

تأثیر پابندی به ارزش‌های اسلامی و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی

(با نقش میانجی رضایت شغلی)

امید مهدیه^۱، معصومه مظفری پناه^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۲۹

چکیده:

امروزه عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن یکی از مباحث مهم در حوزه مدیریت در سازمان‌ها است. به همین منظور این پژوهش سعی دارد تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و پابندی به ارزش‌های اسلامی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی رضایت شغلی را مورد تحلیل قرار دهد. این پژوهش، از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان اداری دانشگاه زنجان می‌شود که بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۲۰۰ نفر مشخص شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه و روش نمونه‌گیری در دسترس جمع‌آوری شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد و روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوا مورد تأیید قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهند پابندی به ارزش‌های اسلامی و رضایت شغلی تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شغلی دارد. علاوه بر این، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری دارد و تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شغلی کارکنان می‌گذارد. همچنین تأثیر پابندی به ارزش‌های اسلامی بر رضایت شغلی نیز تأیید شد. با توجه به تأیید نقش میانجی رضایت شغلی، مدیران سازمان باید توجه بیشتری به این مقوله داشته باشند. پابندی به ارزش‌های اسلامی را نیز به عنوان یک عامل مؤثر بر رضایت و عملکرد شغلی می‌توان در مصاحبه‌ها و آزمون‌های استخدامی بیش از پیش مورد توجه قرار داد.

واژگان اصلی: ارزش‌های اسلامی، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی.

۱. استادیار، گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران (نویسنده مسئول)

mahdieh@znu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران

۱- مقدمه و بیان مسئله

امروزه با وجود توسعه سریع عصر اینترنت و کامپیوتر و سرعت تحولات جهانی، دیدگاه‌های مدیریت سنتی به سرعت در حال تغییر است. اگر چه کاربرد فناوری افزایش یافته اما هنوز هم تقاضا برای مهارت انسان در سطح قابل توجهی است زیرا کارکنان تأثیر زیادی بر سازمان دارند و افزایش عملکرد کارکنان، بهترین راه برای افزایش عملکرد سازمان می‌باشد (بورلی^۱ و همکاران، ۲۰۰۱: ۳). در حقیقت مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی را می‌توان عملکرد شغلی کارکنان در نظر گرفت (براتی احمد آبادی و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۶). از عملکرد شغلی تعاریف مختلفی ارائه شده ولی آنچه در تمام این تعاریف مشترک است، چگونگی انجام فعالیت و مسئولیت‌های محوله است. عده‌ای عملکرد نیروی انسانی را بهره‌وری کار اطلاق کرده‌اند، ولی باید توجه داشت که عملکرد مفهومی فراتر از داده و ستاده دارد. در واقع عملکرد شغلی عبارت است از مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند (مورهد و گریفین^۲، ۱۴۰۰: ۱۳۲). اهمیت عملکرد به دلیل نقشی است که در بهبود و پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد (فقیهی فرهمند، ۱۳۹۶: ۱۲۱). بی‌تردید عملکرد هر سیستم سازمانی در گرو عملکرد منابع انسانی آن و بویژه مدیران سازمان است و هدف اصلی تمام سازمان‌ها افزایش کارایی و عملکرد شغلی می‌باشد (حجازی، ۱۳۸۱). کارکنان سرمایه‌های اصلی هر سازمان می‌باشند. دستیابی به هدف‌های هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است. نیروی کار عامل مهم و موثر در بهره‌وری است. اگر نیروی کار، با آرامش خاطر و انگیزه قوی اشتغال به کار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد، بهره‌وری او بالاتر خواهد رفت (طاهری، ۱۳۸۰: ۱۷۷). با توجه به اهمیت منابع انسانی در این راستا بهره‌گیری و بکارگیری مطلوب از نیروی انسانی در حیطه وظایف مدیریت منابع انسانی سازمان بوده و سرمایه‌گذاری واقعی در منابع انسانی و اجرای اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌تواند منجر به بهبود عملکرد شغلی کارکنان و در نهایت عملکرد سازمان گردد. در واقع از دهه ۱۹۹۰، محققان زیادی پذیرفتند که مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد (هوزلید^۳، ۱۹۹۵: ۶۳۶؛

1. Beverly
2. Moorhead and Griffin
3. Huselid

گوتری^۱، ۲۰۰۱: ۱۸۳ و بکر و گرهارد^۲، ۱۹۹۶: ۷۸۹). تفکر پذیرفته شده این بود که بهترین رویه-های مدیریت منابع انسانی آن‌هایی است که دانش، مهارت‌ها و توانایی کارکنان را افزایش دهد. در نتیجه رضایت شغلی و بهره‌وری بیش‌تر، ریزش و گردش کارکنان کم‌تر و تصمیم‌گیری‌ها بهتر و سریع‌تر خواهد شد. این امور سرانجام موجب بهبود عملکرد شغلی و سازمانی می‌شود (کُمس^۳ و همکاران، ۲۰۰۶: ۳۰). همچنین پژوهشگران بیان می‌کنند، تقویت تجارب معنوی کارکنان توسط سازمان، عملکرد و بازدهی سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد (کاراکاس^۴، ۲۰۱۰: ۹۲). محققان معتقدند که معنویت در محیط کار می‌تواند برای بهبود عملکرد سازمانی استفاده شود، آن‌ها اذعان دارند که تشویق معنویت در محیط کاری می‌تواند به مزایا و منافعی از قبیل افزایش صداقت و اعتماد، تعهد سازمانی، افزایش رضایت شغلی، افزایش خلاقیت، افزایش بهره‌وری، انگیزش در کار، بهبود رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان منجر شود که همه به صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب عملکرد بهتر، سودآوری و اثربخشی آن می‌گردد (کریشناکومار و نک^۵، ۲۰۰۲: ۱۵۶، میرکاظمی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۲). با توجه به تأثیر معنویت و اصول و ارزش‌های دینی و پیامدهای آن در نگرش‌ها و رفتار کارکنان و اذعان پژوهشگران و صاحب نظران بر اهمیت آن در محیط کاری به عنوان یک دارایی نامشهود و نقش چشمگیر آن در اثربخشی سازمان، ضرورت بررسی اثر این متغیر بر عملکرد کارکنان آشکار می‌شود. علاوه بر این به نظر می‌رسد استعداد جامعه ایرانی برای پایبندی به اصول و ارزش‌های دینی و معنویت‌ورزی از میانگین جهانی فزون‌تر است (مقیم و همکاران، ۱۳۸۶: ۹۲). سازمان‌ها، از جمله دانشگاه‌ها برای ارایه خدمات هرچه بهتر باید به دنبال بهبود عملکرد شغلی کارکنان خود و درنهایت عملکرد سازمان باشند. به همین منظور باید بستر مناسبی برای تقویت اقدامات مدیریت منابع انسانی و پایبندی به ارزش‌های اسلامی در میان کارکنان فراهم نمایند. در پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه عملکرد شغلی کارکنان، توجه به متغیر پایبندی بر ارزش‌های اسلامی بسیار کم مورد بررسی قرار گرفته است، به همین منظور بررسی این متغیر از ضروریات است و اهمیت بالایی دارد. از جمله ضرورت‌های دیگر این مطالعه، بررسی این متغیرها و تأثیر آن‌ها در یک سازمان آموزشی است. اهمیت کار از آن‌جایی ناشی می‌-

1. Guthrie
2. Becker and Gerhart
3. Combs
4. Karakas
5. Krishnakumar and Neck

شود که با اجرای هر چه بهتر اقدامات مدیریت منابع انسانی و پایبندی به ارزش‌های اسلامی در نهایت موجب بهبود عملکرد سازمانی شده و منجر به ارایه خدمات مطلوب می‌گردد که این امر برای اعتبار دانشگاه بسیار تأثیرگذار است.

۱- اهداف و سؤالات پژوهش

- با توجه به مطالب فوق می‌توان اهداف پژوهش را به شرح زیر بیان کرد:
- تعیین میزان تأثیر پایبندی به ارزش‌های اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان.
 - تعیین میزان تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان.
 - تعیین میزان تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی کارکنان.
 - تعیین میزان تأثیر پایبندی به ارزش‌های اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان.
 - تعیین میزان تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان.
 - تعیین نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی.
 - تعیین نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین پایبندی به ارزش‌های اسلامی و عملکرد شغلی.

۲- پیشینه پژوهش

در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج اشاره می‌شود. نیک‌بین دافچاهی و هم‌تی نوع‌دوست گیلانی (۱۴۰۰) در مطالعه خود به «بررسی نقش میانجی رضایت و فرسودگی شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد پرستاران» پرداختند. نتایج آنها نشان داد سرمایه روان‌شناختی تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و عملکرد پرستاران دارد. همچنین رضایت و فرسودگی شغلی نقش میانجی را در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد پرستاران ایفا می‌کنند.

اصلانی و همکاران (۱۴۰۰) به مطالعه «تأثیر رهبری در ارتقاء بالا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی» پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد رهبری بر عملکرد کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد و رضایت شغلی نقش میانجی را در این رابطه ایفا می‌کند. باقی‌نصر آبادی و بهزادنی (۱۳۹۹) به «بررسی ارتباط بین مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی» پرداختند.

مدیریت راهبردی منابع انسانی از طریق ابعاد آموزش و توسعه نیروی انسانی، جبران خدمات، استخدام، ارتباطات مؤثر، برنامه‌های کاری منعطف، و فرصت‌های شغلی برابر مورد سنجش قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که بین این دو متغیر رابطه معنی‌داری وجود دارد و جو اخلاقی نقش میانجی را در رابطه بین آنها ایفا می‌کند.

سلوکلدار و گودرز (۱۳۹۸) به بررسی «تأثیر چابکی منابع انسانی بر عملکرد شغلی» پرداختند و به این نتیجه رسیدند که همبستگی معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد. همچنین بعد نظام اطلاعات از چابکی منابع انسانی بیشترین همبستگی را با عملکرد کارکنان داشت. میرزایی و گل‌پرور (۱۳۹۸) در تحقیق خود به بررسی «تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی» پرداختند. نتایج نشان داد سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی بر تعهد سازمانی، و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دارای اثر مستقیم هستند. همچنین رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیرهای میانجی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی هستند. بابایی میبدی و علیرضایی (۱۳۹۸) به «بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین پنهان‌سازی منطقی دانش و عملکرد شغلی» پرداختند. نتایج مطالعه آنها نشان داد پنهان‌سازی منطقی دانش بطور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق نقش میانجی رضایت شغلی) بر عملکرد شغلی تأثیر معنی‌داری دارد. میرزاده کوهشاهی و ابوحمزه (۱۳۹۸) به «بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی مدیران مدارس» پرداختند. نتایج آنها نشان داد رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد. همچنین ماهیت کار، همکاران و مسئولیت به ترتیب مؤلفه‌هایی هستند که بیشترین رضایت شغلی را ایجاد می‌کنند. به علاوه، کمترین میزان رضایت شغلی از مؤلفه حقوق و مزایا گزارش شد. منوریان و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود به «بررسی نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی» پرداختند. نتایج بررسی آنها نشان داد اخلاق کار اسلامی بر عملکرد و رضایت شغلی تأثیر دارد. رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی مؤثر هستند. همچنین اخلاق کار اسلامی به واسطه رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. رضانی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای به «بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین گرایش کاری، تعهد سازمانی با عملکرد شغلی» پرداختند. یافته‌های آنها حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌دار تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی و همچنین تأثیر مثبت و معنی‌دار رضایت شغلی و گرایش کاری بر عملکرد شغلی است. همچنین نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین گرایش

کاری و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی تأیید شد ولی تأثیر گرایش کاری بر رضایت شغلی مورد تأیید قرار نگرفت.

عباسی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی «تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان» پرداختند. نتایج آنها نشان داد رابطه مثبت معنی داری بین مدیریت منابع انسانی با رضایت شغلی و عدالت سازمانی، و رابطه‌ای منفی با ترک خدمت کارکنان وجود داد. دعائی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «اکتشاف مولفه‌ها و ابعاد ارزش-های اسلامی موثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه کارکنان شهرداری مشهد» به این نتیجه دست یافتند که ارزش‌های اسلامی از جمله تقوا، سعه صدر و توکل بر عملکرد کارکنان موثر بوده و زمینه‌ساز افزایش و بهبود بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها می‌گردد. نصیری و حسینی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «ارزش‌های اخلاقی موثر در سلامت سازمان از منظر کلام معصومان» به این نتیجه دست یافتند که احیای ارزش‌های اسلامی و اخلاقیات در سازمان موجب بهره‌وری سازمانی، تعالی و پیشرفت سازمان شده و پایبندی کارکنان به این ارزش‌ها و اصول اخلاقی از جمله (ایمان، خداترسی، اخلاص و اصول اخلاق حرفه‌ای) منجر به رضایت شغلی و بهبود عملکردشان می‌شود. اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی» به این نتایج دست یافتند که رضایت به طور مستقیم و غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. به علاوه، رضایت شغلی بر وفاداری سازمانی و وفاداری سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. حجازی و شمس (۱۳۸۱) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی» که با هدف بالا بردن عملکرد شغلی این کارشناسان از طریق شناخت عوامل مؤثر بر آن صورت گرفت، معلوم شد که انگیزش و رضایت شغلی و میزان تحصیلات از شاخص‌های عوامل فردی و محیط کاری و آموزش از شاخص‌های عوامل سازمانی رابطه معناداری با عملکرد شغلی دارند و کارکنانی که از محیط کاری، سرپرستی، نوع شغل و سایر موارد مربوط به شغل راضی باشند، بازدهی بیشتری دارند.

الولی و الولی^۱ (۲۰۲۲) در تحقیق خود نشان دادند که رضایت شغلی رابطه مستقیمی با عملکرد شغلی دارد. به علاوه، رضایت شغلی نقش میانجی را در رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی، و

همچنین بین رهبری معنوی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. لئونگ و لین^۱ (۲۰۲۲) به بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین تعهد کارکنان و عملکرد شغلی پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد رضایت شغلی نقش میانجی را بین تعهد کارکنان (تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای) و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. پیو^۲ (۲۰۲۲) به بررسی نقش میانجی رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد کارکنان پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد رهبری معنوی بالا تنها در صورتی منجر به عملکرد بالای کارکنان می‌شود که تحت تأثیر نقش میانجی رضایت شغلی باشد. کورادو و سانتوس^۳ (۲۰۲۲) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی در رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد انطباقی بطور کامل نقش میانجی را ایفا می‌کند. به عبارت دیگر رهبری معنوی بطور مستقیم تأثیری بر عملکرد انطباقی کارکنان ندارد. کاور و کانگ^۴ (۲۰۲۱) در تحقیق خود نشان دادند که رضایت شغلی در رابطه بین تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل، و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، نقش میانجی را ایفا می‌کند. به علاوه، تناسب فرد-سازمان نسبت به تناسب فرد-شغل تأثیر قوی‌تری بر ابعاد شهروندی سازمانی دارد.

چرخابی^۵ و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه خود درباره رضایت شغلی، ویژگی‌های شغل و پیامدهای سلامت نشان دادند که رضایت شغلی نقش میانجی کامل را بین ویژگی‌های شغل و سلامت روانی و جسمانی پرستاران ایفا می‌کند.

پاشاغللو و تونوس^۶ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر استراتژیک فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی در بیمارستان‌های خصوصی» به این نتایج دست یافتند که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های خصوصی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در حقیقت بیمارستان‌های خصوصی می‌توانند با ارائه آموزش‌های گسترده و برنامه‌های بهسازی برای کارمندان خود و همچنین بهره‌گیری از یک سیستم انتخاب و استخدام دقیق، سیستم ارزیابی عملکرد مناسب، ارائه حداقل دستمزد معقول و منطقی به کارکنان خود و ایجاد روابط صنعتی سالم با پرسنل که منجر به اعتماد متقابل بین کارمندان و مدیر می‌شود؛ در رضایت شغلی آنها تأثیر زیادی بگذارند.

1. Leung and Lin

2. Pio

3. Curado and Santos

4. Kaur and Kang

5. Charkhabi et al

6. Paşaoğlu and Tonus

سیلوا^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر کارکردهای منابع انسانی بر بهره‌وری» مطالعه‌ای را در شرکت‌های صنعتی بزرگ در سریلانکا انجام دادند. نتایج نشان داد که از نه مورد اقدامات مدیریت منابع انسانی انتخاب شده، شش مورد آن‌ها (برنامه‌ریزی منابع انسانی، تجزیه و تحلیل شغل، انتخاب و استخدام، آموزش، جبران خدمات و ارزیابی عملکرد) به‌طور قابل توجهی با بهره‌وری نیروی کار در ارتباط بودند و سه مورد از آن‌ها (ارتباطات صنعتی، نظم و انضباط) همبستگی ضعیفی با بهره‌وری نیروی کار داشتند.

۳- ملاحظات مفهومی و نظری پژوهش

۳-۱. ارزش‌های اسلامی

اینکه کارکنان سازمان دارای چه رفتار و اخلاقی باشند حائز اهمیت است، زیرا شخصی که دارای خصوصیات پسندیده باشد، از انجام هرگونه فساد در سازمان جلوگیری می‌کند و راه را برای پیشرفت سازمان هموار می‌سازد. از جمله اخلاق فردی می‌توان به ایمان، تقوا، اخلاص، توکل و... اشاره کرد. وجود این موارد موجب بهبود عملکرد کارکنان در سازمان می‌شود. (نصیری و حسینی، ۱۳۹۲: ۱۲۰).

اخلاص: یکی از ارزش‌های اسلامی است. راغب در مفردات، اخلاص را بیزاری و پاک کردن دل از هر چه غیر خداست، تعریف می‌کند. نقطه مقابل اخلاص، رذایلی همچون ریا، سمعه، خودخواهی، دنیاطلبی و نظایر آن است. از نظر آموزه‌های دینی، عملی ارزش دارد که به قصد قربت انجام پذیرد یعنی در انجام دادن عمل، شخص از میل و خواسته خود صرف‌نظر کند و به قصد تسلیم به امر خدا و اطاعت از او، آن را به انجام برساند. این لازمه مقبولیت عمل در پیشگاه الهی است (محمدی ۱۳۸۰: ۱۱۱).

در آیات متعددی از قرآن، سخن از مخلصین یا مخلصین به میان آمده است. در آیه ۵ سوره مبارکه بینه می‌خوانیم: «و ما أمروا ألا ليعبدوا الله مخلصين له الدين حنفاء و...» «به آنها دستوری داده نشده بود جز این که خدا را بپرستند در حالی که دین خود را خالص کنند و از شرک به توحید باز گردند...». در جای دیگر همه ملسمان‌ها را مخاطب ساخته و می‌فرماید «فادعوا الله

^۱. Silva

مخلصین له الدین و لو کره الکافرون» خداوند را بخوانید و دین خود را برای او خالص کنید، هرچند کافران ناخشنود باشند» (غافر، آیه ۱۴). در جای دیگر، شخص پیامبر (ص) را مخاطب ساخته و بطور قاطع به او دستور می‌دهد: «قل انی امرت ان اعبد الله مخلصا له الدین» «بگو من مأمورم خدا را پرستش کنم در حالی که دینم را برای او خالص کرده باشم» (زمر، آیه ۱۱). از آیات متعدد در این زمینه می‌توان گفت اخلاص، اساس دین و شالوده محکم آن است.^۱

تقوا: جعفرنژاد (۱۳۸۰: ۱۵) تقوا را این‌گونه تعریف کرده است: تقوا عبارت است از قدرت و نیروی معنوی که بر اثر خود نگهداری‌های مکرر و پرهیزهای مطابق با دستورات قرآن کریم و پیامبر (ص) و ائمه (ع) و تمرین‌های معقول و تداوم و ترک گناهان به دست می‌آید. در این صورت نفس اماره تضعیف‌شده و از تمایل به گناهان کاسته و نفس مطمئنه تقویت‌شده و آدم متقی به انجام خوبی‌ها گرایش می‌یابد. در حقیقت انسان با تقوا را نه با تهدید می‌توان تسلیم کرد و به گناه و زبونی کشاند، نه با تطمیع به زر، شهوت یا ریا. نقش تقوا چنان حساس است که قرآن آن را تنها ملاک و معیار ارزشیابی انسان‌ها شمرده است (باهر، ۱۳۷۴: ۱۶۱).

اگر انسان بخواهد تقوا را مراعات کند باید به خدا معرفت داشته باشد؛ یعنی به خدا ایمان آورده باشد (مرادی و حکیمی، ۱۳۹۷، ۱۶۲). در قرآن آمده است: «یا ایها الذین آمنوا اتقوا الله حق تقاته ... و اعتصموا بحبل الله جمیعاً و لاتفرقوا ...» «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، تقوای الهی را به نحو احسن و کمال آن به جا آورید ... و همگی به ریسمان الهی تمسک جوئید و متفرق نشوید» (آل عمران، آیه ۱۰۲ و ۱۰۳). جامعه‌ای که بر پایه تقوا استوار است به وحدت و اتحاد دست می‌یابد و از آثار آن برخوردار می‌شود. از این روست که خداوند می‌فرماید: «و ان هذه امتکم أمه واحده و انا ربکم فاتقون» «و این امت شما امت واحدی است و من پروردگار شما هستم؛ پس تنها از من بترسید» (مؤمن، آیه ۵۲).

توکل: شهید مطهری (ره) توکل را این‌گونه تعریف نمودند: توکل نوعی رابطه فرد با خداوند است که در آن فرد با توجه به اعتقادی که به قدرت، حکمت و رأفت و شفقت خداوند دارد در تمام حرکات و سکانات، حضور خدا را در نظر می‌گیرد و در تمام لحظات برای موفقیت خود از او استمداد می‌کند (مطهری، ۱۳۸۴: ۵۷). اصل توکل بر خدا در مدیریت اسلامی به این معنی است که انسان با اعتماد کامل در اداره کارهای مختلف سازمان، فکر و عمل خود را به یک منبع بی‌انتهای

^۱. <https://makarem.ir> (Accessed date: 1401/06/16)

متصل کند و بر اساس این اتکا به حقیقت اصیل، قدم‌های خود را محکم‌تر بردارد و در کارهای مختلف سازمان بر اساس آنچه معقول و حق است؛ بهترین تلاش‌ها را به کار بندد (محمدری- شهری، ۱۳۸۹: ۶۵).

معنای توکل همان سپردن کار به دست خدا است نا آدمی را در تمام موارد کمک کند و نارسایی‌های او را برطرف سازد (مرادی و حکیمی، ۱۳۹۷، ۱۶۳). خداوند در قرآن می‌فرماید: «و توکل علی‌الحی الذی لایموت و سبح بحمده و کفی به بذنوب عباده خبیراً» «بر خدایی که همیشه زنده است و هرگز نمی‌میرد، توکل بنما و او را تسبیح و ستایش کن و او خود برای آگاهی از گناهان بندگان کافی است» (فرقان، آیه ۵۸).

ایمان: از مطالعه تحلیلی آیات مربوط به ایمان در قرآن مشخص می‌شود که ایمان به معنای تصدیق و مراد از تصدیق، یقین است که در قلب جای دارد و از همین رو، ایمان امری قلبی است. ایمان دارای مراتب، اختیاری، قلبی و متقابل با کفر است و پس از اسلام و پیش از تقوا، احسان، اطمینان، برّ و صدق قرار می‌گیرد (احمدزاده، ۱۳۹۸، ۱۳۵).

امام علی (ع)، ایمان داشتن یعنی گرویدن به خدا و رسول و اهل بیت او را روشن‌ترین راه‌ها بیان می‌کنند که سعادت همیشگی را در پی دارد؛ زیرا ایمان همانند چراغی نورانی است که آدمی را به کردارهای شایسته راهنمایی می‌کند. به سبب ایمان که ثمره آن عمل صالح است، علم و دانایی فرد هم زیاد می‌شود، زیرا علم بدون ایمان و عمل صالح، جز دوری از رحمت خدا چیزی به انسان نمی‌افزاید (فیض الاسلام، ۱۳۷۴: ۲۱۸). ایمان در همه‌جا و در همه کارها اصل است. فرد مؤمن، اگر خدمتی هم از دستش بر نیاید، از خیانت به دور است. کارشکنی نمی‌کند. برای بیگانه جاسوسی نمی‌کند. به مسئول خود اطلاعات دروغ نمی‌رساند. اسرار را فاش نمی‌سازد و با دشمن جوانمردانه و با دوستان صادقانه رفتار می‌کند. زیرکی و علم خود را در راه خیانت به کار نمی‌گیرد و همواره امانت‌دار خوبی است (نصیری و حسینی، ۱۳۹۲: ۱۲۰).

۲-۳. عملکرد شغلی

عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود. زیرا بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد (ابزاری و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۶). موتویدلو^۱ (۲۰۰۳: ۴۱). عملکرد شغلی را ارزش‌های کلی

مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد. عملکرد کلی، سه بعد اساسی را در برمی‌گیرد: عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد شهروندی و عملکرد مخرب (استوارت و براون^۱، ۲۰۱۴: ۳۵۳).

۱) عملکرد وظیفه‌ای: عملکرد وظیفه‌ای با هسته فنی سازمان یا شغل ارتباط دارد و فعالیت‌هایی را شامل می‌شود که مستقیماً یا به طور غیرمستقیم با تبدیل منابع به محصول در مبادلات اقتصادی انجام می‌گیرد. این نوع عملکرد به طور قابل توجهی از شغلی به شغل دیگر متفاوتند و بستگی به دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها دارند و شامل نقش‌های معین و مشخص می‌باشد (رحیم‌نیا، ۱۳۸۹: ۳).

۲) عملکرد شهروندی: کارکنان زمانی شهروندان خوبی محسوب می‌شوند که در همکاری و کمک به یکدیگر، فراتر از انتظارات عمل کنند. عملکرد شهروندی می‌تواند به نفع فرد یا کل سازمان باشد. فعالیت‌هایی که به سازمان نفع می‌رسانند، رفتار شهروندی سازمانی نامیده می‌شوند. رفتارهای شهروندی، داوطلبانه و اختیاری هستند. در نتیجه، انجام آن‌ها به دانش و مهارت تخصصی نیاز ندارد، اما انگیزه بالا لازم دارد؛ بنابراین، کارکنانی که ویژگی‌های انگیزشی نظیر اطمینان، همکاری و همدلی در آن‌ها پررنگ‌تر است، به احتمال بیشتر درگیر رفتارهایی می‌شوند که سازمان و سایر افراد را منتفع می‌کند (ستون و موسشولدر^۲، ۲۰۰۲: ۲۶۰).

۳) عملکرد مخرب: کارمندی که عملکرد وظیفه‌ای و شهروندی بالایی دارد، ممکن است در برخی موارد به دلیل انجام رفتارهای مخرب، به سازمان آسیب برساند. رفتارهای مخرب نیز می‌توانند در دو سطح فردی و سازمانی مطرح شوند. فعالیت‌های مخرب سازمانی شامل صدمه به تولید یا تخریب دارایی‌های سازمان می‌شود. صدمه به تولید زمانی اتفاق می‌افتد که کارمند با انجام اقداماتی، به سرعت و کیفیت کالاها و خدمات ارائه‌شده صدمه بزند. وقفه بیش از حد مجاز در کار، آهسته انجام دادن فعالیت تولید و هدر دادن منابع شرکت از این جمله‌ان (استوارت و براون، ۲۰۱۴: ۳۵۵).

۳-۳. مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی عبارت است از نگرش استراتژیک و یکپارچه به مدیریت با ارزش‌ترین دارایی‌های شرکت (یعنی کارکنانی که در آن کار می‌کنند) که چه به صورت فردی و چه در قالب

1. Stewart and Brwon

2. Settoon and Mossholder

گروهی، در تحقق اهداف سازمان سهیم‌اند (آرمسترانگ، ۲۰۰۶: ۱۷). وظایف (فعالیت‌های) مدیریت منابع انسانی مورد بررسی در این پژوهش به شرح زیر می‌باشند:

کارمندیابی: این فرایند عبارت است از کشف متقاضیان بالقوه برای پست‌های خالی سازمانی (دی سنزو و رایینز، ۱۹۹۶: ۱۸۳). هدف اصلی کارمندیابی، انتقال تصویر مثبت سازمان به منظور شناسایی و بهره‌برداری از مزایا و تعهدات افرادی است که در آینده، کارمندان خوبی خواهند شد. بنابراین کارمندیابی مؤثر، مستلزم دعوت از متقاضیان برای دادن درخواست کار، ایجاد علاقه و تمایل در جویندگان کار برای پیوستن به سازمان و ترغیب بهترین متقاضیان برای پذیرش موقعیت شغلی است (کوین^۳ و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۶۲).

انتخاب: فرایند گزینش افراد برای استخدام آن‌ها در سازمان است (استوارت و بروان، ۲۰۱۴: ۲۲۶). هدف از انجام دادن فرایند انتخاب عبارت از یافتن بهترین فرد شایسته برای تصدی پست خالی از میان داوطلبان شغلی برای احراز پست مورد نظر است (عباس پور، ۱۳۸۲: ۱۴۱).

آموزش: یک فرایند یادگیری است که به دنبال تغییر نسبتاً دائمی رفتار کارکنان در شغلشان می‌باشد و شامل تغییر مهارت، دانش، نگرش‌ها یا رفتار می‌باشد (نقوی و یعقوبی، ۱۳۸۹: ۳۱۲).

ارزیابی عملکرد: عبارت است از تعیین درجه کفایت و لیاقت کارکنان از لحاظ انجام وظایف محوله و قبول مسئولیت‌ها در سازمان که این ارزیابی باید به طور عینی و نظام‌مند انجام پذیرد (بزاز جزایری، ۱۳۸۵: ۳). در یک کلام می‌توان گفت که هدف نهایی ارزیابی عملکرد عبارت از افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است و نه تنبیه و توبیخ کارکنان؛ بنابراین ارزیابی عملکرد در صدد است تا اثربخشی و کارایی کارکنان را حفظ کند و بهبود بخشد (عباس پور، ۱۳۸۲: ۲۱۵).

جبران خدمات: همه بازده‌های مالی و خدمات ملموس و مزایایی است که کارکنان به عنوان بخشی از رابطه استخدامی‌شان دریافت می‌کنند (میلکوویچ و نیومن، ۲۰۰۸: ۳۵). سازمان‌ها در طراحی نظام جبران خدمات، اهداف متعددی را دنبال می‌کنند. متخصصان نیروی انسانی سازمان، باید شناخت لازم از اهداف و چگونگی دستیابی به آن‌ها را داشته باشند. اصولاً اهداف یک سازمان در طراحی نظام جبران خدمات، باید شامل جذب متقاضیان شایسته، حفظ کارکنان شایسته،

1. Armstrong
2. Desenzo and Robbins
3. Kevin
4. Milcovich and Newman

افزایش انگیزه کارکنان و ملاحظات قانونی باشد(زارعی متین، ۱۳۷۹: ۱۷۹).

روابط با کارکنان: به معنای در اختیار گرفتن قلب و ذهن کارکنان برای ترغیب آن‌ها به شناخت بهتر سازمان، به تلاش بیشتر در جهت منافع سازمان و به باقی ماندن در سازمان و بنابراین تضمین این که آموزش و توسعه آن‌ها برای سازمان مفید و سودآور خواهد بود؛ و تأکید بر کار تیمی و افزایش مشارکت کارکنان(آرمسترانگ، ۲۰۰۶: ۲۰۶).

۳-۴. رضایت شغلی

رضایت شغلی را می‌توان نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف کرد(رابینز، ۱۳۷۴: ۲۷۹). رضایت دارای دو بعد درونی و بیرونی است(آزاده، ۱۳۸۵: ۲۲۴):

- ۱- رضایت درونی که از دو منبع حاصل می‌شود: اول احساس لذتی که انسان از صرف اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد.
- ۲- رضایت بیرونی که بیشتر با نوع، شرایط و محیط کاری در ارتباط بوده و دائم در حال تغییر و تحول است. از جمله این عوامل می‌توان از روابط بین کار، کارکنان، کارفرما و پاداش‌های کاری نام برد.

یکی از موضوعات مهم و مورد توجه مدیران، اثر رضایت شغلی بر عملکرد سازمان است. نتایج بعضی تحقیقات نشان می‌دهد کارکنانی که رضایت شغلی بیشتری دارند، عملکردشان نیز بهتر است. به نظر می‌آید رابطه مستقیمی بین این دو وجود دارد، زیرا کسانی که نگرش مثبتی به کارشان دارند، عملکرد آن‌ها بهتر است. به‌طور کلی رضایت شغلی که از عوامل متعدد نظام جبران مالی و غیرمالی حاصل می‌شود بر عملکرد تأثیر می‌گذارد، البته این ارتباط برای مشاغل سطوح بالای سازمان قوی‌تر است. در واقع، ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد برای افراد در پست‌های تخصصی، سرپرستی و مدیریتی شدید و محکم است(خدایاری فرد، ۱۳۸۸: ۵۰).

در رابطه با رضایت شغلی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی و سازمانی (بطور مستقیم و غیرمستقیم) مطالعات متعددی انجام شده است. نتایج تحقیقات متعدد در داخل کشور (از جمله نیک‌بین دافچاهی و هم‌متی نودوست گیلانی، ۱۴۰۰؛ اصلانی و همکاران، ۱۴۰۰؛ میرزایی و گل‌پرور، ۱۳۹۸؛ بابایی میسیدی و علیرضایی، ۱۳۹۸؛ منوریان و همکاران، ۱۳۹۷؛ رضانی و همکاران، ۱۳۹۶) و خارج کشور (از جمله الولی و الولی، ۲۰۲۲؛ لئونگ و لین، ۲۰۲۲؛ پیو،

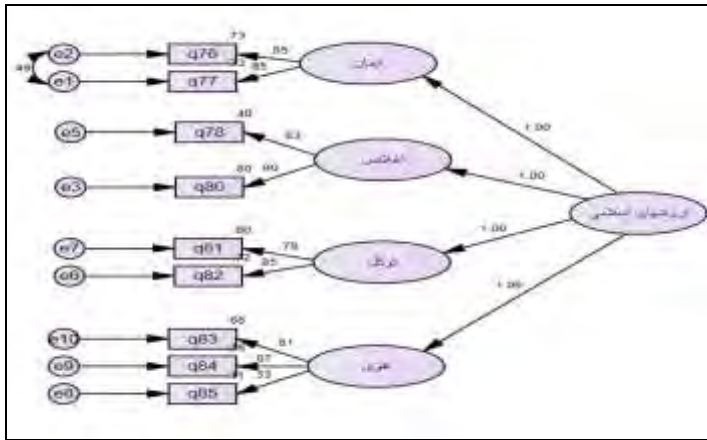
۲۰۲۲؛ کورادو و سانتوس، ۲۰۲۲؛ کائور و کانگ، ۲۰۲۱؛ چرخابی و همکاران، ۲۰۱۴) حاکی از آن است که رضایت شغلی نقش میانجی را در رابطه بین عوامل مؤثر و عملکرد شغلی ایفا می‌کند.

۴- روش تحقیق

تحقیق حاضر از منظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است، از نظر شیوه و روش کار، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، رویکرد پیمایشی بر تحقیق حاکم است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان اداری دانشگاه زنجان است که شامل ۴۱۴ نفر می‌باشند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۰۰ نفر تعیین شد ولی تعداد ۱۳۰ پرسشنامه جمع‌آوری و در تحلیل‌ها مورد استفاده قرار گرفت. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه فعالیت مدیریت منابع انسانی مارتین^۱ (۲۰۱۱) با پنج بعد (کارمندایی، انتخاب، آموزش، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات و روابط با کارکنان)، پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون با سه بعد (عملکرد وظیفه‌ای، شهروندی و مخرب)، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با دو بعد رضایت درونی و بیرونی و پرسشنامه محقق ساخته پابندی به ارزش‌های اسلامی با چهار بعد (ایمان، اخلاص، توکل و تقوا) در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت جمع‌آوری شد. ارزش‌های اسلامی با مطالعه مبانی نظری (بخشیان، ۱۳۸۰؛ عبدوس و محمدی اشتهاردی، ۱۳۷۵؛ باهنر، ۱۳۷۴) احصاء شد و روایی آن از طریق تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت (شکل ۱). به منظور بررسی روایی محتوایی سایر پرسشنامه‌ها از نظرات اساتید متخصص استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. اطلاعات جدول ۱ میزان ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱. محاسبه پایایی متغیرهای تحقیق با ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
عملکرد شغلی	۱۵	۰/۹۲۷
فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی	۴۰	۰/۹۱۵
ارزش‌های اسلامی	۱۰	۰/۸۴۴
رضایت شغلی	۲۰	۰/۸۸۵



شکل ۱: تحلیل عاملی تأییدی ارزش‌های اسلامی

لازم به ذکر است یکی از سوالات مربوط به متغیر اخلاص که دارای بار عاملی پایین بود، حذف شد. همان‌طور که در شکل ۱ قابل مشاهده است، مقدار بار عاملی سایر گویه‌ها بزرگتر از ۰٫۳ و قابل قبول می‌باشد.

۵- یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی در جدول ۲ نشان داده شده است. جدول ۲. توزیع فراوانی مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	وضعیت تاهل	فراوانی	درصد فراوانی
مذکر	۷۴	۵۶٫۹٪	متاهل	۱۰۵	۸۰٫۸٪
مؤنث	۵۶	۴۳٫۱٪	مجرد	۲۵	۱۹٫۲٪
مجموع	۱۳۰	۱۰۰٪	مجموع	۱۳۰	۱۰۰٪
سن					
زیر ۲۵ سال	۲	۱٫۵٪	کم‌تر ۵ سال	۱۴	۱۰٫۸٪
بین ۲۶ تا ۳۵	۲۷	۲۰٫۸٪	بین ۵ تا ۱۰	۲۴	۱۸٫۵٪
بین ۳۶ تا ۴۵	۷۵	۵۷٫۷٪	بین ۱۱ تا ۱۵	۲۳	۱۷٫۷٪
۴۶ سال به بالا	۲۶	۲۰٪	۱۵ سال به بالا	۶۹	۵۳٫۱٪
مجموع	۱۳۰	۱۰۰٪	مجموع	۱۳۰	۱۰۰٪
سمت سازمانی			نوع استخدام		

کارمند	۵۳	٪ ۴۰،۸	قراردادی	۵۳	٪ ۴۰،۸
کارشناس	۶۵	٪ ۵۰	پیمانی	۲۸	٪ ۲۱،۵
مدیر	۱۲	٪ ۹،۲	رسمی	۴۹	٪ ۳۷،۷
مجموع	۱۳۰	٪ ۱۰۰	مجموع	۱۳۰	٪ ۱۰۰
تحصیلات					
دیپلم و کمتر	۱	٪ ۰،۸	کارشناسی ارشد	۵۷	٪ ۴۳،۳
کاردانی	۵	٪ ۳،۸	دکتری	۲۰	٪ ۱۵،۴
کارشناسی	۴۷	٪ ۳۶،۲	مجموع	۱۳۰	٪ ۱۰۰

طبق جدول ۲، ۵۷ درصد پاسخ‌دهندگان را مردان و ۴۳ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. همچنین ۱۰۵ نفر از پاسخ‌دهندگان (معادل حدود ۸۱ درصد) متأهل و بقیه مجرد بوده‌اند. از نظر گروه سنی، بیشترین فراوانی (۷۵ نفر معادل ۵۷/۷ درصد) مربوط به رده ۳۶ تا ۴۵ سال بوده و تنها ۱/۵ درصد زیر ۲۵ سال سن داشته‌اند. از نظر سابقه فعالیت، ۵۳ درصد بالای ۱۵ سال، ۴۷ درصد بین ۵ تا ۱۵ سال و ۱۴ نفر نیز کمتر از ۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند. از نظر سمت سازمانی، ۱۲ نفر (۹/۲ درصد) مدیر، ۶۵ نفر (۵۰ درصد) کارشناس و بقیه کارمند بوده‌اند. کارکنان قراردادی (۵۳ نفر معادل ۴۰/۸ درصد) بیشترین فراوانی را در نوع استخدام داشته‌اند. از نظر تحصیلات تعداد ۵۳ نفر (۴۰/۸) زیر مدرک تحصیلی کارشناسی و پایین‌تر، ۵۷ نفر (۴۳/۸) کارشناسی ارشد و ۲۰ نفر (۱۵/۵) دارای مدرک دکتری بوده‌اند.

- بررسی برازش مدل

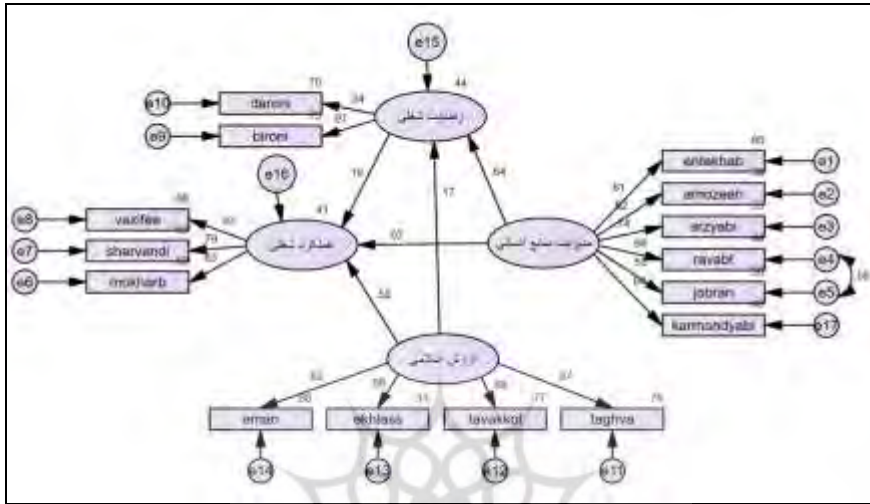
هر مدل مفهومی طراحی شده‌ای با این سوال مواجه است که تا چه اندازه با واقعیت تطابق دارد؟ این سوال کلیدی، موضوع برازش مدل مفهومی تحقیق می‌باشد. جدول ۳ شاخص‌های مهم مربوط به ارزیابی برازش مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل نهایی پژوهش

شاخص‌ها	$NFI > 0.8$	$CFI > 0.9$	$TLI > 0.8$	$RMSEA < 0.08$
مدل نهایی	۰،۸۷۴	۰،۹۳۹	۰،۹۲۱	۰،۰۷۸

از شاخص‌های معتبر که برای برازندگی الگو به کار می‌رود، شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA$) است که در الگوهای قابل قبول دارای مقدار ۰،۰۸ یا کم‌تر است. برازش الگوهایی که دارای مقادیر بالاتر از ۰،۱ هستند، ضعیف برآورد می‌شوند و سایر

شاخص‌هایی هم که در جدول ذکر شده همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تایید مدل پژوهش است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری استفاده شده است که مدل خروجی نرم افزار در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲- مدل مفهومی خروجی نرم افزار

پس از بررسی و تایید الگو برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از شاخص نسبت بحرانی (CR) استفاده شده است. براساس سطح معناداری $0,05$ نسبت بحرانی باید بیشتر از $1,96$ باشد. با در نظر گرفتن نتایج تجزیه و تحلیل مدل، به بررسی فرضیه‌ها پرداخته شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

فرضیه اول پژوهش مبنی بر تأثیر پایداری به ارزش‌های اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه زنجان با نسبت بحرانی $2,015$ و سطح معناداری $0,044$ تایید می‌شود.

فرضیه دوم پژوهش مبنی بر تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه زنجان با نسبت بحرانی $5,821$ و سطح معناداری $0,000$ تایید می‌شود.

فرضیه سوم پژوهش مبنی بر تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه زنجان با نسبت بحرانی $0,699$ و سطح معناداری $0,048$ تایید شد. بنابراین با توجه به این که ($p=0.048 < 0.05$) می‌توان نتیجه گرفت که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان این سازمان دارد.

فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر تأثیر پایداری به ارزش‌های اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان

با نسبت بحرانی ۴,۲۸۶ و سطح معناداری ۰,۰۰۰ تایید می‌گردد.

فرضیه پنجم پژوهش مبتنی بر تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه زنجان با نسبت بحرانی ۲,۰۶۰ و سطح معناداری ۰,۰۳۹ تایید می‌گردد.

جدول ۴. نتیجه آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	نسبت بحرانی	سطح معناداری	فرضیه‌ها
تایید	۲,۰۱۵	۰,۰۴۴	تأثیر پایداری به ارزش‌های اسلامی بر رضایت شغلی
تایید	۵,۸۲۱	۰,۰۰۰	تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی
تایید	۰,۶۹۹	۰,۰۴۸	تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی
تایید	۴,۲۸۸	۰,۰۰۰	تأثیر پایداری به ارزش‌های اسلامی بر عملکرد شغلی
تایید	۲,۰۶۰	۰,۰۳۹	تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی

آزمون فرضیه ششم: رضایت شغلی نقش میانجی را در رابطه بین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. برای بررسی این که آیا رضایت شغلی نقش میانجی را در رابطه بین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند یا نه باید شرایط زیر وجود داشته باشد:

الف) تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی معنی‌دار باشد. با بررسی این رابطه مشاهده می‌شود که مقدار تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی (۰,۰۸) با نسبت بحرانی (۰,۸۳۱) و سطح معنی‌داری (۰,۴۰۶) معنی‌دار نمی‌باشد.

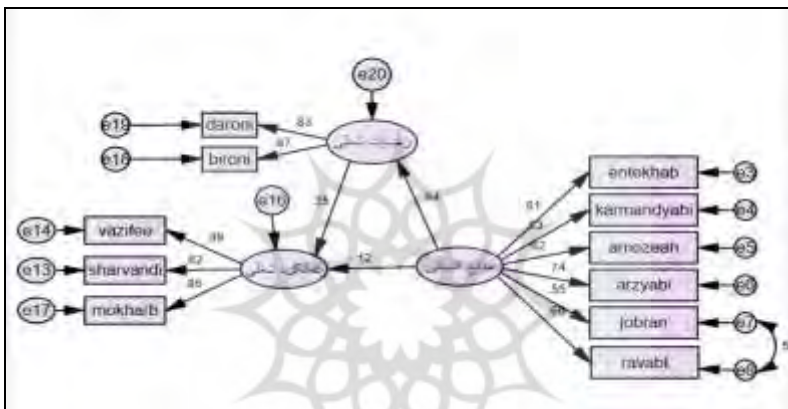
ب) مقدار تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی با وارد کردن متغیر میانجی (رضایت شغلی) کاهش یابد.

ج) تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی معنی‌دار باشند.

به منظور بررسی وجود دو شرط ب و ج، روابط آنها که در شکل ۳ نشان داده شده است مورد آزمون قرار گرفت. ضرایب مسیر و معنی‌داری آنها نیز در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. بررسی معنی‌داری ضرایب مسیر در تحلیل میانجی

متغیر	مسیر	ضریب استاندارد	انحراف استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
مدیریت منابع انسانی	←	۰,۶۴	۰,۱۲۰	۶,۱۵۴	***
مدیریت منابع انسانی	←	۰,۱۲	۰,۱۳۲	۰,۸۶۶	۰,۳۸۶
رضایت شغلی	←	۰,۳۵	۰,۱۱۷	۲,۳۴۹	۰,۰۱۹

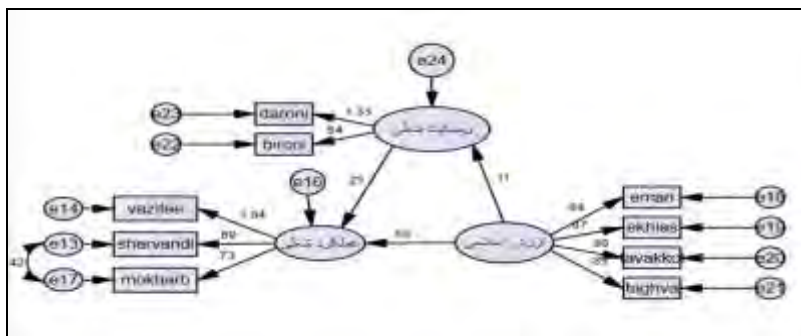


شکل ۳. بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین فعالیت‌های منابع انسانی و عملکرد شغلی

با توجه به شکل ۳ مشاهده می‌شود که با وارد کردن متغیر رضایت شغلی به مدل، تأثیر متغیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی از (۰,۰۸) به (-۰,۱۲) کاهش یافته است. از طرف دیگر تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی ($P=0.000$) و تأثیر رضایت بر عملکرد شغلی ($P=0.019$) نیز معنی‌دار می‌باشد. بدین ترتیب می‌توان گفت رضایت شغلی نقش میانجی را در رابطه بین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد شغلی ایفا می‌کند. آزمون فرضیه هفتم: رضایت شغلی نقش میانجی را در رابطه بین پایداری به ارزش‌های اسلامی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند.

برای بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در ابتدا باید تأثیر ارزش‌های اسلامی بر عملکرد شغلی معنی‌دار باشد. با بررسی این رابطه مشاهده می‌شود که مقدار تأثیر ارزش‌های اسلامی بر عملکرد شغلی (۰,۰۵۶) با نسبت بحرانی (۵,۸۳۸) و سطح معنی‌داری (۰,۰۰۰) معنی‌دار

می باشد (شکل ۳ و جدول ۶).



شکل ۴. بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین ارزش های اسلامی و عملکرد شغلی

جدول ۶. بررسی معنی داری ضرایب مسیر در تحلیل میانجی

متغیر	مسیر متغیر	ضریب استاندارد	انحراف استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
ارزش های اسلامی	رضایت شغلی	۰,۱۱	۰,۰۵۷	۱,۳۹۲	۰,۱۶۴
ارزش های اسلامی	عملکرد شغلی	۰,۵۰	۰,۰۷۶	۴,۹۶۰	***
رضایت شغلی	عملکرد شغلی	۰,۲۵	۰,۰۷۰	۳,۷۴۹	***

با توجه به شکل ۴ مشاهده می شود که با وارد کردن متغیر رضایت شغلی به مدل، تأثیر متغیر ارزش های اسلامی بر عملکرد شغلی از (۰,۵۶) به (۰/۵۰) کاهش یافته است و همچنان معنی دار ($P=0.000$) است. از طرف دیگر تأثیر ارزش های اسلامی بر رضایت شغلی ($P=0.164$) و تأثیر رضایت بر عملکرد ($P=0.000$) نیز معنی دار می باشد. بدین ترتیب می توان گفت رضایت شغلی نقش میانجی را در رابطه بین ارزش های اسلامی با عملکرد شغلی ایفا می کند.

جمع بندی و نتیجه گیری

یافته های پژوهش های قبلی حاکی از تأثیر مثبت فعالیت های مدیریت منابع انسانی و پایبندی به ارزش های اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان می باشد که منجر به گسترش درک ما از اهمیت این فعالیت ها و ارزش ها بر عملکرد شغلی کارکنان می گردد. حتی اگر سازمان ها به ترویج و بکارگیری این فعالیت ها و اصول توجه نکنند، پژوهش ها شواهد علمی ثابتی در رابطه با ارزش و

اهمیت فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و پایداری به ارزش‌های اسلامی برای سازمان‌های علاقه‌مند به کارکنانی با عملکرد و رضایت شغلی بالا ارائه می‌کنند. یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر حاکی از تأثیر فعالیت‌های منابع انسانی بر عملکرد شغلی می‌باشد. مطالعه حاضر نشان می‌دهد که پایداری به ارزش‌های اسلامی باید در کارکنان تقویت شود زیرا عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و آن را بهبود می‌بخشد. از طرف دیگر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و هرچه کارکنان رضایت شغلی بهتر و بالاتری داشته باشند، عملکرد مطلوب‌تری خواهند داشت. در حقیقت این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی کارکنان نقش میانجی را بین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان ایفا می‌کند. همچنین این متغیر بین پایداری به ارزش‌های اسلامی و عملکرد شغلی نیز نقش میانجی دارد به این معنا که پایداری کارکنان به اصول و ارزش‌های اسلامی بر رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت داشته و این رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد. در این پژوهش سعی بر بررسی تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و ارزش‌های اسلامی بوده است تا مدیران سازمان‌ها به درک جمعی از این فعالیت‌ها و ارزش‌ها دست یابند تا بتوانند در شرایط و زمان‌های گوناگون و در مقابل کارمندان خود بهترین رویکرد را بکار گیرند تا با استفاده از این اصول، عملکرد کارکنان خود را بهبود بخشیده تا در نهایت عملکرد سازمان افزایش یابد.

یافته‌های پژوهش به تفکیک فرضیه‌ها به شرح زیر می‌باشد:

➤ فرضیه اول

پایداری به ارزش‌های اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه زنجان تأثیر معنی‌داری دارد. با تایید این فرضیه می‌توان گفت با افزایش یک واحد در متغیر پایداری به ارزش‌های اسلامی رضایت شغلی ۰,۳۰۶ افزایش می‌یابد. در نتیجه با پایداری به ارزش‌های اسلامی در دانشگاه زنجان میزان رضایت شغلی کارکنان این سازمان تقویت می‌شود. نتیجه بدست آمده با پژوهش نصیری و حسینی (۱۳۹۲) هماهنگ است.

➤ فرضیه دوم

فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه زنجان تأثیر معنی‌داری دارد.

طبق تحلیل‌ها با افزایش یک واحد در متغیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی متغیر رضایت

شغلی ۰,۷۰۲ افزایش می‌یابد. در نتیجه با فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در دانشگاه زنجان میزان رضایت شغلی کارکنان این سازمان تقویت می‌شود. نتایج این فرضیه با یافته‌های عباسی و همکاران (۱۳۹۶) و پاشاغللو و تنوس (۲۰۱۴) همسو می‌باشد.

➤ فرضیه سوم

طبق فرضیه سوم فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه زنجان تأثیر معنی داری دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت عوامل بسیاری بر عملکرد شغلی کارکنان موثر است. لباف (۱۳۷۹) چهار دسته عوامل فردی، سازمانی، شغلی و محیطی را بر عملکرد شغلی موثر می‌داند که اقدامات مدیریت منابع انسانی زیرمجموعه‌ای از عوامل سازمانی می‌باشد. دلیل رد شدن این فرضیه می‌تواند یا بی‌توجهی و عدم دقت کافی کارکنان در پاسخ‌گویی به سوالات باشد و یا اینکه فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در این سازمان در حد مطلوبی نبوده و کارکنان امتیاز پایینی به این فعالیت‌ها داده‌اند. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های باقی نصرآبادی و بهزادیا (۱۳۹۹)، سلوکدار و گودرزی (۱۳۹۸)، و سیلوا و همکاران (۲۰۰۸) هماهنگی دارد.

➤ فرضیه چهارم

پایبندی بر ارزش‌های اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه زنجان تأثیر معناداری دارد. با توجه به خروجی نرم‌افزار این فرضیه تایید شد. به عبارتی با افزایش یک واحد در متغیر پایبندی به ارزش‌های اسلامی متغیر عملکرد شغلی ۰,۶۵۱ افزایش می‌یابد. در نتیجه با پایبندی به ارزش‌ها و اصول اسلامی میزان عملکرد شغلی کارکنان این سازمان تقویت می‌شود. در حقیقت مدیران و کارکنانی که در حین انجام وظایف کاری خود همواره خدا را ناظر بر کار خود می‌بینند، از خدا طلب کمک دارند، سعی می‌کنند از تظاهر و ریا دوری کرده و تطمیع و تهدید دیگران بر آن‌ها اثر نگذارد، به تبع عملکرد مطلوبی را از خود به نمایش می‌گذارند. نتایج به دست آمده در این فرضیه با پژوهش دعائی و همکاران (۱۳۹۴) هماهنگ است.

➤ فرضیه پنجم

طبق فرضیه پنجم رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه زنجان تأثیر معنی داری دارد. به عبارت دیگر رضایت شغلی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان این سازمان می‌گذارد و در نتیجه این فرضیه تایید می‌گردد. به عبارتی با افزایش یک واحد در متغیر

رضایت شغلی عملکرد شغلی ۰,۱۶۰ افزایش می‌یابد. در نتیجه کارکنانی که از شغل خود رضایت داشته باشند، عملکرد شغلی مطلوب‌تری خواهند داشت. نتایج به دست آمده در این فرضیه با پژوهش میرزاده کوهشاهی و ابوحزمه (۱۳۹۸)، بابایی میدی و علیرضایی (۱۳۹۸)، منوریان و همکاران (۱۳۹۷)، اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۵)، الولی و الولی (۲۰۲۲) هماهنگ است.

فرضیه ششم

رضایت شغلی نقش میانجی را در رابطه فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند.

با توجه به خروجی نرم افزار و مقادیر جدول ۶، نسبت بحرانی مسیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی برابر با ۶,۱۵۴ و سطح معنی‌داری $p\text{-value}=0.000$ و نسبت بحرانی رضایت شغلی بر عملکرد شغلی برابر با مقدار ۲,۳۴۹ و سطح معنی‌داری $p\text{-value}=0.019$ است. در مجموع متغیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی از طریق رضایت شغلی با ضریب غیرمستقیم ۰,۱۲ تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی می‌گذارد که نشان می‌دهد متغیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد و این فرضیه تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر، رضایت از اقدامات مدیریت منابع انسانی سازمان، می‌تواند منجر به افزایش سطح رضایت شغلی در کارکنان شود و افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان منجر به تقویت عملکرد شغلی آنها می‌گردد. نتایج به دست آمده در این فرضیه با پژوهش‌های نیک‌بین دافچاهی و همتی نوعدوست گیلانی (۱۴۰۰)، میرزایی و گل‌پرور (۱۳۹۸)، حجازی و شمس (۱۳۸۱)، لئونگ و لین (۲۰۲۲)، پیو (۲۰۲۲)، کورادو و سانتوس (۲۰۲۲) هماهنگ است.

فرضیه هفتم

رضایت شغلی نقش میانجی را در رابطه بین پایبندی به ارزش‌های اسلامی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند.

با توجه به خروجی نرم افزار و مقادیر جدول ۷، نسبت بحرانی مسیر پایبندی به ارزش‌های اسلامی بر رضایت شغلی برابر با ۱,۳۹۲ و سطح معنی‌داری $p\text{-value}=0.164$ و نسبت بحرانی رضایت شغلی بر عملکرد شغلی برابر با مقدار ۳,۷۴۹ و سطح معنی‌داری $p\text{-value}=0.000$ است. در مجموع متغیر پایبندی به ارزش‌های اسلامی از طریق رضایت شغلی با ضریب غیرمستقیم ۰,۵۰ تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی می‌گذارد. به عبارتی دیگر می‌-

توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی نقش میانجی را در رابطه بین ارزش‌های اسلامی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند و این فرضیه تایید می‌گردد. میانجی‌گری نیز از نوع جزئی است. به عبارت دیگر، پابندی به ارزش‌های اسلامی، می‌تواند منجر به افزایش سطح رضایت شغلی در کارکنان سازمان شود و افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان منجر به تقویت عملکرد شغلی آنها می‌گردد. نتایج بدست آمده در این فرضیه با پژوهش نصیری و حسینی (۱۳۹۲) هماهنگ است.

- پیشنهادها

با توجه به نتایج و یافته‌ها، پیشنهادهای زیر را می‌توان مطرح کرد:

در مورد ارتقای پابندی به ارزش‌های اسلامی به مدیران پیشنهاد می‌گردد مانع ایجاد هرگونه دورویی، تظاهر، ریا و چاپلوسی در سازمان شوند و با افرادی که از این طریق سعی در دستیابی به اهداف خود دارند، برخورد جدی نمایند. مدیریت، جهت تشویق کارکنان به این اصول و ارزش‌ها (دوری از تزویر و مطیع اوامر الهی بودن)، خود پایبند و مقید به این ارزش‌های اسلامی بوده و همچنین از رفتارهای تبعیض‌آمیز (حقوق و دستمزد، پاداش، ارتقا کارکنان به مشاغل بالاتر، رفتار همراه با صداقت و احترام و نظایر آنها) بین کارکنان دوری نمایند.

در حوزه ارتقای عملکرد شغلی پیشنهاد می‌گردد توجه مدیران به نگرش‌های تیمی و تشویق کارکنان به تفکر و انجام کار به صورت تیمی بیشتر شود زیرا در تیم‌ها اصولی مانند همکاری و همدلی، مسئولیت‌پذیری و انتقادپذیری بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد. همچنین پیشنهاد می‌گردد برای تقویت روابط و تعاملات کارکنان، گروه‌ها و کانال‌های تخصصی با موضوعات مرتبط کاری ایجاد گردد و اعضای سازمان در آن عضو شوند تا از این طریق زمینه برای تعامل و شنیدن حرف‌های کارکنان فراهم گردد. مدیران می‌توانند با پاداش‌هایی چون اشتراک‌گذاری سود، صندوق کارکنان و تسهیلات و برنامه‌های بازنشستگی، انگیزه و رضایت کارکنان را تقویت نمایند.

کارمندیابی: بهتر است سازمان اطلاعات مربوط به پست‌های خالی موجود در سازمان را از طریق اطلاع‌رسانی به موقع و دقیق از طریق کانال‌های ارتباطی دقیق و مشخص به اطلاع تمامی کارکنان موجود در سازمان برساند. همچنین سازمان با ایجاد ارتباط موثر با مراکز آموزشی و دانشگاهی، منابع جذب از بیرون سازمان را مورد توجه قرار دهد.

انتخاب: کار گروهی بی‌طرف، مسئولیت یکایک تصمیم‌گیری‌های مربوط به انتخاب و گزینش افراد مورد نیاز را داشته باشد، تا جایی که چنین تصمیماتی به وسیله یک کارگروه ستادی

جداگانه گرفته شود، احتمال بیشتری وجود دارد که تصمیمات مربوط به انتخاب و گزینش کارمندان منطبق بر شایستگی آنها باشد. همچنین برای اینکه انتخاب منابع انسانی از وضعیت مطلوبی برخوردار باشد، پیشنهاد می‌شود کانون‌هایی جهت ارزیابی و سنجش مهارت و شایستگی - های افراد ایجاد شود.

آموزش: به منظور آشنایی با اصول کاری لازم در اولین سال کاری بهتر است برای کارکنان، کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت برگزار گردد. در این راستا بهتر است نظر خود کارکنان را در رابطه با دوره‌های آموزشی مورد نیاز جویا شد و متناسب با آن، این دوره‌های آموزشی را برگزار نمود.

ارزیابی عملکرد: ارزیابی کنندگان از معیارها و شاخص‌های مشخص و منطبق با وظایف و مسئولیت‌های کاری کارکنان برای ارزیابی و قضاوت استفاده نمایند. بازخورد طی یک جلسه دوستانه انجام گیرد، زیرا کارکنانی که با مدیران در فضای دوستانه‌ای ملاقات می‌کنند نسبت به کسانی که تنها ارزیابی و گزارش کتبی دریافت می‌کنند، بازخورد و نتیجه بهتری می‌گیرند.

روابط با کارکنان: مدیران به کارکنان توانمند خود قدرت اختیار بیشتری داده و آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌ها و مدیریت برخی از برنامه‌های کاری شرکت دهند تا از این طریق از تعارضات درون سازمانی نیز پیشگیری شود. مدیران صادقانه برخی از مشکلات سازمان را با کارکنان در میان بگذارند و آن‌ها را برای مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها و در فعالیت‌های کاری و ارائه نظرات تشویق نمایند.

جبران خدمات: مدیران در پرداخت پاداش به مهارت‌ها، معلومات، تلاش و میزان مشارکت کارکنان در دستیابی به اهداف توجه نمایند و متناسب با این موارد حقوق و پاداش‌ها پرداخت گردد. مدیران این سازمان باید در نظر داشته باشند میزان حقوق و دستمزد کارکنان و همچنین پاداش و تسهیلات ارائه شده به آنان منطبق با شرایط اقتصادی روز کشور باشد. در صورت وجود تورم و گرانی سعی بر پرداخت حقوقی متناسب و یا ارائه پاداش‌های به صورت سلف سرویس که خود کارکنان حق انتخاب داشته باشند را برای آنان فراهم نمایند.

ارتقای رضایت شغلی: سرپرستان و مدیران در صورت مشاهده عملکرد مطلوب کارکنان و میزان فعالیت کاری انجام شده، برای پست‌های شغلی بالاتر، از کارکنان توانمند و با قابلیت موجود در سازمان استفاده نمایند و فرصت ارتقا را برای کارکنان فراهم نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد بین عملکرد خوب و ضعیف از منظر سرپرستان و مدیران مجموعه تفاوت وجود داشته باشد و پرداختی‌ها و پاداش افراد متناسب با عملکردشان انجام گیرد.

منابع

- ابزاری، مهدی، رنجبران، بهرام، فتحی، سعید و قربانی، حسن (۱۳۸۸). تأثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری، چشم انداز مدیریت، ۲، ۳۱-۵۷.
- احمدزاده، سید مصطفی (۱۳۹۸). چیستی ایمان در قرآن کریم به روش تحلیل محتوای کیفی، مطالعات قرآن و حدیث، ۱۲(۲)، ۱۶۴-۱۳۵.
- استوارت، گرگ . ال. و بروان، کنت. جی (۲۰۱۴). مدیریت منابع انسانی، پیوند استراتژی و عمل، ترجمه سید محمد اعرابی و مرجان فیاضی، چاپ پنجم، تهران: مهکامه.
- اسماعیلی، محمودرضا و صیدزاده، حمید (۱۳۹۵). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۳)، ۶۸-۵۱.
- اصلانی، فرشید، عمومی خوزانی، معصومه، فاطمی نصرآبادی، زهرا و ملایی، زهرا (۱۴۰۰). مطالعه و بررسی تأثیر رهبری در ارتفاع بالا بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان)، پژوهش های علوم مدیریت، ۳(۶)، ۸۸-۷۶.
- آرمسترانگ، مایکل (۲۰۰۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی: راهنمای عمل، ترجمه محمد اعرابی و امید مهدیه، ویرایش سوم، چاپ چهارم، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- بابایی میدی، حمید و علیرضایی، اسداله (۱۳۹۸). مدل سازی ساختاری تأثیر پنهان سازی منطقی دانش بر عملکرد با تأکید بر نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان، پژوهش های ارتباطی، ۲۶(۴)، ۸۴-۶۱.
- باقی نصر آبادی، علی و بهزادینا، مهرداد (۱۳۹۹). ارتباط مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی: نقش میانجیگری جو اخلاقی، مدیریت فرهنگ سازمانی ۱۸(۴)، ۷۷۴-۷۵۱.
- باهنر، محمدجواد (۱۳۷۴). سیری در عقاید و اخلاق اسلامی. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- بخشیان، ابوالقاسم (۱۳۸۰). جلوه های رفتاری امام علی (ع) در امر حکومت. قم: مرکز تحقیقات اسلامی.
- براتی احمد آبادی، هاجر، عریضی، حمید و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۹). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی، روان شناسی کاربردی، ۴(۱)، ۸۱-۶۵.
- جعفرنژاد، محمد جواد (۱۳۸۰). اخلاق کارمندان (اخلاق علمی و کاربردی)، قم، سلسله.
- حجازی، یوسف و شمس، علی (۱۳۸۱). بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی آذربایجان شرقی. دانش مدیریت، ۶۸، ۳۶-۲۰.

حجازی، یوسف (۱۳۸۱). نقش ویژگی‌های شخصیتی، تبار اجتماعی و ضوابط گزینش در موفقیت تحصیلی و عملکرد شغلی دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران. رساله دکتری. دانشگاه تهران: دانشکده کشاورزی کرج، گروه ترویج و آموزش کشاورزی.

خدایاری فرد، محمد (۱۳۸۸). سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان و رضایت مشتریان بانک صادرات ایران و ارائه الگوی مداخله روان‌شناختی به منظور ارتقای آن، گزارش طرح پژوهشی بانک صادرات ایران.

دعائی، حبیب‌الله، یعقوبی، نورمحمد و ارجمندی نژاد، آفاق (۱۳۹۴). اکتشاف مولفه‌ها و ابعاد ارزش-های اسلامی موثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه کارکنان شهرداری مشهد، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۱۲-۱.

رایبیز، استیفن. پی (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. ترجمه پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ چهارم، جلد دوم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رحیم‌نیا، فریبرز و نیکخواه فرخانی، زهرا (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۶(۴)، ۱۱-۱.

رمضانی، یوسف، باقریه مشهدی، امیرحسین، رضانی چاهک، آرزو و حسین‌پور، منیره (۱۳۹۶). عملکرد شغلی در دانشگاه: تبیین نقش رضایت شغلی، گرایش کاری و تعهد سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۹(۱۸)، ۱۵۹-۱۴۲.

زارعی‌متین، حسن (۱۳۷۹). مدیریت منابع انسانی، قم: بوستان کتاب.
سلوکدار، علیرضا و گودرزی، بشارت (۱۳۹۸). رابطه چابکی منابع انسانی با عملکرد شغلی مرکز اورژانس تهران، *پرستار و پزشک در رزم*، ۷(۲۲)، ۳۳-۲۷.

طاهری، شهنام (۱۳۷۵). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران: نشر هستان.
عباس‌پور، عباس (۱۳۸۲). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها؛ فرایندها و کارکردها)، تهران: سمت.

عباسی، محرم، خنیفر، حسین و اعظ موسوی، مائده السادات و صمیمی، میثم (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان، *مدیریت اسلامی*، ۲۵(۴)، ۲۳۰-۲۰۳.

عبدوس، محمد تقی و محمدی اشتهااردی، محمد (۱۳۷۵). بیست و پنج اصل از اصول اخلاقی امامان (ع)، چاپ پنجم، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.

فقیهی فرهمند، ناصر (۱۳۹۶). مدیریت مهندسی اجتماعی سازمانی سازمان‌های تولیدی با رویکرد مدیریت عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان‌های تولیدی شهر تبریز)، مطالعات جامعه‌شناسی، ۱۶، ۱۱۷-۱۳۰.

فیض الاسلام، علی نقی (۱۳۷۴). ترجمه و شرح نهج البلاغه، تهران، فیض الاسلام.

محمدی، حمید (۱۳۸۰). مفردات قرآن، قم، موسسه فرهنگی - تحقیقاتی دارالفکر.

محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۸۹). میزان الحکمه، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.

مرادی، مرتضی و حکیمی، ایمان (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ارزش‌های اسلامی بر رفتار شهروندی با نقش

روابط رهبر - عضو و تعهد سازمانی، مدیریت اسلامی، ۲۶ (۴)، ۱۸۲-۱۵۹.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۴). جهان‌بینی توحیدی، چاپ پنجم، تهران: انتشارات صدرا.

مقیم، سید محمد، رهبر، امیر حسین و اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت

کارکنان (رویکردی تطبیقی)، اخلاق در علوم و فناوری، ۲ (۳/۴)، ۹۸-۸۹.

منوریان، عباس، محمدی فاتح، عمران و محمدی فاتح، علی اصغر (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر

عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی، فرایند

مدیریت و توسعه، ۳۱ (۱)، ۸۲-۵۷.

مورهد، گریگوری و گریفین، ریکی (۱۴۰۰). رفتار سازمانی، ترجمه: سید مهدی الوانی و غلامرضا

معمار زاده، چاپ سی و یکم، تهران: انتشارات مروارید.

میرزاده کوهشاهی، محمود و ابوحمزه، احمد (۱۳۹۸). اثربخشی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد

شغلی مدیران مدارس متوسطه اول و دوم شهرستان میبد، پویا در آموزش علوم انسانی، ۵

(۱۶)، ۹۸-۸۲.

میرزایی، زینب و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش

واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات، دانش و پژوهش در

روانشناسی کاربردی، ۲۰ (۱)، ۱۲-۱.

میرکاظمی، سیده عذرا، کشتی‌دار، محمد و حیدری، زکیه (۱۳۹۲). رابطه معنویت در کار با اثربخشی سازمانی ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۳ (۶)، ۱۱-۱۹.

نصیری، عزت‌الله و حسینی، نجمه (۱۳۹۲). ارزش‌های اخلاقی موثر در سلامت سازمان از منظر کلام معصومین. ۳ (۱)، ۱۱۵-۱۳۶.

نیک‌بین دافچاهی، زهرا و همتی نوعدوست گیلانی، مهناز (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد پرستاران با توجه به نقش میانجی‌گر فرسودگی و رضایت شغلی، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۱۳ (۱)، ۳۵-۴۵.

Alwali, J. and Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction, *Leadership & Organization Development Journal*, 43 (6), pp. 928-952.

Becker, B. and Gerhard, B. (1996), The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects, *Academy of Management Journal*, 39, 779-801.

Beverly, R. Obrien T. and Akeryd, D. (2001). "Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards", North Carolina state university.

Charkhabi, M., Alimohammadi, S., & Charkhabi, S. (2014). The full mediator role of job satisfaction in relationship between job characteristics and health outcomes in hospital nurses: A new conceptual model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 365-369.

Combs, J., Liu, Y., Hall, A. and Ketchen, D. (2006). How Much Do High Performance Work Practices Matter? A Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance, *Personnel Psychology*, Vol. 59, No. 3: 28-501.

Curado, C. and Santos, R. (2022). "Transformational leadership and work performance in health care: the mediating role of job satisfaction, *Leadership in Health Services*, 35 (2), pp. 160-173.

Desenzo; D. A. & Robbins; S.P (1996). *Human Resource Management*. New York: John Wiley & Sons.

Guthrie, J.P. (2001), High-Involvement Work Practices, Turnover, and Productivity: Evidence from New Zealand, *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 1:180-190.

Huselid, M.A. (1995), The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance, *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 3: 635-672.

Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*; 94 (1): 89-106.

- Kaur, N. and Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction, *IIMB Management Review*, 33 (4), 347-359.
- Kevin D. Carlson; Mary L. Connerley † and Ross L. Mecham III; (2002). "Recruitment Evaluation: The case for Assessing the Quality of Applicants Attracted"; *Personnel Psychology* 55: 461-490.
- Krishnakumar, S. Neck, CP. (2002). The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*; 17 (3):153-164.
- Leung, V. T. Y., & Lin, P. M. C. (2022). The roles of multiple foci of employee commitments and job satisfaction on creative performance: A study of hotel chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 101, 103-107.
- Martin, M. J. (2011). Influence of Human Resource Practices on Employee Intention to Quit. Degree of Doctor of Philosophy. State University.
- Milcovich; G. & Newman; J. (2008). Compensation. Irwin Professional Pub.
- Motowidlo, J. S. (2003). Job Performance. *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*, 12: 39-55.
- Paşaoğlu, D. and Tonus, H. Z. (2014). Strategic Importance of Human Resource Practices on Job Satisfaction in Private Hospitals. 10th International Strategic Management Conference. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 150, 394 – 403.
- Pio, R.J. (2022). The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to employee performance, *International Journal of Law and Management*, 64 (1), pp. 1-17.
- Settoon, R. P., & Mossholder, K. W. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 255–267.
- Silva, G. R. P. Navaratne, N. N. J. Atapattu, A. W. M. M. & Wijayawardena, K. D. T. K. (2008). The effect of human resource practices on labor productivity, International Research Conference on Management and Finance, University of Colombia.

رتال جامع علوم انسانی