

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات ۴۸ - ۲۷

## شاخص‌های اخلاقی اسلامی جذب و استخدام منابع انسانی

حسین تاج‌آبادی<sup>۱</sup>

کاوه نامور<sup>۲</sup>

### چکیده

در اسلام به این موضوع اشاره شده است که تصمیمات کارمندیابی باید منصفانه و عاقلانه باشد و مدیر باید به باورهای اسلامی مانند نماز، روزه، زکات و ... پایبند باشد. ولی در آموزه‌های اولیه اسلام فرآیند جذب افراد مناسب به صورت مستقیم بیان نشده، بلکه کلیات آن مطرح شده است. افراد مومن صادق‌تر هستند و مدیر منابع انسانی باید در معیارهای جذب این موضوع‌ها را وارد کند. جهت روشن کردن این موضوع و چارچوب مند کردن شاخص‌های اسلامی جذب منابع انسانی؛ این پژوهش با هدف طراحی و آزمون الگوی شاخص‌های اسلامی جذب و تبیین روابط میان اجزای آن با استفاده از روش آمیخته اکتشافی انجام شده است که در نخستین مرحله آن، مطالعه‌ای کیفی (تحلیل دلفی) به منظور ارائه مدل پژوهش جهت بررسی کمی و همچنین آزمون مدل تحقیق در مرحله دوم (کمی) انجام گردید. به این منظور نمونه‌ای ۲۲۵ نفری از کارکنان یکی از سازمان‌های دولتی به طور تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه پژوهشگر ساخته‌ای با بُعد اصلی تحقیق، ۱۰ مؤلفه اصلی و ۲۴ شاخص که از دل داده‌های کیفی مستخرج از مرحله نخست پژوهش تدوین شده بود، توزیع و گردآوری شد. نتایج حاکی از آن بود که مدل پیشنهادی مناسب است و روابط بین بُعد اصلی یعنی جذب منابع انسانی در اسلام با مولفه‌های معرفی شده و شاخص‌های سنجش آنها مورد تایید قرار گرفت.

### واژگان کلیدی

منابع انسانی، شاخص‌های جذب، شاخص‌های استخدام، اسلام، تکنیک دلفی.

۱. دانشیار دانشکده مدیریت و مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

Email: ht171819@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران،

Email: kavehnamvar@gmail.com

ایران. (نویسنده مسئول)

پذیرش نهایی: ۹۸/۱۱/۱۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۸/۲۵

## طرح مسأله

جایگاه و منزلت انسان به عنوان اشرف مخلوقات و واجد خصیصه اراده در کشش‌های مختلف فردی و اجتماعی بسیار رفیع و حساس است. با عنایت به نقش محوری و پیچیده انسان در فرآیند تولید و محقق ساختن اهداف سازمانی، برعهده گرفتن مسؤلیت اداره و هدایت او، امری بسیار خطیر و مستلزم برخورداری از مهارت‌ها و قابلیت‌های خاصی می‌باشد (گلستانی، ۱۳۹۳). منابع انسانی اصلی‌ترین دارایی و سرمایه سازمان و عامل اصلی مزیت رقابتی سازمان‌ها عنوان می‌شود و این منبع تنها سرمایه و دارایی در سازمان بوده که قابل تقلید نیست و از ویژگی یکتایی برخوردار است. علاوه بر آن؛ از جمله دارایی‌هاییست که قابلیت رشد و توسعه دارد و این توسعه تنها از راه یادگیری و دانش حاصل می‌شود (پیمونراتانکان و پورپاکد<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). کارمندیابی و یافتن افراد مناسب برای شغل شاید مهمترین موضوعی باشد که به طور وسیع در متون مربوط به سازمان‌های بزرگ و کوچک مورد بررسی قرار گرفته است. اگرچه بیشتر سازمان‌های کوچک فاقد دپارتمان‌های رسمی برای منابع انسانی هستند اما همه آنها کارمندیابی و سیاست‌های منابع انسانی را دارند. فقدان کارکنان واجد شرایط نه تنها تهدیدی برای برنامه‌ها و توسعه سازمان است، بلکه شدیدترین تهدید برای بقای یک سازمان نیز می‌تواند باشد (هنمن و بارکلی، ۱۹۹۹؛ نقل از احمدی، ۱۳۹۶). برخی از محققین نظام جذب را شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمندیابی و گزینش می‌دانند (باربیچ و رویل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ ارمسترانگ، ۲۰۰۹؛ عباسپور، ۱۳۹۳). برخی محققین نیز، عواملی را که بر جذب و نگهداشت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد بیان نموده‌اند، که عبارتند از: محتوا و ماهیت شغل، مدیریت و رهبری، مشخص بودن اهداف و انتظارات، فضای همکاری و انسجام گروهی، واگذار کردن کارها بر اساس شایستگی، نظام ارزشیابی اثربخش، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، ماهیت کار و ارتباطات، آموزش و توسعه، حمایت اجتماعی، حمایت همکاران، حمایت سرپرستی، رفتارهای تشویقی مدیر، انگیزه کارکنان، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی؛ عوامل جمعیت شناختی شامل: تحصیلات، سن، جنسیت، طول خدمت و درجه؛ و عوامل شغلی شامل: استقلال و تنوع شغلی، مهم بودن خود کار، قدردانی از طرف مدیر، تخصص و دانش لازم برای انجام کار، غنی‌سازی شغلی، طراحی پایه‌ای برای حقوق و دستمزد متناسب با تجربه و ... (هندریکس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵؛ قربانی و رضائی راد، ۱۳۹۰).

هدف اصلی از انجام این تحقیق، ارائه الگویی پیرامون شاخص‌های جذب منابع انسانی در اسلام می‌باشد که در متون اولیه اسلامی بصورت مستقیم بیان نشده است. دین ورزی قدمتی

- 1 . Pimortanakan & Pooripakdee
- 2 . Burbach & Royle
- 3 . Hendricks

دیرینه داشته، به طوری که مطالعات باستان‌شناسی و انسان‌شناسی نشان داده‌اند، مذهب جزء لاینفک زندگی بشری در تمام اعصار بوده است (شمس‌الدینی و همکاران، ۱۳۹۳). در اسلام استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر اصولی است که عبارتند از: ۱. عدالت: تمام کارکنان سازمان حقی دارند و باید از ستم در امان باشند، ۲. انتخاب بر مبنای شایستگی و ۳. صداقت (الورفی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). اولویت‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی شامل رفتار مناسب با کارکنان، عدالت، برابری استخدامی و ارتقا است (علی، ۲۰۱۰). امام علی (ع) می‌فرماید که کارکنان برادران دینی شما هستند و با شما در آفرینش برابرند و حقوق برابری دارند (علی، ۲۰۱۰). در اسلام نیز بر این نکته تأکید شده است که کارکنان با کارفرمایان برابرند و باید کارفرمایان به آنها کمک کنند (رحمان و شدید<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). علی رغم تمام نکات ذکره شده، همانگونه که پیشتر نیز عنوان شد، فرایند شناسایی و جذب افراد مناسب در آموزه‌های اولیه اسلام به صورت مستقیم بیان نشده است (علی، ۲۰۱۰). در اسلام به این موضوع اشاره شده است که تصمیمات کارمندیابی باید منصفانه و عاقلانه گرفته شود. همچنین منصف و پارسا بودن دو مشخصه فردی است که باید کارمندیابی را انجام دهد. مدیر اسلامی باید به باورهای اسلامی مانند نماز، روزه، زکات و سایر موارد پایبند باشد. این باور وجود دارد که افراد مومن صادق‌تر هستند و مدیر منابع انسانی باید در معیارهای استخدام این موضوع‌ها را وارد کند (هاشیم<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹).

با بررسی پیشینه مشاهده می‌شود در این زمینه تحقیقاتی انجام شده است. فشارگی و صحت (۱۳۹۵) و علی احمدی و شمشانی (۱۳۹۵) مدیریت منابع انسانی در اسلام را مورد بحث قرار دادند، طیب (۱۳۹۲) معیارهای عمومی شایستگی و برتری نیروی انسانی در مدیریت اسلامی را بررسی نموده است، خلیلیان و همکاران (۱۳۹۲) مبانی و معیارهای پیشرفت انسانی از دیدگاه اسلام را بررسی کرده‌اند. همچنین از می<sup>۴</sup> (۲۰۱۵)، شیوه‌های منابع انسانی اسلامی، الورفی (۲۰۱۲)، مدیریت منابع انسانی از منظر اسلامی، میلاهی و بادهور<sup>۵</sup> (۲۰۱۰)، اسلام و مدیریت منابع انسانی از دیدگاه کارکنان؛ و علی و الکاظمی<sup>۶</sup> (۲۰۰۷) اخلاق کاری اسلامی را مورد بحث قرار دادند. با توجه به جستجوی گسترده محقق ملاحظه می‌شود پژوهشی که مستقیماً پیرامون شاخص‌های اسلامی جذب منابع انسانی باشد انجام نشده است. لذا ضرورت و اهمیت این پژوهش را می‌توان به طور کلی شناسایی شاخص‌های جذب منابع انسانی در اسلام معرفی نمود.

- 1 . Alorfi
- 2 . Rahman & Shahid
- 3 . Hashim
- 4 . Azmi
- 5 . Mellahi & Budhwar
- 6 . Ali & Al-Kazemi

در مدل پیشنهادی انتظار می‌رود، شاخص‌های هر مولفه و زیرشاخص‌های آنها به منظور ارائه مدلی کارا تر بر اساس مطالعات انجام گرفته، معرفی و مشخص شوند. سوال اصلی پژوهش حاضر بدین شرح است: "مدل مطلوب شاخص‌های اسلامی جذب نیروی انسانی چگونه است؟" در ادامه مقاله پیش رو به ادبیات پژوهش شامل مبانی نظری و پیشینه پژوهش، چارچوب مفهومی طراحی شده برای این تحقیق، روش پژوهش به کار برده شده، بررسی سوال مورد نظر و نهایتاً بحث و نتیجه‌گیری؛ پرداخته خواهد شد.

### مبانی نظری پژوهش

**مدیریت انسانی در اسلام.** در نگاه نبوی، مدیریت امانت است و باید به مثابه امانت از آن نگهداری کرد نه اینکه مدیریت به ابزاری برای کسب اهداف مدیر تبدیل شود، لباس مدیریت را باید به اهل آن پوشاند و به افراد ناشایست و بدون اهلیت نباید مدیریت سپرد. طبق سیره نبی اکرم (ص) مدیر باید توانایی، کفایت و شایستگی لازم را داشته باشد، علاوه بر آن از دانش و آگاهی کافی برخوردار باشد، پیغمبر(ص) بارها تاکید کرده کسی که بدون علم عمل کند و آگاهی نسبت به کار نداشته باشد، فساد مدیریتی او از کارهای اصلاحی و ساماندهی‌اش بیشتر خواهد بود. بدون تردید چگونگی روابط انسانی در مدیریت، تابع نوع نگرش به انسان است. در مکتب اسلام بیش از تمام مکاتب بر ارزش انسان و رشد و تعالی مادی و معنوی او، تاکید شده است؛ در قلمرو مدیریت نیز توجه کافی به انسان و ابعاد آن از بالاترین اهداف به شمار می‌آید. لذا بدیهی است روابط انسانی در مدیریت نیز مورد توجه بوده است. پیامبر اسلام (ص) در حدیثی مدیر را نیازمند سه ویژگی می‌داند:

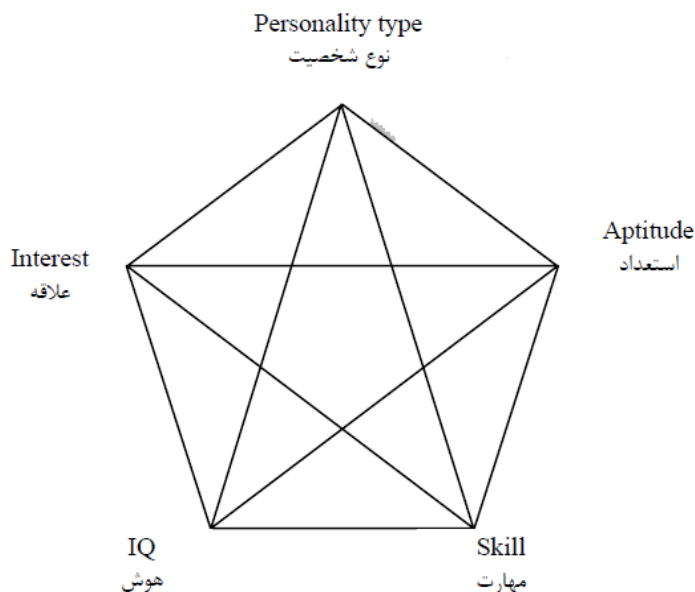
- **تقوا**، که او را به خدا متصل نماید و از موج‌های شیطانی برخاسته از هوای نفسانی دور نماید.

- **سعه صدر** که زمینه ظرفیت روحی و روانی او را ارتقا بخشد.

- **مهارت‌های ارتباطی** که بتواند همکارانش را همچون پدری مهربان در زیر چتر محبت خویش قرار بدهد (اژدری، ۲۰۰۹).

**نظام جذب مدیریت منابع انسانی.** آنچه که در شرایط فعلی کشور ملاک انتخاب، استخدام حتی انتصاب می‌باشد تنها مهارت داوطلب است که شرایط احراز شغل تلقی می‌شود، آن هم در مفهوم میزان تحصیلات و تجربه کاری مرتبط خلاصه می‌شود، درحالی که یافته‌های تحقیقی و تجربه جوامع موفق نشان می‌دهد که راز موفقیت سازمان‌ها و رضایت کارکنان آنها چیزی فراتر از تاکید محض بر مهارت است. در حالی که متاسفانه در خیلی از موارد، حتی به مهارت هم به عنوان شرایط احراز شغل توجه چندانی نمی‌گردد. شکل ۱ عوامل موثر در انتخاب،

استخدام، انتصاب و تعامل بین آنها را نمایش می‌دهد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۸).



شکل ۱، عوامل موثر در انتخاب، استخدام، انتصاب و تعامل آنها

نظام جذب مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از ارکان اصلی مدیریت منابع انسانی شامل مراحل برنامه‌ریزی، تعیین و تامین نیروهایی است که باید با گذر از مراحل قانونی پذیرش و استخدام و برای انجام وظایف مورد انتظار در مشاغل مختلف سازمانی آماده شده و بکار گمارده شوند. جذب اثربخش می‌تواند موسسه و سازمانی را فارغ از اندازه، صنعت، حوزه یا اهداف، زنده نگاه دارد. برخی از محققین نظام جذب را شامل برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی و گزینش می‌دانند. البته برخی دانشمندان تجزیه و تحلیل شغل را نیز در درون خرده سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی قرار می‌دهند. جذب را شامل تجزیه و تحلیل و طراحی شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمندیابی، گزینش، ارزیابی عملکرد و برنامه‌ریزی و توسعه شغلی می‌دانند و برخی نیز در فرآیند مدیریت منابع انسانی مرحله‌ای را به صورت مجزا به عنوان جذب در نظر نگرفته، صرفاً آن را محدود به موضوعی سازمانی کرده و وارد ادبیات اکادمیک خود نکرده‌اند (نوربخش، ۱۳۹۴: ۱۸).

**کارمندیابی در اسلام.** فرد مسئول کارمندیابی باید از الزامات شغلی آگاه باشد. همچنین این فرد باید با صداقت، درباره واقعیت‌های شغلی آگاهی دهد. این حقیقت‌ها شامل معیارهای شرایط احراز شغل و جبران خدمات است. در اسلام به این موضوع اشاره شده است که متقاضیان نباید وظایفی را که برای آنها دشوار و یا فراتر از ظرفیت آنها است را بپذیرند. پیامبر (ص)

می‌فرمایند که هر کس به خدا و روز جزا ایمان دارد نباید فردی را استخدام کند مگر اینکه حقوق او را مشخص کند. متقاضیان شغلی نیز باید اطلاعات درستی را درباره خودشان ارائه دهند. قرآن کریم به شدت با دروغ، ادعای بیهوده و تهمت مخالف است (هاشیم، ۲۰۰۹). همچنین حضرت محمد (ص) می‌فرمایند که نباید تنها به دلیل این موضوع که فرد علاقه‌مند به کار است او را استخدام کرد (علی، ۲۰۱۰).

**جذب و استخدام در اسلام.** به صورت کلی آموزه‌های اسلام پنج شرط را برای استخدام کارکنان در نظر گرفته است. این شرایط عبارت است از: شایستگی، تجربه، مسئولیت پذیری، تناسب سازمانی و اعتبار (علی، ۲۰۱۰). پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند که هر کس فردی را استخدام کند در حالی که بداند فرد شایسته‌تر از او نیز وجود دارد به خدا، پیامبر و تمام مسلمانان خیانت کرده است (هاشیم، ۲۰۰۹). حضرت محمد (ص) از پذیرش درخواست استخدام دوست صمیمی‌شان ابوذر، به عنوان فرمانده دوری کردند و با مهربانی به او گفتند که او قابلیت انجام این کار را ندارد. همچنین ایشان فرمودند که استخدام باید براساس ارزش‌ها، اعتماد و مسئولیت پذیری باشد. پیامبر اکرم می‌فرمایند فردی که در جایگاه رهبری است و دانسته فردی را که واجد شرایط نیست را برای مدیریت دیگران برمی‌گزیند قانون خدا و پیامبرش را نقض کرده است و همچنین اگر مدیر یکی از کارکنان را به دلیل علاقه شخصی ارتقا دهد، مورد نفرین ابدی خداوند قرار می‌گیرد (علی، ۲۰۱۰). مطابق با پژوهش هاشیم (۲۰۰۹) اولین اصل استخدام در اسلام عدالت است. این واژه به معنای قرار دادن هر چیز در جای خودش است. اصل دوم استخدام در اسلام، شایستگی است، اصل سوم صداقت و اصل چهارم پرهیز از تحمیل کار زیاد و فراتر از توان کارمند بر اوست (هاشیم، ۲۰۰۹).

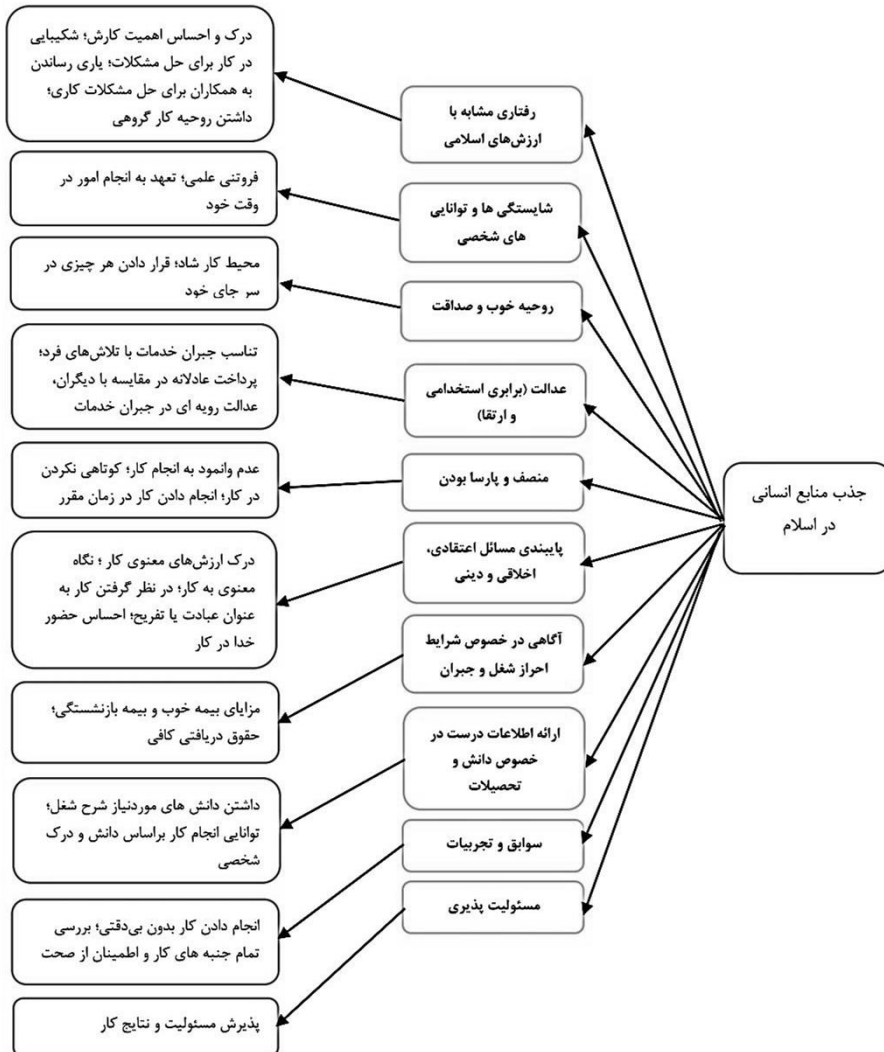
### پیشینه تحقیق

احمدی (۱۳۹۶)، به طراحی مدل جذب منابع انسانی مبتنی بر عدالت برای دستگاه‌های دولتی ایران پرداخت. نمونه آماری شامل ۱۷ نفر از خبرگان دانشگاهی و منابع انسانی بودند. از مهمترین نتایج تحقیق این است که برای جذب و استخدام منابع انسانی بر اساس عدالت، توجه به شایستگی‌های فردی، شغلی و بینشی داوطلبان، تعیین معیارها و شاخص‌های دقیق‌گزینه‌ش افراد، برگزاری آزمون، ایجاد فرصت‌های برابر برای همه، قانون‌گرایی و اعتمادسازی ضروری می‌باشند. همچنین در سیستم جذب منابع انسانی در نظر گرفتن همه عوامل سیستم یعنی کم و کیف احتیاجات منبع انسانی، روش‌های تامین منابع انسانی، روش‌های انتخاب و استخدام داوطلب، شرایط به کارگماری (انتصاب) و استراتژی انتخاب یا گزینش در برقراری عدالت استخدامی تأثیرگذار هستند. دقتی و یعقوبی (۱۳۹۵)، به بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص پرداختند. هدف از این پژوهش بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر

جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص در سازمان بود که چهار مؤلفه درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و مأموریت برای فرهنگ سازمانی مشخص گردید. همچنین با استناد به مطالعاتی که در زمینه فرهنگ سازمانی، جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص صورت گرفته است، مشخص شد، فرهنگ سازمانی قوی با جذب نیروی انسانی متخصص در آن سازمان افزایش می‌یابد و همچنین تمایل به ترک خدمت در این افراد کاهش خواهد یافت. در پایان، با استناد به مبانی نظری تحقیق و مطالعاتی که در این زمینه صورت گرفته است، مدلی برای نمایش تأثیر فرهنگ سازمانی بر جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص به صورت شماتیک نشان داده شد. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴)، به شناسایی ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب بر روی کارکنان دانشکده‌های پردیس فنی دانشگاه تهران پرداختند، که از روش تحقیق آمیخته تشریحی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۵۶ نفر از کارکنان پردیس فنی دانشگاه تهران بودند که در بخش کمی با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۱۸۵ نفر از آن‌ها و در بخش کیفی با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند گلوله برفی تعداد ۱۰ نفر مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته در سال ۱۳۹۱ که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰٫۸۹ بود و در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که اولاً وضعیت ملاک‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی کارکنان پایین‌تر از حد متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. ثانیاً ملاک‌هایی که در جذب و نگهداشت منابع انسانی مورد توجه قرار می‌گیرد شامل سه دسته ملاک‌اند که عبارتند از: شایستگی و توانایی‌های شخصی، مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی و دارا بودن امتیازات ویژه. ویتانا سینه‌ها و پری یاتالی (۲۰۱۲) به نقل از احمدی (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان مروری بر روند در حال تغییر استخدام به منظور ارتقاء کیفیت استخدام در سازمان‌های جهانی انجام دادند. آنها بیان کردند روند استخدام در دهه‌های قبل تغییر کرده که از تبلیغات کار و آگهی در روزنامه آغاز شد و در حال حاضر به یک صنعت چند میلیارد دلاری افزایش یافته که آژانس‌های استخدام یا بخش استخدامی را در بر می‌گیرد. در واقع منابع انسانی به عنوان دارایی‌های اساسی هر سازمان مشخص شده‌اند.

**مدل مفهومی.** هدف اصلی از انجام این تحقیق ارائه الگویی پیرامون شاخص‌های جذب منابع انسانی در اسلام می‌باشد. بعد اصلی، مولفه‌ها و شاخص‌های آنها به منظور ارائه مدلی کارا تر بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق از جمله الورفی (۲۰۱۲)؛ خنیفر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱)؛ علی (۲۰۱۰) و هاشیم (۲۰۰۹) استخراج شده است. بدین منظور با استفاده از نتایج روش کیفی (روش

دلفی) مولفه‌ها و شاخص‌های جذب منابع انسانی در اسلام مشخص شده است. به عبارتی مدل مفهومی تحقیق با یک بعد (جذب منابع انسانی در اسلام)، ۱۰ مولفه و شاخص‌های آنها شامل ۲۴ شاخص (جدول ۱) می‌باشد. سوال اصلی پژوهش حاضر به شرح زیر است: "مدل مطلوب شاخص‌های جذب نیروی انسانی در اسلام چگونه است؟"



شکل ۲، مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)



جدول ۱، مولفه‌های تحقیق (محقق ساخته؛ برگرفته از مبانی نظری و تحقیقات اخیر)

منبع	✓ شاخص	مولفه	ابعاد
الورفی (۲۰۱۲)؛ خنیفر و همکاران (۲۰۱۱)؛ علی (۲۰۱۰)؛ هاشیم (۲۰۰۹)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ درک و احساس اهمیت کار</li> <li>✓ شکیبایی در کار برای حل مشکلات</li> <li>✓ یاری رساندن به همکاران برای حل مشکلات کاری</li> <li>✓ داشتن روحیه کار گروهی</li> </ul>	رفتاری مشابه با ارزش‌های اسلامی	جذب منابع انسانی در اسلام
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ فروتنی علمی</li> <li>✓ تعهد به انجام امور در وقت خود</li> </ul>	شایستگی‌ها و توانایی‌های شخصی	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ محیط کار شاد</li> <li>✓ رعایت دقت در انجام وظایف به منظور صداقت در وظایف</li> </ul>	روحیه خوب و صداقت	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ تناسب جبران خدمات با تلاش‌های فردی</li> <li>✓ پرداخت عادلانه در مقایسه با دیگران، عدالت رویه‌ای در جبران خدمات</li> </ul>	عدالت (برابری استخدامی و ارتقا)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ عدم وانمود به انجام کار</li> <li>✓ کوتاهی نکردن در کار</li> <li>✓ انجام دادن کار در زمان مقرر</li> </ul>	منصف و پارسا بودن	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ درک ارزش‌های معنوی کار</li> <li>✓ نگاه معنوی به کار</li> <li>✓ در نظر گرفتن کار به عنوان عبادت یا تفریح</li> <li>✓ احساس حضور خدا در کار</li> </ul>	پایبندی مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ مزایای بیمه خوب و بیمه بازنشستگی</li> <li>✓ حقوق دریافتی کافی</li> </ul>	آگاهی در خصوص شرایط احراز شغل و جبران خدمات	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ داشتن دانش‌های موردنیاز شرح شغل</li> <li>✓ توانایی انجام کار براساس دانش و درک شخصی</li> </ul>	ارائه اطلاعات درست در خصوص دانش و تحصیلات	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ انجام دادن کار بدون بی دقتی</li> <li>✓ بررسی تمام جنبه‌های کار و اطمینان از صحت</li> </ul>	سوابق و تجربیات	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ پذیرش مسئولیت و نتایج کار</li> </ul>	مسئولیت پذیری	

## روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و یک پژوهش دو مرحله‌ای با راهبرد روش‌های آمیخته اکتشافی محسوب می‌شود. جهت شناسایی مفاهیم، مولفه‌ها و شاخص‌های جذب در اسلام؛ پس از مطالعات کتابخانه‌ای و تحلیل محتوای کلاسیک، به منظور بررسی دقیق مولفه‌ها و شاخص‌ها از روش دلفی استفاده شد. در این روش با استفاده از توزیع پرسشنامه بین خبرگان موضوع سعی شده است که روی مولفه‌ها و شاخص‌های مدل بین خبرگان توافق حاصل شود. هدف از این مرحله شناسایی مفاهیم و مولفه‌های اولیه مدل می‌باشد. با این تکنیک می‌توان، مولفه‌ها و شاخص‌ها را آشکار کرده و مدل ابتدایی استخراج خواهد شد. بدین صورت مدل پژوهش جهت مرحله دوم و بررسی کمی سوال تحقیق در مرحله بعد بدست آمده است. هدف اصلی از انجام این راهبرد پژوهشی کاوش یک پدیده است که استفاده از آن زمانی مناسب است که پژوهشگر به دنبال آزمون مؤلفه‌های نظریه‌ای نوظهور است (مورگان<sup>۱</sup>، ۱۹۸۸).

**جامعه و نمونه آماری.** به منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای پژوهشگر ساخته با ۱۰ مولفه و ۲۴ شاخص مبتنی بر مطالعات کتابخانه‌ای و تحلیل دلفی (مرحله نخست) پژوهش تدوین شد.

جامعه آماری پژوهش از دو گروه تشکیل شده است: گروه اول: شامل خبرگان و اساتید دانشگاهی منتخب و متخصص که دارای ویژگی‌هایی نظیر در دسترس بودن، تجربه، تناسب رشته تحصیلی، مدرک دکتری، اشتغال به تدریس در دانشگاه، سابقه پژوهشی و تألیفی در این زمینه بودند، به تعداد محدود می‌باشند. در پژوهش حاضر جهت انتخاب نمونه مناسب از جامعه خبرگان و اساتید دانشگاهی از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی از نوع گزینشی (روش نمونه‌گیری هدفمند و معیار اشباع نظری و از تکنیک نمونه‌گیری افراد کلیدی (خبرگان)) می‌باشد. گروه دوم: کارکنان سازمان‌های دولتی به عنوان جامعه آماری بخش کمی در نظر گرفته می‌شود که به دلیل نامحدود بودن جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس جدول کرجسی و مورگان<sup>۲</sup> (۱۹۷۰) حداقل تعداد ۳۸۴ نفر برای نمونه تحقیق محاسبه شد.

**تحلیل دلفی.** جهت شناسایی شاخص‌ها، در ابتدا محقق با مطالعه ادبیات نظری تحقیق و سایر پژوهش‌های این حوزه اقدام به شناسایی شاخص‌های ایجاد متغیرهای تحقیق کرده است، سپس عوامل شناسایی شده در قالب پرسشنامه‌ای در دو مرحله در اختیار خبرگان (جهت تایید عامل‌های شناسایی شده) قرار داده شد. نتایج بدست آمده از میانگین نظر خبرگان در مراحل اول

1 . Morgan

2 . Krejcie & Morgan

و دوم و اختلاف میانگین دو مرحله در جدول ۲ ارائه شده است:

جدول ۲، اختلاف میانگین نظرات خبرگان در مراحل ۱ و ۲ (پرسشنامه های اول و دوم)

شماره سوال	میانگین مرتبه اول	میانگین مرتبه دوم	میزان اختلاف
سوال ۱	۴ / ۵۵	۴ / ۶	۰ / ۰۵
سوال ۲	۴ / ۱۵	۴ / ۲	۰ / ۰۵
سؤال ۳	۴ / ۱	۴ / ۱۵	۰ / ۰۵
سؤال ۴	۴ / ۱۵	۴ / ۲	۰ / ۰۵
سؤال ۵	۴ / ۴	۴ / ۵	۰ / ۱
سؤال ۶	۴ / ۳	۴ / ۳۶	۰ / ۰۶
سؤال ۷	۴ / ۲	۴ / ۳	۰ / ۱
سؤال ۸	۴ / ۰۵	۴ / ۰	۰ / ۰۵
سؤال ۹	۴ / ۳	۴ / ۳۵	۰ / ۰۵
سؤال ۱۰	۴ / ۳۵	۴ / ۳۸	۰ / ۰۳
سؤال ۱۱	۴ / ۵	۴ / ۵۵	۰ / ۰۵
سؤال ۱۲	۴ / ۵۵	۴ / ۶	۰ / ۰۵
سؤال ۱۳	۴ / ۷۵	۴ / ۸	۰ / ۰۵
سؤال ۱۴	۴ / ۶	۴ / ۶۵	۰ / ۰۵
سؤال ۱۵	۳ / ۸۵	۳ / ۹۵	۰ / ۱
سؤال ۱۶	۴ / ۱	۴ / ۱۵	۰ / ۰۵
سؤال ۱۷	۴ / ۶	۴ / ۶۷	۰ / ۰۷
سؤال ۱۸	۴ / ۶	۴ / ۶۵	۰ / ۰۵
سؤال ۱۹	۴ / ۲۵	۴ / ۲۶۵	۰ / ۰۱۵
سؤال ۲۰	۳ / ۹۵	۴ / ۰۵	۰ / ۱
سؤال ۲۱	۴ / ۲	۴ / ۲۳	۰ / ۰۳
سؤال ۲۲	۴ / ۵	۴ / ۶	۰ / ۱
سؤال ۲۳	۴ / ۲۵	۴ / ۳۷	۰ / ۱۲
سؤال ۲۴	۴ / ۰۵	۴ / ۰	۰ / ۰۵

مشاهده می‌شود که اختلاف میانگین‌ها در جدول فوق کمتر از ۰/۲ است، لذا فرایند دلفی متوقف می‌شود. در واقع می‌توان گفت در این مرحله، اجماع خوبی میان خبرگان پدید آمده است. بنابراین تمامی ۲۴ شاخص با توجه به اینکه توافق خبرگان بر میزان قابل قبول قرار دارد از نظر خبرگان مورد تایید می‌باشند.

**ابزار سنجش، نمونه و فنون آماری.** به منظور ارزیابی پایایی سنج، پرسشنامه به صورت تصادفی در اختیار نمونه مقدماتی ۲۰ نفره‌ای از کارکنان یک شرکت قرار گرفت. ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای نمونه مقدماتی، گویای پایایی مناسب متغیرها و شاخص‌های آن بود (جدول ۲). به این ترتیب، ۴۵۰ پرسشنامه دیگر به صورت تصادفی ساده در اختیار کارکنان قرار گرفت که حدود ۲۲۵ پرسشنامه گردآوری شد و نرخ بازگشت پرسشنامه ۵۰ درصد

می‌باشد. پس از بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی مشاهده شد که ۴۴ درصد پاسخ دهندگان در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۰ درصد در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و ۳۶ درصد در گروه ۴۱ سال به بالا قرار دارند. همچنین تحصیلات پاسخ دهندگان شامل ۵۱ درصد کارشناسی، و ۴۹ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشد. جنسیت ۴۷ درصد از پاسخ دهندگان زن و ۵۳ درصد جمعیت مورد بررسی را مردان تشکیل داده‌اند. از نظر تجربه شغلی ۴۱ درصد پاسخ دهندگان دارای تجربه ۵ سال و کمتر، ۱۴ درصد دارای تجربه ۵ تا ۱۰ سال و ۴۲ درصد دارای تجربه شغلی ۱۰ سال به بالا قرار دارند.

پیش از انجام تحلیل‌های آماری لازم برای آزمون سوال پژوهش، نخست نسبت به انجام تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از فن آماری تجزیه مؤلفه‌های اصلی، با هدف بررسی روایی سازه شاخص‌ها و در صورت لزوم حذف برخی شاخص‌های کاهنده این روایی (گویه‌های با مقادیر اشتراک استخراجی کمتر از ۰/۵) اقدام شد، که نتایج به حذف شاخصی منجر نشد. همچنین از آنجا که همه داده‌های این پژوهش به طور همزمان از افرادی مشخص و با روشی واحد (پیمایش پرسشنامه‌ای) جمع‌آوری شده بود، به منظور پرهیز از تهدید پژوهشی "واریانس روش مشترک"، پیش از انجام تحلیل‌های لازم جهت آزمون سوال تحقیق، "آزمون یک عاملی هارمون" اجرا شد (پاداسکوف و اورگان<sup>۱</sup>، ۱۹۸۶)؛ واریانس روش مشترک زمانی وجود دارد که تنها یک عامل (نخستین عامل یا عمده‌ترین عامل)، بیشترین میزان واریانس را تبیین کند. نتیجه اجرای تحلیل عاملی اکتشافی از طریق تجزیه بعد اصلی تحقیق، ۱۰ مؤلفه اصلی و ۲۴ شاخص را با مقادیر ویژه بزرگتر از ۱ شکل داد که عمده‌ترین آن‌ها ۵۶ درصد از کل واریانس را تبیین می‌نمود؛ با توجه به پایین بودن این مقدار، معلوم شد تهدید مزبور اثر قابل اعتنایی نداشت.

### یافته‌های پژوهش

برای انجام تحلیل‌های آماری لازم جهت آزمون سوال پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری، طبق رویکرد دو مرحله‌ای اندرسون و گرینگ<sup>۲</sup> (۱۹۸۸) و با استفاده از نرم افزار Smart-PLS نسخه ۲ استفاده گردید؛ در رویکرد مزبور، نخست با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، روایی مدل‌های اندازه‌گیری بررسی و سپس از طریق تحلیل مسیر، داده‌ها به مدل‌های ساختاری برازش می‌گردد. در ابتدا، به سبب نقض نرمال بودن چندمتغیره در مدل‌های اندازه‌گیری، خودگردان سازی اجرا می‌شود؛ خودگردان سازی روشی مبتنی بر بازنمونه‌گیری با جایگذاری از نمونه مورد مطالعه می‌باشد که در صورت نقض مفروض نرمال بودن چندمتغیره

1 . Podsakoff & Organ

2 . Anderson & Gerbing

قابل انجام است (اندرسون و گرینگ، ۱۹۸۸)، در ادامه نیز معناداری مدل اندازه‌گیری و روایی همگرای آن بررسی شده است.

### آزمون مدل اندازه‌گیری

برای آزمون مدل اندازه‌گیری در این پژوهش از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب جهت بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری استفاده شده است و از آزمون روایی همگرا و روایی واگرا جهت بررسی آزمون روایی مدل اندازه‌گیری استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر می‌باشد:

**آلفای کرونباخ.** با توجه به اینکه آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش برخی مقادیر بالاتر از ۰,۷ می‌باشد که نشان دهنده وضعیت قابل قبول متغیر می‌باشد، بنابراین می‌توان بیان کرد آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود.

**پایایی مرکب<sup>۱</sup> (p دلوین - گلدشتاین).** با توجه به اینکه پایایی مرکب متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰,۷ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت کلیه متغیرهای پژوهش از وضعیت مناسب و قابل قبولی از نظر پایایی مرکب برخوردار هستند.

**روایی همگرا.** این شاخص که به اندازه‌گیری میزان تبیین متغیرهای پنهان پژوهش توسط متغیرهای مشاهده پذیر آن (مؤلفه‌ها/سؤالات) می‌پردازد توسط شاخص AVE (متوسط واریانس استخراج شده) مورد سنجش قرار می‌گیرد و حداقل مقدار قابل قبول برای روایی همگرا ۰/۵۰ می‌باشد. با توجه به اینکه مقادیر بالاتر از ۰,۵ می‌باشد که نشان دهنده وضعیت قابل قبول متغیرهایی می‌باشد، بنابراین می‌توان بیان کرد روایی همگرا متغیرهای پژوهش در حد قابل قبول می‌باشد.

جدول ۳، آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (p دلوین - گلدشتاین)	روایی همگرا
رفتاری مشابه با ارزش‌های اسلامی	۰ / ۷۸۷	۰ / ۷۶۴	۰ / ۵۴۵
شایستگی‌ها و توانایی‌های شخصی	۰ / ۷۸۶	۰ / ۷۹۳	۰ / ۶۵۸
روحیه خوب و صداقت	۰ / ۷۹۱	۰ / ۷۱۹	۰ / ۵۷۴
عدالت (برابری استخدامی و ارتقا)	۰ / ۷۴۱	۰ / ۷۸۱	۰ / ۶۴۱
منصف و پارسا بودن	۰ / ۷۱۷	۰ / ۷۴۳	۰ / ۵۱۲
پایبندی مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی	۰ / ۷۴۴	۰ / ۷۹	۰ / ۵۸۸
آگاهی در خصوص شرایط احراز شغل و جبران خدمات	۰ / ۷۷۷	۰ / ۸۲۵	۰ / ۷۰۲
ارائه اطلاعات درست در خصوص دانش و تحصیلات	۰ / ۷۰۷	۰ / ۸	۰ / ۶۶۸
سوابق و تجربیات	۰ / ۷۴۶	۰ / ۷۸۱	۰ / ۶۴۳

### 1. Composite Reliability

NA	NA	NA	مسئولیت پذیری
۰ / ۵۲۸	۰ / ۸۹۹	۰ / ۸۸۲	جذب منابع انسانی در اسلام

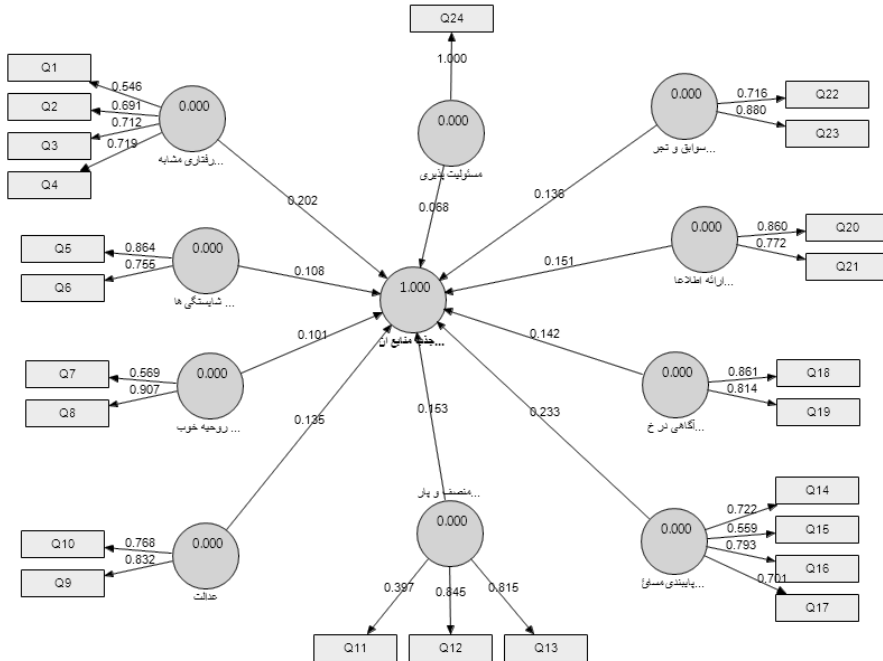
**روایی واگرا (تشخیصی).** این شاخص توانایی یک مدل را در میزان افتراق مشاهده-پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل می‌سنجد. جهت سنجش روایی واگرا از شاخص بار مقطعی (Cross Loading) استفاده می‌شود. مقدار قابل قبول برای این شاخص این است که بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان مربوط به خود باید حداقل ۰٫۱ بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد. نتایج جدول روایی واگرا در مدل پژوهش، نشان داد کلیه متغیرهای مشاهده‌پذیر، دارای بارهای عاملی بالاتری نسبت به متغیر پنهان دیگر هستند و در حد قابل قبول بودند. نتایج روایی واگرا یا تشخیصی در جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۴، روایی واگرا بر اساس بار مقطعی

سوال	آگاهی شرایط احراز	ارائه اطلاعات درست	رفتاری مشابه	روحیه خوب	سوابق و تجربیات	شایستگی‌ها	عدالت	مسئولیت پذیری	منصف بودن	پایبندی مسائل اعتقادی
سوال ۱	۰ / ۲۶۱	۰ / ۳۷	۰ / ۵۴۶	۰ / ۱۷۶	۰ / ۳۳۵	۰ / ۱۵	۰ / ۲۸۶	۰ / ۱۱۹	۰ / ۳۲۴	۰ / ۲۵۱
سوال ۲	۰ / ۲۳۸	۰ / ۲۴۵	۰ / ۶۹۱	۰ / ۳۶۸	۰ / ۲۶۱	۰ / ۲۱۳	۰ / ۳۲۴	۰ / ۱۵۲	۰ / ۲۵۱	۰ / ۴
سوال ۳	۰ / ۲۷۳	۰ / ۲۳۵	۰ / ۷۱۲	۰ / ۳۳۸	۰ / ۳۱۹	۰ / ۳۸۲	۰ / ۳۷۱	۰ / ۱۵	۰ / ۳۰۹	۰ / ۳۶۷
سوال ۴	۰ / ۲۷۴	۰ / ۳۷۷	۰ / ۷۱۹	۰ / ۳۴۸	۰ / ۳۲۸	۰ / ۳	۰ / ۳۸۹	۰ / ۱۷۸	۰ / ۳۳۴	۰ / ۳۶۵
سوال ۵	۰ / ۳۱۳	۰ / ۳۵۸	۰ / ۳۵۶	۰ / ۳۱	۰ / ۲۵۹	۰ / ۸۶۴	۰ / ۳۶۶	۰ / ۱۵۸	۰ / ۳۱۴	۰ / ۲۶۷
سوال ۶	۰ / ۲۳۴	۰ / ۲۲۳	۰ / ۲۸۵	۰ / ۲۴	۰ / ۱۸۸	۰ / ۷۵۵	۰ / ۲۲۱	۰ / ۱۹۷	۰ / ۱۵۷	۰ / ۲۶۵
سوال ۷	۰ / ۱۲۹	۰ / ۹۱	۰ / ۲۴۴	۰ / ۵۶۹	۰ / ۲۳	۰ / ۲۳۱	۰ / ۱۹۳	۰ / ۸۳	۰ / ۵۳	۰ / ۲۳۵
سوال ۸	۰ / ۱۷۴	۰ / ۳۶۲	۰ / ۴۳۲	۰ / ۹۰۷	۰ / ۳۶۴	۰ / ۲۹۲	۰ / ۵۲۵	۰ / ۲۳۷	۰ / ۳۷۸	۰ / ۳۴۸
سوال ۹	۰ / ۲۶	۰ / ۳۶۹	۰ / ۴۱۶	۰ / ۵۵۴	۰ / ۳۹۱	۰ / ۴۱	۰ / ۸۳۲	۰ / ۲۴۱	۰ / ۳۸	۰ / ۳۸۲
سوال ۱۰	۰ / ۳۱	۰ / ۳۹۸	۰ / ۴۰۹	۰ / ۲۶	۰ / ۲۶	۰ / ۱۶۷	۰ / ۷۶۸	۰ / ۱۹۷	۰ / ۴	۰ / ۳۴۴
سوال ۱۱	۰ / ۱۵	۰ / ۱۲۴	۰ / ۱۷	۰ / ۱۸	۰ / ۱۶۶	۰ / ۲	۰ / ۱۵۷	۰ / ۷۷	۰ / ۳۹۷	۰ / ۸۶
سوال ۱۲	۰ / ۲۵۲	۰ / ۴۲۱	۰ / ۳۵	۰ / ۳	۰ / ۳۱	۰ / ۳	۰ / ۴۵۱	۰ / ۲۴۳	۰ / ۸۴۵	۰ / ۳۹۸
سوال ۱۳	۰ / ۳۰۷	۰ / ۴	۰ / ۴۰۶	۰ / ۲۴۸	۰ / ۴۴۸	۰ / ۲۴۳	۰ / ۳۶۶	۰ / ۱۱۶	۰ / ۸۱۵	۰ / ۳۷۲
سوال ۱۴	۰ / ۴۲۶	۰ / ۳۹۶	۰ / ۳۵۷	۰ / ۲۲۹	۰ / ۳۲۶	۰ / ۱۷۶	۰ / ۲۹۸	۰ / ۲۶۲	۰ / ۳۸۸	۰ / ۷۲۲
سوال ۱۵	۰ / ۱۸۳	۰ / ۲۵۵	۰ / ۳۵	۰ / ۳۵۲	۰ / ۴۱۶	۰ / ۲۵۵	۰ / ۲۶۷	۰ / ۱۹۴	۰ / ۲۸۸	۰ / ۵۵۹
سوال ۱۶	۰ / ۴۴۹	۰ / ۵۰۹	۰ / ۴۲۳	۰ / ۳۴۶	۰ / ۳۸۷	۰ / ۲۹۲	۰ / ۴۴	۰ / ۳۱۵	۰ / ۳۳۸	۰ / ۷۹۳
سوال ۱۷	۰ / ۵۲	۰ / ۳۵۱	۰ / ۳۱۴	۰ / ۱۶۳	۰ / ۳۸۴	۰ / ۱۸۴	۰ / ۲۳۵	۰ / ۲۰۸	۰ / ۲۲۱	۰ / ۷۰۱
سوال ۱۸	۰ / ۸۶۱	۰ / ۴۲۱	۰ / ۴۰۱	۰ / ۲۵	۰ / ۴۱۳	۰ / ۳۱۴	۰ / ۳۰۳	۰ / ۲۹۷	۰ / ۲۸۶	۰ / ۵۱۱
سوال ۱۹	۰ / ۸۱۴	۰ / ۵۳۶	۰ / ۲۴۲	۰ / ۷۵	۰ / ۳۸۶	۰ / ۲۵۴	۰ / ۲۸۹	۰ / ۲۹۶	۰ / ۲۳۶	۰ / ۴۴۵
سوال ۲۰	۰ / ۵۱۱	۰ / ۱۸۶	۰ / ۳۹۵	۰ / ۳۵۶	۰ / ۳۸۹	۰ / ۳۴۱	۰ / ۴۷۸	۰ / ۳۵۸	۰ / ۴۳۲	۰ / ۵۳
سوال ۲۱	۰ / ۴۰۷	۰ / ۷۷۲	۰ / ۳۴۶	۰ / ۱۸۵	۰ / ۵۰۷	۰ / ۲۵۲	۰ / ۲۸۳	۰ / ۲۳۱	۰ / ۴۴۸	۰ / ۳۵۹
سوال ۲۲	۰ / ۳۵۸	۰ / ۳	۰ / ۲۴۲	۰ / ۲۹۹	۰ / ۷۱۶	۰ / ۱۵۷	۰ / ۲	۰ / ۲۳۲	۰ / ۱۷۹	۰ / ۴۰۹
سوال ۲۳	۰ / ۴۰۹	۰ / ۵۳۱	۰ / ۴۶۷	۰ / ۳۴۶	۰ / ۸۸	۰ / ۲۷۵	۰ / ۴۲۶	۰ / ۱۸۹	۰ / ۴۹۸	۰ / ۴۵۵
سوال ۲۴	۰ / ۳۵۳	۰ / ۳۶۷	۰ / ۲۲۵	۰ / ۲۳۳	۰ / ۲۵۴	۰ / ۲۱۴	۰ / ۲۷۵	۱ / ۰۰۰	۰ / ۲۱۵	۰ / ۳۵۶

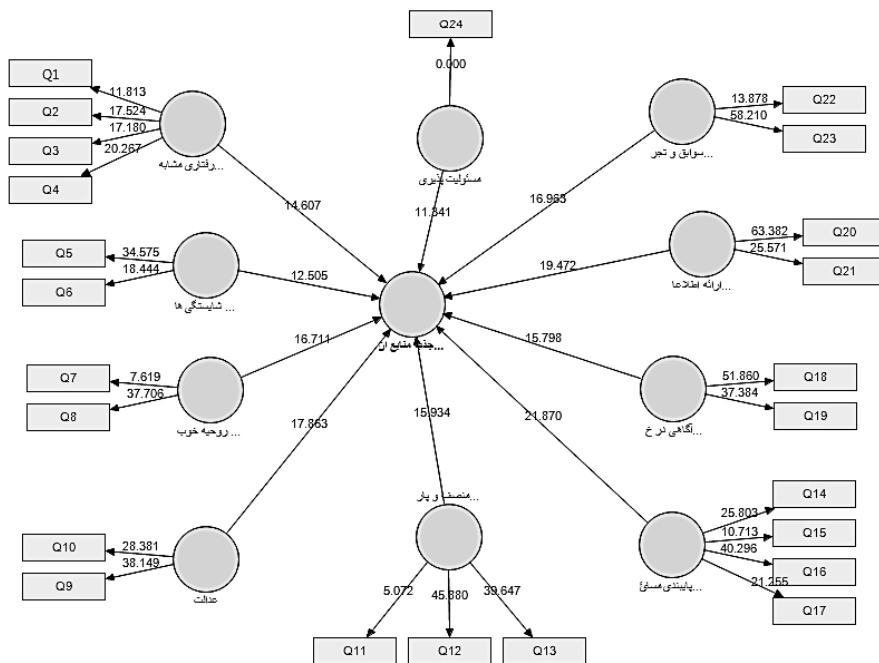
نتایج روایی واگرا در جدول فوق نشان می‌دهد اختلاف بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر نسبت به متغیر مربوط به خود، حداقل ۰,۱ بیشتر از بار عاملی آن نسبت به سایر متغیرها می‌باشد؛ بنابراین روایی تشخیصی مدل پژوهش نیز قابل قبول می‌باشد.

**بررسی مدل پژوهش.** بررسی روابط بین بُعد اصلی، مولفه‌ها و شاخص‌ها در شکل ۳ و ۴ به ترتیب برای حالت‌های تخمین استاندارد و معنی‌داری روابط نشان داده شده است.



شکل ۳، مقادیر شدت تاثیر روابط بین بُعد اصلی، مولفه‌ها و شاخص‌ها در مدل نهایی (تخمین ضرایب استاندارد)

که سطح معناداری روابط فوق، در شکل ۴ زیر ارائه شده است:



شکل ۴، مقادیر T روابط بین بُعد اصلی، مولفه‌ها و شاخص‌ها در مدل نهایی جمع‌بندی نتایج مدل پژوهش در جدول ۵ نشان داده می‌شود:  
جدول ۵، بررسی روابط مفاهیم با شاخص‌ها در مدل پژوهش

نتیجه	سطح معنی‌دار	مقدار T	شدت تاثیر	روابط مفاهیم با شاخص‌ها در مدل
تایید روابط بین بُعد اصلی و مولفه مورد بررسی	P<0.01	۱۴ / ۶۰۷	۰ / ۲۰۲	رفتاری مشابه با ارزش‌های اسلامی
"	P<0.01	۱۲ / ۵۰۵	۰ / ۱۰۸	شایستگی‌ها و توانایی‌های شخصی
"	P<0.01	۱۶ / ۷۱۱	۰ / ۱۰۱	روحیه خوب و صداقت
"	P<0.01	۱۷ / ۸۶۳	۰ / ۱۳۵	عدالت (برابری استخدامی و ارتقا)
"	P<0.01	۱۵ / ۹۳۴	۰ / ۱۵۳	منصف و پارسا بودن
"	P<0.01	۲۱ / ۸۷	۰ / ۲۳۳	پایبندی مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی
"	P<0.01	۱۵ / ۷۹۸	۰ / ۱۴۲	آگاهی در خصوص شرایط احراز شغل و جبران خدمات
"	P<0.01	۱۹ / ۴۷۲	۰ / ۱۵۱	ارائه اطلاعات درست در خصوص دانش و



				تحصیلات
"	P<0.01	۱۶ / ۹۶۳	۰ / ۱۳۸	سوابق و تجربیات
"	P<0.01	۱۱ / ۳۴۱	۰ / ۰۶۸	مسئولیت پذیری

شدت تاثیر، میزان شدت ارتباط بین بُعد اصلی و مولفه مورد بررسی را نشان می‌دهد و طیف این ضریب بین ۰ تا ۱ می‌باشد. هر چه این میزان به ۱ نزدیک تر باشد، نشان‌دهنده قوی‌تر بودن روابط بین بُعد اصلی و مولفه مورد بررسی می‌باشد. مقادیر T که حاصل تقسیم شدت تاثیر بر خطای استاندارد است نشان‌دهنده معنی داری رابطه بین بُعد اصلی و مولفه مورد بررسی است. مقادیر T بین ۱ / ۹۶- و ۱ / ۹۶ نشان دهنده عدم وجود اثر معناداری میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر T بین ۱ / ۹۶ و ۲ / ۵۷۶ نشان دهنده اثر معناداری با بیش از ۹۵٪ اطمینان میان بُعد اصلی و مولفه مورد بررسی است. مقادیر T مساوی و بزرگتر از ۲ / ۵۷۶ نشان دهنده اثر معناداری با بیش از ۹۹٪ اطمینان میان بُعد اصلی و مولفه مورد بررسی است.

### ارزیابی برازش کلی مدل

معیار GOF: این معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. مقادیر ۰,۰۱، ۰,۲۵، ۰,۳۵ و ۰,۳۵ به ترتیب حاکی از برازش کلی ضعیف، متوسط و قوی می‌باشد. مقدار GOF در مدل پژوهشی حاضر، به شرح زیر می‌باشد:

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = 0 / 416$$

با توجه به اینکه مقدار GOF برابر با ۰,۴۱۶ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت سطح برازش کلی مدل در حد عالی و قابل قبول می‌باشد.

## نتیجه گیری

منابع مالی و تکنولوژیک تنها مزیت سازمان‌ها به شمار نمی‌روند، در اختیار داشتن افرادی مستعد و توانمند است که می‌تواند نه تنها مزیت رقابتی سازمان محسوب شود بلکه می‌تواند فقدان یا نقص دیگر منابع را جبران نماید. در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی‌درپی و نوآوری‌های مداوم اصلی‌ترین ویژگی آن است تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده و دارای منابع انسانی ماهر، دانش محور، شایسته، نخبه و توانمند باشد (آرمسترانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱). بهترین راهبرد برای موفقیت در رقابت برای جذب استعدادها، گردآوری تمام افراد با استعداد نیست بلکه جذب مناسب‌ترین افراد است. به عبارت دیگر، کشف، جذب، مدیریت و تعامل با کسانی است که می‌توانند در محیط کاری شرکت، با انگیزه، متعهد و کارا باشند. هر چه سازمان بتواند نیروی شایسته‌تری جذب کرده و از آن نگهداری و استفاده موثرتری نماید در رسیدن به اهدافش موفق‌تر و نسبت به رقبایش پیش‌تر است. رقابت سازمان‌ها در کسب سود بیشتر و سهم بازار و ... خلاصه نمی‌شود، بلکه همه این موارد معلول یک عامل مهمتر یعنی نیروی انسانی شایسته است و این نکته‌ای است که سازمان‌ها بدان پی برده‌اند و در جذب این نیروها رقابت می‌کنند و سعی می‌کنند آنها را نگه داشته و مانع از ترک خدمتشان شوند. چه بسا در سازمانی با بهترین شیوه‌های استخدامی شایسته‌ترین افراد برگزیده و به خدمت آن سازمان درآمده باشند (نظام جذب)، سپس با روش‌های مختلف ارزیابی و آموزش (نظام بهسازی) موجبات افزایش بینش، مهارت و دانش این کارکنان فراهم شده باشد، لیکن چنانچه در طول خدمت از آنها به نحو خوب و مطلوبی نگهداری نشود یا در سازمان‌های دیگر جاذبه‌های بیشتر و بهتری فراهم شده باشد، باعث می‌گردد آن افراد به ویژه افراد خبره به راحتی سازمان مذکور را ترک کرده و جذب آن سازمان‌ها شوند و یا اینکه در مجموعه سازمان سلامت اداری را به مخاطره بندازند، در نتیجه زحمات، تلاش‌ها و هزینه‌های مربوط به استخدام، تربیت، تجهیز نیروی انسانی و سرمایه‌گذاری روی افراد به هدر می‌رود (رحیمی و میرزایی، ۱۳۹۴). در مکتب اسلام بیش از تمام مکاتب بر ارزش انسان و رشد و تعالی مادی و معنوی او، تاکید شده و بیان نموده که باید توجه کافی به انسان شود. بهترین روش‌ها و دستورات اداره و هدایت انسان‌ها، در گفتار و کردار پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار (ع) نمایان می‌باشد. از دیدگاه امام علی (ع) در جامعه انسانی یکی از حقوق اولیه مردم این است که همه حق دارند، شاغل باشند. کار، کوچکی و بزرگی ندارد مگر با توجه به کاری که انجام می‌دهند و هرکس اعم از مرد و زن پاداش کار خود را خواهد دید (مشایخی پور، ۱۳۹۰). هدف از پژوهش حاضر ارائه و آزمون الگویی پیرامون شاخص‌های جذب

منابع انسانی از منظر اسلام بوده است.

به منظور پاسخ به سوال تحقیق حاضر در گام نخست ما به شناسایی شاخص‌های جذب منابع انسانی در اسلام بر اساس انجام مطالعه‌ای کیفی پرداختیم. بعد از این مرحله مدل مفهومی پیشنهادی تحقیق ارائه گردید. به منظور بررسی و آزمون کمی مدل مفهومی با استفاده از پرسشنامه و مدل‌یابی معادلات ساختاری دریافتیم که مدل پیشنهادی می‌تواند مدل مناسبی باشد؛ از سوی دیگر روابط بین بُعد اصلی تحقیق یعنی شاخص‌های جذب منابع انسانی با مولفه‌های معرفی شده و شاخص‌های آنها را بررسی نمودیم و ملاحظه شد شاخص‌ها و مولفه‌های گردآوری شده در مدل مفهومی پیشنهادی مناسب می‌باشند و روابط مناسبی بین شاخص‌های جذب منابع انسانی و مولفه‌های آن وجود دارد. مولفه‌های معرفی شده در این پژوهش همراستا با احمدی (۱۳۹۶) در دو مولفه شایستگی‌ها و توانایی‌های شخصی و عدالت (برابری استخدامی و ارتقا)؛ میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴)، در سه مولفه شایستگی‌ها و توانایی‌های شخصی، پایبندی مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی، سوابق و تجربیات می‌باشد. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در اسلام بر اساس نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد در سازمان‌ها شرایطی فراهم گردد که بتوانند خط مشی‌های سازمانی و برنامه‌های توسعه سازمان را بر اساس مبانی اسلامی طراحی نمایند و در اجرای آن در راستای مبانی اسلام قدم بردارند تا بتوانند نتایج مثبت و همسو با اهداف سازمان را دریافت نمایند تا بتوانند زمینه‌های مؤثر رشد و ارتقاء سازمان‌ها و همچنین افزایش کارایی نیروی انسانی و به تبع آن افزایش کیفیت سازمان را فراهم آورند.

**محدودیت‌های تحقیق.** در مجموع نتیجه تحقیق بیانگر این موضوع است که همه مولفه‌ها و شاخص‌ها شناسایی شده یک عامل زیربنایی را در قالب مدل مطلوب شاخص‌های اسلامی جذب نیروی انسانی تبیین می‌کنند اما قطعاً مولفه‌ها و شاخص‌های دیگری را می‌توان با توجه به بافت فرهنگی و منطقه‌ای بخش‌های دیگر کشور شناسایی نمود که به رغم تلاش فراوان همچنان مکنون مانده‌اند و می‌توانند کشف شوند. از جمله در توسعه شاخص‌های اسلامی جذب نیروی انسانی عوامل درون و برون سازمانی زیادی مؤثر می‌باشد که در تحقیق حاضر تأکید بر عوامل درون سازمانی بود. لذا فقط عوامل درون سازمان در الگوی تحقیق حاضر مورد تأکید می‌باشد.

**پیشنهاد برای تحقیق آتی.** باتوجه به اینکه شاخص‌های اسلامی جذب نیروی انسانی در سازمان‌های گوناگون بر اساس نوع فعالیت آنها دارای ابعاد و مولفه‌های گوناگونی می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد شاخص‌های اسلامی جذب نیروی انسانی در پرتو فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان‌ها مورد بررسی قرار گیرد تا مشخص شود در سایه فرهنگ سازمانی شاخص‌های اسلامی جذب نیروی انسانی چگونه تعریف می‌گردد.

## فهرست منابع

۱. احمدی، پرستو (۱۳۹۶) طراحی مدل جذب منابع انسانی مبتنی بر عدالت برای دستگاه‌های دولتی ایران. نشریه مدیریت شهری. سال شانزدهم. شماره ۴۷. صص ۴۹-۶۰.
۲. اژدری، علیرضا (۲۰۰۹). مدیریت در اسلام و مصادیق آن. پایگاه مقالات علمی مدیریت [www.SYSTEM.parsiblog.com](http://www.SYSTEM.parsiblog.com)
۳. خلیلیان، محمدجمال. جوشقانی ناینی، سیدحمید. عسکری، قاسم. بیدار، محمد. (۱۳۹۲) میانی و معیارهای پیشرفت انسانی از دیدگاه اسلام. معرفت اقتصاد اسلامی. دوره ۴ - شماره ۲ - صفحه: ۷۷-۱۰۲
۴. حسینی، میرزا حسن. رحمانی، زین العابدین. حبیبی، فتانه. (۱۳۸۸). شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های تناسب شغل و شاغل در جذب نیروی انسانی متخصص. مجله مدیریت توسعه و تحول. شماره ۳. ۲۵-۳۴.
۵. دقتی، عادل. یعقوبی، نورمحمد. (۱۳۹۵). بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد پویا ایران - مالزی - جزیره پنانگ دانشگاه USM، مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران (متانا).
۶. رحیمی، منصوره. میرزایی پور، سعید. (۱۳۹۴). تأثیرانگیزه‌های مالی و غیرمالی بر جذب و نگهداشت نیروی انسانی. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. استانبول. موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ایلینا.
۷. شمس‌الدینی، سعادت. شمس‌الدینی، مجید. شمس‌الدینی، سجاد. کرد، حبیب‌الله (۱۳۹۳). بررسی رابطه عزت نفس، حمایت اجتماعی و نگرش مذهبی با رضایت شغلی امدادگران جمعیت هلال احمر شهر کرمان. کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین در علوم انسانی. مالزی. موسسه سرآمدهمایش کارین.
۸. طهماسبی، رضا. قلی پور، آرین. جواهری زاده، ابراهیم. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هفدهم، صص ۵-۲۶.
۹. طبیب مهدی. (۱۳۹۲) معیارهای عمومی شایستگی و برتری نیروی انسانی در مدیریت اسلامی. فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه. ۱۱ (۱): ۱۵-۲۶
۱۰. علی احمدی، حسین. شمشانی، فاطمه. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی در اسلام بررسی تحلیلی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی منابع انسانی در شرکت‌های صنعت نفت ایران. اولین کنفرانس ملی مدیریت و مهندسی پیشرفت، تهران، دانشگاه علم و صنعت ایران.
۱۱. عباس پور، عباس. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی پیشرفته: رویکردها، فرایندها و کارکردها. نشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت). نوبت چاپ هشتم. تهران.
۱۲. فشارکی، فرزاد. صحت، سعید (۱۳۹۵) بررسی رابطه میان مدیریت منابع انسانی اسلامی و تعهد کارکنان با میانجی‌گری عدالت سازمانی. مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی. دوره ۴. شماره ۸.

صص ۴۷-۷۲

۱۳. قربانی، قاسم. رضائی راد، مجید. (۱۳۹۰)، نقش مدیریتی روسای کلانتری در نگهداشت کارکنان پلیس، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۶ (۱). صص ۱۱۷-۱۳۲.
۱۴. گلستانی، کیومرث (۱۳۹۳). بررسی نقش مدیریت به عنوان عامل تاثیرگذار بر تعهد و روابط سازمانی کارمندان با رویکرد اسلام، کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار اقتصاد و مدیریت.
۱۵. مشایخی پور، محمدعلی (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی علیه السلام. مدیریت اسلامی، ۱۹ (۱). صص ۳۷-۶۵.
۱۶. میرکمالی، میرمحمد. حاج خزیمه، مجتبی. ابراهیمی، صلاح الدین. (۱۳۹۴). شناسایی ملاک های جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده های پردیس فنی دانشگاه تهران). مدیریت توسعه و تحول. دوره ۷. شماره ۲۲. صص ۹-۱۸.
۱۷. نوربخش، محسن. (۱۳۹۴). مطالعه زمینه های جذب و نگهداری نیروهای انسانی کارآفرین در استان سیستان و بلوچستان (هفتمین محور سیاست های کلی نظام اداری نقشه و راه اصلاح نظام اداری). پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه سیستان و بلوچستان. چاپ نشده.
18. Armstrong, M. (2009). *A Hand Book of Human Resource Management - Practice*, 10Th edition. Byars, L. L. & Rue. L. W. (2011). *Human Resource Management*. 10 ed. New.
19. Armestrang, M (2008). *Strategic human resource management: 4th Edition*. London *Creating a Flexible Organizational Culture to Attract and Retain Talented Workers Across Generations*.
20. Ali, J. A. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39, (6), 692-711.
21. Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross cultural management: An international Journal*, 14(2), 93-104.
22. Alorfi, S. (2012). Human Resource Management from an Islamic Perspective. *Journal of Islamic and Human Advanced Research*, 2(2), 86-92.
23. 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.
24. Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. DOI: 10.1037/0033-2909.103.3.41
25. Burbach, R., Royle, T., (2010), Talent on demand? Talent management in the German and Irish subsidiaries of a US multinational corporation, *Personnel Review*, 39(4), 414-431.
26. 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), 251-267.

27. Hendricks, M. D., (2015). Towards an optimal teacher salary schedule: Designing base salary to attract and retain effective teachers, *Economics of Education Review*.47, 143–167
28. Khanifar, H., Matin, H., Jandaghi, G., Gholipour. A., & Hassanzadeh, (2011). Identifying the Dimensions and Components of Islamic Work Values (IWV) for Public services sector of Iran. *European Journal of Social Sciences*, 22, (2).246-261.
29. Krejcie, R., and Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-10.
30. Morgan, D. L. (1998). Practical strategies for combining qualitative and quantitative methods: Applications to health research. *Qualitative Health Research*, 8, 362-76.
31. Mellahi, K., & Budhwar, P. S. (2010). Introduction: Islam and human resource management. *Personnel review*, 39(6), 685-691.
32. Pimonrantanakan, S Pooripakdee S (2017). The Human Resource Development in the Learning Organization for the Organizational Development. *International Journal of Business and Economic A airs (IJBEA)*. 2(3), 183-192
33. Podsakoff, P. M., and Organ, D. W. (1986). Self-report in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12, 531-44.
34. Rahman, N. M., & Shahid, S. (2009). Islamic HRM Practices and Employee Commitment?. A Test Among Employees of Islamic Banks in Bangladesh. Unpublished report. Universiti Kebangsaan Malaysia.