

تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل گر ارزش های کاری اسلامی

حجت مطهری^{۱*}، حمیده شکاری^۲

۱ کارشناسی ارشد، مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشگاه پیام نور
۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

اهداف: امروزه پرسنل بخش مهمی از سازمان هستند که با نحوه رفتار و فعالیت و عملکرد خویش می‌توانند آینده سازمان را به نوعی تحت الشعاع قرار دهند. با توجه به اهمیت عملکرد شغلی کارکنان، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گر ارزش‌های کاری اسلامی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سرخس بود.

روش مطالعه: تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری همه کارمندان آموزش و پرورش شهرستان سرخس به تعداد ۲۰۰ نفر بودند که تعداد ۱۳۱ نفر از آنان به عنوان نمونه و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای تحقیق پرسشنامه مدیریت منابع انسانی اسلامی فشارکی و صحت (۲۰۱۸) شامل ۲۰ گویه، عملکرد شغلی ننان و همکاران (۲۰۱۸) شامل ۱۳ گویه و ارزش‌های کاری اسلامی لینادو (۲۰۲۲) شامل ۱۴ گویه بود. داده‌ها به روش مدلیابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی اسلامی تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. اما متغیر ارزش‌های کاری اسلامی نتوانسته است در تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی نقش تعدیلگر ایفا کند.

نتیجه‌گیری: با ارتقاء فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی، عملکرد شغلی کارمندان بهبود می‌یابد. لذا لازم است مدیران در ساماندهی کلیه وظایف مدیریت منابع انسانی که شامل ابعاد مختلفی همچون استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، دستمزد و جبران خدمات و ارزیابی عملکرد می‌باشد، شاخص‌های اسلامی را مد نظر قرار دهند و رعایت کنند تا از این طریق ارتقای عملکرد شغلی کارکنان میسر گردد.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی اسلامی، ارزش‌های کاری اسلامی، عملکرد شغلی.

* نویسنده مسئول: حمیده شکاری

ایمیل: H.Shehari@pnu.ac.ir

آدرس: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۱ مقدمه

امروزه پرسنل بخش مهمی از سازمان هستند که با نحوه رفتار و فعالیت خویش می‌توانند آینده و مسیر محیط شغلی و سازمانی را به نوعی تحت الشعاع قرار دهند. لذا، باید دارای ویژگی‌هایی نظیر عملکرد شغلی بالا باشند. عملکرد کاری به معنای نحوه فعالیت و کارکرد پرسنل در محیط سازمانی و اداری است. این پدیده همچنین به معنای شیوه و رویه انجام وظایف، روند اجرای کارها، اختصاص دادن مدت زمان معین جهت اتمام فعالیت‌ها و وظایف، میزان رشد و پیشرفت در اجرای وظایف و ... می‌باشد (وی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). در این راستا اندیشمندان و محققان بیان کرده‌اند زمانی که صحبت از عملکرد شغلی می‌شود، نتیجه نهایی وظیفه و کار به ذهن متبادر می‌گردد. در این راستا عده‌ای عملکرد شغلی را برای فرایند انجام دادن وظیفه‌ها و دسته‌های دیگر برای نحوه انجام دادن کارهای محوله (در سازمان) به کار می‌برند. به عنوان مثال کارمندی که به شکل موردانتظار و مطلوبی در اداره و سازمان فعالیت می‌کند، هم می‌بایست به نحوه و روند انجام دادن کار و هم نتیجه فعالیت‌هایش توجه شایانی کند (ژی و لی^۲، ۲۰۲۱). با توجه به این تعاریف باید عنوان کرد کارمندی که عملکرد بالایی در ادارات و سازمان‌ها دارند، می‌توانند شغل خویش را در مدت زمان کمتری به اهداف خود برسانند و آینده آن را تحت تاثیر قرار دهند. چنین پرسنلی غالباً رفتارها و فعالیت‌های خویش را با کیفیت مطلوبی (مثبتی) انجام می‌دهند و سعی دارند که روز به روز عملکرد خویش را بهبود و ارتقا بخشند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). به همین دلیل وجود این پدیده از اهمیت و ضرورت بسزایی برخوردار است و برای بهبود هر چه بیشتر آن در ادارات و سازمان‌ها، ضروری است که عوامل موثر بر عملکرد شغلی بررسی گردند.

تاکنون محققان مختلفی کوشش کردند تا عوامل موثر بر عملکرد شغلی را بررسی کنند که از جمله آن‌ها می‌توان به نقش تغییرات سازمانی بر اساس عوامل مدیریتی (قلاوندی، ۱۳۹۵)، دورکاری (عندلیب اردکانی و رستمی، ۱۳۹۵)، بارکاری ذهنی، استرس شغلی (صالحی سهل‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۱)، فرهنگ سازمانی، شفافیت در کار، وضوح سازمانی (کردنائیج و همکاران، ۱۳۹۳)، ماکیاولیسم (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰)، اخلاق کاری (اسکندری و ایراندوست، ۱۳۹۴)، سبک رهبری اصیل، دلبستگی شغلی (اسلامی خلیلی و حاجیان، ۱۴۰۱)، سرمایه روان‌شناختی و سیاست‌های ارزیابی عملکرد (بنی‌اسدی و همکاران، ۱۴۰۱) اشاره کرد. علاوه بر عوامل فوق، مولفه‌های دیگری همچون مدیریت منابع انسانی اسلامی و ارزش‌های کاری اسلامی نیز می‌توانند در این رابطه نقش داشته باشند (فیتریانا و مافی^۳، ۲۰۲۲).

مدیریت منابع انسانی اسلامی یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین فعالیت‌های انسانی به شمار می‌آید و به معنای طراحی و حفظ محیط سازمانی از طریق ارزش‌ها و اصول اسلامی است که در آن پرسنل و کارمندان برای رسیدن به هدف مشترک به صورت گروهی و با انگیزه فعالیت می‌نمایند. این پدیده همچنین به معنای تدوین، ایجاد و توسعه برنامه‌هایی برای ارتقا و تقویت عملکرد کارمندان و رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده سازمانی است (جلیلی و عبدی، ۱۳۹۹؛ جونید نادوی^۴، ۲۰۲۲). پژوهشگران دیگری بیان کرده‌اند که مدیریت منابع انسانی اسلامی به معنای فرایند هماهنگی اشخاص و فعالیت‌های آنان بر اساس شریعت، قرآن و مبانی دینی است. هدف آن نیز رشد و تعالی کارمندان، ایجاد عدالت و برابری در محیط شغلی، اعتماد بیشتر بین اشخاص و رفتار بر اساس دین می‌باشد (امراللهی و نیکنام، ۱۳۹۸؛ تامی و سو^۵، ۲۰۲۲).

1. Wei

2. Xie & Li

3. Fitriana & Muafi

4. Junaid Nadvi

5. Toumi & Su

لازم به ذکر است که آگاهی از اصول مدیریت منابع انسانی اسلامی برای تمامی مدیران و روسا ضروری به نظر می‌رسد و بنا به عقیده پژوهشگران و اندیشمندان، این پدیده می‌تواند عملکرد و فعالیت کارکنان را تحت الشعاع قرار دهد (پیل پا و فرخیان، ۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی اسلامی شامل فعالیت‌های متنوع و مختلفی همچون مشارکت و همکاری گروهی، آموزش نیروهای انسانی، ارزشیابی کارکرد و عملکرد، امنیت کاری پرسنل، تسهیم اطلاعات و دانش سازمانی، توانمندسازی نیروهای انسانی و جبران کردن خدمات می‌باشد و این گونه فعالیت‌ها قادر است نحوه عملکرد پرسنل را تحت تاثیر قرار دهد. همچنین به دلیل اینکه زمینه و فرصت‌ها، آموزش و پاداش (تشویق) را در برمی‌گیرد، میزان فعالیت کارکنان را در سازمان و اداره افزایش می‌دهد (مهدیه و سبزی، ۱۳۹۶).

در این راستا مولفه دیگری که به آن اشاره شد، ارزش‌های کاری اسلامی می‌باشد. این پدیده به معنای عمل بر اساس اصول و ضوابط اخلاقی و اسلامی است. در این مولفه نیت و قصد مهم است تا نتیجه کار. همچنین ارزش‌های کار اسلامی به معنای فعالیت در محیط سازمانی، عمل کردن بر اساس باورها، دیدگاه و عقاید دینی و دارا بودن ارزش‌های مذهبی در فضای شغلی می‌باشد. پرسنلی که ارزش‌های کاری اسلامی را رعایت می‌کنند، معمولاً چهارچوب‌ها و قواعد شغلی و سازمانی را رعایت می‌کنند، بسیار به مبانی دینی در زمان کار کردن و اشتغال واقف هستند و به کار خویش ارزش ذاتی می‌دهند. اصول و ارزش کاری اسلامی مبتنی بر بهبود سطح کیفیت کار بدون اعمال کردن بی‌عدالتی و تبعیض در میان اشخاص (کارمندان) و عرضه رهنمودهایی برای محیط‌های کسب و کار (ادارات و موسسات) به منظور ارتقا و بهبود سطح فعالیت‌ها و کارکردهای حرفه‌ای و حفظ نمودن موفقیت است. این موارد به خودی خود میزان و سطح کیفیت و شیوه فعالیت در سازمان را متاثر می‌کند. در حقیقت ارزش‌های کاری اسلامی سبب می‌شود تا پرسنل بدون در نظر گرفتن سود شخصی و تنها بر پایه عقاید و باورهای مذهبی و دینی خود فعالیت نمایند (زمانی و طهماسبی، ۱۳۹۸؛ فیتربانا و موافی، ۲۰۲۲). این فعالیت‌ها می‌تواند نشانگر عملکرد شغلی مطلوب باشد، هر چند که به صورت مستقیم مطالعه‌ای در رابطه با این امر مشاهده نشده است.

لازم به ذکر است که ارزش‌های کاری اسلامی می‌تواند از مدیریت منابع انسانی اسلامی نیز تاثیر پذیرد. بدین صورت که مدیریت نیروهای انسانی بر اساس اصول و ضوابط اخلاقی و دینی سبب می‌شود که ارزش‌های کاری و اسلامی بخصوصی در کارمندان تقویت شود و آنان را ترغیب نمایند تا بر همین اساس فعالیت کنند. همچنین در مدیریت منابع انسانی اسلامی، تاکید زیادی بر خوب و بد بودن یک فعالیت می‌شود و این موضوع زمینه را برای ایجاد ارزش‌های خاص در سازمان فراهم می‌آورد (شاکر اردکانی و نیکنام‌جو، ۱۳۹۸). لذا، به صورت کلی و با توجه به مطالب بیان شده می‌توان گفت که عملکرد شغلی یک پدیده مهم و تاثیرگذار در سازمان است که جهت بهبود آن ضروری است که عوامل موثر بر آن شناسایی شوند. از جمله این عوامل می‌توان به مدیریت منابع انسانی اسلامی و ارزش‌های کاری اسلامی اشاره کرد که تاکنون مطالعات محدودی در رابطه با آن‌ها انجام شده است و ضرورت بررسی آن در یکی از جوامع مورد غفلت محققان یعنی اداره آموزش پرورش سرخس احساس می‌شود. به همین دلیل هدف پژوهش حاضر این است که به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل گر ارزش‌های کاری اسلامی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سرخس بپردازد. در این بین انتخاب اداره مذکور از این جهت حائز اهمیت است که تاکنون مطالعه و پژوهشی با این محتوا در این اداره صورت نگرفته است، انجام این پژوهش می‌تواند سبب ارزیابی دقیق میزان عملکرد شغلی کارمندان آموزش و پرورش سرخس به عنوان کارمندان با نقشی حساس در اداره شود و همچنین انجام این مطالعه می‌تواند زمینه و شرایط را برای بهبود عملکرد شغلی در کارمندان آموزش و پرورش سرخس فراهم کند. فرضیات تحقیق حاضر به صورت زیر است:

۱- مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سرخس تاثیر دارد.

۲- ارزش‌های کاری اسلامی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی اسلامی و عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سرخس نقش تعدیل‌گر دارد.

۲ روش شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر همه کارمندان آموزش و پرورش شهرستان سرخس به تعداد ۲۰۰ نفر بودند که تعداد ۱۳۱ نفر از کارمندان آموزش و پرورش سرخس به عنوان نمونه و بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. حجم نمونه توسط فرمول کوکران با توجه به خطای پذیرفته شده توسط محقق که در این تحقیق ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است، انحراف معیار ۰/۴۹۲ و نیز مقدار Z برابر با ۱/۹۶، ۱۳۱ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری نیز به صورت تصادفی ساده بود. روش‌های گردآوری داده‌ها در این تحقیق به طور کلی دو دسته اند. روش‌های کتابخانه‌ای و روش‌های میدانی. بخش مربوط به ادبیات نظری با روش کتابخانه‌ای تهیه شده است. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استفاده شده است که عبارتند از:

الف) پرسشنامه مدیریت منابع انسانی اسلامی: این پرسشنامه توسط فشارکی و صحت (۲۰۱۸) تدوین شده است و ۲۰ سوال دارد که به صورت لیکرتی از ۱ تا ۵ اندازه‌گیری می‌شود. ابعاد این پرسشنامه نیز عبارت‌اند از: استخدام و انتخاب (۸ سوال)، آموزش و توسعه (۴ سوال)، دستمزد و جبران خدمات (۴ سوال) و ارزیابی عملکرد (۴ سوال). نمره بالاتر در هر کدام از زیرمقیاس‌ها و نمره کل نشانگر مدیریت بیشتر در حیطه منابع انسانی اسلامی می‌باشد و بالعکس نمره کمتر نشانه مدیریت منابع انسانی اسلامی ضعیف‌تر است. در این راستا، آلفای کرونباخ این پرسشنامه و ابعاد آن در تحقیقات پیشین بالای ۰/۷۰ گزارش شده است (فشارکی و صحت، ۲۰۱۸).

ب) پرسشنامه ارزش‌های کاری اسلامی: این پرسشنامه توسط لینادو^۱ (۲۰۲۲) تدوین شده است و ۱۴ سوال دارد که به صورت لیکرتی از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه زیرمقیاس ندارد و نمره کل آن لحاظ می‌شود. در این راستا، نمره بالاتر نشانه ارزش‌های کاری اسلامی بالاتر و نمره پایین‌تر نشانه ارزش‌های کاری اسلامی پایین‌تر می‌باشد. آلفای کرونباخ آن نیز در مطالعات قبلی بالای ۰/۷۰ گزارش شده است (لینادو، ۲۰۲۲).

ج) پرسشنامه عملکرد شغلی: این پرسشنامه توسط نانان^۲ و همکاران (۲۰۱۸) تدوین شده است و ۱۳ سوال دارد که به صورت لیکرتی از گزینه ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، گزینه نسبتاً موافقم نمره ۳، گزینه مخالفم نمره ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ را به خود اختصاص می‌دهد. لازم به ذکر است که در مطالعات خارجی قبلی، آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۹ گزارش شده است (نانان و همکاران، ۲۰۱۸).

لازم به ذکر است که روند اجرای پژوهش بدین شکل است که پژوهشگر برای جمع‌آوری داده‌های خود به کارمندان آموزش و پرورش سرخس مراجعه کرد و توضیحاتی چند درباره تحقیق خود و هدف از اجرای پرسشنامه‌ها به پرسنل‌ها داد. وی بعد از اخذ تاییدیه از جانب مسئولان اداره و کارمندان، پرسشنامه‌ها را در دسترس آنان قرار داد و در نهایت پاسخ‌های به دست آمده را از لحاظ آماری تجزیه و تحلیل کرد. لازم به ذکر است که اطلاعات به دو صورت مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. در بخش اول از آمار توصیفی استفاده شد که فراوانی و درصد اطلاعات دموگرافیک کارمندان مورد بررسی قرار گرفت. در بخش آمار استنباطی نیز فرضیات پژوهش مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند و از نرم‌افزار SPSS-22 و SMART-PLS استفاده شد.

1. Linando

2. Na-Nan

۳ یافته های پژوهش

تحلیل های ارائه شده در این قسمت در دو بخش توصیفی و استنباطی سازماندهی شده است. در بخش آمار توصیفی، به طبقه بندی و توصیف داده های جمعیت شناختی گروه نمونه پرداخته شده است و نتایج در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. فراوانی و درصد جنسیت، تاهل و سن کارمندان

متغیرها	گروه ها	فراوانی	درصد
جنسیت کارمندان	مردان	۶۲	۴۷/۳
	زنان	۶۹	۵۲/۷
	کل	۱۳۱	۱۰۰/۰
تاهل کارمندان	مجرد	۲۴	۱۸/۳
	متاهل	۱۰۷	۸۱/۷
	کل	۱۳۱	۱۰۰/۰
سطح سنی	کمتر ۳۰ سال	۱۳	۹/۹
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۶۰	۴۵/۸
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۵۱	۳۸/۹
	بالای ۵۰ سال	۷	۵/۳
	کل	۱۳۱	۱۰۰/۰
تحصیلات	دیپلم	۴	۳/۱
	فوق دیپلم	۸	۶/۱
	لیسانس	۸۶	۵۶/۶
	فوق لیسانس	۳۱	۲۳/۷
	دکترای	۲	۱/۵
کل	۱۳۱	۱۰۰/۰	
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۳۱	۲۳/۷
	بین ۶ تا ۱۰ سال	۲۶	۱۹/۸
	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۳۱	۲۳/۷
	بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۲۱	۱۶/۰
	بیشتر از ۲۱ سال	۲۲	۱۶/۸
	کل	۱۳۱	۱۰۰/۰

همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می شود، از مجموع ۱۳۱ پاسخگوی شرکت کننده در مطالعه، ۴۷ درصد مرد و ۵۳ درصد زن هستند. اکثریت پاسخ دهندگان زن هستند. همچنین بر اساس این جدول بیشترین فراوانی مربوط به افراد متاهل، با سطح سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، با تحصیلات لیسانس و با سابقه کاری کمتر از ۵ سال و بین ۱۱ تا ۱۵ سال می باشد. فراوانی آنان نیز به ترتیب ۱۰۷، ۶۰، ۵۱، ۷ و ۳۱ و ۳۱ است.

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون شاپیرو-ویلک استفاده شد. بنا به جدول ۲ با توجه به این که سطح معنی داری در متغیرها کمتر از ۰.۰۵ است، می-توان گفت که توزیع متغیرها نرمال نیست. لذا از آزمون های غیر پارامتریک و از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده خواهد شد.

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	تعداد پاسخ ها	Sig آزمون شاپیرو - ویلک	Sig آزمون کولموگروف - اسمیرنوف
مدیریت منابع انسانی اسلامی	۱۳۱	۰.۰۰۳	۰.۰۰۰
عملکرد شغلی	۱۳۱	۰.۰۰۲	۰.۰۰۰
ارزش های کاری اسلامی	۱۳۱	۰.۰۰۰	۰.۰۲۳

به منظور سنجش پایایی، از روش آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد و نتیجه در جدول ۳ آمده است. چون مقادیر محاسبه شده برای کلیه متغیرها بالای ۰/۷ است، متغیرها از پایایی مناسب برخوردار می باشند.

جدول ۳. پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
ارزش های کاری اسلامی	۱۴	۰/۹۷۶	۰/۹۷۸
عملکرد شغلی	۱۳	۰/۹۴۴	۰/۹۵۳
مدیریت منابع انسانی اسلامی	۴	۰/۹۱۶	۰/۹۴۱

به منظور سنجش روایی، از سه روش تحلیل عاملی تاییدی، روش میانگین واریانس استخراج شده^۱ و روش فورنل و لارکر استفاده شد. نتیجه محاسبه معیار AVE در جدول ۴ آمده است. مقدار این معیار برای همه متغیرها بالای ۰/۵ است که روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد

جدول ۴. بررسی روایی با معیار AVE

متغیر	AVE
ارزش های کاری اسلامی	۰/۷۶۲
عملکرد شغلی	۰/۶۲۲
مدیریت منابع انسانی اسلامی	۰/۷۹۹

همچنین برای سنجش روایی از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتیجه تحلیل عاملی تاییدی متغیرها در جدول ۵ آمده است.

¹ Average Variance Extracted (AVE)

جدول ۵. نتیجه تحلیل عاملی تاییدی متغیرها

متغیر	شماره گویه	بار عاملی	آماره آزمون t
عملکرد شغلی	Q21	0.441	3.334
	Q22	0.431	4.592
	Q23	0.728	14.614
	Q24	0.882	45.849
	Q25	0.838	28.174
	Q26	0.773	15.429
	Q27	0.810	22.703
	Q28	0.861	41.585
	Q29	0.878	41.846
	Q30	0.880	44.685
	Q31	0.876	39.280
	Q32	0.857	36.334
	Q33	0.852	33.459
ارزش های کاری اسلامی	Q34	0.879	37.006
	Q35	0.825	18.394
	Q36	0.892	51.131
	Q37	0.877	36.611
	Q38	0.907	54.108
	Q39	0.891	48.576
	Q40	0.892	53.344
	Q41	0.906	58.480
	Q42	0.889	47.252
	Q43	0.864	33.330
	Q44	0.862	30.199
	Q45	0.907	55.102
	Q46	0.793	22.936
	Q47	0.829	24.896

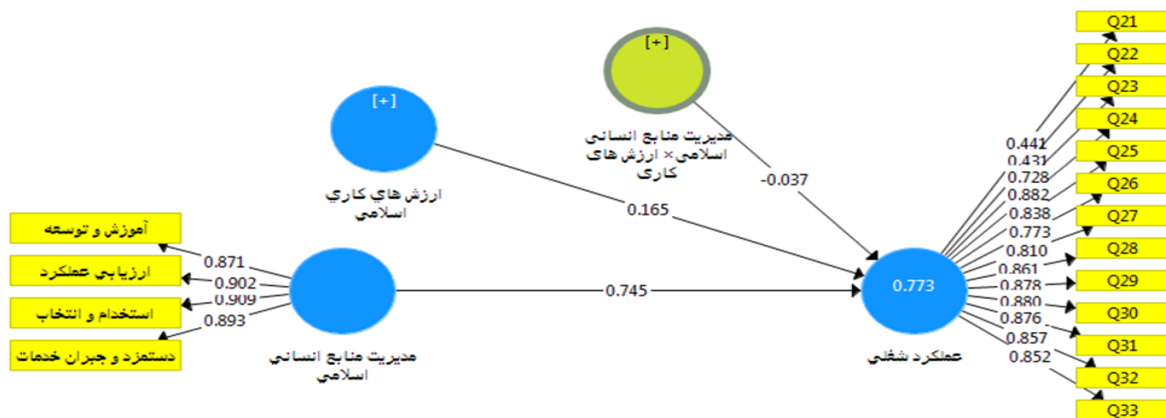
49.441	0.871	آموزش و توسعه	مدیریت منابع انسانی
58.608	0.902	ارزیابی عملکرد	اسلامی
57.658	0.909	استخدام و انتخاب	
42.713	0.893	دستمزد و جبران خدمات	

همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می شود، تمامی روابط معنی دار هستند، زیرا مقدار قدر مطلق آماره آزمون معنی داری آن‌ها از ۱/۹۶ بزرگتر است. همچنین از آنجا که تمامی بارهای عاملی در جدول ۵ بیشتر از ۰/۴ هستند، این مطلب نشان دهنده آن است که گویه‌ها، سازه را بخوبی تبیین می کنند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) و سازه‌ها (متغیرها) از روایی عاملی خوبی برخوردار است. سومین روش بررسی روایی در این تحقیق روش فورنل و لارکر است که روایی واگرا را بررسی می کند. در جدول ۶ مقادیر ماتریس فورنل و لارکر مشخص شده است و چون در همه موارد مجذور واریانس استخراجی دادها (قطر اصلی ماتریس) از اعداد پایین و سمت راست خود بیشتر است؛ روایی واگرای مدل تأیید می شود

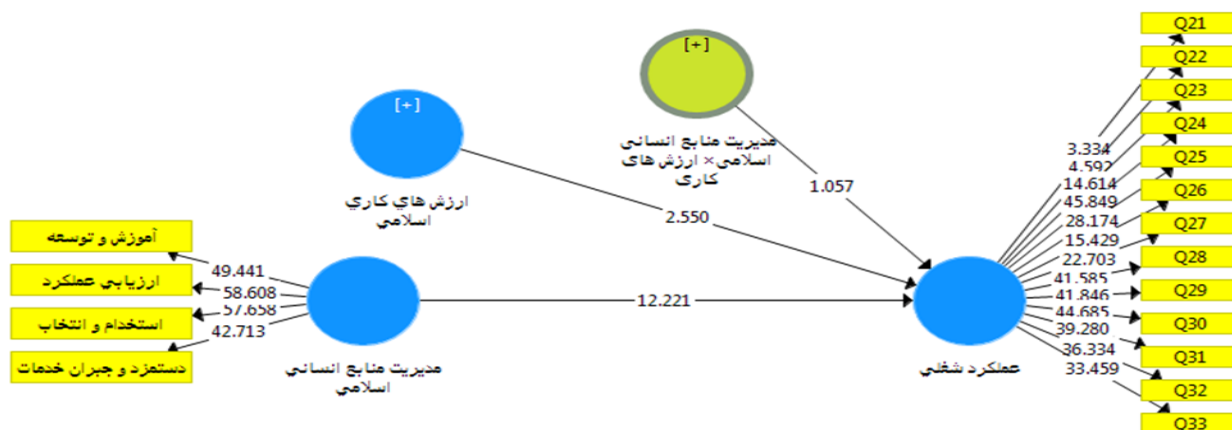
جدول ۶. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

ارزش های کاری اسلامی	عملکرد شغلی	مدیریت منابع انسانی اسلامی
۰/۸۷۳		
۰/۶۷۶	۰/۷۸۸	
۰/۶۶۰	۰/۷۶۸	۰/۸۹۴

در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش تعدیل گر ارزش های کاری اسلامی از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج در شکل ۱ و ۲ آمده است.



مدل ۱. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



مدل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت معنی داری

نتایج مدل های فوق نشان داد که تاثیرات معنادار است. در این راستا ضروری است که شاخص های برازش مدل نیز مورد بررسی قرار گیرد.

جدول ۷. شاخص های برازش مدل

χ^2/df	RMSEA	NFI	CFI	IFI	GFI	AGFI
۱/۳۲	۰/۰۵۲	۰/۹۷	۱	۱/۰۷	۰/۹۹	۰/۹۹

نتایج جدول ۷ نشان می دهد که مدل از برازش مطلوبی برخوردار است و به همین دلیل روابط تایید می شود. در جدول ۸ می توان به تفکیک تاثیرات متغیرها و نتیجه بررسی دو فرضیه تحقیق را مشاهده نمود.

جدول ۸. تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها

روابط مورد بررسی	ضرایب مسیر	آماره تی	p	نتیجه
مدیریت منابع انسانی اسلامی -> عملکرد شغلی	۰/۷۴	۱۲/۲۲	***	معنادار است
مدیریت منابع انسانی اسلامی --> ارزش های کاری اسلامی --> عملکرد شغلی	-۰/۰۳۷	۱/۰۵	۰/۰۶	معنادار نیست

نتایج شکل های ۱ و ۲ و جدول ۸ نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی اسلامی توانسته به صورت مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی تاثیر بگذارد. مقدار آماره t اثر متقابل بین متغیر مدیریت منابع انسانی اسلامی و ارزش های کاری اسلامی ۰/۰۳۷- می باشد. نشان می دهد که مقدار معنی داری t کوچکتر از ۱/۹۶ است که این مطلب تاییدکننده عدم معنی داری ضریب محاسبه شده می باشد. می توان گفت ارزش های کاری اسلامی تاثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان را تعدیل نمی کند.

۴ بحث و نتیجه گیری

تبیین فرضیه اول: مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مدیریت منابع انسانی اسلامی، تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارمندان می‌گذارد. به همین دلیل فرضیه اول تایید می‌شود. نتایج این پژوهش با مطالعات لو و همکاران (۲۰۲۳)، چریف (۲۰۲۰) و جواد و همکاران (۲۰۱۹) تا حدودی همسو است. هر چند که روش تحقیق، جامعه آماری و شیوه اجرای پژوهش با مطالعات حاضر یکسان نیست و در این باره تفاوت‌های مشاهده می‌شود. لو و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار بر انعطاف‌پذیری و عملکرد کارکنان با در نظر گرفتن نقش ارزش‌های مشترک و مثبت سازمانی پرداختند. نتایج بررسی آنان نشان داد که مدیریت منابع انسانی می‌تواند تاثیر مثبتی بر انعطاف‌پذیری، عملکرد کارمندان و ارزش‌های مشترک سازمانی بگذارد. تفاوت مطالعه لو با تحقیق حاضر در این است که جامعه آماری مطالعه با تحقیق حاضر یکسان نیست. همچنین از مقیاس‌های متفاوتی نسبت به مقیاس مورد استفاده تحقیق حاضر استفاده شده است و محقق ابعاد و زیرمقیاس‌های متفاوتی را مورد سنجش قرار داده‌اند. علاوه بر این، چریف (۲۰۲۰) نیز در مطالعه‌ای کوشش نمود تا ارتباط مدیریت منابع انسانی را با تعهد شغلی و رضایت کاری کارمندان شاغل در بانک کشور عربستان سعودی بررسی نماید. نتایج بررسی نیز نشان داد که مدیریت صحیح و اصولی منابع انسانی، آموزش‌های حرفه‌ای و تخصصی برای فعالیت بهتر در بانک، ارتقای همکاری و مشارکت کارمندان در کارهای تیمی و گروهی سازمان، پاسخگو بودن به نیازها و انتظارات کارمندان باعث افزایش تعهد در عمل آنان و رضایت شغلی در سازمان می‌شود. لازم به ذکر است که تفاوت مطالعه چریف با تحقیق حاضر در این بود که از متغیر تعهد (در عمل) استفاده شد ولی در مطالعه حاضر از متغیر عملکرد شغلی استفاده گردید.

در این راستا، جواد و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی ارتباط مدیریت منابع انسانی با تعهد شغلی با توجه به نقش میانجی رضایت کاری پرداختند. نتایج بررسی آنان نیز این ارتباط را تایید کرد. با این حال در مطالعه مذکور از تعهد شغلی (تعهد برای انجام صحیح کارها) استفاده شد، اما در مطالعه حاضر از متغیر عملکرد شغلی استفاده گردید.

نتیجه این فرضیه کاملا با نتیجه مطالعه فیتريانا و موافی^۱، (۲۰۲۲) همسو است که دریافتند مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد. مدیریت منابع انسانی اسلامی یک تابع حیاتی جهت تسهیل، انجام دادن و استفاده مؤثر و کار آمد از کارمندان برای انجام هدف‌های شغلی و سازمانی است، همچنین در تعریف و توصیفی دیگر، مدیریت منابع انسانی اسلامی یک رویه و شیوه تأکید بر گسترش و توسعه مهارت‌ها، توانمندی، و افزایش دانش کارمندان برای کمک به انجام هدف‌های شغلی و سازمانی است (نیکنام‌جو، ۱۳۹۶). به شکل کلی مدیریت منابع انسانی اسلامی فرایند یکپارچه‌سازی و هماهنگی فعالیت‌های اشخاص بر اساس قرآن و شریعت می‌باشد. در این راستا باید گفت که امروزه روند اجرای اصول اسلامی ارتقا یافته است و بسیاری از ادارات و سازمان‌های اسلامی در تلاش جهت پیاده‌سازی مبانی و اصول مدیریت منابع انسانی اسلامی می‌باشند. به همین دلیل درک مفهوم‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی یک نیاز ضروری برای افراد و کارمندان مسلمان و غیر مسلمان است. لازم به ذکر است که بسیاری از ادارات و سازمان‌های اسلامی، کوشش‌های متعدد و زیادی را بر روی مدیریت دانش و همچنین آموزش انجام داده‌اند که پیش نیاز این مطلب، مدیریت منابع انسانی اسلامی می‌باشد (مظفری‌پناه، ۱۳۹۷).

مشخصه‌ها و ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی عبارت هستند از: (۱) مبتنی بر شریعت و قرآن است، (۲) از لحاظ تئوری کامل است. (۳) دانشی و تکنیکی است، (۴) راهنمای کارمندان برای بهبود رفتار و ارزش‌های اسلامی است (عبدی، ۱۳۹۵). این ویژگی‌ها سبب می‌شود تا کارمندان عملکرد خویش را بهبود دهند و در صدد ارتقای فعالیت‌های خود برآیند. علاوه بر این، در مدیریت منابع

1. Fitriana & Muafi

انسانی اسلامی تاکید زیادی بر آموزش صحیح به کارمندان می‌شود و این آموزش‌ها زمینه را برای افزایش مهارت و دانش و همچنین عملکرد شغلی فراهم می‌کند. در حقیقت مدیرانی که تاکید زیادی بر مدیریت اسلامی دارند، غالباً تلاش می‌کنند تا نقاط ضعف و قوت کارمندان را متوجه شوند و در صدد اصلاح و تعدیل اشتباهات آنان برآیند. این مدیران کوشش می‌کنند که تا جای ممکن آموزش‌های اصولی و مفید را در اختیار کارمندان قرار دهند تا بدین وسیله عملکرد بهتری را از خود نشان دهند.

همچنین در مدیریت منابع انسانی اسلامی، کارمندان اصول و مبانی اسلامی و دینی را درونی‌سازی می‌کنند و بر اساس وجدان کاری خود به ارائه خدمات می‌پردازند. در واقع، در این نوع مدیریت می‌توان ارزش‌های دینی را مشاهده می‌کرد که توسط کارمندان و اعضای سازمان، درونی‌سازی شده‌اند و به صورت مستقیم بر عملکرد شغلیشان تاثیر گذاشته‌اند. لازم به ذکر است که در مدیریت منابع انسانی اسلامی، یکسری قوانین به شکلی مکتوب و مدون در اختیار کارمندان قرار می‌گیرد و کارمندان در زمان اشتغال، موظف به رعایت قوانین هستند. این تبعیت از قوانین نیز سبب ارتقای عملکرد شغلی می‌شود.

علاوه بر این، در مدیریت منابع انسانی اسلامی، عدالت و برابری برقرار است و این موضع رضایت کاری و احساسات مثبت کارمندان را افزایش می‌دهد و باعث می‌شود تعهدات بیشتری به کارشان داشته باشند و برای فضای کاری خود نهایت تلاش را بکنند. همچنین سبب می‌گردد که کارمندان بیشترین انرژی روانی، ذهنی و بدنی را برای سازمان هزینه نمایند و بدین ترتیب عملکرد موردانتظار را از خود نشان دهند. در این راستا، لازم است بیان شود که در مدیریت منابع انسانی اسلامی، تاکید زیادی بر اخلاق و عمل بر پایه خلوص نیت می‌شود. این مسئله سبب می‌گردد که کارمندان متعهدانه‌تر به انجام وظایف خویش بپردازند و کوتاهی نکنند (عملکرد شغلی بالا).

مولفه‌ای که در مدیریت منابع انسانی اسلامی قابل مشاهده می‌باشد، رعایت آزادی و استقلال کارمندان است. در این بخش مدیران استقلال عمل بیشتری به کارمندان می‌دهند تا بر اساس تجارب و مهارت و دانش خویش به فعالیت بپردازند. این موضوع سبب بهبود عملکرد شغلی و افزایش بهره‌وری سازمانی می‌شود. علاوه بر این، دادن آزادی برای فعالیت، انگیزش شغلی را در پرسنل بالا می‌برد و آنان را ترغیب می‌کند که بهتر کار کنند. در این بین، مولفه دیگر، امانت‌ورزی در رفتار است. بدین معنا که کارمندان متعهدانه‌تر به انجام وظایف بپردازند و در این امر کوتاهی نکنند. در حقیقت امانت‌ورزی در رفتار بدین معنا است که کارمندان بر اساس چارچوب، ضوابط و مقررات موجود، فعالیت کنند و از منابع مالی و غیرمالی موجود، سوءاستفاده ننمایند. این موارد نشانه عملکرد شغلی بالا است.

در این راستا، در مدیریت منابع انسانی اسلامی می‌توان شاهد مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اصول، بایدها و نبایدها شد که قادرند نقش اساسی و مهمی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا نمایند و منجر به بهبود عملکرد گردند. همچنین مدیریت منابع انسانی اسلامی، مرزهایی را برای کارهای خوب و بد به تصویر می‌کشد و کارمندان را با آنان آشنا می‌سازد و نقشه (مسیر) کاری را برای پرسنل ترسیم می‌کند. به همین دلیل باعث می‌شود که کارمندان بر همان اساس فعالیت کنند و عملکرد خویش را بهبود دهند.

لازم به ذکر است که در مدیریت منابع انسانی اسلامی، به اعتماد بین فردی و گروهی توجه زیادی می‌شود. بدین صورت که مدیران و اعضای سازمانی اعتماد بیشتری به یکدیگر دارند و این مسئله سبب‌ساز مشارکت گروهی، همکاری بهتر و در نتیجه عملکرد شغلی بالاتر می‌شود. در این مدیریت، کارمندان پایبندی بیشتری به کار خود دارند، تعهد بیشتری را از خود نشان می‌دهند، صبر و شکیبایی بیشتری دارند، کارهای سخت و دشوار بیشتری را به سرانجام می‌رسانند، همکاری و مشارکت بیشتری دارند و رضایت شغلی بالاتری را گزارش می‌کنند. این موارد نشانه عملکرد شغلی بالا هستند. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی اسلامی سبب می‌شود تا پرسنل بدون در نظر گرفتن سود شخصی و تنها بر پایه عقاید و باورهای مذهبی و دینی خود فعالیت نمایند. این فعالیت‌ها می‌تواند نشانگر عملکرد شغلی مطلوب باشد (زمانی و طهماسبی، ۱۳۹۸).

در مدیریت منابع انسانی اسلامی به کارمندان آموزش داده می‌شود که بر اساس ضوابط و مقررات دینی تعریف شده در سازمان فعالیت کنند و ارزش‌های دینی و اسلامی را درونی‌سازی نمایند. بدین صورت که حتی در صورت نبود نظارت نیز به فعالیت‌های خویش به بهترین نحو عمل کنند و عملکرد شغلی خویش را ارتقا بخشند.

همچنین در مدیریت منابع انسانی اسلامی، به کارمندان آموزش می‌دهند که اصول و مقررات دینی چه هستند، چه مسیرهایی را باید طی کنند و چه مهارت‌هایی را یاد بگیرند. این امر سبب افزایش عملکرد شغلی می‌شود. در حقیقت مدیریت نیروهای انسانی بر اساس اصول و ضوابط اخلاقی و دینی سبب می‌شود که ارزش‌های بخصوصی در کارمندان تقویت شود و آنان را ترغیب نمایند تا بر همین اساس فعالیت کنند. همچنین در مدیریت منابع انسانی اسلامی، تأکید زیادی بر خوب و بد بودن یک فعالیت می‌شود و این موضوع زمینه را برای ایجاد ارزش‌های کاری خاص در سازمان فراهم می‌آورد (شاکر اردکانی و نیکنام‌جو، ۱۳۹۸).

تبیین فرضیه دوم: ارزش‌های کاری اسلامی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان نقش تعدیل‌گر دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ارزش‌های کاری اسلامی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان نقش تعدیل‌گر ایفا می‌کند. به همین دلیل فرضیه دوم رد می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتیجه مطالعه فیتریانو و موافی^۱ (۲۰۲۲) همسو است. در ارزش‌های کاری اسلامی، ملاک نهایی اخلاق همانا خواست خداوند خیر مطلق است. مهم‌ترین و اساسی‌ترین اصول راهبردی که می‌توانند منشا ایجاد مؤلفه‌های کاربردی ارزش‌های کاری اسلامی شوند، عبارت هستند از: الف) کرامت‌های بشری و انسانی؛ ب) آزادی و استقلال شخصی؛ ج) برابری و همچنین عدالت اجتماعی در مفهوم عام و قرار دادن هر شخصی در جایگاه مطلوب و شایسته آن؛ د) امانت‌داری (اساسی‌ترین اصل است) (زارع، ۱۳۹۴). محققان پیشین بیان کرده بودند کارمندانی که ارزش‌های کاری اسلامی بالایی دارند، غالباً ویژگی‌هایی همچون موارد ذیل را دارا هستند: احترام گذاشتن اصیل و نامشروط به کارمندان، رعایت نمودن آزادی و استقلال انسان‌ها، برقراری عدالت و برابری در مورد انسان‌ها، امانت‌ورزی در رفتار، عملکرد و بینش فردی (اکبری‌پور، ۱۳۹۳).

در این راستا نتایج نشان داد که ارزش‌های کاری اسلامی نتوانسته است بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارد و یا از مدیریت منابع انسانی اسلامی تأثیر گیرد. پیش‌فرض این بود که ارزش‌های کاری اسلامی مبتنی بر اصول و قواعدی همچون احترام گذاشتن به همکاران و عدالت و برابری است. این موضوع سبب می‌شود که احساس کارمندان در زنان اشتغال مثبت‌تر شود و انگیزه بیشتری برای بهبود فعالیت خود داشته باشند. در حقیقت ایجاد جوی مثبت به دلیل ارزش‌های اسلامی سبب می‌شود تا کارمندان با احساس مثبت‌تر و مطلوب‌تری به فعالیت بپردازند و عملکرد بهتری را از خود نشان دهند. با این وجود این پیش‌فرض رد شد. دلایل تأیید این فرضیه نیز به شرح زیر هستند: ممکن است مولفه‌های ناشناخته و خارج از کنترل محقق وجود داشته باشد که بر نتیجه آزمون آماری تأثیر منفی گذاشته است. همچنین این احتمال وجود دارد که معلمان به دلیل مشغله کاری زیاد، به سوالات با تفکر زیاد پاسخ نداده باشند.

با توجه به تأیید فرضیه اول پژوهش مبنی بر "مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد"، توصیه می‌شود که نوع مدیریت در بین مدارس به صورت دقیق مورد بررسی قرار گیرد و در صورت نیاز، جلسات مهارت‌آموزی جهت بهبود مدیریت منابع انسانی اسلامی برگزار شود تا بدین ترتیب عملکرد شغلی کارمندان ارتقا پیدا کند. لازم به ذکر است که مدیریت منابع انسانی اسلامی دارای ابعاد مختلفی همچون استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، دستمزد و جبران خدمات و ارزیابی عملکرد هستند که

1. Fitriana & Muafi

پیشنهاد می‌شود هر کدام از آن‌ها به واسطه دوره‌های آموزشی و حتی تشویق مادی و غیرمادی تقویت شوند تا بدین ترتیب زمینه برای بهبود عملکرد شغلی فراهم شود.

بر اساس فرضیه دوم که عبارت است از: "ارزش‌های کاری اسلامی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان نقش تعدیل‌گر دارد"، توصیه می‌شود که ارزش‌های کاری اسلامی معلمان به صورت دقیقی بررسی و ارزیابی گردد و برنامه‌های مدونی برای اصول کاری اسلامی در نظر گرفته شود تا بدین ترتیب زمینه برای بهبود عملکرد شغلی فراهم شود.

پیشنهادهای زیر به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد:

۱. بررسی دیگر متغیرهای تاثیرپذیر از مدیریت منابع انسانی اسلامی

۲. اجرای این پژوهش در جامعه آماری سایر دستگاه‌های اجرایی و مقایسه و تطبیق نتایج به دست آمده با نتایج این پژوهش.

۳. با توجه به محدودیت ناشی از جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه پیشنهاد می‌گردد از روش جمع‌آوری اطلاعات همچون مصاحبه استفاده شود.

۴. پیشنهاد می‌شود که نقش ارزش‌های کاری اسلامی به عنوان متغیر مستقل بر عملکرد شغلی بررسی شود.

این مطالعه دارای محدودیت‌هایی نیز بود. بدین صورت که در این مطالعه تنها کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سرخس مورد بررسی قرار گرفتند و برای تعمیم نتایج به دیگر ادارات و شهرها لازم است که احتیاط شود. همچنین در این مطالعه حجم نمونه پایین بود که تعمیم نتایج را با محدودیت بیشتری روبرو می‌کند.

۵ منابع

- Amrollahi, N; Niknam, M. (2019). Explanation of the Effects of Islamic Human Resource Management on Organizational Commitment Focusing on the Mediating Role of Organizational Trust (Case Study: Yazd Police Force). *Journal of sustainable Human resource management*, 1(1), 53-73 (in Persian).
- Andalib, D; Rostami, K. (2016). Impact on teleworking on organizational performance with structural equation modeling. *Explorations in business management*, 8(16), 141-159 (in persian).
- Ansari, M.; Bani Mahd, b. Hosseini, H. (2021). The relationship between Machiavellianism and auditors' job performance. *Knowledge Journal of Accounting and Management Audit*, 10(37), 58-43 (in persian).
- Baniasadi, M; Rabbani, Z. (2022). The moderating role of psychological capital in the effect of performance appraisal policies on job satisfaction, turnover and performance among the Employees of automotive companies in Tehran. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 23(1), 199-211 (in Persian).
- Eslami Khalili, A; Hajian, P. (2022). Investigating the effect of authentic leadership style and organizational culture on job performance with the mediation of job attachment. *International Conference on Management and Humanities Research in Iran, Tehran.* (in Persian)

- Fesharaki, F; Sehat, S. (2018). Islamic human resource management (iHRM) enhancing organizational justice and employees' commitment: case of a Qard Al-Hasan bank in Iran. *Journal of Islamic Marketing*, 1, 1-26.
- Fitriana, Y; Muafi, A. (2022). The influence of human resource practices in Islamic perspective on service performance: The moderating role of Islamic principles with a study in Sharia savings and loans cooperatives of Tamzis Bina Utama. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS ECOSYSTEM & STRATEGY*, 4(4), 13-23.
- Galavandi, H. (2016). Investigate the Relationship Between Organizational Change Based on Management Factors With Organizational Performance Based on BSC. *Applied sociology*, 27(2), 141-156 (in persian).
- Hosseini, A; Tabsami, A; Dadfar, Z. (2017). Investigating the impact of human resource management functions on organizational performance. *Public administration perspective*, 29, 155-171 (in persian)
- Irandoost, M; Eskandari, S. (2016). The Relationship between Job Ethics & Organizational Citizenship Behavior with Organizational Performance. *Ethics in Science and Technology*, 10 (4), 107-114 (in persian).
- Jabali, A; Abdi, S. (2020). Social services and human resource management. *An approach in business management*, 1(1), 53-64 (in persian)
- Junaid Nadvi, M. (2022). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN ISLAMIC PERSPECTIVE*. Human Resource Management in Islamic Perspective. Faculty of Islamic Studies (Usuluddin) International Islamic University Islamabad.
- Kurdanaij, A; Fani, A; Masoudi, Z. (2014). Organizational culture is the missing link of organizational transparency and organization performance. *Organizational Culture Management*, 12(2), 173-189 (in persian).
- Linando, J. A. (2022). Islam in human resources management and organizational behavior discourses. *Asian Management and Business Review*, 2(2), 103-120.
- Mahdieh, O; Sabzi, M. (2018). Relationship between the Strategic Human Resources Management Practices and Organizational Commitment (The Medical Science University of Kermanshah City as a Case Study). *NPWJM*, 5 (17), 60-68 (in persian).
- Na-Nan, K; Chaiprasit, K; Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35 (10), 2436-2449.
- Pil Pa, h; Farkhian, S. (2020). The effect of strategic human resource management on organizational performance according to the mediating role of entrepreneurial orientation. *Applied researches in management and accounting*, 5(17), 96-110.

- Salehi Sahlabadi, A; Asgari Gandomani, E; Abbasi Balochkhaneh, F; Mousavi Kordmiri, S H. (2022). The Effect of Mental Workload on Job Performance with the Mediating Role of Job Stress. *Johe*, 9 (1), 3 (in persian).
- Shaker Ardakani, M; NiknamJo, M. (2019). The effect of Islamic human resource management on the behavioral consequences of government employees with a focus on the mediating role of Islamic work ethics. *Journal of Islamic Management*, 27(2), 123-95 (in persian).
- Toumi, S; Su, Z. (2022). Islamic values and human resources management: A qualitative study of grocery stores in the Quebec province. *International Journal of Cross Cultural Management*, 23(1), 1-30.
- Wei, Z; Li, C. J; Li, F; Chen, T. (2021). How proactive personality affects psychological strain and job performance: The moderating role of leader-member exchange. *Personality and Individual Differences*, 179, 1-20.
- Xie, B; Li, M. (2021). Coworker Guanxi and job performance: Based on the mediating effect of interpersonal trust. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 1-30.
- Zamani, G; Tahmasbi, S. (2019). The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Justice and Citizenship Behavior among Hospital Staffs in Shahrekord Social Security Hospital. *Studies of religion, spirituality and management*, 8(15, 16), 93-105 (in persian).