

نقش رضایت شغلی در تبیین رابطه بین تمرین های توسعه منابع انسانی و عملکرد کارکنان دانشگاهی

فاطمه چهارازی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه غیرانتفاعی نورهدایت شهرکرد، ایران

Chehrazifateme@gmail.com

مرضیه درخشان هوره

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه غیرانتفاعی نورهدایت شهرکرد، ایران

Dima7299@yahoo.com

افسانه هاشم زاده

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه غیرانتفاعی نورهدایت شهرکرد، ایران

Afsane.hashemzade22@gmail.com

چکیده

ارتقای عملکرد کارکنان در نظام آموزش عالی نقشی اساسی در بهبود کیفیت خدمات دانشگاهی و افزایش رضایت ذی نفعان ایفا می کند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر تمرین های توسعه منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با تأکید بر نقش میانجی رضایت شغلی و نقش تعدیل گر کار احساسی و جو سازمانی در بین کارکنان دانشگاه جامع علمی-کاربردی شهرستان شهرکرد است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۱۰۰ نفر از کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه بود که بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۸۰ نفر تعیین شد. داده ها با استفاده از پرسش نامه های استاندارد توسعه منابع انسانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، کار احساسی و جو سازمانی گردآوری گردید. روایی ابزارها با نظر خبرگان و پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰.۸۴) تأیید شد. تحلیل داده ها با بهره گیری از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار SmartPLS انجام گرفت. نتایج نشان داد که تمرین های توسعه منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد ($\beta=0.52$) و رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی، این رابطه را تقویت می کند ($\beta=0.41$). همچنین، کار احساسی و جو سازمانی نقش تعدیل کننده معناداری در رابطه بین توسعه منابع انسانی و عملکرد کارکنان ایفا می کنند. یافته های پژوهش بر ضرورت توجه مدیران دانشگاهی به سرمایه گذاری هدفمند در توسعه منابع انسانی، ارتقای رضایت شغلی و بهبود جو سازمانی به منظور افزایش عملکرد کارکنان تأکید دارد.

واژگان کلیدی: توسعه منابع انسانی؛ رضایت شغلی؛ عملکرد کارکنان؛ کار احساسی؛ جو سازمانی؛ آموزش عالی

مقدمه

در نظام آموزش عالی، کیفیت خدمات آموزشی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل موفقیت سازمانی تلقی می شود و ارتباط مستقیمی با رضایت و عملکرد کارکنان دارد (شمس نیا و همکاران، ۱۴۰۲). دانشگاه ها، به ویژه نهادهای مهارت محور مانند دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرستان شهرکرد، نقش مهمی در تربیت نیروی انسانی متخصص و پاسخ گویی به نیازهای بازار کار ایفا می کنند. با این حال، چالش هایی همچون کاهش انگیزه شغلی، نبود برنامه های آموزشی نظام مند، و فشارهای کاری فزاینده موجب کاهش بهره وری و افت عملکرد کارکنان شده است (باقری و همکاران، ۱۴۰۳).

در چنین شرایطی، تمرین های توسعه منابع انسانی شامل آموزش های تخصصی، ارزیابی عملکرد، و فرصت های توانمندسازی می تواند ابزاری کلیدی برای ارتقای شایستگی های فردی و افزایش عملکرد سازمانی باشد (کلتو و همکاران، ۲۰۲۴). با وجود اثربخشی این تمرین ها، تحقیقات

نشان می دهد که تأثیر آن ها مستقیم نیست و بیشتر از طریق مؤلفه های روان شناختی از جمله رضایت شغلی بروز می یابد (میرا و همکاران، ۲۰۱۹). رضایت شغلی بازتابی از برداشت مثبت کارکنان نسبت به محیط کاری، حمایت سازمانی و تعادل بین کار و زندگی است، که می تواند به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین توسعه منابع انسانی و عملکرد ایفای نقش نماید (حسینی و کنشلو، ۱۴۰۳).

پژوهش های پیشین عمدتاً به بررسی اثر مستقیم توسعه منابع انسانی بر عملکرد پرداخته اند، در حالی که سازوکارهای روان شناختی مؤثر بین این دو متغیر کمتر مورد توجه قرار گرفته است (امین و همکاران، ۲۰۱۴؛ پتروس، ۲۰۱۴). از این رو، پژوهش حاضر با تمرکز بر نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین تمرین های توسعه منابع انسانی و عملکرد کارکنان دانشگاهی، می کوشد شکاف موجود در ادبیات را پر کند و چارچوبی نظری برای مدیریت اثربخش تر منابع انسانی در دانشگاه های مهارت محور ایران فراهم آورد. انتظار می رود یافته های این تحقیق به مدیران کمک کند تا با طراحی سیاست های توسعه حرفه ای و ایجاد محیط های کاری رضایت بخش، عملکرد کارکنان را به شکلی پایدار بهبود بخشند.

مبانی نظری

رضایت شغلی

رضایت شغلی، به عنوان یکی از مهم ترین عوامل روان شناختی در محیط های کاری، نقش محوری در بهبود عملکرد و پایداری سازمانی ایفا می کند، به ویژه در دانشگاه های مهارت محور مانند دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرکرد که کیفیت خدمات آموزشی به نگرش کارکنان وابسته است (خمر و همکاران، ۱۴۰۳: ۳۱۳). این مفهوم، که ادراک کارکنان از شرایط کاری و میزان خشنودی آن ها را نشان می دهد، به عنوان پلی بین برنامه های توسعه منابع انسانی و عملکرد عمل می کند (اسپکتور، ۱۹۹۷: ۴). رضایت شغلی نه تنها انگیزه و تعهد کارکنان را تقویت می کند، بلکه بر کیفیت تعاملات با دانشجویان و ذینفعان اثر می گذارد.

در محیط های آموزشی، رضایت شغلی از عوامل متعددی مانند حمایت سازمانی، فرصت های رشد، و عدالت در پاداش ها تأثیر می پذیرد. برنامه های آموزشی و توسعه حرفه ای با تقویت شایستگی ها، حس پیشرفت را در کارکنان ایجاد کرده و رضایت آن ها را بالا می برند (هاشمی و غلامزاده، ۱۴۰۲). در مقابل، فقدان این عوامل می تواند به نارضایتی، کاهش انگیزه، و افت کیفیت خدمات منجر شود. رضایت شغلی همچنین با جو سازمانی و کار احساسی ارتباط نزدیکی دارد، زیرا محیط های حمایتی و مدیریت احساسات در تعاملات، خشنودی کارکنان را تقویت می کنند (سوک و چودری، ۲۰۱۱: ۴۲). این بخش به بررسی ابعاد نظری رضایت شغلی، شامل مفهوم، مؤلفه ها، عوامل مؤثر، و پیامدهای آن در سازمان های آموزشی می پردازد. با تحلیل این جنبه ها، چارچوبی برای درک نقش رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین تمرین های توسعه منابع انسانی و عملکرد کارکنان فراهم می شود. این تحلیل، با تمرکز بر بستر دانشگاه شهرکرد، به شناسایی راهبردهای ارتقای رضایت شغلی و بهبود عملکرد کمک خواهد کرد.

تمرین های توسعه منابع انسانی

تمرین های توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از ارکان اصلی مدیریت منابع انسانی، نقش محوری در ارتقای توانمندی ها و بهره وری کارکنان ایفا می کنند. در محیط های آموزشی، مانند دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرکرد، که تربیت نیروی متخصص هدف اصلی است، این تمرین ها برای بهبود عملکرد و پاسخگویی به نیازهای متغیر بازار کار ضروری اند (عبداللهی و همکاران، ۱۴۰۳: ۲۱۸). توسعه منابع انسانی شامل فعالیت هایی نظیر آموزش، ارزیابی عملکرد، و توانمندسازی است که با تقویت مهارت ها و انگیزه، به بهبود کیفیت خدمات منجر می شود (امین و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۲۹).

این تمرین ها نه تنها دانش و مهارت های فنی کارکنان را ارتقا می دهند، بلکه با ایجاد حس ارزشمندی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تقویت می کنند (قموشی و پورکریمی، ۱۴۰۲: ۸). با این حال، موفقیت این برنامه ها به عوامل سازمانی مانند جو کاری و حمایت های مدیریتی وابسته است (پتروس، ۲۰۱۴: ۲۳). در دانشگاه ها، فقدان برنامه های آموزشی متناسب می تواند انگیزه کارکنان را کاهش دهد و بر عملکرد آن ها اثر منفی بگذارد (نوری و همکاران، ۱۴۰۳).

مطالعات نشان داده‌اند که تمرین‌های توسعه منابع انسانی می‌توانند از طریق بهبود رضایت شغلی، عملکرد کارکنان را به‌طور غیرمستقیم تقویت کنند (سوکه و چودری، ۲۰۱۱: ۴۱). این بخش به بررسی ابعاد نظری تمرین‌های توسعه منابع انسانی، شامل اجزای آن (آموزش، پاداش، و توسعه حرفه‌ای)، عوامل مؤثر بر اجرا، و پیامدهای آن بر کارکنان و سازمان می‌پردازد. همچنین، راهکارهای بهبود این تمرین‌ها در محیط‌های آموزشی تحلیل می‌شود تا چارچوبی برای درک نقش آن‌ها در دانشگاه شهرکرد فراهم گردد. این تحلیل زمینه‌ساز تبیین روابط بین توسعه منابع انسانی، رضایت شغلی، و عملکرد در فصول بعدی خواهد بود.

تمرین‌های توسعه منابع انسانی به مجموعه‌ای از فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده و هدفمند اشاره دارند که برای تقویت مهارت‌ها، دانش، و نگرش‌های کارکنان در راستای تحقق اهداف سازمانی طراحی می‌شوند. در محیط‌های آموزشی مانند دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرکرد، این تمرین‌ها برای ارتقای توانایی‌های حرفه‌ای کارکنان و بهبود کیفیت خدمات آموزشی اهمیت ویژه‌ای دارند (کریمی، ۱۴۰۱: ۱۹۱). این مفهوم شامل فرآیندهای مستمری است که کارکنان را برای مواجهه با چالش‌های شغلی و تغییرات محیطی آماده می‌سازد (ستار و همکاران^۱، ۲۰۱۵: ۸۲). تمرین‌های توسعه منابع انسانی فراتر از آموزش سنتی، به ایجاد فرصت‌هایی برای یادگیری مادام‌العمر و رشد حرفه‌ای می‌پردازند. این فعالیت‌ها با تمرکز بر ارتقای شایستگی‌های فنی و رفتاری، به کارکنان کمک می‌کنند تا وظایف خود را با دقت و خلاقیت بیشتری انجام دهند (شکریان و همکاران، ۱۴۰۳). در دانشگاه‌ها، این تمرین‌ها با هدف تقویت توانمندی‌های تدریس، مدیریت، و تعامل با دانشجویان، نقش مهمی در افزایش اعتبار سازمانی ایفا می‌کنند (بانو و همکاران^۲، ۲۰۲۵: ۳۳۴).

این فرآیند به‌عنوان سرمایه‌گذاری استراتژیک در نیروی انسانی، به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌شود. با تقویت مهارت‌ها و ایجاد حس پیشرفت، تمرین‌های توسعه منابع انسانی می‌توانند نگرش‌های مثبت کارکنان را تقویت کرده و به افزایش رضایت شغلی کمک کنند (رستمی، ۱۴۰۲: ۴۲۴). این فعالیت‌ها همچنین با ترویج فرهنگ یادگیری، انعطاف‌پذیری سازمان را در برابر تغییرات بیرونی افزایش می‌دهند (زین‌الرحمن و همکاران^۳، ۲۰۱۵: ۴۶). در بستر دانشگاهی، موفقیت این تمرین‌ها به عواملی مانند حمایت مدیریتی و همسویی برنامه‌ها با نیازهای کارکنان وابسته است. بدون چنین همسویی، این فعالیت‌ها ممکن است به کاهش انگیزه و ناکارآمدی منجر شوند. بر این اساس، مفهوم تمرین‌های توسعه منابع انسانی در این پژوهش به‌عنوان چارچوبی چندبعدی تحلیل می‌شود که نه تنها مهارت‌های شغلی، بلکه ابعاد روان‌شناختی مانند انگیزه و تعهد را نیز در بر می‌گیرد.

رضایت شغلی به‌عنوان یک حالت روان‌شناختی، بیانگر احساس خشنودی یا نارضایتی کارکنان از جنبه‌های مختلف شغل، مانند وظایف، شرایط کاری، و روابط سازمانی است. در دانشگاه‌های مهارت‌محور مانند دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرکرد، رضایت شغلی به دلیل تأثیر مستقیم بر کیفیت آموزش و تعاملات با دانشجویان، اهمیتی ویژه دارد (دوستی و همکاران، ۱۴۰۳: ۶۴۹). این مفهوم، که ادراک کارکنان از میزان هم‌راستایی شغل با انتظارات و ارزش‌هایشان را نشان می‌دهد، به‌عنوان یک متغیر میانجی، نقش کلیدی در ارتباط بین برنامه‌های توسعه منابع انسانی و عملکرد ایفا می‌کند (رایت و کپو، ۲۰۰۸: ۹).

رضایت شغلی شامل ارزیابی‌های عاطفی و شناختی کارکنان از محیط کار است. کارکنانی که شغل خود را معنادار و پاداش‌دهنده می‌یابند، تمایل بیشتری به مشارکت فعال و ارائه خدمات باکیفیت دارند. در محیط‌های دانشگاهی، این احساس به بهبود تجربه دانشجویان و تقویت اعتبار سازمان منجر می‌شود (باقری و همکاران، ۱۴۰۳: ۹۸). رضایت شغلی همچنین تحت تأثیر عواملی مانند حمایت مدیریتی، فرصت‌های رشد، و تعادل بین کار و زندگی قرار دارد. در دانشگاه شهرکرد، برنامه‌های آموزشی و بازخوردهای سازنده می‌توانند این عوامل را تقویت کرده و رضایت کارکنان را افزایش دهند (جان، ۲۰۲۰: ۴۸). این مفهوم نه تنها عملکرد فردی، بلکه فرهنگ سازمانی و پایداری نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار

¹. Sattar et al

². Banu et al

³. Zia-ur-Rehman et al

می دهد. کارکنانی با رضایت بالا، کمتر به ترک سازمان تمایل دارند و همکاری بیشتری در فعالیتهای تیمی نشان می دهند. با این حال، نارضایتی می تواند به کاهش انگیزه و افت کیفیت خدمات منجر شود.

عملکرد

عملکرد کارکنان به عنوان معیاری کلیدی برای ارزیابی موفقیت سازمانی، در محیطهای آموزشی مانند دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرکرد نقش محوری در تحقق اهداف آموزشی و ارتقای کیفیت خدمات ایفا می کند. عملکرد کارکنان شامل میزان کارایی، اثربخشی، و خلاقیت در انجام وظایف است که مستقیماً بر تجربه دانشجویان و اعتبار دانشگاه اثر می گذارد (ورمثرن و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۰). این مفهوم تحت تأثیر عوامل متعددی مانند تمرینهای توسعه منابع انسانی و رضایت شغلی قرار دارد که به عنوان پیش نیازهای موفقیت سازمانی شناخته می شوند. در بستر دانشگاهی، عملکرد کارکنان نه تنها به مهارتهای فنی، بلکه به تواناییهای ارتباطی و عاطفی در تعامل با دانشجویان وابسته است. برنامههای توسعه منابع انسانی با ارتقای این مهارتها، عملکرد را بهبود می بخشد، در حالی که رضایت شغلی با تقویت نگرشهای مثبت، این اثر را تقویت می کند (رستمی، ۱۴۰۲: ۴۲۹). کارکنان راضی و توانمند، با تعهد بیشتری به وظایف خود پرداخته و نوآوریهایی در روشهای تدریس و مدیریت ارائه می دهند (میرا و همکاران، ۲۰۱۹: ۷۸۱).

عملکرد کارکنان همچنین به جو سازمانی و فرهنگ یادگیری وابسته است. محیطهای حمایتی که همکاری و بازخورد را ترویج می دهند، کارکنان را به دستیابی به استانداردهای بالاتر تشویق می کنند. در دانشگاه شهرکرد، چنین محیطی می تواند کیفیت آموزش را ارتقا دهد. این بخش به بررسی ابعاد نظری عملکرد کارکنان، شامل مفهوم، تمایز بین عملکرد فردی و سازمانی، عوامل مؤثر، و ارتباط آن با توسعه منابع انسانی و رضایت شغلی می پردازد تا چارچوبی برای تحلیل نقش آن در بهبود نتایج آموزشی فراهم کند.

پیشینه تحقیق

اسلام پناه و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «تأثیر افزایش مهارتهای فردی بر بهبود عملکرد در سازمانهای آموزشی: یک رویکرد توسعه منابع انسانی» به بررسی نقش توسعه مهارتهای فردی در ارتقای عملکرد کارکنان در سازمانهای آموزشی پرداختند. هدف این پژوهش، ارزیابی تأثیر برنامههای آموزشی بر عملکرد و رضایت شغلی در محیطهای دانشگاهی بود. روش تحقیق توصیفی-تحلیلی و با استفاده از پرسشنامههای استاندارد اجرا شد. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاهها بود و دادهها از طریق روش پیمایشی گردآوری و تحلیل شدند. یافتهها نشان داد که ارتقای مهارتهای فردی، مانند مهارتهای تدریس و مدیریت، به طور مستقیم عملکرد کارکنان را بهبود می بخشد و رضایت شغلی را افزایش می دهد. این عوامل به نوبه خود کیفیت خدمات آموزشی را ارتقا داده و بهره روری سازمانی را تقویت می کنند. پژوهشگران تأکید کردند که برنامههای آموزشی هدفمند، با تمرکز بر نیازهای خاص کارکنان، می توانند اثربخشی سازمان را افزایش دهند. همچنین، توسعه مهارتها به کارکنان کمک می کند تا با چالشهای محیطی بهتر مقابله کرده و به اهداف آموزشی دانشگاه دست یابند. این پژوهش نشان داد که سرمایه گذاری در توسعه منابع انسانی، راهبردی مؤثر برای بهبود عملکرد و دستیابی به مزیت رقابتی در سازمانهای آموزشی است.

باقری و همکاران (۱۴۰۳) در مقاله ای با عنوان «مرور دامنه ای/ارزیابی متوازن منابع انسانی در بخش دولتی» به تحلیل تأثیر ارزیابی متوازن منابع انسانی بر عملکرد کارکنان در سازمانهای دولتی پرداختند. هدف این پژوهش، بررسی نقش ارزیابیهای منظم در بهبود کارایی و رضایت شغلی بود. روش تحقیق ترکیبی (کمی و کیفی) و با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه اجرا شد. جامعه آماری شامل کارکنان بخش دولتی بود و دادهها از طریق تحلیلهای آماری و کیفی بررسی شدند. یافتهها نشان داد که ارزیابی متوازن، با شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان، نیازهای آموزشی آنها را مشخص کرده و عملکرد را بهبود می بخشد. این فرآیند رضایت شغلی را نیز افزایش می دهد، زیرا کارکنان از بازخوردهای سازنده و فرصتهای توسعه بهره مند می شوند. پژوهشگران تأکید کردند که ارزیابیهای جامع، با ایجاد شفافیت در انتظارات سازمانی، انگیزه کارکنان را تقویت می کنند. این مطالعه نشان داد که توجه به نیازهای منابع انسانی از طریق ارزیابیهای منظم، به ارتقای کیفیت خدمات و افزایش کارایی سازمانی منجر می شود. این راهبرد به ویژه در محیطهای آموزشی، که نیازمند عملکرد بالای کارکنان هستند، اهمیت دارد.

حسینی و کنشلو (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «مطالعه رابطه توسعه منابع انسانی با عدالت، رضایت و افزایش کارایی کارمندان تأمین اجتماعی» به بررسی تأثیر تمرین های توسعه منابع انسانی بر رضایت شغلی و کارایی کارکنان پرداختند. هدف این مطالعه، تحلیل نقش برنامه های آموزشی و ارزیابی عملکرد در سازمان های دولتی بود. روش تحقیق پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه های استاندارد اجرا شد. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان های دولتی بود و داده ها از طریق تحلیل های آماری بررسی شدند. یافته ها نشان داد که تمرین های توسعه منابع انسانی، مانند آموزش و بازخورد، رضایت شغلی را به طور قابل توجهی افزایش می دهند. این افزایش رضایت، کارایی کارکنان را بهبود بخشیده و کیفیت خدمات را ارتقا می دهد. پژوهشگران تأکید کردند که برنامه های توسعه باید با نیازهای کارکنان هم راستا باشند تا اثربخشی آن ها به حداکثر برسد. این مطالعه نشان داد که در محیط های آموزشی و دولتی با منابع محدود، توسعه منابع انسانی می تواند به عنوان راهبردی مؤثر برای تقویت انگیزه و عملکرد عمل کند. این رویکرد به کارکنان کمک می کند تا خدمات مؤثرتری ارائه دهند و به اهداف سازمانی دست یابند.

شمس نیا و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تبیین عوامل مؤثر بر ارتقای کیفیت آموزش کارکنان شبکه های بهداشت و درمان» به تحلیل تأثیر توسعه منابع انسانی بر کیفیت خدمات آموزشی در بخش بهداشت پرداختند. هدف این مطالعه، بررسی نقش برنامه های آموزشی و رضایت شغلی در بهبود عملکرد بود. روش تحقیق توصیفی و با استفاده از پرسشنامه های استاندارد اجرا شد. جامعه آماری شامل کارکنان شبکه های بهداشت بود و داده ها از طریق روش پیمایشی گردآوری و تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که توسعه منابع انسانی، با ارتقای مهارت های شغلی و ایجاد محیط کاری مثبت، رضایت شغلی را افزایش می دهد. این عوامل به طور مستقیم کیفیت خدمات آموزشی را بهبود بخشیده و کارایی کارکنان را تقویت می کنند. پژوهشگران تأکید کردند که شرایط آموزشی مناسب و توجه به نیازهای کارکنان، بهره وری سازمانی را ارتقا می دهند. این مطالعه نشان داد که در محیط های مشابه دانشگاه ها، برنامه های آموزشی هدفمند می توانند به عنوان ابزاری برای افزایش انگیزه و بهبود عملکرد عمل کنند. این راهبرد به سازمان ها کمک می کند تا خدمات باکیفیت تری ارائه دهند و به اهداف آموزشی خود دست یابند.

کلتو و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر تمرین های توسعه منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه میزان تیپی در جنوب غربی اتیوپی» به بررسی نقش برنامه های توسعه منابع انسانی در عملکرد کارکنان دانشگاهی پرداختند. هدف این مطالعه، تحلیل تأثیر مستقیم و غیرمستقیم (از طریق رضایت شغلی) تمرین های توسعه بر عملکرد بود. روش تحقیق توصیفی-تحلیلی و با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری اجرا شد. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی بود و داده ها از طریق پرسشنامه های استاندارد گردآوری و تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که تمرین های توسعه، مانند آموزش های تخصصی، به طور مستقیم عملکرد را بهبود می بخشد و رضایت شغلی به عنوان میانجی این اثر را تقویت می کند. پژوهشگران تأکید کردند که برنامه های آموزشی هدفمند، با افزایش مهارت ها و حس خشنودی، کیفیت تدریس و خدمات را ارتقا می دهند. این مطالعه نشان داد که سرمایه گذاری در توسعه منابع انسانی، با تمرکز بر رضایت شغلی، بهره وری سازمانی را افزایش می دهد. این راهبرد به ویژه در دانشگاه ها، که نیازمند عملکرد بالای کارکنان هستند، به بهبود نتایج آموزشی کمک می کند.

جان و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «تأثیر تمرین های توسعه منابع انسانی بر بهره وری و عملکرد کارکنان» به تحلیل نقش برنامه های توسعه در ارتقای کارایی سازمانی پرداختند. هدف این مطالعه، بررسی تأثیر آموزش های شغلی و ارزیابی عملکرد بر بهره وری بود. روش تحقیق توصیفی و با استفاده از پرسشنامه های استاندارد اجرا شد. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان های خدماتی بود و داده ها از طریق تحلیل های آماری بررسی شدند. یافته ها نشان داد که تمرین های توسعه، مانند دوره های آموزشی و بازخوردهای منظم، به طور مستقیم عملکرد و بهره وری را بهبود می بخشد. این برنامه ها با تقویت مهارت ها و انگیزه، کارکنان را برای ارائه خدمات باکیفیت توانمند می کنند. پژوهشگران تأکید کردند که سازمان ها باید توسعه منابع انسانی را به عنوان راهبردی کلیدی برای ارتقای عملکرد در نظر بگیرند. این مطالعه نشان داد که در محیط های آموزشی، برنامه های توسعه می توانند با بهبود توانمندی های کارکنان، کیفیت خدمات را ارتقا دهند. این رویکرد به سازمان ها کمک می کند تا به اهداف استراتژیک خود دست یابند.

میرا و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی و رضایت شغلی کارکنان بر عملکرد آن ها» به بررسی رابطه بین توسعه منابع انسانی، رضایت شغلی، و عملکرد پرداختند. هدف این مطالعه، تحلیل نقش آموزش و ارزیابی در بهبود کارایی بود. روش

تحقیق پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه اجرا شد. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان های خدماتی بود و داده ها از طریق تحلیل های آماری بررسی شدند. یافته ها نشان داد که شیوه های توسعه منابع انسانی، مانند آموزش های تخصصی، رضایت شغلی را افزایش داده و این رضایت به بهبود عملکرد منجر می شود. پژوهشگران تأکید کردند که بهبود شرایط کاری و ارائه فرصت های آموزشی، انگیزه کارکنان را تقویت می کند. این مطالعه نشان داد که در محیط های دانشگاهی، توجه به رضایت شغلی از طریق برنامه های توسعه، کیفیت خدمات آموزشی را ارتقا می دهد. این راهبرد به کارکنان کمک می کند تا با تعهد بیشتری به وظایف خود پرداخته و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند.

پتروس (۲۰۱۴) در مقاله ای با عنوان «تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان در بیمارستان ها: یک مرور سیستماتیک» به تحلیل رابطه بین توسعه منابع انسانی و عملکرد پرداخت. هدف این مطالعه، بررسی تأثیر آموزش، ارزیابی، و پاداش بر کارایی در سازمان های خدماتی بود. روش تحقیق مرور سیستماتیک و با تحلیل منابع موجود اجرا شد. جامعه آماری شامل کارکنان بیمارستان ها بود و داده ها از طریق تحلیل کیفی بررسی شدند. یافته ها نشان داد که شیوه های توسعه منابع انسانی، مانند آموزش و بازخورد، رضایت شغلی را افزایش داده و عملکرد را بهبود می بخشد. پژوهشگران تأکید کردند که این شیوه ها انگیزه کارکنان را تقویت کرده و کیفیت خدمات را ارتقا می دهند. این مطالعه نشان داد که در محیط های مشابه دانشگاه ها، توسعه منابع انسانی می تواند با ایجاد حس ارزشمندی، عملکرد را به طور قابل توجهی بهبود بخشد. این رویکرد به سازمان ها کمک می کند تا خدمات مؤثرتری ارائه دهند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. هدف اصلی این مطالعه، بررسی روابط بین متغیرهای سازمانی در محیط دانشگاهی، شامل تمرین های توسعه منابع انسانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی کارکنان، و متغیرهای تعدیل کننده جو سازمانی و کار احساسی، در دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرستان شهرکرد است. ماهیت پژوهش بر تحلیل همبستگی ها و مدل سازی ساختاری روابط بین این متغیرها متمرکز است تا چگونگی تأثیر تمرین های توسعه بر عملکرد از طریق رضایت شغلی و نقش تعدیل کننده ها روشن شود. پژوهش های کاربردی با هدف ارائه راهکارهای عملی برای حل مسائل واقعی و بهبود کارایی سازمان ها انجام می شوند. این مطالعه، با توجه به نیاز روزافزون دانشگاه های مهارت محور به ارتقای عملکرد کارکنان و افزایش کیفیت خدمات آموزشی، در پی ارائه راهبردهای مدیریتی مبتنی بر تحلیل علمی داده ها است. کاهش رضایت شغلی و چالش های مرتبط با عملکرد کارکنان در محیط های دانشگاهی، ضرورت بررسی عوامل مؤثر بر این متغیرها را برجسته می کند. روش توصیفی-پیمایشی، با بهره گیری از ابزار پرسشنامه استاندارد، امکان گردآوری داده های میدانی را فراهم کرده و قابلیت تعمیم یافته ها به جامعه آماری را تقویت می نماید. برای آزمون فرضیات و تحلیل روابط پیچیده بین متغیرها، از روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. این روش، با توجه به حجم نمونه متوسط و احتمال غیرنرمال بودن داده ها در محیط های دانشگاهی، ابزاری مناسب برای بررسی روابط علی بین متغیرهای مستقل (تمرین های توسعه منابع انسانی)، میانجی (رضایت شغلی)، وابسته (عملکرد شغلی)، و تعدیل کننده (جو سازمانی و کار احساسی) فراهم می کند. مدل سازی معادلات ساختاری امکان تحلیل اثرات مستقیم و غیرمستقیم را فراهم کرده و نقش میانجی رضایت شغلی و تأثیر تعدیل کننده های جو سازمانی و کار احساسی را به صورت دقیق بررسی می نماید. این پژوهش به صورت نظام مند به شناسایی و تحلیل تأثیر تمرین های توسعه منابع انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان پرداخته و با تمرکز بر نقش میانجی رضایت شغلی، راهکارهایی برای بهبود بهره وری در دانشگاه شهرکرد ارائه می دهد. استفاده از رویکرد پیمایشی و تحلیل های پیشرفته، اطمینان از دقت نتایج و کاربرد عملی آن ها را تقویت می کند. این مطالعه با طراحی روش شناختی هدفمند، چارچوبی علمی برای پاسخ به سؤالات پژوهش و ارائه راهبردهای مدیریتی فراهم می آورد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان و اساتید شاغل در دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرستان شهرکرد، به جز کارکنان خدماتی با تحصیلات زیر دیپلم، است. این افراد به صورت مستقیم در ارائه خدمات آموزشی و اداری فعالیت دارند و نقش محوری در تحقق اهداف دانشگاه، به ویژه در ارتقای کیفیت آموزش و عملکرد سازمانی، ایفا می کنند. انتخاب این جامعه آماری به دلیل ارتباط مستقیم آن با متغیرهای اصلی پژوهش، شامل تمرین های توسعه منابع انسانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، جو سازمانی، و کار احساسی، صورت گرفته است.

بر اساس اطلاعات دریافت شده از واحد منابع انسانی دانشگاه، تعداد کارکنان و اساتید شاغل در دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرستان شهرکرد حدود ۱۰۰ نفر برآورد شده است. این افراد شامل اساتید، کارکنان اداری، و مدیران بخش های مختلف آموزشی و پشتیبانی هستند که در سطوح سازمانی متنوع فعالیت می کنند. تنوع نقش های شغلی در این جامعه آماری، امکان بررسی جامع تأثیر متغیرهای پژوهش بر عملکرد را فراهم می کند.

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش کار احساسی و جو سازمانی در تعدیل تأثیر تمرین های توسعه منابع انسانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرکرد انجام شده است. نتایج این مطالعه می تواند به درک عمیق تر تعامل میان عوامل انسانی و ساختاری در محیط های آموزشی کمک کرده و مبنایی برای تدوین راهبردهای مدیریتی جهت تقویت عملکرد و بهبود جو دانشگاه ها فراهم کند.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان و اساتید شاغل در دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرستان شهرکرد، به جز کارکنان خدماتی با تحصیلات زیر دیپلم، است که حدود ۱۰۰ نفر تخمین زده شده اند. این افراد در ارائه خدمات آموزشی و اداری نقش کلیدی دارند و به دلیل ارتباط مستقیم با متغیرهای پژوهش (تمرین های توسعه منابع انسانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، جو سازمانی، و کار احساسی) انتخاب شده اند. برای گردآوری داده ها از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده استفاده شده است تا نمایندگی جامعه آماری حفظ شود و تحلیل ها با نرم افزار SmartPLS بهینه شوند.

نتیجه یافته ها

ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان و اساتید شاغل در دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرستان شهرکرد است که به صورت مستقیم در فرآیندهای آموزشی، اجرایی و پشتیبانی نقش دارند. از میان این جامعه حدوداً ۱۰۰ نفره، داده های حاصل از ۸۰ پرسش نامه کامل و معتبر برای تحلیل نهایی استفاده شده اند. پاسخ دهندگان شامل طیف متنوعی از افراد با ویژگی های جمعیتی گوناگون بودند که تحلیل آن ها به شرح زیر ارائه می شود:

جدول ۱: توزیع جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

ویژگی جمعیت شناختی	گروه بندی	تعداد (نفر)	درصد (%)
جنسیت	مرد	۴۲	۵۲.۵
	زن	۳۸	۴۷.۵
گروه سنی	کمتر از ۳۰ سال	۱۸	۲۲.۵
	۳۰ تا ۴۰ سال	۳۳	۴۱.۲
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۱	۲۶.۳
	بالای ۵۰ سال	۸	۱۰.۰
	کارشناسی	۴۸	۶۰.۰
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد	۲۶	۳۲.۵
	دکتری	۶	۷.۵
نوع سمت شغلی	کارمند اداری	۴۸	۶۰.۰
	عضو هیأت علمی/استاد	۳۲	۴۰.۰
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۱۲	۱۵.۰
	۵ تا ۱۰ سال	۲۸	۳۵.۰

۳۰۰	۲۴	۱۱ تا ۱۵ سال
۲۰۰	۱۶	بیش از ۱۵ سال

آزمون نرمال بودن داده ها

برای اطمینان از صحت به کارگیری روش های آماری پارامتریک در تحلیل داده های پژوهش حاضر، آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (Kolmogorov-Smirnov) صورت گرفته است. این آزمون برای هر یک از متغیرهای اصلی اجرا شده و فرض صفر آن بر نرمال بودن توزیع داده ها دلالت دارد. چنانچه مقدار سطح معناداری (Sig.) بیشتر یا مساوی ۰.۰۵ باشد، توزیع داده ها نرمال فرض می شود.

جدول ۲: نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش (K-S)

متغیر	تعداد	آماره K-S	سطح معنی داری (Sig.)	نتیجه آزمون
تمرین های توسعه منابع انسانی (HRDP)	۸۰	۰.۰۷۶	۰.۱۲۲	نرمال ✓
رضایت شغلی (JS)	۸۰	۰.۰۶۸	۰.۱۸۷	نرمال ✓
عملکرد شغلی (JP)	۸۰	۰.۰۵۹	۰.۲۱۴	نرمال ✓
جو سازمانی (OC)	۸۰	۰.۰۷۲	۰.۱۷۶	نرمال ✓
کار احساسی (EL)	۸۰	۰.۰۸۱	۰.۱۰۴	نرمال ✓

همان طور که جدول فوق نشان می دهد، سطح معناداری (Sig.) برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰.۰۵ است؛ بنابراین فرض نرمال بودن داده ها پذیرفته می شود. این موضوع نشان دهنده آن است که داده های گردآوری شده از نظر توزیع، نرمال بوده و استفاده از آزمون های پارامتریک مانند مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) موجه است. این گام ضروری، مبنای قابل اعتمادی برای تحلیل فرضیه ها و ارزیابی روابط بین متغیرها فراهم می آورد.

آزمون فرضیه های پژوهش

در این بخش، فرضیه های اصلی و فرعی پژوهش با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS و تکنیک Bootstrapping بررسی شده اند. نتایج حاصل از مدل اندازه گیری و مدل ساختاری، ضرایب مسیر، آماره t و سطح معناداری هر مسیر را جهت آزمون فرضیه ها نشان می دهد. تحلیل های انجام شده مبتنی بر داده های جمع آوری شده از کارکنان دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرستان شهرکرد می باشند.

جدول ۳: فرضیه های مستقیم (فرضیه های ۱ تا ۸):

ردیف	مسیر علی (فرضیه)	ضریب مسیر β	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
۱	تمرین های توسعه منابع انسانی \rightarrow عملکرد شغلی	۰.۴۶	۶.۹۳	۰.۰۰۰	تأیید ✓
۲	رضایت شغلی \rightarrow عملکرد شغلی	۰.۳۳	۴.۲۲	۰.۰۰۰	تأیید ✓
۳	تمرین های توسعه منابع انسانی \rightarrow رضایت شغلی	۰.۶۱	۸.۴۵	۰.۰۰۰	تأیید ✓

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: تمرین های توسعه منابع انسانی بر عملکرد شغلی اثرگذار است.

تحلیل های انجام شده نشان می دهد که تمرین های توسعه منابع انسانی با ضریب مسیر (β) برابر ۰.۴۶ و آماره t برابر ۶.۹۳ تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرستان شهرکرد دارد. این آماره t که از آستانه بحرانی ۱.۹۶ فراتر رفته و سطح معناداری ۰.۰۰۰ را نشان می دهد، تأیید این فرضیه را در سطح اطمینان ۹۵٪ تضمین می کند. این نتیجه بیانگر آن است که سرمایه گذاری در برنامه هایی مانند آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش، و توسعه حرفه ای به طور مؤثری عملکرد شغلی کارکنان را در محیط دانشگاهی ارتقا می بخشد و با مطالعات پیشین درباره نقش استراتژیک مدیریت منابع انسانی هم راستا است.

فرضیه دوم: رضایت شغلی بر عملکرد شغلی اثرگذار است.

بررسی ها نشان می دهد که رضایت شغلی با ضریب مسیر (β) برابر ۰.۳۳ و آماره t برابر ۴.۲۲ تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. با توجه به اینکه این آماره t بالاتر از ۱.۹۶ است و سطح معناداری ۰.۰۰۰ گزارش شده، این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می شود. این یافته حاکی از آن است که افزایش رضایت شغلی، که از برداشت مثبت کارکنان نسبت به شرایط کاری ناشی می شود، به بهبود کیفیت و بهره وری عملکرد شغلی در دانشگاه منجر می گردد.

فرضیه سوم: تمرین های توسعه منابع انسانی بر رضایت شغلی اثرگذار است.

تحلیل ها نشان می دهد که تمرین های توسعه منابع انسانی با ضریب مسیر (β) برابر ۰.۶۱ و آماره t برابر ۸.۴۵ تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد. این آماره t که از آستانه ۱.۹۶ فراتر رفته و سطح معناداری ۰.۰۰۰ را نشان می دهد، تأیید این فرضیه را در سطح اطمینان ۹۵٪ فراهم می کند. این نتیجه تأیید می کند که اجرای برنامه های توسعه منابع انسانی، از جمله آموزش و حمایت های سازمانی، رضایت شغلی کارکنان را به طور قابل توجهی افزایش می دهد.

فرضیه چهارم: تمرین های توسعه منابع انسانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی رضایت شغلی اثرگذار است.

بررسی ها نشان می دهد که مسیر غیرمستقیم از تمرین های توسعه منابع انسانی به عملکرد شغلی از طریق رضایت شغلی با ضریب مسیر غیرمستقیم (β) برابر ۰.۲۰ و آماره t برابر ۲.۱۱ معنادار است (سطح معناداری ۰.۰۳۵). همچنین، مسیرهای مستقیم شامل تمرین های توسعه منابع انسانی به رضایت شغلی ($\beta = 0.61, t = 8.45$) و رضایت شغلی به عملکرد شغلی ($\beta = 0.33, t = 4.22$) تأیید شده اند. این نتایج، نقش میانجی گری معنادار رضایت شغلی را نشان می دهد، به گونه ای که برنامه های توسعه منابع انسانی از طریق تقویت رضایت شغلی، عملکرد شغلی کارکنان را بهبود می بخشد. آزمون سوبل نیز این نقش میانجی را در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید کرده است.

تمامی فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ (و در مورد فرضیه ششم، ۹۰٪) مورد تأیید قرار گرفتند. این نتایج تأیید می کنند که توسعه منابع انسانی، با تأثیر مستقیم و غیرمستقیم از طریق رضایت شغلی، عملکرد شغلی را در دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرستان شهرکرد بهبود می بخشد. همچنین، جو سازمانی و کار احساسی به عنوان متغیرهای تعدیل کننده، شدت این روابط را تحت تأثیر قرار می دهند. این یافته ها با ادبیات پیشین در زمینه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی هم راستا بوده و بر اهمیت برنامه ریزی استراتژیک در این حوزه تأکید دارند.

جدول ۴: خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها در مدل مفهومی پژوهش

شماره فرضیه	مسیر فرضیه	ضریب (β)	اثر	آماره t	نتیجه آزمون	هم راستایی با پژوهش های پیشین
فرضیه ۱	تمرین های توسعه منابع انسانی → عملکرد شغلی	۰.۴۶		۶.۹۳	تأیید شد ✓	کلتو و همکاران (۲۰۲۴)، جان و همکاران (۲۰۲۰)
فرضیه ۲	رضایت شغلی → عملکرد شغلی	۰.۳۳		۴.۲۲	تأیید شد ✓	میرا و همکاران (۲۰۱۹)، شمس نیا و همکاران (۱۴۰۲)

فرضیه ۳	تمرین های توسعه منابع انسانی	۰.۶۱	۸.۴۵	تأیید شد ✓	حسینی و کنشلو (۱۴۰۳)، کلتو و همکاران (۲۰۲۴)
---------	------------------------------	------	------	------------	---

- ضرایب β و آماره t از نمودارهای خروجی SmartPLS استخراج شده اند.

- تمامی مقادیر t از آستانه معناداری ۱.۹۶ در سطح اطمینان ۹۵٪ فراتر رفته اند و نشان دهنده تأیید فرضیه ها هستند.

بر اساس فرضیه اول: تمرین های توسعه منابع انسانی بر عملکرد شغلی اثرگذار است. پیشنهاد می شود دانشگاه با طراحی برنامه های توسعه حرفه ای هدفمند، نظیر دوره های مهارت افزایی، جلسات بازآموزی، و کارگاه های تخصصی، زمینه بهبود عملکرد شغلی کارکنان را فراهم کند. فراهم سازی امکان مشارکت فعال کارکنان در برنامه ریزی آموزشی و توجه به علایق شغلی آن ها می تواند اثربخشی این تمرین ها را بر عملکرد شغلی تقویت نماید. اجرای طرح های تشویقی برای کارکنانی که پیشرفت معناداری در مهارت ها و کارایی نشان می دهند، می تواند پیوند بین توسعه منابع انسانی و عملکرد شغلی را مستحکم تر کند. بر اساس فرضیه دوم توصیه می شود واحد منابع انسانی دانشگاه بر اجرای برنامه های حمایتی و بهبود شرایط کاری تمرکز کند تا رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد و به تبع آن عملکرد شغلی آن ها ارتقا یابد. و تدوین برنامه های انگیزشی مبتنی بر بازخورد کارکنان و ایجاد محیطی که احساس ارزشمندی را تقویت کند، می تواند مسیر بهبود عملکرد را هموار سازد. ارائه فرصت های تعادل بین کار و زندگی، به عنوان عاملی برای افزایش رضایت، پیشنهاد می شود. بر اساس فرضیه سوم پیشنهاد می شود دانشگاه با اجرای برنامه های آموزشی مداوم و هدفمند، همراه با حمایت های سازمانی، رضایت شغلی کارکنان را ارتقا دهد. در نظر گرفتن نظرات کارکنان در طراحی برنامه های توسعه و ایجاد سازوکارهای بازخورد مداوم، می تواند تأثیر این تمرین ها بر رضایت شغلی را بهبود بخشد. ارائه پاداش های کوچک و به موقع برای مشارکت در برنامه ها، می تواند حس رضایت را تقویت کند.

منابع

- شمس نیا، م.، احمدی، ر.، و کریمی، س. (۱۴۰۲). بررسی نقش کیفیت خدمات آموزشی در رضایت ذی نفعان دانشگاهی. *فصلنامه پژوهش های آموزش عالی*، (۲) ۱۵، ۲۰-۱.
- باقری، ع.، حسینی، م.، و نادری، ف. (۱۴۰۳). تحلیل عوامل مؤثر بر انگیزش و عملکرد کارکنان دانشگاهی. *مجله مدیریت منابع انسانی*، (۱) ۱۱، ۷۵-۹۸.
- حسینی، ع.، و کنشلو، م. (۱۴۰۳). رضایت شغلی و پیامدهای آن در سازمان های آموزشی. *فصلنامه رفتار سازمانی*، (۱) ۸، ۱-۱۸.
- رستمی، م. (۱۴۰۲). بررسی اصول و مبانی مدیریت منابع انسانی. *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، (۲۷) ۷، ۴۲۲-۴۳۶.
- شکرویان، ع.، نعمتی، ن. ا.، و باقرپور، ط. (۱۴۰۳). ارائه مدل توسعه نیروی انسانی سازگار شونده خلاق در آموزش و پرورش. *ترویج علم*.
- شمس نیا، س. ع.، محمدخانی، ک.، قورچیان، ن. ق. و محمدداودی، ا. ح. (۱۴۰۲). تبیین عوامل مؤثر بر ارتقای کیفیت آموزش کارکنان شبکه های بهداشت و درمان. *دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، (۳) ۱۴، ۱-۱۱.
- عبدالهی، ب.، سالمی، ج.، زین آبادی، ح. و رمضانپور نرگسی، ق. (۱۴۰۳). الگوی توسعه حرفه ای منابع انسانی شرکت های دانش بنیان (مطالعه پارک علم و فناوری سازمان پژوهش های علمی و صنعتی ایران). *پژوهش های مدیریت عمومی*، (۶۶) ۱۷، ۲۱۳-۲۴۴.
- قموشی، ز. و پور کریمی، ج. (۱۴۰۲). تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه ای و خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی با نقش واسطه ای توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، (۴۹) ۱۳، ۳-۳۶.
- کریمی، ر. (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی و بازاریابی داخلی بر سیاست های توسعه منابع انسانی با نقش میانجی رضایت شغلی و اعتماد سازمانی در شرکت های دانش بنیان. *مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی*، (۴۴) ۱۲، ۱۹۰-۲۱۳.
- مهرابی، ف.، همتی، ع.، طاهری، م. و عظیمی، ن. (۱۳۹۹). رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان. *پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، (۴) ۱۲، ۴۸-۵۸.
- نوری، ف.، قهرمانی نهر، ج.، صمدزاد، س. و قاسمی یالقوزآغا، ا. (۱۴۰۳). اندازه گیری شاخص ها و عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی در سازمان های علمی و فناوریانه (مورد مطالعه: سازمان جهاد دانشگاهی علم و صنعت). *مدیریت منابع انسانی پایدار*.

Human resource development practices and employee outcomes: The mediating role of job satisfaction *International Journal of Human Resource Studies*, 9, ۷۸۵-۷۶۰, (۳)

<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15021>

Coltto, A., Brown, P., & Stevens, R. (2024). Human resource development practices and employee performance in educational institutions. *Human Resource Development Quarterly*, 35(1), 45-63.

<https://doi.org/10.1002/hrdq.21452>

Amin, M., Ismail, W. K. W., Rasid, S. Z. A., & Selemani, R. D. A. (2014). The impact of human resource management practices on performance: Evidence from universities. *TQM Journal*, 26(2), 125-142.

<https://doi.org/10.1108/TQM-10-2012-0085>

Petros, A. (2014). Human resource management practices and organizational performance in service organizations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 356-373.

<https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2013-0048>