌های آن سرایت می‌کند و به تغییر کلی هویت حکومت منجر می‌شود و شجره ملعونه حاکمیت بد را جایگزین خود خواهد کرد. بر اساس استنباطات قرآنی مؤلف، الگوی حاکمیت فرعون را می‌توان از طریق الگوی ذیل نشان داد. در این الگو، که متناسب با استعاره درخت نیز هست، هر سه بعد نگرشی، رویکردی و عملکردی حاکمیت فرعون در سه بعد نسبت با خداوند، نسبت با مردم و زمینه‌های اجتماعی در یکدیگر ادغام، و به‌طورکلی سه بعد نگرش، رویکرد و عملکرد برای حاکمیت فرعون بیان می‌شود. این الگو را می‌توان به‌صورت ذیل

ترسیم کرد:

عملکرد	در نسبت با خدا: تکذیب و عصیان، طغیان، فساد، فسق در نسبت با مردم: تضعیف، استبداد، ظلم و تبعیض، سرکوب مخالف
رویکرد	در نسبت با خدا: بی توجهی به حقیقت و پیروی از منافع در نسبت با مردم: استکبار و علو نسبت به مردم
نگرش	در نسبت با خدا: غفلت از ربوبیت الهی در نسبت با مردم: ربوبیت بر مردم

شکل ۱. الگوی حاکمیت فرعونی

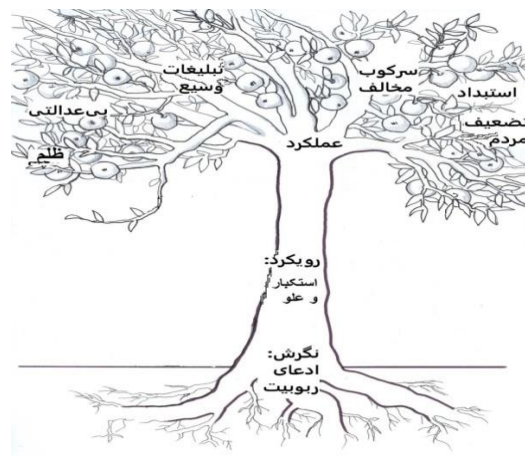
اگرچه در نظریات توسعه و حاکمیت غربی به نقش دین و ارتباط حکومت با خداوند ذکری به میان نیامده است، باید گفت که در نظریات توسعه اسلامی، دین نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. به‌علاوه، نپرداختن به این موضوع، اگرچه به معنی نپذیرفتن ولایت الهی است، نمی‌تواند به معنی رهایی مطلق از هرگونه ولایتی باشد؛ چراکه در ادبیات قرآنی، دو گونه ولایت برای نوع انسان ذکر شده که یکی ولایت الهی برای مؤمنان است و دیگری ولایت طاغوت است که دربرگیرنده کافران به ولایت الهی است (۲۵۷، سوره ۲). بنابراین نکته، لزوم موضعگیری نسبت به دین و خداوند، که خالق بشر است، روشن می‌شود؛ چراکه در غیر این صورت به‌ناچار موضعی غیر آگاهانه و ناخواسته گرفته‌ایم و از آنجا که ایمان به خداوند جز از طریق علم و آگاهی استقرار نمی‌یابد، کسی که در این‌باره دچار غفلت شود به‌ناچار تحت ولایت طاغوت خواهد بود. بر این اساس در ادامه سه عامل اصلی نگرشی، رویکردی و عملکردی را برای حاکمیت فرعونی در ارتباط با خداوند، حقیقت و رسولان الهی ذکر می‌کنیم. ابعاد حاکمیت فرعونی در نسبت با خداوند را، مطابق استعاره درخت، چنین می‌توان نمایش داد:



شکل ۲. ابعاد حاکمیت فرعون‌ی در نسبت با خداوند

حاکمیت فرعون‌ی در نسبتی که با مردم دارد نیز ویژگی‌های خاصی را نشان می‌دهد. البته به نظر می‌رسد بسیاری از این ویژگی‌ها، که مانند بخش قبل در سه قسمت نگرش، رویکرد و عملکرد حاکمان نسبت به مردم و در برابر مردم ارائه می‌شود، ناشی از دیدگاه‌ها و عقایدی است که در بخش قبل به آن پرداخته شد؛ برای مثال همان‌طور که پیشتر نیز بیان شد، غفلت از حقیقت "رب‌العالمین" به‌عنوان مدبر کار تمام عالم و از جمله کار عالم انسانی، موجب اعتقاد به الهه‌های گوناگون برای هر یک از بخش‌های عالم و رب دانستن پادشاهانی نظیر فرعون برای مردم تحت سلطه شد؛ چراکه در ظاهر، این پادشاهان بودند که کارهای مردم را تدبیر می‌کردند و مالک جان و مال و آزادی و روزی آنها بودند. بنابراین هرکسی که قدرت و شوکت بیشتری در سلطه بر مردم داشته باشد، بیشتر شایسته ادعای ربوبیت خواهد بود. این گونه است که ریشه‌های مادیگرایی و ارزشگذاری طبق دارایی‌های مادی به وجود می‌آید. به همین دلیل است که فرعون با استناد به قدرت و شوکت فرمانرواییش، خودش را از موسی (ع) برتر می‌داند و جالب است که قومش نیز این استدلال را می‌پذیرند: "و نادى فرعون فى قومه قال يا قوم اليس لى ملك مصر و هذه الأنهار تجري من تحتى أفلا تبصرون (۵۱) أم أنا خير من هذا الذى هو مهين و لا يكاد يبين (۵۲) فلولاً ألقى عليه أسورة من ذهب... (۵۳) فاستخفّ قومه فأطاعوه... (۵۴)، سوره ۴۳). بنابراین درواقع نزاع میان موسی (ع) و حاکمیت فرعون در سطح عمیقتر، نزاع میان هنجارها، باورها و ارزشهای اجتماعی

است. فرعون نیز سعی می‌کند با تثبیت و ترویج ارزشهای مادی، قدرت خود را حفظ کند. از سوی دیگر، موسی(ع) قصد دارد با تغییر این ارزشها به سوی ارزشهای معنوی، جامعه را به سمت دیگری هدایت کند. غفلت از حقیقت رب‌العالمین به ادعای ربوبیت برای عالم انسانی توسط فرعون و شکل‌گیری ارزشگذاری طبق مادیات و ارزشمند دانستن افراد دارای قدرت و ثروت در جامعه منجر شد. گسترش این نوع ارزشها در جامعه نیز به نوبه خود توجیه‌گر چرایی برتری طلبی و ادعای خدایی و ربوبیت فرعون بر مردم تحت حکومتش و در نتیجه ستمگری‌ها و تضعیف مردم است. بنابراین می‌توان ویژگیهای اعتقادی و ارزشی فرعونیان را علت شکل‌گیری نوع خاص دیدگاه آنان از رابطه حاکمیت با مردم دانست و در وهله بعدی، این دیدگاه را دلیل نوع عملکرد فرعونیان با مردم به شمار آورد. در ادامه به تبیین بیشتر پرداخته می‌شود. ابعاد حاکمیت فرعون در نسبت با مردم در قالب شکل ذیل مبتنی بر استعاره درخت این چنین خواهد بود:



شکل ۳. ابعاد حاکمیت فرعونی در نسبت با مردم

این ادعای ربوبیت و تدبیر کار انسانها، تنها مختص فرعونیان نیست؛ بلکه همه سلطه‌گران و مستکبران عالم، هرچند به ظاهر چنین ادعایی ندارند از آنجاکه خود را مالک و تدبیرگر کار انسانها می‌دانند در این ویژگی مشترک هستند. خداوند نیز در قرآن حقیقت بعثت پیامبر را در همه امتهای در طول تاریخ دعوت به عبادت خدا و پرهیز از عبادت طاغوت می‌داند (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۲:

۳۵۳: "و لقد بعثنا فی کلّ أمة رسولا أن اعبدوا الله و اجتنبوا الطاغوت... (۳۶، سوره ۱۶). کلمه طاغوت به معنای انسان ظالم و جبار متمرّد و یاغی از وظایف بندگی خداست؛ البته تمردی که از باب گردنکشی نسبت به خدای تعالی باشد و کسانی نیز که طاغوت را هر معبودی دانسته‌اند که غیر از خدا پرستیده شود، برگشت گفتارشان به همین معناست (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۴: ۶۲۴). قرآن کریم در آیات مختلفی، مؤمنان را با پرهیز دادن از پذیرش ولایت طاغوتی و عبادت آن و در مقابل، بازگشت به ولایت الهی و عبادت خالص برای او ترغیب می‌کند: "والذین اجتنبوا الطاغوت أن یعبدوها و أنابوا إلی الله لهم البشری فبشر عباد" (۱۷، سوره ۳۹). بیان این آیه به گونه‌ای است که گویا گاهی طاغوت بر زندگی انسانها حکومت می‌کند و بندگان مخلص خداوند کسانی هستند که از عبادت و اطاعت این طاغوتها خودداری می‌کنند؛ بنابراین خودداری از عبادت طاغوت ساده نیست، بلکه کاری است که تنها عباد مخلص خداوند از عهده آن برمی‌آیند. در آیه‌ای دیگر، خداوند پس از اینکه مؤمنان را به اطاعت از رسول و پذیرش حاکمیت او و اولی‌الأمر (اهل بیت) امر می‌کند، کسانی را که به حاکمیت طاغوت روی می‌آورند، بی‌ایمان می‌خواند و آنها را تحت ضلالت شیطان می‌داند: "یا ایها الذین آمنوا أطيعوا الله و أطيعوا الرسول و أولى الأمر منکم فإن تنازعتم فی شئ فردوه إلی الله و الرسول إن کنتم تؤمنون بالله و البیوم الآخر ذلک خیر و أحسن تأویلا (۵۹) ألم تر إلی الذین یزعمون أنهم آمنوا بما أنزل إلیک و ما أنزل من قبلک یریدون أن یتحاكموا إلی الطاغوت و قد أمروا أن یکفروا به و یرید الشیطان أن یضللهم ضلالا بعیدا (۶۰، سوره ۴). بنابراین آیات، پذیرش حاکمیت طاغوت همان عبادت طاغوت است و عبادت درجایی مطرح است که ادعای ربوبیتی هم باشد. بر اساس یافته‌های محقق در این پژوهش، دأب قرآن بر این است که همه کارهای عالم بر رابطه‌ای با خداوند استوار است؛ چراکه اوست که خالق و مدبر هستی است و بازگشت نهایی همه به سوی اوست: "إلیه یرجع الأمر کلّه" (۱۲۳، سوره ۱۱).

این موضوع در بحث حاکمیت فرعونی نیز جاری است؛ چراکه قرآن علت اصلی عدم موفقیت او و یا به تعبیری "بد بودن" حاکمیت او را نتیجه نسبتی می‌داند که او در برابر خداوند و ربوبیت او در پیش گرفته است. بنابراین نسبتی که هر حکومت در بعد نگرشی با حقیقت و خداوند به خود می‌گیرد که همان حق مطلق است، شکل‌دهنده و سامان‌دهنده همه ابعاد دیگر حاکمیت است؛ به عبارت دیگر، نگرش و گرایش خاص کلیت حاکمیت فرعون در نسبت با خداوند به اتخاذ رویکردی خاص در ارتباط با حقیقت منجر می‌شود. و این رویکرد شکل‌دهنده نوع عملکرد

حاکمیت خواهد بود. در گام بعد، نگرش و رویکرد و عملکرد حاکمیت فرعون در نسبت با ربوبیت الهی، اتخاذ نگرش و رویکرد و عملکردهایی را در برابر مردم نتیجه می‌دهد. ناگفته نماند از آنجاکه باطن حاکمیت، همان نسبت حاکمیت با ربوبیت الهی، و ظاهر آن همان نسبتی است که با مردم برقرار می‌کند، ممکن است حاکمیت به صورتی آگاهانه نسبت خود را با آن باطن مشخص نکرده باشد، بلکه ناخودآگاه نگرش و گرایشی نسبت به آن داشته باشد. البته در این صورت این نسبت نمی‌تواند نسبتی ایمانی و مثبت باشد؛ چراکه ایمان به خداوند جز به شیوه‌ای آگاهانه صورت نمی‌گیرد.

طبق الگوی مفهومی ارائه‌شده، ارتباط این مفاهیم به این صورت است که دو بعد اصلی برای حاکمیت شامل نسبت با خداوند و نسبت با مردم در نظر گرفته می‌شود که بعد اول، اصلی و باطنی حاکمیت است که تجلی آن در بعد دوم ظهور می‌کند که ظاهر حاکمیت را شکل می‌دهد. در هر یک از این ابعاد، سه قسمت نگرش، رویکرد و عملکرد وجود دارد که به ترتیب منشأ قسمت‌های بعدی خواهد بود. در بعد اول، نگرش حاکمیت فرعون غفلت از ربوبیت الهی، رویکرد آن بی‌توجهی به حقیقت و پیروی از منافع و عملکرد آن عصیان و تکذیب پیامبران و کتابهای الهی است. در بعد دوم، نگرش حاکمیت فرعون ادعای خدایی بر مردم، رویکرد آن استکبار و علو نسبت به آنها و عملکرد آن شامل تضعیف مردم، استبداد رأی، ظلم و بی‌عدالتی، دستگاه تبلیغاتی وسیع و سرکوب مخالفان می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

از دیدگاه اسلام همه رویکردهای ادبیات مدیریت دولتی، دیدگاهی دنیوی به حکومت دارد و تحقق منافع دنیوی عامه را هدف نهایی خود قرار داده است؛ حتی رویکرد خدمات عمومی نوین نیز، که به ظاهر با رویکردهای قبلی متفاوت، و به دنبال ارزشهای اجتماعی و انسانی است با تأمل بیشتر روشن می‌شود که این رویکرد نیز با رویکردهای پیشین تفاوت ماهوی ندارد و صرفاً با توجه به جنبه‌های غیراقتصادی اداره جامعه از رویکردهای پیشین فاصله گرفته است که بیشتر رنگ اقتصادی دارد (جوانعلی آذر، ۱۳۹۵: ۵۱). به علاوه می‌توان نقدهایی مبنایی‌تر را بر اساس فلسفه این رویکرد مطرح کرد که در نئولیبرالیسم و مفهوم توسعه غربی ریشه دارد (ر.ک: فرقانی، ۱۳۹۴).

تبیین حاکمیت خوب

همان‌طور که پیشتر بیان شد، صرفاً بر اساس تحقیق در زمینه حاکمیت فرعونى نمی‌توان مدعى فهم کامل نظریه قرآنى از حاکمیت خوب شد، بلکه برای این کار حداقل به بررسی تمامی حاکمیتهایی نیاز است که در قرآن به آنها پرداخته شده است؛ اما در حدود همین تحقیق نیز می‌توان دلالتهایی را برای نظریه حاکمیت خوب از دیدگاه قرآن به دست آورد بویژه با در نظر گرفتن میزان پرداختن قرآن به حاکمیت فرعونى که تعداد زیادی از آیات را در نسبت به سایر حاکمیتهای مطرح شده در قرآن به خود اختصاص داده است. بر این اساس، برخی از دلالتهای حاکمیت فرعونى برای نظریه حاکمیت خوب اسلامى به‌عنوان ویژگیهای حاکمیت خوب از نظر قرآن در ادامه ارائه می‌شود:

۱. خداباوری: در حاکمیت فرعونى با مفاهیمی نظیر غفلت از ربوبیت خداوند (آیه ۲۳، سوره ۲۶)، دشمنی با خداوند (آیه ۳۹، سوره ۲۰)، عدم هشیارى نسبت به سنتهای الهی (آیات ۵۳ تا ۵۹، سوره ۲۶)، عبرت نگرفتن از سرگذشت اقوام هلاک شده (آیات ۳۰ تا ۳۲، سوره ۴۰)، ترس از عذاب الهی و حتی ادعای خدایی و ربوبیت بر مردم (آیه ۳۸، سوره ۲۸؛ آیه ۲۴، سوره ۷۹) روبه‌رو هستیم. در حاکمیت خوب از دیدگاه قرآن باور به توحید و ربوبیت الهی بر تمامی عالم، تذکر نسبت به سنتهای الهی و ترس از خداوند و عذاب دنیوی و اخروی او از ویژگیهای بارز اعتقادی است.

۲. حق‌مداری: یکی از ویژگیهای اساسی حاکمیت فرعونى، بی‌توجهی به حقیقت (آیه ۱۴، سوره ۲۷) و پیروی صرف از منافع مادی و نیز ارزشگذاری مادی (آیه ۱۴، سوره ۲۷) بود؛ اما در حاکمیت خوب به‌عنوان نقطه مقابل حاکمیت بدی که حاکمیت فرعونى مصداق کامل آن است، حق‌مداری را می‌توان به‌عنوان اصلی اساسی در نظر گرفت. در حاکمیت خوب، حقیقت در جایگاهی والا قرار دارد و مصالح تا حدی دنبال می‌شود که بر حق و در ارتباط با آن مبتنی شد. بر این اساس، ویژگیهایی نظیر طغیان (آیه ۱۷، سوره ۲۴)، عصیان از پیامبران (آیه ۱۶، سوره ۷۳)، تردید و تکذیب فرستادگان خداوند (آیه ۲۴، سوره ۴۰) جای خود را به صفاتی نظیر پیروی از حق، اطاعت از اوامر الهی، تصدیق و پیروی از پیامبران می‌دهد.

۳. تکریم مردم: در حاکمیت خوب از دیدگاه اسلامى، مردم در حکومت نقش محوری و مهمی دارند. برعکس این مطلب در حاکمیت فرعونى تحت عنوان مفاهیمی نظیر استبداد رأی (آیه

۲۹، سوره ۴۰)، برتری جویی در زمین (آیه ۳۱، سوره ۴۴)، تضعیف مردم (آیه ۴، سوره ۲۸)، منت گذاشتن بر مردم (آیه ۴، سوره ۲۸)، خوار کردن مردم (آیه ۲۱، سوره ۲۶) به بردگی کشاندن مردم (آیه ۵۴، سوره ۴۳)، تفرقه افکنی میان آنها (آیه ۴، سوره ۲۸) و تحقیر مخالفان (آیه ۵۲، سوره ۴۳) مشاهده می شود؛ اما حاکمیت خوب برای رأی و نظر مردم احترام و اهمیت خاصی قائل است. این موضوع در مواردی نظیر قائل بودن به حق انتخاب برای مردم در تصمیم گیریهای سیاسی و انتخابات، اجازه مشارکت دادن به مردم در برخی موارد، گاهی مشورت گرفتن از آنها و نیز پذیرفتن انتقاد و موعظه مردم متجلی می شود که در کلام امیرالمؤمنین (ع) با عبارت "النصيحة" به معنای خیرخواهی بیان و به عنوان حق متقابل حاکم و مردم بر یکدیگر تلقی شده است (انصاریان، ۱۳۸۰: ۱۰۹-۱۰۸).

البته حاکمیت خوب به سبب ویژگی حق مداری که بیان شد، لزوماً در همه جا مشارکت و مشورتهای مردم را نمی پذیرد، بلکه اگر درجایی حرف حقی دارد که مخالف نظر مردم است بر آن پافشاری می کند؛ اما این ویژگی را باید بر مبنای حق مداری آن فهمید و نه خودمداری.

۴. عمل صالح و اصلاحگری: در حاکمیت فرعون و ویژگیهای نظیر فساد (آیه ۱۲، سوره ۸۹)، طغیان (آیه ۱۱، سوره ۸۹)، جرم (آیه ۱۳۳، سوره ۷)، فسق (آیه ۳۲، سوره ۲۸)، خطاکاری (آیه ۹، سوره ۶۹) و رفتار زشت (آیه ۳۷، سوره ۴۰) وجود دارد. بنابراین حاکمیت خوب را می توان واجد ویژگی اصلاحگری در زمین و اقدام نسبت به رفتار صالح دانست.

منظور از فساد که حاکمیت فرعون در زمین انجام می داد این است که آفرینش عمومی که انسانها را ایجاد کرده است در میان طایفه ای با طایفه ای دیگر در گسترش وجود تفاوتی نگذاشته و تمامی آنها را به طور مساوی از هستی بهره داده است؛ آن گاه همه را به جهازی آماده کرده است که به سوی حیات اجتماعی با بهره گیری از مواهب حیات زمین هدایت می کند تا هر یک به قدر ارزش وجودی و وزن اجتماعی خود بهره مند شوند؛ این همان اصلاحی است که صنع ایجاد از آن خبر می دهد و تجاوز از این سنت و آزاد ساختن قومی و برده کردن قومی دیگر و بهره مندی عده ای از چیزهایی که استحقاق آن را ندارند و محروم کردن برخی دیگر از آنچه سزاوار آن هستند، افساد در زمین است که انسانیت را به سوی هلاکت و نابودی می کشاند (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۶: ۸). بنابراین اصلاحگری در زمین به معنای حفظ و پیروی از قوانین آفرینش عمومی و هدایت تکوینی الهی است که در آن جریان یافته است.

۵. عدالت: تبعیض گسترده در میان اقوام (آیه ۴، سوره ۲۸) که از مصداقهای فسادگری در حاکمیت فرعون است و ظلم و ستم (آیه ۵۴، سوره ۸) در شدیدترین حد نسبت به بنی اسرائیل که نسل کشی آنان از موارد آن است (آیه ۴۹، سوره ۲) و نیز تمرکز ثروت و قدرت در دست عده‌ای محدود (آیه ۸۸، سوره ۹۰)، جزء ویژگیهای بارز در حاکمیت فرعون است. در مقابل در حاکمیت خوب می‌توان از عدالت به عنوان اصل محوری نام برد که در راستای تعریف عدالت، که "اعطاء کلّ ذی حقّ حقّه" است در آن با تبعیض و ظلم مبارزه، و از مظلوم حمایت می‌شود تا هر ذی‌حقی به حقش برسد. به علاوه در حاکمیت خوب، تبعیض و تمرکز ثروت و قدرت وجود نخواهد داشت؛ چراکه در حکومت عدالت‌محور، همگان حق و امکان دسترسی برابر به فرصت‌ها و امکانات جامعه را خواهند داشت. البته این به معنای برابری در معنای کمونیستی آن، که با ایجاد نظام اشتراکی اجباری، تلاشهای افراد را نادیده می‌گیرد و خود نوعی از بی‌عدالتی را ایجاد می‌کند، نیست، بلکه در حاکمیت خوب، تنها برابری در امکانات و فرصتها ایجاد می‌شود؛ اما هرکسی به میزانی که با تلاش خود از این فرصتها استفاده کرد به همان میزان از آنها بهره‌مند خواهد شد.

۶. صداقت با مردم: در حاکمیت فرعون‌ی شاهد ویژگیهایی از قبیل فریب مردم (آیات ۵۱ تا ۵۴، سوره ۳۴) و تحریک آنها (آیات ۵۴ تا ۵۶، سوره ۲۶)، تطمیع افراد (آیه ۱۱۴، سوره ۷)، القای شبهه (آیه ۵۱، سوره ۴۳) و استفاده از تبلیغات وسیع (آیات ۳۹ و ۴۰، سوره ۲۶) برای به انحراف کشاندن اذهان عمومی بودیم؛ اما در حاکمیت خوب، حکومت، امین مردم قلمداد، و با آنها با صداقت کامل در رفتار و گفتار رویارویی می‌شود. البته این مطلب به این معنا نیست که حاکمیت خوب موظف است که همه کارها را به مردم گزارش کند؛ چراکه ممکن است بر اساس مصالح جامعه برخی از حقایق را از آنها پنهان نگه دارد؛ اما سعی می‌شود که تا حد امکان مردم را در جریان کارها قرار دهد و در همین میزانی که به مردم اطلاعات می‌دهد در این کار صداقت دارد و اطلاعات صحیحی در جهت آگاهی بخشی به جامعه در اختیار آنها قرار دهد.

۷. قدرت مردمی: در میان عوامل حاکمیت فرعون‌ی ویژگیهایی نظیر شکوه ظاهری (آیات ۶ تا ۸، سوره ۲۸)، قدرت‌نمایی (آیات ۶۲ تا ۵۴، سوره ۲۰) و تکیه به ثروت و قدرت (آیات ۵۴ تا ۵۹، سوره ۲۶) از طرفی و ضعف درونی (آیات ۱۱ تا ۱۳، سوره ۳۸) و ترس از مخالفان (آیات ۳۹ و ۴۰، سوره ۲۸) از سوی دیگر به چشم می‌خورد. بنابراین اتکا و اعتماد حاکمیت فرعون‌ی بر ثروت و قدرت مادی است و به همین سبب در ظاهر شکوه و قدرت و هیبتی عظیم دارد؛ اما به سبب اینکه

پشتوانه و حمایت مردمی ندارد که قدرت واقعی است از درون دچار ضعف می‌شود و به همین دلیل از مخالفان مستضعفی مانند بنی‌اسرائیل هراسی دائمی دارد. در حاکمیت خوب جدای از اعتماد به امداد الهی، این مردم هستند که قدرت حکومت را بیش از هر عنصر دیگر تضمین می‌کنند.

۸. پایبندی به تعهدات: یکی از ویژگیهای منفی حاکمیت فرعون، که در چندین آیه از قرآن نیز بر آن تأکید شده است، عهدشکنی (آیات ۱۳۴ و ۱۳۵، سوره ۷) است. حاکمیت فرعون از این عامل به عنوان یک راهبرد برای گرفتن امتیاز از حضرت موسی (ع) در مواقعی استفاده می‌کند که نیاز به گفتگو با ایشان پیدا می‌کند. درواقع حاکمیت فرعون هنگام احساس ضعف و نیاز به دشمنان خود برای رفع مشکلاتش متعهد می‌شود که در صورت عمل طرف مقابل به خواسته‌هایش، او هم امتیازاتی را به آنها بدهد؛ اما پس از اینکه مشککش حل شد براحتمی عهدش را زیر پا می‌گذارد و آن را فراموش می‌کند. در حاکمیت خوب؛ همان‌طور که در سیره حکومتی پیامبر (ص) و حضرت علی (ع) مشاهده می‌کنیم، پایبندی به تعهدات یکی از اصول مستحکم است تا جایی که حضرت علی (ع) در جریان شورای شش‌نفره، حاضر می‌شود حکومت را، که حق الهی او بود از دست بدهد، اما تعهدی را که قصد اجرای آن را ندارد، یعنی پیروی از سیره شیخین به دیگران ندهد.

۹. حفظ انسجام حکومت و جامعه: در حاکمیت فرعون شاهد اختلافاتی در میان حاکمان (آیه ۶۲، سوره ۲۰) بودیم. به علاوه این حاکمیت برای حفظ قدرت و حاکمیت خود از راهبرد تفرقه‌افکنی میان مردم و فرقه فرقه کردن آنان (آیه ۴، سوره ۲۸) استفاده می‌کرد. در حاکمیت خوب حفظ اتحاد و انسجام، چه در میان حاکمان و نهادهای حاکمیتی و چه در میان گروه‌های مختلف جامعه از ویژگیهای اصولی است؛ چراکه اختلاف و پراکندگی از ویژگیهای جریان باطل است؛ اما جریان حق از آنجاکه حق یکی بیش نیست، همواره وحدت و یکپارچگی در مسیر حقیقت دارد.

۱۰. ایجاد فضای امن در جامعه: یکی از ویژگیهای حاکمیت فرعون، که از آیات بسیاری قابل برداشت است، ایجاد فضای رعب و وحشت در جامعه (آیه ۷۱، سوره ۲۰) بویژه برای مخالفان ایدئولوژی ربوبیت فرعون است که دائماً مورد تهدیدات و شکنجه‌ها و کشتارهای شدید قرار گرفته‌اند (آیه ۴۹، سوره ۲). در حاکمیت خوب تلاش می‌شود در جامعه فضایی امن برای همگان و

بویژه منتقدان فراهم شود تا از ایجاد استبداد رأی جلوگیری شود. البته باید میان انتقاد مشفقانه با تخریبهای مغرضانه و برپایی هیاهو و تشویش و تحریف اذهان جامعه تفاوت قائل شد.

۱۱. هدایت جامعه به راه حق: راهبری به گمراهی (آیات ۹۷ تا ۹۹، سوره ۱۱) و در نتیجه درافکندن مردم به عذاب دنیوی (آیه ۱۳۶، سوره ۷) و اخروی (آیه ۴۶، سوره ۴۰) خداوند از ویژگیهای حاکمیت فرعونى است. در حاکمیت خوب، هم و غم حاکمیت، هدایت جامعه به سوی صلاح و رستگاری است؛ چراکه در نگرش اسلامی، حکومت به مثابه امانتهایی الهی در دست حاکمان است که وظیفه هدایت جامعه را بر عهده مسئولان قرار می‌دهد.

پیشنهاها

در این راستا حاکمیت خوب وظیفه دارد در سه سطح اعتقادی، ارزشی و رفتاری، جامعه را ارتقا دهد و به سوی حق هدایت کند. حکومت در سطح اعتقادی باید درک جامعه را از حقایق و معارف دینی نظیر خداوند و صفات او، ربوبیت تکوینی و تشریعی او بر تمام عالم، معاد، نبوت، امامت و... افزایش بدهد و از این طریق ایمان آنها را تقویت کند. در سطح بعد باید به ترویج ارزشهای معنوی و فرهنگ‌سازی در این زمینه پردازد و در سطح سوم به تصحیح صفات و رفتارهای غلط و غیردینی مردم نظیر اسرافگری، ظلم، دروغ، تکبر و... در حد توان اهتمام ورزد. در این نوشتار دلالت‌های قرآنی حاکمیت خوب با توجه به عوامل حاکمیت فرعونى به عنوان مصداق بارز حاکمیت بد و با روش یاد شده برشمرده شد؛ اما برای اینکه بتوان با اطمینان بیشتری الگوی حاکمیت خاصی را به قرآن نسبت داد، باید تمامی حاکمیت‌هایی که در قرآن به آنها پرداخته شده است، اعم از خوب یا بد، موردبررسی قرار گیرد. از آنجاکه در این تحقیق تنها به بررسی حاکمیت فرعون پرداخته شد، پیشنهاد می‌شود دیگر حاکمیت‌های مطرح شده در قرآن نظیر حاکمیت حضرت سلیمان(ع)، حاکمیت داود(ع)، حاکمیت پیامبر(ص)، حاکمیت نمرود و... موردبررسی قرار گیرد و سپس با مقایسه نتایج آنها به عنوان تکه‌های یک جورچین به تکمیل الگوی حاکمیت مطلوب در قرآن اقدام کرد.

منابع فارسی

قرآن کریم

- ابراهیم پور، حبیب و سالارزهی، حبیب‌الله (۱۳۹۰). "بررسی سیر تحول در پارادایم‌های مدیریت دولتی: از پارادایم مدیریت دولتی سنتی تا پارادایم حاکمیت خوب"، *مدیریت دولتی (دانشگاه تهران)*، ش ۹: ۶۲ - ۴۳.
- استریتن، پل، (۱۳۹۰). "حاکمیت خوب: پیشینه و تکوین مفهوم"، حمیدرضا ارباب، در احمد میدری و جعفر خیرخواهان، حاکمیت خوب: بنیان توسعه (مجموعه مقالات)، تهران: مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی.
- اعلامیه هزاره ملل متحد (۱۳۸۳). تهران، مرکز اطلاعات سازمان ملل متحد در تهران.
- الوانی، مهدی و عزیزاده ثانی، محسن (۱۳۸۶). "تحلیلی بر کیفیت حاکمیت خوب در ایران"، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ش ۵۳: ۲۴ - ۱.
- جوانعلی آذر، مرتضی (۱۳۹۵). "منطق دخالت دولت در جامعه"، گفتارهای جدید در خط مشی گذاری، تهران: دانشگاه امام صادق(ع): ۲۱ - ۶۵.
- جوانعلی آذر، مرتضی (۱۳۹۴). *بررسی تطبیقی نظریه ساخت اجتماعی واقعیت و نظریه اعتباریات علامه طباطبایی(ره) و تبیین دلالت‌های آن در حوزه سیاست‌گذاری*، پایان نامه دکتری دانشکده اقتصاد و مدیریت/ دانشگاه تربیت مدرس.
- حسینی، علی، واثق، علی (۱۳۹۳). حاکمیت خوب و حاکمیت شایسته بر اساس دیدگاه امیرالمؤمنین، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، س سوم، ش دوم: ۷ - ۲۸.
- دانایی فرد، حسن؛ باباشاهی، جبار؛ آذر، عادل و کردناهیچ، اسدالله (۱۳۹۱). "تحول در رفاه ملی: آیا حاکمیت خوب نقش مهمی ایفا می‌کند؟"، *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، س ۱۶، ش ۴: ۲۷.
- دانایی فرد، حسن و الوانی، مهدی (۱۳۸۶). "استراتژی استدلال استعاره‌ای در نظریه‌پردازی: شکل‌گیری تئوری جابه‌جایی مدیران دولتی"، *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، س ۱۱، ش ۳: ۱۰۷ - ۱۳۵.
- دباغ، سروش، نفری، ندا (۱۳۸۶). "تبیین مفهوم خوبی در حاکمیت خوب"، *نشریه مدیریت دولتی*، س ۱، ش ۳: ۱۸ - ۳.
- رفیع‌پور، فرامرز، (۱۳۸۷). "اقتراح: نسبت دین و توسعه"، *قبسات*، س سوم، ش ۷.
- سردارنیا، خلیل‌الله (۱۳۸۸). "اثر سرمایه اجتماعی بر حاکمیت خوب"، *اطلاعات سیاسی - اقتصادی*، ش ۲۵۹: ۱۳۲ - ۱۴۵.
- سید محسنی باغسنگانی، محمدمهدی (۱۳۸۵). *قانون خدمات کشوری در پرتو نظریه حاکمیت خوب*، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده حقوق/ دانشگاه امام صادق(ع).
- طباطبایی، محمدحسین، *تفسیر المیزان*، محمدباقر موسوی همدانی (۱۳۷۴). قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم دفتر انتشارات اسلامی، ج ۴: ۱۲ و ۱۳.

فرقانی، یونس (۱۳۹۴). مؤلفه‌های حاکمیت بد در قرآن؛ مطالعه موردی: مؤلفه‌های حاکمیت فرعون‌ی در بیان قرآن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت/دانشگاه امام صادق(ع).

لسانی فشارکی، محمدعلی و مرادی زنجانی، حسین (۱۳۸۵). روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم، زنجان: قلم مهر، ص ۵۹.

لطیفی، میثم (۱۳۹۰). "روش‌شناسی راهبردهای تدبیر در قرآن کریم: استقرایی از پژوهشهای میان‌رشته‌ای مدیریت اسلامی در دهه اخیر"، اندیشه مدیریت راهبردی، س پنجم، ش دوم: ۵۵ - ۲۵.

منوریان، عباس (۱۳۷۹). "از دولت خوب تا حکومت‌داری خوب"، فصلنامه مدیریت دولتی، ش ۴۸ - ۴۹: ۱۸.

هداوند، مهدی (۱۳۸۴). "حاکمیت خوب، توسعه، حقوق بشر"، نشریه حقوق اساسی، س سوم، ش چهارم: ۸۶ - ۵۱.

منابع انگلیسی

- Demmers, Jolle. et. Al. (2005). "Good Governance and democracy in a world of neoliberal regimes", in Demmers, Jolle, et.al, Good Governance in the Era of Global Neoliberalism, Tylor & Francis e-Library.
- Denhardt, Robert.B. (2000). " The New Public Service: Serving Rather Than Steering", Public Administration Review, 60 (6): 211.
- Kaufmann, D, Kraay, A. (1999). Aart and Zoido-Lobato'n, Pablo, "Governance Matters", World Bank Policy Research Paper 2196: 1-61.
- Meehan, E. (2003). " From Government to Governance, Civic Participation and 'New Politics"; Occasional Paper, 5(2): 18-21
- Steurer, R. (2004). "Strategic Public Management as Holistic Approach to Policy Integration", Vienna University of Economics and Business Administration Research Focus Area Managing Sustainability, 17 (1): 173
- Weiss, Thomas G. (2000). "Governance, Good Governance and Global Governance: Conceptual and Actual Challenges", Third World Quarterly, 21 (5): 142.
- Zhang, Yin-Fang, (2003). "Towards better regulatory governance? University of Manchester, economics department.





تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی

محمد شاکر اردکانی *

منصور نیکنام جو **

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۸/۱۳

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۴/۲۹

چکیده

در عصری که دین تأثیر بسزایی در زندگی و کار افراد دارد، اتخاذ رویکردی اسلامی در مدیریت منابع انسانی ضروری است. این پژوهش با هدف تحلیل تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر ماهیت و روش توصیفی - علی مبتنی بر پارادایم اثباتگرایی است. نمونه آماری پژوهش کارکنان ادارات دولتی منتخب شهرستان فسا هستند که ۲۱۰ نفر بر مبنای قواعد سرانگشتی معادلات ساختاری به صورت در دسترس انتخاب شده‌اند. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه‌های محقق ساخته و استاندارد مدیریت منابع انسانی اسلامی، اخلاق کار اسلامی و پیامدهای رفتاری جمع‌آوری، و پایایی (آلفای کرونباخ ۰/۹۰۳) و روایی (اگرا همگرا) برای تمام متغیرها تأیید شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به روش الگوسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart-PLS3 نشان داد 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؛ همچنین مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری داشته است و از طرفی دیگر نقش اخلاق کار اسلامی هم به‌طور مستقیم بر پیامدهای رفتاری و هم به‌عنوان میانجی مورد تأیید قرار گرفت.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی اسلامی، اخلاق کار اسلامی، پیامدهای رفتاری

* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران

** کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران

m.shaker@ardakan.ac.ir
mansoorniknam87@gmail.com

مقدمه

در دنیای کنونی نیروی انسانی عامل ارزش، ماندگاری و مهمترین مزیت رقابتی سازمانها به شمار می‌رود. سازمانهای امروزی در کشف بهترین‌ها و پیروزی جنگ استعدادها از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کنند و همواره می‌کوشند تا بهترین و مستعدترین افراد را جذب کنند و از آنان در راستای تحقق اهداف خود بهره گیرند (خنifer و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۷۸)؛ زیرا به کارگیری و مدیریت این منابع مستعد می‌تواند پیامدها و خروجیهای رفتاری و مالی خوبی برای سازمان به همراه داشته باشد. پیامدهای رفتاری^۱ کارکنان از جمله مسائل مهمی است که سازمانهای اسلامی و غیراسلامی با آن روبه‌رو هستند و نظر رفتارشناسان، روانشناسان و جامعه‌شناسان را به خود جلب کرده است. مهمترین پیامدهای رفتاری که در سالیان اخیر در مطالعات مدیریت و سازمان به آن توجه زیادی شده، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و قصد ترک خدمت است. به خدمت گرفتن افرادی که بدون هیچ چشمداشتی و بدون در نظر گرفتن انتظارات سازمان از آنها و کاملاً آگاهانه و خودجوش برای پیروزی سازمان تلاش می‌کنند، بسیار مهم است. امروزه در ادبیات نوین از رفتارهای خودجوش و آگاهانه افراد در سازمان تحت رفتار شهروندی سازمانی^۲ نام برده می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فرانقشی است که ارتقای اثربخشی در سازمان را منجر می‌شود (هارت و همکاران^۳، ۲۰۱۶: ۳۹۸۳). رضایت کارکنان از شغلشان، پیامد رفتاری دیگری است که در افزایش کارایی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش نقش مهمی دارد (تانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۵: ۲۵). رضایت شغلی^۵، چگونگی نگرش مردم نسبت به شغلشان است (کیوانلو و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۱). دلبستگی شغلی^۶ نیز به تصور شخص نسبت به کارش و وقف کردن جسم و روحش در وظایف کاری اشاره دارد. فرد به شغلش به‌عنوان مهمترین بخش زندگی خود توجه می‌کند (ظریفی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵۹). از طرفی دیگر در صورت نبود وضع مساعد در سازمان و رضایت فرد از شغل و سازمان، فرد به قصد ترک خدمت^۷ و کمکاری در سازمان

-
1. Behavioral Outcomes
 2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)
 3. Hart et al
 4. Tong et al
 5. Job Satisfaction
 6. Job Involvement
 7. Turnover Intention

می‌اندیشد و این به این دلیل حائز اهمیت است که سازمانها هزینه‌های زیادی برای استخدام، آموزش و آماده‌سازی کارکنان انجام می‌دهند (امیری و محمودزاده، ۱۳۹۴: ۵۶۱)؛ از این رو توجه به پیامدهای رفتاری در سازمان و شناسایی فرایندهای مؤثر بر آن برای مدیران بویژه مدیران دستگاه‌های دولتی از اهمیت خاصی برخوردار، و تمرکز مطالعات در مدیریت را به خود اختصاص داده است. از عوامل بشدت مؤثر بر این پیامدهای رفتاری، مدیریت منابع انسانی^۱ است. مدیریت منابع انسانی به‌عنوان رشته‌ای تخصصی در زمینه مدیریت مسائل نیروی انسانی و اداره جنبه انسانی سازمان، باید بخوبی تنظیم شود؛ بدرستی اجرا شود و به‌منظور دستیابی به نتایج مطلوب پیوسته تحت نظارت باشد. از طرفی دیگر مدیریت از آموزه‌های دین اسلام است و از آنجاکه محور مدیریت در دین اسلام نیروی انسانی است، قرآن کریم بر اهمیت و تأثیرگذاری منابع انسانی تأکید کرده است. مدیریت منابع انسانی اسلامی^۲ فرایند هماهنگی فعالیتهای افراد براساس قرآن و شریعت است (الورفی^۳، ۲۰۱۲: ۹۱). از طرفی مدیریت منابع انسانی اسلامی در تفکر برآورده ساختن نیازهای اساسی کارکنان و ایجاد انگیزه در نیروی انسانی برای یافتن آینده‌ای بهتر است (رحمان و همکاران^۴، ۲۰۱۳: ۱۱۰۶). امروزه روند اجرای اصول اسلامی در کشورهای اسلامی افزایش یافته است و بسیاری از سازمانها در تلاش برای اجرای اصول مدیریت منابع انسانی اسلامی هستند؛ بنابراین مهمترین وظیفه مدیریت منابع انسانی اسلامی، جذب و به‌کارگیری افراد شایسته و کارآمد مبتنی بر اصول ارزشی اسلام و دین است که اگر بدرستی مدیریت شود، زمینه ظهور پیامدهای رفتاری مثبت در سازمان را فراهم می‌کند و سرانجام به رضایت کارکنان از سازمان و شغلشان می‌انجامد (عبدالغنی عزمی^۵، ۲۰۱۵: ۲) که بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان را در پی خواهد داشت.

در کنار همه مشکلات، مسئله مهم دیگری که بشدت سازمانها را در قرن حاضر و گذشته نگران کرده، مباحث اخلاق در محیط کسب‌وکار است. شیوه‌های غیراخلاقی شرکت‌های بزرگ در ایجاد وضعیت بحرانی، کاهش بهره‌وری، کاهش درآمد و حتی ورشکستگی آنها تأثیر مهمی

-
1. Human Resource Management (HRM)
 2. Islamic Human Resource Management (IHRM)
 3. Alorfi
 4. Rahman et al.
 5. Abdul Ghani Azmi

گذاشته است (ماری و همکاران^۱، ۲۰۱۲: ۳۲). در اسلام نیز تأکید زیادی بر رعایت اخلاق اسلامی در محیط کار شده و اخلاق از مهمترین مباحث دینی است و از یک نظر مهمترین هدف پیامبران الهی را تشکیل می‌دهد. اخلاق کار اسلامی (IWE) ارزشهایی در بافت اسلامی است که خوب را از بد متمایز می‌کند (نیکنام و همکاران، ۱۳۹۶: ص ۱۴۱) و با تأکید بر عدالت در سازمان معتقد است که هیچ حقی در سازمان نباید ضایع شود (انصاری و شاکراردکانی، ۱۳۹۲: ۸۸). به‌طور کلی اخلاق کار اسلامی را می‌توان مجموعه قوانین ارزشهای اخلاقی براساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت علیهم‌السلام تعریف کرد که انتظاراتی مثل تلاش، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، همکاری، از خودگذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و رشد تواناییهای فردی و گروهی را با توجه به رفتار فرد در محیط کار در برمی‌گیرد (ماری و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۴) و نهاده‌سازی آن در سازمان می‌تواند به پیامدهای سازمانی بویژه در حوزه‌های رفتاری منجر شود که خود به بهبود رفتارهای شهروندی، رضایت شغلی، درگیری شغلی و کاهش رفتارهای قصد ترک و غیبت در محیط کاری و همچنین دیگر رفتارهای زیانبار کاری می‌انجامد؛ این در حالی است که بیش از یک‌ونیم میلیارد جمعیت جهان، مسلمان هستند و دین اسلام بسرعت در حال رشد است؛ هم‌چنین باورهای دینی بر عملکرد مدیران و کارمندان مسلمان در سازمان تأثیرگذار است و از آنجا که دین بخش عمده‌ای از زندگی مردم را شکل می‌دهد (علی^۲، ۲۰۱۰: ۶۹۴)، بررسی اسلام و نقش دین در سازمان و مدیریت منابع انسانی حائز اهمیت است؛ لذا به‌عنوان یک کشور مسلمان، سازمانها و مدیران و هم‌چنین دولت به‌عنوان متولی آنها باید سعی در اجرای ارزشهای اسلامی در سازمان کنند که هدف آن می‌تواند بهبود سیاستهای مدیریت نیروی انسانی و توسعه اخلاق کاری کارکنان با تمرکز بر نظام ارزشی کشور باشد که برانگیختن مدیران و افراد در تمام سطوح سازمانی به منظور خدمت به ارباب‌رجوع را از طریق پیامدهای رفتاری مثبت در بر خواهد داشت؛ زیرا در تمامی تعاریف جدید مدیریت در انتهای تعریف واژه، "تحت نظام ارزشی حاکم بر جامعه" را اضافه کرده‌اند که بیانگر اهمیت سیاستگذاری در سازمان تحت این نظام ارزشی است که هدف این مقاله نیز در همین راستا است.

این پژوهش به دنبال تبیین تأثیرگذاری مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری در ادارات دولتی منتخب شهرستان فسا در استان فارس است. هم‌چنین اقدامات مدیریت منابع انسانی

1. Marri et al.

2. Ali

اسلامی بر کدام یک از پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی مورد مطالعه اثرگذاری بیشتری دارد و تا چه حد با رعایت اصول اخلاقی اجرا می‌شود؛ لذا نقش میانجی اخلاق کار اسلامی نیز مدنظر بوده است و نشان خواهد داد که آیا اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی می‌تواند به ارتقای اخلاق اسلامی در سازمان کمک کند. و اینکه اخلاق کار اسلامی می‌تواند به بهبود رفتارها و پیامدهای رفتاری در ادارات دولتی شهرستان فسا بینجامد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت منابع انسانی اسلامی

به گفته علی و همکاران^۱ (۲۰۰۰) و طیب^۲ (۱۹۹۷)، ریشه مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی در سازمانها را باید در دین بویژه در اصول شریعت جستجو کرد. مدیریت منابع انسانی اسلامی (IHRM) کارکنان را تنها بنده سازمان نمی‌داند، بلکه نیروهایی باارزش می‌داند (به نقل از رحمان و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۱۰۶) که موفقیت و بقا را برای سازمان رقم می‌زند. پژوهشگران بسیاری چون خان و همکاران^۳ (۲۰۱۰)، علی^۴ (۲۰۰۵) و بیکان^۵ (۱۹۹۷) اعتقاد دارند که مدیریت منابع انسانی اسلامی در سازمان یکی از عوامل حیاتی سازمانی است که با رضایت شغلی، عملکرد قوی و قصد ترک خدمت ضعیف همراه است؛ لذا هدف اصلی آن حفظ و اجرای برنامه‌ها مطابق با قوانین اسلامی و بهبود روابط مدیریت و کارکنان در سازمان است (به نقل از هاشیم، ۲۰۰۹: ۲۵۴). وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی اسلامی شامل استخدام، گزینش، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه و جبران خدمات است (سیسوانتو^۶، ۲۰۱۴: ۴). استخدام منابع انسانی، مجموعه‌ای از فعالیتهای سازمان برای جذب داوطلبان به‌منظور دست یافتن به اهداف بلندمدت سازمانی است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۶۲). استخدام در مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اصولی از جمله عدالت، شایستگی، صداقت مبتنی است (هاشیم، ۲۰۰۹: ۲۵۵). اسلام در گزینش به انتخاب کارمندانی باسابقه، مسئولیت‌پذیر و شایسته امر کرده است (محمدی و عبدالمجید، ۱۳۹۴: ۳۱۷). امام‌علی(ع)

1. Ali et al.
2. Tayeb
3. Khan et al.
4. Ali
5. Beekun
6. Siswanto

در نامه خود به مالک‌اشتر بر گزینش تأکید می‌کند و اهمیت گزینش مناسب را رفاه جامعه می‌داند. از طرفی دیگر، امام‌علی (ع) می‌فرماید: «وَتَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجَرُّبَةِ وَالْحَيَاءِ مِنْ أَهْلِ الْبُيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ وَالْقَدَمِ فِي الْإِسْلَامِ الْمُتَقَدِّمَةِ»؛ کارگزاران دولتی را از میان مردمی باتجربه و باحیا، از خاندانی پاکیزه و باتقوا انتخاب کن که در مسلمانی سابقه درخشانی دارند (نهج البلاغه نامه ۵۳، به نقل از محمدی و عبدالمجید، ۱۳۹۴: ۳۱۷)؛ زیرا اخلاق آنها گرامیتر، آبرویشان محفوظ‌تر و طمعشان کمتر و عاقبت نگریشان بیشتر است. هنگامی که کارکنان منصوب شدند، باید برنامه‌های مختلف آموزشی را براساس ماهیت شغل و مسئولیتهای خود انجام دهند (عبدالغنی عزمی، ۲۰۱۵: ۴). کارکنان مسلمان باید دوره‌های آموزشی را برای آشنایی با فرهنگ سازمانی بگذرانند (عزمی^۱، ۲۰۱۰: ۲۸). هم‌چنین آموزش، روند توسعه و رشد کیفیت در منابع انسانی است که موجب بهره‌وری بیشتر آن می‌شود و در نتیجه به دستیابی به اهداف سازمانی کمک می‌کند (سیسوانتو، ۲۰۱۴: ۵). امام‌علی (ع) نیز در بیان ضرورت آموزش برای کارکنان می‌فرماید: کسی که بدون علم و آگاهی به کاری می‌پردازد، مثل کسی است که به بیراهه می‌رود که هرچه راه می‌رود از مسیر و هدف اصلی دورتر می‌شود؛ اما کسی که با علم و دانش عمل می‌کند، همچون رهروی است که در راهی مشخص و واضح حرکت می‌کند. آموزش و توسعه اسلامی، توسعه اخلاق و معنویت کارکنان را به دنبال دارد (هاشیم، ۲۰۰۹: ۲۵۹). پژوهشها این موضوع را آشکار می‌کند که مدیران پایبند به ارزشهای اسلامی و با صفات اخلاقی احسان، آموزش و توسعه کارکنان را ارتقا می‌دهد و کارکنان را به مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی و درگیری شغلی تشویق می‌کند (برایان و پولارد^۲، ۲۰۱۰: ۷۱۹). دسلر^۳ (۲۰۰۸) ارزیابی عملکرد را سامانه رسمی تعیین استانداردهای کاری می‌داند که عملکرد را ارزیابی می‌کند و به‌منظور ایجاد انگیزه، توسعه و تداوم عملکردشان، بازخوردی را برای کارکنان فراهم می‌سازد که اطلاعات ارزیابی عملکرد به‌عنوان پایه پرداخت و ارتقا استفاده می‌شود. هم‌چنین نقش جداناپذیری در مدیریت عملکرد دارد و به اصلاح کمبودها و تقویت عملکرد خوب کمک می‌کند و به این دلیل برای فعالیتهای برنامه‌ریزی شغلی سودمند است (به نقل از هاشیم، ۲۰۰۹: ۲۵۷). اسلام چارچوبی را برای ارزیابی عملکرد اخلاقی نشان داده و مهمتر از همه اینکه این چارچوب به دنبال تشویق کارکنان درباره ارتقای مسئولیت اجتماعی آنان است (علی، ۲۰۱۰: ۲۰۱۰).

1. Azmi

2. Branin & Pollard

3. Dessler

۷۰۴). از اوایل ظهور اسلام و برخلاف دیگر موارد مدیریت منابع انسانی، جبران خدمات و پاداش بسیار مهم بود (محمدی و عبدالمجید، ۱۳۹۴: ۳۱۸). هدف جبران خدمات و پاداش، چه مستقیم و چه غیرمستقیم، تشخیص ارزش عملکرد کارکنان و ایجاد انگیزه در آنها است تا در محیطی تجاری به طور کارآمد و مؤثر کار کنند (هاشیم، ۲۰۰۹: ۲۵۹). جبران خدمات و پاداش در اسلام سه چیز را دنبال می‌کند: تقویت رفتار نیک و اخلاق اسلامی، پرهیز از بی‌اعتنایی و تضمین تعهد و وفاداری نسبت به اهداف اجتماعی گسترده‌تر با رعایت ارزشهای معنوی (محمدی و عبدالمجید، ۱۳۹۴: ۳۲۰). اجرای شیوه‌های صحیح مدیریت منابع انسانی اسلامی در سازمان به اخلاق کار اسلامی و پیامدهای رفتاری مثبت در کارکنان منجر می‌شود و به تحقق اهداف سازمانی کمک خواهد کرد (رحمان و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۱۱۱)؛ بنابراین تمرکز بر این پنج مؤلفه مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلامی و تمرکز بر نظام ارزشی اسلام در این زمینه خواهد توانست ضمن مدیریت صحیح‌تر منابع انسانی و رشد اخلاقی و حرفه‌ای آنها رضایت شغلی بهتر، رفتارهای شهروندی جامعه‌تر، دلبستگی و علاقه بیشتر به شغل و کاهش رفتارهای منفی را در بر داشته باشد.

اخلاق کار اسلامی

اخلاق از مهمترین اهداف پیامبران الهی و از مهمترین مباحث ادیان الهی است (نیکنام‌جو و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۱). اهمیت اخلاق در دین مبین اسلام به حدی است که رسول مکرم اسلام (ص)، دیندارترین افراد را خوش‌اخلاقترین آنها می‌دانند و می‌فرمایند: اخلاق بهترین چیزی است که خداوند به بنده‌اش عطا کرده است (سرمدی، ۱۳۹۵: ۶۲). هم‌چنین از امام حسین (ع) روایت شده است: هان ای مردم! در اخلاق شایسته و والا باهم رقابت کنید (حسنی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲). بر این اساس، ریزک^۱ (۲۰۰۸) اخلاق کار اسلامی را گرایش به کار با رویکرد معنوی گزارش می‌کند (به نقل از اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱: ۱۳۶). هم‌چنین حیاتی^۲ (۲۰۰۷)، اخلاق اسلامی را بازتابی از ارزشهای خوب در رفتار، عمل، تفکر و حتی قلب می‌داند و علی (۲۰۰۱) اخلاق کار اسلامی را فعالیتی واجب و فضیلت در پرتو نیاز فرد و ضرورت ایجاد تعادل در زندگی فردی و اجتماعی معرفی کرده است. مدیریت منابع انسانی با بهره‌گیری از ارزشهای اسلامی، زمینه ظهور اصول اخلاقی را در سازمان فراهم می‌کند (به نقل از مرتضی و همکاران^۳، ۲۰۱۶: ۳۲۶). اخلاق

1. Rizk

2. Hayati

3. Murtaza et al

کار اسلامی^۱، مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه را درست است از نادرست متمایز می‌سازد (انصاری و شاکراردکانی، ۱۳۹۲: ۸۷). اخلاق کار اسلامی گرایش و تمایل نسبت به کار و کار را فضیلت در زندگی بشر دیدن است. بیشتر تحقیقاتی که در مورد اخلاق کار و در این حیطه صورت گرفته متمرکز بر اخلاق کار پروتستانی و بر تجربه کشورهای امریکایی و اروپایی مبتنی است. مفهوم اخلاق کاری پروتستانی را وبر براساس رابطه علی بین اخلاق کار و توسعه نظام سرمایه‌داری در جوامع غربی ارائه کرد در حالی که سرچشمه اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و رفتار پیامبر گرامی اسلام و ائمه اطهار است. پیامبر اسلام (ص) فرموده است: "کار سخت موجب آمرزش گناهان است و هم‌چنین، هیچ خوراکی و روزی‌ای بهتر از آن نیست که انسان از دسترنج خود به دست آورده باشد و یا از رحمت خدا دور باد کسی که زحمت و کار خودش را بر دوش دیگران بیندازد" (به نقل از انصاری و شاکراردکانی، ۱۳۹۲: ۸۷). وقتی کارکنان احساس کنند در سایه قوانین اسلامی با آنها برخوردی اخلاقی شده است، عملکرد شغلی آنان ارتقا، و رضایت شغلیشان افزایش می‌یابد (تعجبی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۶۵)؛ تعهد سازمانی نیز افزایش، (انصاری و شاکراردکانی، ۱۳۹۲: ۸۹) و رفتارهای شهروندی سازمانی ارتقا می‌یابد (نیکنام‌جو و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۱) و قصد ترک خدمت در کارکنان به صفر می‌رسد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۱۷)؛ بنابراین اخلاق کاری هم در اسلام و هم در حوزه اقدامات مدیریت منابع انسانی بسیار بااهمیت است. هرچه فضای سازمان برپایه اصول اخلاق اسلامی باشد، احتمال اینکه کارکنان، پیامدهای رفتاری مثبتی را از خود بروز دهند، بیشتر است.

پیامدهای رفتاری

در ادبیات مدیریت و سازمان در سالیان اخیر تمرکز زیادی بر شناسایی پیامدها و خروجیهای رفتاری در سازمان صورت گرفته که به‌عنوان متغیر خروجی یا وابسته بویژه در حوزه رفتار سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. در مرور مبانی نظری مشخص می‌شود که رایجترین متغیرهای رفتاری، که پیامد و نتیجه راهبردهای مدیریت است، مواردی چون رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، درگیری شغلی، تعهد سازمانی، عجزین شدن با شغل، قصد ترک خدمت و غیبت است که می‌تواند تحت تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی و تمرکز بر اصول اخلاق کار

1. Islamic work ethics (IWE)

اسلامی باشد.

اولین متغیر مهم، که در موفقیت سازمانهای امروزی اهمیت زیادی ایجاد کرده، رفتار شهروندی سازمانی است. رفتار شهروندی سازمانی برای اولین بار توسط ارگان^۱ (۱۹۸۳) مطرح، و این گونه تعریف شد که رفتار فردی داوطلبانه است که صریح یا ضمنی با سامانه رسمی پاداش برانگیخته نشده است و کارایی سازمان را افزایش خواهد داد (لوید و همکاران^۲، ۲۰۱۵: ۵۱۲). هم چنین تمایل کارکنان به رفتارهایی که از الزامات رسمی نقش و جایگاهشان فراتر است نیز یکی از عناصر اصلی تشکیل دهنده رفتار شهروندی سازمانی شناخته شده است. رفتارهای شهروندی، رفتارهایی است که برای سازمان سودمند است؛ ولی با این حال بخشی از عناصر اصلی شغل در نظر گرفته نمی شود. این رفتارها، اغلب از سوی کارکنان به منظور حمایت از منابع سازمان صورت می گیرد؛ هرچند ممکن است به طور مستقیم منافع شخصی به دنبال نداشته باشد (نیاز آذری و عبدالحی، ۱۳۹۳: ۳۳). در تعریف دیگری، لی پین و همکاران^۳ (۲۰۰۲) رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری می دانند که به طور رسمی پاداشی به دنبال ندارد یا از طریق ساختار رسمی سازمانی مورد تقدیر قرار نمی گیرد (به نقل از محمد و همکاران^۴، ۲۰۱۵: ۲۰)؛ بنابراین یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای نیروی انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و بتوانند رفتارهای فراتر از نقش خود را در سازمان ایفا کنند و در بهبود عملکرد و بهره وری سازمان اثرگذار باشند که از طریق تمرکز بر پنج بعد رایج رفتار شهروندی سازمانی یعنی وظیفه شناسی، نועدوستی، فضیلت مدنی، جوانمردی و ملاحظه و ادب امکانپذیر خواهد بود.

رضایت شغلی به عنوان مورد توجه ترین پیامد رفتاری از دیدگاه بیشتر صاحب نظران به معنای احساسات مثبت فرد در مورد شغل خود است؛ به عبارتی دیگر رضایت شغلی، ارزیابی شخص در مورد شغل خودش است؛ اینکه در ارزیابی کلی آیا فرد احساس مثبتی به عوامل شغلی خود دارد یا نه (شاکراردکانی، ۱۳۹۴: ۶۸). در این زمینه بوتنداج و ویت^۵ (۲۰۰۵) پیشنهاد می کنند که رضایت شغلی به دیدگاه و ارزیابیهای افراد در مورد شغل برمی گردد و این دیدگاه بر اثر نیازها،

1. Organ

2. Loyd et al.

3. LePine et al.

4. Mohammad et al.

5. Buitendach & Witte

ارزشها و انتظارات قابل تغییر است (بوتنداج و ویت، ۲۰۰۵: ۲۸). بنابراین، افراد شغلشان را براساس عواملی ارزیابی می کنند که از نظر خودشان مهم است. رضایت به رابطه انتظارات سازمانی و نیازهای فردی اشاره می کند و زمانی در حد مطلوب است که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخص، توافق و همخوانی داشته باشد. عدم توافق و تطابق این دو، مشکلاتی از لحاظ خشنودی طرفین به وجود خواهد آورد. خشنودی تابع توافق و تعادل میان انتظارات و اوضاع سازمان و پیش آمادگیها و نیازهای شخصی فرد است در حالتی که تعادل و تطابق داشته باشد، رفتار همزمان برآورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد خواهد بود (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹: ۹). از موارد دیگر اهمیت رضایت شغلی، تأثیراتی است که این پدیده در کل جامعه خواهد داشت. هنگامی که کارکنان و اعضای سازمان از کار خود لذت می برند، زندگی خصوصی آنان (در خارج از سازمان) بهبود می یابد؛ هم چنین مزایای رضایت شغلی کارکنان سازمان به همه افراد جامعه و شهروندان خواهد رسید. کارکنانی که از شغل خود راضی هستند در جهت رضایت ارباب رجوع و شهروندان قدم برمی دارند.

درگیری شغلی یکی دیگر از پیامدهایی است که در حوزه پژوهش مدیریت به آن توجه زیادی شده است. درگیری شغلی بر مبنای اعتقاد آلپورت^۱ (۱۹۹۶) به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی و بهره وری سازمان کمک می کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان سازمان بالاتر باشد، اثربخشی و بهره وری آن نیز افزایش خواهد یافت (هارتر و همکاران^۲، ۲۰۰۲: ۲۶۹). درگیری شغلی زیاد نشاندهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان، فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می کند (شاکراردکانی، ۱۳۹۴: ۷۰). هم چنین درگیری شغلی درجه ای است که فرد به صورت ذهنی، شناختی و روانشناختی مشغول شغلش، و در آن غرق، و علاقه و اهمیت خاصی برای شغلش قائل می شود.

قصد ترک خدمت به عنوان آخرین پیامد رفتاری مهم و منفی نوعی گرایش رفتاری به شمار می رود که از عوامل موقعیتی درون و برون سازمانی همراه با ویژگیهای فردی تأثیر می پذیرد. تمایل به ترک خدمت، میزان حرکت فرد به سمت خروج از محدوده عضویت هر سامانه

1. Allport

2. Harter et al

اجتماعی تعریف می‌شود که آغازگر آن خود فرد است (حسینی و جودت، ۱۳۹۱: ۳۴۲). برخلاف ترک شغل واقعی، تمایل به ترک شغل، آشکار نیست. تمایلات، اظهار عباراتی در مورد رفتار خاص مورد علاقه است. ترک خدمت یکی از مشکلات عمده‌ای است که سازمانها با آن دست‌به‌گریبان هستند. به‌رغم تضعیف اقتصاد، نتایج تحقیقات نشان داده است که میزان کارکنانی که شغلشان را ترک کرده‌اند، بیشتر از کارکنانی بوده است که توسط کارفرمایان اخراج یا تعلیق شده‌اند (سینگ و سلواراجان^۱، ۲۰۱۳: ۲۵۹). هرچند ایجاد شغل جدید خبر خوبی برای کل اقتصاد است، ترک خدمت مرتبط با آن بر مشکل و معضل سازمانها دلالت دارد به گونه‌ای که این سازمانها نیاز دارند استعدادهای ازدست‌رفته را جایگزین سازند. انفصال و ترک خدمت کارکنان نه تنها تهدیدی جدی و خطرناک برای حفظ استعدادهای سازمانها است، بلکه هزینه‌های مالی هنگفتی را به سازمانها تحمیل می‌کند به گونه‌ای که هزینه جایگزینی یک کارمند می‌تواند از ۳۰ درصد حقوق سالانه کارمند تازه وارد تا ۴۰۰ درصد برای کارکنان تخصصی و سطح بالا متفاوت باشد (سینگ و سلواراجان، ۲۰۱۳: ۲۶۰).

پیشینه پژوهش

نیکنام‌جو و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی را با هدف تحلیل تأثیرات اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی با تمرکز بر نقش میانجی رضایت شغلی در ادارات دولتی منتخب شهرستان فسا انجام دادند که انتخاب نمونه بر مبنای روش سرشماری صورت گرفت که از ۲۷۰ نفر، ۲۱۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد؛ هم‌چنین اخلاق کار اسلامی به‌طور مستقیم بر رفتار شهروندی اثر مثبتی دارد ولی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت. از طرفی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت و رضایت شغلی هم به‌طور مستقیم، رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴) مطالعه همبستگی نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بین ۲۰۳ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار بررسی کردند. نتایج نشان داد اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی و تعهد

سازمانی اثر مستقیمی دارد. هم‌چنین اثر واسطه‌ای انگیزش درونی در رابطه اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. حسنی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی را با هدف بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان متغیرهای اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی، اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و هم‌چنین بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بین عدالت سازمانی و غیبت از کار رابطه معکوس و معنی‌دار یافت شد؛ اما بین اخلاق کار اسلامی و غیبت از کار رابطه معکوس و معنی‌داری وجود ندارد. مرتضی و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی که با عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و نقش دانش در به اشتراک گذاری رفتار در دانشگاه‌های پاکستان انجام دادند با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد و حجم نمونه ۲۱۵ نفری به این نتیجه رسیدند که دانش و رضایت شغلی از جمله معیارهای حیاتی هر نهادی است و اخلاق کار اسلامی اثر مثبت و معنی‌داری هم بر رضایت شغلی و هم دانش دارد. عبدالغنی عزمی (۲۰۱۵) در تحقیقی که با عنوان شیوه مدیریت منابع انسانی اسلامی و عملکرد سازمانی، مطالعه در کشورهای درحال توسعه در کشور مالزی انجام دادند، شیوه‌های منابع انسانی اسلامی را آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد، پاداش، توسعه حرفه‌ای، انتخاب و استخدام و هم‌چنین عملکرد را شامل نه بعد در نظر گرفتند (گردش مالی کمتر، رضایت شغلی بیشتر، ارتقای کیفیت خدمات، سود بیشتر، بهره‌وری خوبتر، نقص کمتر، افزایش رضایت مشتری و غیبت کمتر). نتایج نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی از جمله آموزش و توسعه بر عملکرد شرکتهای اسلامی در مالزی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هاشیم (۲۰۰۸) پژوهشی را با عنوان مدیریت منابع انسانی بر اساس قرآن و تأثیرات آن بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت در سازمانهای مالزی انجام داد. این پژوهش مقدمه‌ای برای درک اسلامی مدیریت منابع انسانی و تلاشی برای ارائه راه‌های مؤثر مدیریت کردن کارکنان بود. هم‌چنین این مطالعه بررسی کرد که تا چه حد سازمانهای اسلامی مالزی، مدیریت منابع انسانی را براساس قرآن به کار می‌گیرند و چگونه این رویکرد، ادراک از عدالت سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این پژوهش نشان داد که سه جنبه از عدالت سازمانی (توزیعی، روبه‌ای و تعاملی) به میزان قابل توجهی از مدیریت منابع انسانی براساس قرآن تأثیر می‌پذیرد. هم‌چنین با تأکید اسلام و قرآن بر رعایت

عدالت، مدیریت منابع انسانی نیز به میزانی که همراه با عدالت باشد، رضایت شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد و نقش مهمی را در قصد ترک خدمت کارکنان ایفا می‌کند. در نتیجه مدیریت منابع انسانی بر اساس قرآن بر سه متغیر ادراک از عدالت سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت تأثیر معناداری دارد. دیگر مطالعات در زمینه پژوهش در جدول شماره ۱ آورده شده است.

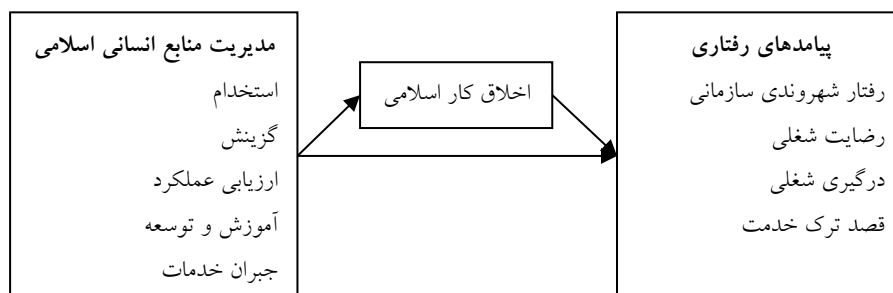
جدول ۱. تحقیقات در باب پژوهش

نام پژوهشگران	سال	متغیرهای مورد بررسی
حسین ^۱	۲۰۱۶	شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و حفظ کارکنان
محمد و همکاران	۲۰۱۵	اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی
کمرآجامان ^۲	۲۰۱۴	مدیریت منابع انسانی اسلامی و اعتماد به نفس کارکنان
رحمان و همکاران	۲۰۱۳	شیوه‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی و اعتماد در سازمان
ملاحی و بادور ^۳	۲۰۱۰	اسلام و مدیریت منابع انسانی
سیدجوادین و همکاران	۱۳۹۵	معیارهای کارمندیابی با رویکرد اسلامی
محمدی و عبدالمجید	۱۳۹۴	اجرای مدیریت منابع انسانی در پرتو آموزه‌های اسلامی
نیاز آذری و عبداللهی	۱۳۹۳	رفتار شهروند سازمانی، رضایت شغلی

این مطالب و جستجوها نشان داد که کشورهای مالزی، سنگاپور، بنگلادش و پاکستان مطالعات بیشتری در حوزه مدیریت منابع انسانی اسلامی و تأثیرگذاری آن بر پیامدهای رفتاری کرده‌اند؛ با این حال بیشتر مطالعات در این حیطه یکپارچه و منسجم نیست و دربرگیرنده الگوی این پژوهش نیست و هر یک جداگانه اشاراتی به روابط متغیرها کرده است. با توجه به اینکه ایران کشوری اسلامی با مذهب شیعه است، ضروری به نظر می‌رسد که در این حوزه مطالعات بیشتری انجام گیرد؛ از این رو این پژوهش بر آن است که مطالعه‌ای را با هدف تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری با توجه به نقش میانجی اخلاق کار اسلامی انجام دهد. نتایج این پژوهش علاوه بر تقویت پژوهشهای حوزه مدیریتی، می‌تواند نقش مهمی در ارتقای مدیریت منابع انسانی اسلامی ایجاد کند و درپی آن، باعث افزایش پیامدهای مثبت رفتاری و ایجاد جوی

1. Hosain
2. Kamrujjaman
3. Mellahi & Budhwar

همراه با اخلاق در سازمان شود. شکل شماره ۱ الگوی پیشنهادی الگوی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به الگوی پژوهش و مطالب بیان شده، فرضیات پژوهش به این صورت ارائه می‌شود:

فرضیه ۱: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری در محیط کاری سازمانهای دولتی شهرستان فسا تأثیر دارد.

فرضیه ۲: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اخلاق کار اسلامی در محیط کاری سازمانهای دولتی شهرستان فسا تأثیر دارد.

فرضیه ۳: اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری در محیط کاری سازمانهای دولتی شهرستان فسا تأثیر دارد.

روش پژوهش

پژوهش از جهت هدف، کاربردی، و از نظر چگونگی گردآوری اطلاعات توصیفی - علی است که داده‌های پژوهش در قالب الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS مورد تحلیل قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش تمام کارکنان ادارات دولتی منتخب (برق، آب، آموزش و پرورش، مخابرات، جهاد کشاورزی و فرمانداری) در شهرستان فسا هستند. برای تعیین حجم نمونه مورد بررسی با توجه به قواعد متعدد نمونه‌گیری از جمله قواعد سرانگشتی ۲۰ نمونه به‌ازای هر متغیر، تعداد روابط خطی الگو ضرب در ده، تعداد سؤالات پرسشنامه‌ها ضرب در پنج و

همچنین فرمول کوکران و جدول مورگان در نهایت ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که به روش نمونه گیری در دسترس مورد بررسی قرار گرفت و ۲۱۰ پرسشنامه قابل استفاده بوده که مبنای تحلیل‌های آماری پژوهش قرار گرفت.

ابزار سنجش

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی از هفت پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مدیریت منابع انسانی اسلامی شامل ۲۲ سؤال ترکیبی از پرسشنامه‌های محقق ساخته رحمان و همکاران (۲۰۱۳)، هاشیم (۲۰۰۹) و رحمان و شهید^۱ (۲۰۰۹) است که پنج مؤلفه استخدام، گزینش، ارزیابی عملکرد، توسعه و آموزش و جبران خدمات را دربر می‌گیرد. همچنین برای سنجش متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه ۱۷ سؤالی علی (۲۰۱۰) استفاده شده است. سنجش متغیرهای وابسته با پرسشنامه‌های چهار سؤالی رضایت شغلی تیلور و باورس^۲ (۱۹۷۲)، پنج سؤالی رفتار شهروندی سازمانی ارگان و کانوسکی^۳ (۱۹۹۶)، سه سؤالی درگیری شغلی کانونگو^۴ (۱۹۸۲) و سه سؤالی قصد ترک خدمت آبرامز و همکاران^۵ (۱۹۹۸) بر مبنای مطالعه شاکراردکانی (۱۳۹۴) صورت گرفته است. اندازه پایایی و روایی مقیاسهای پژوهش در بخشی از الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS در جدول ۲ نشان داده شده است. اندازه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی مقیاسهای پژوهش از ۰/۷ بیشتر، و اندازه AVE سازه‌ها در قالب روایی همگرا نیز همگی از ۰/۵ بیشتر بود که بیانگر روایی و پایایی مناسب ابزارهای سنجش بوده است؛ به عنوان نمونه اندازه آلفای کرونباخ و (AVE) مقیاسهای اصلی مدیریت منابع انسانی اسلامی، پیامدهای رفتاری و اخلاق کار اسلامی به ترتیب ۰/۹۰۴ (۰/۵۱۰)، ۰/۷۵۰ (۰/۵۹۴)، ۰/۸۵۴ (۰/۶۳۵) است.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. در قسمت آمار توصیفی

-
1. Rahman & Shahid
 2. Taylor & Bowers
 3. Organ & Konovsky
 4. Kanungo
 5. Abrams et al.

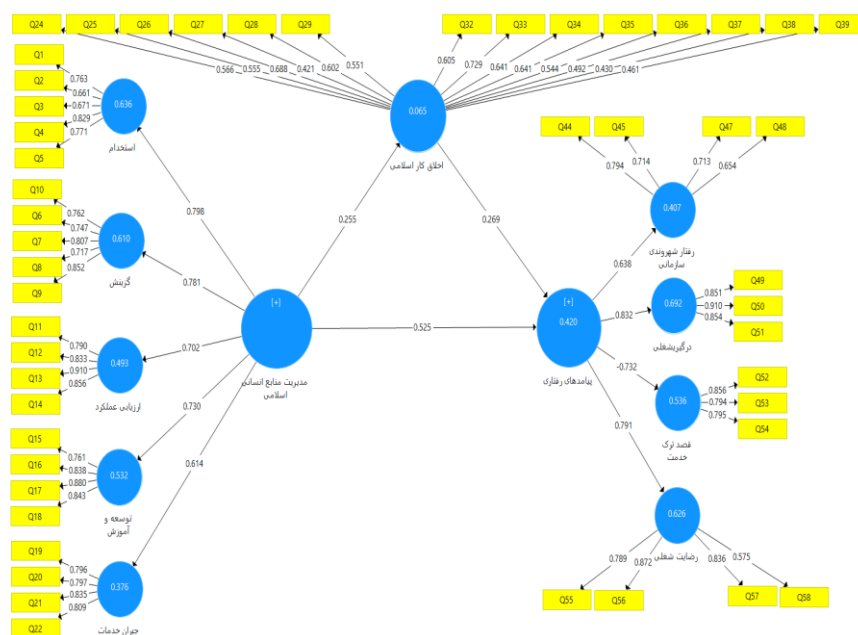
داده‌های جمعیت شناختی از جمله جنسیت، وضعیت تأهل، سن و تحصیلات بررسی شد که نتایج به شرح جدول ۲ است:

جدول ۲. تحلیل توصیفی پاسخ‌دهندگان

جنسیت	زن	۶۵ (۳۱٪)
	مرد	۱۳۸ (۶۵٪)
وضعیت تأهل	مجرد	۱۴ (۶٪)
	متأهل	۱۷۹ (۸۵٪)
سن	زیر ۳۰	۲۰ (۹٪)
	۳۰ - ۴۰	۱۰۴ (۴۹٪)
	۴۱ - ۵۰	۶۹ (۳۵٪)
	بالای ۵۰	۱۴ (۶٪)
تحصیلات	دیپلم	۱۱ (۵٪)
	کاردانی	۱۵ (۷٪)
	کارشناسی	۱۰۵ (۵۰٪)
	کارشناسی ارشد	۷۴ (۳۵٪)
	دکتری	۱ (۰٪)

برازش الگوهای اندازه‌گیری پژوهش

از آنجاکه برای بررسی الگو و آزمون فرضیات پژوهش از الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شده است در مرحله اول باید برازش الگوهای اندازه‌گیری پژوهش مورد بررسی و تأیید قرار گیرد که نتایج برازش الگوهای اندازه‌گیری پژوهش حاصل از نرم‌افزار Smatr-pls در قالب شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی الگوی کلی پژوهش

همان گونه که در شکل ۲ مشخص است، اندازه بارهای عاملی متغیرهای آشکار برای تمامی متغیرها بجز سؤالات ۲۳، ۳۰، ۳۱ اخلاق کار اسلامی از ۰/۴ بیشتر است؛ بنابراین سه سؤال حذف شد و دوباره الگو مورد برازش قرار گرفت. البته با توجه به اینکه آلفای کرونباخ متغیر رفتار شهروندی سازمانی ۰/۶۹۵ بود، سؤال ۴۶، که کمترین بار عاملی را داشت نیز حذف شد. بنابراین پس از حذف این سؤالات، تمامی اندازه‌های بارهای عاملی متغیرها استاندارد شد و در نتیجه تمامی الگوی اندازه‌گیری پایایی لازم را پیدا کرد و تأیید شد. هم‌چنین اندازه‌های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، AVE و اندازه‌های R^2 متغیرها در جدول ۳ ارائه شده است.

متغیرهای مورد مطالعه	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	(AVE)	R ²
مدیریت منابع انسانی اسلامی	۰/۹۱۷	۰/۹۰۴	۰/۵۱۰	—
گزینش	۰/۸۸۵	۰/۸۳۷	۰/۶۰۶	۰/۶۱۰
استخدام	۰/۸۵۹	۰/۷۹۵	۰/۵۵۰	۰/۶۳۶
ارزیابی عملکرد	۰/۹۱۱	۰/۸۶۹	۰/۷۲۰	۰/۴۹۳
توسعه آموزش	۰/۹۰۰	۰/۸۵۱	۰/۶۹۲	۰/۵۳۲
جبران خدمات	۰/۸۸۴	۰/۸۲۵	۰/۶۵۵	۰/۳۷۶
پیامدهای رفتاری	۰/۷۱۴	۰/۷۵۰	۰/۵۹۴	۰/۴۲۰
درگیری شغلی	۰/۹۰۵	۰/۸۴۲	۰/۷۶۰	۰/۶۹۲
رضایت شغلی	۰/۸۵۶	۰/۷۷۴	۰/۶۰۳	۰/۶۲۶
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۸۱۱	۰/۷۰۱	۰/۵۱۹	۰/۴۰۷
قصد ترک خدمت	۰/۸۵۶	۰/۷۴۸	۰/۶۶۵	۰/۵۳۶
اخلاق کار اسلامی	۰/۸۷۰	۰/۸۵۴	۰/۶۳۵	۰/۰۶۵
اندازه‌های استاندارد	۰/۷ >	۰/۷ >	۰/۵ >	—

با توجه به نتایج جدول با مقایسه اندازه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و همچنین روایی همگرایی (اندازه AVE) این پژوهش با اندازه استاندارد آنها مشخص است که در مجموع همه الگوهای اندازه‌گیری این پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۴. ماتریس فورنل - لارکر

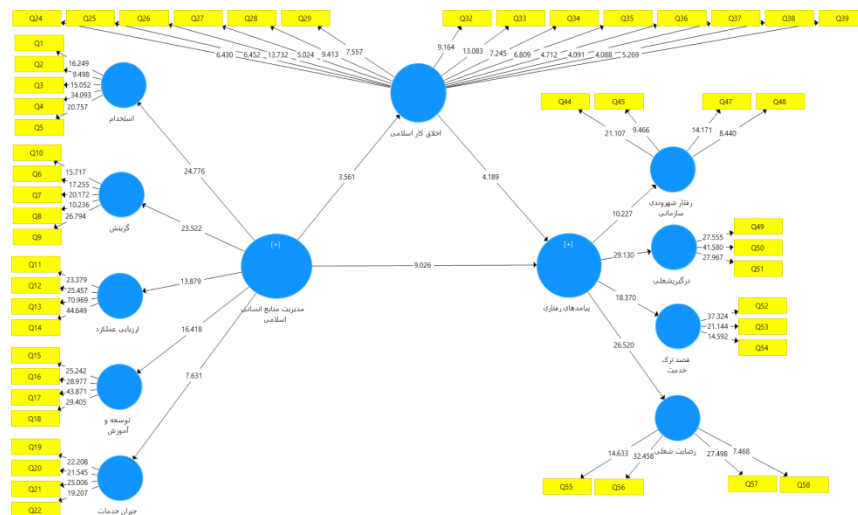
گزینه	قصد ترک خدمت	اخلاق کار اسلامی	رفتار شهروندی سازمانی	رضایت شغلی	درگیری شغلی	جبران خدمات	توسعه و آموزش	استخدام	ارزیابی عملکرد
ارزیابی عملکرد									۰/۸۴۸
استخدام								۰/۷۴۲	۰/۴۹۱
توسعه و آموزش							۰/۸۳۲	۰/۳۵۳	۰/۵۰۵
جبران خدمات						۰/۸۱۰	۰/۴۵۵	۰/۳۷۹	۰/۱۷۴
درگیری شغلی					۰/۸۷۱	۰/۳۴۴	۰/۲۳۸	۰/۳۴۸	۰/۱۹۷
رضایت شغلی				۰/۷۷۷	۰/۵۱۵	۰/۳۸۲	۰/۳۵۲	۰/۵۳۲	۰/۳۹۵
رفتار شهروندی			۰/۷۲۰	۰/۳۷۰	۰/۴۸۶	۰/۳۵۲	۰/۲۷۳	۰/۲۷۶	۰/۲۳۶
اخلاق کار اسلامی		۰/۷۹۶	۰/۲۲۲	۰/۵۲۶	۰/۳۱۳	۰/۴۲۴	۰/۴۳۳	۰/۴۶۳	۰/۴۱۱
قصد ترک خدمت	۰/۸۱۶	-۰/۳۴۷	-۰/۳۵۰	-۰/۴۵۴	-۰/۴۹۱	-۰/۳۰۴	-۰/۱۸۹	-۰/۳۵۹	-۰/۱۷۳
گزینه	۰/۷۷۸	-۰/۳۱۵	۰/۳۷۹	۰/۳۳۶	۰/۴۲۴	۰/۴۲۰	۰/۳۴۳	۰/۳۹۴	۰/۶۱۴

همان گونه که در جدول مشاهده می کنید، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش، که در خانه های قطر اصلی ماتریس قرار گرفته، از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است که در خانه های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده است. از این رو می توان اظهار کرد که در پژوهش، متغیرهای مکنون در الگو با شاخصهای خود تعامل بیشتری دارد و به بیان دیگر روایی واگرایی الگو نیز در حد مناسبی است.

برازش الگوی ساختاری پژوهش

دومین مرحله از الگوسازی معادلات ساختاری بررسی و برازش بخش ساختاری الگو است که با توجه به شاخصهای ذیل مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است:

برای برازش الگوی ساختاری پژوهش، اولین معیار ضرایب معناداری t-value است که نتایج آن به صورت شکل ۳ است. همان گونه که در شکل ۳ مشخص است برای تمامی مسیرهای الگوی ساختاری پژوهش، اندازه معناداری بیشتر از ۱/۹۶ بوده که تمامی روابط سازه های الگوی ساختاری (بیرونی) پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده است و الگوی ساختاری این پژوهش بر مبنای این معیار مورد تأیید قرار می گیرد.



شکل ۳. ضرایب معناداری الگوی کلی پژوهش

دومین معیار بررسی الگوی ساختاری اندازه R^2 است که در جدول ۲ نشان داده شده است. با توجه به اینکه بنا به نظر چین^۱ (۱۹۹۸) اندازه‌های ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای اندازه ضعیف، متوسط و قوی R^2 قابل قبول است (به نقل از شاکراردکانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۵۹)، اندازه R^2 سازه‌های درون‌زای این پژوهش بجز اخلاق کار اسلامی نیز همگی ۰/۳۳ به بالا و برای بسیاری از سازه‌ها از ۰/۶۰ بیشتر است که در نتیجه با توجه به این معیار نیز الگوی ساختاری مورد تأیید قرار می‌گیرد. سومین معیار، اندازه تأثیر (f^2) است که توسط کوهن^۲ (۱۹۸۸) معرفی شد و رابطه سازه‌های الگو را تعیین می‌کند. اندازه‌های ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب بیانگر اندازه تأثیر کوچک، متوسط و زیاد هر سازه بر سازه دیگری است (به نقل از شاکراردکانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۰). براساس خروجی‌های نرم‌افزار PLS مقدار اندازه تأثیر برای هر یک از روابط الگوی پژوهش در جدول شماره ۵ گزارش شده است.

1. Chin
2. Cohen

جدول ۵. معیار اندازه تأثیر روابط الگوی پژوهش

اندازه تأثیر	رابطه مورد بررسی
۰/۴۴۰	مدیریت منابع انسانی اسلامی ← پیامدهای رفتاری
۰/۱۸۳	اخلاق کار اسلامی ← پیامدهای رفتاری

با توجه به حاصل شدن ۰/۴۴۰، که اندازه تأثیر متغیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر متغیر وابسته پیامدهای رفتاری بیشتر از ۰/۳۵ است که تأثیری بر مراتب قوی را نشان می‌دهد، اندازه تأثیر متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری ۰/۱۸۳ است که اندازه تأثیر متوسطی را نمایانگر است.

چهارمین معیار برازش بخش ساختاری الگو، معیار Q^2 است که این معیار توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد و قدرت پیش‌بینی الگو را مشخص می‌کند. هنسler و همکاران^۱ (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی در مورد سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین کرده‌اند (به نقل از شاکراردکانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۰) که نتایج بررسی آن در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. مقدار Q^2 برای سازه‌های درون‌زای الگو

متغیرها	شاخص Q^2	متغیرها	شاخص Q^2	متغیرها	شاخص Q^2
ارزیابی عملکرد	۰/۳۳۸	گزینش	۰/۳۳۴	قصد ترک خدمت	۰/۳۴۲
استخدام	۰/۳۲۸	درگیری شغلی	۰/۵۰۱	اخلاق کار اسلامی	۰/۰۱۰
توسعه و آموزش	۰/۳۴۰	رضایت شغلی	۰/۳۵۶	پیامدهای رفتاری	۰/۱۳۳
جبران خدمات	۰/۲۳۰	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۹۳		

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود به‌طور متوسط مقدار Q^2 برای متغیرهای درون‌زا و مؤلفه‌های آن از متوسط بیشتر است که بیانگر برازش مناسب الگوی ساختاری است.

برازش الگوی کلی پژوهش (معیار نیکویی برازش)

معیار نیکویی برازش تنها معیار سنجش برازش کلی الگوهای معادلات ساختاری است که هر دو بخش الگوی اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. ویتزل و همکاران^۲ (۲۰۰۹) اندازه‌های

1. Hensler et al
2. Wetzels et al

۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش کلی الگو تعیین می کنند (به نقل از شاکراردکانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۰). معیار GOF در قالب این فرمول محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt{AVE * R^2}$$

میانگین اندازه AVE سازه ها (جدول ۲) با ۰/۶۲۴ برابر است و میانگین اندازه R^2 سازه های درونزای الگوی پژوهش (جدول ۲) نیز ۰/۴۳۵ است؛ بنابراین مقدار معیار GOF عدد ۰/۵۲۱ به دست می آید و از آنجا که از مقدار ملاک ۰/۳۶ بسیار بیشتر است، نشان دهنده برازش کلی قوی الگوی پژوهش است.

تعیین شدت اثر میانجی

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره ای به نام VAF استفاده می شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می کند. هرچه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. مقدار VAF از طریق فرمول زیر محاسبه می شود.

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

طبق محاسبات، شدت اثر میانجی ۰/۱۳ به دست آمد که این بدان معنی است که بخش کوچکی (۱۳ درصد) از کل تأثیرات مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری به طور غیرمستقیم با متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی تبیین می شود و تأثیرات مستقیم مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری از تأثیرات غیرمستقیم آن بسیار بیشتر است. نکته قابل توجه در این زمینه این است که هرچند شدت اثر میانجی اخلاق کار اسلامی نسبتاً کم است، این امر بدین معناست که اخلاق کار اسلامی نمی تواند میانجی گری کاملی در تبیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی و پیامدهای رفتاری باشد و به میانجی گری جزئی تغییر یافته است. دلیل دیگر می تواند ناشی از این باشد که نقش میانجی اخلاق کار برای پیامدهای رفتاری در کل بررسی شده است در حالی که برای تک تک مؤلفه های پیامدهای رفتاری با توجه به ضریب بارهای عاملی آن بسیار بیشتر

خواهد بود و همچنین سه پیامد رفتاری مثبت و قصد ترک خدمت منفی است و هر چهار مؤلفه باهم تبیین کننده پیامدهای رفتاری بوده است که می تواند دلیل دیگر ضعیف بودن شدت میانجی گری اخلاق کار اسلامی برای پیامدهای رفتاری در کل باشد.

پس از بررسی الگوی پژوهش و تأیید هر سه بخش اندازه گیری، ساختاری و کلی الگو، حال می توان گفت با توجه به ضرایب معناداری و بارهای عاملی ارائه شده در شکل های ۳ و ۴ فرضیات پژوهش در کل تأیید می شود؛ اما نتایج بررسی تأثیرات مدیریت منابع انسانی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر انواع پیامدهای رفتاری نیز به صورت جدول شماره ۷ است.

جدول ۷. اندازه ضرایب مسیر و معناداری میان مؤلفه ها

مسیرها	ضرایب مسیر	اندازه t	نتیجه
مدیریت منابع انسانی اسلامی به پیامدهای رفتاری	۰/۵۱۴	۹/۰۲۶	پذیرش
اخلاق کار اسلامی به پیامدهای رفتاری	۰/۲۸۴	۴/۱۸۹	پذیرش
مدیریت منابع انسانی اسلامی به اخلاق کار اسلامی	۰/۲۷۹	۳/۵۶۱	پذیرش
مدیریت منابع انسانی اسلامی به درگیری شغلی	۰/۴۹۳	۹/۹۱۸	پذیرش
مدیریت منابع انسانی اسلامی به رضایت شغلی	۰/۴۶۹	۸/۹۹۸	پذیرش
مدیریت منابع انسانی اسلامی به رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۷۷	۷/۲۱۱	پذیرش
مدیریت منابع انسانی اسلامی به قصد ترک خدمت	-۰/۴۳۴	۸/۴۶۴	پذیرش
اخلاق کار اسلامی به درگیری شغلی	۰/۲۳۷	۴/۵۱۶	پذیرش
اخلاق کار اسلامی به رضایت شغلی	۰/۲۲۴	۴/۷۴۴	پذیرش
اخلاق کار اسلامی به رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۸۱	۳/۹۱۶	پذیرش
اخلاق کار اسلامی به قصد ترک خدمت	-۰/۲۰۸	۲/۴۰۳	پذیرش
اخلاق کار اسلامی	شدت میانجی	۰/۱۳	

نتایج جدول نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی اسلامی بر همه پیامدهای رفتاری تأثیر معنادار دارد و سازمان هایی که بتوانند مدیریت منابع انسانی اسلامی را نهادینه کنند، تمامی پیامدهای رفتاری کارکنان تقویت می شود که به ترتیب بیشترین تأثیر را بر درگیری شغلی با ضریب تأثیر (۰/۴۹۳)، رضایت شغلی (۰/۴۶۹)، قصد ترک خدمت (۰/۴۳۴-) و رفتار شهروندی سازمانی

(۰/۳۷۷) می‌گذارد. تأثیر اخلاق کار اسلامی نیز بر تمام مؤلفه‌های پیامدهای رفتاری بجز قصد ترک خدمت، که منفی و معنادار است، مثبت و معنادار است و لذا اخلاق کار اسلامی نیز بیشترین تأثیر را بر درگیری شغلی (۰/۲۳۷) و رضایت شغلی (۰/۲۲۴) دارد.

برای بررسی فرضیه‌های ۲ و ۳ و هم‌چنین به‌طور کلی نقش میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی نیز با توجه به شکل ۴، هم تأثیر اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری و هم تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اخلاق کار اسلامی معنادار است؛ زیرا مقدار معناداری t برای رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اخلاق کار اسلامی از ۱/۹۶ بیشتر است (۳/۵۹۶) و مقدار معناداری t برای رابطه بین اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری نیز از ۱/۹۶ (۴/۵۶۷) بیشتر است؛ بنابراین فرضیه آخر هم به‌طور کلی تأیید می‌شود. با توجه به شدت اثر متغیر میانجی، نتیجه گرفته می‌شود که مدیریت منابع انسانی اسلامی به میزان ۵۱ درصد از تغییرات پیامدهای رفتاری را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. از سوی دیگر مدیریت منابع انسانی اسلامی به‌طور غیرمستقیم و از طریق میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی به میزان ۱۳ درصد بر تغییرات پیامدهای رفتاری تأثیر دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این مطالعه تأثیرات مدیریت منابع انسانی اسلامی را بر پیامدهای رفتاری و نقش میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی بررسی کرده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که به‌طور کلی تمامی فرضیات پژوهش تأیید شده است. فرضیه اول تأیید شد و بیانگر این است که وقتی سازمان دارای بخش مدیریت منابع انسانی قوی باشد که بر پایه اصول اسلامی نهادینه شده باشد، درگیری شغلی و رضایت شغلی کارکنان در درجه اول افزایش بیشتر، رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش، و قصد ترک خدمت آنان کاهش می‌یابد که این فرضیه با نتایج پژوهش هاشیم (۲۰۰۸) و حسین (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در فرضیه دوم تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی مورد تأیید قرار گرفت؛ یعنی هرچقدر سازمانی دارای سامانه مدیریت منابع انسانی اسلامی قوی باشد، زمینه ظهور اصول اخلاقی در سازمان بیشتر فراهم می‌شود و مدیران ارشد سازمان در استخدام، گزینش، ارزیابی عملکرد، توسعه و آموزش و جبران خدمات برخوردی اخلاقی و مبتنی بر اصول اسلامی با همه کارکنان خواهند کرد که تقریباً با نتایج پژوهش ملاحی و بادور (۲۰۱۰) و

محمدی و عبدالمجید (۱۳۹۴) نیز همخوانی دارد. فرضیه سوم نیز بیانگر مثبت و معنی‌دار بودن رابطه اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای رفتاری است. زمانی که کارکنان احساس کنند برخوردی اخلاقی در سایه قوانین اسلامی با آنها صورت گرفته است، رفتار شهروندی سازمانی بیشتری از خود نشان خواهند داد که این تقریباً با نتایج پژوهش موغلی و همکاران (۱۳۹۲) و عسکری و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. هم‌چنین وجود فضای اخلاقی و رعایت اصول اخلاق اسلامی در رضایت شغلی و درگیری شغلی کارکنان تأثیر مثبتی دارد و قصد ترک خدمت را در کارکنان به صفر می‌رساند که با پژوهشهای حسنی و همکاران (۱۳۹۳)، صمدی میرکلانی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. درنهایت نیز اخلاق کار اسلامی به‌عنوان نقش میانجی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری را تبیین می‌کند. همان‌طور که بیان شد، مدیریت منابع انسانی اسلامی با تأکید بر رعایت اخلاق کاری در سازمان و بهره‌گیری از ارزشهای اسلامی، زمینه ظهور اخلاق کار اسلامی را فراهم، و غیرمستقیم بر پیامدهای رفتاری نیز اثر مثبتی ایجاد می‌کند. از آنجاکه ایران، اسلامی، و بر پایه اصول و قوانین اسلامی بنا شده است، پایه‌ریزی مدیریت منابع انسانی بر پایه اصول اسلامی بسیار حائز اهمیت است؛ لذا پیشنهاد می‌شود که به کتاب گرانقدر نهج‌البلاغه توجه بیشتری شود و با بهره‌گیری از سخنان امام‌علی(ع) در انتخاب، استخدام و همه ابعاد مدیریت منابع انسانی، که با رعایت عدالت و اصول اخلاق اسلامی همراه است، گامی بلند در جهت رسیدن به منافع سازمانی و پیامدهای رفتاری برداشته شود. هم‌چنین با توجه به نتایج الگوی اندازه‌گیری پژوهش و اینکه در میان ابعاد مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مبنای ضرایب مسیر، بیشترین ضریب را مؤلفه‌های استخدام و گزینش و سپس آموزش و توسعه داشته‌اند، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمانهای دولتی در شهرستان فسا تمرکز بیشتری بر این سه مؤلفه برای بهبود پیامدهای رفتاری مبذول دارند. هم‌چنین با توجه به این نتایج برای بهبود اخلاق کار اسلامی در سازمان نیز پیشنهاد می‌شود اولاً مدیران، استاندارد و اصول اخلاق کاری مورد احترام در سازمان را در تابلوی اعلانات سازمان مشخص کنند و افراد رده‌بالای سازمان، خود به این استانداردهای اخلاقی پایبند باشند و نقش الگو بودن خود را نمایش دهند. ثانیاً در فرایند استخدام و هم‌چنین گزینش‌هایی در درجه اول بر ارزشها و اصول اسلامی بر پایه عدالت رویه‌ای و مراوده‌ای تمرکز، و ثالثاً مدیران دوره‌های آموزشی در زمینه آشنایی با اصول اخلاق کار اسلامی را برگزار کنند و با اتخاذ تمهیداتی اطمینان به دست آید که همه کارکنان در برنامه‌های آموزشی مشارکت فعال می‌کنند و

سعی کنند روحیه تلاش، پشتکار و دوری از تنبلی و سستی در محیط کار را تقویت کنند و خوب کار کردن و رعایت عدالت و ایثار در کار را به عنوان فضیلت سرلوحه کار خود قرار دهند؛ بنابراین در نهایت می توان گفت برای بهبود پیامدهای رفتاری بویژه درگیری و عجزین شدن افراد در شغل و رضایت شغلی (مؤثرترین پیامدها) پیشنهاد می شود مدیران هم از یک سو بر بهبود و نهادینه سازی مفاهیم اخلاق کاری اسلامی و فرهنگ سازی کار و تلاش خالصانه مبتنی بر فرهنگ جهادی و نگاه به کار به عنوان ابزار جهاد در راه خدا تمرکز کنند و هم از سوی دیگر، بهبود وظایف مدیریت منابع انسانی به ترتیب با تمرکز بر طرحریزی فعالیتهای استخدامی، گزینشی، آموزش، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات مبتنی بر مفاهیم ارزشی و اسلامی را در پیش گیرند.

منابع فارسی

- اسدی، محسن؛ شیرزاد، مهران (۱۳۹۱). نقش اخلاق کار اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. دو فصلنامه اسلام و مدیریت. س ۱. ش ۲: ۱۳۳-۱۵۰.
- امیری، قاسم؛ محمودزاده، سیدمجتبی (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر کاهش ترک خدمت کارکنان در سازمانهای دولتی ایران (مطالعه موردی: ستاد وزارت راه و شهرسازی). مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۳. ش ۲: ۵۵۹-۵۷۹.
- انصاری، محمداسماعیل؛ شاکراردکانی، محمد (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۶. ش ۲: ۸۶-۹۸.
- تعجبی، محمود؛ سیدعباس زاده، میرمحمد؛ حسنی، محمد؛ فلاوندی، حسن (۱۳۹۴). نقش عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی با آزمون میانجی گری هویت سازمانی. فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی. س ۵. ش ۱۲: ۱۷۴-۱۵۳.
- حسنی، محمد؛ جودت، لیلا (۱۳۹۱). رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا(ع) ارومیه. دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. دوره ۱۰. ش ۳: ۳۵۲-۳۴۰.
- حسنی، محمد؛ رحیمی، مرضیه؛ سامری، مریم (۱۳۹۳). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۲. ش ۴: ۶۳۳-۶۱۳.
- حسنی، محمد؛ حیدری زاده، زهرا؛ قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۳۹۱). بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. دو فصلنامه مدیریت اسلامی. س ۲۰. ش ۲: ۹-۳۲.

خنیفر، حسین؛ نقی‌امیری، علی؛ جندقی، غلامرضا؛ احمدی‌آزرم، هادی؛ حسینی‌فرد، سیدمجتبی (۱۳۸۹). درگیر شدن در کار و رابطه آن با عدالت سازمانی در چهارچوب نظریه مبادله اجتماعی و فرهنگی. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۸، ش ۲۱: ۱۷۸ - ۲۰۱.

سرمدی، محمدرضا (۱۳۹۵). ارائه الگوی علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی و ارزشهای شغلی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. س هفتم. ش ۳: ۶۱ - ۷۴.

سیدجوادین، سیدرضا؛ تنعمی، محمدمهدی؛ مختاری، امیر (۱۳۹۵). استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان با رویکرد اسلامی. مدیریت اسلامی. س ۲۴: ۱: ۱۸۱ - ۱۵۹.

شاگردکانی، محمد (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر استراتژیهای مدیریت تنوع بر بهره‌وری منابع انسانی و ارائه الگویی جامع برای آن (مورد مطالعه: صنعت فولاد ایران). پایان‌نامه دکتری. دانشگاه اصفهان.

شاگردکانی، محمد؛ ابزری، مهدی؛ شائمی‌برزکی، علی؛ فتحی، سعید (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت تنوع بر پیامدهای رفتاری با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ سازمانی در صنعت فولاد ایران. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۵، ش ۱: ۴۳ - ۶۸.

صمدی‌میرکلانی، حسین؛ صمدی، حمزه؛ بابایی، عباس (۱۳۹۴). رابطه رفتار شهروند سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران. نشریه امداد و نجات. دوره ۷، ش ۱: ۱۰۲ - ۱۱۳.

ظریفی، فریبرز؛ یوسفی، بهرام؛ صادقی‌بروجردی، سعید (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی با دل‌بستگی‌های شغلی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. مدیریت ورزشی. دوره ۴، ش ۱۵: ۱۷۴ - ۱۵۷.

عسکری، ناصر؛ نیکوکار، غلامحسین؛ امینی، محمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی. مدیریت اسلامی. س ۲۲: ۱: ۱۲۳ - ۱۳۹.

کیوانلو، لیلی؛ رحیمی‌پردنجانی، طیبه؛ محمدزاده‌ابراهیمی، علی (۱۳۹۴). نقش میانجی انگیزش درونی رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی. اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۸، ش ۶: ۶۹ - ۸۲.

محمدی، مهدی؛ عبدالمجید، مهدی (۱۳۹۴). الگوی پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی در پرتو تعالیم اسلامی با محوریت نهج‌البلاغه. مطالعات مدیریت انتظامی. س دهم. ش ۲: ۳۱۱ - ۳۳۶.

موغلی، علیرضا؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ احمدی، سیدعلی‌اکبر؛ علوی، آزاده (۱۳۹۲). تبیین الگوی اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزشهای شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). مدیریت اطلاعات سلامت. دوره دهم. ش ۲: ۳۰۲ - ۳۱۱.

نجفی، محمد؛ کریمی، مهدی؛ قهرمانی‌فرد، علی؛ رضوانی، سیدمرتضی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر اصفهان. رویکردهای نوین آموزشی. دوره پنجم. ش ۲: ۱ - ۲۲.

نیازآذری، کیومرث؛ عبداللهی، محبوبه (۱۳۹۳). بررسی روابط چندگانه رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی

کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر. مدیریت فرهنگی. س ۸، ش ۲۳: ۳۱ - ۴۲.
 نیکنام‌جو، منصور؛ شاکراردکانی، محمد؛ غفوری‌چرخابی، حسین (۱۳۹۶). تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک
 از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی. مدیریت اسلامی. س ۲۵، ش ۲: ۱۳۹ - ۱۶۳.

منابع انگلیسی

- Abdul Ghani Azmi, I. (2015). Islamic human resource practices and organizational performance: Some findings in a developing country. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 6(1): 2-18.
- Alorfi, S. (2012). Human Resource Management from an Islamic Perspective. *Journal of Islamic and Human Advanced Research*, 2: 86-92.
- Ali, A. J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6): 692-711.
- Ali, A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Cheltenham, Northampton, MA: Edward Elgar.
- Azmi, I. A. G. (2010). Islamic human resource practices and organizational performance: a preliminary finding of Islamic organizations in Malaysia. *Journal of Global Business and Economics*, 1(1): 27-42.
- Beekun, R. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought. Herndon, Va.
- Branine, M. & Pollard, D. (2010). HRM with Islamic management principles: dialectic for a reverse diffusion in management. *Personnel Review*, 39(6): 712-727.
- Buitendach, J. H. & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2): 27-37.
- Hart, T. A. Gilstrap, J. B. & Bolino, M. C. (2016). Organizational citizenship behavior and the enhancement of absorptive capacity. *Journal of Business Research*, 69(10): 3981-3988.
- Harter, J. K.; Schmidt, F. L. and Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2): 268-279.
- Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia, *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 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.
- Hosain, M. S. (2016). Impact of best HRM practices on retaining the best employees: A study on selected Bangladeshi firms. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(2): 108-114.
- Kamrujjaman, M. (2014). A Comprehensive Study on Identifying Connectivity between Islamic Human Resource Management (IHRM) Practices and Employee Confidence: A Special Consideration towards Islamic Bank Employees in Bangladesh.
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2: 17-34.
- Lloyd, K. J., Boer, D., Keller, J. W., & Voelpel, S. (2015). Is my boss really listening to me? The impact of perceived supervisor listening on emotional exhaustion, turnover intention, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 130(3): 509-524.
- Marri, M. Y. K. Sadozai, A. M. Zaman, H. M. F. & Ramay, M. I. (2012). The impact of IWE 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. & Budhwar, P. S. (2010). Introduction: Islam and human resource management. *Personnel review*, 39(6): 685-691.
- Mohammad, J. Quoquab, F. Nik Abd Rahman, N. M. & Idris, F. (2015). Organizational citizenship behavior in the Islamic financial sector: does Islamic work ethic make sense? *International Journal of Business Governance and Ethics*, 10(1): 1-27.
- Murtaza, G. Abbas, M. Raja, U. Roques, O. Khalid, A. & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2): 325-333.
- Rahman, N. M. N. A. Alias, M. A. Shahid, S. Hamid, M. A. & Alam, S. S. (2013). Relationship between islamic human resources management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4): 1105-1123.
- Rahman, N. M. N. A. & Shahid, S. (2009). Islamic HRM practices and employee commitment: A test among employees of Islamic banks in Bangladesh. *Graduate School of Business, University Kebangsaan Malaysia*, 1269-1278.
- Tong, C. Tak, W. I. W. & Wong, A. (2015). The impact of knowledge sharing on the relationship between organizational culture and job satisfaction: The perception of information communication and technology (ICT) practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(1): 19.
- Singh, B. and Selvarajan, T. T. (2013). Is it spillover or compensation? Effects of community and organizational diversity climates on race differentiated employee intent to stay, *Journal of Business Ethics*, 115: 259-269.
- Siswanto, S. (2014). Improving competitiveness of Islamic banking human resources through implementation of Quran-based HRM practices. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(3): 01-13.



تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی)

یوسف زرنگاریان *
 جواد عزیزی **
 دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۱/۳۰
 پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۴/۲۹

چکیده

انسان در دنیای کنونی به دلیل تحت تأثیر قرارگیری بر تفکر پست مدرنیست، روز به روز خلا و پوچی بیشتری در فعالیتهای خود احساس می‌کند. وجود معنویت در محیط کاری منجر به تقویت انگیزش و امید کارکنان می‌شود. این مفهوم در جوامع اسلامی به دلیل بافت فرهنگی و دینی در قالب هوش معنوی اسلامی معرفی شده است. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان در سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد انجام شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی و از حیث هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش ۱۶۵ نفر از کارکنان سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد هستند که براساس فرمول کوکران ۱۱۵ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه، و برای آزمون فرضیه‌ها از روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم‌افزار SMART-PLS2 استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از تأیید تمامی فرضیات در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. در میان فرضیات اخلاق کار اسلامی با بتای ۰/۴۸۱ بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته است. علاوه بر این در میان فرضیات، هوش معنوی اسلامی با بتای ۰/۴۳۶ - بیشترین تأثیر را بر قصد ترک شغل کارکنان دارد.

کلیدواژه‌ها: هوش معنوی اسلامی، اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی، قصد ترک شغل کارکنان، سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی

مقدمه

در سالهای اخیر، محیط کار بر اثر عواملی مانند پیشرفت فناوری، نیاز به رقابت، اقتصاد در حال تغییر، سازمانها را با چالشهای فراوانی روبه‌رو کرده است (بارلینگ^۱، ۱۹۹۶: ۱۶). یکی از چالشهای مهم سازمانها خروج سرمایه‌های فکری از سازمانهاست. سرمایه فکری سازمانها به‌عنوان منابع ناملموس در حفظ و برتری سازمانها جایگاه ویژه‌ای داشته است (باکشی و چاهال^۲، ۲۰۱۵: ۳۷۶). از این‌رو در سالیان گذشته سازمانها با توجه به محیطها و فرهنگهای جوامع خود، راهبردهای گوناگونی را برای حفظ سرمایه‌های فکری در پیش گرفته‌اند (زرنگاریان، ۱۳۹۶: ۴۰). در جوامع اسلامی، هوش معنوی (کاهنی و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۷؛ بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۷؛ رستمی و چاغلی‌گل^۳، ۲۰۱۴: ۲۵۷۴) به‌عنوان یک مؤلفه تأثیرگذار مورد بررسی قرار گرفته و مطالعات زیادی در این زمینه انجام شده است. هوش معنوی اسلامی (اختر و همکاران^۴، ۲۰۱۸: ۱۶۴) با قدرت درونی فرد از داشتن قلبی پاک و بدون رذیلت سازگار است به‌گونه‌ای که پیامبر اکرم (ص) فرمودند: در انسان پاره گوشتی است که اگر آن سالم و درست باشد، دیگر اعضای بدن هم با آن سالم می‌شود و هرگاه آن بیمار شود، دیگر اعضای بدن بیمار و فاسد می‌شود. آن پاره گوشت، قلب است (رحمان و ساها^۵، ۲۰۱۵: ۱۳۵). و یا در روایتی دیگر پیامبر اکرم (ص) فرمودند: بهترین قلبها، قلبی است که ظرفیت بیشتری برای خوبی دارد و بدترین قلبها، قلبی است که ظرفیت بیشتری برای بدی دارد؛ پس عالیت‌ترین قلب، قلبی است که خوبی را در خود دارد و از خوبی لبریز است؛ اگر سخن بگویند، سخنش درخور پاداش است و اگر سکوت کند، سکوتش درخور پاداش است (نوید قراجه‌قیه، ۱۳۹۴: ۷۱) که در این میان در ادبیات دینی از قلب سلیم به قلبی که به سبب رهایی از هرگونه بیماری روحی و اخلاقی انسان را در مسیر کمال و رسیدن به خدا و بهشت قرار می‌دهد، یاد شده است. قلب سلیم، آثاری دارد که از جمله آنها می‌توان به آرامش، اطمینان و رهایی از هرگونه اضطرابی اشاره کرد (اسد زندی، ۱۳۹۳: ۱۷۶). از سویی دیگر تا زمانی که موضوعات اخلاقی حل نشده باقی می‌ماند از رشد معنوی جلوگیری می‌کند و مشکلات سازمانی به حداقل

1. Barling
2. Chahal & Bakshi
3. Rostami, Cheraghali Gol
4. Akhar, et al
5. Rahman, Shah

نخواهد رسید (آسهرلوس و داداشی خاص، ۱۳۹۱: ۹۷). اخلاق کار اسلامی (محمد و کوکوب^۱، ۲۰۱۶: ۳۵۵) ارزشهایی است که در بافت اسلامی خوب را از بد متمایز می‌کند (نیکنام‌جو و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۴۰). امروزه سازمانها در بافت جوامع اسلامی، توجه خود را به اخلاق و ارزشهای اخلاقی معطوف کرده‌اند؛ چرا که احتمال می‌رود کارکنانی که به اخلاق کار اسلامی پایبند هستند، اشتیاق و انرژی بیشتری در مورد کار از خود نشان می‌دهند (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۵)؛ لذا هرچه فرد نسبت به کار خود اشتیاق بیشتری داشته باشد، نسبت به سازمان خود متعهدتر است (کیم و همکاران^۲، ۲۰۱۷: ۳۵۰). تعهد سازمانی، نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از پژوهشگران رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی بویژه روانشناسی اجتماعی بوده است (بهروان و سعیدی، ۱۳۸۸: ۱۸۲). مایر و آلن (۱۹۹۷) تعهد سازمانی را روابطی بین کارکنان و سازمان تشریح کرده‌اند که باعث می‌شود کارمند نسبت به سازمان وفادار بماند و یا قصد ترک سازمان کند (مایر و همکاران^۳، ۲۰۰۲؛ فاروخ و همکاران^۴، ۲۰۱۷). قصد ترک شغل در نتیجه عدم تعهد سازمانی ایجاد می‌شود؛ به اهداف سازمانی صدمه می‌زند و باعث می‌شود دستیابی به اهداف سازمانی تحت تأثیر قرار گیرد و همچنین باعث کاهش سطح نوآوری، کاهش کیفیت عرضه خدمات به مشتریان می‌شود و همچنین تأثیرات روانشناختی منفی بر دیگر کارکنان می‌گذارد (اندی و آدگوری^۵، ۲۰۱۲). با توجه به اینکه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی یکی از سازمانهای تأثیرگذار در حوزه فرهنگ در کشور است، این سازمان در استان کهگلویه و بویراحمد به دلایل متعددی، کارایی و عملکرد مناسبی ندارد. یکی از این دلایل قصد ترک کارکنان است که باعث شده است کارکنان بعد از مدتی به دنبال انتقال از این سازمان برآیند که این امر موجب چالشهای فراوانی برای سازمان شده است. بنابراین با توجه به بافت این سازمان مدیران سازمانی باید به دنبال راهکارهایی برای کاهش قصد ترک کارکنان از این سازمان باشند. با توجه به نوع مأموریت این سازمان، که بر فرهنگ و ارزشهای اسلامی منطبق است و نیز اهمیت موضوع، عوامل متعددی برای قصد ترک کارکنان وجود دارد؛ از این رو در این

1. Mohamad & Quoquab

2. Kim et al

3. Meyer et al

4. Farrukh et al

5. Ayinde and Adegoroye

پژوهش تلاش شده است با استفاده از بررسی روابط ساختاری بین هوش معنوی اسلامی، اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد، ضمن تطبیق با داده‌های محیط واقعی سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد. پژوهشگران در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤالات هستند که آیا هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی، توانسته است تعهد سازمانی را افزایش دهد؛ آیا هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی از کاهش تمایل افراد به ترک خدمت جلوگیری می‌کند و آیا تعهد به کار به کاهش ترک خدمت توسط افراد منجر می‌شود؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هوش معنوی اسلامی

هوش معنوی در زندگی فرد و جامعه به پیامدهایی همچون عملکرد و سازگاری بهتر، مدیریت بر رفتار و زندگی، پیوند با جهان، خودآگاهی عمیق از ابعاد وجودی، توان جستجو در مسائل وجودی و تجربیات سطوح متعالی هوشیاری می‌انجامد (درمنکی‌فراهانی و همکاران ۱۳۹۵: ۶۹) و زمینه و بستر بودن یا نیروی زندگی تکاملی خلاق را دربر می‌گیرد. هوش معنوی به شکل هشیاری ظاهر می‌شود و به شکل آگاهی همیشه در حال رشد ماده، زندگی، بدن، ذهن، نفس و روح درمی‌آید؛ بنابراین هوش معنوی چیزی بیش از توانایی ذهنی فردی است و فرد را به ماورای فرد و به روح، مرتبط می‌کند. علاوه بر این، هوش معنوی فراتر از رشد روانشناختی متعارف است؛ بدین دلیل خودآگاهی شامل آگاهی از رابطه با موجود متعالی، افراد دیگر، زمین و همه موجودات می‌شود (بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۳۷). در پژوهشهای اخیر، هوش معنوی اسلامی به عنوان پارادایم جدیدی است که به معنای قلب در کتابهای اسلامی بیان شده است (اختر و همکاران^۱، ۲۰۱۸؛ رحمان و ساها^۲، ۲۰۱۵؛ باباردین و اسماعیل^۳، ۲۰۱۵) و هوش معنوی اسلامی، تواناییهای درونی فرد تعریف شده است و با داشتن قلبی پاک از همه بدی ارتباط دارد به گونه‌ای که فرد برای خود و دیگران سودمند باشد (اختر و همکاران^۴، ۲۰۱۸؛ رحمان و ساها^۱، ۲۰۱۵؛ باباردین و

1. Akhar, et al
2. Rahman., Shah
3. Baharuddin& Ismail
4. Akhar, et al

اسماعیل^۲، ۲۰۱۵). در پژوهشها، قلب در قرآن به معانی گوناگونی بیان شده است که می‌توان به اینها اشاره کرد (حسن‌زاده و مرتضوی، ۱۳۹۵: ۱۰۵؛ قنبری، ۱۳۸۴: ۱۳۸۹؛ مظلوم ترشیزی، ۱۳۸۰: ۳۲؛ دلبری، ۱۳۹۵: ۸۲؛ طباطبایی، ۱۳۷۶: ۳۰). اول، عضوی در کنار اعضای دیگر مانند گوش که وسیله شنیدن و چشم که وسیله دیدن و دهان که وسیله بیان است، وسیله‌ای برای درک و فهم آمده است؛ گاه بر آن مهر زده، و گاه به وسیله آن تعقل می‌شود (بقره/۷؛ انعام/۴۶؛ اعراف/۱۷۹). «به یقین، گروه بسیاری از جن و انس را برای دوزخ آفریدیم. آنها دل‌هایی دارند که با آن (اندیشه نمی‌کنند) نمی‌فهمند و چشمانی که با آن نمی‌بینند و گوش‌هایی که با آن نمی‌شنوند. آنها همچون چهارپایانند؛ بلکه گمراه‌تر! اینان همان غافلانند». کنار هم قرار گرفتن قلب و دهان در (توبه/۸) و مهر بر همه اعضا در (نحل/۱۰۸) و به وجود پوششی بر قلب و سنگینی بر گوش و پرده و حجابی بر چشمان در (اسراء/۴۶ و جاثیه/۲۳) اشاره شده است. «آیا در زمین گردش نکرده‌اند تا دل‌هایی داشته باشند که با آن بیندیشند...؟ دوم به معنای عقل و درک؛ چنانکه در آیه ۳۷ سوره «ق» می‌خوانیم: «إِنَّ فِي ذَلِكَ لَذِكْرٍ لِمَنْ كَانَ لَهُ قَلْبٌ»: در این مطالب تذکر و یادآوری است برای آنان که نیروی عقل و درک داشته باشند. سوم به معنای جان انسان؛ چنانکه در سوره احزاب آیه ۱۰ آمده است: «إِذْ زَاغَتِ الْبُصُورُ وَبَلَغَتِ الْقُلُوبُ الْحَنَاجِرَ»: هنگامی که چشم‌ها از وحشت فرو مانده و جان‌ها به لب رسیده بود. چهارم به معنای نفس انسان؛ چنانکه در سوره بقره آیه ۲۸۸ که انسان دارای قدرت عمل و آزادی انتخاب است، گاه ایمان می‌آورد و گاه نیز از پرستش و بندگی سر باز می‌زند و گنهکار می‌شود. در این معنا قلب ظرفی است که نظر و اعتقاد انسان در آن استقرار یافته است؛ خواه اعتقادی فاسد و انحرافی باشد و خواه اعتقادی صحیح و در راستای بندگی. در حقیقت قلب محل اصلی استقرار ایمان و کفر شمرده شده است. پنجم محل نزول وحی؛ «چرا که او [جبرئیل] به فرمان خدا، قرآن را بر قلب تو نازل کرده است». ششم به معنای مرکز عواطف، چیزی که مریضی، قساوت، غفلت، کینه، رعب، حسرت، شک، آرامش، خضوع و خشوع به آن نسبت داده می‌شود. در سوره آل عمران آیه ۱۵۹ می‌خوانیم: «وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ»: اگر سنگدل بودی از اطرافت پراکنده می‌شدند. هفتم به معنای رأی و نظر: «تَحْسِبُهُمْ جَمِيعًا وَقُلُوبُهُمْ شَتَّى»: آنها را متحد می‌پنداری در حالی که رأی و نظرهای آنها پراکنده است

1. Rahman., Shah

2. Baharuddin & Ismail

(طباطبایی، ۱۳۸۶؛ کوهساری، ۱۳۹۰؛ دلبری، ۱۳۹۵). برخی از مفاهیم دیگری از قلب که بیان شده است، «یگانگی منشأ ادراکات، انفعالات و رفتار انسان»، «تأثیر رفتارها بر کارکرد قوای ادراکی»، «ذات خیر طلب انسان»، «هویت یکپارچه خیر او»، «جدایی ناپذیر بودن تربیت مطلوب از علم، اندیشه و عمل» و «وابستگی درک و فهم انسان به امور عینی و حسی» از آن جمله است (دلبری، ۱۳۹۵: ۸۱). پژوهشگران علاوه بر مفهوم قلب، ابعاد گوناگونی را برای هوش معنوی اسلامی بیان کرده‌اند که شامل خودآگاهی، خودانگیختگی، ارزش‌محوری و چشم‌انداز محوری، کل‌نگری، دگرخواهی، استقبال از تفاوتها، استقلال رأی، تواضع و فروتنی، تمایل به طرح چراهای بنیادی، توانایی تغییر چارچوبهای ذهنی، استفاده مثبت از مشکلات و چالشها و احساس رسالت است (قنبری و کریمی، ۱۳۹۵: ۹۹) و همچنین شامل شفقت و مهربانی، علاقه به پرسش و جستجو و پاسخهای بنیادی، عدالت، تعهد و مسئولیت، خودآگاهی متعالی، وجود تفکر انتقادی، هشجاری اوج یافته، پرهیز از آزار و اذیت، الهام گرفتن از رؤیا و ظرفیت رؤیایی است (فراهانی و همکاران ۱۳۹۵: ۷۳).

اخلاق کاری اسلامی

اخلاق کاری در سالیان اخیر به دنبال شکست شرکتهای بزرگ و بحرانهای غرب اهمیت بسیاری پیدا کرده است (انصاری و شاکری، ۱۳۹۲: ۸۶) و نگرش فردی را درباره جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و مشارکت، پاداشهای مادی و غیرمادی و پیشرفت شغلی را منعکس می‌کند و به دو دسته اخلاق کار پروتستان و اخلاق کار اسلامی تقسیم می‌شود (سنگری و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۴). مفهوم اخلاق کاری اسلامی از قرآن و آموزه‌های پیامبر اسلام (ص) گرفته شده است (علی‌پور و عزیزی، ۱۳۹۳: ۶۹۵). دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده و آن را بسان عبادت در نظر گرفته است. کار در اسلام یک ارزش در سایه نیازهای بشر و لزوم ایجاد تعادل در زندگی فردی و اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. پیامبر اکرم (ص) در این باره می‌فرمایند: "کسی که برای خانواده‌اش زحمت بکشد، همانند مجاهد در راه خداست که شمشیر می‌زند" (بحارالانوار، ج ۱۰۰). در قرآن از کلمات مترادف و هم‌معنی برای بیان کار و تلاش فراوان یاد شده است. برای مثال از کلمه "عمل" با مشتقاتش، ۳۶۶ مرتبه و کلمه "فعل" با مشتقاتش ۱۰۷ مرتبه و کلمه "جهد" با مشتقاتش ۴۱ مرتبه و کلمه "سعی" با مشتقاتش سی مرتبه و کلمه "صنع" با مشتقاتش، سی مرتبه استفاده شده است. هم‌چنین حدود چهارصد آیه در ترغیب به

"کار و تلاش" و بیان ارزش و اهمیت آن وارد شده است. تعدادی از آیات نورانی قرآن کریم نیز درباره مشاغل پیامبران الهی است که به کار و تلاش می‌پرداختند تا هم معاش خویش را تأمین، و هم دیگران را به کار و تلاش تشویق کنند (سنگری و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۴). دستورهای قرآنی طرفدار اشتغال و تعهد کاری است و اجازه رفتارهای غیراخلاقی همانند گدایی، تنبلی، اتلاف وقت و درگیر شدن در فعالیتهای غیر بهره‌ور را نمی‌دهد؛ لذا امروزه سازمانها در بافت جوامع اسلامی توجه خود را به اخلاق و ارزشهای اخلاقی معطوف کرده‌اند؛ چرا که احتمال می‌رود کارکنانی که به اخلاق کار اسلامی پایبند هستند، اشتیاق و انرژی بیشتری در مورد کار از خود نشان می‌دهند (اردلان و همکاران، ۲۰۱۶: ۷۵).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی نگرشی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان، موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند (تولایی و باقری، ۱۳۸۹: ۷۳) و توجه افراد سازمان را می‌رساند (ودادی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۴). درباره تعهد، مطالعات فراوانی انجام شده است مک کون^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۵۴). یکی از مهمترین این مطالعات درباره تعهد سازمانی آلن و می‌یر است. به گفته آلن و می‌یر کارکنان در سازمان سه نوع تعهد دارند که عبارت است از تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری (سانپود و والد^۲، ۲۰۱۷: ۱۳۰). تعهد عاطفی وابستگی عاطفی فرد را به سازمان، همخوانی با آن و مشارکت در فرایندهای سازمانی را بیان می‌کند. تعهد مستمر آگاهی به هزینه‌هایی که هنگام ترک خدمت باید پرداخت. تعهد هنجاری که این نوع تعهد، احساس اجبار به ماندن در سازمان است (ویو و چن^۳، ۲۰۱۸: ۷۵).

قصد ترک شغل

برخی محققان قصد ترک شغل را میل هوشیارانه و متفکرانه‌ای برای ترک سازمان تعریف کرده‌اند. قصد ترک شغل منعکس‌کننده علاقه کارکنان به جستجوی مشاغل جایگزین و ترک سازمان است و نماینده منطقی برای ترک شغل واقعی به‌شمار می‌رود. قصد ترک شغل به تمایل کارکنان به ترک سازمان و شغل فعلی اشاره دارد و ترک شغل واقعی به احتمال بسیار قوی نتیجه

-
1. McCunn
 2. Spanuth, & Wald, A
 3. Wu & Chen

نیت‌های کناره‌گیرانه‌ای خواهد بود (قاسم‌پور گنجه‌ای و آهنچیان، ۱۳۹۵: ۱۳۲). قصد ترک شغل هزینه فراوانی را به سازمانها تحمیل می‌کند که می‌توان به هزینه‌هایی از قبیل گزینش، استخدام و جایگزینی کارکنان جدید نام برد (آزنزا و همکاران^۱، ۲۰۱۵: ۹۵۸). ملاکهای ترک شغل، ابعاد متفاوت چندی را دربر می‌گیرد که می‌توان به اختیاری و یا اجباری بودن آن اشاره کرد. بهترین ملاک قصد ترک شغل، اختیاری بودن آن است (ارشدی و پیرایی، ۱۳۹۲: ۲۲۲). بیشتر پژوهشهای مربوط به هوش معنوی و اخلاق کاری در غرب انجام گرفته و بر هوش معنوی و اخلاق کار پروتستانی تمرکز کرده است. مطالعات زیادی بر تأثیر مثبت هوش معنوی بر تعهد سازمانی تأکید کرده است (نقوی و همکاران ۱۳۹۵: ۷۵؛ تابی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۷۲). صیدی و عزیزی (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان تأکید کردند که هوش معنوی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد (صیدی و عزیزی، ۱۳۹۵: ۱). ریگو و پینا^۲ (۲۰۰۸) در مقاله‌ای با عنوان معنویت در محل کار و تعهد سازمانی، مطالعه تجربی به بررسی تأثیر معنویت در محل کار و ابعاد تعهد سازمانی پرداختند که نشان می‌دهد پنج بعد معنویت که شامل حس هماهنگی گروه، همبستگی با ارزشهای سازمانی، حس همکاری با جامعه، لذت بردن از کار و فرصت‌های زندگی درونی بر ابعاد تعهد سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد (ریگو و پینا، ۲۰۰۸: ۵). راویکومار و دم‌هاران^۳ (۲۰۱۴) در مقاله خود با عنوان تأثیر هوش معنوی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در بخش بانکی تأکید کرده‌اند به میزانی که هوش معنوی در کارکنان بیشتر باشد، سطح تعهد کارکنان و رضایت شغلی بالاتر می‌رود و قصد ترک شغل کاهش پیدا می‌کند (راویکومار و دامادهاران، ۲۰۱۴: ۱). انصاری و شاکر (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در نتایج خود بیان کردند که رابطه مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه‌گانه وجود دارد (انصاری و شاکر، ۱۳۹۲: ۸۶). علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی را معنادار نشان می‌دهد (علی‌پور و عزیزی،

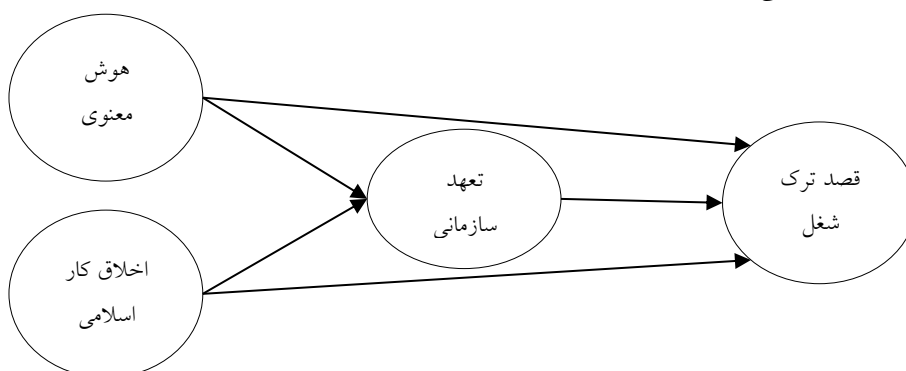
1. Azanza et al

2. Rego, Pina

3. Ravikumar, Dhamodharan

۱۳۹۵: ۶۹۳). صلاح‌الدین و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با عنوان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی نیز تأکید کردند رابطه مثبت و مستقیم باهم دارد (صلاح‌الدین و همکاران، ۲۰۱۶: ۵۸۲). اود دین و فاروق^۲ (۲۰۱۷) در مقاله‌ای با عنوان تأثیر اخلاق کاری اسلامی در تنش شغلی، قصد ترک شغل و شادکامی کارکنان نتیجه گرفتند که اخلاق کار اسلامی تأثیر ناچیزی بر قصد ترک شغل دارد (اود دین و فاروق، ۲۰۱۷: ۱).

با توجه به این توضیحات الگوی مفهومی پژوهش ارائه می‌شود (شکل ۱). الگوی مفهومی مبتنی بر روابط نظری میان شماری از عواملی است که در مورد مسئله پژوهش بااهمیت تشخیص داده می‌شود. چنین الگویی، ضمن نشان‌دادن متغیرهای پژوهش، رابطه آنها را به تصویر می‌کشد. این الگو تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی را بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

فرضیات پژوهش

۱. هوش معنوی اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد.
۲. هوش معنوی اسلامی بر قصد ترک شغل تأثیر معناداری دارد.
۳. اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد.
۴. اخلاق کار اسلامی بر قصد ترک شغل تأثیر معناداری دارد.
۵. تعهد سازمانی بر قصد ترک شغل تأثیر معناداری دارد.

روش پژوهش

پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی، و از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی است که در آن رابطه متغیرها براساس هدف تحقیق تحلیل می‌شود و به‌طور مشخص بر معادلات ساختاری^۱ مبتنی است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه‌ای، مقالات و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و برای گردآوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسشنامه استفاده شده است. در پایان برای سنجش و الگوسازی روابط متغیرها از معادلات ساختاری و نسخه دوم نرم‌افزار اسمارت پی ال اس^۲ استفاده شده است. به‌طور کلی دو رویکرد برای برآورد عوامل هر الگوی معادلات ساختاری وجود دارد: رویکرد مبتنی بر کوواریانس^۳ و رویکرد مبتنی بر واریانس^۴. در این مطالعه از رویکرد مبتنی بر مؤلفه استفاده شده است. علاوه بر این ماهیت اکتشافی الگوی مورد مطالعه نیز بر ویژگیهای PLS منطبق است.

الگوی تحلیلی پژوهش چهار متغیر دارد که متغیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی، متغیر پنهان برونزا، متغیر قصد ترک شغل، متغیرهای پنهان درونزا و متغیر تعهد سازمانی هم متغیر درونزا و هم متغیر برونزا است. برای دستیابی به هدفهای پژوهش، سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی به‌عنوان مورد مطالعه انتخاب شدند. انگیزه اصلی انتخاب سازمان فرهنگ و ارشاد این است که نخست بر اصول دینی و اسلامی در این سازمان بشدت تأکید می‌شود. دوم هدف و ماهیت اصلی این سازمان که با هدف ترویج و توسعه فرهنگ اسلامی شکل گرفته است. به همین دلیل جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان پژوهش سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی است که براساس فرمول کوکران حداقل نمونه لازم ۱۱۵ نفر تعیین شد. برای اطمینان بیشتر و رعایت اصل بازگشت‌پذیری ۱۴۰ پرسشنامه در جامعه مورد نظر به روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی ساده توزیع شد. نهایتاً پس از توزیع پرسشنامه‌ها ۱۲۴ پرسشنامه برای تحلیل، جمع‌آوری شد.

گردآوری داده‌های مقاله با پرسشنامه انجام شده است. پرسشنامه‌های این تحقیق شامل پرسشنامه هوش معنوی اسلامی که در این تحقیق دارای ۴ سؤال محقق ساخته است. پرسشنامه

1. Structural Equation Modeling

2. Smart PLS 2

3. Covariance-Based Structural Equation Modeling (CBSEM)

4. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

اخلاق کار اسلامی برگرفته از تحقیق توفایل و همکاران^۱ (۲۰۱۷) با یازده سؤال، پرسشنامه تعهد سازمانی و قصد ترک شغل برگرفته از گاتلینگ و همکاران^۲ (۲۰۱۶) به ترتیب با سه و دو سؤال است.

برای بومی سازی پرسشنامه های تحقیق از پایایی و روایی صوری استفاده شده است. هم چنین برای پایایی ابزار سنجش نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج مربوط به آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ

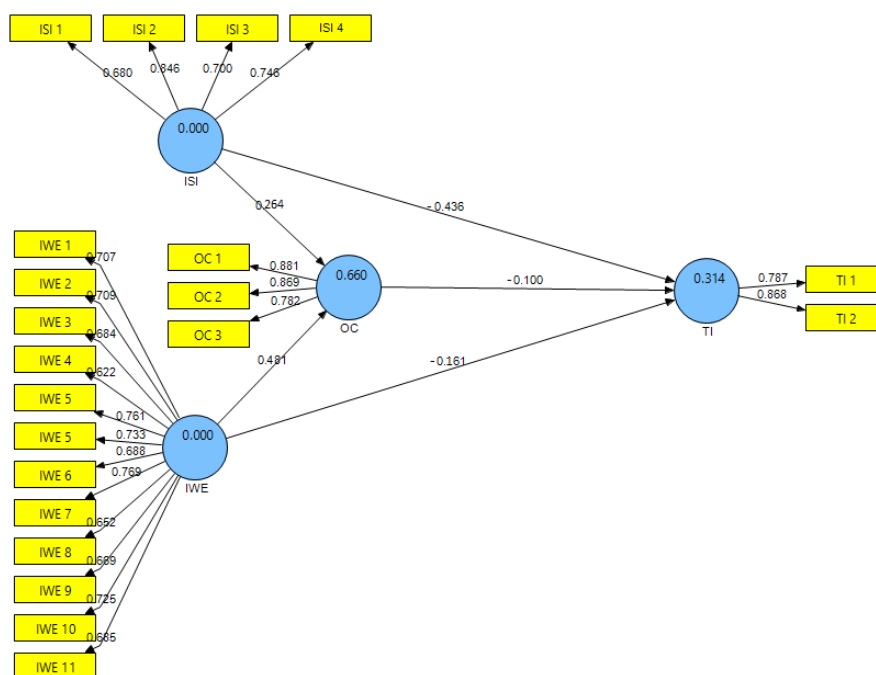
نام متغیر	نوع متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
هوش معنوی اسلامی	مستقل	۰/۹۳
اخلاق کار اسلامی	مستقل	۰/۹۳
تعهد سازمانی	میانجی	۰/۹۱
قصد ترک شغل	وابسته	۰/۹۲

برای برازش و آزمودن فرضیه ها با استفاده از الگوهای ساختاری از روش حداقل مربعات جزئی^۳ و نسخه دوم نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد. این روش بهترین ابزار تحلیل تحقیقاتی است که روابط متغیرها، پیچیده، حجم نمونه اندک و توزیع داده ها غیرعادی باشد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۳). از آنجا که اثر تعاملی دو متغیر با توزیع عادی در بیشتر مواقع دچار چولگی می شود بهتر است از روش پی ال اس برای بررسی تحلیل اثر تعاملی استفاده شود که به توزیع عادی حساسیت نداشته باشد (داوری و رضازاده^۴، ۲۰۱۵). برای تحلیل الگوها در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS- SEM) ابتدا باید به بررسی برازش الگو و سپس آزمودن فرضیه های پژوهش پرداخت.

-
1. Tufail et al.
 2. Gatling et al.
 3. Partial Least Squares
 4. Davari & Rezazadeh

یافته‌های پژوهش

اولین عاملی که در ارزیابی الگوهای انعکاسی باید مورد توجه قرار بگیرد، تک‌بعدی بودن شاخص‌هاست؛ بدین معنی که هر شاخصی در مجموع شاخص‌ها باید با یک مقدار بار عاملی بزرگ تنها به یک بعد یا متغیر نهفته بارگذاری شود؛ بدین منظور بارهای عاملی بیش از ۶۰ درصد قابل قبول معرفی می‌شود. همان‌طور که در شکل ۲ نیز دیده می‌شود، اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شود: دسته اول تحت عنوان معادلات اندازه‌گیری است که روابط متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) است. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی^۱ گویند. دسته دوم معادلات ساختاری است که روابط متغیرهای پنهان و پنهان است و برای آزمون فرضیه‌ها استفاده می‌شود. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر^۲ گفته می‌شود. با توجه به الگو در حالت تخمین ضرایب می‌توان بارهای عاملی و ضرایب مسیر را برآورد کرد.



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار - الگوی آزمون شده پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عاملی)

1. Loading factor
2. Path coefficient

برای سنجش پایایی الگو به بررسی پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ پرداخته شده است. روایی پرسشنامه با دو معیار روایی همگرا و واگرا بررسی شد که مختص الگوسازی معادلات ساختاری است. معیار AVE نشاندهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخصهای خود است؛ به بیان ساده تر AVE میزان همبستگی هر سازه با شاخصهای خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۶: ۵۶). نتایج در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. گزارش آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا سازه‌های الگو

عنوان در الگو	متغیرهای پنهان (مکنون)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR) (CR>0/7)	(AVE)
ISI	هوش معنوی اسلامی	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۶۵
IWE	اخلاق کار اسلامی	۰/۸۲	۰/۸۷	۰/۶۵
OC	تعهد سازمانی	۰/۸۰	۰/۸۷	۰/۶۶
TI	قصد ترک شغل	۰/۸۰	۰/۸۵	۰/۶۷

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، همه متغیرها از پایایی زیادی در الگو برخوردار است. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها از ۰/۷ بیشتر است. در نتیجه برازش مناسب الگو تأیید می‌شود. AVE همه سازه‌ها از ۰/۵ بیشتر است و در نتیجه روایی همگرای الگو و مناسب بودن برازش الگوهای اندازه‌گیری تأیید می‌شود. میزان همبستگی هر سازه در قسمت روایی واگرا با شاخصهایش در مقابل همبستگی آن سازه با دیگر سازه‌ها مقایسه می‌شود. نتایج روایی واگرایی الگو در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

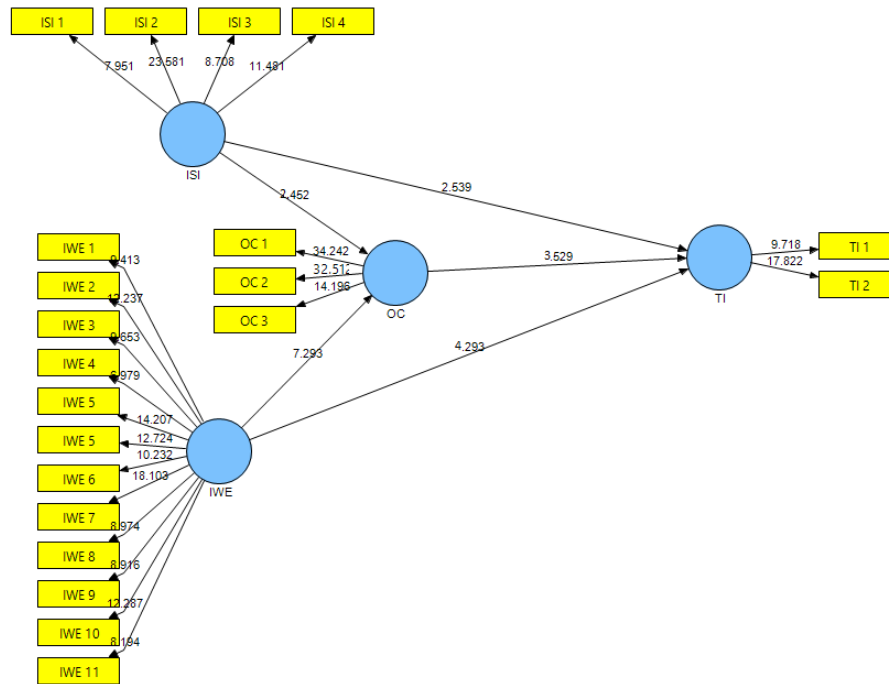
سازه	ISI	IWE	OC	TI
ISI	۰/۸۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
IWE	۰/۷۷	۰/۸۰	۰/۰۰	۰/۰۰
OC	۰/۷۲	۰/۷۴	۰/۸۱	۰/۰۰
TI	۰/۷۲	۰/۷۶	۰/۷۳	۰/۸۱

همان گونه که از جدول ۳ برگرفته از روش فورنل و لاکر^۱ (۱۹۸۱) مشخص است، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون (پنهان) در این پژوهش، که در خانه‌های قطر اصلی ماتریس قرار گرفته است از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده است. از این رو می‌توان اظهار کرد که در پژوهش سازه‌ها در الگو تعامل بیشتری با شاخصهای خود دارد تا با سازه‌های دیگر؛ به بیان دیگر روایی واگرایی الگو در حد مناسبی است. تحقق روایی واگرا نشان می‌دهد که سازه منحصر به فرد است و پدیده احاطه شده با دیگر سازه‌های الگو نشان داده نمی‌شود (هایر و همکاران^۲، ۲۰۱۴: ۱۱۱).

برای ارزیابی الگوی مورد مطالعه از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس و برای آزمون فرضیات از معنی‌داری ضرایب مسیر استفاده شد (رضایی^۳، ۲۰۱۵: ۲). برای به دست آوردن T آماری نیز از آزمون بوتاستراپ با ۵۰۰۰ تکرار استفاده شد. خروجی نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌ها در شکل ۳ ارائه شده است.

ضریب مسیر، نشان‌دهنده اثر مستقیم هر سازه بر سازه دیگر است. ضرایب زمانی معنی‌دار است که مقدار آزمون معنی‌داری آنها از عدد ۱/۹۶ بزرگتر باشد (فیض و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۷). وقتی مقادیر t در بازه از ۱/۹۶+ بیشتر و از ۱/۹۶- کمتر باشد، بیانگر معنادار بودن آن عامل و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ است (معزز و عزیزی^۴، ۲۰۱۶: ۳۲۰). همان گونه که در نمودار ۲ مشخص است، ضرایب t میان تمامی سازه‌های پژوهش از ۱/۹۶ بیشتر است؛ لذا تمامی فرضیات تأیید می‌شود.

-
1. Fornell & Larcker
 2. Hair et al.
 3. Rezaie
 4. Moazzez & Azizi



شکل ۳. خروجی نرم افزار - ضرایب t مربوط به فرضیات پژوهش

در جدول ذیل نیز می توان نتایج تمام فرضیه های پژوهش را مشاهده کرد.

جدول ۴. نتایج کلی فرضیات تحقیق

فرضیه ها	ضریب مسیر استاندارد شده β	آماره t	معنی داری	قبول یا رد فرضیه
هوش معنوی اسلامی $\leftarrow$ تعهد سازمانی	۰/۲۶۴	۲/۴۵۲	Sig<0.05	قبول
هوش معنوی اسلامی $\leftarrow$ قصد ترک شغل	-۰/۴۳۶	۲/۵۳۹	Sig<0.05	قبول
اخلاق کار اسلامی $\leftarrow$ تعهد سازمانی	۰/۴۸۱	۷/۲۹۳	Sig<0.05	قبول
اخلاق کار اسلامی $\leftarrow$ قصد ترک شغل	-۰/۱۶۱	۴/۲۹۳	Sig<0.05	قبول
تعهد سازمانی $\leftarrow$ قصد ترک شغل	-۰/۱۰۰	۳/۴۴۴	Sig<0.05	قبول

نتیجه گیری و پیشنهادها

در پژوهش، تأثیر هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان در سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کهگیلویه و بویراحمد مورد بررسی قرار گرفت.

هوش معنوی اسلامی پارادایم جدیدی است که به معنای قلب در کتابهای اسلامی بیان شده است و با تواناییهای درونی فرد با داشتن قلبی پاک از همه بدی ارتباط دارد به گونه‌ای که فرد برای خود و دیگران سودمند باشد. بی تردید وجود افرادی که در سازمان دارای هوش معنوی اسلامی باشند در همه ابعاد می‌تواند زمینه‌ساز توسعه سازمان باشد.

نتایج فرضیه اول نشان داد که هوش معنوی اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد. میزان بتای این فرضیه با مقدار ۰/۲۶۴ به دست آمده، می‌توان گفت از نظر جامعه هدف، هوش معنوی اسلامی و آرامشی که این هوش به فرد در سامانه آموزشی می‌دهد، منجر می‌شود که کارکنان حتی در ساعات اضافی در سازمان بمانند و به تبادل دانش و مباحثه در مورد موضوعات مرتبط بپردازند؛ این کارکنان، سامانه فعلی را بخشی از زندگی خود می‌دانند؛ حس وابستگی عاطفی به سازمان دارند. این عوامل ناشی از تأثیری است که هوش معنوی اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان دارد. متأسفانه تاکنون تحقیقی که این فرضیه را بررسی کرده باشد نه در تحقیقات داخلی و نه تحقیقات خارجی، بررسی نشده است.

نتایج فرضیه دوم نشان داد هوش معنوی اسلامی بر قصد ترک شغل تأثیر معناداری دارد. این متغیر با بتای منفی حاکی از تأثیر هوش معنوی اسلامی بر کاهش ترک شغل با بتای ۰/۴۳۶- شده است. فردی که هوش معنوی اسلامی در سطح مطلوب دارد با وجود دشواریهای محیط کاری، کار را نوعی عمل خیر قلمداد می‌کند که علاوه بر مزایای مادی و رضایت ارباب‌رجوع نوعی پاداش اخروی برای خود می‌داند. در دین مبین اسلام، کار جانمایه حیات آدمی است و سرماییه سعادت دنیا و آخرت بشر قلمداد می‌شود. علاوه بر این کار موجب عزت و شرف انسانها است که این امر بر نیت فرد برای ترک شغل تأثیر منفی می‌گذارد و ترک شغل فرد را کاهش می‌دهد. این فرضیه نیز در هیچ تحقیق داخلی و خارجی مورد بررسی قرار نگرفته است.

نتایج فرضیه سوم نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد. میزان بتای این فرضیه ۰/۴۸۱ است که حاکی از تأثیر مثبت اخلاق کار اسلامی بر افزایش تعهد کارکنان است. در واقع عجبین شدن مباحث دینی و اسلامی با ماهیت کار و نگرش اخلاقی به کار به تعهد فراوان فرد در کار منجر می‌شود. می‌توان این گونه استنباط کرد که طرز تلقی و تفکری که کارکنان با نگرش اسلامی درباره ماهیت هستی دارند به گونه‌ای است که زندگی پر مغز و نگاهی مثبت به آنان می‌دهد. این طرز تلقی در کنار شناخت کاملتر کارکنان در سطحی ویرای جسم مادی

آنان، تفکر درباره اهداف و دلایل کار در سازمان، دیدگاهی معنوی قوی، کنترل مناسب تنش زندگی در محیط کاری و در زندگی شخصی به دلیل داشتن ادراک از معنا و هدف زندگی و آگاهی زیادی از رابطه عمیقی که در میان این کارکنان وجود دارد منجر می‌شود که کارکنان، کار در سازمان را لذت‌بخش بدانند و نسبت به شغل تعهد مناسبی داشته باشند. نتایج این فرضیه با تحقیقات فرزین و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، آثا و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، حسنی و همکاران (۱۳۹۳) و رجبی پورمبیدی و دهقانی‌فیروزآبادی (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر معناداری دارد. میزان بتای این فرضیه ۰/۱۶۱- است که حاکی از تأثیر منفی اخلاق کار اسلامی بر کاهش ترک شغل کارکنان است. اگر کارکنان به کار خود نگرش اخلاقی داشته باشند، سطح توقعات و انتظارات خود را متناسب با عملکرد حقیقی خود تنظیم می‌کنند و با کنار گذاشتن توقعات بیجا، برای ماندن در سازمان و رسیدن به هدفهای سازمان تلاش می‌کنند. هم‌چنین، کارکنانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، پیامدهای ترک سازمان را برای خود و سازمان بهتر درک می‌کنند. نتایج این فرضیه با تحقیقات اود دین و فاروق (۲۰۱۷)، دورانی^۳ (۲۰۱۷) و راخمان و عمر^۴ (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

نتایج فرضیه پنجم نشان داد که تعهد سازمانی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر معناداری دارد. میزان بتای این فرضیه ۰/۱۰۰- است که حاکی از تأثیر منفی تعهد سازمانی بر کاهش ترک شغل کارکنان است. در ارتباط با این نتیجه دو نکته را باید مدنظر قرار داد: اول اینکه به سیاق تحقیقات علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۵)، رحیم‌نیا و عارف (۱۳۹۳)، ودادی و همکاران (۱۳۹۲) و حیاتی و همکاران (۱۳۹۱) رابطه معکوسی میان تعهد سازمانی و قصد ترک شغل وجود دارد و هم‌چنانکه در تحقیقات گذشته بیان شد در واقع کارکنان متعهد برای ماندن در سازمان تلاش بیشتری می‌کنند و دلبستگی زیادی به اهداف و محیط کاری دارند. در نتیجه این کارکنان تمایلات ترک شغل کمتری دارند و در سازمان ماندگارتر خواهند بود. دوم اینکه به‌رغم تأیید معناداری رابطه معکوس میان دو متغیر، قدرت پیش‌بینی واریانس تغییرات قصد ترک شغل توسط تعهد سازمانی، تقریباً

1. Farzin et al.

2. Athar et al

3. Durrani

4. Rokhman & Omar

ناچیز بود. اگرچه ضریب بتای به دست آمده، این نتیجه را نسبت به بخشی از تحقیقات گذشته، متمایز می‌کند، باید خاطر نشان کرد که وجود رابطه ضعیف میان متغیر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل سابقه دارد و به عنوان مثال در تحقیق علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۵) مشابه نتیجه این تحقیق، رابطه‌ای ضعیف میان تعهد و قصد ترک شغل گزارش شده است. قدرت اندک پیش‌بینی تعهد سازمانی از دو جهت قابل تفسیر است: در وهله نخست، باید این نکته را مدنظر قرار داد که ارزشهای فرهنگی در ادراک فرد از محیط و نیت رفتاری او تأثیرگذار است. از این رهگذر برتری فرهنگ فردگرایی در مقابل فرهنگ جمع‌گرایی، عاملی برای کاهش نقش مؤلفه‌های هویتی و هنجاری مقوم تعهد سازمانی خواهد شد. دوم، تأثیر کم‌رنگ تعهد سازمانی پیامدی از پدیده‌های منفی درون سازمانی است که گاه به مثابه ترومای سازمانی عیان شده است. ادراک فرد از ناهنجاریهای ادراکی (همچون بی‌عدالتی، ناامنی شغلی، ادراک منفی از رهبری مدیران) نیز به مثابه عواملی تأثیرگذار بر کاهش اثر نقش تعهد کارکنان به شمار می‌رود.

در راستای نتایج تحقیق به سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی پیشنهاد می‌شود تا سازوکارهایی را تقویت کنند که موجب تقویت اخلاق اسلامی و هوش معنوی در سازمان می‌شود. در این راستا، اقدامات عملیاتی ذیل مدنظر قرار گیرد: مرامنامه اخلاقی سازمان به صورت دوره‌ای و با مشارکت کارکنان اصلاح شود؛ ارزشهای فرهنگی سازمان شناسایی و مشخص شود؛ به صورت دوره‌ای ارزشهای فرهنگی در سازمان پایش، و گزارش آن به همراه نتایج عملکرد سازمانی تفسیر شود (در قالب گزارش عملکرد و ویژگیهای رفتاری کارکنان نیز سنجیده می‌شود)؛ با بهره‌گیری از مدرسان معرفتی فضای مشترکی برای ارتقای ادراک معنوی کارکنان فراهم شود. همچنین در ارتباط با رابطه تعهد و نیت ترک شغل و نقش میانجی آن در زمینه متغیرهای مستقل با وابسته (و در جهت جبران نقش کم‌رنگ آن) به سازمان پیشنهاد می‌شود تا نظام پرداخت تشویقها و اضافه‌کاریها اصلاح شود (تصحیح ادراک از عدالت)؛ کانونهای توسعه مدیریت و کارکنان در سازمان آماده گردد؛ تعامل میان کارکنان سازمان در قالب گروه‌های متداخل و ماتریسی ویژه (با ساختار موقت نه همیشگی) فراهم شود تا از رهگذر آن حس هویت جمعی میان کارکنان توسعه یابد.

در پایان خاطر نشان می‌شود این تحقیق همچون هر اثر علمی دیگری، محدودیتهایی نیز داشت. از آنجا که ابزار این تحقیق، پرسشنامه‌های استاندارد بود، استفاده از روشهای کیفی همچون مصاحبه می‌تواند نتایج متفاوتی را دربر داشته باشد. از سوی دیگر، دیدگاه و نگرش کارکنان

درباره موضوع و متغیرهای تحقیق سنجیده شده، می‌تواند به عنوان محدودیت قلمداد شود؛ چرا که نگرش و دیدگاه افراد بی‌شک تحت تأثیر سوابق کاری و خلاصه‌ای از تجربیات زندگی گذشته و حتی گرایشهای شخصی آزمودنیها است و با نتایج واقعی در مورد موضوع پژوهش، تفاوت قابل ملاحظه‌ای دارد؛ با این حال برای برطرف کردن این محدودیتها، محققان، پیشنهادهای سه‌گانه ذیل را مدنظر قرار دهند: اول پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده با استفاده از رویکردی کمی-کیفی، نتایج این الگو محک زده شود. دوم پیشنهاد می‌شود متغیرهای زمینه‌ای فرهنگ و ارزشهای سازمانی و همچنین ویژگیهای جمعیت شناختی به صورت تعدیلگر در الگو مدنظر قرار گیرد. سوم پیشنهاد می‌شود در قسمت متغیرهای وابسته، پیامدهای رفتاری و نگرشی همچون رفتارهای مدنی یا ضدشهروندی و بی‌اعتنایی یا سکوت سازمانی نیز در کنار یا به جای متغیر قصد ترک شغل مورد بررسی قرار گیرد.

منابع فارسی

قرآن کریم

- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف‌پناهی، حامد؛ زندی، حامد (۲۰۱۶). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. *مجله علمی - پژوهشی اخلاق زیستی*. ش ۴ (۱۳): ۷۵ - ۹۵.
- اسدزندی، مینو (۱۳۹۳). رهیافت قلب سلیم در مفهوم‌شناسی سلامت معنوی. *مجله علمی - پژوهشی فقه پزشکی*. ش ۶ (۱۹ - ۱۸): ۱۴۳ - ۱۷۴.
- آسهرلوس، وحیده؛ داداشی‌خاص، اسماعیل (۱۳۹۱). تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ش ۲ (۳): ۹۷ - ۱۳۵.
- انصاری، محمداسماعیل؛ اردکانی، محمدشاکر (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*. ش ۶ (۲): ۹۸ - ۸۶.
- بهروان، حسین؛ سعیدی، رقیه (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز. *علوم اجتماعی*. فصلنامه علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی. ۱۹۹ - ۱۸۱.
- حسنی، محمد؛ حیدری‌زاده، زهرا؛ قاسم‌زاده‌علیشاهی، ابولفضل؛ سهرابی، مینا (۱۳۹۳). تبیین نقش اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و نگرشها درباره تغییر سازمانی: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی. *توسعه سازمانی پلیس*. ش ۵۰: ۱۴۲ - ۱۲۳.
- حیاتی، داود؛ ارشادی، نسرين؛ نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۱). اثر خشنودی شغلی از درآمد بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی. *مجله دستاوردهای روان‌شناختی*. ش ۱۹ (۱):

۱۹ - ۴۲.

درمنکی فراهانی، ساره؛ سهرابی، فرامرز؛ آذربایجانی، مسعود (۱۳۹۵). مقایسه میان هوش معنوی طلاب و دانشجویان با استفاده از پرسشنامه اسلامی هوش معنوی (IQSI). *پژوهشنامه روان‌شناسی اسلامی*. ش ۵:

۶۷ - ۹۱.

دلبری، سیدمحمد (۱۳۹۵). دلالت‌های تربیتی معناشناسی «قلب» در قرآن‌کریم. *دو فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه تفسیر و زبان قرآن*. ش ۵ (۱): ۸۱ - ۱۰۶.

رجبی‌پورمبیدی، علیرضا؛ دهقانی‌فیروزآبادی، مرتضی (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران. *مجله علمی - پژوهشی اخلاق زیستی*. ش ۲ (۶): ۴۹ - ۹۲.

رحیم‌نیا، فریبرز؛ عارف، معصومه (۱۳۹۳). تأثیر بازاریابی داخلی و گردش شغلی بر قصد ترک شغل پرستاران. *نشریه پرستاری ایران*. ش ۲۷ (۸۹): ۵۰ - ۶۰.

زرنگاریان، یوسف (۱۳۹۶). طراحی و تبیین الگوی شکل‌گیری مزیت رقابتی مبتنی بر شایستگی‌های کلیدی سازمان مورد مطالعه (صنعت لبنیات کشور). دانشگاه لرستان. دکترای تخصصی (PhD).

سنگری، نگین؛ گائینی، ابوالفضل؛ پورولی، بهروز (۱۳۹۴). تأثیردینداری و اخلاق کار اسلامی بر سختکوشی کارکنان (مطالعه موردی: شهرتهران). *مطالعات رفتار سازمانی*. ش ۳ (۱، ۲) (پیاپی ۸ و ۹): ۱۱۶ - ۱۰۱.

طالقانی، غلامرضا؛ عبدالملکی، جمال؛ غفاری، علی (۱۳۹۵). بررسی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان. *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت دولتی*. ش ۸ (۱): ۲۱۹ - ۲۳۲.

عزیزی، مهدی؛ صیدی، فاطمه (۱۳۹۵). *هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان*، اولین کنفرانس بین‌المللی تکنیک‌های مدیریت و حسابداری. تهران: شرکت همایشگران مهر اشراق.

علی‌پور، عثمان؛ عزیزی، بیستون (۲۰۱۶). بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران. *نشریه مدیریت ورزشی*. ش ۸ (۵): ۶۸۱ - ۶۹۳.

غباری‌بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا؛ نوری‌مقدم، ثنا (۱۳۸۶). *هوش معنوی، فصلنامه علمی - پژوهشی اندیشه نوین دینی*. س سوم. ش ۱۰: ۱۲۵ - ۱۴۷.

فیض، داود؛ اکبرزاده‌صفوئی، مرتضی؛ زنگیان، سمیه (۱۳۹۴). طراحی الگوی تعاملی فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش. *مدیریت فرهنگ سازمانی*. ش ۱۳ (۱): ۴۷ - ۶۶.

قاسمپورگنجی، سیده‌فاطمه؛ آهنگیان، محمدرضا (۱۳۹۵). تأثیر «ادراک از بافت اخلاقی سازمان» بر «قصد ترک شغل» منابع انسانی زن با نقش تعدیل‌گر «ارزشهای کاری». *مجله پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی*. ش ۶ (۳): ۱۲۹ - ۱۵۲.

قنبری، سیروس؛ کریمی، ایمان (۱۳۹۵). مؤلفه‌های هوش معنوی در نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه. ش ۴ (۱۳): ۱۱۹ - ۹۹.

قه‌ری شیرین‌آبادی، الهه؛ فارسی‌زاده، حسین؛ دهقانی‌سلطانی، مهدی؛ فیض، داود (۱۳۹۴). طراحی الگوی وفاداری برند در صنعت لاستیک: نقش تعدیل‌تر ارزش درک شده. تحقیقات بازاریابی نوین. ش ۵ (۱): ۱۸۳ - ۲۰۰.

کاهنی، سیماء؛ حیدری‌فردجبار، نصیری‌ابراهیم (۱۳۸۷). هوش معنوی و رابطه آن با برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی و طبی در سالمندان مقیم منازل. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران. ش ۲۳ (۱۰۱): ۸۷ - ۹۴.

مظلوم‌ترشیزی، بی‌بی فاطمه (۱۳۸۰). قلب سلیم در قرآن و صحیفه سجاده: ۳۲ - ۴۳.

نقوی، سیدعلی؛ آذر، عادل؛ اسعدی، میرمحمد (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش معنوی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان منتخب. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ش ۳ (۱۱): ۷۵ - ۸۶.

نویدقراچه‌قیه، روح‌انگیز (۱۳۹۴). معناشناسی قلب در نهج‌البلاغه. مجله: کتاب و سنت. ش ۸ (۲۴): ۶۵ - ۸۸.

نیکنام‌جو، منصور؛ شاکراردکانی، محمد؛ غفوری‌چرخایی، حسین (۱۳۹۶). تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی. فصلنامه مدیریت اسلامی. ش ۲۵: ۱۶۳ - ۱۳۹.

ودادی، احمد؛ رضایی‌زاده، محمود؛ میرهاشمی، علی؛ نجفی، حسین‌علی (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان (مطالعه موردی). فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت. ۲۴ ش ۲ (پیاپی ۹۹): ۴۱ - ۵۴.

طالبی، کامبیز؛ داوری، علی؛ دهقان‌نجم‌آبادی، عامر (۱۳۹۲). شناسایی تأثیر سرمایه فکری بر تشخیص فرصت‌های کارافزینانه در شرکتهای دانش‌بنیان. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ش ۷۱: ۱۲ - ۴۸.

سپهوند، رضا؛ زرنگاریان، یوسف؛ محمدی، مهدی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر شایستگی‌های بین فرهنگی بر آمادگی مدیران برای تغییر سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. دوره ۹. ش ۲. ش پیاپی ۲۸: ۴۷ - ۶۸.

منابع انگلیسی

- Akhtar, S., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Ahmed, A. (2018). Spiritual quotient towards organizational sustainability: the Islamic perspective. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2), 163-170.
- Athar, M. R., Shahzad, K., Ahmad, J., & Ijaz, M. S. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Islamic Business and Management Vol*, 6(1), 397-416.
- Ayinde, A. T., & Adegrooye, A. A. (2012). Employees' Perception of Career Progression and Turnover Intention among Bank Workers in IFE Central Local Government Area, Osun State. *Research Journal in Organizational Psychology and Educational Studies (RJOPES)*, 1(6), 353.
- Azanza, G., Moriano, J. A., Molero, F., & Lévy Mangin, J. P. (2015). The effects of authentic leadership on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(8), 955-971.
- Baharuddin, E. B., & Ismail, Z. B. (2015). 7 Domains of Spiritual Intelligence from Islamic Perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 568-577.
- Barling, J. (1996). The prediction, experience, and consequences of workplace violence. In G. VandenBos and E. Q. Bulatao (Eds.), *Violence on the job: Identifying risks and developing*

- solutions (pp. 29–49). Washington, DC: American Psychological Association.
- bin Salahudin, S. N., binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.
- Chahal, H. and Bakshi, P. (2015), “Examining Intellectual Capital and Competitive Advantage Relationship. Role of Innovation and Organizational Learning”, *International Journal of Bank Marketing*, Vol.33, No 3, pp. 376-399.
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2015). Structural equation modeling with PLS. *Jahad Daneshgahi Organization*.
- Durrani, F. (2017). Mediating Role of Organizational Justice in Relationship between Islamic Work Ethics and Employee Turnover Intention. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 11(3).
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Farzin, M., & Hooshmand, A. (2017). The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment of Public Accountants of Fars and Kohkiluyeh and Boyer Ahmad Medical Sciences University. *Bioethics Journal*, 7(24), 69-82.
- Gatling, A., Kang, H. J. A., & Kim, J. S. (2016). The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(2), 181-199.
- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S. H., & Lim, S. Y. (2017). The Relationship between Work Engagement and Organizational Commitment: Proposing Research Agendas through a Review of Empirical Literature. *Human Resource Development Review*, 16(4), 350-376.
- McCunn, L. J., Kim, A., & Feracor, J. (2018). Reflections on a retrofit: Organizational commitment, perceived productivity and controllability in a building lighting project in the United States. *Energy Research & Social Science*, 38, 154-164.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Moazzez, H., Azizi, J. (2016). Developing the Green Supply Chain Management Model of Yang in Cinere Company. *Industrial Management Journal*, 8(2), 309-332.
- Mohammad, J., & Quoquab, F. (2016). Furthering the thought on Islamic work ethic: how does it differ?. *Journal of Islamic Marketing*, 7(3), 355-375.
- Rahman, Z. A., Shah, I. M. (2015). Measuring Islamic Spiritual Intelligence. *Procedia Economics and Finance*, 31, 134-139.
- Ravikumar, T., & Dhamodharan, D. (2014). Impact of spiritual intelligence on organizational commitment and job satisfaction of employees in banking sector. *The International Journal Research Journal of Economics & Business Studies*, 5(3), 1-9.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- Rezaei, S. (2015). Segmenting consumer decision-making styles (CDMS) toward marketing practice: A partial least squares (PLS) path modeling approach. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 22, 1-15.
- Rokhman, W., & Omar, A. (2008). The effect of Islamic work ethics on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention: a study on Islamic microfinance institutions in Central Java, Indonesia. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 4(1), 20-28.
- Rostami, A. M., & Gol, H. C. (2014). Prediction of marital satisfaction based on spiritual intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 2573-2577.

- Spanuth, T., & Wald, A. (2017). Understanding the antecedents of organizational commitment in the context of temporary organizations: An empirical study. *Scandinavian Journal of Management*, 33(3), 129-138.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693-717.
- ud Din, M., & Farooq, S. (2017). Effect of Islamic Work Ethics on Employee Well-Being, Job Stress and Turnover Intention. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 2(02), 157-163.
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84.



شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت اسلامی»

(تابستان ۱۳۹۸، سال ۲۷، شماره ۲: ۱۷۰-۱۴۹)



شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ وقف با رویکرد تحلیل مضمون در آستان قدس رضوی

مرتضی رجوعی *

محسن مرادی ***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۵/۱۶

سید مرتضی غیور باغبانی *

علی پورنگ ***

هادی نصرآبادی *****

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۲۳

چکیده

وقف به عنوان یکی از مصداقهای مهم خیرات در دین اسلام و ادیان دیگر به شمار می رود. وقف همواره پشتوانه نیرومندی برای تأمین زندگی مادی خصوصاً برای مردم کم درآمد و مستضعفان و نیز توسعه فرهنگ دینی، معارف غنی قرآنی و اسلامی و بهبود وضعیت اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی بوده است. پژوهش در تلاش است با اتخاذ رویکرد کیفی مبتنی بر روش تحلیل مضمون، که به دنبال خروجی مضمونهای پایه، سازمان دهنده و فراگیر مرتبط با مسئله تحقیق است به این پرسش پاسخ دهد که آیا می توان عواملی را در گستره سطوح فرهنگ شناسایی کرد که باعث توسعه سنت حسنه وقف در آستان قدس رضوی شود. این پژوهش براساس هدف تحقیق از نوع اکتشافی و چگونگی گردآوری اطلاعات از نوع کتابخانه ای و میدانی است. جامعه آماری تحقیق برای مصاحبه های نیمه ساختاریافته شامل استادان، سیاستگذاران، عوامل اجرایی، متولیان و واقفان بودند. نمونه گیری به روش گلوله برفی انتخاب شد و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار MAXQDA صورت پذیرفت که در مجموع ۷۵ مضمون پایه و ۱۳ مضمون سازمان دهنده ذیل سه مضمون فراگیر ظاهر، ارزشها و باورها استخراج شد. در سطح باورها سه مقوله عامل ایجاد گفتمان وقف، اعتمادسازی و بسترسازی و در سطح ارزشها نیز سه مقوله تکریم واقفان، تقویت ارزشهای اجتماعی دینی و توسعه وقف مشارکتی و در سطح ظواهر و مصنوعات هشت مقوله تخصصی کردن مقوله وقف، سیاستگذاران و مجریان، گسترش شکلی و زمینه های وقف، حذف موانع و تنگنای وقف، بازسازی موقوفات، اطلاع رسانی و تبلیغات شناسایی شد.

کلیدواژه ها: توسعه فرهنگ وقف، پیشفرضها و باورها، ارزشها، ظواهر و مصنوعات

* استادیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بین المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران
s.ghayour@gmail.com

** استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بین المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران
mortezarouji@gmail.com

*** نویسنده مسئول: گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بین المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران
esfahan685@yahoo.com

**** گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بین المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران
momoradi2010@yahoo.com

***** کارشناسی ارشد گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بین المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران
energybinahayat@gmail.com

مقدمه

سنت حسنه وقف به عنوان یکی از مؤثرترین راه‌های همیاری در طول تاریخ، همواره پشوانه اقتصادی اهداف متعالی انسانی در جوامع بشری بوده است؛ ولی با ظهور و گسترش اسلام که مؤسس یا مؤید تمام نیکی‌ها و روشهای پسندیده بود، این سیره نیکو نیز به عنوان برجسته‌ترین مصداق صدقات و نمونه اجرای احسان رونقی بسیار گرفت تا آنجا که بتدریج، یکی از بزرگترین منابع گسترش رفاه اجتماعی و رفع فقر در سایه نشر و ترویج فرهنگ اسلامی به‌شمار می‌رود (صفایی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۹۰). با نهاد وقف، که در آن مالکیت خصوصی به نوعی مالکیت عمومی تبدیل می‌شود، مراکز مختلف آموزشی، فرهنگی، بهداشتی و اقتصادی ایجاد می‌شود. علاوه بر این، وقف در مفهوم شهرنشینی جوامع از مؤلفه‌های توسعه اقتصادی به‌شمار می‌آید و نقش قابل توجهی در برجستگی دینی، تاریخی و اقتصادی شهرها دارد و توسعه را همراه با عدالت اجتماعی به همراه خواهد آورد (عرب، ۱۳۸۵: ۱۰۹). اشتراک گذاری منابع وقفی بیشترین کمک را به اهداف توسعه اجتماعی و کاهش فاصله‌های طبقاتی کرده و در واقع به نوعی به بیمه و امنیت اجتماعی کمک کرده است. بروز تخلفات و جرائم در این عرصه اعتماد اجتماعی را کاهش می‌دهد و باعث کاهش رونق وقف می‌شود. عدم حس عدالت اجتماعی از مهمترین عوامل بازدارنده مشارکت اجتماعی در به اشتراک گذاری دائم منابع اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و علمی آنهاست (قربانی، ۱۳۹۲: ۱۲). به طور غیرمستقیم در قرآن و به طور مستقیم در سیره پیامبر(ص) و ائمه(ع) به وقف توجه فراوان شده است. از نظر اسلام وقف راهگشای رفع محرومیت‌های مادی و معنوی جامعه و یادگار جاودانه‌ای از کرامت انسان به پیشگاه بشریت و پیوند با آفریدگار متعال است. قرآن در توسعه فرهنگ وقف در جامعه اسلامی تأثیر محتوایی و موضوعی داشته است. هم‌چنین رفتار و شیوه پیامبر(ص) و ائمه معصومین(ع) به صورت قول یا فعل در رواج و گسترش وقف از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به موجب تأکیدی که آن بزرگواران به وقف داشتند، مسلمانان بخشی از امکانات مالی خود را وقف کردند و عمل آنها به وقف نیز بر فرد فرد مسلمانان تأثیر گذاشت (بزرگی، ۱۳۷۹: ۱۰۷). مهمترین تفاوت وقف با صدقات موقت، پایدار بودن و ماندگار بودن آن است (سیدحسینی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۷). موقوفات به عنوان بخشی از سرمایه‌های اقتصادی جامعه می‌تواند بسیاری از نیازهای مادی جامعه بویژه محرومان و فقرا و

مستمندان را برطرف کند (فلاح، ۱۳۹۰: ۵۶). بدیهی است که در این صورت وقف دارای نوعی آثار پیامدی مثبت خواهد بود که برای گسترش رفاه عمومی و افزایش کارایی اقتصادی بسیار ارزشمند است (کونولی^۱، ۱۹۹۹: ۳۷). در فرهنگ دینی، پدیده وقف درست در نقطه مقابل فقر قرار دارد. با گسترش وقف پول، میزان فقر و محرومیت در جامعه کاهش می‌یابد؛ زیرا وقف یکی از راه‌های جلوگیری از تراکم ثروت به‌شمار می‌رود. با از بین رفتن تراکم ثروت، سرمایه جامعه در اختیار همگان قرار می‌گیرد و با بهره‌مند شدن همگان از امکانات رفاهی و اقتصادی، زمینه تکامل در ابعاد فرهنگی، سیاسی و اجتماعی نیز فراهم می‌شود (دادگر و سعادتفر، ۱۳۸۶: ۱۲۰). از آنجا که وقف مطلوب دین، تشخیص نیازهای جامعه و رفع نیاز مستضعفان و محرومان به‌صورت درونزا و توسط افراد خیر از طریق ایجاد موقوفات متناسب است، مهمترین راه برگرداندن وقف به جایگاه اصلی و کاراتر شدن آن در جامعه جهتدهی و آگاهی‌دادن به واقفان توسط دولت در راستای برآورده ساختن مشکلات و نیازهای واقعی اجتماع است. ضمناً سیاستهای حاکم بر جامعه نیز به تقویت و گسترش وقف دامن می‌زند (دهقان، ۱۳۸۴: ۱۶). تنها در این صورت است که آثار مبارک وقف در جامعه ظاهر می‌شود و نظام اسلامی راه رشد و توسعه و سعادت را طی خواهد کرد. موقوفات نیز، که جوشیده از همت والای انسانهای نیکوکار جامعه است از مؤثرترین ابزارهای تأمین رفاه مردم و پوشش‌دهنده کاستی‌ها و کمبودهای دولت است. در حال حاضر، موقوفات در کشور ما حجم عظیمی از منابع را به خود اختصاص می‌دهد. موقوفات عظیم آستان قدس رضوی در شهرها و مناطق مختلف، تنها نمونه‌ای از حجم زیاد وقف در کشور است. به‌رغم این ظرفیت زیاد و همان‌طور که واقعیت اقتصاد ایران نشان می‌دهد در حال حاضر، وقف در کشور، دیگر آن کارایی و جایگاه فعال و مؤثری را ندارد که در تاریخ اسلام و ایران (بویژه در برخی دوره‌ها) در جهت حل مشکلات اقتصادی به‌عهده داشت. مسلماً یکی از دلایل مهم این واقعیت، اداره سنتی و غیرعلمی داراییهای وقف‌شده و استفاده نکردن از ظرفیتهای بالقوه این نهاد تاریخی در جهت تأمین اهداف اسلامی است (مصباحی‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۰۱). از سوی دیگر مقام معظم رهبری در حکم ابلاغ تولید آستان مقدس رضوی، افقها و مأموریت‌های جدید پیش روی این مجموعه را در قالب منشور هفتگانه به مثابه سند بالادستی، رسالتی خطیر و مهم برای این مجموعه

ترسیم کردند. براساس منویات منشور هفتگانه مقام معظم رهبری بویژه بندهای دو^۱، سه^۲ و شش^۳ رسالت عظیم و رئوس برنامه‌های آستان قدس رضوی مبنی بر رسیدگی به وضع ضعفا و اولویت در رفع نیاز مستمندان و تهیدستان جامعه بویژه حاشیه‌نشینان تعیین شده است (حکم انتصاب تولیت آستان قدس رضوی، ۱۳۹۴). اگر پیگیری و تحقق این امور بر موقوفات کنونی مبتنی باشد، لازم است تا مصرف عواید آنها دقیقاً براساس نیت واقفان تنظیم شود در حالی که پاسخگویی به نیازهای جدید و اولویتهای مورد نظر در خدمت‌رسانی به مستمندان و محرومان نیازمند توجه به زمینه‌های جدید و مؤثری است که پیش نیاز آن توسعه فرهنگ وقف است. تحقیق بر آن است که با شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ وقف با رویکرد تحلیل مضمون در آستان قدس رضوی، الگوی مشتمل بر این عوامل را ارائه کند. واضح است که توسعه دربرگیرنده مفهوم تغییر است، آن هم تغییری که شمولیت را افزایش دهد و به دلیل اینکه توسعه در فرهنگ ریشه دارد و از مقوله فرهنگ وقف است و با توجه به اینکه تغییر و توسعه در هر سطح، شرایط و روشهای خاص خودش را می‌طلبد، مسئله تحقیق این است که آیا می‌توان عواملی را در گستره سطوح فرهنگ شناسایی کرد که باعث توسعه فرهنگ وقف شود و با چه راه‌ها و عواملی می‌توان وقف را به‌طور مطلوب در جامعه نهادینه کرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعریف، انواع و تاریخچه وقف

وقف در لغت به صورت‌های گوناگونی تعریف شده که قدر جامع همه آنها به معنای ایستادن، درنگ کردن و حبس کردن است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۶۲). وقف از یک جهت به وقف عام و خاص، تقسیم می‌شود: الف) وقف عام، وقفی را گویند که در مورد جهات عامه باشد؛ مثل مساجد، مدارس و هرچه از این قبیل باشد. ب) وقف خاص، وقفی است که به افراد معینی

۱. خدمت به زائران آن بارگاه مقدس بویژه ضعفاء و نیازمندان را از رئوس برنامه‌های خود قرار دهید.

۲. خدمت به مجاوران و بویژه مستمندان و مستضعفان وظیفه دیگری است که شایسته است به آن اهتمام ورزید.

۳. حفاظت از موقوفات و بهره‌گیری بهینه از آن در مصارف خود که متولی فقید بدان اهتمام ویژه داشتند و بویژه بهره‌مند ساختن تهیدستان نقاطی از کشور که آن موقوفات در آن قرار دارند بر حسب گنجایش وقفنامه‌ها نیز وظیفه بزرگ دیگری است.

اختصاص داشته باشد؛ مثل وقف بر اولاد و احفاد (ریاحی سامانی، ۱۳۸۸: ۵۶). در جامعه اسلامی، نهاد وقف، پیشینه دیرینه‌ای دارد. گفته می‌شود که اولین موقوفه در زمان حیات پیامبر اکرم (ص) به وجود آمده است (میراحمدی، ۱۳۷۱: ۳۲). نهاد وقف، که پیش از آمدن اعراب به ایران نیز به صورت‌های گوناگون و از جمله زمین‌های واگذاری به پرستشگاه‌ها و حوزه‌های تحقیقی علمی وجود داشته، تغییراتی به خود دیده و به صورت سازمان نگهداری ضیاع و عقار و صیانت متعلقات درآمده است (نادعلی، ۱۳۹۱: ۲۵).

اثر اقتصادی وقف

اسلام برای تأمین عدالت اجتماعی، هم مسلمین و هم دولت اسلامی را مکلف کرده تا با اجرای دستورهای که شارع مقدس داده است، نسبت به رفع فقر و محرومیت در جامعه اقدام کنند. اسلام افراد را در مقابل یکدیگر مسئول اعلام کرده و برآوردن نیازهای نیازمندان را وظیفه آنها دانسته و در آیات و روایات مختلفی آنان را به صدقه و انفاق در حق دیگران سفارش کرده است که این امر در دولت اسلامی به شیوه‌های مختلف نظیر مالکیت‌های دولتی مثل انفال یا مالکیت‌های ثابت مانند خمس، زکات و غیر ثابت مانند انفاقات و صدقات و یا از طریق هدایت و دخالت دولت در کارهای اقتصادی صورت می‌گیرد. واقعیت این است که می‌توان سرمایه‌های عظیم وقف را نیز همانند دیگر سرمایه‌ها با رعایت همه جوانب وقف، موازین شرع و اهداف واقفان در جریان فعالیت‌های تولیدی و خدماتی قرار داد و آنها را از حالت رکود به حالت تحرک و پویایی هدایت کرد تا به این وسیله به رشد، توسعه و استقلال اقتصادی (و سیاسی) کشور کمک شایان و قابل توجهی شده باشد و هم‌چنین بر سرمایه‌های اوقاف افزوده شود که این امر یقیناً در راستای اهداف واقفان است (حائری یزدی، ۱۳۷۸: ۲۶۷).

اثر اجتماعی وقف

فقر یکی از موانع عمده پیشرفت و سعادت انسان و به فعلیت رسیدن قوه‌ها و استعدادهایی است که خداوند متعال برای دستیابی انسان به کمال مورد نظر، که غرض آفرینش انسان بوده به او داده است. مطالعه اجمالی تاریخ وقف این حقیقت را روشن می‌کند که نخستین انگیزه‌های واقفان برای مبادرت به وقف، نابودی فقر و محرومیت از جامعه مسلمین (که از رئوس برنامه‌های آستان قدس رضوی مبنی بر بندهای ۲ و ۳ و ۶ منشور هفتگانه مقام معظم رهبری) بوده است. از متون اسلامی هم بخوبی روشن است که اسلام، خواهان زدودن همه جوانب و زوایای فقر در جامعه و

به دنبال رفاه عمومی در حد معقول و مشروع است. به هر حال باید با استفاده از ابزار مختلف و شیوه‌های گوناگون و مناسب، مردم را تشویق کرد تا در مسیر وقف حرکت کنند و کسانی که توانایی دارند با وقف قسمتی از اموال خود به این امر اسلامی - انسانی کمک کنند. هم‌چنین دولت باید در کنار تشویق و ترغیب مردم به وقف اموال خود جهت موقوفات را به سمت نیازهای ضروری جامعه و تهیدستان هدایت کند (میرافخمی، ۱۳۸۳).

پیشینه پژوهش

درباره وقف و مطالب مربوط به آن تحقیقاتی صورت گرفته است که در ادامه به برخی از مقالات و مطالب مرتبط با وقف اشاره می‌شود. مرکزی امیدوار (۱۳۹۴) در تحقیق خود نشان داد که نگرش کلی، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده شهروندان منطقه ثامن بر تمایل رفتاری آنان نسبت به وقف اثرگذار است. هم‌چنین، داری‌پور و همکاران (۱۳۹۳) با بررسی تأثیر شاخصهای اشتغال، اجتماعی، امنیت، خدمات دولت، جریان پول و کالا و تشکیل سرمایه بر نهاد وقف نشان دادند که تأثیر وقف در اولویت اول منطقه یک اهواز برتشکیل سرمایه و تأمین اجتماعی و در اولویت آخر بر جریان کالا و پول و شاخص امنیت اقتصادی است و عامل وقف بر توسعه اقتصادی منطقه اثر زیادی دارد. سیدحسینی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با بهبود بهره‌وری روشهای مدیریت در سازمان اوقاف و اثر آن بر افزایش بهره‌وری در حوزه وقف دریافتند که بهبود روشهای مدیریتی فعلی حاکم بر اموال موقوفه در سازمان اوقاف بر میزان بهره‌وری در حوزه وقف اثرگذار است. قربانی (۱۳۹۲) اظهار کرد که عدم حس عدالت اجتماعی را از مهمترین عوامل بازدارنده مشارکت اجتماعی در به اشتراک‌گذاری دائم منابع اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و علمی می‌شمارد و شرط اول مشارکت را اعتماد و شرط اول اعتماد را حس عدالت می‌داند. در مطالعه دیگری، مرادیان (۱۳۹۲) به ضرورت تأسیس مراکز تحقیقاتی فعال برای گسترش آموزش فرهنگ وقف در جامعه و تغییر دیدگاه‌های خیران تأکید بسیار کرد. نادعلی (۱۳۹۱) در تحقیقی، مهمترین عاملی را که باعث توسعه وقف و ایجاد ۶۰۰۰ موقوفه در شاهرود شده است، اعتقادات قلبی مردم به مذهب و علاقه شدید ایشان به ائمه معصومین (ع) و برگزاری و زنده نگهداشتن نام و یاد آنها بویژه قیام عاشورا و توسل به امام حسین (ع) می‌داند. مصباحی‌مقدم و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود به امکان‌سنجی پرداختن به وقف به عنوان منبع مالی خرد اسلامی پرداختند و الگویی برای تشکیل مؤسسات تأمین مالی خرد وقفی در کشور ارائه کردند. آنان دریافتند که نهاد وقف در

اقتصاد اسلامی این ظرفیت فقهی - اقتصادی را دارد که به عنوان منبع درآمدی برای مؤسسه تأمین مالی خرد در نظر گرفته شود. حاجی ده آبادی (۱۳۸۸) جایگاه نهاد وقف و ترویج فرهنگ وقف را بسیار مهم در پیشگیری از جرم و بزهکاری بیان، و کارکردهای بسیاری را از این نهاد عنوان می کند؛ از جمله اینکه وقف فقط به پیش از وقوع جرم محدود نمی شود، بلکه پس از وقوع جرم نیز نقش آفرینی مؤثری در کاهش جمعیت کیفری، سازش دادن بزهکار و بزه دیده و ایفای نقش ترمیمی یا حتی اصلاح و درمان مجرمان دارد. دادگر و سعادتفر (۱۳۸۶) در پژوهش خود با عنوان امکان سنجی وقف پول به مباحثه اولیه و طرح موضوع پرداختند و سپس استدلال موافقان و مخالفان وقف پول را بررسی، و در پایان توصیه های سیاستی ارائه کردند.

روش شناسی پژوهش

تحقیق کیفی فرایندی است از تحقیق، که داده ها را از زمینه ای که رویدادها در آن رخ می دهد، استخراج، و تلاش می کند این رویدادها را از طریق فرایندی که در آن، جاسازی شده است و دیدگاه های شرکت کنندگان در آنها را وصف و از ابزار استنتاج برای ایجاد تبیین های ممکن براساس پدیده مشاهده شده، استفاده کند (خنifer و زروندی، ۱۳۸۹: ۲۴۶)؛ بدین منظور در تحقیق برای پاسخ به سؤالات تحقیق از روش تحلیل مضمون^۱ و شیوه مصاحبه نیمه ساختارمند استفاده شده است. تحلیل مضمون یکی از روشهای تحلیل کیفی است که براساس آن متن مصاحبه های کیفی کاهش می یابد و بخش بندی، مقوله بندی و تلخیص، و سپس به گونه ای بازسازی می شود که مفاهیم مهم درون مجموعه ای از داده ها استخراج شود (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۳). تحلیل مضمون برخلاف دیگر روشهای پژوهش کیفی مانند پدیدارشناسی تفسیری نظریه داده بنیاد، تحلیل گفتمان و تحلیل محتوا به چارچوب نظری که از قبل وجود داشته باشد، وابسته نیست و لذا از آن می توان در چارچوبهای نظری متفاوتی استفاده کرد (البته نه در همه چارچوبها) و هم چنین می توان از آن برای کارهای مختلف بهره گرفت (موسوی داودی و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۰). واحد تحلیل در روش تحلیل مضمون برخلاف روش تحلیل محتوا - که بیشتر بر سطوح خردتر تمرکز دارد و معمولاً به بافت داده ها توجه نمی کند یا بسیار کم توجه می کند و این امر باعث می شود غنای

داده‌ها بشدت کاسته شود و غالباً فراوانی داده‌ها را نشان می‌دهد و امکان تحلیل کمی داده‌های کیفی را فراهم می‌کند - بیشتر از یک کلمه یا اصطلاح است و به بافت داده‌ها و نکات ظریف آنها بیشتر توجه می‌شود. هم‌چنین تحلیل مضمون از شمارش کلمات و عبارات آشکار، فراتر می‌رود و بر شناخت و توضیح افکار صریح و ضمنی تمرکز می‌کند؛ سپس از شناسه‌های مضمونهای اصلی برای تحلیل عمیقتر داده‌ها استفاده می‌شود (درخشه و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۳). شناخت مضمون، یکی از مهمترین و حساسترین کارها در تحقیقات کیفی است و به عبارتی، قلب تحلیل مضمون است. شعور متعارف، ارزشهای محقق، جهتگیریها و سؤالات پژوهش و تجربه محقق درباره موضوع در چگونگی شناخت مضمونها تأثیرگذار است. از آنجا که تحلیل مضمون تحلیلی کیفی است، پاسخ روشن و سریعی برای این وجود ندارد که مقدار داده‌های مناسب و مورد نیاز - که بر وجود مضمون یا اطلاق آن دلالت کند - چقدر است. بنابراین، مضمون، لزوماً به معیارهای کمی بستگی ندارد؛ بلکه به این بستگی دارد که چقدر به نکته مهمی درباره سؤالات تحقیق می‌پردازد (عابدی‌جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۶۱). طبقه‌بندی مضمونها براساس جایگاه مضمون در شبکه مضمونها است که آنها را در سه دسته قرار می‌دهد: مضمونهای پایه که مبین نکته مهمی در متن است. مضمونهای سازمان‌دهنده که واسطه مضمونهای فراگیر و مضمونهای پایه شبکه است و از ترکیب و تلخیص مضمونهای پایه به دست می‌آید و مضمونهای فراگیر که در کانون شبکه مضمونها قرار می‌گیرد و مضمونهای عالی است که دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان کل است (آتراید استرلینگ^۱، ۲۰۰۱). مراحل تحلیل مضمون عبارت است از: ۱. آشنا شدن با داده‌ها (پس از مطالعه متن، افکار خوبی درباره شناسه‌گذاریها و الگوها در ذهن محقق شکل می‌گیرد). ۲. ایجاد شناسه‌های اولیه و شناسه‌گذاری (در شناسه‌گذاری، بخشهایی از داده‌ها از بافت اصلی خود جدا، و به روشی برچسب زده می‌شود که همه داده‌های دارای یک برچسب واحد را بتوان بازیابی، و با یکدیگر بررسی کرد). ۳. جست‌وجو و شناخت مضمونها (در این مرحله، شناسه‌ها تجزیه و تحلیل و به چگونگی ترکیب و تلفیق شناسه‌های مختلف برای تشکیل مضمون پایه، توجه می‌شود). ۴. ترسیم شبکه مضمونها (این مرحله وقتی شروع می‌شود که محقق، مجموعه‌ای از مضمونها را پیشنهاد و بخواهد آنها را پالایش کند. مضمونهای شناخته، منبع اصلی تشکیل شبکه‌های مضمونها است). ۵. تحلیل شبکه مضمونها (هنگامی که محقق به شبکه مضمونهای رضایت‌بخشی دست یابد در این مرحله

1. Attride-Stirling

شبکه‌های مضمونهای ترسیم‌شده بررسی و تجزیه و تحلیل می‌شود. ۶. تدوین گزارش (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۸۲ - ۱۷۹).

جامعه آماری تحقیق را استادان، سیاستگذاران، عوامل اجرایی، واقفان، متولیان و خبرگان در حوزه وقف تشکیل داده بودند. معیار خبرگان در این تحقیق کسانی بودند که در یکی از مؤسسات و یا سازمانهای امور وقف و موقوفات، سمت شغلی مستقیم و کاملاً مرتبطی داشتند (چهار نفر) و یا اندیشمند، مدرس و صاحب‌نظر و عضو کمیسیونهای مرتبط با وقف بوده‌اند (پنج نفر). هم‌چنین بعضاً کسانی بودند که خودشان از واقفان خوش‌فکر و سرشناس به‌شمار می‌رفتند در تحقیق مدنظر قرار گرفتند (سه نفر). نمونه‌گیری در این تحقیق به‌صورت هدفمند از نوع غیراحتمالی با روش گلوله برفی بوده است؛ بدین ترتیب که پس از شناسایی اعضای نمونه، مورد بعدی مصاحبه از مصاحبه شونده قبلی شناخته می‌شود تا گلوله برف بزرگتر شود؛ این مسیر تا زمانی دنبال می‌گردد که پژوهشگر در دستیابی به داده‌ها و مضمونها به اشباع نظری برسد و اطلاعات و داده‌های غیرتکراری در مصاحبه‌های بعدی به‌دست نیاید.

قابلیت اعتماد پژوهش

به‌منظور تعیین اعتبار داده‌ها در پژوهش از بررسی مداوم داده‌ها، تحلیل داده‌ها همزمان با جمع‌آوری آن، مرور شناسه‌های استخراج شده توسط مشارکت‌کنندگان، بررسی روند تجزیه و تحلیل داده‌ها با دو تن از پژوهشگران تحقیق کیفی و درگیری مداوم و طولانی‌مدت با داده‌ها استفاده شد. در پژوهش برای افزایش اعتبارپذیری داده‌ها از ذی‌نفعان مختلف و با دیدگاه‌ها و منافع متفاوت به‌منظور دریافت داده‌ها و مصاحبه استفاده شد. هم‌چنین مصاحبه‌های عمیق و باز ازسوی حداقل دو پژوهشگر بررسی شد و مفاهیم استخراج و مقابله صورت گرفت.

استفاده از منابع مکمل نیز یکی دیگر از روشهای افزایش اعتبارپذیری در پژوهش است (فیضی و سرکیسیان، ۱۳۸۷) که پژوهشگر با مراجعه به تحقیقات علمی و مقالات و کتابهای مختلف درباره موضوع پژوهش به غنای داده‌ها و افزایش اعتبار آنها افزود. هم‌چنین، پژوهشگر با بیان مفاهیم مصاحبه‌های مختلف نزد پژوهشگران دیگر و هم‌چنین درخواست بررسی متن مصاحبه‌ها توسط پژوهشگران دیگر، سوگیریهای احتمالی خود را پایش کرده و از اعتبار داده‌های مصاحبه‌ها و استخراج مفاهیم و مقوله‌ها اطمینان حاصل کرده است. در این پژوهش نیز هرگاه محقق با مصاحبه در هر مرحله و گردآوری داده‌ها و سپس تحلیل آنها به‌مفاهیمی دست یافت، مفاهیم را با

مصاحبه‌شوندگان در میان نهاد و صحت برداشتهای خود را از بیانات آنان راستی‌آزمایی کرد و در نهایت نیز ظهور مقولات و سازه‌نهایی را با مصاحبه‌شوندگان به مشارکت نهاد و از ایشان نظرسنجی شد.

یافته‌های پژوهش

طی فرایند مصاحبه، بازبینی‌ای از موارد مصاحبه و زمینه‌های مورد بررسی در اختیار پژوهشگران قرار گرفت تا فرایند مصاحبه پیوسته و صحیح کنترل شود. مصاحبه‌های ضبط‌شده، پیاده، دسته‌بندی و سازماندهی شد. طی فرایند پیاده‌سازی، محتوای مصاحبه‌ها توسط یادداشتهای برداشته شده در خلال جلسات مصاحبه تکمیل شد. پس از آماده‌سازی محتوای مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون، داده‌ها براساس اهداف تحقیق مقوله‌بندی شد و مورد تفسیر قرار گرفت. در این مرحله با مطالعه دقیق مصاحبه‌های پیاده شده در ابتدا برای هر یک از متون، تمامی افکار مستقل مفاهیم و نکات کلیدی و مهم به‌عنوان مضمونهای پایه شناسایی شد.

جدول ۱. نمونه‌ای از مضمونهای مستخرج از متن مصاحبه‌های پیاده شده

شناسه مصاحبه‌شونده	متن مصاحبه پیاده شده	مضمون پایه	شناسه مضمون پایه
B	می‌توان با فرهنگ‌سازی وقف به‌عنوان رکنی اساسی در اقتصاد جامعه، آن را سازوکاری برتر در تأمین مالی در ساختار اقتصادی کشور معرفی کرد. در این رابطه می‌توان با ایجاد و توسعه مؤسسات مالی وقف به تجمیع موقوفات خرد و جاری کردن آنها در ساختار تحول اقتصادی کمک کرد.	B7 پذیرش وقف به‌عنوان سازوکار برتر تأمین مالی در ساختار اقتصادی	B7
		B8 ایجاد و توسعه مؤسسات مالی وقف	B8
D	به‌منظور ترویج وقف آسان باید تلاشهای زیادی انجام شود به‌گونه‌ای که همه اقشار جامعه در هر سطح اقتصادی بتوانند در سنت حسنه وقف مشارکت جویند. در این رابطه می‌توان با اصلاح قوانین و آیین‌نامه‌های وقف، زمینه حضور بیشتر اقشار مختلف مردم را در این امر خداپسندانه فراهم کرد تا پذیرش و تجمیع وقفهای کوچک نیز امکانپذیر شود.	D3 آسان‌سازی وقف (اصلاح قوانین و آیین‌نامه‌ها)	D3
		D4 پذیرش وقفهای کوچک	D4
		D5 تجمیع وقفهای کوچک	D5
A	تشکیل هیأت امنای بنیادهای وقفی در سطح کشور متشکل از شخصیت‌های محلی و واقفان یا وراث ایشان برای نظارت بر حسن اجرای قوانین اوقاف، عدم تمرکزگرایی و نیز امانتداری موقوفات و پابندی به نیت واقفان	A5 امانتداری موقوفات	A5
		A6 پابندی به نیت واقف	A6
		A7 عدم‌تمرکزگرایی در موقوفات	A7

در ادامه مقوله‌هایی که بار معنایی مشابهی داشت و مفهومی یکسان را به ذهن متبادر می‌کرد ذیل یک مقوله انتزاعی و کلی‌تر قرار گرفت؛ به‌عبارتی دیگر با دسته‌بندی، ترکیب و تلخیص مضمونهای پایه، تعدادی مضمون سازمان‌دهنده که می‌توانست گویای ویژگیهای گروهی بخشی از مضمونهای پایه باشد، ظهور یافت. جدول ۲ مضمونهای سازمان‌دهنده به همراه مضمونهای پایه‌ای که این مضمونها را متبلور کرد در قالب ۷۵ مضمون پایه و ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده نشان می‌دهد.

جدول ۲. مضمونهای سازمان‌دهنده به همراه مضمونهای پایه

مضمونهای سازمان‌دهنده	مضمونهای پایه
تبلیغات در زمینه وقف	استفاده از ظرفیت ائمه جماعات و جمعه درسخترانیها
	رسانه‌ای کردن وقف
	نصب پلاکارد بر سر در موقوفه
	مجله و روزنامه و کتاب
	ساخت فیلم و کلیپ
	نامگذاری خیابانها به نام واقف
	ساخت و نصب ماکت
	نصب عکس واقفان بر موقوفه‌ها
	برگزاری مراسم یادبود برای واقفان
اعتمادسازی	ایجاد اطمینان به متولیان و کارمندان وقف
	ارائه اختیارات تام به واقف
	صرف عواید وقف در نیت واقف
	امانتداری موقوفات
	پایبندی به نیت واقف
	ایجاد اعتماد مردم به یکدیگر
	پرهیز از خودمحوری و فردگرایی و تقویت جمع‌گرایی
	مشاهده گره‌گشایی مشکلات مستمندان
	راستی و صداقت متولیان در عمل به وقف
اطلاع‌رسانی در مورد وقف	ارائه اطلاعات در مورد شکل و ماهیت وقف
	ارائه اطلاعات در زمینه انواع و اشکال وقف
	ارائه اطلاعات درباره نیازهای مردم
	ارائه اطلاعات در زمینه احکام و فواید وقف
	ارائه اطلاعات درباره آثار و برکات وقف
	ارائه اطلاعات در مورد مصارف وقف
	ارائه اطلاعات در زمینه چگونگی وقف (مراحل انجا دادن وقف)
	ارائه اطلاعات در زمینه هزینه‌ها و درآمدهای وقف
	ارائه اطلاعات در مورد کارکردهای دینی، فرهنگی، علمی، تحقیقی، درمانی، عمرانی و غیره وقف

ادامه جدول ۲. مضمونهای سازمان‌دهنده به همراه مضمونهای پایه

مضمونهای سازمان‌دهنده	مضمونهای پایه
سیاستگذاران و مجریان (کارمندان، مسئولان و متولیان وقف)	تغییر نگاه عوامل اجرایی از نگاه اقتصادی به فرهنگی
	هدفمندبودن نهادهای متولی وقف
	برنامه‌مند بودن
	رفتار و کردار متولیان وقف
	استفاده از اشخاص متعهد و متخصص و دلسوز
	حذف نگاه‌های تنگ‌نظرانه برخی مسئولان
حذف موانع و تنگناهای وقف	جلوگیری از ایجاد مدیریت شبه عمومی (دولتی)
	تبیین مبانی حقوقی و فقهی وقف
	آسان‌سازی وقف (اصلاح قوانین و آیین‌نامه‌ها)
	عدم تمرکزگرایی در موقوفات
	همراهی و همدلی نهادهای متولی وقف
	جلوگیری از ایجاد کاسبی و تصدی‌گری در وقف پول
	دوری از موازی کاری (اداره چند مدیریتی)
	حذف دخالت‌های نابه‌جای برخی نهادها
تکریم واقفان	بزرگداشت و تجلیل از واقفان
	الگوسازی واقفان
	حمایت و نصرت واقفان
تخصیصی کردن وقف	ایجاد دفترهای پذیرش وقف در حرم و در سطح شهرها
	تشکیل انجمن‌های مرتبط با وقف
	برگزاری همایش، سمینار و غیره با موضوع وقف
	برگزاری نمایشگاه‌های وقف
	حمایت از تحقیقات و مطالعات در زمینه وقف
	ایجاد شبکه رسانه‌ای با موضوع وقف
بازسازی موقوفات	رسیدگی به موقوفات
	بازدید از موقوفات
	رفع مشکلات فیزیکی و ظاهری موقوفات
بسترسازی وقف	پذیرش وقف به‌عنوان سازوکار برتر تأمین مالی در ساختار اقتصادی
	پذیرش سرمایه‌گذاری در مؤسسات مالی وقف به‌عنوان عمل خیر
	بستر اعتقادی برای پذیرش ثمرات دنیوی و اخروی وقف

ادامه جدول ۲. مضمونهای سازمان‌دهنده به همراه مضمونهای پایه

مضمونهای پایه	مضمونهای سازمان‌دهنده
توسعه وقف اموال غیرمنقول	گسترش شکلها و زمینه‌های وقف
تغییر جهات و مصداقهای وقف	
بحث و گفتگو در مورد وقف در محافل عمومی	ایجاد گفتمان وقف
سخنرانی نخبگان علمی و فرهنگی و مذهبی و غیره در ارتباط با وقف در اماکن و مناسبتها	
تقویت میل به جاودانگی (جاودانه شدن نام و عملکرد)	
تقویت باورها و اعتقادات دینی بویژه در نسل جدید	
اختصاص کتابهای درسی به موضوع وقف در دوران تحصیل	
اختصاص واحد درسی در دانشگاه‌ها با موضوع وقف	
ترویج، تبیین و انتقال آموزه‌های قرآنی و معارف دین اسلام و سیره اهل بیت علیهم السلام بین افراد جامعه	تقویت ارزشهای اجتماعی و دینی
توجه ویژه به مسائل نیازمندان و کمک به محرومان جامعه	
عدم تعدی در اموال موقوفه	
الگوسازی رفتار پیامبران الهی و امامان بویژه برای نسل جوان	
اخلاص در نیت	
اخلاص در عمل	
تقویت اعتقاد به روز رستاخیز	
ترویج ارزشها و هنجارهای صحیح اجتماعی	
تجمع وقفهای کوچک	توسعه وقف مشارکتی (جمعی)
ایجاد و توسعه مؤسسات مالی وقف	
پذیرش وقفهای کوچک	

مضمونها یا الگوهای داده‌ها را می‌توان به روش استقرایی (مبتنی بر داده) یا روش قیاسی (مبتنی بر نظریه) شناخت. در روش استقرایی، مضمونهای شناخته بشدت با خود داده‌ها مرتبط است. این روش تحلیل مضمون تا حدودی شبیه نظریه داده‌بنیاد است. در این روش، فرایند شناسه‌گذاری داده‌ها بدون تلاش برای انطباق آن با چارچوب شناسه‌گذاری از قبل تهیه شده (یا قالب مضمونها) صورت می‌گیرد. در روش استقرایی، تحلیل مضمون براساس داده‌ها انجام می‌شود. در روش

قیاسی، تحلیل مضمون براساس علاقه نظری یا تحلیلی پژوهشگر به موضوع صورت می‌گیرد؛ لذا این روش بیشتر بر فرد تحلیلگر مبتنی است. محقق در این روش، شناسه‌ها را براساس نظریه مشخصی انتخاب می‌کند و نشانه‌ها، شاخصها و شواهدی را می‌شناسد که با این نظریه، حمایت می‌شود و شناسه‌گذاری می‌کند. بررسی ادبیات نظری، درک مناسبی برای شناخت مضمونها فراهم می‌کند. شناسه‌هایی را که دیگر پژوهشگران به کار برده‌اند و نتایج تحقیقات آنها به توسعه شناسه‌ها در روش مبتنی بر تحقیقات گذشته، مستقیماً کمک می‌کند (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷۵).

در این پژوهش نیز پس از طی فرایند تحلیل مضمون، پژوهشگران به شبکه‌هایی از مفاهیم با سطح‌بندی (برخی از مضمونهای مهمتر که انتزاعی‌تر هم هست در جایگاه مرکزی قرار می‌گیرد و دیگر مضمونهای پیرامون این مضمونهای اصلی، سازمان می‌یابد) دست یافتند. با بررسی الگوهای ادبیات نظری پژوهش، مضمونهای فرایند تحلیل مضمون در تحقیق به سطوح سه‌گانه الگوی فرهنگ شاین (۱۹۹۰) نزدیک تشخیص داده شد؛ بنابراین مضمونهای فراگیر در شبکه مضمونهای پژوهش با سطوح سه‌گانه الگوی شاین متناظر در نظر گرفته شد؛ به عبارت دیگر، مضمونهای تبلور یافته پژوهش با سطوح سه‌گانه الگوی شاین درباره فرهنگ قرابت بسیار زیادی دارد. شاین، روانشناس اجتماعی یک نظریه پرنفوذ فرهنگی را مطرح کرد که در این نظریه، فرهنگ در سه سطح وجود دارد: ۱. ظواهر و مصنوعات بشرساز (در سطح ظاهری) ۲. ارزشها و هنجارهای رفتاری (در سطح میانی) ۳. باورها و پیشفرضها (در هسته الگو). به اعتقاد شاین، مهمترین تأثیر هسته مفروضات از دیدگاه «شکل‌دادن فرهنگ»، بر هنجارها، ارزشها و مصنوعات است. براساس نظریه شاین، اگر اعضای هر فرهنگ ارزشها را رعایت، و خود را با هنجارهای فرهنگی منطبق می‌کنند به دلیل باورها و مفروضاتی است که شالوده و زیربنای این هنجارها و ارزشها را تشکیل می‌دهد. هنجارها و ارزشها نیز به نوبه خود، فعالیت‌هایی را تشویق می‌کند که سطح روین فرهنگ، یعنی مصنوعات را به وجود می‌آورد. مصنوعات در واقع توسعه و گسترش بیشتر همان هسته فرهنگی است که محتوای ارزشها و هنجارها است. مظاهر، مصنوعاتی فرهنگی است که در سطح ظاهری هر فرهنگ قرار دارد. مصنوعات بشرساز آثار نمایان و ملموس رفتار متجلی شده در هنجارها و ارزشها و پیش‌فرضهای فرهنگی است (شاین، ۱۳۸۹).

همان‌گونه که شکل شماره ۱ نشان می‌دهد برای سطح باورها سه مضمون ایجاد گفتمان وقف،

اعتمادسازی و بسترسازی وقف، شناسایی و دسته‌بندی شد و مضمونهای پایه متعلق به هر یک از مضمونهای سازمان‌دهنده در سطح باورها به‌نمایش درآمده است.



شکل ۱. شبکه مضمونهای سطح باورها

در سطح ارزشها نیز همان‌طور که در شکل شماره ۲ مشاهده می‌شود سه مضمون تقویت ارزشهای اجتماعی و دینی، توسعه وقف مشارکتی و تکریم واقفان شناسایی، و دسته‌بندی شد. مضمونهای پایه متعلق به هر یک از مضمونهای سازمان‌دهنده نیز در شبکه مضمونهای سطح ارزشها به‌نمایش درآمده است.



شکل ۲. شبکه مضمونهای سطح ارزشها

همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، مضمونهای سازمان‌دهنده حذف موانع و تنگنایهای وقف، سیاستگذاران و مجریان، گسترش شکلها و زمینه‌های وقف، تخصیصی کردن مقوله وقف، اطلاع‌رسانی در مورد وقف، تبلیغات در زمینه وقف و در نهایت بازسازی موقوفات ذیل مضمون فراگیر سطح ظواهر دسته‌بندی شد. مضمونهای پایه متعلق به مضمونهای سازمان‌دهنده نیز در شبکه مضمونهای سطح ظواهر به‌نمایش درآمده است.



شکل ۳. شبکه مضمونهای سطح ظواهر

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه موقوفات از جمله منابع تأمین مالی آستان قدس رضوی است، تلاش در راستای تحقق رسالت‌های این نهاد در دوران جدید فعالیت خود مستلزم اقدامات عملی و آینده‌نگرانه مسئولان و تصمیم‌گیران کلان آن در جهت توسعه فرهنگ وقف بویژه موقوفات جمعی و مشارکتی است. مدیران باید باور داشته باشند که وقف مال مردم است و متولی اصلی وقف، مردم هستند و ادارات و سازمانهای متولی موقوفات دولتی نیستند؛ پس باید از تمرکزگرایی و بلوکه کردن

درآمدها و موقوفات و حتی مصارف شخصی و یا غیر از نیت واقف بشدت خودداری کنند. در یافته‌های تحقیق هم عوامل و مقوله‌های مادی و هم عوامل معنوی و مرتبط با رفتار، گفتار، عملکرد و نگرش انسان در توسعه فرهنگ وقف از مصاحبه‌ها استخراج شد؛ لذا می‌توان عوامل انسانی را، که به خود افراد، چه واقف و چه متولی و مجریان کارهای وقف مربوط می‌شود، مهمترین عوامل تأثیرگذار و نافذ در هر توسعه‌ای بویژه توسعه فرهنگ وقف برشمرد. مقوله‌هایی از قبیل سیاستگذاران و مجریان، اعتمادسازی، ایجاد گفتمان وقف، تکریم واقفان، حذف بعضی موانع انسانی در وقف که در شناسه‌گذاری انتخابی استخراج شد. نباید به واسطه باورها و پیشفرضها از لایه ظاهری مصنوعات بشرساز و نمادین غافل شویم. بنابراین اهمیت سطح مظاهر نیز بیش از پیش مشخص خواهد شد. اگر بخواهیم وقف را توسعه بدهیم، مسلماً باید روی سطح ظواهر و مصنوعات نیز کارهای بنیادی انجام شود. شاید بدین دلیل باشد که عموماً مردم به دنبال استدلال و تعمیق بینش‌ها و باورها نیستند، بلکه بیشتر دنبال الگوهای خوب و مناسب هستند؛ مانند الگوهای یک قصه که برای مخاطب کودک، رفتار قهرمان آن داستان برایش یک الگو می‌گردد. به همین دلیل نتیجه بزرگی که می‌توان گرفت این است که صرفاً پرداختن به تقویت اعتقادات و ورود از باب یادآوری معاد و تقویت میل به جاودانگی و کمال‌طلبی، راه‌حل مطلوب به نظر نمی‌رسد، بلکه می‌توان با ارائه الگوهای مناسب و مطلوب از واقفان محترم برای اقشار مختلف مردم بویژه نسل جوان زمینه لازم الگوبرداری از سنت حسنه وقف در وجودشان به صورت گفتار و رفتار و به مرور زمان به بینش و منش در شخصیت‌هایشان تبدیل شود. به میزان توفیق در این زمینه، فرهنگ ماندگار سنت حسنه وقف به باوری عمیق در نسلهای آینده تبدیل خواهد شد؛ لذا مصنوعات بشرساز و توجه به ظواهر در سه لایه ظواهر کلامی، رفتاری و نمادی از اهمیت ویژه‌ای در توسعه طبیعی فرهنگ وقف در زندگی همه اقشار جامعه بویژه در راستای رفع نیاز مستمندان و تهیدستان براساس منویات مقام معظم رهبری در منشور هفتگانه برخوردار است.

پیشنهادهای

در سطح پیشفرضها و باورها موارد ذیل پیشنهاد می‌شود:

ایجاد کرسیهای فکری و آزاداندیشی و گفتمانهای دینی در حوزه وقف براساس شرایط و نیازهای جامعه

رفع ابهامها، چالشها و دغدغه‌های پیش‌روی واقفان و تغییر و اصلاح نگرش و باورهای مردم و

ایجاد اعتماد نسبت به مسئولان وقف

ایجاد زمینه‌های فکری و تربیتی در نسل جدید با اختصاص دادن چند صفحه از کتابهای درسی به وقف و برکات و شیوه‌های جدید وقف در راستای رفع نیاز مستضعفان و تهیدستان شناساندن مسائل و مشکلات جامعه بویژه حاشیه شهرها و محرومان به مردم و نیز تبیین راهکارهای اساسی حل این مشکلات از طریق وقف و درآمدهای موقوفه‌ها توسط مسئولان این حوزه

تبیین سنت حسنه وقف به عنوان سازوکاری برتر در زمینه تأمین مالی در ساختار اقتصادی کشور و فرهنگ سازی اعتقادی به منظور پذیرش سرمایه گذاری در مؤسسات مالی وقف به عنوان عمل خیر که تأثیرات و ثمرات خیر دنیوی و اخروی برای مؤمنان دارد.

در سطح ارزشها و هنجارها موارد ذیل پیشنهاد می شود:

ارتباط بیشتر و مؤثرتر با خیران واقف و رفتن به منزل ایشان و سرزدن به موقوفات واقفان با هدف حفظ کرامت و عزت و شخصیت آنان قبل و بعد از وقف به عنوان یک ارزش انسانی و اخلاق دینی

بیان شفاف مصداقهای گوناگون وقف بین مردم متناسب با نیازهای جامعه و راهکارهای دینی به منظور رفع مشکلات مستمندان با وقف با هدف پذیرش وقفهای کوچک و مشارکتی و تبدیل آنها به ارزش و هنجارهای عارفی و اجتماعی شناخته شده و ملموس در جامعه زنده گردانیدن روحیه انفاق، بخشش، بزرگواری و عزت نفس دینی در میان قشرهای مختلف مردم باعث تقویت میل فطری به جاودانه زیستن و ردپا گذاشتن از خود پس از مرگ می شود و باقیات صالحات را گسترش خواهد داد.

کمرنگ کردن روحیه تجمل گرایی و زیاده خواهی و مال اندوزی و پررنگ کردن فرهنگ قناعت به عنوان ثروت تمام نشدنی و پر برکت عامل اساسی تقویت روحیه انفاق و صدقه و وقف کردن است.

در راستای حفظ کرامت واقفان و شناساندن آنها و تشویق رفتار خداپسندانه و خیرخواهانه وقف پیشنهاد می شود بعضی از خیابانها و اماکن عمومی و مذهبی حتی مساجد و مؤسسات فرهنگی به نام واقفان بزرگ، نامگذاری شود.

در سطح ظواهر و مصنوعات بشرساز موارد زیر پیشنهاد می شود:

جستجو و به کارگیری راهکارها و الگوی استفاده از وقف به عنوان سازوکار برتر تأمین مالی در ساختار اقتصادی کشور و استفاده از موقوفات مختلف اقشار مردم در جهت تأمین مالی طرحهای عام‌المنفعه به منظور رفع فقر و ایجاد زمینه‌های رشد اقتصادی کشور با استفاده از سرمایه‌گذاریهای مردم در مؤسسات مالی وقف

تهیه، تولید، چاپ، خرید، توزیع و تخصیص کتابهایی در حوزه وقف توسط سیاستگذاران و مجریان موقوفات به منظور اطلاع‌رسانی شفافتر به مردم

تهیه و تولید محتوای چندرسانه‌ای، فیلمها، سریالها، کلیپها، موسیقی‌ها و سرودهای اختصاصی در حوزه وقف به منظور تبلیغات و آگاه‌سازی و بینش‌افزایی اقشار مختلف جامعه دینی تدوین قوانین و آیین‌نامه‌های جدید در حوزه وقف برای رفع مقررات دست‌وپاگیر و فرسایشی و آسان‌سازی اجرای تمام مراحل وقف یعنی از مرحله نیت و قبل از وقف تا در طول مدت بهره‌برداری از عواید موقوفات

طراحی نظام جامع فرصت‌یابی و هدایت خلاقانه و نوآورانه مبنی بر تحول بنیادین در حوزه وقف و واقفان با بازنگری، اصلاح و بهبود فرایندها در مضمونهایی چون وقف و بازار سرمایه، سهم موقوفات در اقتصاد بدون نفت، الزامات تبدیل بقاع متبرکه به قطب فرهنگی، نقش ارتقای بهره‌وری موقوفات در تولید ملی، بررسی نقش بقاع و اماکن متبرک در گردشگری مذهبی و زیارتی، نقش وقف در کارافرینی، نقش وقف در ارتقای سلامت، نقش وقف در تولید علم و جنبش نرم‌افزاری، نقش وقف در ایجاد و حفظ آثار اسلامی و تاریخی، نقش وقف در حفظ محیط زیست، نقش بقاع متبرک در اقتصاد و اشتغال، نقش بقاع در ارتقای سلامت

از محدودیتهای این پژوهش، مشکل عدم دسترسی آسان به کارشناسان و خبرگان فعال در زمینه وقف و موقوفات بوده است. این مشکل در مورد تبادل نظر بیشتر در مراجعات بعدی به آنان به منظور بررسی و افزایش امکان اعتماد پژوهش، بیشتر نمود می‌یافت.

با توجه به نتایج پیشنهادهای زیر به پژوهشگران علاقه‌مند ارائه می‌شود:

اولویت‌بندی پیشنهادهای این پژوهش برای استفاده مسئولان

بررسی عوامل مؤثر شناسایی شده در پژوهش به صورت کمی

منابع فارسی

- امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۴). انتصاب حجت‌الاسلام رئیسی به تولیت آستان قدس رضوی. قابل دسترسی در: <http://farsi.khamenei.ir/message-content?id=32521>
- بزرگی، مهدی (۱۳۷۹). راه‌های ترویج فرهنگ وقف و ایجاد موقوفات جدید در جامعه. *مجله وقف میراث جاویدان*. ش ۳۰: ۱۱۷ - ۱۰۶.
- حاجی‌ده‌آبادی، محمدعلی (۱۳۸۸). نقش وقف در پیشگیری از بزهکاری و بزه‌دیدگی. *حقوق اسلامی*. دوره ۶. ش ۲۲: ۶۴ - ۳۷.
- حائری‌یزدی، محمدحسن (۱۳۷۸). تأثیر وقف بر اقتصاد اسلامی. *فصلنامه مشکوه*. مشهد: انتشارات بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی. ش ۶۵ - ۶۲.
- خنیفر، حسین؛ زروندی، نفیسه (۱۳۸۹). پژوهشی کیفی: رهیافتی نو در مطالعات مدیریت، راهبرد. دوره ۱۹. ش ۵۴: ۲۵۶ - ۲۴۳.
- دادگر، یدالله؛ سعادت‌فر، جواد (۱۳۸۶). امکان‌سنجی وقف پول ابزاری جدید در توسعه ادبیات و فعالیتهای اقتصادی. *فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی*. دوره ۷: ۱۲۳ - ۱۰۹.
- درخشه، جلال؛ افتخاری، اصغر؛ ردادی، محسن (۱۳۹۴). تحلیل مضمونی اعتماد در اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای. *جستارهای سیاسی معاصر*. دوره ۶. ش ۳: ۷۲ - ۵۳.
- دهقان، مرضیه (۱۳۸۴). نقش نهاد وقف و دگرگونیهای اجتماعی و فرهنگی شهر مشهد در دوره صفوی. پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- رضایی، مهدیه؛ صدری، محمد؛ آقاجانی‌قناد، محمدرضا (۱۳۹۲). وقف پول. *نشریه فقه و مبانی حقوق اسلامی*. دوره ۴۶. ش ۲: ۲۷۷ - ۲۶۱.
- ریاحی‌سامانی، نادر (۱۳۸۸). چگونه وقف کنیم؟. *فصلنامه وقف میراث جاویدان*. دوره ۱۷. ش ۶۸: ۶۵ - ۵۵.
- سیدحسینی، سیدمحمد؛ ابراهیمی‌سالاری، تقی؛ مظلوم‌خراسانی، آزاده (۱۳۹۲). بهبود روشهای مدیریت در سازمان اوقاف و اثر آن بر افزایش بهره‌وری در حوزه وقف. *مدیریت اسلامی*. دوره ۲۱. ش ۱: ۱۲۵ - ۱۰۵.
- شاین، ادگار (۱۳۸۹). *فرهنگ سازمانی*. ترجمه محمدابراهیم محجوب. تهران: نشر فرا.
- صفایی‌پور، مسعود؛ سیاحی، زهرا؛ زرگرشوشتری، محمدامین؛ داری‌پور، نادیا (۱۳۹۳). بررسی تأثیر وقف بر توسعه اقتصادی شهر اهواز، مطالعه موردی: منطقه یک. *مجله پژوهش و برنامه‌ریزی شهری*. دوره ۵. ش ۱۶: ۱۰۴ - ۸۹.
- عابدی‌جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضمونها: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. *اندیشه مدیریت راهبردی*. دوره ۵. ش ۲: ۱۹۸ - ۱۵۱.
- عرب، حمیدرضا (۱۳۸۵). فرهنگ وقف و قشربندی اجتماعی واقفان در شهرستان اراک. *میراث جاویدان*. ش ۵۴:

۱۱۲ - ۱۰۲.

- فلاح، ابراهیم (۱۳۹۰). نقش وقف در فقرزدایی از جامعه. تهران: انتشارات میراث جاویدان.
- فیضی، کامران؛ سرکیسیان، آلفرد (۱۳۸۷). تجزیه و تحلیل معیارهای کیفیت در روشهای تحقیق کیفی. فصلنامه مطالعات جهانگردی. ش ۸: ۲۳ - ۱.
- قربانی، اکرم (۱۳۹۲). طراحی و تدوین راهکارهای مبارزه با وقوع تخلفات و جرائم و بررسی علل و عوامل آن در کاهش نقش و جایگاه وقف در حوزه‌های اجتماعی. فرهنگی و اقتصادی استان خراسان شمالی. مرادیان، معصومه (۱۳۹۲). طراحی و تدوین راهکارهای ایجاد وقف‌های جدید با توجه به نیازهای اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی استان خراسان شمالی.
- مرکزی‌امیدوار، احسان (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر تمایل رفتاری مردم مشهد نسبت به سنت وقف. پایان‌نامه دانشگاه بین‌المللی امام‌رضا علیه‌السلام.
- موسوی‌داودی، سیدمهدی؛ حضوری، محمدجواد؛ نجاری، رضا؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۹۵). طراحی و تبیین الگوی ارزشهای سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه. مدیریت سازمانهای دولتی. دوره ۵. ش ۱: ۴۸ - ۳۳.
- میراحمدی، مریم (۱۳۷۱). پژوهشی در موقوفات عصر صفوی. فصلنامه تحقیقات جغرافیایی. ش ۲۷: ۲۳۶ - ۲۱۷.
- میرافخمی، سعیده (۱۳۸۳). آثار تربیتی و اجتماعی وقف. قم.
- نادعلی، حسین (۱۳۹۱). بررسی موقوفات شهرستان شاهرود. پایان‌نامه دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود. پژوهشکده تاریخ.

منابع انگلیسی

- Attride-Stirling, Jennifer. (2001). Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research, Journal of Qualitative Research, Vol 1, No. 3. Pp 385-405.
- Connolly, S. and Manroe, A (1999). Economics of Public Sector, Harlow, Prentice Hall, pp: 36.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture (Vol. 45, No. 2, p. 109). American Psychological Association.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.



فراخوان مقاله

مجله علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی از محققان، اندیشمندان، استادان محترم حوزه و دانشگاه و دانشجویان تحصیلات تکمیلی برای چاپ مقالات علمی و پژوهشی در زمینه‌های ذیل دعوت به همکاری می‌کند:

- رابطه مقولات فلسفی اسلامی (هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، روش‌شناسی، انسان‌شناسی) با مدیریت اسلامی
- رابطه ارزش‌شناسی اسلامی با مدیریت اسلامی
- ابعاد گوناگون مدیریت در اسلام (فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، دفاعی، امنیتی)
- الگوی اسلامی ایرانی آموزش مدیریت و توسعه منابع انسانی
- رابطه علوم انسانی (فلسفه، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، اقتصاد و غیره) با مدیریت اسلامی
- رابطه سایر علوم (ریاضیات، فیزیک، شیمی، پزشکی و غیره) با مدیریت اسلامی
- ضرورت پرداختن به مدیریت بومی و مبتنی بر فرهنگ جامعه
- نقد و بررسی نظریه‌های مدیریت با تأکید بر رویکرد اسلامی
- مطالعات تطبیقی در حوزه موضوعات مدیریتی
- تحقیقات در موضوعات مدیریتی در داخل و خارج کشور
- علم دینی و مدیریت اسلامی
- بازنگری ادبیات حوزه مدیریت اسلامی
- روش‌شناسی تحقیقات مدیریتی در حوزه مدیریت اسلامی
- آسیب‌شناسی نظام تحقیقات مدیریتی

بدیهی است موضوعات مدیریتی به موارد فوق محدود نیست. علاقه‌مندان به توسعه ادبیات مدیریت اسلامی می‌توانند مقالات خود را درباره موضوعات فوق و سایر موضوعات مرتبط با مباحث مدیریت اسلامی برای مجله ارسال نمایند.

بررسی، داوری و ارزیابی مقالات بر اساس ضوابط و مقررات نظام آموزش عالی کشور است.

علاقة النظرة الدينيّة مع حصيلة العمل المهنيّة لموظّفي شركة التبايع في إيران

رفيق حسنى *

محمّد محمّدي **

هذه الدراسة تمّت بهدف تحديد علاقة النظرة الدينيّة مع حصيلة العمل المهنيّة لموظّفي شركة التبايع في إيران. حالة الدراسة الوصفية - التماثلية. يحتوى المجتمع الإحصائيّ إلى كلّ موظّفي شركة التبايع في إيران بعدد ٢٢٥٠ نسمة الذين إختار ٢٥١ رجل منهم على قائمة مورجان إلى طريقة أخذ النموذج في تناول اليد على مثاليّة النموذج. إستفادت لجمع المعلومات من إستمارات النظرة الدينيّة لسراج زادة (١٣٧٧) و حصيلة العمل المهنيّة لباترسون (١٩٩٢). عرضت تواجيدات الدراسة أن تكون بين الجانب الإعتقاديّ و الجانب التجريبيّ و الجانب المناسكيّ مع حصيلة العمل المهنيّة لهم علاقة إيجابية و ذات المعنى و لكنّها لم تجد بين الجانب التابعيّ و حصيلة العمل المهنيّة علاقة ذات المعنى. و كذلك كانت النتائج عارضة العلاقة الإيجابية و ذات المعنى في النظرة الدينيّة و حصيلة العمل المهنيّة. عرضت ضريبة رجرسيون أيضاً أن يتكهّن من بين أربعة الجوانب في متبدّل النظرة الدينيّة، الجانب التجريبيّ وحدة إلى حصيلة العمل المهنيّة. على هذه يفترح أن يعتنى لأجل إزدياد حصيلة العمل المهنيّة للموظّفين في المراحل التعليمية إلى النظرة الدينيّة.

الكلمات الرئيسية: النظرة الدينيّة، حصيلة العمل المهنيّة، شركة إيران التبايع.

* الكاتب المسؤول: مساعد الأستاذ في قسم العلوم التربويّة، الوحدة سنندج، جامعة الحرّة الإسلامية، سنندج، إيران

** خبير الماجستير في الإدارة التجارية بجامعة الحرّة الإسلامية، سنندج، إيران

بحث العلاقة في تعمق الروحية و حصيلة عمل الموظفين للحرس

محمدرضا سلطاني *

مهدى محمدى **

مهدى عقيلي عطار ***

قد عالجت هذه الدراسة إلى مفعول الروحية على حصيلة عمل الموظفين في حرس الإمام الرضا عليه السلام. هذا البحث من الإستعمالي، و بما أن يتبع تقديم الصورة من مفعول تعمق الروحية على حصيلة العمل فالدراسة دراسة دراسية بحثية - وصفية. من ناحية أخرى بالعناية إلى ماهية القضية و أهداف الدراسة تمت إلى طريقة تحت الغصن المساحي. تحتوى ادوات الدراسة إلى إستمارتي الروحية و حصيلة عمل الموظفين. إن تواجيدات هذا البحث التي قد أصبحت التجزئة و التحليل إفادة عن ضريب تضامن بيرسون و تحليل رجسيون عدة مرآت و الآلة اللينة الكمبيوترية إس بي إس إس فتعرض أن يكون لها متبدل حصيلة العمل للموظفين علاقة مباشرة و ذات المعنى إلى كل عناصر تعمق الروحية حيث تشمل إلى العقائد و الفضائل الأخلاقية و المناسك و إلى نفسها تعمق الروحية؛ تعني أنها تكثر بكرة الروحية و عناصرها حصيلة عمل الموظفين لحرس الإمام الرضا عليه السلام أيضاً. و كذلك كان عنصر العقائد من بين عناصر تعمق الروحية أكثر حصّة في تكمن حصيلة العمل للموظفين فإذن نتجّ كذا أنه يمكن بكثرة تعمق الروحية في بيئة العمل خاصة إلى تركّز على تعزيز عنصر العقائد أن يكثر شوق المهني و باعث الموظفين الباطني و في النهاية حصيلة أعمالهم في المنظّمات.

الكلمات الرئيسية: الروحية و حصيلة العمل في المنظّمة، الروحية في حرس النورة، تعمق الروحية و حصيلة العمل في الحرس.

* مساعد الأستاذ في كلية الإدارة و التصميم بجامعة الإمام الحسين(ع) الجامع

** مساعد الأستاذ في كلية الإدارة و التصميم بجامعة الإمام الحسين(ع) الجامع

*** خبير الماجستير في إدارة المصادر الإنسانية بجامعة الإمام الحسين(ع) الجامع

الإيضاح الإستعاريّ في طراز الحاكميّة بكلمة القرآن

رضا سبهوند *

يونس فرقاني **

حسن صالحى ***

إنّ في العقدة الأخيرة فضيّة الحاكميّة الجيدة في المجامع العلميّة و السياسيّة في العالم و كذا في داخل البلاد قد غُيّبت بها عناية جدّاً و تستفيد من هذه النظريّة للقضاء عن مقدار وجود «الجيد» في الحاكميّة للبلاد كلّها. هذه المقالة قد عالجت بدراسة القرآن خلال البحث الإيجازيّ في النقود المقبولة إلى نظريّات «الحاكميّة الجيدة» الغربيّة، و يهدف تناول اليد إلى النظريّة الإسلاميّة من الحاكميّة. إنّ العناية إلى المقادير الكثيرة في الآيات القرآنيّة لإيضاح جوانب الحاكميّة الفرعونيّة قد حاولت إلى الإستخراج القدويّة منها على مثاليّة «الحاكميّة السيّئة» أن تعالج إلى بيان الرأس الآخر للخيال بحيث أنّها «الحاكميّة الجيدة». فلذلك قد جعلت الآيات المرتبطة عنها تدبّراً إلى طريقة البحث الموضوعيّ في القرآن ثمّ كسبت المدلولات الأولى و الإعادة في نظرها و إستخرج موديل حاكميّة الفرعون بالظّ عن إستراتيجيّ الإستدلال الإستعاريّ. قد بان في الموديل المكتسب أنّ الحاكميّة من نظرة القرآن، عنده جانباً الباطنيّ و الظاهريّ و باطنه الذي يعادل بالنسبة إلى الحاكميّة إلى الله، و ظاهره الذي تحتوى نسبته إلى الشعب فقط يتجلّيان. كلّ من هذه الجوانب ذات ثلاثة أقسام فهي النظرة و الإقتراب و حصيلة العمل التي يفعل بعضها إلى بعض رتبة..

الكلمات الرئيسية: الحاكميّة الجيدة، الإستدلال الإستعاريّ، طريقة البحث الموضوعيّ، القرآن الكريم.

* الكاتب المسؤول: الأستاذ في قسم الإدارة التجاريّة، جامعة لرستان

** طالب الدكتوراة في صنع السياسة، جامعة طهران

*** طالب الدكتوراة في الإدارة، جامعة لرستان

مفعوله إدارة المصادر الإسلامية الإنسانية على الخلفيات التصرفية لموظفي الدوائر الحكومية إلى تركّز على دور الوساطة في فضائل العمل الإسلامية

محَمَّد شَاكِر أُرْدُكَانِي *

منصور نيكنام جو **

في العصر الذي كان الدين مفعولاً كثيراً في الحياة و عمل الأشخاص فيمسي أخذ الإقتراب الإسلامي في إدارة المصادر الإنسانية ضرورياً. هذه الدراسة قد تمّت إلى هدف تحليل المفعول في إدارة المصادر الإسلامية الإنسانية على الخلفيات التصرفية إلى تركّز على دور الوساطة في فضائل العمل الإسلامية. هذه الدراسة من ناحية الهدف إستعمالية، و من ناحية الماهية و المنهج وصفية - علّية بتنى على نطاق الفلسفة العملية الإيجابية. إنّ النموذج الإحمائي للدراسة الموظفون في الدوائر الحكومية المختارة في مدينة فسا الذين إختار ٢١٠ رجل منهم بناءً على أنماط رأس أنملة المعادلات البنائية بشكل ما في تناول اليد. جمعت معلومات الدراسة عن سبيل الإستمارات قد بنيت بواسطة الباحث و المواصفات الموحدة في إدارة المصادر الإسلامية الإنسانية و فضائل العمل الإسلامية و الخلفيات التصرفية و أيدت و وثائق (آلفا كروناخ ٩٠٣/٠) و نتائج متساوية و متضادة لكل المتبدلات. عرضة التجزئة و تحليل معلومات الدراسة إلى منهج بناء القدوة في المعادلات البنائية مع الآلة اللينة الإلكترونية Smart-PLS3، أن يكون لإدارة المصادر الإسلامية الإنسانية على الخلفيات التصرفية تحتوى إلى الرضاء المهنية، و التراع المهنيّ و التصرف المدنيّ في المنظمة مفعول إيجابي و على عزم مغادرة الخدمة في الموظفین مفعول سلبيّ. و كذلك تصاحب إدارة المصادر الإسلامية الإنسانية على فضائل العمل الإسلامية مفعول إيجابي و ذات المعنى، و من ناحية أخرى أيد دور فضائل العمل الإسلامية مباشرة على الخلفيات التصرفية و على مثالية الوساطة معاً.

الكلمات الرئيسية: إدارة المصادر الإنسانية، إدارة المصادر الإسلامية الإنسانية، فضائل العمل الإسلامية، الخلفيات

التصرفية.

* الكاتب المسؤول: مساعد الأستاذ في قسم الإدارة الحكومية، جامعة أردكان، أردكان، إيران

** خبير الماجستير في إدارة المصادر الإسلامية الإنسانية، جامعة أردكان، أردكان، إيران

مفعول الذكاء الروحية الإسلامية و أخلاق العمل الإسلاميّ على الإلتزام التنظيميّ و عزم مفادرة المهنة للموظّفين (الدراسة الموضوعية: منظّمة الثقافة و التوجيه الإسلاميّ)

يوسف زرنجاريان *

جواد عزيزي **

إنّما الإنسان في العالم الحاليّ يحسّ بعلة تحت المفعولية على تفكّر ما بعد العصرية يوماً بعد يوم الخلاء و الجوف الكثير في نشاطاتهم. تؤدّي كينونة الروحية في البيئة العملية إلى تعزيز الباعث و رجاء الموظّفين. قد عرّف هذا المدلول في المجتمعات الإسلامية بعلّة النسج الثقافيّ و الدينيّ بصيغة الذكاء المعنويّة و الروحية الإسلامية. قد تمّت هذه الدراسة بهدف معالجة المفعولية في الذكاء الروحية الإسلامية و أخلاق العمل الإسلاميّ على الإلتزام التنظيميّ و عزم المغادرة في مهنة الموظّفين في منظّمة الثقافة و التوجيه الإسلاميّ بمحافظة كهكيلويه و بویراحمد. إنّ طريقة البحث من الوصفية - التضامنية و من ناحية الهدف إستعمالية. كان المجتمع الإحصائيّ للدراسة ١٦٥ رجل من الموظّفين في منظّمة الثقافة و التوجيه الإسلاميّ بمحافظة كهكيلويه و بویراحمد الذين إختار ١١٥ رجل منهم على صيغة كوكران بطريقة أخذ النموذج في تناول اليد. كانت أدوات جمع المعلومات إستمارات و قد إستفادت الإختبار الفرضيات من طريقة الأقلّ بالمربعات الجزئية في قدوة (PLS-SEM) مع الآلة اللينة الإلكترونية PLS2-SMART. تحكى تواجيدات الدراسة إلى تصديق الفرضيات كلّها في مستوى الإطمئنان بمقدار ٠/٩٥. قد كان بين الفرضيات في أخلاق العمل الإسلاميّ على مبنى ٠/٤٨١ أكثر المفعولية على الإلتزام التنظيميّ. إضافة إلى هذه، فيما يكون بين فرضيات الذكاء الروحية الإسلامية على مبنى ٠/٤٣٦ أكثر المفعولية على عزم المغادرة في مهنة الموظّفين.

الكلمات الرئيسية: الذكاء الروحية الإسلامية، أخلاق العمل الإسلاميّ، الإلتزام التنظيميّ، عزم المغادرة في مهنة

الموظّفين، منظّمة الثقافة و التوجيه الإسلاميّ

* مساعد الأستاذ في كلية الآداب و العلوم الإنسانية بجامعة ياسوج

** خبير الماجستير في الإدارة الصناعية بجامعة طهران

إعتراف الأسباب المؤثرة على توسع ثقافة الوقف مع إقتراب تحليل المحتوى في عتبة القدس الرضوى*

سيد مرتضى غيورباغباني *

مرتضى رجوعى **

على بورنگ ***

محسن مرادى ****

هادى نصرآبادى *****

إنَّ الوقف يعتبر على عنوان بعض المصايق الهامة في الخيرات بدين الإسلام و الأديان الأخرى مازال الوقف كان الرصيد القويّ العزيز لتأمين الحياة المادية خاصة للشعب قلة الدخل و المستضعفين و كذا توسع الثقافة الدينية، و المعارف القرآنية و الإسلامية الغنية و تحسن الظرف الإقتصاديّ و الثقافيّ و الإجتماعيّ. تحاول الدراسة بأخذ الإقتراب النوعيّ يبني على طريقة تحليل المحتوى أن تتبع نتيجة المحتويات الأساسية و المنظّمة و الشاملة المتصلة إلى قضية البحث فتجيب بهذه المسألة التي هل يمكن أن يعترف أسباباً في نطاق مستويات الثقافة التي تؤدي إلى توسع السنة الحسنة للوقف في عتبة القدس الرضوى. إنَّ هذه الدراسة على هدف البحث من الإكتشاف و حالة جمع المعلومات من المكتبيّ و الميدانيّ. كان مجتمع البحث الإحصائيّ لحدائث متصفة البنائة تحتوى إلى الأساتذة، و واضعين السياسة، و المستبيين للتنفيذ، و المتولين، و الواقفين. إختار أخذ النموذج بطريقة طلقة الثلوجة و ثمّ تحليل المعلومات بإفادة من الآلة اللينة الإلكترونية MAXQDA التي إستخرجت جمعاً من ٧٥ محتوى و عامة و ١٣ محتوى منظّمة فهي ثلاثة محتويات شاملة الظواهر، و القيم و العقائد. إعترفت في مستوى العقائد ثلاثة عناصر فهي سبب إنشاء الحديث و المحادثة فإنّها الوقف و بناء الثقة و الغراش، و في مستوى القيم ثلاثة عناصر أيضاً فهي إكرام الواقفين، و تعزيز القيم الإجتماعية و الدينية، و توسع الوقف للمشاركة، و في مستوى الظواهر و المجموعات ثمانية عناصر فهي الأخصائي في عنصر الوقف، و واضعي السياسة و المنفذين، و التوسع الصوريّ، و مجالات الوقف، و إبانة العائل و المضيقات للوقف، و إعادة البناء للموقوفات، و ابلاغ الأخبار، و الإعلانات.

الكلمات الرئيسية: توسع ثقافة الوقف، ماقبل الفرضيات و العقائد، القيم، الظواهر، و المجموعات.

* مساعد الأستاذ في قسم إدارة كلية الإدارة و المحاسبة، جامعة إمام الرضا(ع) الدولية، المشهد، إيران

** مساعد الأستاذ في كلية الإدارة و المحاسبة في قسم الإدارة، جامعة إمام الرضا(ع) الدولية، المشهد، إيران

*** الكاتب المسؤول: قسم الإدارة، كلية الإدارة و المحاسبة، جامعة إمام الرضا(ع) الدولية، المشهد، إيران

**** قسم الإدارة، كلية الإدارة و المحاسبة، جامعة إمام الرضا(ع) الدولية، المشهد، إيران

***** قسم الإدارة، كلية الإدارة و المحاسبة، جامعة إمام الرضا(ع) الدولية، المشهد، إيران

The Relationship between Religious Attitude and Job Performance of the Employees of Iranian Tobacco Company

Rafigh Hasani *

Mohammad Mohammadi **

Abstract

This research is aimed at assessing the relationship between religious attitude and job performance of the employees of Iranian Tobacco Company. This is a descriptive-correlational research. The statistical population includes all 2350 employees of the Iranian Tobacco Company, from whom 251 persons are selected as the sample through convenience sampling method on the basis of Morgan's table. Serajzadeh's Religious Attitude Questionnaire (1998) and Paterson's Job Performance Questionnaire (1992) are employed for data collection. The results indicated that there was a positive and significant relationship between the dimensions of faithfulness, empiricism and rituality and job performance. However, there was no significant relationship between the dimensions of outcome and job performance. The results also signified a positive and significant relationship between religious attitude and job performance. The results of regression coefficient pointed out that only the empirical dimension, of the four dimensions of religious attitude variables, could predict job performance. Accordingly, it is suggested that religious attitudes be considered in order to increase job performance of the employees.

Keywords: *religious attitude, job performance, Iranian Tobacco Company*

* Corresponding author: assistant professor at the Department of Educational Sciences, Islamic Azad University of Sanandaj, Iran hasani.rafigh@gmail.com

** Master of business administration, Islamic Azad University of Sanandaj, Iran hm1387@yahoo.com

An Investigation of the Relationship between Internalizing Spirituality and the Performance of the Employees of Sepah

Mohammad Reza Soltani *

Mahdi Mohammadi **

Mahdi Aghili Attar ***

Abstract

This research is aimed at investigating the effect of spirituality on the employees of Sepah Imam Reza. As this applied research is intended to have a consideration of the effects of deepening spirituality on performance, it has selected an explorative-descriptive method. Furthermore, based on the nature of the topic and research objectives, it has employed survey method as well. Research tools includes two questionnaires of spirituality and staff performance. Data analysis is performed by Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis and SPSS software, indicating that employee performance variables affect all components of deepening spirituality, including beliefs, morals and worship, as well as deepening of spirituality itself directly and significantly. This means that employees' performance at Sepah Imam Reza increases by increasing spirituality and its components. The results also showed that the component of beliefs inserted the most influence on performance. Hence, the research arrived at the conclusion that employees' career belonging and intrinsic motivation can be improved by enhancing spirituality in the workplace, especially by focusing on reinforcing beliefs, and ultimately improve their performance in organizations.

Keywords: *spirituality and performance in organizations, spirituality in the Revolutionary Guard Corps (Sepah), deepening spirituality and performance in Sepah.*

* Assistant professor at The Faculty of Management & Planning, Imam Hussein Comprehensive University mrs_soltan@yahoo.com

** PhD candidate of human resource management at The University of Lurestan and researcher at The Faculty of Management and Planning, Imam Hussein Comprehensive University

*** MSc of human resource management, Imam Hussein Comprehensive University mahdi.aghili@iran.ir

Metaphorical Explanation of Governance Model in the Context of The Holy Qur'an

Reza Sepahvand *

Younes Forghani**

Hasan Salehi ***

Abstract

The issue of good governance has been extensively considered in the scientific and political communities of the world as well as inside the country in the last two decades. This theory is used to measure the extent to which governments are "good". Reviewing the criticism against Western "good governance" theory and investigating the Islamic theories of governance, this research is intended to identify the views of Islam in the Holy Quran. Regarding the great number of verses of the Holy Qur'an explaining the characteristics of Pharaonic ruling system, the researchers tried to regard it as a model of "evil governance" to identify the other end of the spectrum, i.e. the "good governance". Hence, applying a thematic research method to study the Holy Qur'an, the researchers studied the related verses and arrived at the basic concepts of Pharaonic ruling system as a metaphorical reasoning strategy. The obtained model testified that the Holy Qur'an introduces intrinsic and external dimensions for governance. The former is a presentation of the relation of the governance with God, which is manifested in the latter while involving in its relation with people. Each of these dimensions contain three components including attitude, approach, and performance, all of which affect one another respectively.

Keywords: *good governance, metaphorical reasoning, thematic research method, the Holy Quran.*

* Corresponding author: professor at the Department of Business Administration, University of Lurestan mrrezasep@gmail.com

** PhD candidate of Policy Making University of Tehran

*** PhD candidate of Management, University of Lurestan

h.salehi.a@gmail.com

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

Mohammad Shaker Ardakani *

Mansour Niknamjoo **

Abstract

In the era of the significant effect of religion on people's lives and work, it is essential to have an Islamic approach to human resource management. This research aimed at investigating the effects of Islamic HRM on behavioral consequences of the employees by focusing on the mediating role of Islamic work ethics. This applied research follows a descriptive-causal method based on positivist paradigm. The statistical sample of the research contains the employees of the selected public offices of Fasa including 210 persons selected according to the rules of thumb for structural equation. Research data were collected through researcher-made questionnaires of standardized Islamic HRM, Islamic work ethics and behavioral consequences. The reliability (Cronbach's alpha: 0.903) and divergent (convergent) validity for all variables were confirmed. The analysis by structural equation modeling with Smart-PLS3 software signified that Islamic HRM positively effected behavioral consequences, including job satisfaction, job involvement and organizational citizenship behavior. However, it negatively affected the turnover intentions of the employees. Islamic human resources had a significant and positive impact on Islamic work ethics. On the other hand, the role of Islamic work ethics was directly certified both as a behavioral consequence and as a mediator.

Keywords: *human resource management, Islamic human resource management, Islamic work ethics, behavioral consequences.*

* Corresponding author: assistant professor at the Department of Public Administration, University of Ardakan, Iran
m.shaker@ardakan.ac.ir

** MSc in human resource management, University of Ardakan, Iran
mansoorniknam87@gmail.com

The Effects of the Islamic Spiritual Intellect and the Islamic Work Ethics on Organizational Commitment and Employees' Turnover Intentions

(Case Study: The Islamic Culture and Guidance Organization)

Yousef Zarnegarian *

Javad Azizi **

Abstract

In the present conditions, people feel quite void in their activities because of getting influenced by postmodernist thinking. The flow of spirituality in the workplace enhances employees' motivation and hope. Because of the cultural and religious context of this concept in the Islamic society, it is introduced as the Islamic spiritual intellect. This research is aimed at investigating the effects of Islamic spiritual intellect and Islamic work ethics on organizational commitment and turnover intentions of the employees of The Islamic Culture and Guidance Organization of Kohkiluyeh-and-Boyerahmad province. This is an applied research following descriptive-correlational method. The statistical population of the study consists of 165 employees of the organization, 115 of whom are selected as the sample through available sampling method based on Cochran formula. Questionnaires are used for data collection, and partial least squares (PLS-SEM) through SMART-PLS2 software was used to test the hypotheses. The findings testified all hypotheses at the level of 0.95. Islamic work ethics, among all hypotheses, posed the greatest effect on organizational commitment with -0.481 beta. Moreover, from the other hypotheses, the Islamic spiritual intellect, with a beta of -0.436 had the greatest effect on turnover intentions.

Keywords: *Islamic spiritual intellect, Islamic work ethics, organizational commitment, employees' turnover intentions, the Islamic Culture and Guidance Organization*

* Assistant professor at the Faculty of Literature and Humanities, University of Yasooj

yousef_zarnegarian@yu.ac.ir

** Master of industrial management, University of Tehran

aziziut92@gmail.com

Identifying Factors Affecting the Development of “Waqf” Culture Through a Content Analysis Approach at Razavi Holy Shrine

Sayyed Morteza Ghayoor baghbani *

Morteza Rajooei **

Ali Poorang ***

Mohsen Moradi ****

Hadi Nasrabadi *****

Abstract

“Waqf” (mortmain) is one of the most important cases of charity in Islam and other religions. It has always been regarded as a serious protection for people, especially for low-income and poor ones. Moreover, it has been applied to the development of religious culture, the profound Qur’anic and Islamic teachings, and has improved economic, cultural, and social status of people. Employing a qualitative approach based on the thematic analysis method, which looks for principle, organizing and inclusive themes relating to the research problem, this research is aimed at finding out whether it can discover factors across a wide range of cultures which can promote the virtuous traditions of waqf in the holy shrine of Imam Reza. This exploratory research follows library and field methods for data collection. The statistical population for semi-structured interviews included professors, policymakers, executives, trustees, and benefactors. Snowball sampling was used to select the sample. Data were analyzed using MAXQDA software resulting in a total of 75 basic themes and 13 organizing themes as follows. Three comprehensive themes including appearance, values, and beliefs were identified. At

* Assistant professor at the Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Imam Reza International University, Mashhad, Iran s.ghayour@gmail.com

** Assistant professor at the Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Imam Reza International University, Mashhad, Iran mortezarajooei@gmail.com

*** Corresponding author: Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Imam Reza International University, Mashhad, Iran esfahan685@yahoo.com

**** Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Imam Reza International University, Mashhad, Iran momoradi2010@yahoo.com

***** Master of management, Faculty of Management and Accounting, Imam Reza International University, Mashhad, Iran energybinahayat@gmail.com

the level of beliefs, three categories of factors affecting donation discourse, trust making and preparing the context were identified. At the level of values, categories including respecting the benefactors, strengthening social and religious values, developing shared endowment were discovered. Eight categories including specialization of waqf, policymakers and executives, expanding the bases of waqf, removing obstacles and challenges, reconstruction of mortmain, communicating and advertising were identified at the level of appearance and artifacts.

Keywords: *improving the culture of waqf, assumptions and beliefs, values, appearances and artifacts.*

Contents

Title	Author	Page
• The Relationship between Religious Attitude and Job Performance of the Employees of Iranian Tobacco Company	Rafigh Hasani, Mohammad Mohammadi	178
• An Investigation of the Relationship between Internalizing Spirituality and the Performance of the Employees of Sepah	Mohammad Reza Soltani, Mahdi Mohammadi, Mahdi Aghili Attar	179
• Metaphorical Explanation of Governance Model in the Context of The Holy Qur'an	Reza Sepahvand, Younes Forghani, Hasan Salehi	180
• 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	Mohammad Shaker Ardakani, Mansour Niknamjoo	181
• The Effects of the Islamic Spiritual Intellect and the Islamic Work Ethics on Organizational Commitment and Employees' Turnover Intentions (Case Study: The Islamic Culture and Guidance Organization)	Yousef Zarnegarian, Javad Azizi	182
• Identifying Factors Affecting the Development of "Waqf" Culture Through a Content Analysis Approach at Razavi Holy Shrine	 Sayyed Morteza Ghayoor baghbani, Morteza Rajooei, Ali Poorang, Mohsen Moradi, Hadi Nasrabadi	183

Scientific Journal of Islamic Management

Vol. 27, No.2, Summer 2019

Complex University of Imam Hosein
Faculty of Management & Economic

Publisher: Complex University of Imam Hossein

Manager in Charge: Rouhollah Tavallaaee

Editor in chief: Sayyed Mohammad Moghimi

Executive Manager: Mahdi Mohammadi

Editor: Hasan Ahmadi

Editor: Mohammad Daneshgar

Editorial Board

Dr. Sayyed Hosein Abtahi

Dr. Mojtaba Eskandari

Dr. Hossein Khanifar

Dr. Ali Rezaeian

Dr. Davod Feiz

Dr. Sayyed Mohammad Moghimi

Dr. Ali Mohammad Ahmadvand

Dr. Mohammad Saeed Taslimi

Dr. Behrooz Dorri

Dr. Ali Reza Ali Ahmadi

Dr. Abolfazl Mohammadi

Dr. Seyyed Mohammad Hossein Hashemian

Judges for this Issue:

Sayyed Mohammad Kazem Etesami, Alireza Chitsazian, Mohsen Hakemi, Saeed Hejazi Far, Hadi Khan Mohammadi, Ali Khani, Hamed Rezaee, Mahdi Rouhollahi, Aioob Sobhani, Alireza Sajadieh, Sayyed Mahdi Sayyed Tabatabaee, Mahdi Shahbazi, Sayyed Abdollah Saleh Nejad, Siavash Salavatian, Mahdi Abdolhamid, Mohammad Mahdi Alishiri, Yaser Ghasemi Nezhad, Meysam Ghare Baghi, Asadollah Ganjali, Mahdi Mohammadi, Hamid Morteza Nia, Hadi Mosaddegh, Sayyed Ali Mousavi.

Price: 100000 Rials

Address: Center for Human Resource Management Researches, Imam Hosein University, Shahid Babaee EXP Way, Tehran, The Islamic Republic of Iran.

Tel: 021-74188270

http://im.ihu.ac.ir

Fax: 0098-021-74188274

E-mails: imj@ihu.ac.ir



(ISSN) 2251-6980

مجلة الإدارة الإسلامية

بجامعة الجامع الامام الحسين (ع)
السنة السابع و العشرون، رقم ٢
الصيف ١٤٤٠

**Journal of
Islamic Management
Imam Hossein university**

Vol. 27, No.2, Summer 2019

**The Relationship between Religious Attitude and Job Performance of the Employees
of Iranian Tobacco Company**

Rafigh Hasani, Mohammad Mohammadi

**An Investigation of the Relationship between Internalizing Spirituality
and the Performance of the Employees of Sepah**

Mohammad Reza Soltani, Mahdi Mohammadi, Mahdi Aghili Attar

Metaphorical Explanation of Governance Model in the Context of The Holy Qur'an

Reza Sepahvand, Yunus Forghani, Hasan Salehi

**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**

Mohammad Shaker Ardakani, Mansour Niknamjoo

**The Effects of the Islamic Spiritual Intellect and the Islamic Work Ethics
on Organizational Commitment and Employees' Turnover Intentions
(Case Study: The Islamic Culture and Guidance Organization)**

Yousef Zarnegarian, Javad Azizi

**Identifying Factors Affecting the Development of "Waqf" Culture Through
a Content Analysis Approach at Razavi Holy Shrine**

Sayyed Morteza Ghayoor baghbani, Morteza Rojooei, Ali Poorang, Mohsen Moradi, Hadi Nasrabadi