

تأثیر مدیریت استراتژیک منابع بشری بر اجراءات شغلی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی

همایون احسان^۱، ابوریحان انتظار^۲، محمدوسیم ذکا^۳

۱. پوهندوی، دیپارتمنت اقتصاد ملی، پوهنځی اقتصاد، پوهنتون بلخ، مزار شریف، افغانستان.

[http://orcid.org/0009-0004-7812-9100 - hamayonehsan2018@gmail.com](mailto:hamayonehsan2018@gmail.com)

۲. پوهنمل، دیپارتمنت منجمنت و اداره تشبثات، پوهنځی اقتصاد، پوهنتون جوزجان، شبرغان، افغانستان (نویسنده

مسؤل). <http://orcid.org/0009-0009-7861-8226 - intezaraburairahan@ju.edu.af>

۳. فارغ التحصیل مقطع ماستری مدیریت مالی، دیپارتمنت مدیریت، پوهنځی مدیریت و اقتصاد، پوهنتون گیلان،

رشت، ایران. [http://orcid.org/0009-0007-0247-7338 - wasimzaka35@gmail.com](mailto:wasimzaka35@gmail.com)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۲/۱۰

چکیده

مدیریت منابع بشری بر جذب و استخدام بهترین کارکنان و ارائه‌ی پاداش، مزایا، آموزش و انکشاف آن‌ها برای موفقیت در یک سازمان است. با این حال، مدیریت استراتژیک منابع بشری، این مسؤلیت‌ها را هم‌سو با اهداف سایر بخش‌ها و اهداف کلی سازمان، یک قدم جلوتر می‌برد. بخش‌های منابع بشری که مدیریت استراتژیک را تمرین می‌کنند هم‌چنان اطمینان حاصل می‌کنند که تمام اهداف آن‌ها با مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌ها و اهداف سازمانی که آن‌ها بخشی از آن هستند، هم‌سو باشد. تحقیق حاضر به هدف بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع بشری بالای اجراءات شغلی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی کارکنان پوهنتون جوزجان انجام شده است. روش تحقیق هذا توصیفی-پیمایشی و از لحاظ ماهیت هدف کاربردی می‌باشد. جامعه‌ی مورد مطالعه‌ی این تحقیق را کارکنان اداری پوهنتون جوزجان که به تعداد ۷۸ تن در سال ۱۴۰۲ می‌باشند؛ تشکیل می‌دهد. در این تحقیق با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه‌ی کوکران ۶۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی نسبی انتخاب شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسش‌نامه‌های مدیریت استراتژیک منابع بشری (اداور و هم‌کاران، ۲۰۰۶)، اجراءات شغلی (هرسی و گلد اسمیت، ۱۸۹۰). و اخلاق کار اسلامی (یوسف، ۲۰۰۱) استفاده شده است. اطلاعات با استفاده از مدل معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت استراتژیک منابع بشری بالای اجراءات شغلی کارکنان اداری پوهنتون جوزجان رابطه مستقیم و معنی‌داری داشته و اخلاق کار اسلامی به‌عنوان متغیر میانجی اثرگذار بوده است. با توجه به یافته‌های تحقیق، می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق کار اسلامی بالای کارکنان اداری پوهنتون جوزجان نقش مهمی در بهبود تأثیر مدیریت استراتژیک منابع بشری بر اجراءات شغلی آن‌ها دارد.

کلمات کلیدی: اخلاق کار اسلامی، مدیریت استراتژیک منابع بشری، اجراءات شغلی، کارکنان اداری پوهنتون جوزجان.

The effect of strategic human resource management on job performance with the mediating role of Islamic work ethics

Homayoun Ehsan¹, Aburihan Intezar^{2*}, Mohammad Wasim Zaka³

1. Assistant Prof., Department of National Economy, Faculty of Economics, Balkh University, Mazar-e-Sharif, Afghanistan. hamayonehsan2018@gmail.com - <http://orcid.org/0009-0004-7812-9100>

2*. Senior Teaching Assistant, Department of Business & amp Administration, Faculty of Economics, Jawzjan University, Shaberghan, Afghanistan (Corresponding Author). intezaraburihan@ju.edu.af - <http://orcid.org/0009-0009-7861-8226>

3. MA.in Financial Management, Department of Management, Faculty of Management and Economics, University of Guilan, Rasht, Iran. wasimzaka35@gmail.com - <http://orcid.org/0009-0007-0247-7338>

(Received: 9/2/2024 - Accepted: 29/4/2024)

Abstract

Human resource management is to attract and use the best services and provide services, benefits, training and development for success in an organization. However, strategic human management takes these issues one step further with the goals of other departments and the goals of the organization. Human departments that practice strategic management also ensure that all of their resources are aligned with the mission, vision, values, and organizations of which they are a part. The present research has been conducted by examining the effect of strategic human resources management on job performance with the mediating role of Islamic work ethics of Jawzjan University employees. The method of this research is descriptive-survey and practical in terms of the nature of the goal. The study population of this research was formed by all the administrative staff of Jawzjan University in the number of 78 people in 1402, and 65 people were selected using the Cochran sample size formula using the relative random sampling method. To measure the variables of the research, questionnaires of strategic human resources management (Edavar et al., 2006), job performance (Hersey and Goldsmith, 1890) and Islamic work ethics (Yosef, 2001) have been used. The data were analyzed using the structural equation model. The results showed that there was a direct and meaningful relationship between the strategic management of human resources and the job performance of Jawzjan University employees and Islamic work ethics as an effective mediating variable. According to the findings of the research, it can be concluded that the Islamic work ethic in the employees of Jawzjan University plays an important role in improving the effect of strategic management of human resources on their job performance.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Strategic Management Of Human Resources, Job Performance, Administrative Staff Of Jawzjan University.*

مقدمه

مفهوم مدیریت استراتژیک منابع بشری در اواخر دهه‌ی ۱۹۸۰ و اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰ انکشاف یافت که بر روش شناسی یک پارچه، پیش‌گیرانه و ارزش محور برای مدیریت منابع بشری تأکید داشت. این پارادایم جدید مدیریت منابع بشری را به‌عنوان یک منبع استراتژیک در نظر می‌گیرند. اصطلاح مدیریت استراتژیک منابع بشری با مقایسه‌ی آن با مدیریت منابع بشری بهتر درک می‌شود. تمرکز مدیریت منابع بشری بر جذب و استخدام بهترین کارکنان و ارائه پاداش، مزایا، آموزش و انکشاف آن‌ها برای موفقیت در یک سازمان یا اداره است. با این حال، مدیریت استراتژیک منابع بشری، این مسؤلیت‌ها را هم‌سو با اهداف سایر بخش‌ها و اهداف کلی سازمان، یک قدم جلوتر می‌برد. بخش‌های منابع بشری که مدیریت استراتژیک را تمرین می‌کنند، هم‌چنان اطمینان حاصل می‌کنند که تمام اهداف آن‌ها با مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌ها و اهداف سازمانی که آن‌ها بخشی از آن هستند، هم‌سو باشد. بخش‌های منابع انسانی که مدیریت استراتژیک منابع بشری را تمرین می‌کنند با هماهنگی و کار تیمی مورد نیاز کار می‌کنند. آن‌ها با سایر بخش‌های داخلی یک سازمان تعامل دارند تا اهداف خود را درک کنند و سپس استراتژی‌هایی را ایجاد می‌کنند که با آن اهداف و هم‌چنان اهداف سازمان هماهنگ باشد. در نتیجه، اهداف یک بخش منابع بشری منعکس کننده و پشتیبانی از اهداف بقیه سازمان است. مدیریت استراتژیک منابع بشری به‌عنوان یک شریک در موفقیت سازمانی تلقی می‌شود، در مقابل نیاز به انطباق قانونی یا جبران خسارت مدیریت استراتژیک منابع بشری از استعداد و فرصت موجود در بخش منابع بشری برای قدرت‌مندتر کردن و مؤثرتر کردن بخش‌های دیگر استفاده می‌کند (Alaraqi, 2017, p. 23).

اجراءات شغلی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا مؤسسه را اندازه‌گیری می‌نماید. یکی از عوامل اصلی برای موفقیت سازمان‌ها، در نظر گرفتن موضوعات اخلاقی است (عطار و هم‌کاران، ۱۳۹۸، ص. ۳۳). از طرف دیگر، اجراءات یک ارزش‌یابی منظم دوره‌ای و بی‌طرفانه از کارمندان عالی رتبه در امور مربوط به شغل فعلی است. ارزش‌یابی با اجراءات کارکنان رابطه‌ی مثبت دارد؛ اما میزان رابطه ناچیز و نامشخص است. شواهد موجود از مطالعات قبلی نشان می‌دهد اختلاف نظر، مباحث و یافته‌های مختلف در زمینه‌ی میزان تأثیر ارزش‌یابی اجراءات در عمل‌کرد شغلی وجود دارد. در مقابل، محققان دیگر نشان دادند که مدیریت استراتژیک منابع بشری با فضای مجازی رابطه‌ی معکوس و معنادار دارد (Sabiou, et al, 2017, p. 57). علاوه بر این‌ها، تعداد کمی از تحقیقات نتیجه‌ی تعدیل‌سازی یا میانجی‌گری در رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع بشری و اجراءات شغلی را در نظر داشته‌اند. تحقیقات تأکید می‌کنند مطالعات قبلی در زمینه‌ی مدیریت استراتژیک منابع بشری و اجراءات شغلی

به‌ویژه در مدیریتِ بخش عمومی معدود است. در یک استدلال مرتبط پارتو و هم‌کارانش (۲۰۱۳) تأکید داشتند روش‌های مدیریت منابع بشری و جوّ اخلاقی می‌توانند بر اجراءات شغلی تأثیر بگذارند. با این حال، تحقیقات قبلی اخلاق کار اسلامی را یک پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی از اجراءات شغلی معرفی کرده اند (Arulrajah, 2015, p. 48).

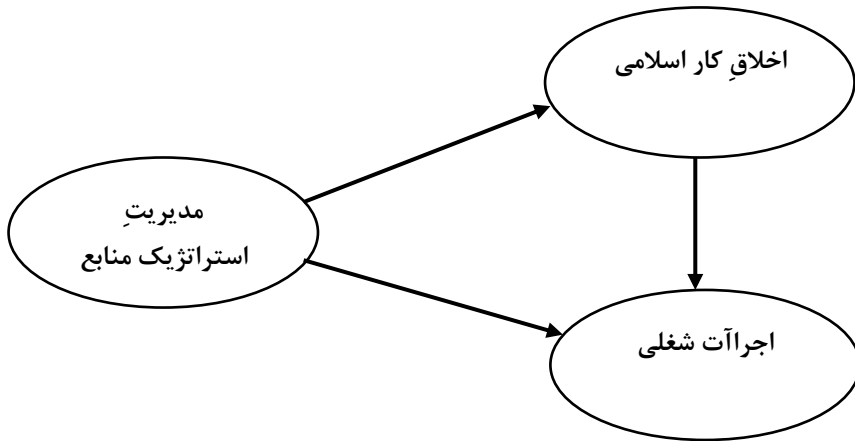
در یک اداره یا سازمان، اخلاق کار اسلامی کارکنان را به داشتن اعتماد در محل کار تشویق می‌کند و مسؤولیت‌های تجارت اجتماعی را از طریق سخت کوشی، تعهد، فداکاری، خلاقیت کاری و هم‌کاری تقویت می‌کند. اخلاق کار اسلامی مربوط به تحقق زندگی است، که به‌عنوان معیار برای ارزیابی اجراءات آن‌ها در شرایط مثبت یا منفی عمل می‌کند (حیدری، ۱۴۰۰، ص. ۴۱). اخلاق کاری یک نقش استراتژیک در یک اداره دارد زیرا از طریق ارزش‌ها، تعهد، رضایت و سود، نتایج مثبتی را برای اجراءات یک سازمان ایجاد می‌کند. اخلاق کار اسلامی کار را یک فعالیت اجباری می‌دانند، که کیفیت مطلوب فرد را نشان می‌دهد؛ می‌توان از آن به‌عنوان قدرتی در زندگی اجتماعی خود استفاده کرد. با ایجاد معنویت در محل کار، برخی از کارکنان ارتباط بیش‌تری (ذهنی، عاطفی و فیزیکی) با کار دارند (حیدری، ۱۴۰۰، ص. ۴۲).

امروزه، نیروی انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی برای هر سازمانی محسوب می‌شود. بنابراین مدیران سازمان باید آگاه باشند، که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هر چه مؤثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند؛ اما برای رویارویی با عدم اطمینان و پاسخ به محیط خارجی یا نفوذ بر آن، خلاقیت و نوآوری ابزاری ارزنده محسوب می‌شود. با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و با ورود سازمان‌ها در اقتصاد دانش محور، امروزه نیروی بشری حیاتی‌ترین عنصر استراتژیک و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان یا اداره محسوب می‌شود ازین‌رو نیروی بشری متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است بل که یک مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود. این موضوع در پوهنتون جوزجان، در مقام یک اداره یا سازمان پیش‌قدم در بخش ارائه‌ی خدمات آموزشی و تحصیلی برای شهروندان افغانستان اهمیت زیادی دارد.

مؤفقیّت و پیش‌رفت هر سازمان در گرو اجراءات شغلی بالای کارکنان است. اگر سازمان به عوامل مؤثر بر اجراءات شغلی توجه نداشته باشد بهره‌وری آن کاهش می‌یابد و از نیل به اهداف باز می‌ماند، پوهنتون جوزجان برای آن که بتواند در مواجهه با پوهنتون‌های هم‌جوار به صورت رقابتی و اثر بخش عمل کند، باید به منابع بشری خود نگاهی استراتژیک داشته باشد؛ زیرا اقدامات مدیریت استراتژیک منابع بشری یکی از عوامل مهم و مؤثر بر اجراءات شغلی در

پوهنتون جوزجان است و می تواند تأثیر چشم گیری برای کارکنان پوهنتون بگذارد. با در نظر گرفتن خصوصیتی که در سازمان های آموزشی جهت انکشاف علم و تربیت وجود دارد، نقش میانجی اخلاق کار اسلامی می تواند عامل مؤثری بر بهبود این نوع از سازمان ها باشد. با در نظر گرفتن تحقیقات کمی که در این خصوص انجام شده است، تحقیق حاضر جهت پاسخ گویی به این سؤال انجام خواهد شد که تأثیر مدیریت استراتژیک منابع بشری بر اجراءات شغلی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی به چه میزان است؟

مودل مفهومی تحقیق



فرضیه اصلی

به نظر می رسد مدیریت منابع بشری بر اجراءات شغلی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی کارکنان اداری پوهنتون جوزجان تأثیر معنادار دارد.

فرضیه های فرعی

به نظرمی رسد مدیریت استراتژیک منابع بشری بر اجراءات شغلی کارکنان اداری پوهنتون جوزجان تأثیر قابل اهمیت است.

به نظرمی رسد مدیریت استراتژیک منابع بشری بر اخلاق کار اسلامی کارکنان اداری پوهنتون جوزجان تأثیر معنادار دارد.

به نظر می رسد اخلاق کار اسلامی بر اجراءات شغلی کارکنان اداری پوهنتون جوزجان تأثیر عمیقی دارد.

روش تحقیق

تحقیق هذا از دیدگاه هدف کاربندی و از منظر روش اجراء، پیمایشی - تحلیلی و از نوع علی

است. جامعه‌ی آماری این تحقیق کارمندان اداری پوهنتون جوزجان که به تعداد ۷۸ تن طبق آخرین آمار سال ۱۴۰۲ آمريت منابع بشری پوهنتون جوزجان، تشکیل داده است. در این تحقیق با استفاده از فورمول تعیین حجم نمونه‌ی کوکران ۶۵ تن به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. روش گردآوری اطلاعات، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه‌ی می‌باشد. اطلاعاتی مربوط به مبانی نظری و مرور ادبیات این تحقیق از طریق مطالعه‌ی منابع اسنادی و کتابخانه‌ی شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی استفاده شد. در روش تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS ۲۳ برای آزمون پایایی پرسش‌نامه، آمار توصیفی و نورمال بودن داده‌ها استفاده شد. سپس برای آزمون فرضیه‌ها و تحلیل اطلاعات از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و از نرم‌افزار Smart PLS نسخه‌ی ۳ استفاده گردید. به‌منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های معتبر مدیریت استراتژیک منابع بشری (اداور و هم‌کاران، ۲۰۰۶)، اجراءات شغلی (هرسی و گلد اسمیت، ۱۸۹۰) و اخلاق کار اسلامی (یوسف، ۲۰۰۱) استفاده گردید. پرسش‌نامه‌ی این تحقیق شامل ۲۲ سؤال و ۳ مؤلفه بود. (۱) مدیریت استراتژیک منابع بشری (۸ سؤال) (۲) اجراءات شغلی (۷ سؤال) و (۳) اخلاق کار اسلامی (۷ سؤال) براساس طیف ۵ عاملی لیکرت است (۵ خیلی زیاد، ۴ زیاد، ۳ متوسط، ۲ کم، ۱ خیلی کم) مورد بررسی قرار گرفت.

مبانی نظری تحقیق

اجراءات شغلی

اجراءات شغلی، به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج انجام آن‌ها اطلاق می‌شود، به عبارتی دیگر، اجراءات شغلی عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن‌ها و انجام مسؤولیت‌های که سازمان به عهده دارد (Busi & Bititci, 2006, p. 13). در سازمان، اجراءات فرد، معیار میزان مؤفقیّت او در انجام کارش است و معمولاً از میزان خروجی فرد یا ارزش‌یابی میزان مؤفقیّت رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید (Miller & Stevens, 2012, p. 297). اجراءات انسان، نتیجه‌ی مجموعه‌ای از اعمال است که برای نیل به هدفی بر پایه استندردی خاص انجام می‌گیرد به گونه‌ی که نبودن ارزیابی در ابعاد مختلف سازمان اعم از ارزیابی استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی‌ها، یکی از نشانه‌های بیماری اداره یا سازمان قلم‌داد می‌شود. هر اداره به‌منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و کیفیت فعالیت‌های خود به‌ویژه در محیط‌های پیچیده و پویا به نظام ارزیابی نیاز مبرم دارد. از سوی دیگر نبود نظام ارزیابی و کنترل در هر سازمان به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط داخلی و خارجی سازمانی تلقی می‌شود که

پیامد آن کهولت اداره و در نهایت مرگ اداره یا سازمان است (Yauch, 2010, pp. 384-404).

مدیریت استراتژیک منابع بشری

آرمسترانگ (۲۰۰۲)، مدیریت منابع بشری را رویکردی استراتژیک و منسجم برای مدیریت مهم‌ترین و ارزش‌مندترین سرمایه‌های سازمانی یا کارکنان تلقی می‌کند، که به صورت فردی یا گروهی در راستای تحقق اهداف و رقابت‌پذیری سیستم در تلاش هستند. در چشم‌اندازهای جدید آموزش عالی از مدیریت استراتژیک منابع بشری به‌عنوان «مدیریت مهارت‌محور صلاحیت‌های کارکنان»^۱ یاد شده است و آن را عامل تعیین‌کننده در جذابیت استراتژی‌های مدیریت منابع بشری پوهنتون معرفی می‌کنند. بر اساس مطالعات نظری، ماهیت استراتژی‌های تدوین‌شده توسط این مدیران، آینده‌ی نهادی شدن دو شعار «پوهنتون به‌مثابه‌ی مکانی برای مطالعه» و «پوهنتون به‌مثابه‌ی محلی برای کار» رقم خواهد زد.

مؤفقت فعالیت‌های مدیریت منابع بشری در پوهنتون متضمن پیوند آن با استراتژی‌های پوهنتون‌هاست؛ زیرا مادام که خواست‌گاه این فعالیت‌ها در استراتژی‌های پوهنتون‌ها نباشد، کارایی و کارآمدی آن ضعیف است. سه پروسه‌ی اصلی مدیریت منابع بشری در افرادی که وارد پوهنتون می‌شوند، کارکردهای آنان در سیستم پوهنتون و ترک آن خلاصه می‌شود. در حوزه‌ی آموزش عالی این سه پروسه ترجمانی برای پلان‌گذاری‌های کارمندیابی، استخدام، آغاز و پایان ارتباطات کاری، ارزیابی و ارتقای کارکنان، تشویق و پاداش^۱ است. تمامی تلاش‌ها، تدابیر و اقداماتی که تحت سرفصل کلی منابع بشری استراتژیک انجام می‌شود، از پروسه‌ی جذب و استخدام در پوهنتون تا آموزش‌های حین کار، برنامه‌های انکشاف قابلیت و پرورش کارکنان مستعد، نظام‌های حقوق و پاداش مدیریت اجراءات و مانند آن، باید به‌نحوی طراحی و اجرا شوند که به پوهنتون‌ها را در راستای نیل به اهداف استراتژیک یاری رسانند (عباسی، ۱۳۹۹، ص. ۱۳۱).

اخلاق کار اسلامی

اخلاق کار اسلامی در دین مبارک اسلام به مثابه‌ی ارزشی در سایه نیازهای انسان و لازمه‌ی ایجاد تعادل بین زندگی فردی و اجتماعی است. سرچشمه‌ی اخلاق کار اسلامی قرآن کریم و سنت نبوی است. پیام قرآن کریم سیرت حضرت محمد «صلی الله علیه وسلم» بیان‌کننده‌ی این است که اخلاق کار اسلامی هرگز به انکار زندگی مادی و تلاش برای آن نمی‌پردازد؛ بل که کار را لازمه‌ی تحقق زندگی دانسته و به تلاش اقتصادی و کاری توجه زیادی دارد. دین مبارک اسلام فداکاری در راه کار را ارزش دانسته و بر این عقیده است که افراد باید برای انجام کاری

که در توان آن‌هاست، حداکثر تلاش خود را انجام دهند (Yousef, 2001, p. 154). مفهوم اخلاقی کار اسلامی برای ادغام ارزش‌های اخلاقی، مذهبی با حرفه و تخصص کاری افراد انکشاف داده شد. دین مبارک اسلام، هم‌واره تخصص‌گرایی و حضور در فعالیت‌های تجارتي را تشویق کرده و پای‌بندی به اصول اخلاقی در کار را موجب بهبود اوضاع جامعه می‌داند. دیدگاه اخلاقی کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده و کار را؛ مانند عبادت در نظر گرفته است. و در آن بر هم‌کاری، تعاون و مشورت برای رفع موانع و دوری از خطاها تأکید شده است. هم‌چنان، در اخلاقی کار اسلامی تأکید شده که عدالت و انصاف در محیط کار از شرایط لازم رفاه اجتماعی است و هیچ‌کس نباید از حقوق کامل خود محروم شود (ابراهیمی و هم‌کاران، ۱۳۹۸، ص. ۵۰).

پیشینه تحقیق

حیدری (۱۴۰۰)، تحقیقی را تحت عنوان تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عمل‌کرد شغلی با نقش میانجی اخلاقی کار اسلامی (مورد مطالعه کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد) انجام داد. اطلاعات تحقیق آن از آزمون هم‌بستگی پیرسون و هم‌چنان مدل معادلات ساختاری تحلیل گردیده بود. نتایج نشان داده است که بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عمل‌کرد شغلی کارکنان رابطه‌ی مستقیم وجود دارد و اخلاقی کار اسلامی به‌عنوان متغیر میانجی اثرگذار بوده است.

رئسی (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ی تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عمل‌کرد شغلی کارکنان با میانجی‌گری رضایت شغلی پرداخت. جامعه‌ی آماری تحقیق آن را کارکنان شهرداری تشکیل می‌داد. تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیق بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS انجام شده بود. نتایج تحقیق آن نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی بر عمل‌کرد کارکنان با میانجی‌گری رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نصرآبادی و بهزدانیا (۱۳۹۹)، در تحقیقی تحت عنوان ارتباط مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عمل‌کرد شغلی: نقش میانجی‌گری جو اخلاقی پرداختند. جامعه‌ی آماری آن‌ها شرکت بخش البرز (ستاد مرکزی، غرب و شرق تهران) حجم نمونه‌ی آماری تحقیق آن‌ها ۱۷۵ نفر کارکنان تعیین شده بود. بر اساس مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS اطلاعات آن‌ها تجزیه و تحلیل گردیده بود. نتایج آن‌ها که مدیریت راهبرد منابع انسانی با عمل‌کرد شغلی با نقش میانجی جو اخلاقی رابطه دارد. مدیریت راهبرد منابع انسانی با عمل‌کرد شغلی و جو اخلاقی رابطه‌ی معنادار دارد، بین جو اخلاقی با عمل‌کرد شغلی ارتباط وجود دارد.

عطار و هم‌کاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی تحت عنوان تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عمل‌کرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری جَو اخلاقی پرداختند. جامعه‌ی آماری حدود ۴۷۰ تن از کارکنان سازمان هلال احمر تهران بوده که از این تعداد، ۱۹۸ تن به‌عنوان نمونه‌ی آماری به‌صورت تصادفی، جهت مطالعه انتخاب کرده بودند. به منظور تجزیه و تحلیل آماری روابط بین متغیرهای تحقیق از آزمون هم‌بستگی پیرسون و از مدل معادلات ساختاری توسط نرم افزار LISREL استفاده شده بود. نتایج آن‌ها نشان داده است که بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با عمل‌کرد شغلی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. اخلاق حرفه‌ای با جَو اخلاقی رابطه‌ی مستقیم دارد. هم‌چنان بین جَو اخلاقی با عمل‌کرد شغلی و اعتماد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بر مبنای نتایج تحقیق آن‌ها، با زمینه‌سازی برای اخلاق حرفه‌ای و جَو اخلاقی در سازمان می‌توان باعث ارتقای اعتمادسازی و عمل‌کرد شغلی در کارکنان شد و این چنین با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت سازمان یا اداره را تضمین کرد.

هاشمی و هم‌کاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی تحت عنوان تحلیل مدل پیامدهای جَو اخلاق سازمانی را بررسی نمودند. جامعه‌ی آماری آن‌ها کارکنان شرکت استان خوزستان که حجم نمونه‌ی آن ۲۱۰ نفر تعیین گردیده بود. اطلاعات تحقیق آن‌ها با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد، که جَو اخلاقی ابتدا باعث تقویت تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی می‌شود و سپس موجبات تقویت رفتار شهروندی سازمانی و تضعیف رفتار ضد تولید را فراهم می‌سازد.

شهباز و هم‌کاران (۲۰۲۳)، تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین سیستم‌های مدیریت منابع انسانی اخلاق محور، توجه به اخلاق و رفتار محیط کار انحرافی در پاکستان انجام دادند. جامعه‌ی آماری آن‌ها ۸۴ تن کارمند و سرپرست شرکت کوچک و متوسط (SEMs) در کشور پاکستان تشکیل داده بود. نتایج آن‌ها نشان داده است، که سیستم‌های مدیریت منابع انسانی اخلاق محور به‌طور منفی با محیط کار انحرافی کارکنان از طریق میانجی‌گری ارتباط دارند. توجه اخلاق ادراکی و بازتابی این رابطه‌ی غیرمستقیم توسط دو عامل ناشی از نابرابری اجتماعی-جنسیت کارکنان و سطح درآمد تعدیل می‌شود، به‌طوری که اثرات غیرمستقیم سیستم‌های مدیریت منابع انسانی اخلاق مدار بر محیط کار انحرافی از طریق توجه اخلاق ادراکی و انعکاسی در بین زنان و کارکنان کم‌درآمد قوی‌تر است.

رومرو و هم‌کاران (۲۰۲۲)، در بررسی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی پایدار، نقش میانجی بین درگیری کاری و عمل‌کرد کار تیمی پرداختند. اطلاعات تحقیق آن‌ها با استفاده از شبکه‌های عصبی مصنوعی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داده است که ابعاد

نیروی کار بیش‌ترین تأثیر را بر مشارکت کاری یک سیستم مدیریت منابع انسانی پایدار دارد. اللوامه و هم‌کاران (۲۰۲۱)، در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه بین شیوه‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عمل‌کرد سازمانی از طریق نقش میانجی رفتار کارکنان در شرکت‌های مخابراتی اردن پرداختند. بر اساس مدل معادلات ساختاری نتایج آن‌ها نشان داده است که شیوه‌های مدیریت استراتژیک منابع بشری با اجراءات سازمانی رابطه‌ی مثبت دارد. هم‌چنان، نتایج نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت استراتژیک منابع بشری با رفتار کارکنان رابطه‌ی مثبت دارد. نتایج هم‌چنان نشان می‌دهد که رفتار کارکنان رابطه بین شیوه‌های مدیریت استراتژیک منابع بشری و اجراءات سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. تحقیق آن‌ها به تصمیم‌گیرندگان و مدیران شرکت‌های مخابراتی اردن توصیه می‌کند برنامه‌های آموزشی و انکشاف کافی، پاداش بالا، ارزیابی اجراءات منصفانه، برنامه‌های استخدام و انتخاب، مشارکت در تصمیم‌گیری را ارائه دهند که قطعاً به بهبود اجراءات سازمان کمک می‌کند.

سایبو و هم‌کاران (۲۰۱۷)، در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع بشری، جو اخلاقی و اجراءات سازمانی، تحلیل تجربی پرداختند. جامعه‌ی آماری آن‌ها مؤسسات آموزشی نایجریا می‌باشد. بر اساس مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS اطلاعات آن‌ها تجزیه و تحلیل گردیده بود. نتایج این مطالعه نشان داده است که حمایت قوی از نقش میانجی جو اخلاقی در رابطه بین اجراءات (استخدام و انتخاب) را نشان داده است. با این حال سیاست‌گذاران و مدیران اجرایی در سازمان‌های آموزشی باید تصمیم‌گیری مناسب را از نظر اتخاذ و اجرای مؤثر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر اجراءات در نظر بگیرند. اقداماتی که می‌تواند رفتار اخلاقی کارکنان داخلی سازمان را تشویق کند. از طریق آموزش سازمان‌ها می‌توانند اجراءات خود را ارتقاء دهند.

سرین رودزکا (۲۰۱۸)، در تحقیقی تحت عنوان ارتباط بین مدیریت استراتژیک منابع بشری و رضایت شغلی پرداخت. نتایج نشان داده است که استخدام و گزینش، آموزش و انکشاف، ارزیابی اجراءات کارکنان و پاداش بر رضایت شغلی کارکنان شاغل در سازمان تأثیر دارند.

مغربی و هم‌کاران (۲۰۱۷)، تحقیقی تحت عنوان اهمیت محیط اخلاقی بر اجراءات سازمانی در استخدام در ایالات اراده پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داده است که محیط اخلاقی نقش مهمی در تعیین اجراءات سازمان ایفاء می‌کند. این امر به ویژه در زمینه‌ی اشتغال در ایالات اراده، که در آن دولت‌های ایالتی با مشکلات حفظ تعهد کارکنان و در عین حال بهبود اجراءات سازمانی مواجه هستند، اهمیت دارد.

یافته‌های تحقیق

در بخش آمار توصیفی؛ جواب دهنده‌گان از نظر جنسیت، سن، تحصیلات مورد بررسی قرار گرفتند که در ادامه در جدول ۱، ارائه می‌شود.

ارزیابی اطلاعات جمعیت شناختی

جدول ۱. اطلاعات مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	ابعاد	فراوانی	فیصد	متغیر	ابعاد	فراوانی	فیصد
جنسیت	مرد	۶۵	۱۰۰	سن	۲۰ تا ۲۵	۰	۰
	زن	۰	۰		۲۶ تا ۳۰	۳۱	۲۰
	جمع	۶۵	۱۰۰		۳۱ تا ۳۵	۶۴	۳۰
	لیسانس	۵۷	۸۸		۳۶ تا ۴۰	۱۷	۱۱
	فوق لیسانس	۸۸	۹		۴۱ تا ۴۵	۶	۴
	دکتر	۱۸	۳		بالای ۵۰	۱۰۰	۶۵
	جمع	۱۶۳	۱۰۰		جمع		

طبق جدول ۱، نتایج جنسیت جواب‌دهنده‌گان نشان داد که تمامی آن‌ها مردان بودند. از نظر سنی نیز مشخص شد که از میان بیش‌ترین تعداد جواب‌دهنده‌گان مربوط به رده‌های سنی ۳۱ تا ۳۵ سال که ۴۵ فیصد جامعه‌ی آماری تشکیل می‌دادند. طبق نتایج بدست آمده بیش‌ترین تعداد جواب‌دهنده‌گان دارای سطح تحصیلات لیسانس (۵۷ فیصد) بودند.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS)

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و انتخاب نوع آزمون‌های مربوطه ابتدا باید به بررسی وضعیت نورمال بودن متغیرها پرداخت. برای این منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است.

H_0 : متغیرهای تحت بررسی دارای توزیع نورمال هستند.

H_1 : متغیرهای تحت بررسی دارای توزیع نورمال نیستند.

جدول ۲. آزمون نورمال بودن اطلاعات			
متغیر	عنوان در مدل	سطح معناداری	نوع توزیع
مدیریت استراتژیک منابع بشری	SHRM	۰.۰۰۰	غیر نورمال
اجرات شغلی	JP	۰.۰۰۰	غیر نورمال
اخلاق کار اسلامی	IWE	۰.۰۰۰	غیر نورمال

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

برای سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از پایایی شاخص، روایی هم‌گرا و روایی واگرا استفاده شد. پایایی شاخص برای سنجش پایایی داخلی، شامل سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی مرکب^۱ و ضرایب بارهای عاملی^۲ است.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی هم‌گرا

آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان دهنده ی یک سنت قوی در معادلات ساختاری می‌باشد، که برآوردی را برای پایایی بر اساس هم‌بستگی داخلی گویه‌ها ارائه می‌دهد و مقدار مناسب برای آن بزرگ‌تر از ۰.۷ می‌باشد به‌منظور محاسبه پایایی معیار دیگری نیز وجود دارد که برتری‌هایی را نسبت به روش سنتی محاسبه آن به وسیله‌ی آلفای کرونباخ را به همراه دارد و به آن پایایی ترکیبی (CR) گفته می‌شود. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بل که با توجه به هم‌بستگی سازه‌های‌شان با یک‌دیگر محاسبه می‌گردد. هم‌چنان برای محاسبه‌ی آن، شاخص‌های با بارعاملی بیش‌تر اهمیت زیادتری دارند. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، هر دوی این معیارها استفاده می‌شوند. برای پایایی مرکب میزان بالای ۰.۷ مناسب گزارش شده است (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۳، ص. ۴۶).

روش دیگری برای برازش مدل اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود، روایی هم‌گرا است که بر اساس AVE^۳ محاسبه می‌شود. سنجه رایج برای ایجاد روایی هم‌گرا در سطح سازه، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) است. این معیار به‌عنوان مقدار میانگین کل توان دوم بارهای معرف متناظر با هر سازه تعریف می‌شود (مجموع توان دوم بارها تقسیم بر تعداد معرف‌ها). بنابراین (AVE)، معادل اشتراک یک سازه است. مقدار میانگین واریانس استخراجی برابر ۰.۵ یا بالاتر نشان می‌دهد که، به‌طور متوسط، سازه بیش از نیمی از واریانس معرف‌های متناظر را تشریح می‌کند. به‌طور معکوس، زمانی که (AVE) کمتر از ۰/۵ باشد، نشان دهنده

1- Composite Reliability

2- Factor loadings

3- Average Variance Extracted

این است که به طور میانگین، خطای بیش تری در آیتم‌ها نسبت به واریانس تشریح شده به وسیله‌ی سازه‌ها باقی می‌ماند.

با توجه به جدول ۳ مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد مقادیر همه‌ی متغیرها بیش تر از ۰.۷ است و مؤید این مطلب است که مدل‌های اندازه‌گیری از پایای مناسبی برخوردارند.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی هم‌گرا

جدول ۳: گزارش ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی هم‌گرا

متغیر پنهان (سازه)	عنوان در مدل	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha \geq ۰.۷)	ضریب پایایی ترکیبی (CR \geq ۰.۷)	میانگین واریانس استخراجی (AVE ۰.۵) \geq
مدیریت استراتژیک منابع بشری	SHRM	۰.۸۸۳	۰.۹۰۹	۰.۵۸۹
اجراءات شغلی	JP	۰.۸۴۲	۰.۸۸۱	۰.۵۱۴
اخلاق کار اسلامی	IWE	۰.۹۰۸	۰.۹۲۶	۰.۶۰۹

سنجش بارهای عاملی سنجه‌ها و روایی واگرا

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار هم‌بستگی شاخص یک سازه با آن سازه، محاسبه می‌شوند مقدار مطلوب برابر و یا بیش تر از مقدار ۰.۵ است. در نتیجه مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیش تر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. نکته‌ی مهم در این جا این است که اگر محقق پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و گویه‌های آن با مقادیری کمتر از ۰.۴ مواجه شد، باید آن گویه‌ها (سؤالات پرسش‌نامه) را اصلاح نموده و یا از مدل تحقیق خود حذف نماید. این مقادیر در جدول ۵ و شکل ۲ ارائه شده است.

جدول ۵: بارهای عاملی سنجه‌های مدل

سازه	کد سنجه	بار عاملی (\geq ۰.۵)	سازه	کد سنجه	بار عاملی (\geq ۰.۵)
مدیریت استراتژیک منابع بشری	SHRM 1	۰.۷۶۱	اجراءات شغلی	JP 1	۰.۷۴۱
	SHRM 2	۰.۸۰۱		JP 2	۰.۷۰۲
	SHRM 3	۰.۷۵۹		JP 3	۰.۷۱۶
	SHRM 4	۰.۸۲۶		JP 4	۰.۷۲۳
	SHRM 5	۰.۷۶۱		JP 5	۰.۷۲۸
	SHRM 6	۰.۸۱۷		JP 6	۰.۷۲۶

۰.۶۷۹	JP 7		۰.۷۱۳	SHRM 7	
	JP 8		۰.۷۹۹	SHRM 8	
			۰.۷۸۴	IWE 1	اخلاق کار اسلامی
			۰.۸۱۴	IWE 2	
			۰.۷۶۸	IWE 3	
			۰.۸۱۱	IWE 4	
			۰.۷۲۸	IWE 5	
			۰.۷۴۸	IWE 6	
			۰.۷۱۱	IWE 7	

با توجه به جدول ۵، مشاهده می‌شود ضرایب بارهای عاملی تمامی سؤال‌ها بیش‌تر از ۰.۴ است که این امر نشان دهنده‌ی این است که مدل اندازه‌گیری از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

به‌منظور بررسی روایی واگرایی^۱ مدل اندازه‌گیری، از معیار بارهای عاملی متقابل و فورنل و لارکر استفاده می‌شود. بر اساس این معیار، روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل، نسبت به سازه‌های دیگر تعامل بیش‌تری با شاخص‌هایش دارد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان می‌کنند؛ روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان AVE برای هر سازه بیش‌تر از وریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. در بررسی PLS این امر به وسیله‌ی ماتریسی حاصل می‌شود.

طبق نتایج بدست‌آمده از هم‌بستگی و جذر AVE که روی قُطر اصلی جدول ۶ واقع است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل‌های اندازه‌گیری از نظر معیار فورنل-لارکر وضعیت مطلوبی را دارا می‌باشد.

جدول ۶: سنجش روایی واگرا به روش فورنل ولارکر

SHRM	JP	IWE	سازه‌ها
		۰.۷۶۷	SHRM
	۰.۷۱۷	۰.۷۳۹	JP
۰.۷۸۰	۰.۶۷۷	۰.۷۵۸	IWE

ارزیابی مدل ساختاری

بر اساس الگوریتم تجزیه و تحلیل اطلاعات در روش PLS، بعد از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری تحقیق می‌رسد. بخش ساختاری برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سؤال‌های یا متغیرهای آشکار کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان همراه روابط میان آن‌ها

1- Discriminant validity

بررسی می‌شود. در تحقیق حاضر از سه معیار ضریب معناداری (t-values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2) استفاده شد.

ضرایب معناداری (t-values)

ضرایب معناداری این ضرایب ابتدایی و اساسی‌ترین معیار برای محاسبه رابطه‌ی سازه در مدل هستند. در صورتی که مقدار این اعداد 0.96 بیش‌تر شود، نشان دهنده‌ی صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه با فاصله‌ی اطمینان 95 فیصد تأیید فرضیه‌های تحقیق است. البته این اعداد صحت روابط را نشان می‌دهد و شدت رابطه بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید. ضرایب معناداری تحقیق در شکل ۳ می‌توان ملاحظه کرد.

ضرایب تعیین (R^2) و قدرت پیش‌بینی Q^2

ضریب تعیین برای مدل ساختاری بکار برده می‌شود و میزان ارتباط بین دو متغیر را اندازه‌گیری می‌کند R^2 نسبت تغییرات متغیر وابسته را که می‌توان به متغیر مستقل نسبت داد اندازه‌گیری می‌کند. در تعریف موجود به R^2 ضریب تعیین یا ضریب تشخیص نیز گفته می‌شود. و سه مقدار 0.19 ، 0.33 و 0.67 به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند. هر چه R^2 مربوط به سازه‌های داخلی‌زای یک مدل بیش‌تر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

شاخص Q^2 توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شده است و قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می‌کند. به این معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها قادر خواهند بود تا تأثیر کافی بر شاخص‌های یک‌دیگر گذاشته و از این راه فرضیات به درستی تأیید شوند. مقدار باید در مورد تمامی سازه‌های داخلی‌زا سه مقدار 0.02 ، 0.15 و 0.35 را به‌عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند.

جدول ۷. مقادیر ضریب تعیین (Q^2) و قدرت پیش‌بینی (R^2) متغیرهای داخلی‌زای مدل		
متغیرهای داخلی‌زای مدل	اجراءات شغلی	اخلاق کار اسلامی
R^2	0.742	0.716
Q^2	0.339	0.441

بعد از برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل تحقیق حاضر، جهت برازش کلی مدل از معیار باعنوان GOF (Goodness of Fit) استفاده شد. بر اساس این معیار سه مقدار 0.01 کم، مقدار 0.25 متوسط، مقدار بالای 0.36 میزان قوی در نظر گرفته می‌شود. با توجه به آن که معیار نام‌برده برابر به 0.55 است؛ می‌توان گفت که برازش کلی مدل در حد «قوی» تأیید

می‌شود.

$$GoF = \sqrt{\text{Communalities} * \overline{R^2}}$$

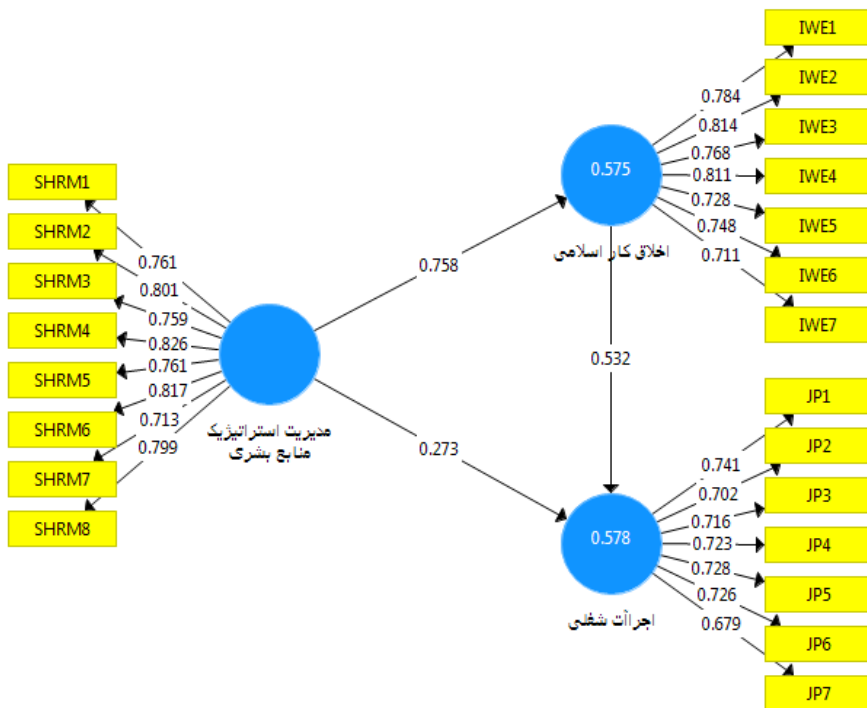
Communalities: میانگین مقادیر اشتراکی (Communality) هر سازه مرتبه اول $\overline{R^2}$: میانگین مقادیر R^2 سازه‌های مدل داخلی زای مدل

در این تحقیق معیار Gof به صورت زیر محاسبه می‌گردد:

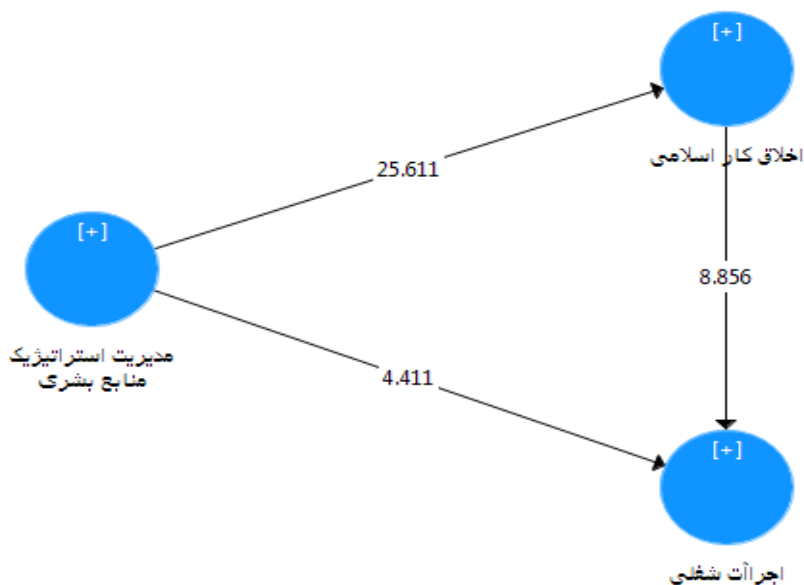
$$\overline{\text{Communalities}} = \frac{0.513 + 0.394 + 0.510}{3} = 0.472$$

$$\overline{R^2} = \frac{0.742 + 0.716}{2} = 0.729$$

$$GoF = \sqrt{0.472 * 0.729} = 0.55$$



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد و بارهای عاملی



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت تخمین مقادیر t

آزمون فرضیه‌ها

بعد از بررسی و برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و کلی تحقیق با توجه به الگوریتم تحلیل اطلاعات در روش PLS نوبت به بررسی و آزمون فرضیات تحقیق می‌رسد. در همین راستا با توجه به نتایج مندرج در جدول ۸ و شکل ۳ فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند.

جدول ۸. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	متغیر مستقل	اثر	متغیر وابسته	تخمین	آماره t	نتیجه
H ₁	مدیریت استراتژیک منابع بشری	←	اجراءات شغلی	۰.۱۷۰	۴.۳۷۷	تأیید
H ₂	مدیریت استراتژیک منابع بشری	←	اخلاق کار اسلامی	۰.۸۴۶	۲۵.۵۷۱	تأیید
H ₃	اخلاق کار اسلامی	←	اجراءات شغلی	۰.۷۱۳	۸.۷۸۹	تأیید

نتایج آزمون فرضیه‌ها و ضرایب معناداری با توجه به جدول ۸ نشان می‌دهد که مقادیر آماره t در تمامی متغیرهای تحقیق بیش‌تر ۱.۹۶ است، با اطمینان ۹۵ فیصد می‌توان نتیجه گرفت که تمام فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید اند. در شکل ۳، تمام فرضیه‌های تحقیق در مدل نهایی نشان داده شده است.

برای بررسی شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF^1 استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر قدر این مقدار به عدد ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان دهنده‌ی قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی است. VAF از طریق فرمول‌های زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{a * b}{(a * b) + c}$$

مفروضات فرمول

a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

جدول ۹: تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی با استفاده از آماره‌ی VAF

H₆: مدیریت منابع بشری بر اجراءات شغلی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی کارکنان پوهنتون جوزجان تأثیر معنادار دارد

A	B	C	VAF
۰.۷۵۸	۰.۵۳۲	۰.۲۷۳	۰.۵۹۶

بر اساس نتیجه‌ی به‌دست‌آمده مقادیر شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی اخلاق کار اسلامی در بُعد اجراءات شغلی برابر با ۰.۵۹۶ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق به هدف بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع بشری بالای اجراءات شغلی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی کارکنان اداری پوهنتون جوزجان انجام شده است صورت گرفت. با توجه به نتایج به دست آمده، تحقیق حاضر با نتایج حیدری (۱۴۰۰)، رئیسی (۱۴۰۰)، نصرآبادی و بهزدانیا (۱۳۹۹)، سایبو و هم‌کاران (۲۰۱۹) و اللوامه و هم‌کاران (۲۰۲۱) هم‌خوانی دارد. با توجه به فرضیه‌ی اول تحقیق، مدیریت استراتژیک منابع بشری بالای اجراءات شغلی کارکنان اداری پوهنتون جوزجان تأثیر مثبت و معناداری دارد. به این صورت که با افزایش سطح به کارگیری مدیریت استراتژیک منابع بشری می‌توان سطح اجراءات شغلی را افزایش داد. نتایج نشان دهنده‌ی این است که اخلاق کار اسلامی می‌تواند از طریق مفاهیم دینی ارتباطی که بین مدیریت استراتژیک منابع بشری با اجراءات شغلی وجود دارد را تقویت کند.

مطابق فرضیه‌ی دوم تحقیق مدیریت استراتژیک منابع بشری بالای اجراءات شغلی کارکنان اداری پوهنتون جوزجان تأثیر معنادار دارد. با اجرای مدیریت استراتژیک منابع بشری

1- variance accounted for

پوهنتون جوزجان قادر خواهد بود تا بهترین استفاده از توانمندی‌های کارمندان خود را داشته باشد. این رویکرد هم‌چنان بهبود پروسه‌های انتخاب و اعمال استندردهای عالی برای ارتقای کارمندان، انکشاف مهارت‌های شغلی و افزایش رضایت شغلی آن‌ها را فراهم می‌کند. به طور کلی مدیریت استراتژیک منابع بشری موجب افزایش تعهد و انگیزه‌ی کارکنان، بهبود روابط کاری و افزایش بهره‌وری، بهبود اجراءات شغلی و در نتیجه به افزایش اجراءات کاری اداره یا سازمان تأثیر مثبت و قابل توجهی دارد.

نتیجه تجزیه و تحلیل اطلاعات در مورد فرضیه‌ی سوم مؤید این مطلب است که مدیریت استراتژیک منابع بشری بر اخلاق کار اسلامی کارکنان اداری پوهنتون جوزجان تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش سطح مدیریت استراتژیک منابع بشری میزان اخلاق کار اسلامی افزایش می‌یابد. مدیریت استراتژیک منابع بشری عامل مؤثری بر بهبود اخلاق کار اسلامی است.

نتایج فرضیه‌ی چهارم تحقیق حاکی این مطلب است که اخلاق کار اسلامی بر اجراءات شغلی کارکنان اداری پوهنتون جوزجان تأثیر معنادار دارد. اخلاق کار اسلامی به عنوان یک مفهوم مهم در دین مبارک اسلام، شامل اصول و ارزش‌هایی است که بر اساس آن‌ها کارمندان و کارفرمایان در محیط کار خود رفتار می‌کنند. این اصول شامل امان‌تداری، صداقت، عدالت، احترام، مسؤولیت‌پذیری و پرهیز از فساد ناپسند است. اخلاق کار اسلامی موجب افزایش تعهد و انگیزه‌ی کارکنان به انجام وظایف خود می‌شود. زیرا آن‌ها با اعتقاد به این که فعالیت‌های‌شان به نحوی مطابق به اصول دینی و اخلاقی است، احساس رضایت بیش‌تری خواهند داشت.

باتوجه به نتایج تحقیق پیش‌نهادهای زیر ارائه می‌شود:

- پیش‌نهاد می‌شود جهت بهبود اجراءات شغلی کارکنان در پوهنتون جوزجان توجه بیش‌تری به تقویت مدیریت استراتژیک منابع بشری انجام شود.
- با این وجود هم‌چنان پیش‌نهاد می‌شود که سطح اخلاق کار اسلامی در سازمان بالا رود تا میزان اثر مدیریت استراتژیک منابع بشری بر اجراءات شغلی کارکنان تقویت شود.
- پیش‌نهاد می‌شود جهت افزایش بهبود اخلاق کار اسلامی، مدیران توجه بیش‌تری به اجرای مدیریت استراتژیک منابع بشری داشته باشند.
- پیش‌نهاد می‌شود مدیران به تقویت سیستم‌های مشارکتی بین کارکنان بپردازند تا انتظار انکشاف اجراءات شغلی نیز وجود داشته باشد.
- پیش‌نهاد می‌شود مدیران در راستای کاهش ترک شغل و اخراج کارکنان تمهیداتی را داشته باشند و از طریق سیستم‌های مدیریت استخدام میزان آن را کاهش دهنده تا اجراءات شغلی کارکنان بهبود داشته باشد.

- جهت بهبود اخلاق کار اسلامی پیش نهاد می شود جهت بالا بردن اخلاق کار اسلامی مدیران سعی کنند اطمینان خاطر به کارکنان دهند که می توانند با افزایش شایستگی سازمانی شغل خود را حفظ و یا ارتقاء دهند و نیز جهت بهبود اثرات مدیریت استراتژیک منابع بشری بر اجراءات شغلی، توجه بیش تری به تقویت اخلاق کار اسلامی شود.

منابع و مآخذ

- ابراهیمی، و هم کاران. (۱۳۹۸). *بازتاب خدمت‌گزاری در سازمانی مردم نهاد: نقش تعدیل‌گر اخلاق کار اسلامی*. فصلنامه علم و مدیریت ایران، ۱۴(۵۳)، ۳۹-۶۵.
- حیدری، محسن. (۱۴۰۰). *تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عمل‌کرد شغلی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد)*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، پوهنخی ادبیات و علوم انسانی، پوهنتون ایلام.
- داوری، علی، رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- رئیس، نوید. (۱۴۰۰). *بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عمل‌کرد شغلی کارکنان با میانجی‌گری رضایت شغلی*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی رشته‌ی مدیریت دولتی، پوهنتون پیام نور - واحد یزد.
- عباسی، بدری. (۱۳۹۹). *شناسایی و رتبه‌بندی معیارهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی در دانشگاه*. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی ۱۱(۲)، ۱۲۷-۱۴۷.
- عطار، غزاله طاهری و هم کاران. (۱۳۹۸). *تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عمل‌کرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی*. تحقیق‌نامه مدیریت تحول، ۱۱(۲۱)، ۲۷-۵۶.
- هاشمی، سید اسماعیل و هم کاران. (۱۳۹۵). *تحلیل مدل پیامدهای جو اخلاقی سازمانی*. فصلنامه‌ی اخلاق در فناوری، ۱۱(۳)، ۴۹-۵۸.
- Alaraqi, A. K. (2017). Relationship between SHRM and organizational performance among Iraqi oil companies. *Journal of Global Economics*, 5(1), 2375-4389.
- Al-Lawama, H. I., Omar, K., Saadon, M. S. I., & Aburumman, O. J. (2021). The relationship between strategic human resource management practices and organizational performance by mediating role of employee behavior in Jordanian telecommunication companies. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(3).
- Arulrajah, A. A. (2015). Contribution of human resource management in creating and sustaining ethical climate in the organisations. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1).
- Baqi Nasr Abadi, A., & Behzad Nia, M. (2020). The Relationship Between Strategic Human Resource Management and Job Performance: The Mediating Role of Moral Atmosphere. *Organizational Culture Management*, 18(4), 751-774.
- Busi, M., & Bititci, U. S. (2006). Collaborative performance management: present

- gaps and future research. *International journal of productivity and performance management*, 55(1), 7-25.
- Hijal-Moghrabi, I., Sabharwal, M., & Berman, E. M. (2017). The importance of ethical environment to organizational performance in employment at will states. *Administration & Society*, 49(9), 1346-1374.
- Millar, P., & Stevens, J. (2012). Management training and national sport organization managers: Examining the impact of training on individual and organizational performances. *Sport Management Review*, 15(3), 288-303.
- Navajas-Romero, V., Ceular-Villamandos, N., Pérez-Priego, M. A., & Caridad-López del Río, L. (2022). Sustainable human resource management the mediating role between work engagement and teamwork performance. *Plos one*, 17(8), e0271134.
- Rudzka, S. (2018). Human Resources Management in Higher Education Institutions in Poland. *Management*, 22(1), 33-45.
- Sabiu, M. S., Ringim, K. J., Mei, T. S., & Joarder, M. H. R. (2017). Relationship between human resource management practices, ethical climates and organizational performance, the missing link: An empirical analysis. *PSU Research Review*, 3(1), 50-69.
- Shahzad, K., Hong, Y., Muller, A., DeSisto, M., & Rizvi, F. (2023). An Investigation of the Relationship Between Ethics-Oriented HRM Systems, Moral Attentiveness, and Deviant Workplace Behavior. *Journal of Business Ethics*.
- Yauch, Ch. (2010). Measuring agility as a performance outcome, *Journal of Manufacturing Technology Management*, 22(3). 384-404.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethics: A moderator between organisational commitment and job satisfaction in across-cultural context. *Personnel Review*, 30, 152-169.