

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال هجدهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۳
صص ۱۶۴-۱۴۵

تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی اساتید دانشگاه فرهنگیان: نقش واسطه ای تعهد سازمانی

فرهاد علی پور^۱

چکیده:

هدف: این پژوهش به بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی اساتید دانشگاه فرهنگیان با نقش واسطه ای تعهد سازمانی می پردازد.

روش: نوع تحقیق توصیفی و روش آن همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه اساتید دانشگاه فرهنگیان استان تهران به تعداد ۲۶۹ نفر بود. داده ها از نمونه ۱۲۰ نفر از اساتید دانشگاه فرهنگیان استان تهران به شکل تصادفی ساده جمع آوری و از طریق مدل سازی معادلات ساختاری (SEM)، تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تاییدی (CFA) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار اندازه گیری داده ها برای هر سه متغیر پرسشنامه بود که به شکل الکترونیکی برای نمونه آماری ارسال و داده ها از این طریق جمع آوری شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، از تحلیل های توصیفی شامل میانگین، فراوانی، درصد، انحراف معیار و ضرایب پایایی به همراه تحلیل های استنباطی مانند همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته ها: نتایج با توجه به ضرایب مسیر نشان دهنده برازش خوب و مناسب مدل تحقیق است. مطابق مدل پیشنهادی، کارکردهای مدیریت منابع انسانی به طور مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر می گذارد. مدل، همچنین نقش تعهد سازمانی را به عنوان یک عامل میانجی تایید می کند.

نتیجه گیری: این مطالعه ادراک مدیران اجرایی از کارکردهای مدیریت منابع انسانی و اهمیت و ضرورت اساسی آن را برجسته می کند. کارشناسان و متخصصان توسعه منابع انسانی اهداف و بینش های جدیدی را در مورد رابطه بین تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی، با کاربردهای عملی در محیط دانشگاهی، به دست خواهند آورد.

کلیدواژه ها: مدیریت منابع انسانی، عملکرد شغلی، تعهد سازمانی، ادراک مدیران اجرایی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۲۶

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۹/۲۶

^۱ - استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. f.alipoor@cfu.ac.ir

مقدمه

در چشم‌انداز علمی و رقابتی امروز، سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای به اهمیت کارکردها و وظایف مدیریت منابع انسانی (HRM) برای موفقیت و تعالی خود پی برده‌اند (یادا و همکاران، ۲۰۲۲). از آنجا که تقریباً همه کشورها برای دستیابی به اهداف توسعه استراتژیک خود، مؤسسات آموزشی و دانشگاهها را در اولویت اصلی خود قرار داده‌اند (هیلمن و ابوبکر، ۲۰۱۹)، بررسی ابعاد کارکردهای مدیریت منابع انسانی و نقش مهمی که در توسعه دانشگاه دارد از اهمیت مضاعفی برخوردار است. مطالعه این موضوع در دانشگاه‌های تربیت معلم که نقش مهمی در تأمین معلمان ماهر و آگاه که رکن توسعه هستند و در چشم‌انداز ملی کشور نقش اساسی دارند، دارای اهمیت بیشتری است. شیوه‌های موثر مدیریت منابع انسانی نه تنها عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد، بلکه نیروی کار متعهد و با انگیزه را نیز پرورش می‌دهد. با این وجود، تعامل بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بسیار مهم و در عین حال پیچیده و قابل تامل است، زیرا این عناصر در مجموع تحت تاثیر عوامل مختلف قرار دارد و اثربخشی و توسعه دانشگاه را به شدت تحت تاثیر قرار می‌دهد (ابو رمضان و همکاران، ۲۰۲۰). این مطالعه با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی، چگونگی تأثیر عملکردهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان بر عملکرد شغلی اساتید آن دانشگاه را که نقش تعیین‌کننده در تربیت معلمان تراز سند تحول بنیادین آموزش و پرورش دارند، بررسی می‌کند.

کارکردهای مدیریت منابع انسانی در حوزه‌های مختلف برای به حداکثر رساندن عملکرد شغلی کارکنان یک ضرورت تام است (هامیرا و همکاران، ۲۰۲۳). حصول اطمینان از اینکه اعضای هیئت علمی می‌توانند آموزش و خدمات با کیفیت ارائه دهند برای مدیریت دانشگاه باید یک اصل باشد (یادا و همکاران، ۲۰۲۲). وقتی دانشگاه‌ها بر روی آموزش بعنوان یکی از مهمترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی سرمایه‌گذاری می‌کنند، اعضای هیات علمی و کارکنانش احساس ارزشمندی می‌کنند و وفاداری و تعهد آنها نسبت به دانشگاه بیشتر می‌شود. از سوی دیگر، آرایه یک رویکرد سیستماتیک برای ارزیابی عملکرد و بازخورد، اهداف کارکنان را با اهداف سازمانی همسو کرده و باعث ایجاد اعتماد و افزایش تعهد می‌شود (سوفیا و همکاران، ۲۰۲۴). در واقع، بدون مدیریت کارآمد منابع انسانی، دانشگاه نمی‌تواند مأموریت خود را برای رسیدن به اهداف و مقاصد خود انجام دهد. در محیط‌های دانشگاهی، عامل کلیدی مرتبط با نتایج و موفقیت

دانشگاه، عملکرد شغلی اساتید است و کارکردهای منابع انسانی نقش بسزایی در ارتقای آن دارد. بنابراین هر دانشگاهی بر جذب و گزینش اساتید آگاه، ماهر و شایسته تمرکز می کند و برای ایجاد تعهد سازمانی، به آنها مزایا و پاداش عادلانه پرداخت می کند تا در جهت افزایش عملکرد سازمانی دانشگاه تلاش کنند (باکاتا و تیلاگا، ۲۰۲۳). علاوه بر این، دانشگاه باید اساتید کم تجربه و تازه کار را به شکلی حمایت کند تا دانش، مهارت و انگیزه بیشتری برای کار در سازمان داشته باشند. مدیریت منابع انسانی شامل عملکردهای مختلفی با هدف بهینه سازی عملکرد کارکنان و کارایی سازمانی است. جذب و انتخاب استعداد های مناسب آموزش، توسعه فرصت های یادگیری مستمر، مدیریت عملکرد، جبران خدمت و مزایا و توسعه روابط صحیح سازمانی از جمله این عملکردها است که برای موفقیت هر سازمانی بویژه دانشگاهها ضروری است (وربا، ۲۰۲۴). استخدام موثر تضمین می کند که استخدام شوندگان دارای مهارت های لازم و همسویی با فرهنگ و ارزش های سازمان هستند. فرصت های یادگیری مستمر باعث افزایش مهارت ها و دانش کارکنان می شود. شیوه های مدیریت منابع انسانی که بر آموزش تأکید دارند، فرهنگ رشد و سازگاری را تقویت می کنند. مدیریت عملکرد با ارائه بازخوردهای منظم به کارکنان کمک می کند تا نقاط قوت و زمینه های بهبود را تشخیص دهند. سیستم های پاداش عادلانه و مبتنی بر عملکرد برای جذب و حفظ انگیزه کارکنان شایسته ضروری است. روابط مثبت کارکنان برای یک محیط کاری هماهنگ حیاتی است. در مجموع این عملکردهای مدیریت منابع انسانی منجر به رضایت شغلی و بهره وری بالاتر در سازمان می شود (امین و همکاران، ۲۰۱۴).

بررسی رابطه بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی برای دستیابی به اهداف دانشگاه مهم است، چون اولویت کلیدی برای مؤسسات آموزشی ایجاد یک محیط مساعد برای توسعه و حفظ کارکنان است (وربا، ۲۰۲۴). با بکارگیری مؤثر کارکردهای مدیریت منابع انسانی، رهبران آموزشی می توانند به اهداف سازمانی دست یابند. شیوه های مؤثر مدیریت منابع انسانی تعهد سازمانی را در بین کارکنان افزایش می دهد، که به نوبه خود باعث بهبود عملکرد شغلی کارکنان می شود. استخدام مؤثر منجر به تعهد عاطفی بالاتر و افزایش تعامل و عملکرد کارکنان می شود. یادگیری مستمر وفاداری و تعهد را تقویت می کند، زیرا کارکنان احساس می کنند که سازمان در رشد آنها سرمایه گذاری می کند و بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت می گذارد. مدیریت

عملکرد و ارزیابی های شفاف باعث افزایش اعتماد به سازمان، تقویت تعهد هنجاری و بهبود عملکرد شغلی می شود. پاداش رقابتی تعهد مستمر را تقویت می کند، زیرا کارکنان مزایای ماندن را تشخیص می دهند و بر عملکرد تأثیر مثبت می گذارند. روابط مثبت یک محیط حمایتی ایجاد می کند و تعهد عاطفی را افزایش می دهد. کارکنان با ارزش و حمایت شده انگیزه بیشتری برای عملکرد خوب دارند (امیرالله و همکاران، ۲۰۲۲). اعضای هیئت علمی متعهد تمایل دارند عملکرد بهتری داشته باشند، غیبت کمتری داشته باشند، طولانی تر بمانند، و بیشتر در رفتارهای شهروندی سازمانی شرکت کنند (هیلمن و ابوبکر، ۲۰۱۷). با این حال، مطالعات نشان می دهد که تعهد سازمانی در دانشگاهها ناکافی است. خروج اساتید مجرب هزینه های قابل توجهی را به همراه دارد، زیرا آنها تحقیقات و مهارت های خود را با خود می برند (اقبال همکاران، ۲۰۱۱: خان و همکاران، ۲۰۱۴). از سوی دیگر مطالعات نظری و تجربی نشان می دهد که تعهد سازمانی ضمن اینکه تحت تاثیر شدید عملکردهای مدیریت منابع انسانی است (سریرانگام و همکاران، ۲۰۱۷)، می تواند رابطه بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان را نیز واسطه می کند (خان و همکاران، ۲۰۲۱: ترملای و همکاران، ۲۰۱۰).

در حالی که در دو دهه گذشته مطالعات زیادی در مورد عملکردهای مدیریت منابع انسانی در کشورهای مختلف انجام شده است (رود و همکاران، ۲۰۱۶)، تعداد کمی این کارکردها را در فرهنگ های مختلف در سطح جهانی بررسی کرده اند. در ایران، نیاز مبرمی به تحقیق در مورد عملکردهای مدیریت منابع انسانی در موسسات آموزشی وجود دارد، اما مطالعات در این زمینه محدود است. هدف این تحقیق پر کردن این شکاف با ارائه شواهدی در مورد کارکردهای مدیریت منابع انسانی در زمینه دانشگاهی ایران است. این پژوهش جهت گیری های ارزشمندی را در مورد تئوری و عمل مدیریت منابع انسانی، تاثیر آن بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی ارائه می دهد تا به مدیران منابع انسانی کمک کند تا دانشگاه خود را به طور مؤثرتری مدیریت کنند. بررسی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در محیط های آموزشی، زمینه را برای تحقیقات آینده فراهم می کند و میدان عملکرد مدیریت منابع انسانی را افزایش می دهد. علاوه بر این، این مطالعه به مدیران دانشگاه در شناسایی نقاط قوت و ضعف مؤسسات خود کمک می کند و آنها را قادر می سازد تا سیاستها و استراتژی های مؤثری را برای جذب و حفظ منابع انسانی ایجاد کنند.

از منظر تئوری، رابطه بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی، تعهد شغلی و عملکرد شغلی را شاید بتوان با مدل نظری مبتنی بر نظریه تبادل اجتماعی بیشتر تبیین کرد (کیلروی و تانسند، ۲۰۲۳). این مدل به طور فزاینده ای به عنوان پایه نظری تحقیقات برای درک بهتر روابط اجتماعی و روان شناختی کارگران، کارفرمایان و سرپرستان، مدیران خطی، اتحادیه‌های کارگری، مشتریان و سایر ذینفعان علاقه مند به شیوه های مدیریت منابع انسانی پذیرفته شده است. بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، همه ارتباطات انسانی از طریق هزینه-فایده، ارزیابی و شکل می گیرد. ماهیت این ایده این است که یک کارمند از یک رابطه خاص چه انگیزه‌ها/منافع کسب می کند و چه هزینه‌هایی برای دریافت آن پاداش‌ها می پردازد (کیلروی و تانسند، ۲۰۲۳). مطالعات متعدد ارتباط مثبتی بین شیوه های HRM و نحوه عملکرد کارکنان پیدا کرده اند (یاداو، ۲۰۲۲). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مانند استخدام، مشارکت، ارزیابی عملکرد، پاداش و آموزش بر ابعاد عملکرد کارکنان از جمله عملکرد وظیفه، کارایی کار و خلاقیت تأثیر می گذارند (وریا، ۲۰۲۴). اثربخشی اساتید شایسته دانشگاه در صورت عدم انگیزه برای انجام وظایف محدود خواهد بود. شکل و ساختار سیستم مدیریت منابع انسانی دانشگاه می تواند انگیزه و میزان تعهد اساتید را به طرق مختلف تحت تأثیر قرار دهد (زو، ۲۰۲۴). تعهد سازمانی به عنوان یک واسطه مهم بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و نتایج مختلف کارکنان و سازمانی شناسایی شده است (یانندی و همکاران، ۲۰۲۲). بر اساس بررسی تعاریف مختلف تعهد سازمانی، به نظر می رسد که توافق کلی وجود دارد که تعهد سازمانی، دل بستگی روانی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمانشان است. این دل بستگی یا پیوند روانی باعث می شود که فرد خود را جزئی از سازمان بداند و احساس تعلق کند. از آنجا که مدل سه بعدی مایر و آلن (۱۹۹۱) تحت بررسی تجربی گسترده قرار گرفته و از پشتیبانی قابل توجهی برخوردار است، مبنای نظری این پژوهش در زمینه تعهد سازمانی، این مدل است. این مدل که در ابتدا در سال ۱۹۹۰ پیشنهاد شد، شباهت‌ها و تفاوت‌های کلیدی را در مفهوم سازی تعهد سازمانی شناسایی می کند و آنها را به «تعهد عاطفی»، «تعهد هنجاری» و «تعهد مستمر» طبقه بندی کرده است. مایر و آلن (۱۹۹۱) بر اهمیت تمایز این اشکال به دلیل پیامدهای رفتاری متنوع آنها تأکید دارند. از نظر مایر و آلن (۱۹۹۱) تعهد سازمانی شامل یک ارتباط عاطفی با سازمان، آگاهی از هزینه های ترک و یک وظیفه اخلاقی برای ماندن در سازمان است. از نظر آنها تعهد سازمانی باید از

طریق یک مدل با چند مؤلفه، متشکل از تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری مورد بررسی قرار گیرد. این مؤلفه‌ها شالوده مفهوم بازتعریف شده تعهد سازمانی را تشکیل می‌دهند. تعهد عاطفی، نشان دهنده وابستگی عاطفی و مشارکت در سازمان است و با میزان تعلق و درگیری کارکنان با سازمانشان مشخص می‌شود (هان و کیو، ۲۰۲۵). اساتید با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می‌مانند زیرا آنها واقعاً سازمان را دوست دارند. تعهد مستمر شامل شناخت هزینه‌های خروج از سازمان، مانند از دست دادن اعتبار، موقعیت، یا منافع مالی است. اساتید با تعهد مستمر بالا می‌مانند، زیرا احساس می‌کنند به وجود آنها نیاز است (یوسف و همکاران، ۲۰۲۴). تعهد هنجاری، مبتنی بر احساس تعهد به ادامه کار است و تحت تأثیر ارزش‌های شخصی و هنجارهای اجتماعی است. آنهایی که تعهد هنجاری قوی دارند، باقی می‌مانند زیرا معتقدند که از نظر اخلاقی کار درستی انجام می‌دهند (هاسنیاتی و همکاران، ۲۰۲۴). تعهد هنجاری، اسنادی را توضیح می‌دهد که نسبت به تعهدش پایبند و احساس تعهد به ادامه خدمت در دانشگاه دارد، چون آنها معتقدند که دانشگاه در مواقع نیاز از آنها حمایت کرده است. بنابراین آنها باید به کار خود در دانشگاه ادامه دهند. مجموعه قابل توجهی از شواهد بر تأثیر مدیریت عملکرد منابع انسانی به ویژه سیستم‌های پاداش و جبران خدمت بر عملکرد اساتید دانشگاه متمرکز شده است (سوفیان و همکاران، ۲۰۲۴). دانشگاه‌ها می‌توانند سیستم‌های پرداخت شایستگی یا پاداش تشویقی را که به اساتید برای دستیابی به اهداف خاص پاداش می‌دهد، اجرا کنند. علاوه بر این، محافظت از اساتید در برابر رفتارهای خودسرانه، شاید از طریق یک رویه رسمی که امنیت شغلی آنها را تضمین می‌کند، باعث شود آنها با انگیزه و تعهد بیشتری تلاش کنند، زیرا می‌دانند دانشگاه به طور منصفانه به تلاش‌های آنها پاداش می‌دهد. علم (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای دریافت که شیوه‌های منابع انسانی مانند استخدام، آموزش و ارزیابی عملکرد به طور قابل توجهی عملکرد شغلی اساتید دانشگاه را با افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها افزایش می‌دهد. به همین ترتیب، خان و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که شیوه‌های منابع انسانی از طریق نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. آبا و موگیزی (۲۰۱۸) دریافتند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مانند استخدام، آموزش و ارزیابی عملکرد تأثیر مثبتی بر عملکرد اساتید در دانشگاه‌های نیجریه دارد. تران (۲۰۲۱) دانشگاه‌های ویتنام را مورد بررسی قرار داد و نشان داد که تعهد سازمانی تا حدی رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد اساتید را واسطه می‌کند. امیرالله و

همکاران (۲۰۲۲) دانشگاه‌های اندونزی را مورد مطالعه قرار داد و تأیید کرد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با تعهد سازمانی به‌عنوان میانجی، عملکرد استاد را بهبود می‌بخشد. در مطالعه دیگری محققان دریافتند که پاداش و پیشرفت شغلی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی اساتید دانشگاه در اندونزی تأثیر مثبت دارد (سیدارتا و همکاران، ۲۰۲۱). این یافته‌ها اهمیت کارکردهای مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی را در افزایش عملکرد کارکنان برجسته تر می‌کند. مطالعات مختلف در محیط‌های دانشگاهی نیز نشان می‌دهد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. مطالعات دیگری نیز شواهدی از تأثیر مثبت عملکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی از طریق تعهد سازمانی ارائه کرده‌اند (امیرالله، ۲۰۲۲: تران، ۲۰۲۱). هنگامی که کارکنان به سازمان خود متعهد هستند، احتمال بیشتری دارد که فراتر از الزامات شغلی خود عمل کنند که منجر به عملکرد شغلی بالاتر می‌شود. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که رضایت شغلی را افزایش می‌دهند، مانند پاداش منصفانه و فرصت‌های رشد حرفه‌ای، به سطوح بالاتر تعهد سازمانی کمک می‌کنند (اسدخان و همکاران، ۲۰۱۹).

فرضیه‌های تحقیق

- ۱) بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی اساتید دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- ۲) بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی اساتید دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- ۳) بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی اساتید دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- ۴) تعهد سازمانی کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی را واسطه می‌کند.

روش تحقیق

نوع تحقیق توصیفی و روش آن همبستگی است. این پژوهش در واقع از رویکرد تحلیل کمی و مقطعی استفاده کرده و همه متغیرها در یک شرایط زمانی مشخص اندازه‌گیری شده‌اند. این روش به درک بهتر پاسخ‌دهندگان از کارکردهای منابع انسانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کمک بیشتری می‌کند. جامعه آماری شامل همه اساتید موظف دانشگاه فرهنگیان استان تهران اعم از قراردادی، پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی در زمان پژوهش به تعداد ۲۶۹ نفر بوده است.

به دلیل در اختیار بودن آمار و اطلاعات اساتید و محدود بودن جامعه آماری پرسشنامه برای همه اعضای هیات علمی به شکل الکترونیکی ارسال شد. بعد از حدود دو هفته و پیگیری های فراوان، ۱۳۲ نفر پرسشنامه را تکمیل و ارسال کردند که البته به دلیل ناقص بودن ۱۲ پرسشنامه، نهایتاً ۱۲۰ (۶۶ مرد و ۵۴ زن) پرسشنامه مورد تحلیل نهایی قرار گرفت. برای مطالعاتی که قرار است از SEM استفاده کنند، یک نمونه ۱۰۰ تا ۲۰۰ نفر یا واحد به عنوان یک نمونه متوسط و بیش از ۲۰۰ به عنوان نمونه بزرگ در نظر گرفته می شود (کلاین، ۲۰۱۷). بنابراین، حجم نمونه در این پژوهش می تواند نمونه ای مناسب برای استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری در نظر گرفته شود.

کارکردهای مدیریت منابع انسانی با ۲۰ گویه در ۵ بعد و با اقتباس از پرسشنامه ادگار و گری (۲۰۰۵)، مورد سنجش قرار گرفت. گزینش و استخدام با ۴ گویه، آموزش و توسعه ۵ گویه، شرایط شغلی ۴ گویه، جبران خدمات ۳ گویه و ارزیابی عملکرد نیز با ۳ گویه اندازه گیری شد. متغیر تعهد سازمانی از طریق پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ) که توسط مایر و آلن (۱۹۹۷) تهیه شده است، اندازه گیری شد. این پرسشنامه شامل سه بعد تعهد عاطفی (وابستگی عاطفی، شناسایی و درگیری در سازمان) با ۶ گویه، تعهد مستمر (آگاهی از هزینه های ترک سازمان) با ۶ گویه و تعهد هنجاری (احساس تعهد به ماندن در سازمان) نیز با ۶ گویه اندازه گیری شد. عملکرد شغلی بعنوان متغیر وابسته نیز با استفاده از پرسشنامه کوپ من (۲۰۱۵) و با سه بعد عملکرد وظیفه ای با ۵ گویه، عملکرد زمینه ای با ۸ گویه و رفتار کاری غیر مولد با ۵ گویه اندازه گیری شد (کاپمن، ۲۰۱۶). همه پاسخ ها در مقیاس پنج درجه ای لیکرت ۱ = کاملاً مخالف، ۲ = مخالف، ۳ = خنثی، ۴ = موافق، ۵ = کاملاً موافق، مورد ارزیابی قرار گرفتند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، از تحلیل های توصیفی شامل میانگین، درصد، انحراف معیار و ضرایب پایایی به همراه تحلیل های استنباطی مانند همبستگی پیرسون استفاده شد. داده های همه متغیرها از نظر نقاط پرت، داده های از دست رفته و نرمال بودن ارزیابی شدند. برای ارزیابی روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرها و بررسی اثر واسطه ای تعهد سازمانی، از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) با ترکیب تحلیل عاملی تاییدی و یک مدل ساختاری از نرم افزار (AMOS 24) استفاده شد. SEM یک روش آماری تاییدی است که برای این منظور و طراحی مدل معادلات ساختاری استفاده می شود (باپرن، ۲۰۱۳). چارچوب اصلی SEM از دو مدل فرعی تشکیل شده است: یک مدل اندازه گیری و یک مدل ساختاری، که هر دو بر اساس مبانی نظری و بررسی ادبیات و پیشینه مطالعاتی شناسایی شده اند. از

آنجا که ویژگیهای مدل از نظر برازندگی برای آزمون فرضیه‌های مربوط به اثرات متغیرهای برون زا بر متغیرهای درون زا به طور همزمان بسیار مهم است، استفاده از SEM این محدودیت را رفع می‌کند.

یافته‌ها

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی

متغیرها	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
کارکردهای مدیریت منابع انسانی	۱۲۰	۲.۸۴	۰.۴۵۴	۱	۰.۴۵۵**	۰.۲۵۵**
تعهد سازمانی	۱۲۰	۳.۳۸	۰.۴۱۷	۰.۴۵۵**	۱	۰.۳۷۲**
عملکرد شغلی	۱۲۰	۳.۴۳	۰.۳۵۵	۰.۲۵۵**	۰.۳۷۲**	۱

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

بر اساس یافته‌ها که در جدول شماره ۱ مشخص است، میانگین کارکردهای مدیریت منابع انسانی از نظر اساتید دانشگاه فرهنگیان ۲/۸۴، تعهد سازمانی ۳/۳۸ و عملکرد شغلی ۳/۴۳ از ۵ بوده است. اعتبار مدل اندازه‌گیری: قبل از ارزیابی تناسب مدل ساختاری پیشنهادی، باید یک مدل اندازه‌گیری طراحی شود تا تمام متغیرهای مشاهده شده را برای منعکس کردن سازه‌های مشاهده نشده (متغیرهای پنهان) مشخص کند. بر اساس محاسبات انجام شده مدل اندازه‌گیری نهایی نشان داد که تمام ضرایب همبستگی بین سازه‌ها کمتر از ۰/۹۰ و همچنین تمام بارهای عاملی گویه‌های باقی مانده بیش از ۰/۵ بود (بار عاملی بعضی از ویه‌ها در هر سه متغیر که کمتر میزان استاندارد (۰/۵) بودند، چون اعتبار مدل نهایی ساختاری را کاهش می‌داد حذف شدند. بر این اساس، شاخص‌های برازش برای همه اندازه‌گیری‌ها نشان دهنده این است که مدل اندازه‌گیری مناسب است (جدول ۲).

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیرها

RMSEA	RMR	GFI	IFI	CFI	R ²	M-model
۰.۰۶۳	۰.۰۳۷	۰.۸۱۲	۰.۹۲۲	۰.۸۱۱	۱.۹۲	مدیریت منابع انسانی
۰.۰۵۷	۰.۰۲۴	۰.۸۳۵	۰.۸۳۵	۰.۹۱۳	۲.۲۹	تعهد سازمانی
۰.۰۵۹	۰.۰۵۱	۰.۸۷۷	۰.۹۱۲	۰.۸۳۷	۲.۱۵	عملکرد شغلی

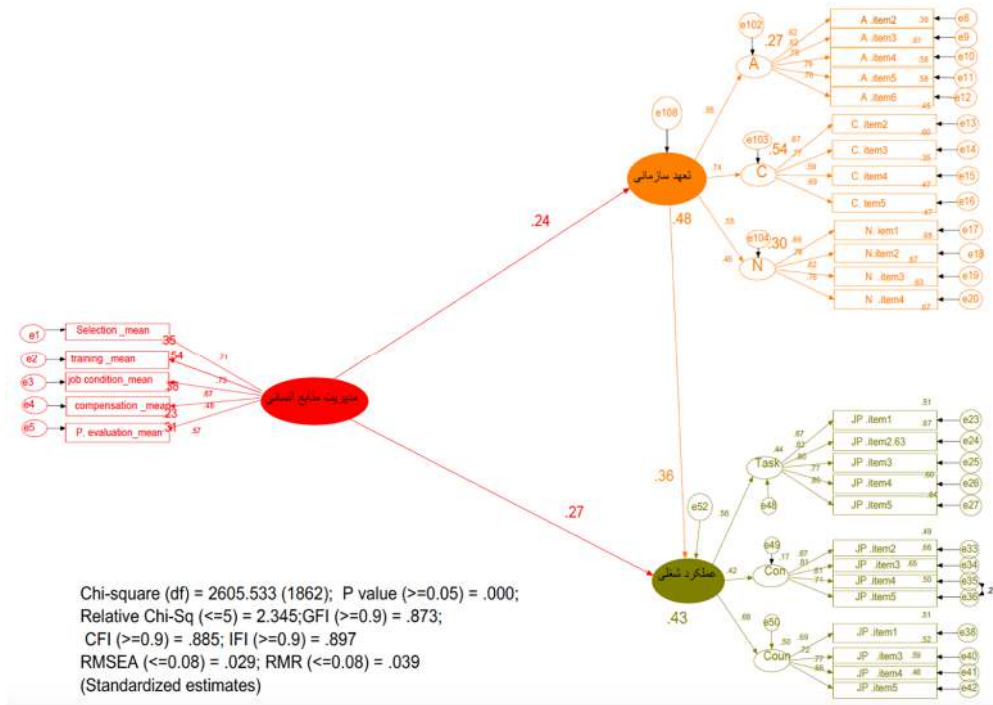
همچنین برای آزمون اعتبار تفکیک از AVE استفاده شد. مطابق جدول ۳، AVE تمام سازه‌ها از ۰.۶۱ تا ۰.۶۸ متغیر است. از آنجایی که همه AVE در بین تمام سازه‌ها بزرگتر از مجذور همبستگی تخمینی بین سازه‌ها هستند، روایی افتراقی تایید می‌شود. پایایی ترکیبی (CR) نیز نشان می‌دهد که همه سازه‌ها دارای اعتبار برای اندازه‌گیری و طراحی مدل معادلات ساختاری هستند (محدوده بین ۰.۷۱ و ۰.۸۵).

جدول ۳. شاخص‌های آزمون اعتبار متغیرها

متغیرها	α	CR	AVE	r^2
مدیریت منابع انسانی	۰.۸۲	۰.۷۱	۰.۶۲۴	۱
تعهد سازمانی	۰.۷۷	۰.۸۲	۰.۶۸۳	۰.۲۱
عملکرد شغلی	۰.۷۸	۰.۸۵	۰.۶۱۰	۰.۱۴

Note: α = Cronbach's alpha, CR = Construct Reliability, AVE = Average variance extracted, r^2 = squared correlation

بر اساس شکل ۱، رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تعهد سازمانی ($\beta=0.24$, $p=0.002$)، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی ($\beta=0.36$, $p<0.01$) و کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی ($\beta=0.27$, $p<0.01$) معنادار است.



شکل ۱. مدل ساختاری

بر اساس شاخص‌های برازش مدل ساختاری (جدول ۴)، می‌توان نتیجه گرفت که مدل سازه‌ای پیشنهادی (شکل ۲) دارای برازش مناسبی است ($R^2 = 1.48$ ، $CFI = .871$ ، $IFI = .913$ ، $RMSEA = 0.057$ ، $RMR = 0.034$ ، 0.812). این مدل شواهدی را ارائه می‌دهد که نشان می‌دهد بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. واریانس کل در عملکرد شغلی که توسط متغیرهای برونزا (مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی) توضیح داده شده است، ۴۳٪ بود.

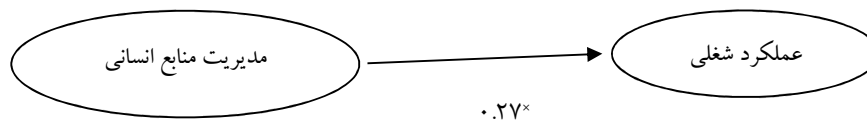
جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

RMSEA	RMR	GFI	IFI	CFI	R^2	S-Model
.۰۵۷	.۰۳۴	.۸۱۲	.۹۱۳	.۸۷۱	۱.۴۸	Mediation Model

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری ($\beta=0.27, p<0.001$) دارد. بنابراین، نتایج از فرضیه (H1) حمایت می‌کند و می‌توان نتیجه گرفت که بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، بر اساس ضریب همبستگی که در جدول ۱ ارائه شده است ($r=0.25, p=0.001$) (<0.01) قدرت رابطه بر اساس کوهن (۱۹۹۸) متوسط بود. این نشان می‌دهد که ایجاد ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی عملکرد بهتری را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند.

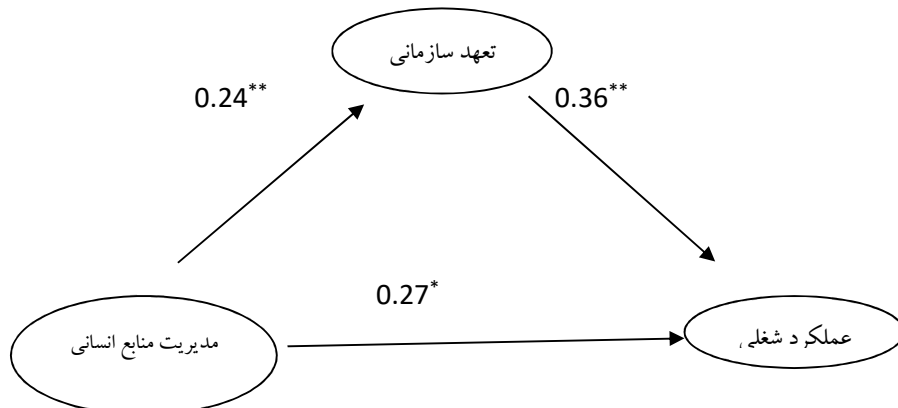
رابطه بین مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی با استفاده از تحلیل مسیر بررسی شد. بر اساس یافته‌های بدست آمده در مدل ساختاری (شکل ۲) نتایج از فرضیه (H2) حمایت می‌کند و می‌توان نتیجه گرفت که بین مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($\beta=0.24, p<0.001$). علاوه بر این، بر اساس ضریب همبستگی ارائه شده در جدول ۱ ($r=0.45, p<0.001$) قدرت رابطه بر اساس کوهن (۱۹۹۸) متوسط بود. نتایج تحلیل مسیر همچنین نشان داد که بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری ($\beta=0.36, p<0.001$) دارد. بنابراین نتایج فرضیه (H3) را تایید می‌کند و می‌توان نتیجه گرفت که بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، ضریب همبستگی همانطور که در جدول ۱ ارائه شده است ($r=0.37, p<0.002$) قدرت رابطه را بر اساس کوهن (۱۹۹۸) متوسط نشان می‌دهد.

اثر میانجی تعهد سازمانی: شکل ۲ مسیر بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی را بر اساس مدل مستقیم حاصل از SEM نشان می‌دهد. بر اساس مقادیر بتا و P متناظر ($\beta=0.27, p<0.002$) مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی به طور معنادار و مثبت مرتبط هستند.



شکل ۲. نمودار مسیر SEM بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی بر اساس مدل مستقیم

همانطور که در مدل میانجی (شکل ۱) و نمودار مسیر (شکل ۳) ارائه شده است، مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری دارند ($\beta = .24, p = .001 < .01$) همچنین بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود داشت ($\beta = .36, p = .001 < .01$) بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی نیز رابطه معنی داری وجود داشت ($\beta = .27, p = .05 < .01$) بنابراین بر اساس رویکرد بارون و کنی (۱۹۸۶) نتایج به دست آمده فرضیه (H4) را تایید می کند و می توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی می تواند نقش واسطه ای در رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی اساتید دانشگاه فرهنگیان داشته باشد.



شکل ۳. نمودار مسیر SEM بین مدیریت منابع انسانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از یافته های پژوهش نشان داد عملکردهای مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در افزایش عملکرد شغلی اساتید دانشگاه ایفا می کنند و تعهد سازمانی نیز به عنوان یک میانجی مهم عمل می کند. با اجرای شیوه های موثر منابع انسانی، مدیران دانشگاه ها می توانند یک هیئت علمی متعهد و با عملکرد موفق را پرورش دهند و در نهایت به موفقیت کلی دانشگاه کمک کنند.

فرضیه اول پیشنهاد می‌کند که عملکرد مدیریت منابع انسانی (HRM) بر عملکرد شغلی اساتید دانشگاه فرهنگیان تأثیر مثبت دارد. این با یافته‌های مطالعات مختلف که نشان دادند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مانند مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه، بهره‌وری کارکنان و عملکرد شغلی را افزایش می‌دهند، مطابقت دارد. این یافته با نتایج پژوهش حامیرا و همکاران (۲۰۲۳) که نشان دادند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مهارت‌ها و انگیزه کارکنان را بهبود می‌بخشد و منجر به افزایش عملکرد شغلی می‌شود، سازگار است. مطالعات دیگر نیز همبستگی مثبتی را بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی نشان می‌دهد. به عنوان مثال، یاداو و همکاران (۲۰۲۲) دریافتند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که به طور مداوم اجرا می‌شود منجر به بهبود عملکرد سازمانی و رفاه کارکنان می‌شود. به طور مشابه، تحقیقات دیگری نیز بر نقش حیاتی شیوه‌های HRM در افزایش بهره‌وری و اثربخشی و بهبود عملکرد شغلی در محیط کار تأکید می‌کنند. همچنین، نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های السای (۲۰۲۲)، زو (۲۰۲۴) و آلام (۲۰۲۲) سازگار است. بنابراین، نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه در افزایش عملکرد کارکنان مشخص می‌شود.

فرضیه دوم حاکی از آن بود که کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی اساتید دانشگاه فرهنگیان تأثیر مثبت دارد. این فرضیه نیز تایید شد. بنابراین می‌توان اذعان کرد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، مانند توسعه حرفه‌ای، آموزش، ارزیابی، همسویی اهداف سازمانی با اهداف کارکنان و ... تعهد سازمانی را افزایش می‌دهند. نتایج به دست آمده هم راستا با تحقیقات مختلفی است. به عنوان مثال، پژوهش‌های امیرالله و همکاران (۲۰۲۲)، سیدهارتا و همکاران (۲۰۲۱) و تران (۲۰۲۱) که تأکید می‌کنند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با تقویت حس تعلق و وفاداری در میان کارکنان، به طور قابل توجهی بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد.

فرضیه سوم نیز به این موضوع پرداخته بود که تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی اساتید دانشگاه فرهنگیان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. طبیعی است که وقتی کارکنان تعهد بالایی نسبت به سازمانی که در آن مشغول کار هستند داشته باشند، تلاش بیشتری برای موفقیت آن سازمان می‌کنند. این موضوع در دانشگاه‌ها اهمیت بیشتری پیدا می‌کند چون نوع و ماهیت کاری آنان متفاوت است. فرضیه چهارم به این موضوع پرداخته بود که تعهد سازمانی رابطه بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی را واسطه می‌کند. این بدان معنی است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به طور غیرمستقیم نیز بر عملکرد شغلی از طریق تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد. در تایید این فرضیه

مطالعات نشان می دهد که تعهد سازمانی به عنوان میانجی بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و نتایج مختلف عملکرد عمل می کند. این نتایج با یافته های امیرالله و همکاران (۲۰۲۱) و سیدارتا و همکاران (۲۰۲۱) سازگار است که بر نقش واسطه ای تعهد سازمانی تمرکز کرده بودند. بنابراین، استراتژی های مدیران با هدف بهبود عملکردهای مدیریت منابع انسانی باید بر تقویت تعهد سازمانی برای دستیابی به عملکرد شغلی بهتر در بین اساتید دانشگاه متمرکز شود. این نتیجه اشاره به این دارد که مدیران منابع انسانی اگر می خواهند عملکرد شغلی کارکنان خود را افزایش دهند، باید روی تعهد سازمانی آنها تمرکز بیشتری کنند. شیوه های موثر مدیریت منابع انسانی منجر به سطوح بالاتر تعهد سازمانی می شود که به نوبه خود بر عملکرد شغلی تأثیر می گذارد. سازمان هایی که شیوه های استخدام استراتژیک را به کار می گیرند، احتمالاً افرادی را استخدام می کنند که با ارزش های آنها همسو باشند. کارکنانی که با مأموریت دانشگاه همخوانی دارند، احتمالاً تعهد عاطفی بیشتری خواهند داشت که به نوبه خود عملکرد شغلی آنها را افزایش می دهد. زیرا آنها با اشتیاق در نقش های خود مشارکت می کنند. ارائه فرصت های آموزشی و توسعه به کارکنان، مهارت ها و شایستگی های آنها را افزایش می دهد و منجر به افزایش عملکرد شغلی می شود. از آنجایی که کارمندان سرمایه گذاری دانشگاه در رشد خود را احساس می کنند، احساس تعهد بیشتری خواهند کرد و یک حلقه بازخورد مثبت را تقویت می کند. سیستم های ارزیابی عملکرد منصفانه و انگیزشی می تواند روحیه و تعهد کارکنان را افزایش دهد. هنگامی که کارکنان احساس می کنند که مشارکت هایشان ارزشمند است و به رسمیت شناخته می شود، احتمالاً بهترین تلاش خود را انجام می دهند که عملکرد کلی شغلی را افزایش می دهد. روابط مثبت کارکنان فرهنگ حمایتی در محل کار را تقویت می کند. هنگامی که کارکنان احساس احترام و ارزش می کنند، سطوح بالاتری از تعهد را نشان می دهند که معمولاً به عملکرد شغلی بهتر تبدیل می شود.

همه فرضیه ها توسط تحقیقات موجود پشتیبانی می شوند، که نشان می دهد شیوه های مدیریت منابع انسانی به طور مثبت بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی تأثیر می گذارد و تعهد سازمانی می تواند رابطه بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی را واسطه کند. این یافته ها بر اهمیت شیوه های موثر مدیریت منابع انسانی در افزایش نتایج فردی و سازمانی تأکید می کند.

به طور خلاصه، از مدل به دست آمده در این تحقیق، به پشتوانه تایید تحقیقات مختلف که در سازمان‌ها و کشورهای مختلف انجام شده است، می‌توان در دانشگاه فرهنگیان و محیط‌های دانشگاهی مشابه استفاده کرد. رابطه بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی برای موفقیت دانشگاه مهم و حیاتی است. اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی همسو با آرمان‌های اساتید دانشگاه می‌تواند تعهد را به میزان قابل توجهی افزایش داده و عملکرد شغلی آنها را بهبود بخشد. عملکرد بالا در میان کارکنان متعهد، یک محیط علمی قوی را ایجاد می‌کند که اهداف سازمانی را پیش ببرد. بهبود این رابطه برای دانشگاه‌ها یک اصل است تا فرهنگ سازگار برای رشد اساتید را ایجاد کنند و در نهایت تجربه آموزشی را برای دانشجویان مفید و اثربخش کند. همانگونه که چشم انداز دانشگاه در حال تکامل است، مدیریت منابع انسانی نیز باید برای همسو کردن تعهد و عملکرد کارکنان و اساتید با مأموریت و ارزش‌های دانشگاه تلاش نماید. ذکر این نکته ضروری است که اگر چه همسویی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مزیت‌های فراوانی برای دانشگاه ایجاد می‌کند، اما انجام آن در عمل همواره با چالش‌های جدی روبرو است. اندازه‌گیری تعهد سازمانی و عملکرد شغلی موضوعی پیچیده است. دانشگاه باید معیارها و فرآیندهای ارزیابی عملکرد شفاف را برای اساتید خود ایجاد کنند. سیاست‌گذاری نادرست، عدم تشخیص اولویت‌ها و بودجه‌های محدود در بسیاری از دانشگاه‌ها توانایی اجرای شیوه‌های جامع مدیریت منابع انسانی را محدود می‌کند. بنابراین اولویت بندی و تخصیص منابع برای آموزش و حمایت از اساتید به منظور دستیابی به تعهد سازمانی بالا و عملکرد شغلی مطلوب یک ضرورت تام است. تنوع روزافزون نیروی کار دانشگاه، نیازمند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مناسب برای پرورش تعلق و مشارکت در میان همه کارکنان است. مقاومت در برابر شیوه‌های جدید مدیریت منابع انسانی می‌تواند مانع پیشرفت شود. نیاز به استراتژی‌های مدیریت تغییر مؤثر برای تسهیل رشد و توسعه یک ضرورت است.

منابع

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154–174.
- Amin, M., Khairuzzaman Wan Ismail, W., Zaleha Abdul Rasid, S., & Daverson Andrew Selemani, R. (2014). The impact of human resource management practices on performance. *The TQM Journal*, 26(2), 125–142.

- Amirullah, A., Tamsah, H., & Firman, A. (2022). The effect of human resource management practices on lecturer performance through organizational commitment. **Journal of Management**, 5(1).
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance. **International Journal of Engineering, Business and Management**, 5(1).
- Asad khan, M., Md Yusoff, R., Hussain, A., & Binti Ismail, F. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship of HR Practices and Employee Job Performance: Empirical Evidence from Higher Education Sector. **International Journal of Organizational Leadership**, 8(1), 78–94.
- Bucăța, G., & Tileagă, C. (2023a). The Role of Human Capital in the Universities' Management Efficiency Process. *Land Forces Academy Review*, 28(2).
- Bucăța, G., & Tileagă, C. (2023b). The Role of Human Capital in the Universities' Management Efficiency Process. **Land Forces Academy Review**, 28(2), 136–147.
- Byrne, B. M. (2013). Structural equation modeling with EQS: Basic concepts, applications, and programming, second edition. In *Structural Equation Modeling with EQS: Basic Concepts, Applications, and Programming, Second Edition*.
- Cohen, J. (1988). **Statistical power analysis for the behavioral sciences** (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Elsawy, M. (2022). The Effect of Sustainable Human Resource Management on Achieving Sustainable Employee Performance: An Empirical Study. **International Business Research**, 15(5), 10.
- Han, F., & Qi, Z. (2025). The Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Vocational College Teachers -The Mediating Effect of Career-related Continuous Learning. **International Journal of Innovation and Learning**, 1(1).
- Hilman, H., & Abubakar, A. (2017). Strategic Talent Management and University Performance: A Theoretical Perspective. *European Journal of Business and Management*, 9(4).
- Hilman, H., & Abubakar, A. (2019). Establishing a highly competitive university: A strategic management perspective. **Journal for Global Business Advancement**, 12(1).
- Humairah, K. Al, Irawan, A., & Ibrahim, M. B. H. (2023). Crafting Effective HRM Strategies for Enhancing Organizational Performance and Employee Engagement. **Advances in Human Resource Management Research**, 1(3), 126–136.
- Husniati, R., Supriadi, Y. N., & Ali, S. (2024). The Work Life Balance and Job Embeddedness on Turnover Intention: The Role of Organizational Commitment as Intervening. **Quality - Access to Success**, 25(198).
- Iqbal, A., Kokash, H. A., & Al-Oun, S. (2011). The Impact Assessment of Demographic Factors On Faculty Commitment In The Kingdom Of Saudi Arabian Universities. **Journal of College Teaching & Learning (TLC)**, 8(2).
- J. Albin Joe, Dr. R. V. S. (2023). Enhancing Academic Evaluation: Factors Shaping Performance Appraisal in Higher Education Institutions (HEIS). *Tuijin Jishu*/**Journal of Propulsion Technology**, 44(4), 4569–4575.

- Khan, I., Nawaz, A., Khan, S., Khan, F., Khan, S., & Yar, N. B. (2014). The Impact of Organizational Commitment (OC) on the Intention to Leave (ITL) among the Academicians in Higher Educational Institutions (HEIs) in Pakistan. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 4(2).
- Khan, Q. I., Mumtaz, R., & Rehan, M. F. (2021). How Do Organizational Commitment and Work Engagement Mediate Between Human Resource Management Practices and Job Performance? **Review of Economics and Development Studies**, 7(3), 465–474.
- Kline, R. B. (2007). **Principles and practices of structural equation modelling 4th edition**. In Methodology in the social sciences.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2016). **Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire**. *Work*, 53(3), 609–619.
- Mohd Sofian, M. R., Huynh, T. N. Q., & Vrba, J. (2024a). Maximizing Efficiency in University Human Resources Management for Lecturers. **International Journal of Public Administration, Management and Economic Development**, 9(1).
- Mohd Sofian, M. R., Huynh, T. N. Q., & Vrba, J. (2024b). Maximizing Efficiency in University Human Resources Management for Lecturers. **International Journal of Public Administration, Management and Economic Development**, 9(1).
- Mugizi, W., & Dahiru Abba, H. (2018). Performance of academic staff in polytechnics: an analysis of performance levels in North West geo-political zone of Nigeria. **Arts & Humanities Open Access Journal**, 2(3).
- Rode, J. C., Huang, X., & Flynn, B. (2016). A cross-cultural examination of the relationships among human resource management practices and organizational commitment: an institutional collectivism perspective. **Human Resource Management Journal**, 26(4), 471–489.
- Sidharta, N., & Yuniawan, A. (2021). Improving lecturer performance through human resource management practices and organizational commitment. **Management Analysis Journal**, 10(2), 154–165.
- Srirangam Ramaprasad, B., Prabhu K.P., N., Lakshminarayanan, S., & Pai, Y. P. (2017). Human resource management practices and organizational commitment: research methods, issues and future directions (2001-2016). **Industrial and Commercial Training**, 49(6), 277–287.
- Tran, T. T. (2021). The impact of human resource management practices on lecturers' performance: The mediating role of organizational commitment. **Cogent Business & Management**, 8(1).
- Tremblay, M., Cloutier, J., Simard, G., Chênevert, D., & Vandenberghe, C. (2010). The role of HRM practices, procedural justice, organizational support and trust in organizational commitment and in-role and extra-role performance. **The International Journal of Human Resource Management**, 21(3), 405–433.
- Vrba, J. (2024). Human Resources Management Impact on College Education Quality. **Asian Journal of Education and Social Studies**, 50(3), 95–98.
- Yadav, M., Bhakar, S., & Upadhyay, Y. (2022). Impact of HRM practices on employee engagement and employee performance with special reference to

academicians and work professionals. **International Journal of Health Sciences**, 5443–5456.

Yusuf, Z. F. A., Yusuf, F. A., Nuryanto, U. W., & Basrowi. (2024). Assessing organizational commitment and organizational citizenship behavior in ensuring the smoothness of the supply chain for medical hospital needs towards a green hospital: Evidence from Indonesia. **Uncertain Supply Chain Management**, 12(1): 123-145.

The Effect of Human Resource Management Functions on The Job Performance Of Farhangian University Lecturers: The Mediating Role of Organizational Commitment

Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.18, No 3, Autumn 2024, No.69

The Effect of Human Resource Management Functions on The Job Performance Of Farhangian University Lecturers: The Mediating Role of Organizational Commitment

Farhad Alipour

Abstract:

Purpose: This study investigates the effect of human resource management functions on job performance of Farhangian University professors with the mediating role of organizational commitment.

Method: The type of research was descriptive and its method was correlational. The statistical population included all professors of Farhangian University of Tehran Province, 269 people. Data were collected from a sample of 120 professors of Farhangian University of Tehran Province in a simple random manner and analyzed through structural equation modeling (SEM), path analysis, and confirmatory factor analysis (CFA). The data measurement tool for all three variables was a questionnaire that was sent electronically to the statistical sample and the data were collected in this way.

Findings: The results, considering the path coefficients, indicate a good and appropriate fit of the research model. According to the proposed model, human resource management functions positively and significantly affect organizational commitment and job performance. The model also confirms the role of organizational commitment as a mediating factor.

Conclusion: This study highlights the perception of executive managers of human resource management functions and its importance. Human resource development professionals will gain new insights into the relationship between organizational commitment, job performance, and human resource management functions, with practical applications in the academic environment.

Keywords: human resource management, job performance, organizational commitment, Perception of executives.