

Research Paper

The Impact of Strategic Management of Human Resources and Internal Marketing on Human Resource Development Policy in Knowledge based Companies



Abolghasem Karimi¹ , Alireza Rousta^{*2}

1. Department of Governmental Management, Kish International Branch, Islamic Azad University, Kish Island, Iran
2. Department of Business Management, Shahr-e-Qods Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran



Citation Karimi a, Rousta A. (2022). [The Impact of Strategic Management of Human Resources and Internal Marketing on Human Resource Development Policy in Knowledge based Companies (Persian)]. *Journal Strategic Studies of Public Policy*, 12(44), 190-213. <https://doi.org/10.22034/sspp.2022.563187.3310>

doi <https://doi.org/10.22034/sspp.2022.563187.3310>



Received: 17 Oct 2022

Accepted: 22 Nov 2022

Available Online: 22 Nov 2022

Key words:

Internal Marketing, Strategic Management of Human Resources, Organizational Justice, Human Resources Development Policy, and Knowledge-based Company.

ABSTRACT

The purpose of the research is the impact of strategic human resource management and internal marketing on human resource development policy with the mediating role of job satisfaction and organizational trust in knowledge-based companies.

The research method is practical in terms of purpose and descriptive of correlation type according to the method of data collection. The statistical population of the research is all the employees of knowledge-based companies located in Pardis Technology Park of Tehran in 2022. Also, the number of 384 people was determined as a sample using Cochran's formula, and 415 questionnaires were distributed using available sampling method, and 387 questionnaires were collected. The reliability of the questionnaire was evaluated by evaluating Cronbach's alpha coefficient, which was 0.775. The results of research hypotheses indicate that internal marketing and strategic management of human resources have an effect on the job satisfaction of employees and the role of organizational justice and procedural justice on employees' organizational trust has been shown and the role of organizational trust on the job satisfaction of employees was stated, and job satisfaction and organizational trust play a role in the development of human resources.

* Corresponding Author:

Alireza Rousta

Address: Department of Business Management, Shahr-e-Qods Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

E-mail: alirezarousta@yahoo.com

مقاله پژوهشی

تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی و بازاریابی داخلی بر سیاست توسعه منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان

ابوالقاسم کریمی^۱، علیرضا روستا^۲

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد بین‌الملل کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، جزیره کیش، ایران.
۲. گروه مدیریت بازرگانی، واحد شهرقدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف از انجام پژوهش، تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی و بازاریابی داخلی بر سیاست توسعه منابع انسانی با نقش میانجی رضایت شغلی و اعتماد سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان است. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، تمامی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک فناوری پردیس تهران در سال ۱۴۰۱ است. همچنین ۲۸۴ نفر با روش فرمول کوکران به‌عنوان نمونه تعیین شده و ۴۱۵ پرسش‌نامه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع و ۳۸۷ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. پایایی پرسش‌نامه با ارزیابی ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شده که به میزان ۰/۷۷۵ بوده است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که بازاریابی داخلی و مدیریت راهبردی منابع انسانی بر رضایت شغلی کارکنان اثرگذار است و نقش عدالت سازمانی و عدالت رویه‌ای بر اعتماد سازمانی کارکنان تأیید شد. همچنین اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان و رضایت شغلی و اعتماد سازمانی بر توسعه منابع انسانی تأثیر مثبت دارند.

تاریخ دریافت: ۲۵ مهر ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش: ۰۱ آذر ۱۴۰۱

تاریخ انتشار: ۰۱ آذر ۱۴۰۱

کلیدواژه‌ها:

بازاریابی داخلی، مدیریت راهبردی منابع انسانی، عدالت سازمانی، سیاست توسعه منابع انسانی، شرکت دانش‌بنیان

* نویسنده مسئول:

علیرضا روستا

نشانی: تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرقدس، گروه مدیریت بازرگانی.

پست الکترونیکی: alirezarousta@yahoo.com

مقدمه

دانش از لحاظ برخی جنبه‌های بنیادین با محصولات متداول تفاوت دارد. تفاوت‌هایی که بر شیوه سازمان‌دهی یک اقتصاد دانش‌بنیان و به تبع آن، بر سیاست عمومی تأثیراتی اساسی خواهد داشت (مومنی و احسانی، ۲۰۱۷). امروزه بسیاری از شرکت‌های دانش‌بنیان و دارای فناوری پیشرفته با وجود تجارب و منابع محدود که قصد ورود به بازارهای جهانی را دارند، نیازمند سیاست‌های حمایتی دولت‌ها هستند (قربانی و فقیهی، ۲۰۲۱). اقتصاد دانش‌بنیان نسخه تجویزی برای رسیدن به رشد اقتصادی است (غفاری‌فرد و ملکی‌نصر، ۲۰۲۱).

این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال است که مدیریت راهبردی منابع انسانی و بازاریابی داخلی چه نقشی در سیاست توسعه منابع انسانی با نقش میانجی رضایت شغلی و اعتماد سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک فناوری پردیس دارد.

باتوجه به مطالبی که بیان شد، در این پژوهش در ابتدا بیان مسدله تشریح شد، در گام بعدی مبانی نظری و مرور پیشینه پژوهش توضیح داده شد و در وهله بعدی روش‌شناسی پژوهش و یافته‌های تحقیق ارائه شد. در نهایت، بحث و نتیجه‌گیری بیان شد.

۱. پیشینه پژوهش

بازاریابی داخلی: بازاریابی داخلی به‌عنوان فرایند جذب، توسعه، ایجاد انگیزه و حفظ کارکنان مطلوب از طریق محصولات شغلی که نیازهای آن‌ها را برآورده می‌کند، تعریف شده است (محمّد و همکاران، ۲۰۱۹). بازاریابی داخلی با هدف افزایش کیفیت کالاها و خدمات سازمان با عملکرد مشتری‌های خود و افزایش رضایت و تعهد آن‌ها انجام می‌شود.

مدیریت منابع انسانی به میزان زیادی در رونق سازمانی و توسعه اقتصادی کشورها نقشی اساسی دارد (شکیل و همکاران، ۲۰۲۰). سیاست‌های مدیریت منابع انسانی، سیاست‌هایی هستند که هدفشان راهنمایی مدیران در دستیابی به اهداف مرتبط با منابع انسانی سازمان است (بنارری، ۲۰۱۹). برنامه‌ریزی مدل مدیریت منابع انسانی طبق نوع زیست‌بوم فعالیت آن و ساختار سازمان اهمیت زیادی دارد (سید جوادین و همکاران، ۲۰۲۱). سازمان‌هایی که تمایل دارند در سطح جهانی اقدام کنند برای اینکه بتوانند راحت‌تر به این درجه برسند، بیشتر از دیگران به کارکنان توسعه‌یافته نیاز دارند. توسعه منابع انسانی عامل اساسی سودآوری برای سازمان است که با بهره‌مندی از آن می‌توان از کلیه منابع خلاقیت در سازمان استفاده کرد. هدف توسعه منابع انسانی، بهبود است (ون و فونگ، ۲۰۲۱؛ نگوین و همکاران، ۲۰۲۰).

امروزه در جهان، آموزش و توسعه منابع انسانی کارآمد و متخصص در حوزه‌های تخصصی و مدیریت بهینه آن‌ها جزء اساسی‌ترین بخش‌های توسعه و کارآمدی هر سازمانی محسوب می‌شود. از این رو بالا بردن کیفیت و شیوه آموزش منابع انسانی یکی از کلیدی‌ترین مباحث در حیطه برنامه‌ریزی منابع انسانی است و برنامه‌های توسعه منابع انسانی از جمله چالش‌های دولت‌ها در پیاده‌سازی نظام‌های جامع براساس فناوری اطلاعات و ارتباطات هستند (مهدی‌زاده رستم و همکاران، ۲۰۱۹). گسترش منابع انسانی، آموزش و توسعه را برای ارزیابی، شناسایی و کمک به افزایش قابلیت‌های اساسی به کار می‌گیرد و باعث می‌شود تا فرد شغل فعلی و آتی خود را با برنامه‌ریزی شخصی توسط آموزش به سرانجام رساند (ثورسون، ۲۰۱۹).

۲۰۱۹). گردش شغلی می‌تواند عملکرد و استقلال کارکنان را افزایش دهد و با قرار دادن کارکنان در برابر انواع وظایف، انعطاف‌پذیری سازمانی را بهبود بخشد (اپارانما و نواکه، ۲۰۱۵). درواقع، یکی از تکنیک‌هایی است که می‌تواند برای افزایش رضایت شغلی استفاده شود (ویک و همکاران، ۲۰۱۸).

عدالت سازمانی و عدالت رویه‌ای: اصطلاح عدالت سازمانی، نقش عدالت و انصاف را در محیط کار نشان می‌دهد (نادی و اسلامی‌هرندی، ۲۰۱۵). عدالت سازمانی بیانگر این است که چگونه اعضای سازمان می‌توانند درباره عدالت سازمان در مواجهه با آن‌ها در سطوح شغلی و انسانی قضاوت کنند (زاهد بابلان و احمدی، ۲۰۲۲).

عدالت رویه‌ای به انصاف در رویه‌هایی که عملکرد را ارزشیابی می‌کنند، اشاره دارد. عدالت رویه‌ای را انصاف ادراک‌شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آن پیامدها تخصیص می‌یابند، تعریف می‌کنند. این بخش از عدالت به فرایندها و روش‌هایی توجه می‌کند که براساس آن تصمیمات مبتنی بر پیامدها گرفته می‌شوند. رویه‌های انصاف‌آمیز تلقی می‌شوند که به‌صورت ثابت و بدون توجه به منافع شخصی و براساس اطلاعات دقیق اتخاذ شوند و به علایق تمام قسمت‌های سازمانی مشارکت‌کننده، توجه شود و هنجارهای اخلاقی و استانداردها نیز رعایت شوند (گراف، ۲۰۲۰).

رضایت شغلی و اعتماد سازمانی: رضایت شغلی، در سطح جهانی به‌عنوان پاسخی عاطفی که فرد نسبت به شغل و/یا جنبه‌های شغلی دارد، تعریف می‌شود (دیلیگ-رویز و همکاران، ۲۰۱۸). در یک سازمان، رضایت شغلی به‌عنوان عنصر برجسته موفقیت دیده می‌شود (چاسانه و همکاران، ۲۰۲۱). افزایش رضایت شغلی در بین کارمندان باعث ایجاد انگیزه برای دستیابی به

مدیریت راهبردی منابع انسانی و توسعه منابع انسانی: مدیریت راهبردی منابع انسانی به منزله برنامه توسعه منابع انسانی برای غنی‌سازی سازمان در رسیدن به اهدافش است (بون و همکاران، ۲۰۱۸). عملکرد مهم مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل اجرا و طراحی مجموعه‌ای از سیاست‌ها و روش‌های سازگار داخلی است که تضمین می‌کند سرمایه انسانی یک سازمان در رسیدن به اهداف آن نقش دارد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، بیانگر یک ترتیب انعطاف‌پذیرتر و بهره‌مندی از منابع انسانی برای رسیدن به اهداف سازمانی است. علاوه‌برآن، مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر گسترش ظرفیت پاسخ‌گویی به محیط خارجی توسط منابع انسانی کارآمد تأکید دارد (مودین، ۲۰۲۰).

توسعه منابع انسانی، فرایندی است که موجب ترغیب یادگیری می‌شود و ظهور دانش کارکنان در سازمان را راحت‌تر می‌کند. همچنین توسعه منابع انسانی علاوه بر آموزش‌های رسمی، مبتنی بر یادگیری غیررسمی همچون فرایندهای یادگیری بدون ساختار، غیرسازمانی و تجربی است (هوبنر و بائوم، ۲۰۱۸).

گردش شغلی: گردش شغلی، روشی گسترده است که توسط بسیاری از سازمان‌ها برای ایجاد کارمندان متعهدتر نسبت به کار در سطوح مختلف سلسله‌مراتب سازمان استفاده می‌شود. این استراتژی به‌عنوان یک عامل محرک برای رشد کارکنان شناخته شده است (فرناندو و دیسانایاکی، ۲۰۱۹). گردش شغل به‌عنوان ابزاری برای افزایش کارایی استفاده می‌شود (اکبری و منیعی، ۲۰۱۷). همچنین به‌عنوان یک رویکرد سازمانی توسط صنایع تولیدی با هدف کاهش قرارگیری در معرض کار فیزیکی زیاد و یکنواختی استفاده می‌شود (موسوی و همکاران،

همکاران (۱۴۰۰)، نتایج حاکی از آن بود که ۱۲ مؤلفه در تبیین ارائه الگوی نظام آموزش عالی براساس فرایند توسعه منابع انسانی نقش دارند. در مطالعه برجی خانی اوانکی (۱۴۰۰)، نتایج نشان داد یافته‌های این پژوهش می‌تواند دلالت‌های کاربردی و عملیاتی در راستای توسعه منابع انسانی در گروه خودروسازی سایپا ارائه دهد. در مطالعه میریوسفی و همکاران (۱۴۰۰)، نتایج حاکی از آن بود که ۶ مؤلفه حکمرانی خوب، بر توسعه منابع انسانی ادارات ورزش و جوانان تأثیر مستقیم و معنادار دارد. در مطالعه خالق دوست جیفروری و همکاران (۱۳۹۹)، نتایج نشان داد، توسعه منابع انسانی تمایل به ایجاد تغییر یا بهبود یادگیری، رفتار، عملکرد، مهارت‌های نگرشی و شناختی افراد دارد.

در مطالعه سلطانی و همکاران (۱۳۹۹)، نتایج حاکی از آن بود که ابعاد چابکی سازمانی براساس توسعه منابع انسانی، واریانس شاخص‌های موجود چابکی سازمانی براساس توسعه منابع انسانی را تبیین می‌کند. در مطالعه حبیبی و رنجبران (۱۳۹۸)، نتایج نشان داد مؤلفه‌های توسعه افراد، برقراری روابط دوستانه، فراهم کردن زمینه رهبری و به اشتراک گذاشتن رهبری از متغیر رهبری خدمتگزار و مؤلفه‌های احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران از متغیر توانمندسازی روان‌شناختی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر توسعه منابع انسانی داشته‌اند. در مطالعه شیری‌یایچی و همکاران (۱۳۹۸)، نتایج حاکی از آن بود که بالندگی و تعالی بر توسعه منابع انسانی در سازمان هواشناسی کشور تأثیر دارند. در مطالعه خورشیدی و همکاران (۱۳۹۷)، نتایج نشان داد عوامل سازمانی مؤثر در توسعه منابع انسانی سازمان سما شامل عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای هستند.

نتایج بهتر، برنامه‌ریزی دقیق‌تر و کارایی بیشتر در انجام کار می‌شود (نمتانو و دایجا، ۲۰۲۱). کارکنان متعهد سازمان، مسئولیت‌ها و وظایف خود را به روشی مناسب انجام خواهند داد (ویسنو و همکاران، ۲۰۲۰).

اعتماد سازمانی به این معناست که کلیه اعضای صادق سازمان، بی‌طرف و برابر خواهند بود و تمام رویه‌های سازمانی بر این اساس انجام خواهد شد. اعتماد عامل اساسی برای پیشرفت سازمانی است که با اجرای نقش هماهنگی میان افراد و حفظ سازمان در کنار هم، تأثیر زیادی بر ابعاد سازمانی دارد. اعتماد برای وجود بلندمدت سازمان‌ها یک دارایی رابطه‌ای ارزشمند است، زیرا مانع رفتارهای منفی غیرحمایتی است و رفتارهای حمایتی متقابل را در بین افراد تشویق می‌کند و اولویت‌بندی اهداف سازمانی را تضمین می‌کند. در این حیطة، اعتماد در سازمان، مشارکت قوی‌تر، تعامل سالم‌تر و ارتباطات اثرگذار بین افراد را تضمین می‌کند (اریک، ۲۰۲۱).

۱-۱. مرور پیشینه

در مطالعه دهقان و همکاران (۱۴۰۰)، نتایج نشان داد سیاست‌های مدیریت منابع انسانی بر استراتژی‌های بازاریابی و عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. همچنین استراتژی‌های بازاریابی نیز بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارند. به‌علاوه استراتژی‌های بازاریابی نیز در رابطه میان سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان، نقش میانجی‌گری مثبت و معناداری را بازی می‌کنند. سهم اصلی این پژوهش، تسهیل درک بهتر چگونگی اثرگذاری سیاست‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با توجه به نقش استراتژی بازاریابی در بستر شرکت‌های کوچک و متوسط است. در مطالعه گلی‌پور و

پردیس تهران در سال ۱۴۰۱ انجام پذیرفته است. در واقع، ۳۸۴ نفر با روش فرمول کوکران^۱ به‌عنوان نمونه تعیین شده‌اند و به دلیل وجود ضرایب خطا، ۴۱۵ پرسش‌نامه بین مشتریان پخش شده است و ۳۸۷ پرسش‌نامه کامل‌شده جمع‌آوری شده است. همچنین از روش نمونه‌گیری در دسترس با حضور در محل شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک فناوری پردیس تهران استفاده شده است.

برای گردآوری داده‌هایی که مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش است، از روش کتابخانه‌ای و برای گردآوری داده‌هایی که برای تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش استفاده شد، از روش میدانی بهره برده شده است.

در جدول شماره ۲، شماره سؤالات، تعداد گویه و منبع سؤالات پرسش‌نامه استاندارد قید شده است.

متوسط واریانس استخراجی سازه‌های تحقیق، بیانگر میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود است، در صورتی که این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر خواهد بود (بارکلی و همکاران، ۱۹۹۵). براساس جدول شماره ۳، مقادیر متوسط واریانس استخراجی هر ۸ سازه مدل در وضعیت مطلوب (بیش از ۰/۵) است.

باتوجه به جدول شماره ۴، مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای تمام سازه‌های مدل در وضعیت مطلوب (بیش از ۰/۷) است (ابراهیم پور ازبری و همکاران، ۲۰۱۶).

مدل مفهومی برگرفته از مقالات متفاوت (آدیگوزل و همکاران، ۲۰۲۰؛ نمتانو و دابیجا، ۲۰۲۱؛ هو و همکاران، ۲۰۰۹؛ سون و همکاران، ۲۰۲۱؛ ها و لی،

در مطالعه ها و لی (۲۰۲۲)، نتایج حاکی از آن بود که عدالت رویه‌ای، تأثیرات مثبتی بر اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و تعهد کاری دارد. در مطالعه سولمن و همکاران (۲۰۲۲)، نتایج نشان داد شیوه‌های چرخش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر گذار است. در مطالعه نمتانو و دابیجا (۲۰۲۱)، نتایج حاکی از آن بود که بازاریابی داخلی به‌شدت و به‌طور قابل توجهی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. در مطالعه سون و همکاران (۲۰۲۱)، نتایج نشان داد عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر گذار است. همچنین اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی نقش دارد.

در مطالعه آریف و همکاران (۲۰۲۰)، نتایج حاکی از آن است که عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، پیش‌بینی‌های مستقیم اعتماد سازمانی و نظارتی است و نشان می‌دهد حمایت سازمانی به‌عنوان واسطه‌ای جزئی بین عدالت رویه‌ای و اعتماد سازمانی درک می‌شود. ساری و رانیپوسنا (۲۰۱۹)، نتایج نشان داد عدالت سازمانی و رهبری اصیل بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشته و بر تعهد کاری پرستاران تأثیر دارد. در مطالعه نوینتین (۲۰۱۸)، نتایج حاکی از آن است که بازاریابی داخلی یک پیش‌بینی‌کننده مهم رضایت شغلی است.

جدول شماره ۱، برخی از مطالعات انجام‌شده داخلی و خارجی در خصوص پژوهش را نشان می‌دهد.

۲. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است و از نظر نوع، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری نامحدود است و نمونه‌گیری بین کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک فناوری

1. Cochran

جدول ۱. جمع‌بندی پیشینه

نتایج / یافته‌ها	سال	محقق
نتایج نشان داد سیاست‌های مدیریت منابع انسانی بر استراتژی‌های بازاریابی و عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارند. همچنین، استراتژی‌های بازاریابی نیز بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. به‌علاوه، استراتژی‌های بازاریابی نیز در رابطه میان سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان، نقش میانجی‌گری مثبت و معناداری را بازی می‌کند. سهم اصلی این پژوهش، تسهیل درک بهتر چگونگی اثرگذاری سیاست‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان باتوجه‌به نقش استراتژی بازاریابی در بستر شرکت‌های کوچک و متوسط است.	۲۰۲۱	دهقان و همکاران
نتایج حاکی از آن است که ۱۲ مؤلفه در تبیین ارائه الگوی نظام آموزش عالی براساس فرایند توسعه منابع انسانی نقش دارند.	۲۰۲۱	گلی‌پور و همکاران
نتایج نشان داد یافته‌های این پژوهش می‌تواند دلالت‌های کاربردی و عملیاتی در راستای توسعه منابع انسانی در گروه خودروسازی سایپا ارائه دهد.	۲۰۲۱	برجی‌خانی اوانکی
نتایج حاکی از آن است که ۶ مؤلفه حکمرانی خوب بر توسعه منابع انسانی ادارات ورزش و جوانان تأثیر مستقیم و معنادار دارد.	۲۰۲۱	میریوسفی و همکاران
نتایج نشان داد براساس یافته‌های پژوهش، توسعه منابع انسانی تمایل به ایجاد تغییر یا بهبود یادگیری، رفتار، عملکرد، مهارت‌های نگرشی و شناختی افراد دارد.	۲۰۲۰	خالق‌دوست جیفروری و همکاران
نتایج حاکی از آن است که ابعاد چابکی سازمانی براساس توسعه منابع انسانی، واریانس شاخص‌های موجود چابکی سازمانی براساس توسعه منابع انسانی را تبیین می‌کند.	۲۰۱۹	سلطانی و همکاران
نتایج نشان داد مؤلفه‌های توسعه افراد، برقراری روابط دوستانه، فراهم کردن زمینه رهبری و به اشتراک گذاشتن رهبری از متغیر رهبری خدمتگزار و مؤلفه‌های احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران از متغیر توانمندسازی روان‌شناختی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر توسعه منابع انسانی داشته‌اند.	۲۰۱۹	حبیبی و رنجبران
نتایج حاکی از آن است که بالندگی و تعالی بر توسعه منابع انسانی در سازمان هواشناسی کشور تأثیر دارند.	۲۰۱۸	شیری‌بایچی و همکاران
نتایج نشان داد عوامل سازمانی مؤثر در توسعه منابع انسانی سازمان سما شامل عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای هستند.	۲۰۱۸	خورشیدی و همکاران
نتایج حاکی از آن است که عدالت رویه‌ای تأثیرات مثبتی بر اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و تعهد کاری دارد.	۲۰۲۲	ها و لی
نتایج نشان داد شیوه‌های چرخش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.	۲۰۲۲	سولمن و همکاران
نتایج حاکی از آن است که بازاریابی داخلی به‌شدت و به‌طور قابل‌توجهی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد.	۲۰۲۱	نمتانو و دابیجا

محقق	سال	نتایج / یافته‌ها
سون و همکاران	۲۰۲۱	نتایج نشان داد عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیرگذار است. همچنین اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی نقش دارد.
آریف و همکاران	۲۰۲۰	نتایج حاکی از آن بود که عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی، پیشایندهای مستقیم اعتماد سازمانی و نظارتی است و نشان می‌دهد حمایت سازمانی به‌عنوان واسطه‌ای جزئی بین عدالت رویه‌ای و اعتماد سازمانی درک می‌شود.
ساری و رانیهوسنا	۲۰۱۹	نتایج نشان داد عدالت سازمانی و رهبری اصیل بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشته و بر تعهد کاری پرستاران تأثیر دارد.
نوبتین	۲۰۱۸	نتایج حاکی از آن است که بازاریابی داخلی یک پیش‌بینی‌کننده مهم رضایت شغلی است.

منبع: یافته‌های محقق

شغلی، توسعه منابع انسانی، اعتماد سازمانی، و مدیریت راهبردی منابع انسانی)، بدان معنی است که نرمال نیست. بالعکس، اگر متغیری سطح معنی‌داری اش بیشتر از ۰/۰۵ باشد، نرمال است.

جدول شماره ۶، نتایج تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های هریک از متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

پایه آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری نیز آزمون فرضیه‌ها و تأثیر متغیرهاست. در رابطه با آزمون تی، چنانچه قدر مطلق مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ باشد، رابطه ایجادشده در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار خواهد بود و با اطمینان ۹۵ درصد، رابطه ۲ متغیر معنی‌دار است (احمدی و همکاران، ۲۰۱۹).

معیار شاخص نکویی برازش^۲ برای بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است و محقق می‌تواند بعد از سنجش برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز تبیین

2. Goodness of Fit (GOF)

۲۰۲۲؛ و دست‌فروش و همکاران، ۲۰۲۲) بوده است. فرضیه اول: بازاریابی داخلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؛ فرضیه دوم: مدیریت راهبردی منابع انسانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؛ فرضیه سوم: گردش شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؛ فرضیه چهارم: عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد؛ فرضیه پنجم: عدالت رویه‌ای بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد؛ فرضیه ششم: اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؛ فرضیه هفتم: اعتماد سازمانی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد؛ فرضیه هشتم: رضایت شغلی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.

۳. یافته‌های پژوهش

در این بخش، جهت مشخص شدن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است (عربی و سلیمان‌پور، ۲۰۱۶).

باتوجه به جدول شماره ۵، اگر متغیری سطح معنی‌داری اش کمتر از ۰/۰۵ باشد (متغیر: رضایت

جدول ۲. تعداد و منابع سؤالات پرسش‌نامه

ردیف	متغیر	شماره سؤال	تعداد گویه	منبع
۱	بازاریابی داخلی	۸-۱	۸	باورساد و همکاران، ۲۰۱۵
۲	مدیریت راهبردی منابع انسانی	۱۱-۹	۳	گیرین و همکاران، ۲۰۰۱
۳	گردش شغلی	۱۷-۱۲	۶	هو و همکاران، ۲۰۰۹
۴	عدالت سازمانی	۲۳-۱۸	۶	سون و همکاران، ۲۰۲۱
۵	عدالت رویه ای	۲۷-۲۴	۴	ها و لی، ۲۰۲۲
۶	رضایت شغلی	۳۰-۲۸	۳	چینومونا و دوروپ، ۲۰۱۴
۷	اعتماد سازمانی	۳۳-۳۱	۳	سون و همکاران، ۲۰۲۱
۸	توسعه منابع انسانی	۴۰-۳۴	۷	تونکه نژاد و داوری، ۱۳۸۸

منبع: یافته‌های محقق

جدول ۳. متوسط واریانس استخراجی سازه‌های تحقیق

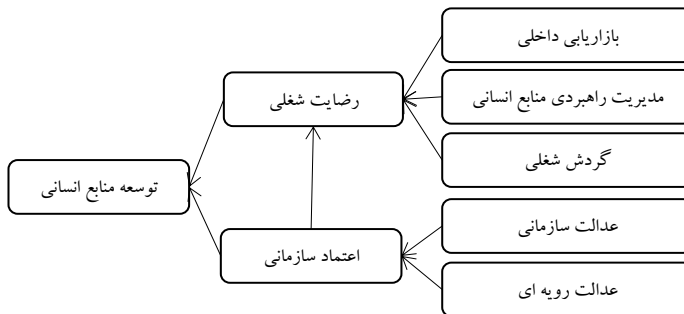
متوسط واریانس استخراجی	سازه
۰/۱۶۶۲	بازاریابی داخلی
۰/۱۶۹۳	مدیریت راهبردی منابع انسانی
۰/۱۵۸۱	گردش شغلی
۰/۱۶۴۳	عدالت سازمانی
۰/۱۶۱۵	عدالت رویه ای
۰/۱۷۹۹	رضایت شغلی
۰/۱۷۲۴	اعتماد سازمانی
۰/۱۷۶۸	توسعه منابع انسانی

منبع: یافته‌های محقق

جدول ۴. پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سازه‌های تحقیق

سازه	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
بازاریابی داخلی	۰/۷۵۲	۰/۷۷۱
مدیریت راهبردی منابع انسانی	۰/۷۸۱	۰/۷۹۳
گردش شغلی	۰/۷۰۳	۰/۷۰۹
عدالت سازمانی	۰/۷۳۸	۰/۷۵۴
عدالت رویه ای	۰/۷۲۹	۰/۷۴۳
رضایت شغلی	۰/۸۵۷	۰/۸۲۳
اعتماد سازمانی	۰/۷۹۷	۰/۸۰۲
توسعه منابع انسانی	۰/۸۲۱	۰/۸۰۶

منبع: یافته‌های محقق



تصویر ۱. مدل مفهومی پژوهش

۰/۵، بیانگر سطح معناداری قوی و همبستگی زیاد بین متغیرهای آشکار و پنهان است (احمدی، ۲۰۲۱).

تصویرهای شماره ۲ و ۳، خروجی نرم‌افزار و ضرایب معناداری در مدل نظری را نشان می‌دهد. اینکه همه اعداد واقع بر مسیرها بالاتر از ۱/۹۶ هستند، بیانگر معنادار بودن مسیرها، مناسب بودن مدل ساختاری و تأیید همه فرضیه‌های پژوهش است (عباسی اسفنجانی، ۲۰۱۷).

جدول شماره ۷، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

کند (عبدی و هاشمی، ۲۰۱۵). در این رابطه، ضریب در وضعیت مطلوب (۰/۷۶۲) است و بدین معناست که از برازش کلی مناسبی برخوردار است.

$$GOF = \sqrt{0.756 \times 0.770} = \sqrt{0.582} = 0.762$$

تصویر شماره ۱، خروجی نرم‌افزار و معناداری روابط موجود در مدل نظری را نشان می‌دهد. در تحلیل‌های عاملی تأییدی، حداقل مقدار بارهای عاملی قابل قبول ۰/۳، سطح معناداری متوسط ۰/۴، و مقادیر بالای

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

نتیجه	سطح معناداری	آماره آزمون	متغیرهای تحقیق
نرمال	۰/۷۶۱	۰/۸۰۷	بازاریابی داخلی
غیرنرمال	۰/۰۰۱	۱/۰۹۳	مدیریت راهبردی منابع انسانی
نرمال	۰/۷۲۱	۰/۷۱۱	گردش شغلی
نرمال	۰/۷۳۹	۰/۷۷۱	عدالت سازمانی
نرمال	۰/۷۲۶	۰/۷۳۹	عدالت رویه‌ای
غیرنرمال	۰/۰۰۱	۱/۴۰۸	رضایت شغلی
غیرنرمال	۰/۰۰۱	۱/۱۲۶	اعتماد سازمانی
غیرنرمال	۰/۰۰۱	۱/۳۶۲	توسعه منابع انسانی

منبع: یافته‌های محقق

وظایف کلیدی سیستم‌های منابع انسانی و مدیریت است. مهم‌ترین یا حداقل از مهم‌ترین عرصه‌های این توجه پرداختن به موضوع توسعه منابع انسانی است که به کمک آن کارآمدی و موفقیت سازمان تضمین می‌شود و هر چه توسعه منابع انسانی بهنگام و بهینه باشد، قابلیت و سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز افزایش می‌یابد (حسین‌پور و قربانی‌پاجی، ۲۰۱۶).

نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که بازاریابی داخلی و مدیریت راهبردی منابع انسانی بر رضایت شغلی اثرگذار است و نقش عدالت سازمانی و عدالت رویه‌ای بر اعتماد سازمانی نشان داده شده است. همچنین نقش اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی بیان نشان داده شده است. رضایت شغلی و اعتماد سازمانی نیز در توسعه منابع انسانی نقش ایفا می‌کنند. درنهایت، گردش شغلی تأثیر منفی بر رضایت شغلی را نشان می‌دهد. هر پژوهش علمی در حیطه علوم مدیریت، جدای از رسالت خود، نیاز به ارائه پیشنهادها و راهکارهای مدیریتی دارد تا راهنما و چراغ راهی برای جامعه مورد مطالعه و دیگر

را نشان می‌دهد. در این خصوص، آزمون تی برای کلیه فرضیه‌ها به جز فرضیه دوم (تأثیر گردش شغلی بر رضایت شغلی) بیشتر از ۱/۹۶ است و بدین معناست که با اطمینان ۹۵ درصد رابطه بین متغیرها معنی دار است.

پیش‌نیاز جامعه توسعه‌یافته، بهره‌مندی از سازمان‌های توسعه‌یافته است و سازمان‌های توسعه‌یافته نیز اقتدار و قدرت واقعی خود را با وجود منابع انسانی متخصص، به منزله سرمایه‌های راهبردی به دست می‌آورند. انسان‌هایی که با در اختیار داشتن بزرگ‌ترین منبع قدرت، یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، رشد و حرکت سازمان‌ها را به وجود آورند. رقابت شدید، حفظ بلندمدت مزیت رقابتی را بسیار سخت کرده است. حیات سازمان‌ها به آگاهی‌های مختلف کارکنان و مهارت‌ها بستگی دارد. ضرورت عامل انسانی در سازمان‌ها نقش مهم آن در نظارت، طرح‌ریزی و اجرای امور سازمانی در عرصه‌ها و سطوح مختلف را به عامل راهبردی تبدیل کرده است. شناسایی و توجه به عامل انسانی از

جدول ۶. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

متغیر	ضریب استاندارد	آماره تی	شاخص	ضریب استاندارد	آماره تی
	۰/۱۸۸۳	۲۵/۱۶۵	سؤال ۱		
	۰/۶۳۳	۱۰/۱۴۸	سؤال ۲		
	۰/۶۸۶	۱۱/۰۹۶	سؤال ۳		
بازاریابی داخلی	۰/۱۸۴۹	۱۶/۷۴۹	سؤال ۴	۴/۰۳۳	۰/۶۳۵
	۰/۱۸۱۵	۱۵/۱۴۱	سؤال ۵		
	۰/۵۰۹	۴/۳۷۴	سؤال ۶		
	۰/۹۰۹	۴۱/۱۱۴	سؤال ۷		
	۰/۷۹۳	۱۴/۴۷۷	سؤال ۸		
مدیریت راهبردی منابع انسانی	۰/۷۸۷	۱۳/۶۴۸	سؤال ۹	۵/۴۴۹	۰/۷۳۴
	۰/۱۸۸۷	۲۸/۱۳۱	سؤال ۱۰		
	۰/۶۱۰	۴/۹۱۲	سؤال ۱۱		
	۰/۹۲۴	۲۱/۵۸۵	سؤال ۱۲		
	۰/۱۸۵۶	۸/۸۴۲	سؤال ۱۳		
گردش شغلی	۰/۷۹۳	۵/۹۷۵	سؤال ۱۴	۱/۲۸۹	۰/۲۹۴
	۰/۵۷۹	۲/۱۰۴	سؤال ۱۵		
	۰/۷۶۳	۴/۰۸۱	سؤال ۱۶		
	۰/۱۸۶۹	۱۷/۰۸۲	سؤال ۱۷		
	۰/۶۰۵	۵/۸۹۳	سؤال ۱۸		
	۰/۵۹۵	۴/۳۲۸	سؤال ۱۹		
عدالت سازمانی	۰/۱۸۲۶	۱۵/۶۷۸	سؤال ۲۰	۳/۶۱۹	۰/۵۹۳
	۰/۱۸۸۲	۲۶/۶۵۰	سؤال ۲۱		
	۰/۶۲۷	۷/۱۵۳	سؤال ۲۲		
	۰/۱۸۶۶	۲۳/۷۴۱	سؤال ۲۳		

متغیر	ضریب استاندارد	آماره تی	شاخص	ضریب استاندارد	آماره تی
			سؤال ۲۴	۰/۵۲۷	۶/۳۱۹
عدالت رویه‌ای	۰/۴۸۹	۲/۲۸۹	سؤال ۲۵	۰/۸۴۱	۹/۴۵۳
			سؤال ۲۶	۰/۷۲۱	۶/۴۰۱
			سؤال ۲۷	۰/۹۲۵	۲۵/۱۹۵
رضایت شغلی	۰/۸۵۴	۹/۱۱۰	سؤال ۲۸	۰/۹۲۵	۴۶/۵۲۱
			سؤال ۲۹	۰/۹۱۴	۳۰/۱۲۶
			سؤال ۳۰	۰/۶۵۱	۳/۸۶۳
اعتماد سازمانی	۰/۷۹۲	۶/۳۱۷	سؤال ۳۱	۰/۷۸۹	۱۳/۳۱۳
	۰/۷۶۴	۵/۹۲۸	سؤال ۳۲	۰/۶۷۱	۴/۸۸۳
			سؤال ۳۳	۰/۹۱۶	۴۳/۷۹۴
توسعه منابع انسانی	--	--	سؤال ۳۴	۰/۸۷۴	۲۳/۸۳۹
			سؤال ۳۵	۰/۸۸۵	۲۵/۸۳۷
			سؤال ۳۶	۰/۸۳۴	۱۸/۲۷۲
			سؤال ۳۷	۰/۸۹۴	۲۶/۶۴۰
			سؤال ۳۸	۰/۸۲۸	۱۴/۳۰۱
			سؤال ۳۹	۰/۸۸۳	۲۴/۹۲۲
			سؤال ۴۰	۰/۵۷۴	۳/۰۳۲

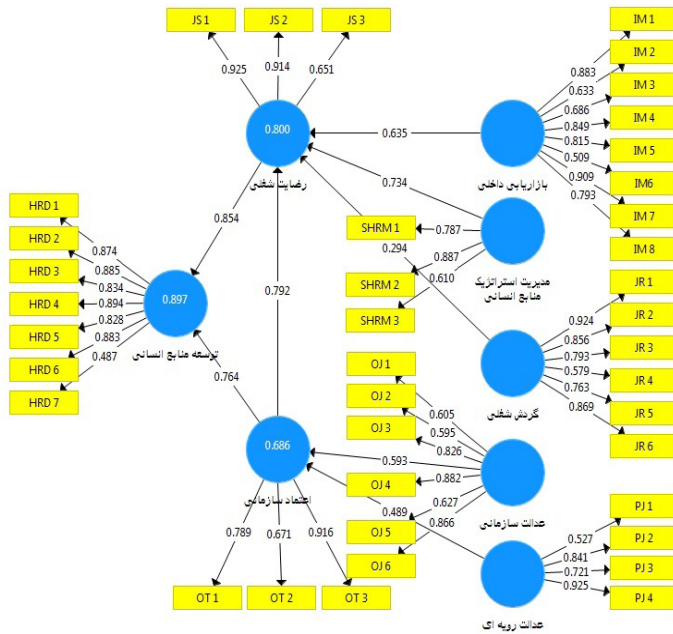
منبع: یافته‌های محقق

به عواملی همچون برآورده کردن نیاز، برطرف کردن مشکلات، حل نگرانی، راه‌حل انعطاف‌پذیر، شناسایی و ارائه نیازهای مشتریان، تشویق کردن، قابل دسترس بودن، و استقلال کاری داشتن توجه نمایند. نتایج این پژوهش با یافته‌های (نمتانو و دابیجا، ۲۰۲۱؛ پاکراد و حسینی، ۲۰۱۷) همسو می‌باشد.

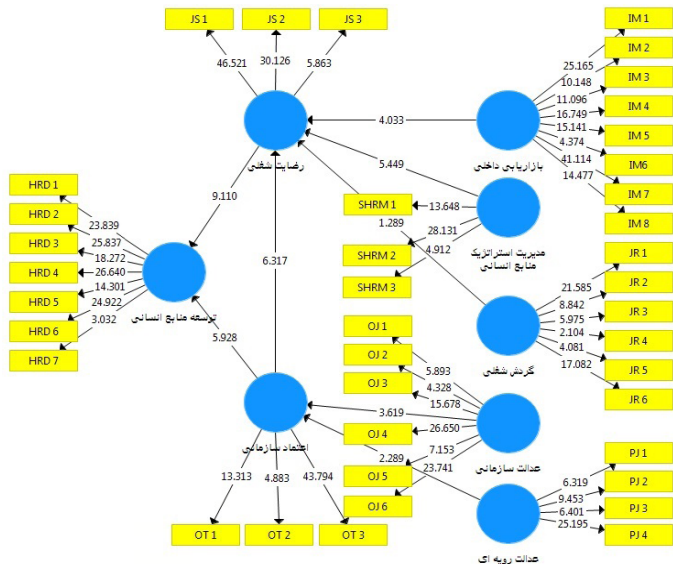
براساس نتایج، فرضیه ۲ (مدیریت راهبردی منابع انسانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد) به دلیل اینکه آماره تی آن برابر با ۵/۴۴۹ است، تأیید شد. بنابراین

علاقه‌مندان باشد که احتمالاً در آینده در این راه قدم می‌گذارند. در این پژوهش ۸ فرضیه داشتیم.

براساس نتایج به‌دست‌آمده، فرضیه ۱ (بازاریابی داخلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد) به دلیل اینکه آماره تی آن برابر با ۴/۰۳۳ است، تأیید شد. بنابراین پیشنهاد می‌شود کیفیت کالاها و خدمات سازمان متناسب با عملکرد مشتریان و افزایش رضایت آن‌ها باشد و انگیزه کارکنان را ارتقا دهند، رضایت شغلی آن‌ها را بیشتر کنند و تعهد سازمانی خود را افزایش دهند. همچنین



تصویر ۲. مدل ساختاری تحقیق (تحلیل مسیر) در حالت تخمین استاندارد



تصویر ۳. مدل ساختاری تحقیق (تحلیل مسیر) در حالت اعداد معناداری

جدول ۷. ضرایب تأثیر، مقدار آماره آزمون و نتایج فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	ضریب تأثیر	t	نتیجه آزمون فرضیه
تأثیر بازاریابی داخلی بر رضایت شغلی	۰/۱۶۳۵	۴/۰۳۳	تأیید فرضیه
تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر رضایت شغلی	۰/۷۳۴	۵/۴۴۹	تأیید فرضیه
تأثیر گردش شغلی بر رضایت شغلی	۰/۲۹۴	۱/۲۸۹	عدم تأیید فرضیه
تأثیر عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی	۰/۵۹۳	۳/۶۱۹	تأیید فرضیه
تأثیر عدالت روبه‌ای بر اعتماد سازمانی	۰/۴۸۹	۲/۲۸۹	تأیید فرضیه
تأثیر اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی	۰/۷۹۲	۶/۳۱۷	تأیید فرضیه
تأثیر رضایت شغلی بر توسعه منابع انسانی	۰/۸۵۴	۹/۱۱۰	تأیید فرضیه
تأثیر اعتماد سازمانی بر توسعه منابع انسانی	۰/۷۶۴	۵/۹۲۸	تأیید فرضیه

منبع: یافته‌های محقق

ممکن است در مورد اینکه کارکنان دیگر در فرایند گردش شغلی به موقعیت آن‌ها آسیب بزنند، احساس نگرانی و اضطراب کنند. از سوی دیگر، احتمال دارد کارکنان متخصصی باشند که در جایگاه شغلی خود تجربه دارند، اما تمایلی به یادگیری مباحث جدید ندارند. بعضی از کارکنان در فرایند چرخش شغلی دچار نگرانی و اضطراب می‌شوند که موجب می‌شود رضایت شغلی آن‌ها کاهش یابد. پیشنهاد می‌شود به عواملی همچون آموزش دادن، گسترش دادن، پذیرش شدن، رضایت داشتن، عالی بودن، و دوست داشتن توجه شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های یک مطالعه (عامری و طاهری، ۲۰۱۹) ناهمسو و با یافته‌های مطالعه‌های دیگر (پاکراد و حسینی، ۲۰۱۷) همسواست.

بر اساس نتایج، فرضیه ۴ (عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد) به دلیل اینکه آماره تی آن برابر با ۳/۶۱۹ است، تأیید شد. بنابراین احساس عدالت در سازمان موجب ایجاد رضایت شغلی، رضایت‌مندی از مدیریت، جلب اعتماد کارکنان، رضایت از حقوق

اگر مدیریت منابع انسانی با استراتژی‌ها تلفیق شود، دیگر رابطه زیردست سرپرستی نخواهد بود و یک برنامه بهره‌برداری از منابع انسانی و یک راهبرد کلان منابع انسانی در سطح سازمانی تدوین می‌شود. در مدیریت استراتژیک منابع انسانی اگر کارکنان قابلیت داشته باشند، عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد و رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. پیشنهاد می‌شود به عواملی همچون برنامه‌های مدیریتی بلندمدت، اهداف استراتژیک بلندمدت و آموزش‌های رشد رفتاری پرسنل توجه شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های یک مطالعه (گرین و همکاران، ۲۰۰۱) همسواست.

با توجه به نتایج، فرضیه ۳ (گردش شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد) به دلیل اینکه آماره تی آن برابر با ۱/۲۸۹ است، تأیید نشد. بنابراین از آنجایی که چرخش شغلی می‌تواند پرهزینه و زمان‌بر باشد، تمام مشکلات کارکنان را حل نمی‌کند و احتمالاً کسب‌وکار نیز آسیب ببیند و کارکنانی که در موقعیت شغلی کنونی خود راحت و موفق هستند،

پیشنهاد می‌شود به عواملی همچون خوشحال بودن، رضایت واقعی و احساس رضایت توجه شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های یک مطالعه (سون و همکاران، ۲۰۲۱) همسو است.

براساس نتایج، فرضیه ۷ (اعتماد سازمانی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد) به دلیل اینکه آماره تی آن برابر با ۵/۹۲۸ است، تأیید شد. بنابراین با بیشتر شدن اعتماد نسبت به سازمان، یادگیری و توسعه برای ارزیابی، شناسایی و کمک به گسترش شایستگی‌های اساسی به کار گرفته می‌شود و موجب می‌شود تا شخص شغل فعلی و آتی خود را با برنامه‌ریزی شخصی توسط آموزش به سرانجام برساند. پیشنهاد می‌شود به عواملی همچون صادق بودن، قابل اعتماد بودن، و درست بودن توجه شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های یک مطالعه (سون و همکاران، ۲۰۲۱) همسو است.

با توجه به نتایج، فرضیه ۸ (رضایت شغلی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد) به دلیل اینکه آماره تی آن برابر با ۹/۱۱۰ است، تأیید شد. بنابراین افزایش رضایت در بین کارمندان باعث ایجاد انگیزه برای برنامه‌ریزی درست‌تر، کارایی بیشتر، نتایج بهتر برای توسعه منابع انسانی می‌شود. پیشنهاد می‌شود به عواملی همچون خشنود بودن، رضایت حقیقی، و حس رضایت توجه شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های یک مطالعه (چینومونا و دوروپ، ۲۰۱۴) همسو است.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در پی سنجش، تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی و بازاریابی داخلی بر سیاست توسعه منابع انسانی با نقش میانجی رضایت شغلی و اعتماد سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان بود. در این پژوهش ۸ فرضیه آزموده شدند.

دریافتی و تعهد سازمانی، مشارکت بیشتر، و مانع بروز رفتارهای ناخواسته و انحرافی همچون رفتارهای غیراخلاقی، تضاد و احساسات منفی می‌شود و سبب می‌شود تا اعتماد نسبت به سازمان بیشتر شود. پیشنهاد می‌شود به عواملی همچون تلاش کردن، مسئولیت داشتن، انجام کار خوب، روند ارتقا، توضیح تصمیمات و احترام و کرامت توجه شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های یک مطالعه (سون و همکاران، ۲۰۲۱) همسو است.

براساس نتایج، فرضیه ۵ (عدالت رویه‌ای بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد) به دلیل اینکه آماره تی آن برابر با ۲/۲۸۹ است، تأیید شد. بنابراین رویه‌ها زمانی عادلانه تلقی می‌شوند که به‌طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و براساس اطلاعات دقیق و مشخص به کار گرفته شوند و علایق کلیه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده، در نظر گرفته شده و هنجارهای اخلاقی و استانداردها نیز رعایت شوند. با افزایش درک عدالت رویه‌ای، کارکنان با نگرش مثبت به سازمان و بالادستان می‌نگرند و اعتمادشان نسبت به سازمان افزایش می‌یابد. پیشنهاد می‌شود به عواملی همچون ارزیابی شدن، ارتقا یافتن، اطلاعات دقیق داشتن و جابه‌جایی و تخصیص یافتن توجه شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های یک مطالعه (ها و لی، ۲۰۲۲) همسو است.

براساس نتایج، فرضیه ۶ (اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد) به دلیل اینکه آماره تی آن برابر با ۶/۳۱۷ است، تأیید شد. بنابراین از آنجایی که اگر فرد به سازمان اعتماد داشته باشد، چنین دیدگاهی خواهد داشت که کلیه رویه‌های سازمانی با انصاف و همه‌اعضای آن بی‌طرف هستند، رضایت او بیشتر می‌شود. همچنین اعتماد در سازمان، باعث خشنودی بیشتر، تعامل مؤثر بین افراد، ارتباطات سالم‌تر و همکاری قوی‌تر می‌شود.

جدول ۸. جمع‌بندی یافته‌ها و ارائه پیشنهاد متناظر با نتایج آزمون هر فرضیه

<p>کیفیت کالاها و خدمات سازمان متناسب با عملکرد مشتریان و افزایش رضایت آن‌ها صورت گیرد و انگیزه کارکنان را ارتقا دهند و رضایت شغلی آن‌ها را بیشتر کنند و تعهد سازمانی خود را افزایش دهند.</p>	<p>بازاریابی داخلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.</p>
<p>از آنجایی که اگر مدیریت منابع انسانی با استراتژی‌ها تلفیق شود، دیگر رابطه زیردست سرپرستی نخواهد بود و یک برنامه بهره‌برداری از منابع انسانی و یک راهبرد کلان منابع انسانی در سطح سازمانی تدوین می‌شود و در مدیریت استراتژیک منابع انسانی اگر کارکنان قابلیت داشته باشند، عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد و رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد.</p>	<p>مدیریت راهبردی منابع انسانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.</p>
<p>با توجه به اینکه این فرضیه تأیید نشد، از آنجائیکه چرخش شغلی می‌تواند پرهزینه و زمان‌بر باشد، تمام مشکلات کارکنان را درست نمی‌کند و احتمالاً کسب‌وکار نیز آسیب ببیند و کارکنانی که در موقعیت شغلی کنونی خود راحت و موفق هستند، ممکن است درمورد اینکه کارکنان دیگر در فرایند گردش شغلی به موقعیت آن‌ها آسیب بزنند، احساس نگرانی و اضطراب خواهند داشت. از سوی دیگر، احتمال دارد کارکنان متخصصی باشند که در جایگاه شغلی خود تجربه دارند، اما تمایلی به یادگیری مباحث جدید ندارند. بعضی از کارکنان در فرایند چرخش شغلی دچار نگرانی و اضطراب می‌شوند که موجب می‌شود، رضایت شغلی آن‌ها کاهش یابد.</p>	<p>گردش شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.</p>
<p>احساس عدالت در سازمان موجب ایجاد رضایت شغلی، رضایت‌مندی از مدیریت، جلب اعتماد کارکنان، رضایت از حقوق دریافتی و تعهد سازمانی، مشارکت بیشتر و مانع بروز رفتارهای ناخواسته و انحرافی همچون رفتارهای غیراخلاقی، تضاد و احساسات منفی می‌شود و سبب می‌شود تا اعتماد نسبت به سازمان بیشتر شود.</p>	<p>عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.</p>
<p>رویه‌ها زمانی عادلانه تلقی می‌شوند که به‌طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و براساس اطلاعات دقیق و مشخص به کار گرفته شوند و علایق کلیه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده، در نظر گرفته‌شده و هنجارهای اخلاقی و استانداردها نیز رعایت شوند.</p>	<p>عدالت رویه‌ای بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.</p>
<p>از آنجایی که اگر فرد به سازمان اعتماد داشته باشد، چنین دیدگاهی خواهد داشت که کلیه رویه‌های سازمانی با انصاف و همه اعضای آن بی‌طرف هستند، رضایت افراد بیشتر می‌شود. همچنین اعتماد در سازمان، باعث خشنودی بیشتر، تعامل موثر بین افراد، ارتباطات سالم‌تر و همکاری قوی‌تر می‌شود.</p>	<p>اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.</p>
<p>با بیشتر شدن اعتماد نسبت به سازمان، یادگیری و توسعه برای ارزیابی، شناسایی و کمک به گسترش شایستگی‌های اساسی به کار گرفته شود و موجب می‌شود تا شخص شغل فعلی و آتی خود را با برنامه‌ریزی شخصی توسط آموزش به سرانجام برساند.</p>	<p>اعتماد سازمانی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.</p>
<p>افزایش رضایت در بین کارمندان باعث ایجاد انگیزه برای برنامه‌ریزی درست‌تر، کارایی بیشتر، نتایج بهتر برای توسعه منابع انسانی می‌شود.</p>	<p>رضایت شغلی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد.</p>

منبع: یافته‌های محقق

حامی مالی

این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان در نگارش مقاله به یک اندازه مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

با افزایش پیچیدگی‌های محیط سازمانی، سرعت تغییرات، تشدید رقابت و افزایش اهمیت دارایی‌های نامشهود، نقش منابع انسانی در کلیه اقدامات سازمانی بیش‌ازپیش مورد توجه قرار گرفته است. در این راستا مفهوم توسعه نیروی انسانی به‌شدت مورد توجه سازمان‌های موفق قرار گرفته است (تاکادا و همکاران، ۲۰۱۹). در چنین شرایطی، سرمایه انسانی توانمند با تشخیص فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی، یادگیری بهتر و تشریک دانش در به‌روز نگه داشتن سازمان‌ها کمک می‌کند (سیدنقوی و همکاران، ۲۰۱۸). این امر تأکیدی است بر اهمیت روزافزون سرمایه‌های انسانی به‌عنوان ارزشمندترین دارایی یک سازمان. بی‌شک در محیط رقابتی شایستگی‌های محوری باعث سرآمدی سازمان هستند و در طول زمان نیز تکامل می‌یابند و سرمایه فکری، بخش مهم شایستگی محوری هر سازمان را تشکیل می‌دهد (قربانی و همکاران، ۲۰۲۱).

از آنجایی که تأثیر گردش شغلی بر رضایت شغلی تأیید نشده است، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی نقش عوامل و موانع گردش شغلی بررسی شود. همچنین سنجش متغیرهای تعدیلگری همچون سن، میزان تحصیلات، درآمد مشتری و منطقه جغرافیایی می‌تواند در راستای فهم بهتر تأثیرگذاری متغیرها مؤثر باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

تمامی اصول اخلاق در پژوهش در این مقاله رعایت شده است.

منابع فارسی

- خالق دوست جیفروری، ل.، خدایی محمودی، بر. و باقرزاده خواجه، م. (۱۳۹۹). ارائه مدل عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی اسلامی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۴(۳)، ۴۸-۵۷.
- خورشیدی، س.، اولادیان، م.، و حسینی، س. ر. (۱۳۹۷). نقش عوامل سازمانی در توسعه منابع انسانی در سازمان سما. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲(۴)، ۱۳۰-۱۲۱.
- دست‌فروش، ع.، صالحی‌ساری‌قیه، ا. ع. و صالحی‌فرگنه، ش. (۱۴۰۱). تأثیر تفکر استراتژیک بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی اثربخشی آموزشی (مورد مطالعه: افراگستر گلزار). فصلنامه پژوهش‌های علوم مدیریت، ۱، ۸۶-۶۸.
- دهقان، م.، احمدی، ح. و رجب پور، ا. (۱۴۰۰). کاربرد سیاست‌های مدیریت منابع انسانی برای مدیران بازاریابی: تأکید بر راهبردهای بازاریابی و عملکرد سازمان در شرکت‌های کوچک و متوسط. نشریه تحقیقات بازاریابی نوین، ۱۱(۳)، ۱۴۶-۱۲۹.
- سلطانی، ف.، ناظم، ف. و ایمانی، م. ت. (۱۳۹۹). ارائه الگوی چابکی سازمانی براساس توسعه منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۵۱(۳)، ۲۲-۱.
- سیدجوادین، س. ر.، حسنقلی‌پور یاسوری، ط.، مانیان، ا. و آسترکی، س. (۱۴۰۰). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۱)، ۱۷۰-۱۳۱.
- سیدنتوقی، م. ع.، واعظی، ر.، قربانی زاده، و. و افکانه، م. (۱۳۹۷). الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶(۲)، ۲۶-۱۱.
- شیری‌یاپچی، ه.، محمدخانی، ک.، نصیری‌قرقانی، ب. (۱۳۹۸). تأثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعه: سازمان هواشناسی کشور). فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۱(۴۲)، ۸۰-۶۷.
- عباسی اسفنجانی، ح. (۱۳۹۶). طراحی الگوی تجاری سازی تحقیقات دانشگاهی با روش مدل سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی. فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، ۲۱(۸۲)، ۳۳-۶۵.
- ابراهیم پور ازبیری، م.، مرادی، م. و مرزبان مقدم، نیلوفر. (۱۳۹۵). تأثیر قابلیت یکپارچگی با تأمین‌کننده بر عملکرد شرکت با نقش میانجی چابکی سازمان. نشریه چشم انداز مدیریت صنعتی، ۶(۲)، ۱۹۲-۱۶۹.
- احمدی، م.، روستا، ع. (۱۴۰۰). تبیین عملکرد جهادی مدیران با تأکید بر قرآن کریم، نهج البلاغه و بیانات عالمانه آیت العظمی امام خامنه‌ای. فصلنامه رهیافت‌های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۱(۳)، ۱۰۰-۸۰.
- احمدی، م.، فریدچهر، ا. و احمدی، م. (۱۳۹۸). ارزیابی نقش خودکارایی و تمایلات اجتماعی در قصد و رفتار خرید سبز. فصلنامه علمی، آموزش محیط زیست و توسعه پایدار، ۷(۴)، ۱۶۲-۱۴۵.
- برجی‌خانی‌وانکی، م. ع.، مسعودی‌ندوشن، ع.، طالب، ز. و شاه‌محمدی، ن. (۱۴۰۰). طراحی و اعتبارسنجی الگوی آموزش راهبردی با هدف توسعه منابع انسانی در صنعت خودروسازی (مورد مطالعه: گروه خودروسازی سایپا). فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۸)، ۳۳۳-۳۰۷.
- پاکراد، م. و حسینی، س. ص. (۱۳۹۷). تأثیر گردش شغلی و بازاریابی داخلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، بانکداری و اقتصاد در افق ایران ۱۴۰۴.
- تونکه‌نژاد، م. و داوری، ع. (۱۳۸۸). توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه‌شناختی سازمان. نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱(۳)، ۸۰-۵۱.
- حبیبی، م. و رنجبران، ر. (۱۳۹۸). اثر سبک رهبری خدمتگزار بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان. نشریه توانمندسازی سرمایه انسانی، ۲(۳)، ۲۶۶-۲۵۱.
- حسین‌پور، د. و قربانی‌یاپچی، عقیل. (۱۳۹۶). تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران. نشریه پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۳(۶۵)، ۷۵-۴۵.

عبدی، ف. و هاشمی، پ. (۱۳۹۵). ساختار علیت متغیرهای رضایت کارکنان و اخلاق حرفه ای بر وفاداری مشتری (مطالعه موردی: کارخانه آرد ستاره کردان). دومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، ایران، ۵۲ آذرماه.

عربی، س.، سلیمان پور، محبوبه. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سبک زندگی اسلامی بر ارتقای سرمایه اجتماعی مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد. مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان، ۱۱(۱)، ۸۰-۵۹.

غفاری فرد، م.، و ملکی نصر، ه. (۱۴۰۰). بررسی نقش شاخص ترکیبی اقتصاد دانش‌بنیان در رشد اقتصادی استان‌های مختلف ایران (رویکرد داده‌های پنلی حداقل مربعات کاملاً اصلاح شده). فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۱۱(۴۰)، ۳۲۳-۳۰۲.

نقوی، ع.، قربانی، و.، حسین پور، د.، و ندایی، ا. (۱۴۰۰). الگوی توسعه استراتژیک منابع انسانی (مطالعه موردی: سازمان های تحقیقاتی دولتی). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۵(۲)، ۱۴۹-۱۲۶.

قربانی، و.، و فقیهی، ا. (۱۴۰۰). رابطه بین سیاست‌های دولتی با مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان و دارای فناوری پیشرفته. فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۱۱(۳۹)، ۳۷۹-۳۵۳.

گلی پور، م.، اولادیان، م.، و صفری، م. (۱۴۰۰). ارائه الگوی نظام آموزش عالی براساس فرایند توسعه منابع انسانی. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۶(۴)، ۵۶-۴۱.

مومنی، ف.، و احسانی، و. (۱۳۹۶). سیاست‌گذاری عمومی مناسب برای یک اقتصاد دانش‌بنیان. فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۷(۲۳)، ۲۲۵-۲۰۹.

مهدی‌زاده رستم، م.، عشایری‌نسب، م.، و کرمی، س. (۱۳۹۹). توسعه منابع انسانی با استفاده از آموزش‌های الکترونیکی. فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۳(۳۳)، ۱۶۱-۱۴۳.

بحرینی، ا.، میریوسفی، س. ج.، و بیگلری، ن. (۱۴۰۰). بررسی نقش ابعاد حکمرانی خوب در تبیین توسعه منابع انسانی ادارات ورزش و جوانان. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۳(۲)، ۶۸۶-۶۵۹.

References

- Abasi Esfanjani, H. (2017). [Designing the model for commercialization of university research using structural equation modeling-partial least squares method (SEM-PLS) (Persian)]. *Iranian Journal of Trade Studies*, 21(82), 33-65. [Link]
- Abdi, F., & Hashemi, P. (2015). [Causality structure of variables of employee satisfaction and professional ethics on customer loyalty (case study: Star Kordan flour factory) (Persian)]. Paper presented at: The Second National Conference of Management and Humanities Researches in Iran, Tehran, Iran, 25 December 2015. [Link]
- Adiguzel, Z., Ozcinar, M.F., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103-110. [Link]
- Ahmadi, M., Faridchehr, E., & Ahmadi, M. (2019). [Assessing the role of self-efficacy and social tendencies in green purchase intention and behavior (Persian)]. *Environmental Education and Sustainable Development*, 7(4), 145-162. [Link]
- Ahmadi, M., & Roustaa, A. (2021). [Explaining the Jihadi performance of managers with emphasis on the Holy Quran, Nahj al-Balagha and the Wise Statements of Grand Ayatollah Khamenei (Persian)]. *New Approaches to Jihadi Management and Islamic Governance*, 1(3), 80-100. [Link]
- Akbari, A., & Maniei, R. (2017). Evaluating the effect of job rotation on employmotivation (case study of dana insurance). *Scinzer Journal of Accounting and Management*, 3(1), 1-6. [Link]
- Ameri, M.A., & Taheri, A.A. (2019). [Explaining the relationship between job turnover and employee performance with an emphasis on quality, satisfaction and innovation (Persian)]. *Resource Management in Police*, 6(4), 163-184. [Link]
- Arabi, S., & Suleiman Pour, M. (2016). [Investigating the effect of Islamic lifestyle on the promotion of social capital studied: students of Islamic Azad University, Bojnord branch (Persian)]. *Khorasan Social Cultural Studies*, 12(1), 59-80. [Link]
- Arif, S., Kundi, U., & Khan, M. S. (2020). What is the effect of organizational justice and perceived organizational and supervisor support on employee's level of trust? *SEISENSE Journal of Management*, 3(2), 47-63. [DOI:10.33215/sjom.v3i1.263]
- Arik, S. (2021). The predictive powers of organizational trust and justice on enabling school structure: A structural equation modelling approach. *African Educational Research Journal*, 9(2), 449 -460. [DOI:10.30918/AERJ.92.21.044]
- Barclay, D., Higgins, C., & Thompson, R.(1995). The partial least squares approach to causal modeling: Personal computer adoption and use as an illustration. *Technological Studies*, 2(2), 285-309. [Link]
- Bonareri, O. J. (2019). Percieved effect of human resource policies on employee performance at elgon tea factory, Transzoia county, Kenya [MA thesis]. Nairobi: University of Nairobi. [Link]
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67. [DOI:10.1080/09585192.2017.1380063]
- Borjikhani Evanaki, M. A., Masoudy Nadoshan, E., Taleb, Z., & Shahmohammady, N. (2021). [Design and Validation of strategic training model to develop human resources in the Automotive Industry (case study: Saipa Automotive Group) (Persian)]. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 8(30), 307-333. [DOI:10.52547/istd.31410.8.30.307]
- Chasanah, U., Suyanto, M., & Istanto, Y. (2021). Internal marketing in its influence on organizational commitment: the mediation of job satisfaction and organizational justice. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18(70), 712-731. [DOI:10.37394/23207.2021.18.70]
- Dast Forosh, A., Salehi Sari Qiyeh, A.A., & Salehi Farganeh, S. (2022). [The effect of strategic thinking on the development of human resources with the mediating role of educational effectiveness (case study: Afragoster Golzar) (Persian)]. *Management Science Research Quarterly*, 1, 68-86. [Link]

- Dehghan, M., Ahmadi, H., & Rajabpour, E. (2021). [The application of HRM policies for marketing managers: Emphasis on marketing strategies and organization performance in SMEs (Persian)]. *New Marketing Research Journal*, 11(3), 129-146. [Link]
- Dilig-Ruiz, A., MacDonald, I., Demery Varin, M., Vandyk, A., Graham, I. D., & Squires, J. E. (2018). Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 88, 123-134. [PMID]
- Ebrahimpour Azbari, M., Moradi, M., & Marzban Moghaddam, N. (2016). [The impact of supplier integration capability on firm performance with the mediating role of organizational agility (Persian)]. *Journal of Industrial Management Perspective*, 6(2), 169-192. [Link]
- Fernando, A. G. N. K., & Dissanayake, D. M. R. S. (2019). The effect of job rotation practices on employee job performance; Mediating role of intrinsic motivation (with special reference to the private commercial banks in Sri Lanka). *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(5), 27-31. [DOI:10.31033/ijemr.9.5.5]
- Ghaffary Fard, M., & Maleki Nasr, H. (2021). [Investigating the role of knowledge-based economy in economic growth of different provinces of Iran (Fully modified least squares panel data approach) (Persian)]. *Strategic Studies of Public Policy*, 11(40), 302-323. [Link]
- Ghorbani, V., & Faghihi, A. (2021). [Relationship between public policies with knowledge management in knowledge based & high technology companies (Persian)]. *Strategic Studies of public policy*, 11(39), 353-379. [Link]
- Seyednaghavi, M., Ghorbanizadeh, V., Hoseinpour, D., & Nedaei, A. (2021). [Model of strategic human resource development (case study: Governmental research organizations) (Persian)]. *Management Research in Iran*, 25(2), 126-149. [Link]
- Goli Pour, M., Oladian, M., & Safari, M. (2021). [Presenting the model of the higher education system based on the human resources development process (Persian)]. *Educational Management Innovations Quarterly*, 16(4), 41-56. [Link]
- Van de Graaf, C. (2020). Procedural justice perceptions in the mediation of discrimination reports by a national equality body. *International Journal of Discrimination and the Law*, 20(1), 45-61. [Link]
- Green, K.W., Medlin, B., & Medlin, R. (2001). Strategic human resource management: Measurement scale development. *Academy of Strategic and Organizational-leadership Journal*, 5(2), 99-112. [Link]
- Ha, J. C., & Lee, J.W. (2022). Realization of a sustainable high-performance organization through procedural justice: The dual mediating role of organizational trust and organizational commitment. *Sustainability*, 14(3), 1259. [DOI:10.3390/su14031259]
- Habibi, M., & Ranjbarian, R. (2019). [The effect of servant leadership style on human resource development with mediating role of employee psychological empowerment (Persian)]. *Journal of Human Capital Empowerment*, 2(3), 251-266. [Link]
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. D. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9, 8. [PMID]
- Hosseinpour, D., & Ghorbinapaji, A. (2016). [The effect of human resource development strategies on organizational effectiveness with the mediating role of mutual trust and job satisfaction of employees in the sports and youth organization of Mazandaran province (Persian)]. *Journal of Strategic Management Research*, 23(65), 45-75. [Link]
- Hubner, S. V., & Baum, M. (2018). Entrepreneurs' human resources development. *Human Resource Development Quarterly*, 29(4), 357-381. [DOI:10.1002/hrdq.21328]
- Khalegh Doost Jifori, L., Khodayi Mahmoudi, R., & Bagherzadeh Khajeh, M. (2020). [Presentation of human resource development system model with emphasis on Islamic Indicators in Guilan University of Medical Sciences and Subsidiary Centers (Persian)]. *Islamic Life Journal*, 4(3), 48-57. [Link]
- Khorshidi, S., Oladian, M., & Hosseini, S. R. (2018). [Identification and explanation of dimensions, components and indices of human resource development in Sama Organization (Persian)]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 12(4), 121-130. [Link]
- Mehdi Zadeh Rostam, M., Ashairi Nsab, M., & Karami, S. (2019). [Human resource development using e-learning (Persian)]. *Accounting and Management Perspective Quarterly*, 3(33), 143-161. [Link]

- Bahraini, E., Miryousefi, S. J., & Biglari, N. (2021). [The role of good governance indicators in explaining human resources development of youth and sport offices (Persian)]. *Sport Management Journal*, 13(2), 659-686. [Link]
- Momahhed, Sh. S., Bahrami, M. A., Barati, O., & Moeini, M. (2019). Internal marketing activities in educational hospitals of Yazd, Iran. *Evidence Based Health Policy; Management & Economics*, 3(4), 266-275. [Link]
- Momeni, F., & Ehsani, V. (2017). [Public policy for a knowledge economy (Persian)]. *Journal of Strategic Studies of public policy*, 7(23), 209-235. [Link]
- Moussavi, S. E., Zare, M., Mahdjoub, M., & Grunder, O. (2019). Balancing high operator's workload through a new job rotation approach: Application to an automotive assembly line. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 71, 136-144. [Link]
- Muideen, O. (2020). Strategic human resource practices and corporate performance in manufacturing industries in Ogun State Nigeria. *Studies in Indian Place Names*, 40(60), 3377-3388. [Link]
- Nadi, M. A., & Eslami Harandi, F. (2015). [Structural modeling of organizational justice, job satisfaction, organizational commitment with deviant behavior among high school teachers in Isfahan (Persian)]. *Journal of New Approaches in Educational Management*, 7(4), 59-82. [Link]
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2021). The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counter productive work behavior in an emerging market during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3670. [PMID]
- Nguyen, D. T., Ha, V. D., & Dang, T. T. N. (2020). The impact of human resource management activities on the compatibility and work results. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 621-629. [DOI:10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.621]
- Nointin, A. A. (2018). Hierarchical model of internal marketing to predict employee satisfaction and turnover intention. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 2(1), 44-58. [DOI:10.47263/JASEM.2(1)05]
- Oparanma, A. O., & Nwaeke, L. I. (2015). Impact of job rotation on organizational performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 7(3), 183-187. [Link]
- Pakrad, M., & Hosseini, S. S. (2018). [The effect of job turnover and internal marketing on job satisfaction and organizational commitment (Persian)]. Paper presented at: International Conference on Management, Accounting, Banking and Economics in The Horizon Of Iran 1404. Mashhad, Iran, 15September 2018. [Link]
- Sari, S. M., & Ranihusna, D. (2019). Build the positive work environment with work engagement. *Management Analysis Journal*, 8(3), 340-349. [Link]
- Seyed Javadin, S. R., Hasanqolipour Yasuri, T., Manian, A., & Asterki, S. (2021). [Designing a human resources management model in start-up companies (Persian)]. *Human Resource Management Research*, 13(1), 131-170. [Link]
- Seyed Naqavi, M. A., Vaezi, R., Ghorbanizade, V., & Afkaneh, M. (2017). [The model of excellence of human resources in Iran's government organizations (Persian)]. *Government Organizations Management Quarterly*, 6(2), 11-26. [Link]
- Shakil, R. M., Mollah, A., Rahman, S. T., & Habib, M. (2020). A bibliometric review of global research on human resources management and supply chain management. *International Journal of Supply Chain Management*, 9 (4), 173-184. [Link]
- Shiri Yaichi, H., Mohammadkhani, K., & Nasiri Qarqani, B. (2018). [The effect of organizational excellence and growth on the development of human resources (case study: National Meteorological Organization) (Persian)]. *Educational Management Research Quarterly*, 11(42), 67-80. [Link]
- Soltani, F., Nazem, F., & Imani, M. N. (2019). [Presentation of organizational agility model based on human resources development in Islamic Azad University of Tehran province (Persian)]. *Educational Management Innovation Quarterly*, 15(3), 1-22. [Link]
- Suleman, A. R., Bingab, B. B. B., Boakye, K. O., & Sam-Mensah, R. (2022). Job rotation practices and employees performance: do job satisfaction and organizational commitment matter? *SEISENSE Business Review*, 2(1), 13-27. [DOI:10.33215/sbr.v2i1.730]

- Sun, I. Y., Wu, Y., Otu, S. E., Aro, G. C., Akor, I. C., & Nnam, M. U. (2022). Linking organizational justice to organizational commitment among Nigerian Police Officers. *Criminal and Behavior*, 49(2), 220-238. [DOI:10.1177/00938548211036177]
- Takada, E., Saito, S., Sakamoto, F., Suzuki, S., Shibata, Y., & Yoneda, T., et al. (2019). Development and improvement of human resource development in nuclear engineering for national college students in Japan. *Procedia Computer Science*, 159, 2580-2588. [DOI:10.1016/j.procs.2019.09.258]
- Szymanski, E. M., Linkowski, D. C., Leahy, M. J., Diamond, E. E., & Thoreson, R. W. (2019). Human resource development: An examination of perceived training needs of certified rehabilitation counselors. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 24(4), 58-70. [DOI:10.1891/0047-2220.24.4.58]
- Tonkeh Nejad, M., & Davari, A. (2009). [Development of human resources with the sociological approach of the organization (Persian)]. *Journal of Human Resource Management Research*, 1 (3), 51-80. [Link]
- Van, H. T. M., & Phuong, T. T. (2021). National human resource development in Vietnam: A review study. In: H.T. Tran, T.T. Phuong, H. T. M. Van, G. N. McLean, & M.A. Ashwill (Eds), *Human resource development in Vietnam* (pp 31-68). Cham: Palgrave Macmillan. [DOI:10.1007/978-3-030-51533-1_2]
- Viseu, J.N., Pinto, P., Borralha, S., & De Jesus, S. N. (2020). Role of individual and organizational variables as predictors of job satisfaction among hotel employees. *Tourism and Hospitality Research*, 20(4), 466-480. [DOI:10.1177/1467358420924065]
- Wyk, A.E.V., Swarts, I., & Mukonza, C. (2018). The influence of the implementation of job rotation on employees' perceived job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 13(11), 89-101. [DOI:10.5539/ijbm.v13n11p89]
- Zahedbablan, A., & Ahmadi, H. (2022). [Investigating the mediating role of organizational indifference in the relationship between organizational justice and organizational trust of middle school teachers in Ardabil city (Persian)]. *Managing Education in Organizations*, 11(2), 85-107. [DOI:10.52547/meo.11.2.85]