

Modeling the Impact of Islamic Human Resource Management on Employees' Professional Development: The Mediating Role of Knowledge Sharing Motivation in East Azerbaijan Province Gas Company

Jafar Beikzad¹ , Khalil Karimi Rad² 

1. Associate Professor, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran (Corresponding Author).

beikzad.jafar@iau.ac.ir

2. M.A. in Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.

khalilkarimirad@iau.ir

Received: 2025/08/14; Accepted 2025/09/30

Extended Abstract

Introduction and Objectives: In contemporary organizational contexts characterized by rapid technological shifts, global uncertainty, volatile market demands, and heightened operational risks, human resource systems play a pivotal role in building organizational resilience and sustaining long-term success. These challenges are more pronounced in strategic and infrastructure-based industries—particularly the gas sector—where even minor disruptions can affect national security, economic continuity, and public well-being. The gas industry's critical role in ensuring stable energy supply, high standards of safety, operational reliability, and responsiveness to innovation requires a workforce that not only performs with technical proficiency but also demonstrates adaptability, commitment, professional growth, and continuous learning.



Authors retain the copyright. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Located in a geopolitically and industrially important region, East Azerbaijan Gas Company is one of the key pillars of Iran's natural gas distribution network. The organization directly influences regional development, public welfare, and the operational continuity of industrial and residential sectors. Given this strategic responsibility, the company must cultivate a highly capable, motivated, and professionally developed workforce. Conventional human resource approaches alone are insufficient to meet these new professional and ethical expectations. Instead, more value-driven, human-centered models such as Islamic Human Resource Management (IHRM)—which emphasizes justice, integrity, respect, trust, consultation, and human dignity—offer a more culturally congruent and ethically grounded approach. IHRM has the potential to enhance employees' competencies and commitment while strengthening social cohesion and organizational climate.

However, the mechanisms through which IHRM influences professional development are not yet fully understood. One promising mechanism is knowledge sharing motivation, a psychological and behavioral factor that drives employees to voluntarily exchange expertise, experiences, and insights. In knowledge-intensive organizations like gas distribution companies, knowledge sharing is crucial for improving safety outcomes, technical problem solving, and collective learning. Therefore, this study aims to model and empirically test the impact of Islamic human resource management on employees' professional development, with a focus on the mediating role of knowledge sharing motivation in East Azerbaijan Province Gas Company.

Method: This applied research adopts a descriptive–correlational design and is conducted within the quantitative paradigm. The study population includes all 516 employees of East Azerbaijan Gas Company, encompassing operational, technical, administrative, and managerial units. Using Cochran's formula and a proportional stratified sampling method to ensure representativeness across organizational units, a sample of 220 employees was selected.

Data were collected using three standardized instruments:

1. Islamic Human Resource Management Questionnaire (Niknamjo, 2017)
2. Professional Development Questionnaire (Spiders, 2007)
3. Knowledge Sharing Motivation Questionnaire (Giau & colleagues, 2000)

Face validity was established through expert evaluation by faculty members specializing in human resource management and organizational behavior. Instrument reliability

was confirmed using Cronbach's alpha coefficients, all of which exceeded acceptable thresholds. Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS3) was employed to examine the causal relationships among constructs and assess the fit of the conceptual model.

Results: The results demonstrated that Islamic human resource management has a strong and significant influence on employees' professional development ($\beta = 0.593$, $t = 9.474$). IHRM also exerts a significant positive effect on knowledge sharing motivation ($\beta = 0.690$, $t = 19.656$), indicating that employees respond positively to ethical, fair, and trust-based HR practices by showing greater willingness to share knowledge.

Furthermore, knowledge sharing motivation itself significantly predicts employees' professional development ($\beta = 0.291$, $t = 4.123$). To assess mediation, the Sobel test was applied. The resulting z-value of 4.013, which exceeds the 1.96 threshold at the 99% confidence level, confirms that knowledge sharing motivation significantly mediates the relationship between Islamic HRM and professional development. Thus, Islamic HRM contributes not only directly but also indirectly—through enhanced motivation for knowledge exchange—to the professional growth of employees.

Discussion and Conclusion: The findings underscore the significance of Islamic human resource management as an effective and culturally aligned framework for developing employees' professional capabilities within the gas industry. IHRM promotes transparency, justice, cooperation, and mutual respect, thereby shaping a supportive organizational climate. When employees experience fairness and moral integrity in HR practices, they are more inclined to engage in constructive behaviors such as knowledge sharing. This exchange of knowledge functions as a powerful mechanism that accelerates learning, strengthens expertise, enhances problem-solving capacities, and ultimately contributes to employees' professional development.

The mediating role of knowledge sharing motivation clarifies how Islamic HRM practices translate into developmental outcomes. Strengthening the motivational drivers for knowledge sharing—such as trust, organizational support, perceived value, and intrinsic satisfaction—amplifies the developmental influence of IHRM. Therefore, organizational strategies should combine ethical HRM principles with targeted initiatives that encourage collaborative learning and knowledge exchange.



Research Institute of
Hawzah and University

Studeis of Religion, Spirituality & Management (RSM)

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



Original Article

Acknowledgments: We express our sincere appreciation to the employees and management of East Azerbaijan Gas Company for their cooperation and support throughout the research process. We also extend special thanks to the Islamic Azad University, Bonab Branch, for providing academic and research assistance.

Conflict of Interest:

The authors declare no conflict of interest.

Keywords: Islamic Human Resource Management, Professional Development, Knowledge Sharing Motivation, Human Capital, Organizational Learning.

Cite this article: Beikzad, Jafar, and Karimi Rad, Khalil (2025). Modeling the Impact of Islamic Human Resource Management on Employees' Professional Development: The Mediating Role of Knowledge Sharing Motivation in East Azerbaijan Province Gas Company. *Journal of Religious, Spirituality, and Management Studies* 12(25): 87-123.

مدل‌سازی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش

جعفر بیگ‌زاد^{۱*} ، خلیل کریمی‌راد^۲

۱. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسئول).

beikzad.jafar@iau.ac.ir

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

khalilkarimirad@iau.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۸

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: در محیط‌های پیچیده، متحول و پرریسک امروزی، به‌ویژه در صنایع زیربنایی و استراتژیک مانند صنعت گاز، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری با چالش‌های متعدد در زمینه جذب، حفظ و توسعه سرمایه انسانی خود روبه‌رو هستند. صنعت گاز به دلیل نقش حیاتی در تأمین انرژی کشور، حساسیت امنیتی بالا، وابستگی گسترده بخش‌های صنعتی و خانگی به خدمات آن و نیز ضرورت پاسخگویی به تغییرات فناورانه و الزامات زیست‌محیطی، نیازمند کارکنانی است که نه تنها از مهارت‌های فنی و تخصصی کافی برخوردار باشند، بلکه انگیزه، تعهد و سرزندگی شغلی لازم برای مواجهه با شرایط پویا و غیرقابل پیش‌بینی را نیز دارا باشند. در این میان، شرکت گاز



استان آذربایجان شرقی به عنوان یکی از سازمان‌های کلیدی کشور، مأموریت خطیری در تأمین انرژی پایدار منطقه‌ای و ملی برعهده دارد. اهمیت این سازمان تنها به ارائه خدمات فنی و عملیاتی محدود نمی‌شود، بلکه به نقش آن در حفظ رفاه اجتماعی، تداوم فعالیت‌های اقتصادی و ارتقای امنیت انرژی کشور نیز گره خورده است. تحقق این مأموریت‌ها بدون برخورداری از کارکنانی توانمند، متعهد و برخوردار از بالندگی حرفه‌ای میسر نخواهد بود. بنابراین، این شرکت نیازمند رویکردهایی نوین و اثربخش در مدیریت منابع انسانی است که بتواند بین اهداف سازمانی و نیازها و ارزش‌های کارکنان تعادل برقرار کرده و زمینه‌ساز افزایش انگیزه و اشتیاق آنان برای مشارکت فعال در فرایندهای سازمانی شود. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر مدل‌سازی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش در شرکت گاز استان آذربایجان شرقی می‌باشد.

روش: این پژوهش از نوع کاربردی و از حیث روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی به تعداد ۵۱۶ نفر است که از این تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری براساس فرمول کوکران برآورد و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی نیک‌نام‌جو (۱۳۹۶)، بالندگی حرفه‌ای کارکنان اسپایدرز (۲۰۰۷) و انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش گیوای و همکاران (۲۰۰۰) می‌باشد. برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری استفاده شد که مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. به منظور تحلیل پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS3) آزمون شدند.

نتایج: یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان با ضریب مسیر ($\beta = ۰/۵۹۳$) و ضریب معناداری ($t = ۹/۴۷۴$) تأثیر معناداری دارد. مدیریت منابع انسانی اسلامی بر انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش با ضریب مسیر ($\beta = ۰/۶۹۰$) و ضریب معناداری ($t = ۱۹/۶۵۶$) تأثیر دارد. انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان با ضریب مسیر ($\beta = ۰/۲۹۱$) و ضریب معناداری ($t = ۴/۱۲۳$) تأثیر دارد. همچنین، برای بررسی نقش میانجی

در این پژوهش از آزمون سوئل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیر استاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود و نتایج بیانگر آن است که مقدار z -value حاصل از آزمون سوئل در مورد نقش میانجی انگیزه به اشتراک گذاری دانش در تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان، مقدار $0.13/4$ به دست آمد که بیش از $0.96/1$ می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان 99% فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت انگیزه به اشتراک گذاری دانش در تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی اسلامی تأثیر معناداری بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان و همچنین بر انگیزه آنان برای اشتراک گذاری دانش دارد. علاوه بر این، نتایج حاکی از آن است که انگیزه به اشتراک گذاری دانش نیز خود به‌طور مستقیم بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان اثرگذار است. همچنین، نقش میانجی انگیزه به اشتراک گذاری دانش در رابطه میان مدیریت منابع انسانی اسلامی و بالندگی حرفه‌ای کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی اسلامی نه‌تنها به‌صورت مستقیم بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان اثر می‌گذارد، بلکه از طریق تقویت انگیزه آنان برای به اشتراک گذاری دانش نیز نقشی غیرمستقیم در این زمینه ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، اجرای اصول و ارزش‌های اسلامی در مدیریت منابع انسانی موجب ایجاد محیطی مثبت، حمایت‌گر و اعتمادآفرین در سازمان می‌شود؛ محیطی که کارکنان در آن تمایل بیشتری به تبادل تجربیات و دانش خود پیدا می‌کنند. این فرایند به‌مثابه یک سازوکار میانجی عمل کرده و زمینه‌ساز ارتقای یادگیری سازمانی و رشد حرفه‌ای کارکنان می‌گردد. بنابراین، می‌توان گفت تأثیر نهایی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای زمانی به حداکثر می‌رسد که انگیزه به اشتراک گذاری دانش نیز در سازمان تقویت شود. در چنین شرایطی، مدیریت منابع انسانی اسلامی و انگیزه اشتراک گذاری دانش همانند دو حلقه مکمل عمل کرده و مسیر توسعه فردی و شغلی کارکنان را هموارتر می‌سازند.

تقدیر و تشکر: بدین‌وسیله مراتب قدردانی و سپاس صمیمانه خود را از کلیه کارکنان و مدیران محترم شرکت گاز استان آذربایجان شرقی، که با همکاری و همراهی ارزشمند خود زمینه انجام این پژوهش را فراهم نمودند، ابراز می‌داریم. همچنین از دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب که با



حمایت‌های علمی و پژوهشی خود نقش مهمی در پیشبرد این تحقیق ایفا نمود، نهایت تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

تعارض منافع: در این پژوهش هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.
واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی اسلامی، بالندگی حرفه‌ای، انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش.

استناد: بیک‌زاد، جعفر، و کریمی‌راد، خلیل (۱۴۰۴). مدل‌سازی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش. مجله مطالعات دین، معنویت، مدیریت ۱۲(۲۵): ۸۷-۱۲۳.

۱. مقدمه

در دوران اخیر، بالندگی حرفه‌ای کارکنان یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمانی است که به توسعه مهارت‌ها، دانش و توانمندی‌های کارکنان در راستای اهداف سازمانی اشاره دارد. این مفهوم با افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش کارکنان همراه است و به‌عنوان یک مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها شناخته می‌شود (شادپور و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۱۴۶). بالندگی حرفه‌ای کارکنان به معنای توسعه مستمر دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های شغلی افراد است که آن‌ها را قادر می‌سازد تا به‌طور مؤثرتر با چالش‌های محیط کاری مواجه شوند و نقش خود را در تحقق اهداف سازمان ایفا کنند (ابیدونا، ۲۰۲۴^۱، ص ۴۷۶). در دنیای امروز که تغییرات سریع و پیچیدگی‌های محیطی به امری عادی تبدیل شده، سازمان‌ها به نیروی انسانی توانمند و دارای انگیزه بالا برای ارتقای بهره‌وری و دستیابی به مزیت رقابتی نیازمند هستند (یو و همکاران، ۲۰۲۲^۲، ص ۲).

در همین راستا، توجه به باورهای مذهبی و ارزش‌های اخلاقی به‌عنوان عواملی مؤثر بر رفتار و عملکرد کارکنان، جایگاه ویژه‌ای در مطالعات مدیریت منابع انسانی یافته است. تأثیر باورهای مذهبی در چگونگی رفتار افراد در محیط کار در عصر کنونی، دغدغه بسیاری از پژوهشگران شده است. مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یکی از ارکان اصلی در موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شود و در سال‌های اخیر، توجه ویژه‌ای به نقش ارزش‌های اخلاقی و اسلامی در این حوزه شده است (عربشاهی کیزی و اسدی قلعه‌نی، ۱۴۰۱، ص ۲۲۵). مدیریت منابع انسانی اسلامی با تأکید بر اصول اخلاقی، انسانی و اسلامی، بستری مناسب برای توسعه حرفه‌ای و اخلاقی کارکنان فراهم می‌آورد. این رویکرد نه تنها به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌شود، بلکه ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی سازمان را نیز ارتقا می‌بخشد (دهقانی‌زاده بغدادآباد، ۱۴۰۲، ص ۵). مدیریت منابع انسانی اسلامی، فرایند هماهنگی فعالیت‌های افراد براساس قرآن و شریعت است و تابع حیاتی برای تسهیل، انجام و استفاده مؤثر و کارآمد از کارکنان برای انجام اهداف سازمانی است (عربشاهی کیزی و غلامی نژاد، ۱۴۰۰، ص ۴۷).

از سوی دیگر، انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در تسهیل فرایند بالندگی

1. Abidovna

2. Yu et al

حرفه‌ای شناخته شده است. انگیزش کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش، نه تنها موجب بهبود عملکرد فردی می‌شود، بلکه یادگیری سازمانی و نوآوری را نیز تقویت می‌کند (اولان و همکاران، ۲۰۲۲، ص ۶۰۶). انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش عبارت است از توانایی کارکنان برای به اشتراک گذاشتن تجربه و مهارت و سایر اطلاعات به دیگر کارکنان (بخشانی و همکاران، ۱۴۰۳، ص ۹۴). انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش، فرایندی است که افراد به‌طور متقابل به تبادل دانش می‌پردازند و دانش جدید ایجاد می‌کنند (احمدی و همکاران، ۱۴۰۳، ص ۸۳). به‌طور کلی، انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یکی از ارکان اصلی مدیریت دانش، نقشی حیاتی در پیشرفت سازمان‌ها، جوامع و افراد ایفا می‌کند. در عصری که رقابت بر مبنای اطلاعات و دانش شکل گرفته است، انتقال مؤثر و کارآمد دانش از فردی به فرد دیگر یا از سازمانی به سازمان دیگر، می‌تواند مزیت رقابتی پایداری را ایجاد کند (ارساوان و همکاران، ۲۰۲۲، ص ۴۰۶).

با توجه به مطالب بیان‌شده می‌توان چنین نتیجه گرفت که در محیط‌های پیچیده، متحول و پرریسک امروزی، به‌ویژه در صنایع زیربنایی و استراتژیک مانند صنعت گاز، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری با چالش‌های متعدد در زمینه جذب، حفظ و توسعه سرمایه انسانی خود روبه‌رو هستند. صنعت گاز به دلیل نقش حیاتی در تأمین انرژی کشور، حساسیت امنیتی بالا، وابستگی گسترده بخش‌های صنعتی و خانگی به خدمات آن و نیز ضرورت پاسخگویی به تغییرات فناورانه و الزامات زیست‌محیطی، نیازمند کارکنانی است که نه تنها از مهارت‌های فنی و تخصصی کافی برخوردار باشند، بلکه انگیزه، تعهد و سرزندگی شغلی لازم برای مواجهه با شرایط پویا و غیرقابل پیش‌بینی را نیز دارا باشند. در این میان، شرکت گاز استان آذربایجان شرقی به‌عنوان یکی از سازمان‌های کلیدی کشور، مأموریت خطیری در تأمین انرژی پایدار منطقه‌ای و ملی برعهده دارد. اهمیت این سازمان تنها به ارائه خدمات فنی و عملیاتی محدود نمی‌شود، بلکه به نقش آن در حفظ رفاه اجتماعی، تداوم فعالیت‌های اقتصادی و ارتقای امنیت انرژی کشور نیز گره خورده است. تحقق این مأموریت‌ها بدون برخورداری از کارکنانی توانمند، متعهد و برخوردار از بالندگی حرفه‌ای میسر نخواهد بود. بنابراین، این شرکت نیازمند رویکردهایی نوین و

1. Olan et al

2. Arsawan et al

اثر بخش در مدیریت منابع انسانی است که بتواند بین اهداف سازمانی و نیازها و ارزش‌های کارکنان تعادل برقرار کرده و زمینه‌ساز افزایش انگیزه و اشتیاق آنان برای مشارکت فعال در فرایندهای سازمانی شود.

از سوی دیگر، ماهیت فعالیت‌های شرکت گاز استان آذربایجان شرقی مبتنی بر کار تیمی، تعامل گسترده بین واحدها و پاسخگویی سریع به شرایط بحرانی همچون حوادث ناشی از شبکه‌های گازرسانی است. در چنین شرایطی، سرمایه انسانی نه تنها باید از شایستگی‌های حرفه‌ای برخوردار باشد، بلکه نیازمند انگیزه درونی و اشتیاق کافی برای یادگیری مستمر، اشتراک‌گذاری دانش و همکاری سازنده است. بررسی‌های اولیه نشان می‌دهد که یکی از چالش‌های اساسی در شرکت گاز استان آذربایجان شرقی، ضعف نسبی در همسویی میان ارزش‌ها و نیازهای کارکنان با سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی است. این ناهماهنگی می‌تواند به کاهش انگیزه، تعهد سازمانی و پویایی شغلی کارکنان منجر شود. در حالی که فعالیت‌های این شرکت ماهیتی حساس، استراتژیک و مبتنی بر همکاری تیمی دارد، بروز چنین چالش‌هایی می‌تواند آثار منفی جدی بر کیفیت عملکرد، بهره‌وری سازمانی و تحقق اهداف کلان برجای گذارد. از این‌رو، توجه به رویکردهایی ضرورت می‌یابد که نه تنها به نیازهای حرفه‌ای کارکنان پاسخ دهد، بلکه با ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی آنها نیز هم‌راستا باشد. چنین رویکردی می‌تواند با تقویت انگیزه‌های درونی، شرایط لازم برای ارتقای بالندگی حرفه‌ای و افزایش پویایی فردی و سازمانی را فراهم آورد.

بر این اساس، انجام پژوهشی که به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش بپردازد، نه تنها از منظر علمی بلکه از نظر کاربردی نیز ضرورتی دوجندان دارد. مدیریت منابع انسانی اسلامی می‌تواند با ایجاد فضایی مبتنی بر عدالت، اعتماد و ارزش‌های اخلاقی، بستر مناسبی برای ارتقای انگیزه‌های درونی کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی فراهم آورد و آنان را به مشارکت فعال‌تر در فرایندهای یادگیری و توسعه حرفه‌ای ترغیب نماید. انتخاب شرکت گاز استان آذربایجان شرقی برای این پژوهش از این جهت اهمیت دارد که نتایج آن می‌تواند الگویی عملی برای سایر شرکت‌های خدماتی و حساس کشور فراهم آورد و در نهایت، به ارتقای بهره‌وری، بهبود کیفیت خدمات و افزایش رضایت کارکنان و ذی‌نفعان منجر شود.

از این رو، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان با در نظر گرفتن نقش انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش، ضرورت پیدا می‌کند. این پژوهش تلاش دارد تا با شناسایی این روابط، راهکارهایی مؤثر برای بهبود فرایندهای مدیریتی در این شرکت ارائه دهد. بر این اساس، هدف کلی پژوهش حاضر مدل‌سازی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش در شرکت گاز استان آذربایجان شرقی می‌باشد. در راستای این هدف، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال اصلی است که: آیا مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد؟ و در این میان، نقش انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش چگونه است؟

۲. مبانی نظری پژوهش

۲-۱. مدیریت منابع انسانی اسلامی

در دنیای معاصر که سازمان‌ها و شرکت‌ها با چالش‌های پیچیده‌ای در حوزه مدیریت نیروی انسانی مواجه هستند، توجه به ارزش‌های فرهنگی و مذهبی به‌عنوان یک راهکار استراتژیک برای ایجاد محیط کاری سالم و کارآمد مطرح شده است (رحسل و گومانتی، ۲۰۲۲، ص ۲). مدیریت منابع انسانی اسلامی به‌عنوان یک رویکرد نوین و مبتنی بر آموزه‌های دین مبین اسلام، تلاش می‌کند تا اصول و مبانی مدیریت مدرن را با ارزش‌های اخلاقی و معنوی تلفیق کند. اسلام، به‌عنوان یک دین جامع و کامل، نه تنها به جنبه‌های عبادی و اخلاقی زندگی انسان می‌پردازد، بلکه راهکارهایی نیز برای مدیریت امور اجتماعی، اقتصادی و سازمانی ارائه می‌دهد (منگشتی، ۱۴۰۳، ص ۲۰).

مدیریت منابع انسانی اسلامی به مجموعه‌ای از اصول، فرایندها و فعالیت‌ها اطلاق می‌شود که براساس آموزه‌های قرآن و شریعت اسلام شکل می‌گیرد (دهقانی‌زاده بغدادآباد، ۱۴۰۲، ص ۱۸). هدف اصلی مدیریت منابع انسانی اسلامی، ایجاد تعادلی پایدار میان اهداف سازمانی و ارزش‌های انسانی است. این رویکرد با توجه به کرامت ذاتی انسان‌ها، سعی در رعایت حقوق کارکنان، توزیع عادلانه منابع و فرصت‌ها، و ایجاد سیستم‌های ارزیابی و پاداش مبتنی بر اخلاق اسلامی دارد. همچنین، آموزش و تربیت اسلامی به‌عنوان یکی از ابزارهای کلیدی، نقش مهمی در ارتقای دانش، مهارت و معنویت کارکنان ایفا می‌کند (مطهری، ۱۴۰۲، ص ۱۶). به‌طور کلی، مدیریت منابع انسانی اسلامی به دنبال برقراری

تعادلی میان نیازهای فردی کارکنان و اهداف سازمانی است. این رویکرد، علاوه بر ارتقای بهره‌وری سازمانی، موجب می‌شود تا کارکنان در حین انجام وظایف خود، از معنویت و رضایت شخصی نیز بهره‌مند شوند و در نهایت در مسیر رشد فردی و جمعی قرار گیرند (دولتی یوسف‌آباد، ۱۴۰۳، ص ۱۶).

۲-۲. بالندگی حرفه‌ای

در گذشته، جوامع از نظر فنی و اجتماعی برای مدت‌های طولانی تقریباً ثابت می‌ماندند. به همین دلیل، دانش و مهارت‌های آموخته‌شده در دوران تحصیلات دانشگاهی و جوانی برای یک عمر فعالیت کافی به نظر می‌رسید. اما این شرایط امروزه تغییر کرده است. به همین علت، بالندگی حرفه‌ای به منظور جلوگیری از منسوخ شدن اطلاعات و دانش کارکنان و مدیران طراحی شده است (سیمز و همکاران،^۱ ۲۰۲۵، ص ۲۱۴). این دوران از حیات بشری با تغییرات و تحولات شتابانی همراه است. سازمان‌ها، که بخشی از حیات انسانی محسوب می‌شوند، باید خود را برای بقا و رشد در برابر این تغییرات عظیم آماده کنند. در غیر این صورت، از گردونه رقابت خارج خواهند شد. این آمادگی تنها به معنای تجهیز به فناوری و ابزارهای جدید نیست، بلکه باید کارکنان به عنوان منابع اصلی و ارزشمند سازمان، آماده و توانمند شوند (المفرح و ارشد،^۲ ۲۰۲۳، ص ۲).

بالندگی حرفه‌ای به سرعت پیشرفت شغلی یک فرد در سازمان اشاره دارد، که شامل پیشرفت در اهداف شغلی، بهبود مهارت‌ها، ارتقا و افزایش دستمزد می‌شود (قموشی و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۱۰). بالندگی حرفه‌ای کارکنان یک فرایند سازمان‌یافته و هدف‌مدار برای تحقق رشد و پیشرفت شغلی است (فرناندز و همکاران،^۳ ۲۰۲۳، ص ۲). بالندگی حرفه‌ای کارکنان شامل فرایندها و فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده‌ای است که برای افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای کارکنان طراحی می‌شود تا آنها بتوانند عملکرد خود را بهبود بخشند و در نتیجه به رشد و پیشرفت سازمان کمک کنند (اسپینال و همکاران،^۴ ۲۰۲۴، ص ۲). به‌طور کلی، مهم‌ترین عامل در رشد و توسعه هر سازمان، اعم از آموزشی

-
1. Sims et al
 2. Almufarreh & Arshad
 3. Fernandes et al
 4. Espinal et al

و خدماتی، بالنده کردن نیروی انسانی آن است و موفقیت و پیشرفت هر سازمان نیز به نیروی انسانی متخصص آن بستگی دارد (پروین و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۲).

۲-۳. انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش

در بسیاری از سازمان‌ها، فرهنگ و سیاست‌های داخلی می‌توانند انگیزه‌های قوی برای به اشتراک‌گذاری دانش ایجاد کنند. وقتی سازمان‌ها فرهنگ همکاری و اشتراک‌گذاری را ترویج می‌کنند، اعضای آن انگیزه بیشتری برای به اشتراک گذاشتن دانش پیدا می‌کنند زیرا این کار به عنوان بخشی از هنجارهای سازمانی تلقی می‌شود (قاسم‌زاده و علیزاده اقدم، ۱۴۰۳، ص ۶۸). سازمان‌ها سیستم به اشتراک‌گذاری دانش را برای ارتقای منابع و توانمندی‌های سازمانی مبتنی بر دانش پیاده‌سازی می‌کنند. بنابراین، این سیستم‌ها تعاملاتی را در اشکال مختلف مانند اجتماعی‌سازی ترویج می‌دهند که به تولید دانش جدید منجر می‌شود و عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد (قاندامینی هارونی و همکاران، ۱۴۰۳، ص ۱۲۶).

اشتراک‌گذاری دانش به دلیل اهمیت روزافزون آن در دنیای سازمان‌ها و جوامع علمی، به یکی از مفاهیم کلیدی در حوزه مدیریت دانش تبدیل شده است. یکی از مهم‌ترین بخش‌های چرخه مدیریت دانش، به اشتراک‌گذاری دانش است. دانش باید در سرتاسر سازمان به اشتراک گذاشته و توزیع شود. انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش به تمایل و رغبت فرد یا گروهی از افراد برای انتقال و به اشتراک‌گذاری اطلاعات، تجربیات، مهارت‌ها و دانش خود با دیگران اشاره دارد (لایهونن و همکاران، ۲۰۲۴^۱، ص ۲۲۴). تعریف دقیق‌تر این مفهوم، آن را به مجموعه‌ای از انگیزه‌ها و عوامل اشاره می‌کند که موجب می‌شود افراد دانش خود را به دیگران منتقل کنند و در روندهای مختلف سازمانی و تحقیقاتی مشارکت کنند. این انگیزه‌ها می‌توانند درون‌سازمانی (مانند بهبود عملکرد فردی، اعتبار اجتماعی و رشد حرفه‌ای) و برون‌سازمانی (مانند افزایش شناخت عمومی و دستیابی به دستاوردهای علمی گسترده‌تر) باشند (کوسکلین و همکاران، ۲۰۲۳^۲، ص ۷۳۹). در واقع، انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش، کُنشی متقابل با دیگران برای به دست آوردن دانش و تسهیم آن است؛ بنابراین می‌توان گفت که تعاملات اجتماعی

1. Laihonen et al

2. Kosklin et al

می‌تواند انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش را ارتقا دهد (ضمیری و اسماعیلی، ۲۰۲۴، ص ۲). به‌طور کلی، انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش، به معنای تبادل اطلاعات و نحوه انجام کار بین افراد برای انجام وظایف خاص در سازمان‌هاست. این فرایند ارتباطی بین افراد از طریق انتقال دانش موجود در ارائه محصولات و خدمات خاص در سازمان‌ها برقرار می‌کند. این امر منجر به بهبود تعامل کارکنان، تصمیم‌گیری مؤثر، کاهش از دست دادن دانش و تحریک نوآوری می‌شود که در نهایت منجر به بهبود عملکرد شغلی افراد و مزیت‌های رقابتی برای سازمان‌ها می‌گردد (شیخ و همکاران، ۲۰۲۳^۱، ص ۷۹۵).

۳. پیشینه پژوهش

یزدانبجو و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی تأثیر اشتراک‌گذاری اطلاعات و شایستگی‌های سازمانی بر وفاداری کارکنان و اشتراک‌گذاری دانش و عملکرد شغلی در بین کارکنان شهرداری قزوین را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که شایستگی‌های سازمانی در سازمان تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش داشته، اشتراک‌گذاری اطلاعات تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. صرامی (۱۴۰۳) در پژوهشی به تبیین مؤلفه‌های رهبری با نفوذ در راستای ارتقا بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که بین بالندگی سازمانی و هر سه سبک مدل باس رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب همبستگی، بین بالندگی سازمانی و سبک رهبری تحولی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. دولتی یوسف‌آباد (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی پرداخت. نتایج نشان داد که اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توزیع دانش، اعتماد، همکاری و شبکه‌های کارمندان دانشگاه پیام‌نور مرکز مشهد تأثیر مثبت و معنادار دارد. مطهری (۱۴۰۲) در پژوهشی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گر ارزش‌های کاری اسلامی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سرخس را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. عموسلطانی (۱۴۰۲) در پژوهشی رابطه سواد دیجیتال و بالندگی حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهرستان خمینی شهر در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ را مورد بررسی قرار

داد. یافته‌ها نشان داد که بین بالندگی حرفه‌ای معلمان با هریک از مؤلفه‌های درک تجربیات دیجیتال، یافتن اطلاعات، کاربرد اطلاعات و ابزارها و تعامل آنلاین، مدیریت اطلاعات و ارتباطات، همکاری و اشتراک محتوا رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

عبدخدا و همکاران^۱ (۲۰۲۵) در پژوهشی تأثیر کسب دانش و به اشتراک‌گذاری دانش بر استفاده از آموزش الکترونیکی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که کسب دانش و به اشتراک‌گذاری دانش، تأثیر معنادار و مستقیمی بر نگرش و هنجارهای ذهنی اعضای هیئت علمی در استفاده از آموزش الکترونیکی دارند. زارم‌حذیه و محد رصدی^۲ (۲۰۲۵) در پژوهشی به بازنگری در عوامل تعیین‌کننده رفتار به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار به اشتراک‌گذاری دانش، حمایت سازمانی و پیوندهای تعامل اجتماعی بودند. در این میان، نیت به اشتراک‌گذاری دانش و نگرش نسبت به آن به بهترین شکل توسط تعهد سازمانی، خودکارآمدی دانشی، پیوندهای تعامل اجتماعی، انتظار سازمانی و منافع متقابل پیش‌بینی شدند. اودین^۳ (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی و اشتراک دانش پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان، اخلاق کار اسلامی و اشتراک دانش تأثیر معناداری دارد. علاوه بر این، اخلاق کار اسلامی و اشتراک دانش به‌طور قابل توجهی عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد. لی و نگوین^۴ (۲۰۲۳) در پژوهشی رفتارهای اشتراک دانش از طریق رهبری اخلاقی و اعتماد کارکنان به رهبری با نقش تعدیل‌کننده عدالت توزیعی را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که اعتماد کارکنان به رهبری به‌طور مثبت رابطه بین رفتارهای رهبری اخلاقی و اشتراک دانش را واسطه می‌کند. فونگ و دوونگ^۵ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان به سوی چارچوب بالندگی حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی برای اعضای هیئت علمی: دیدگاه‌های خودی انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که استفاده

1. Abdekhoda et al

2. Zaremohzzabieh & Mohd Rasdi

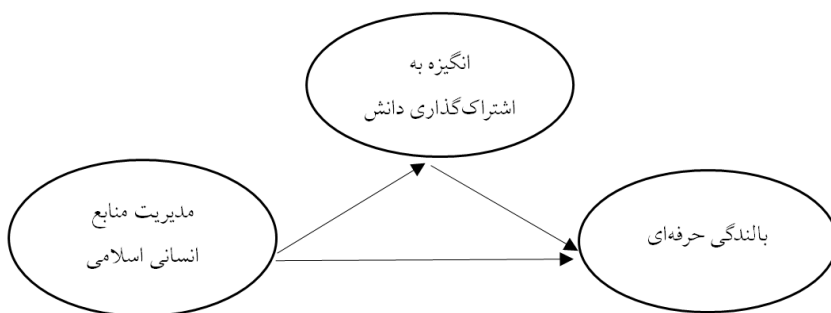
3. Udin

4. Le & Nguyen

5. Phuong & Duong

از رویکرد مبتنی بر شایستگی می‌تواند بستر مناسبی برای طراحی یک الگوی جامع بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی فراهم سازد. در این چارچوب، شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی در پنج حوزه اصلی دسته‌بندی شده‌اند: شایستگی‌های مرتبط با تخصص علمی، شایستگی‌های آموزشی و تدریس، شایستگی‌های پژوهشی و تحقیقاتی، شایستگی‌های فردی و توسعه شخصی و شایستگی‌های ارتباطی و بین‌فردی.

با توجه به توضیحات ارائه‌شده و مرور تحقیقات پیشین، اغلب پژوهش‌های گذشته تنها به بررسی یکی از متغیرهای این مطالعه پرداخته‌اند. در واقع، پژوهش حاضر برای نخستین بار روابط و تأثیرات میان سه متغیر مذکور را در قالب یک مدل مفهومی مورد بررسی قرار داده است. نوآوری این پژوهش نیز در همین مدل‌سازی نهفته است؛ به‌گونه‌ای که با تمرکز بر نقش میانجی انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش، تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان را تحلیل کرده و از این طریق، وجه تمایز خود را با پژوهش‌های پیشین مشخص می‌سازد. با توجه به آنچه ذکر شد و در راستای هدف و سؤال اصلی پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح شکل (۱) است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق‌ساخته)

براساس مدل مفهومی موجود در شکل (۱)، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر بیان شده‌اند:

۱. مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد؛
۲. مدیریت منابع انسانی اسلامی بر انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر دارد؛
۳. انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد؛

۴. انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش در تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی به تعداد ۵۱۶ نفر بود. حجم نمونه آماری براساس فرمول کوکران، ۲۲۰ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. بدین ترتیب که ابتدا براساس شهرستان، شرکت گاز استان آذربایجان شرقی به ۲۳ طبقه، طبقه‌بندی گردید و سپس برای انتخاب نمونه آماری از هریک از طبقات، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد نمونه متناسب با حجم هر طبقه انتخاب شد. پس از محاسبه سهم هریک از طبقات در حجم نمونه آماری، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (قرعه‌کشی)، افراد مورد نظر از هر طبقه به تعداد مشخص شده انتخاب گردیدند. در جدول ۱ نمونه آماری و سهم هر طبقه در نمونه آماری آورده شده است.

جدول ۱. نمونه آماری و سهم هر طبقه در نمونه آماری

ردیف	شهرستان	تعداد کارکنان	سهم هر شهرستان در نمونه آماری
۱	آذرشهر	۱۶	۷
۲	اسکو	۳۵	۱۵
۳	اهر	۲۸	۱۲
۴	بستان آباد	۱۸	۸
۵	بناب	۱۵	۶
۶	تبریز	۱۶۱	۶۹
۷	ترکمانچای	۶	۲
۸	جلفا	۲۱	۹
۹	چارالویماق	۹	۴
۱۰	خداآفرین	۱۰	۴
۱۱	سراب	۲۴	۱۰

ردیف	شهرستان	تعداد کارکنان	سهم هر شهرستان در نمونه آماری
۱۲	شبستر	۲۵	۱۱
۱۳	عجب شیر	۱۰	۴
۱۴	کلیبر	۱۲	۵
۱۵	لیلان	۵	۲
۱۶	مراغه	۲۲	۹
۱۷	مرند	۲۳	۱۰
۱۸	ملکان	۸	۳
۱۹	میانه	۲۶	۱۱
۲۰	ورزقان	۱۳	۶
۲۱	هریس	۱۳	۶
۲۲	هشترود	۱۰	۴
۲۳	هوراند	۶	۳
جمع		۵۱۶	۲۲۰

در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه اول، پرسشنامه نیکنام‌جو (۱۳۹۶) است که مدیریت منابع انسانی اسلامی را در پنج بُعد؛ استخدام نیروی انسانی، شیوه‌های انتخاب و گزینش، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه و جبران خدمات و ۲۲ گویه مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه دوم، پرسشنامه استاندارد اسپایدرز (۲۰۰۷) است که بالندگی حرفه‌ای را در شش بُعد؛ باز بودن و شفافیت سازمان، اعتماد به همدیگر، شمول و درگیری با همدیگر، بازخورد درونی و بیرونی، پرورش و توانمندسازی و ساختار سازمانی با لایه کم و ۳۰ گویه مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد. پرسشنامه سوم، پرسشنامه استاندارد گیوای و همکاران (۲۰۰۰) می‌باشد که انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش را براساس ۳ گویه مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد.

برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری استفاده شد که مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. به منظور تحلیل پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول ۲ می‌باشد.

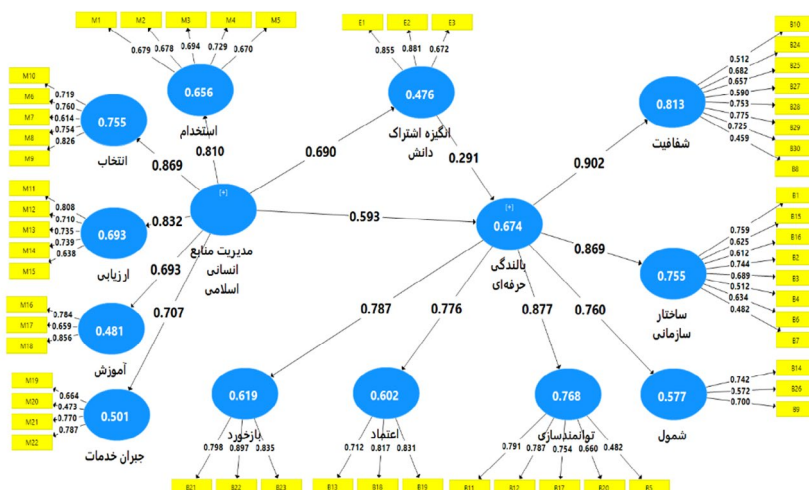
جدول ۲. تعیین پایایی ابزار پژوهش (به روش آلفای کرونباخ)

متغیر مورد پژوهش	تعداد مؤلفه و سؤال	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی اسلامی	(۵ و ۲۲ سؤال)	۰/۸۹۶
بالندگی حرفه‌ای	(۶ مؤلفه و ۳۰ سؤال)	۰/۹۳۲
انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش	(بدون مؤلفه و ۳ سؤال)	۰/۷۲۴

تحلیل داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار PLS3 انجام شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از مدل‌بایی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS3) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. خروجی نرم‌افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد

مطابق با یافته‌های جدول ۳ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، بر این اساس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

آزمون‌های روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش:

الف) روایی همگرا:

$$AVE > 0.5 \quad ۱.$$

جدول ۴. آزمون میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	AVE
مدیریت منابع انسانی اسلامی	۰/۵۲۴
بالتدگی حرفه‌ای	۰/۷۱۳
انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش	۰/۶۵۳

با توجه به نتایج جدول ۴ کلیه ضرایب میانگین واریانس استخراجی متغیرها از عدد ۰/۵ بالاتر است، بنابراین شرط اول روایی همگرا وجود دارد.

$$CR > AVE \quad ۲.$$

جدول ۵. آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	CR	AVE
مدیریت منابع انسانی اسلامی	۰/۹۱۰	۰/۵۲۴
بالتدگی حرفه‌ای	۰/۹۳۹	۰/۷۱۳
انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش	۰/۸۴۸	۰/۶۵۳

با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود که برای تمامی متغیرهای پژوهش $CR > AVE$ است و شرط دوم روایی همگرا نیز دارا است و می‌توان ادعا نمود که مدل پژوهش روایی همگرا دارد.

ب) روایی واگرا:

۱. آزمون فورنل و لارکر

جدول ۶. آزمون فورنل و لارکر

مدیریت منابع انسانی اسلامی	بالندگی حرفه‌ای	انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش	
		۰/۸۰۸	انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش
	۰/۸۴۴	۰/۷۰۰	بالندگی حرفه‌ای
۰/۷۲۳	۰/۶۹۳	۰/۶۹۰	مدیریت منابع انسانی اسلامی

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که جذر AVE تمامی متغیرها از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است. بنابراین روایی واگرایی متغیرها نیز تایید می‌شود.

۲. آزمون چند خصیصه و چند روش

جدول ۷. آزمون چند خصیصه و چند روش HTMT

مدیریت منابع انسانی اسلامی	بالندگی حرفه‌ای	انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش	
			انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش
		۰/۷۵۵	بالندگی حرفه‌ای
۰/۷۵۹	۰/۷۴۲		مدیریت منابع انسانی اسلامی

با توجه به این که مقدار مناسب برای آزمون HTMT کمتر از ۰/۹ است و مطابق با یافته‌های جدول ۷ این معیارها در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت روایی واگرایی متغیرهای پژوهش را تایید نمود.

ارزیابی مدل ساختاری

معیار GOF: برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود که سه مقدار ۰/۰۱ ، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2}$$

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می آید. که در جدول

۸ مشخص شده است.

جدول ۸. نتایج برازش مدل کلی

GOF	(R2)	$\overline{Communalities}$
۰/۶۰۱	۰/۵۷۵	۰/۶۳۰

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF طبق جدول ۸ به میزان ۰/۶۰۱، برازش بسیار مناسب مدل

کلی تأیید می شود.

آزمون معناداری فرضیه ها

جدول ۹. آزمون معناداری فرضیه های پژوهش

شماره	عنوان	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب معناداری (P-Value)	نتیجه
۱	مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه ای کارکنان تأثیر دارد.	۰/۵۹۳	۹/۴۷۴	۰/۰۰۰	تأیید
۲	مدیریت منابع انسانی اسلامی بر انگیزه به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	۰/۶۹۰	۱۹/۶۵۶	۰/۰۰۰	تأیید
۳	انگیزه به اشتراک گذاری دانش بر بالندگی حرفه ای کارکنان تأثیر دارد.	۰/۲۹۱	۴/۱۲۳	۰/۰۰۰	تأیید

شماره	عنوان	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب معناداری (P-Value)	نتیجه
۴	انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش در تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.	۴/۰۱۳ آزمون سوبل			تأیید

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش، بررسی و آزمون شدند. در ادامه، نتایج ضرایب معناداری برای هریک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هریک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است.

- فرضیه ۱: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (مدیریت منابع انسانی اسلامی و بالندگی حرفه‌ای) $\beta = ۰/۵۹۳$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t = ۹/۴۷۴$ و $p = ۰/۰۰۰$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $۱/۹۶$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. و لذا فرضیه اول تأیید می‌شود.

- فرضیه ۲: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (مدیریت منابع انسانی اسلامی و انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش) $\beta = ۰/۶۹۰$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t = ۱۹/۶۵۶$ و $p = ۰/۰۰۰$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $۱/۹۶$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت مدیریت منابع انسانی اسلامی بر انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه دوم تأیید می‌شود.

- فرضیه ۳: انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش و بالندگی حرفه‌ای) $\beta = 0/291$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t = 4/123$ و $p = 0/000$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه سوم نیز تأیید می‌شود.

- فرضیه ۴: انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش در تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.

برای بررسی نقش میانجی در این پژوهش از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیر استاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود و نتایج بیانگر آن است که مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل در مورد نقش میانجی انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش در تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان، مقدار $4/013$ به دست آمد که بیش از $1/96$ می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش در تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند. و لذا فرضیه چهارم نیز تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مدل‌سازی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش انجام گرفت. تحلیل آماری و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر با نرم‌افزارهای آماری SPSS و PLS3 صورت گرفت؛ و خروجی‌های دقیق براساس شکل‌ها و جدول‌های مرتبط، تحلیل و مستندسازی شد. با توجه به یافته‌های پژوهش، مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت دارد. نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش صرامی (۱۴۰۳)، دولتی یوسف‌آباد (۱۴۰۳)، مطهری (۱۴۰۲)، اودین (۲۰۲۴) و فونگ و دونگ (۲۰۲۲) همسو است. در این راستا می‌توان نتیجه گرفت که به‌کارگیری اصول و ارزش‌های اسلامی در مدیریت

منابع انسانی می‌تواند موجب ایجاد محیطی پویا و انگیزه‌بخش شود. چنین محیطی زمینه‌ساز رشد مستمر مهارت‌ها، افزایش تعهد شغلی، ارتقای توانمندی‌های فردی و حرفه‌ای و در نهایت بهبود عملکرد کلی کارکنان خواهد بود. بنابراین، سازمان‌هایی که به اصول مدیریت منابع انسانی اسلامی پایبندند، می‌توانند مسیر بالندگی حرفه‌ای نیروی انسانی خود را هموارتر سازند و از مزایای آن در ارتقای بهره‌وری و تحقق اهداف راهبردی بهره‌مند شوند.

از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی اسلامی بر انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش یزدانجو و همکاران (۱۴۰۴)، عبدخدا و همکاران (۲۰۲۵)، زارمحذیبه و محد رصدی (۲۰۲۵) و اودین (۲۰۲۴) مطابقت دارد. براساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که به‌کارگیری اصول مدیریت منابع انسانی اسلامی در سازمان‌ها موجب می‌شود که کارکنان احساس امنیت روانی، ارزشمندی و تعلق بیشتری به سازمان پیدا کنند. این احساسات مثبت، زمینه‌ساز افزایش تمایل افراد به اشتراک‌گذاری دانش، تجربیات و اطلاعات با همکاران خود خواهد بود. در واقع، چنین مدیریتی فرهنگ سازمانی را به سمتی سوق می‌دهد که در آن همکاری، یادگیری متقابل و رشد جمعی تقویت می‌شود و کارکنان انگیزه بیشتری برای مشارکت در فرایندهای دانشی از خود نشان می‌دهند. این امر می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی، افزایش نوآوری و ارتقای سرمایه دانشی منجر شود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش بر بالندگی حرفه‌ای تأثیر مثبت دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش یزدانجو و همکاران (۱۴۰۴)، صرامی (۱۴۰۳)، عموسلطانی (۱۴۰۲)، زارمحذیبه و محد رصدی (۲۰۲۵)، لی و نگوین (۲۰۲۳) و فونگ و دوونگ (۲۰۲۲) مطابقت دارد. براساس این یافته‌ها می‌توان گفت زمانی که کارکنان انگیزه و تمایل درونی برای به اشتراک‌گذاری دانش، تجربه‌ها و اطلاعات خود با دیگران دارند، فرایند یادگیری سازمانی و فردی تسهیل می‌شود. در چنین شرایطی، تعاملات دانشی میان کارکنان افزایش می‌یابد و فرصت‌هایی برای بازخورد، یادگیری متقابل، کسب مهارت‌های جدید و به روز شدن اطلاعات فراهم می‌گردد. این فرایند نه تنها به توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای فردی کمک می‌کند، بلکه باعث شکل‌گیری نگرش‌های جدید، ارتقای بینش شغلی و رشد مسیر حرفه‌ای کارکنان نیز می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که ایجاد و تقویت انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش، یکی از عوامل کلیدی در تحقق بالندگی حرفه‌ای در محیط‌های کاری است.

از دیگر نتایج پژوهش این بود که انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش در تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان نقش میانجی دارد. این یافته با نتایج پژوهش یزدانجو و همکاران (۱۴۰۴)، صرامی (۱۴۰۳)، دولتی یوسف‌آباد (۱۴۰۳)، مطهری (۱۴۰۲)، عبدخدا و همکاران (۲۰۲۵)، زارمحبوبه و محد رصدی (۲۰۲۵)، اودین (۲۰۲۴) و فونگ و دوونگ (۲۰۲۲) همسو است. بنابراین می‌توان گفت که مدیریت منابع انسانی اسلامی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان تأثیرگذار است. به این معنا که اجرای اصول و ارزش‌های اسلامی در مدیریت منابع انسانی، نه تنها موجب شکل‌گیری یک محیط کاری مثبت و حمایت‌گر می‌شود، بلکه باعث تقویت انگیزه کارکنان برای به اشتراک‌گذاری دانش نیز می‌گردد. این انگیزه، به‌عنوان یک سازوکار میانجی، فرایند یادگیری و توسعه حرفه‌ای را تسریع می‌کند و مسیر رشد فردی و شغلی کارکنان را هموارتر می‌سازد. در واقع، تأثیر نهایی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای زمانی به حداکثر می‌رسد که انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش نیز در سازمان تقویت شود و به‌عنوان حلقه اتصال میان مدیریت اثربخش و رشد حرفه‌ای عمل کند.

پیشنهادهای

با توجه به اینکه نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان و انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش و همچنین انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان در شرکت گاز استان آذربایجان شرقی تأثیر دارد. و انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش در تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان در شرکت گاز استان آذربایجان شرقی نقش میانجی ایفا می‌کند. لذا برای این منظور پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱. با توجه به نتیجه فرضیه اول، مبنی بر تأثیر مثبت مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت گاز استان آذربایجان شرقی اقدام به طراحی و اجرای برنامه‌های جامع آموزشی و توسعه‌ای مبتنی بر اصول مدیریت منابع انسانی اسلامی کنند. این برنامه‌ها می‌تواند شامل کارگاه‌های مهارتی، دوره‌های توسعه رهبری، آموزش اخلاق حرفه‌ای و جلسات مشاوره فردی و گروهی باشد. هدف این اقدامات، تقویت مهارت‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای کارکنان، افزایش بهره‌وری

در انجام وظایف شغلی و ارتقای عملکرد کلی تیم‌های کاری است. علاوه بر این، با ایجاد مسیرهای شغلی روشن و برنامه‌های رشد حرفه‌ای شخصی‌سازی شده، کارکنان انگیزه بیشتری برای مشارکت فعال در اهداف سازمانی پیدا می‌کنند و تعهد شغلی و حس مسئولیت‌پذیری آنها افزایش می‌یابد.

۲. با توجه به نتیجه فرضیه دوم، مبنی بر تأثیر مثبت مدیریت منابع انسانی اسلامی بر انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت گاز استان آذربایجان شرقی سیستم‌های تشویقی ملموس و عملیاتی برای اشتراک‌گذاری دانش طراحی کنند. این سیستم‌ها می‌توانند شامل اعطای پاداش‌های مالی یا معنوی به کارکنان فعال در پایگاه‌های دانش، ارائه امتیاز برای ارتقای شغلی و دسترسی به فرصت‌های آموزشی ویژه و برگزاری جلسات منظم تیمی برای انتقال تجارب و مهارت‌های عملی باشد. همچنین، ایجاد فضای تعاملی و باز برای تبادل ایده‌ها، جلسات همفکری میان بخش‌های مختلف و فراهم کردن ابزارهای دیجیتال برای ذخیره و به اشتراک‌گذاری دانش، می‌تواند انگیزه کارکنان را برای مشارکت در توسعه دانش سازمانی تقویت کند.

۳. با توجه به نتیجه فرضیه سوم، مبنی بر تأثیر مثبت انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت گاز استان آذربایجان شرقی برنامه‌های مربی‌گری همکاران (Peer Coaching)، کارگاه‌های عملی و تیم‌های یادگیری تعاملی را در سطوح مختلف سازمان اجرا کنند. این اقدامات به کارکنان فرصت می‌دهد تا مهارت‌ها و تجربه‌های خود را به‌طور مؤثر منتقل کنند، توانمندی‌های فردی خود را ارتقا دهند و در عین حال با ایجاد فضای یادگیری تعاملی، روحیه همکاری، همدلی و انسجام تیمی تقویت شود. همچنین، استفاده از ابزارهای دیجیتال برای مستندسازی تجربیات و مهارت‌ها می‌تواند فرایند یادگیری سازمانی را تسریع کند و دسترسی به دانش کاربردی برای همه کارکنان امکان‌پذیر شود.

۴. با توجه به نتیجه فرضیه چهارم، مبنی بر میانجی‌گری انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش در تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت گاز استان آذربایجان شرقی اقدام به طراحی و اجرای یک سیستم مدیریت دانش یکپارچه و مبتنی بر فرهنگ اسلامی نمایند. این سیستم می‌تواند شامل پلتفرم‌های دیجیتال برای ذخیره و به اشتراک‌گذاری دانش، کارگاه‌های گروهی، جلسات تبادل تجربه بین بخش‌ها و ساختارهای پشتیبانی از انتقال دانش در سازمان

باشد. هدف این سیستم، افزایش اثرگذاری سیاست‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی بر رشد حرفه‌ای کارکنان، تقویت مهارت‌های شغلی و افزایش انگیزه و تعهد آنان در مسیر توسعه حرفه‌ای است.

منابع

- احمدی، یوسف‌رضا، ذاکری، امیر، رضوی، فاطمه، و صارمی، محمدصادق (۱۴۰۳). بررسی عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش در روابط بین سازمانی مشارکتی (مورد مطالعه: سامانه نظام مراقبت اجتماعی دانش‌آموزان). فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۱۱(۴۰)، ۸۱-۱۱۲.
doi:10.22054/jks.2023.75408.1602
- بخشانی، صفیه، باقرپور ولاشانی، محمدعلی، و عباس‌زاده، محمدرضا (۱۴۰۳). شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در مؤسسات حسابرسی. فصلنامه دانش حسابرسی، ۲۴(۹۴)، ۹۲-۱۲۵.
<https://ensani.ir/file/download/article/6750486873bc1-9414-1403-5.pdf>
- پروین، نازدار، کشاورز، لقمان، فراهانی، ابوالفضل، و رضایی صوفی، مرتضی (۱۴۰۰). واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های ارتقای بالندگی حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی براساس گراند تئوری. فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۸(۱)، ۱۱-۲۸.
doi:10.30473/fmss.2021.56796.2241
- دولتی یوسف‌آباد، نجمه (۱۴۰۳). بررسی تأثیر اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه پیام‌نور شهر مشهد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام‌نور مرکز سمنان.
<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/c34700de536dacb97612c1704cdb11e2>
- دهقانی‌زاده بغدادآباد، اکرم (۱۴۰۲). تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد پایدار منابع انسانی با توجه به نقش میانجی تعهد در بین کارکنان بیمارستان فاطمه الزهرا مهریز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام‌نور مرکز مهریز.
<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/c34700de536dacb97612c1704cdb11e2>
- شادپیروز، عباس، کیذوری، امیرحسین، زیرک، مهدی، و مؤمنی مهمویی، حسین (۱۴۰۲). کاوش فرایند بالندگی حرفه‌ای مدیران در دانشگاه فرهنگیان: نظریه داده‌بنیاد. فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۲(۴)، ۱۴۳-۱۷۶.
<http://journalieaa.ir/article-1-620-fa.html>
- صرامی، رضا (۱۴۰۳). تبیین مؤلفه‌های رهبری با نفوذ در راستای ارتقا بالندگی حرفه‌ای مدیران ارشد (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی اصفهان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز پیام‌نور شاهین شهر.
<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/3efc6a6f3fd869b0a133fe3670691c3a>

- عربشاهی کریزی، احمد، و اسدی قلعه‌نی، علیرضا (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توانمندی کارکنان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه). فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۱ (۲۳)، ۲۱۹-۲۴۰. doi:10.22034/

miu.2022.1084

- عربشاهی کریزی، احمد، و غلامی‌نژاد، علیرضا (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی اخلاق کاری. فصلنامه آموزش علوم دریایی، ۸ (۱)، ۴۵-۵۹.

doi: 10.22034/rmt.2021.46483

- عموسلطانی، مرضیه (۱۴۰۲). بررسی رابطه سواد دیجیتال و بالندگی حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهرستان خمینی شهر در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فرهنگیان اصفهان. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/fcb33125c35409999c86b3e82abc6225>

- قاسم‌زاده، داود و علیرزاده اقدم، محمدباقر (۱۴۰۳). مطالعه جامعه‌شناختی نقش جمع‌گرایی فرهنگی در اشتراک دانش (مورد مطالعه: دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه تبریز). فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۱۱ (۴۱)، ۶۳-۸۴. doi:10.22054/jks.2023.73206.1569

- قائد‌امینی هارونی، عباس؛ صادقی ده چشمه، مهرداد؛ مالکی فارسانی، غلامرضا؛ مشرف قهفرخی، الهه و شاه بندری قوچانی، سمیه (۱۴۰۳). شناسایی ابعاد و طراحی مدل مدیریت پنهان‌سازی دانش با استفاده از رویکرد فراترکیب. فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۱۱ (۴۱)، ۱۱۹-۱۶۰.

doi:10.22054/jks.2024.76765.1625

- قموشی، زهرا، پورکریمی، جواد، و احتشام، زهرا (۱۴۰۲). پیش‌بینی چندگانه رضایتمندی شغلی با استفاده از مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی.

نامه آموزش عالی، ۱۶ (۶۴)، ۷-۳۲. doi:10.22034/hel.2024.709928

- مطهری، حجت (۱۴۰۲). تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گر ارزش‌های کاری اسلامی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سرخس.

پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مرکز پیام‌نور تفت. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/>

11c45e86e3f00bdddbfed194f95094db

- منگشتی، محمد (۱۴۰۳). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تعهد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز با نقش میانجی سرمایه اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام‌نور مرکز نطنز. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/3b5b4adf75ea493315f8444d8c4a3ef1>
- یزدانجو، علیرضا؛ یونس‌زاده، عرفان؛ زرینی، بهنام و قهرمانی، سعید (۱۴۰۴). تأثیر اشتراک‌گذاری اطلاعات و شایستگی‌های سازمانی بر وفاداری کارکنان و اشتراک‌گذاری دانش و عملکرد شغلی در بین کارکنان شهرداری قزوین. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۹(۳۲)، ۱۱۶۵-۱۱۷۳. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/3197>

References

- Abdekhoda, M. Pourrasmi, A. Ranjbaran, F. (2025). The effect of knowledge acquisition and knowledge sharing on the use of E-learning. *Journal of Information Science*, 51(3), 658-666. <https://doi.org/10.1177/01655515221142429>
- Abidovna, A. S. (2024). Formation and development of career as personnel technology of human resource management. *Miasto Przyszłości*, 1(48), 475-481. <https://miastoprzyszlosci.com.pl/index.php/mp/article/view/3511>
- Ahmadi, Y. Zakery, A. Razavi, F. Saremi, M. S. (2024). Investigating the Influencing Factors on Knowledge Sharing in Cooperative Inter-Organizational Relations, Case Study: Students Social Care System. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 11(40), 81-112. doi: 10.22054/jks.2023.75408.1602. [In Persian]
- Almufarreh, A. Arshad, M. (2023). Promising emerging technologies for teaching and learning: Recent developments and future challenges. *Sustainability*, 15(8), 1-21. <https://doi.org/10.3390/su15086917>
- Amou Soltani, M. (2023). Investigating the relationship between digital literacy and professional development of elementary school teachers in Khomeini Shahr during the academic year 2023–2024. Master's thesis, Farhangian University of Isfahan. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/fcb33125c35409999c86b3e82abc6225>. [In Persian]
- Arabshahi Karizi, A. Asadi Ghalehney, A. (2022). The Impact of Islamic Human Resource Management on Employee Empowerment and Social Responsibility of the Organization (Case Study: Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences). *Management in Islamic University*, 11(23), 219-240. doi: 10.22034/miu.2022.1084. [In Persian]

- Arabshahi Karizi, A. Gholaminezhad, A. (2021). Investigating the effect of Islamic human resource management on organizational virtue with the mediating role of work ethic. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 8(1), 45-59. doi:10.22034/rmt.2021.46483. [In Persian]
- Arsanwan, I. W. E. Koval, V. Rajiani, I. Rustiarini, N. W. Supartha, W. G. Suryantini, N. P. S. (2022). Leveraging knowledge sharing and innovation culture into SMEs sustainable competitive advantage. *International journal of productivity and performance management*, 71(2), 405-428. <https://doi.org/10.1108/IJP-PM-04-2020-0192>
- Bakhshani, S. Bagherpour Valashani, M. A. Abbaszadeh, M. R. (2024). Identifying and evaluating the factors affecting knowledge sharing in auditing institutions. *Audit Knowledge Quarterly*, 24(94), 92-125. <https://ensani.ir/file/download/article/6750486873bc1-9414-1403-5.pdf>. [In Persian]
- Dehghani Zadeh Baghdabad, A. (2023). The impact of Islamic human resource management practices on sustainable human resource performance considering the mediating role of commitment among the employees of Fatemeh Zahra Hospital, Mehriz. Master's thesis, Payame Noor University, Mehriz Center. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/7a7691399d0dadca60a868aa025d4216>. [In Persian]
- Doulaty Yousefabad, N. (2024). Examining the impact of strategic actions of Islamic human resource management on knowledge sharing and social capital (Case study: Employees of Payame Noor University of Mashhad). Master's thesis, Payame Noor University, Semnan Center. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/c34700de536dacb97612c1704cdb11e2>. [In Persian]
- Espinal, A. Vieira, C. Magana, A. J. (2024). Professional development in computational thinking: A systematic literature review. *ACM Transactions on Computing Education*, 24(2), 1-24. <https://doi.org/10.1145/3648477>
- Fernandes, S. Araújo, A. M. Miguel, I. Abelha, M. (2023). Teacher professional development in higher education: The impact of pedagogical training perceived by teachers. *Education Sciences*, 13(3), 1-19. <https://doi.org/10.3390/educsci13030309>

- Ghaedamini Harouni, A. Sadeghi de Cheshmeh, M. Maleki Farsani, G. R. Musharraf Ghahfarakhi, E. and Shah Bandari Guchani, S. (2024). Identifying the Dimensions and Designing the Management Model of Knowledge Hiding Using Metacombination Approach. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 11(41), 119-160. doi:10.22054/jks.2024.76765.1625. [In Persian]
- Ghamooshi, Z. Pourkarimi, J. Ehtesham, Z. (2023). Multiple Prediction of Job Satisfaction Using Professional Development Components of Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions. *Higher Education Letter*, 16(64), 7-32. doi:10.22034/hel.2024.709928. [In Persian]
- Ghasemzadeh, D. Alizadehaghdam, M. (2024). A Sociological Study of Cultural Collectivism in Knowledge Sharing (Case of Study: Graduate Student of Tabriz University). *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 11(41), 63-84. doi: 10.22054/jks.2023.73206.1569. [In Persian]
- Guay, F. Vallerand, R. J. Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The situational motivation scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24(3), 175-213.
- Kosklin, R. Lammintakanen, J. Kivinen, T. (2023). Knowledge management effects and performance in health care: a systematic literature review. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(4), 738-748. <https://doi.org/10.1080/14778238.2022.2032434>
- Laihonon, H. Kork, A. A. Sinervo, L. M. (2024). Advancing public sector knowledge management: towards an understanding of knowledge formation in public administration. *Knowledge Management Research & Practice*, 22(3), 223-233. <https://doi.org/10.1080/14778238.2023.2187719>
- Le, P. B. Nguyen, D. T. N. (2023). Stimulating knowledge-sharing behaviours through ethical leadership and employee trust in leadership: the moderating role of distributive justice. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 820-841. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2021-0462>
- Manghashti, M. (2024). Investigating the impact of Islamic human resource management on organizational commitment at Ahvaz University of Medical Sciences with the mediating role of social capital. Master's thesis, Payame Noor University, Natanz Center. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/3b5b4adf75ea493315f8444d-8c4a3ef1>. [In Persian]

- Motahari, H. (2023). The impact of Islamic human resource management on employees' job performance considering the moderating role of Islamic work values among the staff of the Education Department of Sarakhs. Master's thesis, Payame Noor University, Taft Center. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/11c45e86e3f00bddbfbfd194f95094db>. [In Persian]
- Niknam Joo, M. (2017). The hierarchical effects of Islamic human resource management practices on behavioral outcomes: Focusing on the mediating role of Islamic work ethics and perceived organizational justice in selected government offices of Fasa County. Master's thesis, Ardakan University. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/d8fb1af0867a3588e26de11ca282ca7d> [In Persian]
- Olan, F. Arakpogun, E. O. Suklan, J. Nakpodia, F. Damij, N. Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, 1(45), 605-615. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.008>
- Parvin, N. Keshavarz, L. Farahani, A. Rezaei Soufi, M. (2021). Analysis of dimensions and components of professional development of physical education teachers based on grand theory. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 8(1), 11-28. doi:10.30473/fmss.2021.56796.2241. [In Persian]
- Phuong, T. T. Duong, B. H. (2022). Toward a competency-based professional development framework for faculty members: insiders' perspectives. *Tertiary Education and Management*, 28(4), 283-300. <https://doi.org/10.1007/s11233-022-09103-w>
- Rahsel, Y. Gumanti, M. (2022). The role of human resources management in an organization or company. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System*, 2022(26), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.55529/jcfmbs.26.1.9>
- Sarrami, R. (2024). Explaining the components of influential leadership to promote the professional development of senior managers (Case study: Governmental organizations of Isfahan). Master's thesis, Payame Noor University, Shahin Shahr Center. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/3efc6a6f3fd869b0a133fe3670691c3a>. [In Persian]
- Shadpirouz, A. Kayzouri, A. H. Zirak, M. Momeni Mahmoudi, H. (2023). Exploring Professional Development Process of Managers at Farhangian University: A Grounded Theory Study. *MEO*, 12(4), 143-176. <http://journalieaa.ir/article-1-620-fa.html>. [In Persian]

- Shaikh, F. Afshan, G. Anwar, R. S. Abbas, Z. Chana, K. A. (2023). Analyzing the impact of artificial intelligence on employee productivity: the mediating effect of knowledge sharing and well-being. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(4), 794-820. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12385>
- Sims, S. Fletcher-Wood, H. O'Mara-Eves, A. Cottingham, S. Stansfield, C. Godrich, J. Anders, J. (2025). Effective teacher professional development: New theory and a meta-analytic test. *Review of educational research*, 95(2), 213-254. <https://doi.org/10.3102/00346543231217480>
- Udin, U. (2024). Ethical leadership and employee performance: The role of Islamic work ethics and knowledge sharing. *Human Systems Management*, 43(1), 51-63. <https://doi.org/10.3233/HSM-220197>
- Yazdanjoo, A. Youneszadeh, E. Zarini, B. Gahramani, S. (2025). The impact of information sharing and organizational competencies on employee loyalty, knowledge sharing, and job performance among employees of Qazvin Municipality. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 9(32), 1165–1173. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/3197>. [In Persian]
- Yu, X. Huang, Y. Liu, Y. (2022). Nurses' perceptions of continuing professional development: a qualitative study. *BMC nursing*, 21(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00940-z>
- Zamani, F. Khosroabadi, S. Joker, A. Askari, J. (2014). Investigate the relationship between organizational cultures and organizational development. *International Journal of Management and Humanity Sciences*, 3(11), 3628-3633. <http://www.ijmhsjournal.com>.
- Zamiri, M. Esmaeili, A. (2024). Methods and technologies for supporting knowledge sharing within learning communities: A systematic literature review. *Administrative Sciences*, 14(1), 1-17. <https://doi.org/10.3390/admsci14010017>
- Zaremohzzabieh, Z. Mohd Rasdi, R. (2025). Revisiting the determinants of knowledge-sharing behavior in organizations: a meta-analytic structural equation model application. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2022-0034>