

رابطه مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته‌سالاری و پاسخگویی (مطالعه موردی: بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی)

مسعود قهرمانی^۱ / بهروز عثمان‌زاده^۲

چکیده

مقدمه: مدیریت اسلامی ایرانی (مدیریت حَفِیْظُ عَلِیْمٌ) مبتنی بر الگوی پایه‌ای پیشرفت است که غایات، ارزش‌ها، هدف‌ها، و روش‌های آن از اصول و مبانی اسلام مایه گرفته و توسط متفکران ایرانی، به منظور تحول مطلوب عرصه‌های راهبردی فکر، علم، معنویت، و زندگی انسانی؛ طراحی شده است. هدف، بررسی رابطه مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته‌سالاری و پاسخگویی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی، است.

روش پژوهش: هدف کاربردی و روش توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۱۳۶ نفر از مدیران سطح اول و دوم در بیست و دو بیمارستان و مرکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی که ۱۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب شد. گردآوری داده‌ها بوسیله پرسشنامه‌های محقق ساخته مدیریت اسلامی ایرانی مساح و همکاران (۱۳۹۰) با ضرایب پایایی ۰/۹۷۸، و استاندارد توسعه منابع انسانی نیکرسون ایربای (۱۹۹۸) ۰/۸۴۹، شایسته‌سالاری انصاری (۱۳۹۳) ۰/۹۴۵، پاسخگویی باونز (۲۰۰۵) ۰/۸۵۷ انجام شد. آمار توصیفی و استنباطی، نرم‌افزار تحلیل آماری *Smart pls*، روش معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته‌ها: مدیریت اسلامی ایرانی با واسطه شایسته‌سالاری و پاسخگویی، قادر به تبیین بیش از ۲۳ درصد تغییرات توسعه منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی است. بین مدیریت اسلامی ایرانی و شایسته‌سالاری، مدیریت اسلامی ایرانی و پاسخگویی، شایسته‌سالاری و توسعه منابع انسانی، پاسخگویی و توسعه منابع انسانی ارتباط مستقیم و مثبت وجود دارد.

نتیجه‌گیری: الگوی رابطه مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته‌سالاری و پاسخگویی، ترسیم شد.

کلید واژه‌ها: مدیریت اسلامی ایرانی، توسعه منابع انسانی، شایسته‌سالاری، پاسخگویی.

۱- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: mhd472002@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران

مقدمه

در ایران اسلامی به مدد وجود درآمدهای نفتی، افکار و الگوهای مختلف غیراسلامی ایرانی به ورطه آزمون گذاشته شد که به تجربه و گواه تاریخ هیچ کدام به نتایج قابل قبولی دست نیافته‌اند. در فرایند آسیب‌شناسی این الگوها می‌توان دلیل‌های مختلفی را برشمرد، که از جمله آنها عدم تطابق این الگوها با شرایط بومی است. نه تنها الگوهای سرمایه‌داری یا سوسیالیستی به صورت ناقص اجرا شده‌اند، بلکه مجریان نیز هرگز در باره ریشه‌های فکری و تعلق واقعی سبک‌های مدیریت به الگوهای بیگانه سخن نگفته‌اند و همه اجرای شیوه مدیریت و الگوی مورد علاقه خود را عین علم دانسته‌اند. با این توصیف، طراحی و بهره‌گیری از شیوه مدیریت بر مبنای الگوی اسلامی ایرانی به منظور تحقق هدف پیشرفت کشور، ضرورت مضاعف می‌یابد. بُعد اسلامی مدیریت ناظر به مبانی اندیشه، اهداف میانی و نهایی، ارزش‌ها و روش‌ها است که از اسلام مایه می‌گیرد. همچنین، طراحان الگوی مذکور، متفکران و نخبگان ایرانی هستند که باید ویژگی‌های فرهنگی جغرافیایی کشور را مد نظر قرار دهند [۱-۲]. با استناد به تعبیر قرآن کریم؛ مدیریت اسلامی ایرانی عبارت است از مدیریت نگهدارنده آگاه، یعنی آنجا که می‌فرماید: قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ (یوسف، ۵۵). [یوسف] گفت مرا بر خزانه‌های این سرزمین بگمار، که من نگهدارنده دانا هستم [۳].

مدیریت منابع اسلامی به معنای راهکارهایی برای مدیریت کارکنان و تنظیم ارتباط آنان با کارفرما و سازمان است که منطبق و مطابق با قرآن کریم و سنت باشد [۴]. کشورهای اسلامی پس از دوران طولانی افول و خموشی اکنون با موج بیداری اسلامی روبرو شده‌اند که در این میان توجه به مدیریت منابع انسانی از دیدگاه این دین الهی بیش از پیش حائز اهمیت شده است. موج بیداری اسلامی به علوم انسانی به طور عام و علوم مدیریتی به طور خاص نیز رسیده است [۵]. در سال‌های اخیر مطالعاتی در مورد تاثیر مدیریت اسلامی

ایرانی بر سازمان‌ها انجام شده است. این مطالعات بیشتر بر اخلاق کاری اسلامی و تأثیر آن بر سازمان در قالب تعهد، رضایت و وفاداری متمرکز بودند. همچنین، تلاش‌هایی در زمینه مباحث مالی اسلامی و حسابداری، بازاریابی اسلامی و رهبری اسلامی صورت پذیرفته که در تمامی تحقیقات نقش مدیریت اسلامی ایرانی در موفقیت سازمان‌ها تأیید شده است [۶].

توسعه به معنای ایجاد، بزرگتر یا کامل‌تر شدن، استادانه‌تر ساختن، نظام‌مند کردن، فعال شدن، به جایگاه برجسته یا به بلوغ رساندن است. در واقع توسعه فرایندی است که هر فرد را قادر می‌سازد تا به توانایی بالقوه کامل شخصی‌اش برسد. بنابراین، کانون توسعه، قسمت بیشتر و ماند مدت‌تر است. بنابراین، توسعه منابع انسانی فرایندی است که به واسطه آن فرد یا افراد در تمام (طی) زمان از طریق تعامل با عوامل داخلی و خارجی، کامل‌تر (پیچیده‌تر) و برجسته‌تر می‌شوند [۷].

اسلام بر شایسته‌سالاری، تأکید دارد. خداوند متعال امر فرموده است که: إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (النساء، ۵۸) [۳]. در نظام حکمرانی شایسته سالار، افراد عالی رتبه، مستعدتر، ارزشمندتر، سخت‌کوش‌تر، و شایسته‌تر از کارکنان زیردست خود هستند. شایستگی در فرهنگ متعالی نهج البلاغه از دو منظر مد نظر قرار می‌گیرد. الف) شایستگی اخلاقی: ... فَأَمَّا لَكُ هَؤُلَاءِ ... هُوَ الْفَسَادُ فِي السَّيْرِ وَ الْكَفْرَ بِالْحَقِّ وَ الْحَقُّ كَيْفَ كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (سوره بقره، ۲۰۵). مقدمه کسب شایستگی اخلاقی، مهارت نفس و تلاش برای خودسازی است؛ بدون شایستگی اخلاقی، کارمندان و کارگزاران اداره، در معرض سقوط و انحطاط و در سرآشویی سوءاستفاده از قدرت قرار می‌گیرند. ب) شایستگی فنی: ... فَإِنَّكَ لَا تَعُدُّرُ بِتَضْيِيعِكَ التَّائِفَةَ لِإِحْكَامِكَ الْكَثِيرِ الْأَمِيمِ... هرگز انجام کارهای فراوان و مهم، عذری برای ترک مسؤولیت‌های کوچک‌تر نخواهد بود (فرازی از نامه ۵۳). شایستگی فنی بر کاردانی و دانش انجام کار دلالت دارد. کارگزاران حکومت - دولت باید بر وظایف خویش واقف بوده،

به مقام خلیفه الهی است، واصل گردد. مسیر دستیابی به این جایگاه نیز صراط مستقیم و عدالت است. با این توصیف، فراتر از ابعاد چهارگانه مذکور، ارزش مشترک دولت و اداره امور عمومی در نظام جمهوری اسلامی ایران، مبتنی بر پاسخگویی دینی و همگانی است [۱۲].

مسئله‌ای که امروزه فراروی سیاست‌گذاران حوزه مدیریت منابع انسانی در سطح کلان و خرد در بین کشورهای اسلامی قرار دارد این است که آیا اصولاً رویکرد علمی وارداتی و ارائه نظریه‌های غربی برای حل مسائل در سایر کشورها بویژه اسلامی راهگشا است؟ گرچه رویکرد نوین گرا، قائل به جهان شمول بودن دانش در سراسر گیتی و تعمیم راهکارهای موفق در یک ساحت به ساحت دیگر است، پارادایم تفسیری از تفاوت ماهوی ساختار ذهنی انسان‌ها و برداشت‌های مختلف از مفاهیم در فرهنگ‌های مختلف سخن به میان آورده است [۱۳]. عدم توفیق خط مشی‌های تقلیدی در کشورهای که به لحاظ ارزش‌ها و بافت اجتماعی و سابقه تاریخی، مسیری متفاوت از اروپا و آمریکای شمالی را پیموده‌اند، صاحب‌نظران مدیریت را به بازاندیشی در راهبردها و در نظر گرفتن ارزش‌های منحصر به فرد و سنت‌ها و آیین‌های جوامع محلی واداشته است. از آنجا که مدیریت منابع انسانی قصد بر اداره افراد انسانی دارد و این‌ای بشر به لحاظ فردی و گروهی از تفاوت‌های قابل ملاحظه ای برخوردار هستند، ضرورت بهره‌مندی از مدیریت اسلامی ایرانی در سازمان‌ها برای توسعه منابع انسانی از طریق تحقق شایسته‌سالی و پاسخگویی، مشخص می‌گردد [۱۴].

ناصحی‌فر و عسگری ماسوله [۱۵] دریافتند که عوامل عدالت سازمانی، آموزش، سخت‌افزاری و نرم‌افزاری محیط کار، الگوی بومی، مدیریت دانش، و ملی از دیدگاه دین محوری در توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی پیشرفت موثراند. عشقی [۶] بیان می‌نماید که به عقیده حضرت امیرالمؤمنین امام علی (ع) مسئله توان، لیاقت و شایستگی افراد جزئی از بحث عدالت است و هر پستی به تناسب، به توان، خلاقیت، شایستگی و تخصص خاصی نیاز دارد و جایز نیست

بتوانند با درایت و اتکاء به تجربه پیشین خود یا با استمداد از مشاوران صالح، به انجام امور بپردازند. آنها باید با جنبه‌های گوناگون کار خود آشنا باشند؛ از نحوه تعامل و مراوده با شهروندان گرفته تا تیزبینی در تشخیص حق و باطل در قضاوت‌های روزمره و انعقاد پیمان‌های الزام آور با شهروندان، دوستان یا دشمنان؛ به گونه‌ای که بتوانند امور اداری و فنی کشور یا سازمان تحت سرپرستی خود را باکفایت و درایت، مدیریت نمایند [۹-۸].

خداوند متعال در قرآن کریم فرموده است: لَا يُسْأَلُ عَمَّا يَفْعَلُ وَهُمْ يُسْأَلُونَ (الأنبياء، ۲۳). در آنچه [خدا] انجام می‌دهد، چون و چرا راه ندارد و [الی] آنان [انسان‌ها] سؤال خواهند شد [۳]. بنابراین، مدیریت شایستگی به لحاظ این که دانش کلیدی مورد نیاز یک کارمند یا سازمان را برای دستیابی به اهداف تعیین می‌کند، می‌تواند سهم عمده‌ای در پاسخگویی و ارتقای عملکرد سطح سازمانی و فردی داشته باشد [۱۰]. در جهان حاضر، هدف سازمان‌های دولتی و خصوصی، بهبود عملکرد سازمانی است و یکی از ارکان آن، افزایش جذب و نگهداشت مراجعین یا مشتریان بوده و نیز با توجه به این که پاسخگویی سازمانی از مهم‌ترین عناصر جلب رضایت مراجعان یا مشتریان در بلندمدت و در نتیجه جذب و نگهداشت آنها می‌باشد، لذا باید توسط سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد [۱۱]. کارکنان بخش عمومی باید به چیزی بیش از بازار توجه کنند. آنها بایستی قانون اساسی و دولتی، ارزش‌های جامعه، هنجارهای سیاسی، معیارهای حرفه‌ای را رعایت نموده و در عین حال خواسته‌های شهروندان را برآورده سازند. پاسخگویی شاید مهم‌ترین اصطلاح فرهنگ واژگان اداره امور عمومی و بازرگانی باشد که از یک نظر دارای بُدهای سلسله‌مراتبی، قانونی، حرفه‌ای، سیاسی است. نظام جمهوری اسلامی ایران بر اساس ویژگی‌ها و جایگاه و شأنی که برای انسان قائل است، مصلحت واقعی و سعادت راستین او را در این می‌بیند که این موجود چند بُعدی و همه‌جانبه از همه استعدادهای درونی خود بهره‌جسته و به منزلت حقیقی خود که نیل

روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی، از لحاظ روش توصیفی، و گردآوری داده‌ها به صورت میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه‌های محقق ساخته و استاندارد انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران سطح اول و دوم در بیست و دو بیمارستان و مرکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی، به تعداد ۱۳۶ نفر می‌باشند. از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران یا جدول مورگان استفاده شد که تعداد ۱۰۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی بهره‌گیری شد. گردآوری داده‌های پژوهش از بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی، با استفاده از ابزار پرسشنامه‌های محقق ساخته و استاندارد به شرح زیر انجام شده است.

۱- پرسشنامه محقق ساخته مدیریت اسلامی ایرانی مساح و همکاران [۲۱] که دارای ۱۵ سوال بوده و هدف آن بررسی میزان بکارگیری الگوی مدیریت اسلامی ایرانی در سازمان است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت و از خیلی کم تا خیلی زیاد و دارای ۴ بُعد (هیجانی، تحلیلی، مفهومی، معنوی) می‌باشد.

۲- پرسشنامه توسعه منابع انسانی نیکرسون ایربای، دارای مؤلفه‌های (توسعه فردی، توسعه آموزشی، توسعه حرفه‌ای، توسعه فرهنگی و اجتماعی). که شامل ۴۰ گویه بوده و هدف آن بررسی ابعاد توسعه منابع انسانی در سازمان است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد.

۳- پرسشنامه استاندارد شایسته سالاری انصاری [۲۲] دارای مؤلفه‌های (شایسته خواهی، شایسته سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری، شایسته‌پروری) که شامل ۴۰ سوال بوده و هدف آن سنجش شایسته سالاری است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد.

افراد هر کدام در جای دیگری قرار بگیرند. امام‌جماعتی و درخشان [۵] به این نتیجه دست یافتند که مدیران در ارائه تسهیلات اولویت را با کارکنان نیازمند قرار دهند و تمامی کارها را به صورت دقیق پیگیری کنند تا فردی مسؤولیت پذیر باشند. مردانی مهرآباد و پوربافرانی [۱۶] به این مهم دست یافتند که سازمان‌هایی که مدیریت آنها بر اساس ارزش‌های دینی و عقاید اسلامی است، اخلاق عنصر کلیدی در مدیریت سازمان شان خواهد بود. تقی‌زاده و دیلمقانی [۱۷] به این نتیجه دست یافته‌اند که بین بکارگیری مدیریت اسلامی و پیشرفت سازمان‌ها رابطه وجود داشته، موجب پیشرفت و تعالی کارکنان شده، زمینه‌ای برای رشد و تعالی مدیران و سازمان فراهم کرده و می‌تواند در پیشرفت، ارتقاء و پایداری فرهنگی اجتماعی کشور اثر گذار باشد. وتر [۱۸] در الأداره العسکریه فی حروب الرسول محمد(ص)، معتقد است به منظور موفقیت در فرماندهی، فرمانده باید اخلاقیات متضاد را همزمان در خود جمع کند؛ یعنی در عین نرم‌خویی با سربازان خود، مهابت را برای دشمن به نمایش گذارد. تالاس، الرسول العربی و فن ال-هار [۱۹]، به بررسی شیوه‌ها و فنون جنگی پیامبر اسلام (ص) پرداخته و به صفات لازم برای فرمانده هم اشاره می‌کند. سوید [۲۰] بیان می‌نماید که فرماندهی موفق است که: «مردی جنگجو از میان سختی دیدگان، مجریان و اهل نظر و مشورت باشد؛ از سختی و شکست نترسد و به سبب مهربانی نسبت به سربازان، نزد ایشان دارای مقام و منزلت باشد.

بر اساس بررسی انجام شده، به نظر می‌رسد ارتباط مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته‌سالاری و پاسخگویی در سازمان‌های دولتی از قبیل بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی، احتمالاً مورد مطالعه قرار نگرفته، لذا پژوهش در این زمینه از اهمیت و ضرورت علمی و کاربردی برخوردار است. بر این اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته‌سالاری و پاسخگویی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی، است.

(Q2) یا اشتراک افزونگی یا شاخص کیفیت مدل ساختاری قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درونزا قوی بود. با توجه به آزمون برازش کلی مدل معادلات ساختاری مقدار بدست آمده برای GOF به میزان $0/576$ بوده که بالاتر از مقدار پیشنهادی یعنی $0/36$ که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد، می‌باشد و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید شد.

(جدول ۱)

با توجه به جدول ۲ و نمودار ۱، نتایج شاخص ضریب تعیین در حالتی که هر دو متغیر میانجی پاسخگویی و شایسته‌سالاری وارد مدل گردید، نشان داد که مدیریت اسلامی ایرانی با حضور متغیرهای میانجی پاسخگویی و شایسته‌سالاری قادر به تبیین بیش از ۲۳ درصد از تغییرات توسعه منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی است. در ادامه و با حضور هر دو متغیر میانجی شایسته‌سالاری و پاسخگویی در ارتباط بین مدیریت اسلامی ایرانی با توسعه منابع انسانی مقدار آماره t برابر با $6/125$ گزارش گردید که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). بر این اساس می‌توان این طور نتیجه گرفت که متغیرهای شایسته‌سالاری و پاسخگویی در ارتباط بین مدیریت اسلامی ایرانی با توسعه منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی، نقش میانجی دارند. از دیگر سو از آنجا که ارتباط بین مدیریت اسلامی ایرانی با توسعه منابع انسانی هم بصورت مستقل و هم با حضور متغیرهای میانجی معنادار گزارش شد، می‌توان اینطور نتیجه گرفت که متغیرهای پاسخگویی و شایسته‌سالاری یک متغیر میانجی نسبی بوده و نقش میانجی مطلق ندارند. (جدول ۲ و نمودار ۱)

بر اساس نتایج حاصله، مقدار ضریب تعیین توسعه منابع انسانی در حالت بدون حضور متغیرهای میانجی برابر با $0/131$ گزارش گردید که نشان می‌دهد مدیریت اسلامی ایرانی قادر به تبیین ۱۳ درصد از تغییرات توسعه منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی است. (نمودار ۲)

۴- پرسشنامه استاندارد پاسخگویی باونز [۱۱] دارای مؤلفه‌های (پاسخگویی سازمانی، پاسخگویی قانونی، پاسخگویی سیاسی، و پاسخگویی حرفه‌ای) که شامل ۴۰ سوال بوده و هدف آن سنجش پاسخگویی در سازمان است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد.

به منظور سنجش روایی ابزار سنجش از روش روایی صوری استفاده شده است. پرسشنامه‌ها پس از بررسی و اعمال نظرات اصلاحی خبرگان و کارشناسان در بین نمونه آماری توزیع گردید. روایی پرسشنامه‌ها در تحقیقات مرتبط پیشین نیز به تأیید رسیده است.

به منظور اندازه‌گیری ضریب پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای مربوط به هر متغیر از $0/7$ بیشتر بود، لذا تمامی متغیرها دارای پایایی قابل قبول هستند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش آمار توصیفی جهت مطالعه و بررسی شاخص‌های پراکندگی و جمعیت شناختی و استنباطی برای پاسخ به سوال‌ها، از نرم‌افزار تحلیل آماری Smart pls استفاده گردید.

یافته‌ها

نتایج اجرای آزمون‌های پایایی برای متغیرهای مشاهده‌پذیر نشان داد که قدر مطلق بار عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر متناظر با متغیر پنهان آن مدل دارای مقادیری بیش از $0/7$ هستند و بنابراین مدل اندازه‌گیری پژوهش مدلی همگن بود. نتایج بررسی آلفای کرونباخ که برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی است بیشتر از مقدار پیشنهادی کرونباخ یعنی $0/7$ است که قابل قبول بودن این شاخص را نشان می‌دهد. نتایج بررسی پایایی مرکب نیز نشان داد که مقدار این شاخص بیشتر از $0/7$ است. بنابراین پایایی مرکب گویه‌ها تأیید گردید. آزمون روایی همگرا و واگرا نیز به اجرا درآمده که در نهایت روایی ابزارهای اندازه‌گیری تأیید گردید. با عنایت به ارتباط پیش بین

درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$).
(جدول ۳)

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته‌سالاری و پاسخگویی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی انجام شد. نتیجه پژوهش منجر به ترسیم الگوی رابطه مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته‌سالاری و پاسخگویی گردید. در تایید الگوی ترسیم شده از آزمون‌های آماری گوناگونی استفاده گردید که در نهایت الگوی پیشنهادی مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحقیق حاضر نشان داد علاوه بر رابطه بدون واسطه مدیریت اسلامی ایرانی با توسعه منابع انسانی بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی، بلکه متغیر مورد نظر با واسطه متغیرهای شایسته‌سالاری و پاسخگویی نیز می‌تواند با توسعه منابع انسانی جامعه مورد پژوهش رابطه داشته باشد. دیگر یافته‌های تحقیق نیز نشان داد که بین مدیریت اسلامی ایرانی و شایسته‌سالاری، مدیریت اسلامی ایرانی و پاسخگویی، شایسته‌سالاری و توسعه منابع انسانی و بین پاسخگویی و توسعه منابع انسانی ارتباط مستقیم و مثبت وجود دارد.

با بررسی نتایج سایر تحقیقات مشابه، مشخص گردید که یافته‌های حاصل از پژوهش تقی‌زاده و همکاران [۱۷] از حیث تاثیر مدیریت اسلامی در پیشرفت کلی سازمان همسو با نتایج تحقیق حاضر می‌باشد. همچنین با توجه به این که یافته‌های تحقیق ناصحی‌فر و همکاران [۱۵] مبنی بر این که دین‌محوری در توسعه منابع انسانی با رویکرد اسلامی ایرانی موثر است، همسو و هم‌راستا می‌باشد. نتایج تحقیق عشقی [۶] نیز نشان داد که مبحث شایسته‌سالاری می‌تواند در گزینش و استخدام کارکنان و در نتیجه توسعه منابع انسانی کارساز و موثر باشد. یافته‌های تحقیق حاضر از حیث ارتباط شایسته‌سالاری و توسعه

نتایج بررسی ضرایب مسیر در حالت بدون حضور متغیر میانجی نشان داد که مقدار بدست آمده آماره برابر با $9/840$ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). بر اساس نتایج حاصله، مقدار ضریب تعیین مدیریت اسلامی ایرانی و شایسته‌سالاری برابر با $0/943$ گزارش گردید که نشان می‌دهد مدیریت اسلامی ایرانی قادر به تبیین ۹۴ درصد از تغییرات شایسته‌سالاری در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی - دولتی استان آذربایجان غربی است. نتایج بررسی ضرایب مسیر نشان داد که مقدار بدست آمده آماره برابر با $6/092$ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). بر اساس نتایج حاصله، مقدار ضریب تعیین مدیریت اسلامی ایرانی و پاسخگویی برابر با $0/469$ گزارش گردید که نشان می‌دهد مدیریت اسلامی ایرانی قادر به تبیین بیش از ۴۶ درصد از تغییرات پاسخگویی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی است. نتایج بررسی ضرایب مسیر نشان داد که مقدار بدست آمده آماره برابر با $20/012$ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). بر اساس نتایج حاصله، مقدار ضریب تعیین تاثیر شایسته‌سالاری بر توسعه منابع انسانی برابر با $0/142$ گزارش گردید که نشان می‌دهد شایسته‌سالاری قادر به تبیین ۱۴ درصد از تغییرات توسعه منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی - دولتی استان آذربایجان غربی است. نتایج بررسی ضرایب مسیر نشان داد که مقدار بدست آمده آماره برابر با $6/923$ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). بر اساس نتایج حاصله، مقدار ضریب تعیین تاثیر پاسخگویی بر توسعه منابع انسانی برابر با $0/085$ گزارش گردید که نشان می‌دهد پاسخگویی قادر به تبیین بیش از ۸ درصد از تغییرات توسعه منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی است. نتایج بررسی ضرایب مسیر نشان داد که مقدار بدست آمده آماره برابر با $4/201$ است که در سطح اطمینان ۹۹

و شایسته سنجی بر اساس مشارکت، اعتماد، خدمت محوری، ارتقای سلامت منابع انسانی، و احترام متقابل در بین کارکنان بیمارستان‌ها، خواهد شد (شایسته-خواهی و شایسته سنجی).

۲- بهره‌گیری از اصول ارزشمند اسلامی و مبانی فرهنگ ایرانی در گزینش و انتصاب و ارتقای منابع انسانی بر مبنای اهتمام به هنجارهای عدالت، صداقت، راستگویی، اعتماد، فداکاری و پاسخگویی (شایسته-گزینی و شایسته‌گماری).

۳- بهره‌گیری از شیوه‌های آموزشی و ارزیابی بر مبنای اصول مدیریت اسلامی ایرانی که منجر به ارزیابی مستمر عملکرد، بازآموزی کارکنان، به کارگیری درست نیروی انسانی در پست‌های مرتبط با توجه به ارزش‌ها، خواهد شد (شایسته‌گیری).

۴- ارتقا روحیه تجزیه و تحلیل و پژوهش در بین منابع انسانی با توجه به تاکید عالمان دینی بر تحقیق و توسعه که منجر به شایسته پروری شده و موجب افزایش انگیزه پرداختن به موضوع‌های علمی، و توسعه دانش و مهارت تخصصی کارکنان خواهد شد (شایسته پروری).

۵- تاکید بر شیوه مدیریت اسلامی ایرانی که امکان ارتقاء و فرصت‌های برابرشغلی، انتصاب صحیح فرد، تعامل مدیریت و منابع انسانی، و اجرای طرح مسیر ارتقاء شغلی خواهد شد (شایسته داری).

با توجه به ارتباط بین مدیریت اسلامی ایرانی و پاسخگویی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱- مدیریت بر مبنای تعهد به ارزش‌های اسلامی ایرانی که منجر به رعایت هنجارهای عدالت، صداقت، راستگویی، اعتماد، فداکاری و پاسخگویی اداری می‌شود (پاسخگویی سازمانی).

۲- دخالت مبانی فقهی و شرعی و شیوه‌های مدیریت برگرفته از اصول اسلامی ایرانی که منجر به تسهیل و تسریع، اطلاع رسانی بهنگام و به موقع قوانین جدید، رفع خلاءها و مشکلات قانونی فراروی شهروندان، اجرای قوانین کارساز، دیوان سالاری اثربخش، و در

منابع انسانی، با نتایج حاصل از پژوهش امام‌جماعتی و درخشان [۵] که به بررسی تاثیر شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در توسعه منابع انسانی (انتصاب و ارتقاء مدیران) پرداخته‌بودند، همسو و هم راستا می‌باشد. نتایج حاصل از تحقیقات مردانی مهرآباد و پوربافرانی [۱۶] که به بررسی تاثیر مدیریت اسلامی بر منابع انسانی در سازمان‌ها پرداختند، نشان داد سازمان‌هایی که مدیریت آنها بر اساس ارزش‌های دینی و عقاید اسلامی است، موفقیت خواهند داشت. لذا این مطالعه ارائه دهنده الگویی جامع و کارآمد برای شناخت و پیاده‌سازی مدیریت اسلامی ایرانی در سازمان‌ها بر اساس آموزه‌های دینی و هم سو و هم راستا با نتایج تحقیق حاضر بود. در بررسی تحقیقات خارجی نیز مشخص گردید که نتایج حاصل از تحقیقات وتر [۱۸]، تالاس [۱۹] و سوید [۲۰] می‌تواند از حیث تاثیر مدیریت اسلامی در موفقیت سازمان‌ها همسو و همراستان با نتایج تحقیق حاضر باشد.

با توجه به ارتباط بین مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱- تاکید بر نقش آموزه‌های دینی که منجر به عبرت‌آموزی، ارتقاء سعه صدر، برنامه‌ریزی دقیق، پرهیز از کلی‌نگری و تقویت شجاعت و تهور در بین کارکنان بیمارستان‌ها خواهد شد.

۲- توجه به نظرات منابع انسانی و عاقبت اندیشی از جانب مدیریت عالی که منجر به آینده‌نگری سازمانی خواهد شد.

۳- توجه خاص مدیران به زیردستان، شناخت تفاوت‌های فردی، رأفت اسلامی و ارتقای انگیزه منابع انسانی.

۴- هماهنگ‌سازی اهداف و تعامل مؤثر با منابع انسانی با بهره‌گیری از آموزه‌های دینی.

با توجه به ارتباط بین مدیریت اسلامی ایرانی و شایسته‌سالاری در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱- تمرکز بر شیوه‌های مدیریت و رهبری مبتنی برالگوی پایه اسلامی ایرانی که منجر به شایسته‌خواهی

- ۲- شفاف سازی و آگاهی بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مراجعان و مدیریت به منظور دسترسی آسان و ضابطه مند مردم به اطلاعات صحیح.
- ۳- تربیت و توسعه نیروی انسانی توانمند، خلاق، مسئولیت‌پذیر و دارای روحیه پاسخ دهی بر مبنای فرهنگ اسلامی ایرانی.
- ۴- توسعه نظارت رسمی، مردمی، و رسانه ای بر عملکرد سازمانی.

تشکر و قدردانی

فرایند پژوهش حاضر، با عنایت الهی و به واسطه ی همکاری علمی و متعهدانه مدیریت و کارکنان بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی انجام شد، که مایه امتنان و تشکر صمیمانه است. ان شاءالله، امید آن داریم که به مثابه علم نافع، تلقی گردد و بهره‌گیری شود.

نهایت برقراری قوانین و مقررات سالم در بیمارستانه خواهد شد (پاسخگویی قانونی).

۳- به کارگیری شیوه‌های مدیریتی اسلامی ایرانی که منجر به راهنمایی صحیح شهروندان برای حل مشکلات اداری، تناسب تعداد کارکنان با میزان نیاز بیمارستان، ارائه صحیح اطلاعات از میزان عملکرد، تحقق سیاست‌ها و برنامه‌ها، ارائه خدمات عادلانه، کاهش زمان فرایند اداری، و اعتماد به وعده‌های مدیریت خواهد شد (پاسخگویی حرفه‌ای).

۴- تداوم بهره‌گیری از مبانی نظری اسلامی ایرانی و فقهی در اداره امور که موجب مشارکت شهروندان در تصمیم‌گیری و انتخاب مدیران، کاهش دیوان‌سالاری و تبعیض سازمانی، همخوانی و هماهنگی بین برنامه‌های اجرایی و انتظارات جامعه، خواهد شد (پاسخگویی سیاسی).

با توجه به ارتباط بین شایسته‌سالاری و توسعه منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

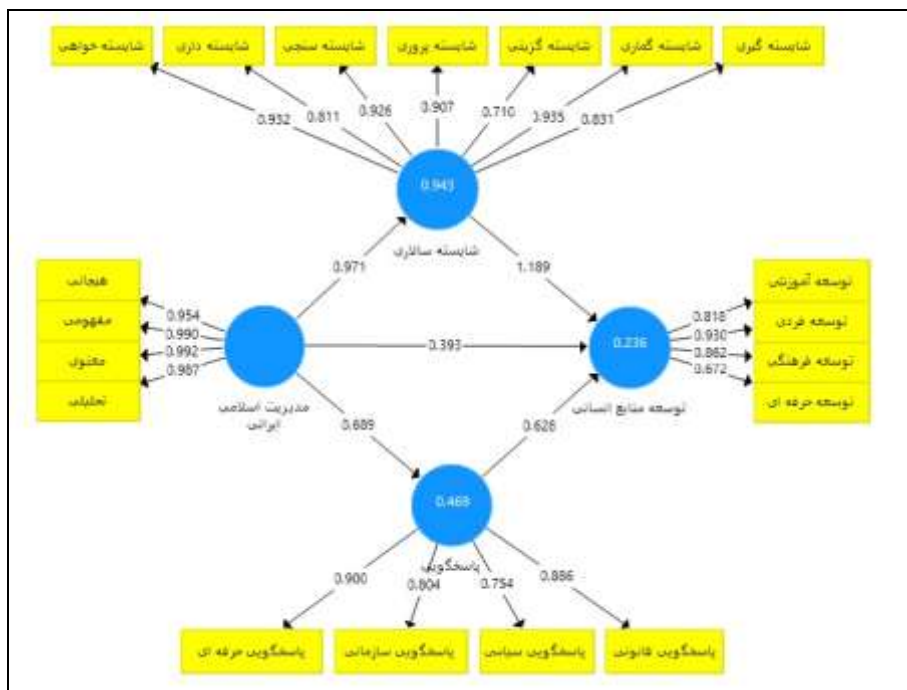
۱- تاکید بر شایسته پروری و شایسته گماری که منجر به توسعه حرفه‌ای، فرهنگی و اجتماعی در سازمان شده و موجب تمرکز بر کارکنان دانشگرا، ترغیب همکاری کارکنان، و تشکیل گروه‌های کاری خواهد شد.

۲- توجه به شایسته‌گزینی در جهت جذب نیروی انسانی متخصص و متعهد نسبت به فرهنگ متعالی اسلامی ایرانی که منجر به توسعه منابع انسانی سازمانی، تحقق اهداف، تصمیم‌گیری با توکل به خدا و بر مبنای دانش‌گرایی، برنامه‌ریزی گروهی، ارزشیابی عادلانه و منصفانه در سازمان خواهد شد.

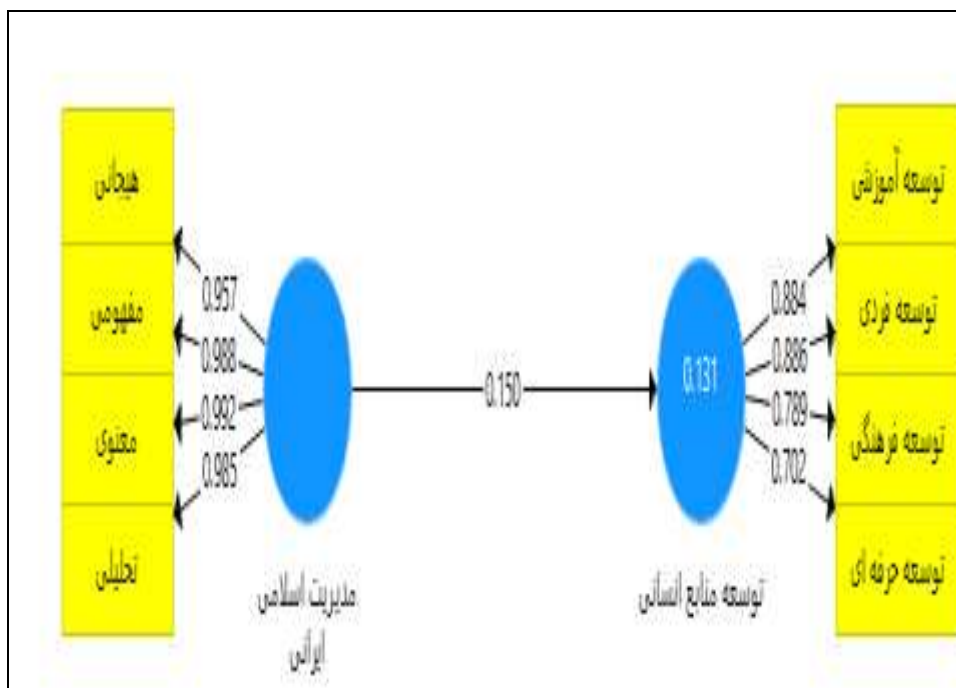
۳- تمرکز بر شایسته‌گیری که موجب بهره‌گیری از منابع انسانی متعهد شده و بهبود مستمر عملکرد سازمانی خواهد شد.

با توجه به ارتباط بین پاسخگویی و توسعه منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱- عمل به وعده‌ها، قانون‌گرایی، اشاعه فرهنگ پاسخگویی دینی و مسئولیت‌پذیری همگانی.



نمودار ۱- نمودار ضرایب تعیین با حضور متغیر میانجی



نمودار ۲- نمودار ضرایب تعیین با متغیر میانجی شایسته‌سالاری

جدول ۱ - نتایج برازش الگوی کلی

GOF	√مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی	√ضریب تعیین	ضریب تعیین	
۰/۵۷۶	۰/۷۷۸	۰/۶۱۰	۰/۷۴۱		مدیریت اسلامی ایرانی
		۰/۵۴۴		۰/۲۳۶	توسعه منابع انسانی
		۰/۶۵۶		۰/۹۴۳	شایسته سالاری
		۰/۶۱۳		۰/۴۶۹	پاسخگویی

جدول ۲: نتایج شاخص ضریب تعیین و مقدار آماره t برای متغیرهای مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته سالاری و پاسخگویی

مقایسه با مقدار بحرانی	آماره t	ضریب تعیین	ارتباط متغیرها
$۲/۵۸ < ۶/۱۲۵$	۶/۱۲۵	۰/۲۳۶	مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته سالاری و پاسخگویی

جدول ۳ - نتایج شاخص ضریب تعیین و مقدار آماره t برای تبیین ارتباط متغیرهای تحقیق

مقایسه با مقدار بحرانی	آماره t	ضریب تعیین	ارتباط متغیرها
$۲/۵۸ < ۶/۰۹۲$	۶/۰۹۲	۰/۹۴۳	مدیریت اسلامی ایرانی و شایسته سالاری
$۲/۵۸ < ۲۰/۰۱۲$	۲۰/۰۱۲	۰/۴۶۹	مدیریت اسلامی ایرانی و پاسخگویی
$۲/۵۸ < ۶/۹۲۳$	۶/۹۲۳	۰/۱۴۲	شایسته سالاری و توسعه منابع انسانی
$۲/۵۸ < ۴/۲۰۱$	۴/۰۲۱	۰/۰۸۵	پاسخگویی و توسعه منابع انسانی

Reference:

- 1- Ayatollah Sayyed Ali Khamenei. Supreme Leader's Call for Completion and Perfect of the Islamic-Iranian Blueprint for Progress. October 14, 2018: Available at: <http://english.khamenei.ir/news/6005/Ayatollah-Khamenei-issues-guidelines-to-perfect-Islamic-Iranian>. & <http://farsi.khamenei.ir/news-content?id=40693>. [cited 2019 September 29].
- 2- Secretariat of strategic thoughts meeting, first book of strategic thoughts of the islamic -iranian progress model, tehran: payam edalat publications; first edition, 2011: 86-87, 220.
- 3- The Holy Quran: (Surah, Verse) Yousef, 55; Al-Nisa, 58; Al-Anbia, 23.
- 4- Ahmad, S, Schroeder R, the impact of human resource management practices on operational performance: recognizing country and industry differences, *Journal of Operations Management*, 2003; 21, 19-43.
- 5- Imam Jamati F, Derakhshan r, the effect of Islamic Ethics on appointment and promotion of managers at saveh and zarandieh refah bank, first national conference on new approaches in accounting and management, miyaneh, faculty of Islamic Azad University, 2016; miyaneh branch. [In Persian]
- 6- Eshghi Piraghom S, theocracy in Islamic State for Imam Ali, 9th international conference on psychology and social sciences, 2017; tehran, mehr-e-eshragh conference. [In Persian]
- 7- Gaeini A, Najari R, human resource management (Islamic approach), Holy Qom: Huhzeh research institute & university; third edition fall 1396; 2-3, 10.
- 8- Pourazat AS, our management, islamic management in the light of Nahj al-Balagheh Imam Ali (AS), Holy Qom: the Nahj al-Balagheh foundation publications with the contribution of the naghsh danesh institute; eighth edition; 1395: 321-323.
- 9- Ibn Abi Talib, Ali (Imam Ali, peace be upon him), the first Imam, 23 before Hijrat-40 AH, "Nahj al-Balagha", farsi-arabic, authored by al-sharif al-razi (400 AH), translated by mohammad dashti, Holy Qom: farayaz publications : first edition; 2000: 566-567, 582-583.
- 10- Akbari B, SamiraPour M. investigating the relationship between Islamic human resource management with organizational justice, job satisfaction and desire to leave Jjob, *journal of human resource studies*, 2015; 5(15): 45-61. [In Persian]
- 11- Bovens M, the oxford handbook of public management; 2005: 182–208. oxford: oxford university press.
- 12- Nouri R, fundamentals of public administration (theories of government and public affairs in iran), Holy Qom: Huhzeh research institute & university; Summer, 2013; 88-89: 381 - 382.
- 13- Abtahi H, Montazeri M, competency-based management and its role in human resource management, *human resource management studies*, 2008; 57: 65-81.
- 14- Safarpour S, Nasiri Z, Hashembek, N, theocracy system and its role in human resource management, second international conference on management, entrepreneurship and economic development, 2008; Holy Qom, payame noor university.
- 15- Nassehifar V, Askari M, explaining human resource development model based on Iranian Islamic progress model in extracting generalized model in selected ministries, *tomorrow's management journal*, and sixteenth year; 2008: 228-232.
- 16- Mardani M, Pourbafrani A, investigating the impacts of Islamic Management on human resources in organizations, international

management conference, 2014; tehran, mobin cultural ambassadors institute.

17- Taghizadeh Y, Saeed D, investigating the implications of Islamic Management on the governance of public and private organizations, second international conference on innovation and research in educational sciences, management and psychology, tehran, 2018; soroush hekmat mortazavi Islamic studies and research center.

18- Vatar Z. military management in the battles of the Prophet (peace be upon him), translated by Asghar Qaedan, 1997; publisher sarir

19- Talas A. Rasul al-Arabi and Fan al-Har, Beirut, 1997; Dar al-Fakir al-Arab.

20- Sweed Y. Al-Askari Al-Islami, principles and expropriation. Beirut, 1989; Dar al-Falki Arabi.

21- Mesah H, Harizi H, Nouri A, Gholparvar m. construction and psychometrics of Islamic Management Scale, two quarterly journal of Islamic studies and psychology, fall and winter, 2011; 5 (9): 105-130.

22- Ansari S. master's degree in executive management, strategic orientation, Islamic Azad University, investigating factors affecting competition in the rubber industry, 2014, supervisor Dr. Farideh Haghshenas.

The Relationship between Islamic-Iranian Management and Human Resource Development with the Mediation Role of Meritocracy and Accountability (Case Study: State Hospitals and Medical Centers of West Azerbaijan Province)

Ghahremani M¹, Osmanzadeh B²

Abstract

Introduction: Islamic-Iranian management (A knowledgeable keeper management) is based on a blueprint for progress that derives its ends, values, goals, and methods from Islamic foundations and principles, and is designed by Iranian intellectuals and scholars to ideal transformation in the realms of intellectuality, science, spirituality, and human life. The study purpose was to investigate the relationship between Islamic-Iranian Management and human resource development with the mediator role of meritocracy and accountability in state hospitals and health centers of west Azerbaijan province.

Methods: the purpose of practical and survey descriptive method. The population consisted of 136 first and second level managers in twenty two state hospitals and health centers of west Azerbaijan province, 100 of whom were selected by simple random sampling. to collect data from researcher-made questionnaires of Islamic-Iranian Management Mesah et al. (2011) with reliability coefficients of 0.978, and Nickerson Airbay's Human Resource Development Standard (1998) 0.849, Ansari meritocracy (2014) 0.945, Bowens accountability (2005) was 0.857. Descriptive and inferential statistics, Smart pls statistical software, structural equation method were used.

Results: Islamic-Iranian management through accountability and meritocracy could explain more than 23% of human resource development changes in state hospitals and health centers of west Azerbaijan province. a direct and positive relationship between Islamic-Iranian management and meritocracy, Islamic-Iranian management and accountability, meritocracy and human resource development, accountability and human resource development.

Conclusion: the drawing a model of relationship between Islamic-Iranian management and human resource development with the mediating role of meritocracy and accountability.

Keywords: Islamic-Iranian Management, Human resource development, Meritocracy, accountability.

1- Assistant Professor, Department of Public Administration, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran, (Corresponding Author), mhd472002@yahoo.com

2- MA, Department of public Administration-Human Resource, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad, Iran