

تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)

حامد قاسمپور^۱

صیدمهدی ویسه^۲

چکیده

فرهنگ جهادی زاینده تفکرات نوین دینی قرن بیستم در جامعه اسلامی ایران است که از بالندگی لازم برای تحقق آرمان‌های نشست‌گرفته از سیاست‌های کلی و نوین نظام اداری کشور برخوردار است؛ از این رو، مقاله پیش رو، با علم به وضعیت نامطلوب بهره‌وری کارمندان در بخش دولتی و ضعف اخلاق کاری به عنوان زیربنای توسعه سازمانی و اجتماعی، اثراتی که فرهنگ جهادی بر بهره‌وری کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه ایلام می‌تواند داشته باشد را با لحاظ نمودن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی بررسی کرده است. این تحقیق، از نظر هدف، کاربردی، از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی - همبستگی و به طور مشخص بر مدلیابی معادلات ساختاری استوار است. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد بود. جامعه آماری پژوهش نیز کلیه کارکنان دانشگاه ایلام به تعداد ۲۲۵ نفر را شامل می‌شد که با بهره‌گیری از فرمول کوکران تعداد ۱۴۲ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج تحقیق ضمن تأیید مدل مفهومی نشان داد که فرهنگ جهادی و ابعاد آن؛ یعنی فرهنگ تعهدمحور، دانش‌محور و راهبردمحور بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر معنادار و مثبتی دارد؛ همچنین تأثیر معنادار و مثبت فرهنگ جهادی بر اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأیید شد. در نهایت مشخص گردید اخلاق کار اسلامی در رابطه بین فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی نقش میانجی دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ جهادی، بهره‌وری نیروی انسانی، اخلاق کار اسلامی، دانشگاه ایلام.

مقدمه و بیان مسئله

در عصر حاضر، بهره‌وری را یک روش، مفهوم و یک نگرش درباره کار و زندگی می‌دانند و به آن به شکل یک فرهنگ و جهانی‌بینی می‌نگرند (کارگر و فرج‌پور، ۱۳۸۸: ۴۸). ادبیات مرتبط با بهره‌وری، عوامل بسیاری را در ارتقای بهره‌وری مؤثر می‌داند که نیروی انسانی مهمترین آن است (آوان و سعید^۱، ۲۰۱۵: ۴۲۲)؛ به طوری که گفته می‌شود هرگونه بهره‌وری در گرو هماهنگی انسان با آن است (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۵). انسان به عنوان یک عامل تولید کالا و خدمات از یک سو به طور مستقیم در تولید شرکت می‌کند و از طرف دیگر، به عنوان یک عامل ذی‌شعور، هماهنگ‌کننده سایر عوامل تولیدی شناخته می‌شود (قابضی، ۱۳۹۲: ۱۱۳). بر همین اساس گفته می‌شود امروزه موفقیت سازمان‌ها در محیط‌های کاری به استفاده مؤثر و کارآمد از نیروی انسانی وابسته است (سینگ و همکاران، ۲۰۱۵). این دیدگاه در مورد نیروی انسانی به مرور زمان در سازمان‌های دولتی نیز جایگاه مناسبی پیدا کرده است؛ به طوری که گای^۲ (۱۹۹۲) تأکید می‌کند: «مشکل‌ترین و در عین حال پایدارترین راه برای افزایش بهره‌وری، توسعه توانایی و تمایل همه همکاران برای حداکثر نمودن بهره‌وری است». متأسفانه آمارهای رسمی از بهره‌وری در بخش دولتی کشورمان موجود نیست؛ اما با توجه به سهم بالای نیروی کار در این بخش و عقیده بسیاری از صاحب‌نظران می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت بهره‌وری در بخش دولتی کشورمان نگران‌کننده است (دانایی فرد و هراتی، ۱۳۹۲: ۸)؛ می‌توان از نامتوازن بودن درآمد و هزینه نیروی کار، وجود تبعیض، ناامنی شغلی، موفق نبودن یا بی‌میلی نسبت به برنامه‌ریزی‌های بلندمدت، مساعد نبودن محیط‌های کاری، عدم توجه به نیازهای اولیه کارکنان، ناهماهنگی رشته تحصیلی با شغل و ... به عنوان عوامل کاهنده بهره‌وری نیروی انسانی در ایران نام برده می‌شود (قلی‌پور، ۱۳۹۴: ۱۵۰)؛ این در حالی است که ماده ۷۹ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰) تمامی دستگاه‌های اجرایی را از سال دوم برنامه، به انتشار تغییرات بهره‌وری و شناسایی متغیرهای

1. Awan and saeed

2. Guy

اثرگذار بر رشد بهره‌وری موظف کرده است تا با توجه خاص به ارتقای بهره‌وری، متولیان حوزه‌های مختلف اقتصادی کشور به رشد و توسعه منابع انسانی کمک نمایند؛ اما اینکه چگونه نیروی انسانی بهره‌ور می‌شود، مسئله‌ای است که از دیرباز مورد توجه محققان علم مدیریت بوده است؛ اما آنچه که در بین محققان بر محور آن توافق وجود دارد، پیچیده دانستن بهره‌وری نیروی انسانی و وابستگی آن به عوامل متعدد است (ژنگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۷: ۵۹۲). برخی از این عوامل غیرقابل کنترل و برخی دیگر قابل کنترل و اصلاح هستند. عامل فرهنگ و زیرمعیارهای مرتبط با آن در بهبود بهره‌وری تأثیر مهمی دارند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۵۴). فرهنگ سازمانی پیوند نزدیکی با فرهنگ عمومی جامعه دارد (تسای^۲، ۲۰۱۱: ۵) که انعکاس‌دهنده آداب و رسوم، عرف و سنت‌هاست که بر اثر تعامل با محیط شکل می‌گیرد (مقیم، ۱۳۹۵: ۴۰۲). در رابطه با فرهنگ اسلامی هم وضع به این صورت است؛ یعنی ارزش‌های مطرح در جامعه اسلامی، برخاسته از این فرهنگ می‌باشد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۴۰). در فرهنگ اسلامی، بیکاری، اسراف، اتلاف وقت نکوهش می‌شود و در مقابل از تقوا، پرهیزکاری در کار، قناعت در مصرف منابع، دقت در صحت انجام وظیفه، استفاده مناسب از زمان و به کارگیری حداکثر استعداد در جهت نوآوری استقبال می‌گردد (بیک‌زاده، ۱۳۷۶: ۸۲). از آنجا که فرهنگ جهادی به عنوان فرهنگ کار و تلاش توأم با ایمان شناخته شده است، در حقیقت، جزئی از فرهنگ اسلامی به شمار می‌رود (صمدی، ۱۳۸۶: ۴۲۰). فرهنگ جهادی یک نوع فرهنگ سازمانی است که در آن کار در حکم عبادت است (قائدعلی و مشرف جوادی، ۱۳۹۳: ۶۳). از طرفی، در کشورمان با وجود عناصر مثبت در فرهنگ ایرانی و اسلامی که در آن به کار ارزش بسیار داده می‌شود؛ در متن جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار را تضعیف می‌کنند (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱۰)؛ بر این اساس، یکی از علل توسعه‌نیافتگی کشور، ضعف فرهنگ و اخلاق کار معرفی شده است (ذوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳: ۱۴۸). اخلاق در همه جوامع بشری پایه خود را از مکتب، ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر

1. Zheng & et al

2. Tsai



جامعه خود می‌گیرد. تقدس و قداستی که اسلام به برخی ویژگی‌های اخلاقی بخشیده است آنچنان تعهد و الزامی در انسان ایجاد می‌کند که باعث تثبیت صفات نیک در کارکنان می‌شود، پشتوانه محکمی را در میدان عمل برای آنان به وجود می‌آورد (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲: ۱۶۳) و موجب می‌شود فرد در محیط کار، قابل احترام، تلاشگر، فداکار، مسئولیت‌پذیر، اجتماعی و خلاق شناخته شود (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱: ۱۳۴).

برای جمع‌بندی مسئله تحقیق می‌توان گفت شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، می‌تواند در چگونگی انجام وظایف آنها تأثیر مثبت داشته باشد؛ زیرا با شناخت این عوامل و به تبع آن، تغییر و دستکاری در آنها می‌توان بهره‌وری را بهبود بخشید. با وجود تحقیقات مختلف در این زمینه، نقش مؤلفه‌های متأثر از ارزش‌های دینی و اجتماعی حاکم بر کشور همچون فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی مورد بررسی و واکاوی قرار نگرفته است. این مقاله با درک ضرورت وجود الگویی بومی برای ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در نظام اداری ایران؛ همچنین زیربنایی بودن بحث اخلاق در این بین، کوشش دارد مسئله تحقیق را که تبیین اثرات احتمالی فرهنگ جهادی بر بهره‌وری نیروی انسانی و اخلاق کار اسلامی است را در دانشگاه ایلام مورد بررسی قرار دهد؛ بنابراین، سؤال محوری تحقیق به این صورت مطرح می‌شود: تأثیر فرهنگ جهادی بر بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی اخلاق کار اسلامی چگونه است؟

اهمیت تحقیق

اهمیت انجام تحقیق از چند منظر قابل تأمل است:

۲. شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، وضعیت نگران‌کننده‌ای را نشان می‌دهد. تلاش‌های صورت گرفته برای ارتقای این شاخص، با وجود موفقیت‌های نسبی، رضایت مدیران و سیاست‌گذاران کشور را حاصل نکرده است. به نظر می‌رسد یکی از دلایل عدم توفیق برنامه‌ها، متناسب نبودن‌شان با فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر سازمان‌های دولتی کشور است. در این خصوص می‌توان اینگونه اظهار کرد که اگر در کشور به دنبال الگویی از پیشرفت در حوزه مدیریتی و سازمانی هستیم، این الگو ناگزیر باید بر

مفاهیم و چارچوب‌های بومی و ارزشی متکی و مبتنی باشد؛ از این رو، مدیریت و فرهنگ جهادی به عنوان الگویی مطلوب و سازگار با الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت می‌تواند مورد توجه سیاست‌گذاران نظام قرار گیرد.

۳. تحقیقات مختلفی برای تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی به انجام رسیده است؛ اما جای تعجب است که با وجود عنایت پژوهشگران در تبیین فرهنگ جهادی (مفهوم، ابعاد و ویژگی‌ها)، اثرگذاری این مؤلفه به طور مستقل بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی ایران مغفول مانده است که این پژوهش درصدد برآمد، خلأ موجود را برطرف کند.

۴. متأسفانه در نظام اداری ایران نشانه‌هایی از ضعف اخلاق کار نظیر پایین بودن میانگین ساعت کار مفید روزانه، گریز از محل کار، بی‌انگیزگی و دزدگی نسبت به کار، اتلاف وقت در محل کار و ... دیده می‌شود. این موضوع برای جامعه ایران که دین در تمامی عرصه‌های زندگی فردی و اجتماعی حضور دارد و اساس قوانین کشور را شکل داده و فراتر از آن چشم‌انداز دینی توسعه برای کشور ترسیم شده است، حساسیت بیشتری دارد؛ بنابراین می‌بایست ارزش‌های پسندیده اخلاق اسلامی در کار همچون: تلاش، تعهد، همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت به عنوان مؤلفه‌های برون‌رفت از وضعیت موجود مد نظر قرار گیرد. این مقاله با علم به ضرورت نقش بنیادین اخلاق کار در توسعه اجتماعی و سازمانی، این متغیر را در نقش میانجی مورد بررسی قرار داده است.

مبانی نظری تحقیق

فرهنگ جهادی

فرهنگ جهادی جزء جدایی‌ناپذیری از فرهنگ اسلامی است که باید آن را آموزه‌های از مفاهیم ارزشمندی همچون فرهنگ، جهاد، رزمندگی، تلاش بیوقفه و سازماندهی بهینه دانست (زنگی‌آبادی و شبانیا، ۱۳۹۶: ۲۶). فرهنگ جهادی یعنی اینکه روحیه ایثار، تلاش مضاعف، مبارزه و مقاومت در مقابل دشمن در همه عرصه‌ها در یک ملت تبدیل به فرهنگ رایج شود و مورد اقبال عموم قرار گیرد (همان: ۲۴)؛ به تعبیر دیگر، مجموعه درهم تنیده‌های از مفروضات اساسی، استنباط مشترک و خرد جمعی نهادی، تکامل یافته، انعطاف‌پذیر و رسالت‌محور

است که در بستر تجارب و یافته‌های قبلی شکل می‌گیرد و در راستای پاسخگویی به نیازهای اساسی محیط در عمیق‌ترین لایه‌های ذهنی قاطبه اعضای سازمان رسوخ می‌کند و به عنوان منبعی الهام‌بخش و نیروزا در شکل‌دهی رفتار، ایفای نقش می‌نماید (فرهی و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۱). در این فرهنگ، فرد جهادی کسی است که ضمن نوآوری در کارها، سعی می‌کند نسبت به موضوعات، نگاه جامعه‌نگر داشته باشد تا حاصل کارش برای جامعه مفیدتر باشد؛ بنابراین فرهنگ جهادی فرهنگی است توأم با انضباط، دانش‌محوری، آرمان‌گرایی و روحیه خدمت به دیگران (معدنی و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۳). از آنجایی که در این تحقیق به دنبال بهره‌مندی از الگوی مطلوبی از فرهنگ جهادی هستیم که با بافت دانشگاه همخوانی داشته باشد، الگوی فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (۱۳۹۵) مطمح نظر قرار گرفته است. این الگو بر دو محور انعطاف‌پذیری و ثبات از یک سو و محور دانشگاه اسلامی از سوی دیگر تأکید دارد. با توجه به این دو بعد مهم و جهت‌گیری راهبردی دانشگاه و ویژگی‌های فرهنگ جهادی، سه نوع فرهنگ معرفی شده‌اند: ۱) فرهنگ تعهدمحور: این فرهنگ در پی طراحی، اجرا و ترویج عوامل و ویژگی‌هایی است که افراد را به وفاداری، اشتیاق، مشارکت‌پذیری و ارزش‌مداری، سوق و آنها را در طریق هدایت پیامبران و معصومین (علیهم‌السلام) قرار دهد تا سعادت و رستگاری در دنیا و عقبی را نصیب خود گردانند. مهمترین شاخص‌های پیشنهادی برای ارزیابی میزان حاکمیت چنین فرهنگی، عبارتند از: تعهد و وفاداری به جهاد و اشتیاق، تعهد و سلامت نفس، درگیر شدن در کار و مأموریت، تعهد به آرمان‌های انقلاب، اهمیت دادن به بیت‌المال، ارزش‌مداری، مشارکت‌پذیری و ولایت‌مداری؛ ۲) فرهنگ دانش‌محور: این فرهنگ بر رشد و ارتقای علمی، افزایش توانمندی‌ها و مهارت‌ها، پویایی و آمادگی برای رویارویی با تحولات محیطی، رقابت‌طلبی و استفاده از فرصت‌ها و قوت‌های افراد در دانشگاه اسلامی تأکید دارد. مهمترین شاخص‌های پیشنهادی برای ارزیابی میزان حاکمیت چنین فرهنگی، عبارتند از: دانش‌محوری، تحولات‌فرینی، تأکید بر دانش اسلامی، ابتکار و خلاقیت، داشتن روحیه جهادی و ایثارگری، اجرای منویات امام و رهبری، نوآوری و خلاقیت؛ ۳) فرهنگ راهبردمحور: این فرهنگ بر رسالت‌محوری و برخورداری دانشگاه اسلامی از چشم‌انداز بلندمدت و نشاط‌انگیز و راهبردها و اهداف مدون،

شفاف و امیدبخش استوار است. مهمترین شاخص‌های پیشنهادی برای ارزیابی میزان حاکمیت چنین فرهنگی، عبارتند از: وجود باورها و ارزش‌های مشترک دینی و انقلابی، حرکت در راستای اهداف و مأموریت‌ها، ابتکار جهادگران، انعطاف‌پذیری، جسارت و خطرپذیری، هماهنگی در مسیر هدف، همکاری و مشارکت‌پذیری در امور، شناخت فرصت‌ها و بهره‌گیری از آنها (معدنی و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۲).

بهره‌وری نیروی انسانی

بهره‌وری نیروی انسانی عبارتست از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان (نصیری و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۶). در تعریف دیگر، استفاده بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده از جوانان، میانسالان و حتی بازنشستگان. تعاریف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور تحقق اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه برشمرده‌اند (مردانی شهر بابک و خاکی، ۱۳۹۸: ۱۷۰). با توجه به اهمیت و سهم بهره‌وری نیروی انسانی در بهره‌وری بخش عمومی، بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از جمله موضوعات مهم پژوهشی در این حوزه است. در این زمینه مدل‌های مختلفی ارائه شده که در این پژوهش از مدل هرسی و گلداسمیت^۱ (معروف به مدل اچیو^۲) استفاده شده است. در این مدل عملکرد کارکنان را تابعی از هفت متغیر می‌دانند که عبارت‌اند از: ۱) توانایی: قدرت به انجام رساندن موفقیت‌آمیز یک کار؛ ۲) وضوح: درک پذیرش نحوه کار، محل و چگونگی انجام آن؛ ۳) حمایت: حمایتی که کارمندان برای تکمیل اثربخشی کار به آن نیاز دارند؛ ۴) انگیزه: شور و شوق و تمایل به انجام تکلیف؛ ۵) ارزشیابی: ساز و کار قضاوت در رابطه با چگونگی انجام کار؛ ۶) اعتبار: متناسب بودن، قانونمندی و مشروع بودن تصمیم مدیر؛ ۷) محیط: مجموعه عوامل مؤثر برون‌سازمانی (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۵).

1. Hersey and Goldsmith
2. Achieve Model



اخلاق کار اسلامی

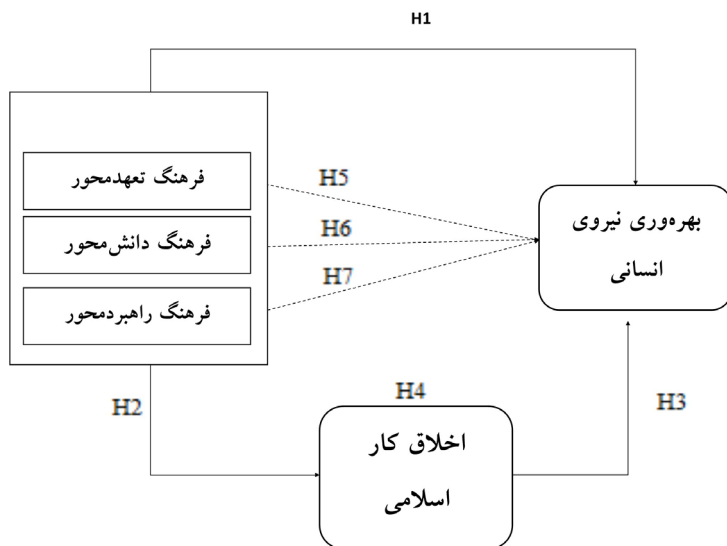
اخلاق کاری، مجموعه‌ای از باید‌ها و نبایدهاست که کارکنان یک سازمان متعهد شده‌اند در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی آنها رعایت کنند (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۱) و این ناشی از نوع نگرش آنها به کار و نقش آن در جهت اهداف سازمانی است. اخلاق کاری، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت کسب قوا و استعداد درونی برای توسعه است (فورکاستو^۱، ۲۰۱۶: ۲۳۵). تردیدی نیست که لازمه وجود یک فضای اخلاقی مناسب در سازمانهای اسلامی، داشتن اخلاق کاری اسلامی است (امین افشار و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۴). اخلاق کار اسلامی جزء اولین مطالعات در زمینه تأثیر دین اسلام بر سازمان در قالب تعهد، رضایت و وفاداری است (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷: ۹۴)؛ اخلاق کاری‌ای که توسط اسلام عرضه می‌شود با دین و ارزش‌های معنوی ارتباط نزدیکی دارد و بر خلوص نیت، ایمان و اعتقاد تأکید می‌کند (کوکاب و محمد^۲، ۲۰۱۳: ۵۴۵۳)؛ در واقع، این نوع اخلاق به معنای انجام وظایف کاری در راستای عمل به تعهدات دینی است و بر اساس آن، کارکردن نوعی عبادت به شمار می‌رود (ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۳: ۲۱۸)؛ همچنین مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی بر پایه باورهای اسلامی است که درست را از نادرست متمایز می‌سازد و کار را وسیله‌ای برای پیشرفت روابط اجتماعی و رشد شخصیتی فرد و منبعی برای لذت و موفقیت می‌داند (محمد و همکاران، ۲۰۱۶: ۵۶۳)؛ به تعبیر دیگر، اخلاق کاری اسلامی، مجموعه قوانین و ارزش‌های اخلاقی بر اساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت (ع) است که انتظاراتی مانند تلاش، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، همکاری، از خودگذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و رشد توانایی‌های فردی و گروهی را با توجه به رفتار افراد در محیط کار در بر می‌گیرد (رحمان و همکاران، ۲۰۰۶: ۸۱). خداوند متعال (۷/ بینه) می‌فرماید: «بهترین مخلوقات من کسانی هستند که ایمان دارند و کار نیک انجام می‌دهند»؛ بنابراین، اعتقاد و ایمان قوی هر فرد به خداوند به معنی داشتن فضایل اخلاقی برجسته‌ای است که در تلاش مضاعف او برای اجرای وظایف شغلی در محیط کار نمود می‌یابد.

1. Forquesato

2. Quoquab & Mohammad

مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

با توجه به پیشینه نظری و تجربی تحقیق، مدل مفهومی زیر به منظور بررسی نحوه تأثیرگذاری متغیرهای پیش‌بین، ملاک و میانجی متناسب با ساختار و بافت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به شرح شکل ۱ ارائه می‌شود.



شکل (۱). مدل مفهومی تحقیق (منبع: پیشینه تحقیق)

با توجه به روابط پیش‌بینی‌شده در الگوی مفروض تحقیق، فرضیه‌هایی به شرح ذیل تدوین شده‌اند:

- فرضیه اول: فرهنگ جهادی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه دوم: فرهنگ جهادی بر اخلاق کار اسلامی، تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه سوم: اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه چهارم: اخلاق کار اسلامی در رابطه بین فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی، نقش میانجی دارد.
- فرضیه پنجم: فرهنگ تعهدمحور بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ششم: فرهنگ دانش‌محور بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه هفتم: فرهنگ راهبردمحور بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و اجرا، پیمایشی - همبستگی مبتنی بر ابزار پرسشنامه استاندارد است که این پرسشنامه در بین کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه ایلام توزیع شد. محاسبات آماری در جهت تجزیه و تحلیل یافته‌ها نیز از طریق نرم‌افزار Spss win22 و Smart PLS 2.0 M3 انجام گرفت. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه ایلام به تعداد ۲۲۵ نفر است. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام شده است.

حجم، شیوه و نوع نمونه‌گیری

حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۴۲ نفر به دست آمد که محاسبه آن به شرح زیر بوده است:

$$N = \frac{NZ_a^2 p(1-p)}{e^2(N-1) + Z_a^2 p(1-p)} = \frac{225 * 1/96^2 * 0/5 * 0/5}{0/5^2 (225-1) + 1/96^2 * 0/5 (1-0/5)} = 142$$

در این محاسبه، خطای مورد نظر، ۰/۵۰ درصد و ضریب اطمینان، ۰/۹۵ در نظر گرفته شده است؛ بنابراین تعداد ۱۴۲ نمونه جهت سنجش فرضیه‌ها بر مبنای نمونه‌گیری احتمالی ساده، انتخاب شده بود. با در نظر گرفتن احتمال عدم بازگشت برخی از پرسشنامه‌ها ۱۵۰ پرسشنامه توزیع شد که تعداد ۱۳۸ پرسشنامه قابل تجزیه و تحلیل، برگشت خورد.

تعریف عملیاتی پژوهش

تحقیق حاضر ۳ متغیری است که متغیر مستقل فرهنگ جهادی و متغیر واسطه نیز اخلاق کار اسلامی است که بر متغیر وابسته یعنی بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار است. تعداد گویه‌های هر یک از متغیرها در جدول شماره ۳ بیان گردیده و هر یک از گویه‌های متغیرها به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای سنجش شده است. متغیرهای تحقیق که برگرفته از منابعی همچون: معدنی و

همکاران (۱۳۹۵)، هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) و موغلی و همکاران (۱۳۹۲) هستند، به صورت استاندارد سنجش شده‌اند.

جدول (۱). وضعیت متغیرهای تحقیق

متغیر	منبع	تعداد گویه	توضیحات	آلفای کرونباخ
فرهنگ جهادی	معدنی، حسین‌پور و یاری (۱۳۹۵)	۲۰ گویه	۳ بعد دارد: فرهنگ تعهدمحور (۷)، فرهنگ دانش‌محور (۷) و فرهنگ راهبردمحور (۶)	۰/۸۷
بهره‌وری نیروی انسانی	هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)	۲۳ گویه	۷ بعد دارد: توانایی (۳)، درک و شناخت (۴)، حمایت سازمانی (۴)، انگیزه (۴)، بازخورد (۴)، اعتبار (۴) و سازگاری (۳)	۰/۸۶
اخلاق کار اسلامی	موغلی، سیدجوادین، احمدی و علوی (۱۳۹۲)	۱۲ گویه	ایمان (۳)، رفتار مسئولانه دینی (۳)، پشتکار و جدیت در کار (۳) و روابط سالم و انسانی در محیط کار (۳)	۰/۸۳

باید اذعان داشت هرچند پرسشنامه، استاندارد می‌باشد و پیش از این روایی و پایایی آن تأیید شده است؛ ولی جهت اطمینان بیشتر از اعتبار و پایایی، از اعتبار صوری و محتوایی در مرحله پیش‌آزمون استفاده شد. با مراجعه به اساتید و متخصصان، اصلاحات و تغییرات مورد نظر، اعمال و پرسشنامه نهایی تدوین گردید. روش کار نیز به این صورت بود که پرسشنامه تنظیم‌شده به ۵ نفر از متخصصان داده شد تا در خصوص «مناسب بودن» گویه‌ها برای متغیر مورد نظر داوری نمایند که پس از انجام اصلاحات، اعتبار صوری و اعتبار محتوایی مبتنی بر روش لاوشه تأیید شد. در نهایت، پس از اصلاحات پیشنهادی کارشناسان، برای سنجش پایایی نیز از آلفای کرونباخ استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی به شرح جدول شماره ۴ توزیع می‌شود.

جدول (۲). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	طبقات و گروه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸۴	۶۰/۸۷
	زن	۵۴	۳۹/۱۳
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۴	۱۷/۳۹
	۳۰ تا ۳۵ سال	۳۴	۲۴/۶۳
	۳۵ تا ۴۰ سال	۴۶	۳۳/۳۳
	بیشتر از ۴۰ سال	۳۴	۲۴/۶۳
تحصیلات	فوق دیپلم و پایین‌تر	۳۸	۲۷/۵۳
	کارشناسی	۶۶	۴۷/۸۲
	کارشناسی ارشد	۳۱	۲۲/۴۶
	دکتر	۳	۲/۱۷

ب) نتایج تبیینی یافته‌ها (آزمون فرضیه‌های تحقیق)

آزمون بارتلت و شاخص KMO

از پیش‌نیازهای استفاده از معادلات ساختاری، بررسی کفایت نمونه مورد بررسی می‌باشد که برای این امر از آزمون کفایت نمونه‌برداری KMO استفاده شده است. جدول شماره (۵) آزمون کفایت نمونه‌ها برای متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

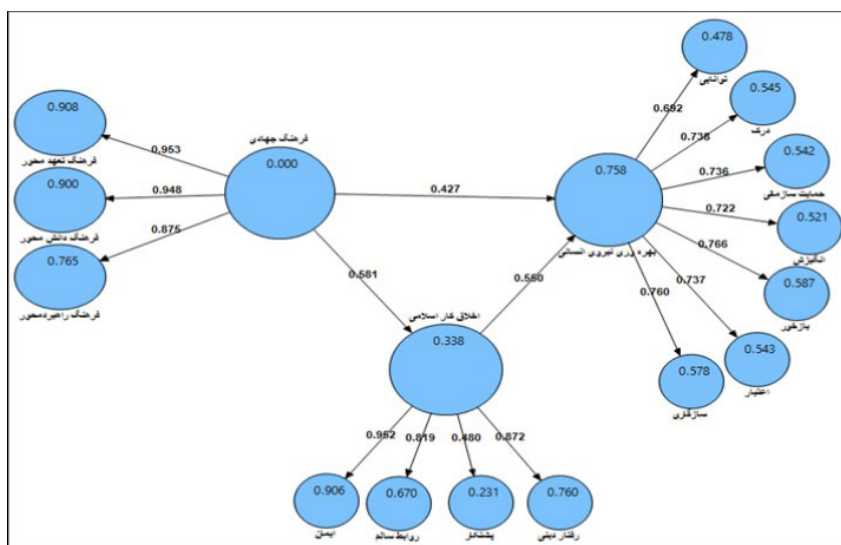
شاخص KMO بیش از ۰/۷ می‌باشد که بیانگر کفایت حجم نمونه است؛ زیرا مقدار کفایت نمونه‌گیری معادل با ۰/۹۵۹ است؛ بنابراین میزان نمونه برای استفاده از معادلات ساختاری مناسب می‌باشد.

جدول (۳). آزمون بارتلت و شاخص KMO برای متغیرهای تحقیق

آزمون کفایت نمونه گیری	۰/۹۵۹
آزمون کرویت بارتلت	شاخص کرویت بارتلت
	درجه آزادی
	سطح معناداری
	۱۲۹/۷۳۹۶
	۴۶۱
	۰/۱۰۰

آزمون فرضیه‌های تحقیق

با در نظر گرفتن مدل به دست آمده از نرم افزار اسمارت پی ال اس فرضیه‌های اول تا سوم تحقیق را مورد بررسی قرار می‌دهیم. با توجه به مدل اجرا شده و ضرایب مسیر و اعداد معناداری می‌توان نتیجه حاصل از تحلیل فرضیه‌های مذکور را در شکل شماره ۲ گزارش کرد.

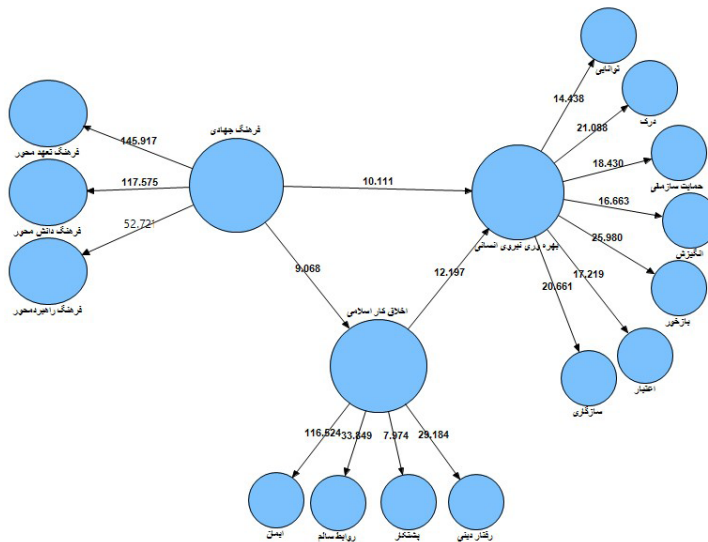


شکل (۲). مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

شکل شماره ۲ بیانگر آماره آزمون در بخش معادلات ساختاری است که در مورد ضرایب بین سازه‌ها مطابق با مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق قضاوت



می‌کند و میزان تأثیر بین متغیرها را نشان می‌دهد؛ اما اینکه آیا این میزان تأثیر معنادار بوده است یا نه؟ شکل شماره ۳ آن را بیان می‌کند؛ چنانچه آمارهٔ آزمون بزرگتر از ۱/۹۶ باشد بیانگر معناداری سطح اطمینان ۰/۹۵ است و در صورتی که این آماره، بزرگتر ۲/۵۸ باشد معناداری در سطح اطمینان ۰/۹۹ را نشان می‌دهد.



شکل (۳). مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

با توجه به آنچه در شکل شماره ۲ و ۳ نشان داده شد، جدول شماره ۶ طراحی می‌شود. این جدول ضرایب مسیر و معناداری وزن‌ها (آمارهٔ تی) را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول (۶). خلاصهٔ بررسی فرضیه‌های اول تا سوم تحقیق

نتیجه	آمارهٔ t	ضریب مسیر	فرضیه‌های تحقیق
تأیید	۱۰/۱۱۱	۰/۴۲۷	بهره‌وری نیروی انسانی - فرهنگ جهادی
تأیید	۹/۰۶۸	۰/۵۸۱	فرهنگ جهادی - اخلاق کار اسلامی
تأیید	۱۲/۱۹۷	۰/۵۵۰	بهره‌وری نیروی انسانی - اخلاق کار اسلامی

در مرحله بعد، برای بررسی نقش میانجی اخلاق کار اسلامی از آزمون سوبل استفاده شد. در این آزمون یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این فرمول: a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛ b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛ Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛ Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر وابسته و میانجی).

با به دست آوردن ضرایب مدّ نظر از گزارش نرم‌افزار و جاگذاری آنها در فرمول، عددی به دست می‌آید.

$$(Sb = 0/04) \text{ و } (a = 0/673), (b = 0/246), (c = 0/894), (Sa = 0/06) = 7/09$$

$$Z - \text{Value} = \frac{0.581 * 0.550}{\sqrt{(0.550^2 * 0.06^2) + (0.581^2 * 0.04^2) + (0.06^2 * 0.04^2)}}$$

همانطور که مشاهده شد، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۷/۰۹ شد، به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی در رابطه بین فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی معنادار است.

همچنین، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره واریانس محاسبه شده^۱ (VAF) استفاده شد که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد؛ در حقیقت این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را

1. Variance Accounted For



می‌سجد. VAF از طریق فرمول زیر به دست می‌آید:

$$VAF = \frac{a^2 \wedge b}{(a \times b) + c}$$

که در آن، a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر وابسته و میانجی و c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است. با جایگذاری اعداد در فرمول به دست می‌آوریم:

$$VAF = (0.581 \times 0.550) / ((0.581 \times 0.550) + 0.641) = 0.33$$

این بدان معناست که تقریباً ۳۳ درصد از اثر کل فرهنگ جهادی بر بهره‌وری نیروی انسانی به طور غیرمستقیم توسط متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی تبیین می‌شود. بعد از دستیابی به میزان اثرگذاری متغیرهای تحقیق، اینک آزمون کیفیت مدل ساختاری ضرورت می‌یابد. برای برآزش مدل ساختاری معیار ضروری، ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زاست. چین^۱ (۱۹۹۸) مقادیر ضریب تعیین ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در مدل مسیر PLS را به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌کند. ملاک دیگر ارزشیابی مدل ساختاری توانایی مدل برای پیش‌بینی است. شاخص اندازه‌گیری روابط پیش‌بینی Q^2 استون و گایسلر است. مقادیر بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده‌شده خوب بازسازی شده‌اند و با اینکه مدل روابط پیش‌بینی دارد؛ اما مقادیر Q^2 زیر صفر عدم وجود روابط پیش‌بینی را نشان می‌دهد (جلیلیان و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۷).

1. Chin

جدول (۷). شاخص‌های کیفیت مدل ساختاری

متغیر	ارتباط پیشین Q^2	ضریب تعیین R^2
فرهنگ جهادی	۰/۶۳۴	-----
بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۵۷۹	۰/۷۵۸
اخلاق کار اسلامی	۰/۳۸۷	۰/۳۳۸

برای ارزیابی برازش کلی مدل از شاخص پیشنهادی تنهاوس و همکاران (۲۰۰۵) به نام نیکویی برازش (GOF) استفاده می‌شود که از رابطه زیر به دست می‌آید:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی^۱ و متوسط ضریب تعیین^۲ است. محاسبه تناسب مدل کلی تحقیق این گونه است:

$$GOF = \sqrt{0.796 \times 0.548} = 0.740$$

حاصل آزمون برای شاخص برازش مدل برابر با ۰/۷۴۰ است. از آنجا که حداقل مقدار قابل قبول برای این شاخص ۰/۳۶ می‌باشد می‌توان ادعا کرد مدل پژوهش از مطلوبیت کلی برخوردار است. در ادامه، با توجه به مدل به‌دست آمده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس (شکل ۳)، فرضیه‌های پنجم تا هفتم تحقیق بررسی می‌شود. همانطور که در شکل شماره ۴ نیز مشاهده می‌شود مقادیر این ضرایب به ترتیب ۰/۱۶، ۳/۰۵۴۸ و ۴/۲۶۲ به دست آمد که از رقم استاندارد (۱/۹۶) بالاتر است و معناداری فرضیه‌های مد نظر را نشان می‌دهد.

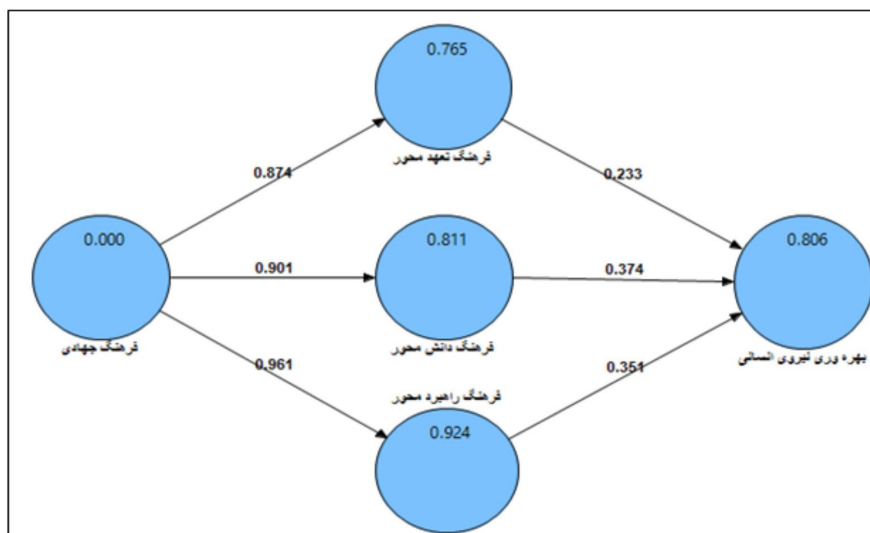
1. Communalities

2. R Square Average



شکل (۴). مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

در مرحله آخر به بررسی میزان تأثیر هر کدام از سه بعد فرهنگ جهادی (فرهنگ تعهدمحور، فرهنگ دانش محور و فرهنگ راهبرده محور) بر بهره وری نیروی انسانی پرداخته شد که در شکل شماره ۵ ارائه شده است:



شکل (۵). مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف تبیین اثرگذاری فرهنگ جهادی بر بهره‌وری نیروی انسانی غیر هیئت علمی دانشگاه ایلام با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی به انجام رسید. بدین منظور با در نظر گرفتن الگوی فرهنگ جهادی معدنی و همکاران (۱۳۹۵)، اثرات این متغیر بر بهره‌وری کارکنان و اخلاق کار اسلامی در چارچوب ۷ فرضیه مورد واکاوی و آزمون قرار گرفت. همانطور که مشاهده شد فرهنگ جهادی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد (فرضیه ۱). بررسی‌های مقایسه‌ای نشان می‌دهد هرچند در پژوهش‌های داخلی به طور مستقیم رابطه میان متغیر فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی مورد مطالعه قرار نگرفته است؛ اما پژوهش‌های الوانی و همکاران (۱۳۹۱) و جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۶) مهر تأییدی بر وجود این رابطه میان فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی می‌زند. همچنین، همسو با تحقیقات داخلی، مایکلا و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند سازمان‌هایی که فعالیت خود را بر محور غنی‌کردن فرهنگ برنامه‌ریزی کرده‌اند، احتمالاً می‌توانند به بهره‌وری بیشتری از نیروی انسانی دست یابند. یک نتیجه‌گیری معقول در این رابطه می‌تواند این باشد که فرهنگ سازمان آینه تمام‌نمایی از فرهنگ حاکم بر جامعه است. حال اگر این فرهنگ در مواجهه با ارزش‌های دینی رنگ و بویی تازه یابد، مشتاقان فراوانی را با خود همراه خواهد کرد. در فرهنگ جهادی به عنوان جزئی از فرهنگ متمدنی اسلامی، کارمند در برخورد با مسائل، با اخلاص، ایثار، تعاون و تلاش، تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف و مشورت و مشارکت، ضمن در نظر گرفتن رضای خدا سعی می‌کند کار را به بهترین شکل ممکن هم از بعد سرعت و هم از نظر دقت انجام دهد. نتیجه دیگری که از این تحقیق به دست آمد، تأثیر معنادار و مثبت فرهنگ جهادی بر اخلاق کار اسلامی است (فرضیه ۲). معقول‌ترین استنباط از این نتیجه آن است که اخلاق کار اسلامی حامی فرهنگ جهادی است. اخلاق کار اسلامی به عنوان منبعی برای فرهنگ جهادی می‌تواند توسط افراد، دستورالعمل‌ها و روش کار سازمان تقویت شود و شاخص‌های اخلاق اسلامی به عنوان یک ارزش سازمانی تلقی گردد؛ در این صورت می‌توان گفت که با حضور یک فرهنگ قوی مبتنی بر اخلاق کار اسلامی، زمینه‌ای مناسب برای موفقیت سازمان ایجاد



شده است؛ به طوری که سلیمی و خداپرست (۱۳۹۵) در بررسی خود، در پی مشخص کردن اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای، به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی با ضریب بالایی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر دارد و فرهنگ یک سازمان دارای مزایای ملموسی برای افزایش عملکرد سازمان است. این نکته تأییدکننده این موضوع است که یک سازمان با برخورداری از فرهنگ جهادی میتواند تقویت‌کننده اخلاق کار اسلامی و احتمالاً به دنبال آن افزایش بهره‌وری سازمان باشد. در ادامه، نتایج تحقیق حاکی از تأثیر مثبت و معنادار اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی است (فرضیه ۳). در تبیین نتیجه به‌دست‌آمده می‌توان استنباط کرد که امروزه بهره‌وری نیروی انسانی به معنی سخت کار کردن نیست؛ بلکه مقصود کار زیرکانه‌تر با برنامه‌ریزی و ساماندهی بهتر، همراه با تفکر بیشتر و خلاقیت افزون‌تر است. در این راستا سازمان‌ها برای دستیابی به این نیروی انسانی به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی برگرفته از متن جامعه‌ای نیاز دارند که در آن زندگی می‌کنند تا آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی به وجود آید. مشخص شدن نقش میانجی اخلاق کار اسلامی در رابطه بین فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی نتیجه دیگری بود که به دست آمد؛ بدین معنا که اخلاق کار اسلامی به عنوان رابط بین متغیر فرهنگ جهادی و بهره‌وری نیروی انسانی قرار می‌گیرد و به صورت غیرمستقیم میزان رابطه متغیرهای پیش‌گفته را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بررسی دانش موجود در خصوص این نتیجه به‌دست‌آمده نشان می‌دهد تاکنون در هیچ پژوهشی اثرگذاری متغیرهای مذکور به‌طور مستقیم و حتی غیرمستقیم مورد مطالعه قرار نگرفته است. با تأیید نقش میانجی اخلاق کار اسلامی می‌توان گفت فرهنگ جهادی می‌تواند از طریق اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی اثر غیرمستقیم داشته باشد (فرضیه ۴). یک نتیجه‌گیری معقول در این رابطه می‌تواند چنین باشد که اگر اخلاق در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد، از یک سو کار کردن، شیرین و با احساس رضایت‌مندی و خودشکوفایی توأم می‌شود و از سوی دیگر رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار را در پی دارد؛ در نتیجه موجب رضایت خالق و بارش رحمت‌ها و برکت‌های او می‌شود. این نتیجه نیز به مانند نتیجه

فرضیه ۳ که از نظر گذشت مورد مطالعه پژوهشگران قرار نگرفته و احتمالاً این اولین مطالعه‌ای است که به بررسی روابط مذکور پرداخته است و نوآوری این پژوهش به شمار می‌رود.

در نهایت مشخص شد ابعاد فرهنگ جهادی شامل: فرهنگ تعهدمحور (فرضیه ۵)، فرهنگ دانش‌محور (فرضیه ۶) و فرهنگ راهبردمحور (فرضیه ۷) بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معنادار و مثبتی دارند. در تبیین نتایج به‌دست‌آمده می‌توان چنین استنباط کرد که فرهنگ تعهدمحور به دلیل ایجاد جو سازمانی حامی مشارکت و وفاداری نسبت به ارزش‌ها، مسیر دسترسی کارکنان به چشم‌انداز و اهداف متعالی سازمانی را هموار می‌سازد. به دلیل سرعت تحولات محیطی و افزایش رقابت، سازمان‌ها می‌بایست متناسب با تحولات پیش‌آمده، مهمترین سرمایه خود یعنی نیروی انسانی را توانمند سازند و به سلاح دانش مجهز نمایند تا با قدرت بیشتری به تحولات پیشرو پاسخ دهد. حاکم بودن فرهنگ دانش جهادی در سازمان، کارایی و اثربخشی سازمان را هموار می‌سازد؛ زیرا چنین فرهنگی موجب بهبود اقدامات رسمی و غیررسمی، ارتقای رضایت و عملکرد کارکنان، رشد یادگیری مستمر و افزایش توانایی نوآوری و اثربخشی سازمانی می‌شود که هر کدام به نوعی بهره‌وری نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. فرهنگ راهبردی جهادی مسیر کارکنان را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی مشخص می‌کند؛ زیرا این فرهنگ چشم‌انداز و رسالت سازمان را پیش روی کارکنان می‌گذارد و چون نیرویی محرک، کارکنان را به حرکت وامی‌دارد.

پیشنهادهای

در راستای تأکید بر فرهنگ جهادی به عنوان متغیر تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی به طور کلی پیشنهاد می‌شود به عنصرهای بیرونی و درونی فرهنگ توأمان توجه شود. عناصر درونی فرهنگ شامل پیش‌فرض‌ها و باورهای بنیادین است. عناصر بیرونی فرهنگ نیز نمادهایی چون: اسطوره‌ها، ویژگی‌ها، مجسمه‌ها و نقاشی‌ها هستند. اگر در طراحی‌های فضای سازمان از شکل‌ها، چهره‌ها و نمادهایی استفاده شود که الگوی جامعه هستند، کارمندان در مواجهه با آن عناصر تحت تأثیر قرار خواهد گرفت و رفتار آنها تغییر پیدا



خواهد کرد.

با توجه به ارتباط معنادار متغیر اخلاق کار اسلامی، به عنوان متغیر میانجی، با بهره‌وری نیروی انسانی، به عنوان متغیر وابسته، تقویت مبانی اخلاق کار اسلامی از لحاظ فردی، ایجاد جو سازمانی سالم و رعایت اخلاق کار اسلامی توسط مدیران و سرپرستان، ضروری به نظر می‌رسد. اگر انجام فعالیت‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها به پیوست اخلاق کار اسلامی باشد؛ همچنین بتوان با انجام آموزش‌های ضروری، ادراک کارکنان را از اخلاق کار اسلامی افزایش داد، بی‌شک در توسعه بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار خواهد بود. ایجاد فرهنگ پاسخگویی، ارزیابی، نظارت مستمر بر فعالیت‌ها و رفتارها و مراقبت از آنها و دریافت بازخورد از سوی کارکنان، تدوین منشور اخلاق کار اسلامی، تدوین فرهنگ سازمانی با رویکرد ایرانی اسلامی، توانمندسازی مدیران و کارکنان از نظر به کارگیری مهارت‌های اخلاق کار اسلامی با استفاده از بسته‌های آموزشی مناسب و انتخاب و به کارگیری مدیران شایسته بر مبنای ملاک‌ها و ضوابط مربوط به اخلاق کار اسلامی، به نهادهای سازی اخلاق کار اسلامی کمک خواهد کرد.

در راستای تأکید بر فرهنگ راهبردمحور، اتخاذ راهبردها و اقداماتی اساسی ضروری است؛ از جمله: تغییر نگرش مدیران و مسئولان سازمان‌ها به این نکته که نیروی انسانی عامل اساسی و استراتژیک سازمان‌هاست و سرمایه‌گذاری در راستای توسعه منابع انسانی به تحول و توسعه در سازمان‌ها منجر می‌شود؛ بدین معنا که زمینه بروز استعداد افراد از طریق آموزش و زمینه‌های رشد و پیشرفت آنها فراهم شود و بر وجود باورها و ارزش‌های مشترک دینی و انقلابی، انعطاف‌پذیری و شناخت فرصت‌ها و بهره‌گیری از آنها در جهت توسعه توانایی‌ها و مهارت‌های آنان تأکید شود.

در راستای تأکید بر فرهنگ دانش‌محور و ترویج آن در سازمان‌ها ضروری است اقدامات عمده‌ای مد نظر قرار گیرد؛ از جمله مهمترین این اقدامات عبارت است از: مبنا قرار دادن ارزش‌های اسلامی و سرلوحه قرار دادن بیانات و تدابیر حضرت امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری در تمامی مراحل سیاستگذاری، برنامه‌ریزی در امور آموزشی و فرهنگی و تربیتی در سازمان‌ها، تدوین شیوه‌نامه‌ها و راهبردها به منظور تبیین اهمیت فرهنگ جهادی در سازمان‌ها و تسهیل و ارتقای هرچه بیشتر

شرایط فرهنگی آن، آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزش‌های مثبت فرهنگ جهادی و شیوه نهادینه‌سازی آنها.

در راستای تأکید بر فرهنگ تعهدمحور، لازم است تا مدیران و مسئولان سازمان‌ها بر تقویت روحیه تعهد و وفاداری به جهاد و اشتیاق، سلامت نفس و مشارکت‌پذیری تأکید کنند تا منابع انسانی فعال در سازمان‌ها بیش از پیش در کار و مأموریت به حفظ ارزش‌های انقلابی و اسلامی پایبند باشند.

منابع و مأخذ

الف) فارسی

- ابراهیم‌پور، حبیب‌الله؛ (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه اخلاق کاری با رفتار کناره‌گیرانه»، اخلاق در علوم و فناوری، ۹ (۱)، ۱۰-۱.
- ارشدی، نسرین و صالحه پیریایی؛ (۱۳۹۳)، «رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان»، مدیریت اسلامی، ۲۲ (۹)، ۲۳۴-۲۱۳.
- اسدی، محسن و مهران شیرزاد؛ (۱۳۹۱)، «نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی»، اسلام و مدیریت، ۱ (۲)، ۱۵۰-۱۳۳.
- الوانی، سید مهدی، سمیه محمدی و مهدی میرزایی؛ (۱۳۹۱)، «تأثیر فرهنگ سازمانی در بهره‌وری نیروی انسانی»، مدیریت، ۹ (۲۸)، ۳۸-۲۵.
- امین افشار، زهرا، مجید الهی و محسن هوشنگی؛ (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی با تکیه بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: اداره کل ثبت و اسناد و املاک شهر مشهد)»، مدیریت فرهنگی، ۱۱ (۳۷)، ۷۸-۶۳.
- بابائیان، علی، حسین علیزاده و علی محمدی مهمویی؛ (۱۳۹۲)، مدیریت بهره‌وری منابع انسانی، تهران: نوآوران شریف.
- باقری مجد، روح‌الله، امید میلانی و محسن فلاح فرامرزی؛ (۱۳۹۶)، «بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین معنویت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در نظام آموزش عالی»، مدیریت نوآوری‌های آموزشی، شماره ۴۶، ۲۰-۳۳.
- بیک‌زاده، جعفر؛ (۱۳۷۶)، «بهره‌وری و فرهنگ اسلامی»، تعاون، شماره ۷۲،



۷۷-۸۴.

- جلالی فراهانی، مجید، مسعود فریدونی و رؤیا ظفری؛ (۱۳۹۶)، «ارائه مدل تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی»، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴ (۱)، ۴۸-۴۱.
- جلیلیان، طیه، علی یاسینی، محمد تابان و یاسان‌الله پوراشرف؛ (۱۳۹۶)، «بررسی اثرات فردی و سازمانی تفکر استراتژیک بر سرمایه معنوی با نقش تعدیلگر سبک تصمیم‌گیری شهودی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی شهر ایلام)»، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۱ (۴).
- دانائی‌فرد، حسن و حمیدرضا هراتی؛ (۱۳۹۳)، «سازوکارهای ارتقای بهره‌وری بخش دولتی ایران»، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۲ (۳)، ۷-۲۴.
- ذوالفقاری، ابوالفضل و اکرم محبی؛ (۱۳۹۳)، «انواع دینداری و اخلاق کار (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه زنجان)»، راهبرد فرهنگ، شماره ۲۶، ۱۴۷-۱۷۷.
- رنجبر، مجتبی، اکبر اعتباریان خوراسگانی و مهربان هادی پیکانی؛ (۱۳۹۶)، «مطالعه کیفی توسعه و تغییر فرهنگ سازمانی و شناسایی نقاط اهرمی آن با رویکرد اصلاح اخلاق کار در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: استان گلستان)»، مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۹ (۳)، ۱۲۳-۱۰۹.
- زنگی‌آبادی، محمد و قاسم شبان‌نیا؛ (۱۳۹۶)، «بررسی شاخص‌های فرهنگ جهادی در اندیشه مقام معظم رهبری»، ماهنامه معرفت، ۲۶ (۹)، ۳۱-۲۳.
- سلیمی، مهدی و محبوبه خداپرست؛ (۱۳۹۵)، «اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزش»، پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۶ (۲)، ۵۸-۳۹.
- صمدی، محسن؛ (۱۳۸۶)، «برنامه‌ریزی و فرهنگ جهادی»، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران.
- عنایتی، ترانه، رضا بهنام‌فر، فرشیده ضامنی و شقایق اسفندیاری؛ (۱۳۹۲)، «رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا (س) شهر ساری»، نسیم تندرستی، ۲ (۲)، ۵۵-۵۰.
- فرهی، علی، محمدابراهیم سنجقی، محمدرضا سلطانی و یدالله محمدیان؛ (۱۳۹۵)، «طراحی الگوی فرهنگ جهادی یکی از نهادهای انقلاب اسلامی»،

- پژوهش‌های منابع انسانی، ۸ (۲)، ۵۳-۸۳.
- قابضی، روح‌الله؛ (۱۳۹۲)، «بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در مراکز پژوهشی (مطالعه موردی: پژوهشگاه صنعت نفت)»، نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۳، ۱۱۱-۱۲۱.
 - قائدعلی، حمیدرضا و محمدحسین مشرف جوادی؛ (۱۳۹۳)، «فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی: جهاد سازندگی در دفاع مقدس)»، مهندسی فرهنگی، ۸ (۷۹)، ۶۲-۷۸.
 - قلی‌پور، رحمت‌الله؛ (۱۳۹۴)، چالش‌های نظام اداری بررسی موردی ایران، تهران: دانشگاه تهران.
 - کارگر، غلامرضا و بتول فرج‌پور؛ (۱۳۸۸)، «چگونه بهره‌وری را در یک سازمان افزایش دهیم؟»، توسعه انسانی پلیس، ۶ (۲۳)، ۴۵-۷۸.
 - محمدی، مسلم و مهدی گلوردی؛ (۱۳۹۲)، «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی»، اسلام و مدیریت، ۳ (۲)، ۱۶۱-۱۸۰.
 - مردانی شهربابک، محمد و ابوذر خاکی؛ (۱۳۹۸)، «ارائه الگوی بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های نیروهای مسلح با تأکید بر نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱ (۲)، ۱۶۷-۱۸۹.
 - معدنی، جواد، داود حسین‌پور و معصومه یاری؛ (۱۳۹۵)، «طراحی مدل فرهنگ جهادی مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی در دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه علامه طباطبائی تهران)»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۵ (۱)، ۴۹-۷۰.
 - مقیمی، سیدمحمد؛ (۱۳۹۵)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: راه‌دان.
 - موغلی، علیرضا، سیدرضا سیدجوادی، سیدعلی‌اکبر احمدی و آزاده علوی؛ (۱۳۹۲)، «تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروند سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)»، مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۰ (۲)، ۳۰۲-۳۱۱.
 - نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات، عباس قلتاش و زهرا سرچعانی؛ (۱۳۹۴)، «رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس»، مدیریت بر آموزش سازمانها، ۴ (۲)، ۶۳-۹۰.



(ب) انگلیسی

- Ali JA, Al-Kazemi AA. Islamic work ethic in Kuwait. Cross Cultur Manag Intern J 2007; 14(2): 93-104.
- Awan, A., & Saeed, S. (2015). Conflict Management and Organizational Performance: A Case Study of Askari Bank Ltd. Research Journal of Finance and Accounting, 6(11), 421-437.
- Guy, M.E. (1992). Managing People. In M. Holzer (Ed.), Public Productivity Handbook, pp. 307-320. New York: Marcel Dekker.
- Michaela T. Stephan B. Jens S. (2015). Cultural diversity and plant-level productivity. Regional Science and Urban Economics, 53. Pp: 85-96.
- Mohammada, Jihad, Quoquabb, Farzana, Omar, Rosmini. (2016). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic. 6th International Research Symposium in Service Management, 562 – 570
- P. Forquesato. (2016). Social norms of work ethic and incentives in organizations. Journal of Economic Behavior & Organization, Vol 128, pp. 231-250,
- Quoquab, F. & Mohammad, J. (2013). Work ethics from the viewpoint of different religious faiths: Do they talk the same? Journal of Applied Sciences Research, 9(9), 5436-5452.
- Rahman NM, Muhammad N, Othman AS. (2006). the relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: a case analysis. Manage Rev 2006; 41: 79-89.
- Tenenhaus, M., Vinzi, VE. Chantelinc, Y.M., & Lauro, C.



(2005), PLS path modeling, Computational Statistics & Data Analysis, 48, 159-205.

- Zheng, Lucy, Enowbi Batuo, Michael, Shepherd, David. (2017). The Impact of Regional and Institutional Factors on Labor Productive Performance—Evidence from the Township and Village Enterprise Sector in China, World Development, Vol 96, 591-598.