

رابطه میان توسعه منابع بشری و رضایت شغلی کارکنان مورد

مطالعه قوماندانی عمومی اکادمی پولیس

معصومه کریمی^۱ | محمد هاشم شایان^۲

چکیده

رابطه میان توسعه منابع انسانی و رضایت شغلی کارکنان، با توجه به اهمیت روزافزون کاهش ترک شغل و جابجایی کارمندان و هزینه‌های مرتبط، یکی از موضوعات کلیدی در مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود. افزایش فشارهای محیطی، کاری و رقابتی در ادارات، نیازمند توانایی کارکنان در مقابله با این چالش‌ها است. این عوامل می‌توانند منجر به ایجاد فشار، تنش و استرس‌های شغلی شوند. از این رو، مدیریت منابع انسانی باید از طریق برنامه‌های توسعه‌ای، توانمندسازی کارکنان و بهبود مهارت‌های شغلی، در افزایش رضایت شغلی آنان تلاش کند. در شرکت‌های خدماتی، نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع سازمانی نقش کلیدی در بقا و سودآوری سازمان دارد. بنابراین توجه به رفتار و عملکرد کارکنان برای تضمین تداوم فعالیت‌های سازمان ضروری است. این پژوهش به بررسی تأثیر توسعه منابع انسانی بر رضایت شغلی کارکنان در اکادمی پولیس ولایت کابل پرداخته است. جامعه آماری شامل ۱۴۰ نفر از کارکنان اکادمی پولیس بود و داده‌ها از طریق توزیع پرسشنامه گردآوری شد. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که بین توسعه منابع انسانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: توسعه منابع انسانی، رضایت شغلی، کارکنان، مدیریت منابع انسانی

۱. ماستری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه (نماینده افغانستان)، کابل، افغانستان
۲. دکتری قرآن و علوم گرایش مدیریت، دانشکده علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه (نماینده افغانستان)، کابل، افغانستان

مقدمه

رضایت کاری کارمندان، یکی از موضوعات مهمی است که در افزایش درآمدهای اداره، اثر مستقیم دارد. برای رسیدن به این هدف، شناخت عوامل تأثیرگذار در رضایت شغلی در هر اداره اهمیت بالایی دارد و می‌تواند مدیران را در تحقق اهداف اداره، یاری دهد. رضایت شغلی، افزایش دهنده رضایت مثبت کارمندان بوده که هم به نفع سازمان و هم به فایده کارکنان تمام می‌شود. بنابراین باید در ادارات زمینه مساعد شود که بتوان علاوه بر جذب و نگهداری نیروی بشری، حداکثر استفاده از توانایی‌ها و استعدادهاى آنان صورت بگیرد. منابع بشری و بهره‌گیری از آن، کارآمدترین راه‌های رهایی از دشواری‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است؛ زیرا منابع بشری کارآمد، بنیادی‌ترین عامل تولید، سازندگی، رشد و تکامل است و همین نگرش جدید منجر به ایجاد تحولات جدید در مدیریت و سبک‌های رهبری، مدیریت منابع و گسترش فکر مدیریت مشارکتی و توجه به رفتار، شخصیت و ویژگی‌های روانی کارمندان شده است.

امروز ثابت شده که ادارات موفق به کارمندانی ضرورت دارند که از شغل خود راضی بوده و بیشتر از وظایف رسمی شغل خود انجام وظیفه کنند. این بیان‌کننده نیاز اداره به کارمندانی است که فراتر از انتظارات اداری رفتار کنند. محققان دریافته‌اند که رضایت کاری یکی از مهم‌ترین مسائل در مورد کار است که مدیران با آن روبرو می‌شوند و بر هر جنبه دیگر از اداره نیز تأثیرگذار است آن‌ها بیان کرده‌اند که رضایت کاری شامل تعامل بین ویژگی‌های مختلف سازمانی، ویژگی‌های فردی و محیط کاری است. تحلیل رضایت شغلی و توانمندسازی کارکنان بر این مطلب که توانمندسازی منجر به رضایت کاری می‌شود، صحنه می‌گذارد، در حالی که رابطه توانمندسازی روانی و رضایت کاری بسیار قوی تخمین زده می‌شود. رابطه توانمندسازی و عملکرد نسبتاً ضعیف بوده، ولی همچنان مهم محسوب می‌شود. با توجه به ادعاهای فوق می‌توان به اهمیت فعالیت‌های مدیریت منابع بشری در تحقیقات شغلی پی برد. رضایت کاری، یک حس مثبت در تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت جسمی و روانی افراد می‌کند.

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

توسعه^۱

واژه توسعه معادل لفظ «Development» در انگلیسی است که به معنای رشد، گسترش، توسعه و عمران نیز به کار می‌رود. (دهخدا، ۱۳۷۷: ذیل واژه) با توجه به این معنا، به نظر نمی‌رسد شخص یا فرهنگ مخالف آن باشد؛ زیرا طبیعت انسان، همراه رشد است و انسان از وقتی که متولد می‌شود، روز به روز کامل‌تر می‌شود و از جهت روحی و روانی نیز خواهان رشد و کمال است و همه فرهنگ‌ها نیز دنبال رشد و توسعه هستند. دین اسلام نیز انسان را به رشد معنوی و پیمودن کمالات و قرب الهی سفارش کرده است. به‌طور کلی توسعه، یعنی رشد و افزایش ظرفیت‌های کمی و کیفی در ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و... آقای مصطفی ازکیا در نتیجه‌گیری خود از بحث توسعه، توسعه را به معنای کاهش فقر، بیکاری، نابرابری، صنعتی شدن بیشتر، ارتباطات بهتر، ایجاد نظام اجتماعی مبتنی بر عدالت و افزایش مشارکت مردم در امور سیاسی جاری تعریف می‌کند. حسین عظیمی از مجموع نظرات علمای توسعه «توسعه» را به معنای بازسازی جامعه بر اساس اندیشه‌ها و بصیرت‌های تازه تعبیر می‌نماید. (راوی، ۱۳۹۱: ۴) این اندیشه‌ها و بصیرت‌های تازه در دوران مدرن، شامل سه اندیشه «علم باوری»، «انسان باوری» و «آینده باوری» است. به همین منظور باید برای نیل به توسعه، سه اقدام اساسی درک و هضم اندیشه‌های جدید، تفصیل این اندیشه‌ها و ایجاد نهادهای جدید برای تحقق عملی این اندیشه‌ها صورت پذیرد.

منابع بشری^۲

اصطلاح منابع بشری برای اولین بار در دهه ۱۹۶۰ میلادی، زمان که ارزش روابط کار توجه را به خود جلب کرد و زمانی که مفاهیم مانند انگیزه، رفتار سازمانی و ارزیابی انتخاب در همه انواع محیط‌های کاری شکل گرفت، به وجود آمد. منابع بشری حیاتی‌ترین سرمایه هر اداره است و هر اداره در راستای تحقق اهداف و برنامه‌های خود باید اقدامات درست و اثربخشی را در زمینه‌های مختلف منابع بشری انجام دهد. ویلیام تریسی^۳ در لغت‌نامه

1. Development.
2. Human Resource
3. William Tracy.



منابع بشری (HR) منابع بشری را چنین تعریف کرده است: «منابع بشری مجموعه از افراد است که نیروی کار یک اداره تجارتي، صنعتی، عمومی و... را تشکیل می‌دهند و مدیریت منابع بشری (HRM) عبارت از برنامه‌ریزی منابع بشری، شناسایی، استخدام، آموزش و پرورش نیروی بشری، ارزیابی عملکرد، پرداخت معاش و امتیازات و حفظ نیروی بشری لایق در سازمان است». (سروری، ۱۳۹۹: ۸)

رضایت^۱

رضامندی حالتی است که بر اثر ارضای نیازها، انتظارات و آرزوها برای افراد به وجود می‌آید، به طوری که فرد از روی موفقیت، تمایل و تأکید آزادانه از شرایط فردی و پیرامونی به لحاظ ذهنی خشنود شده و آن شرایط را خوشایند ارزیابی می‌کند. (قیاسی، ساریخانی، خسروشاهی، ۱۳۹۵: ۲۰) اولیور^۲ می‌گوید: «رضایت زمانی رخ می‌دهد که تجارب از انتظارات بیشتر یا با آن برابر باشد و عدم رضایت زمانی اتفاق می‌افتد که تجارب، در تأمین انتظارات شکست می‌خورند». (همان) لبو^۳ نیز می‌گوید: «رضایت حوزه‌ای است که خدمات ارائه شده، خواست‌ها و آرزوهای مراجعین را برآورده می‌کند». (همان)

حالا در جمع‌بندی نظریات مختلف می‌توان این تعریف را در مورد رضایت ارائه داد: وقتی مراجع برای دریافت خدمت به اداره مراجعه می‌کند، اهداف، انتظارات، خواست‌ها، نیازها و آرزوهایی دارد. طی مدت دریافت خدمت، کلیه افراد، رفتارها، ساختارها، مقدمات، روش‌ها یا مجموعه عوامل ارائه دهنده خدمت را ارزیابی می‌کند و سرانجام، متناسب با آن‌ها میزان خشنودی یا عدم خشنودی خود را اعلام می‌دارد. کاتز، نیز معتقد است: رضایت فقط در موردی به دست می‌آید که فرد احساس کند به گروه خاصی تعلق دارد. او از این تعلق سربلند می‌شود، اعتماد به نفس پیدا می‌کند و احساس غرور می‌کند و مسائل مربوط به رضایت و نارضایتی، همگی می‌توانند از زاویه روابط انسانی مطالعه شوند. (صادقی، ۱۳۸۷: ۲۰)

1. Consent.
 2. Oliver.
 3. Labu.



شغل^۱

شغل فعالیت منظم است که در بدل دریافت پول انجام می‌شود. یک فرد عموماً یک شغل را با کارمندی، داوطلبی یا شروع کسب و کار، آغاز می‌کند. مدت زمان یک شغل، می‌تواند از یک ساعت (در مورد کارهای خاص) تا تمام طول عمر (مثلاً در مورد برخی قاضی‌ها) به درازا بکشد. (<https://fa.Wikipedia.org>).

شغل مجموعه‌ای از وظایف مرتبط با هم است. مثلاً در مکتب معلمی یک شغل محسوب می‌شود و پست‌های معلمی زیادی وجود دارد که توسط معلمان اشغال می‌شود. به عبارت دیگر، شغل عبارت است از وظایف مشابه و مرتبطی که حرفه‌ای را می‌سازد و به عهده یک فرد در مقابل دریافت حقوق و دستمزد می‌گذارد. (سروری، ۱۳۹۹: ۳۳)

سازمان بین‌المللی کار، کار را چنین تعریف کرده است: «شغل مجموعه‌ای از وظایف و فعالیت‌ها است که بر عهده یک فرد قرار می‌گیرد تا آن را برای یک واحد اقتصادی انجام دهد. شغل زمانی معنا پیدا می‌کند که «استخدام» وجود داشته باشد و دانشمندان تعریف ذیل را من حیث تعریف علمی شغل قلمداد کرده‌اند: گروهی از وظایف به هم مرتبط برای به انجام رساندن یک هدف مشخص را شغل می‌گویند که در ازای انجام آن به فرد پرداخت می‌شود (همان).

رضایت شغلی^۲

رایینز در کتاب رفتار سازمانی خود رضایت شغلی را چنین تعریف می‌کند: «رضایت شغلی، احساس مثبتی است که پس از ارزیابی ویژگی‌های مختلف شغل خود، تجربه می‌کنیم». (<https://motamem.org>)

به‌طور اساسی رضایت شغلی عبارت است از احساسات و دیدگاه‌های مثبت که اشخاص درباره شغل خود دارند. وقتی کسی می‌گوید از رضایت شغلی زیاد برخوردار است. این معنی را می‌رساند که او واقعاً شغل خود را دوست دارد و برای شغلش ارزش فراوانی قائل است. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که کارمندان با سطح رضایت شغلی

1. Occupation.

2. Job satisfaction.

بالا از نظر جسمی و ذهنی در حالت خوبی قرار دارد، یا رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات و باورهای است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۳۴)

کارکنان^۱

کارمند یا کارکن کسی است که به بدل انجام کار فکری در دستگاهی اداری، حقوق دریافت می‌کند و به نیست که به‌طور درازمدت اشتغال داشته باشد. کارمندان به دو بخش کارمندان دولتی و کارمندان خصوصی تقسیم می‌شوند. ویژگی‌های خاص کارمندان، کارمندان بخش خصوصی را از کارمندان بخش دولتی و این دو قشر را از طبقه کارگر جدا می‌کند. قانون کار که به تاریخ ۱۳۸۵/۱۱/۱۵ تصویب شده است در فقره ۲، ماده ۳، کارکن را چنین تعریف کرده است: کارکن مشتمل بر مأمور و کارکنان (مأمور، کارگر و کارکن خدماتی) قراردادی اعم از زن و مرد است. (قانون کار، ۱۳۸۵: ماده ۳).

توسعه منابع بشری^۲

این مفهوم در سال ۱۹۶۹ میلادی در امریکا توسط لئونارد نادلر^۳ معرفی شد. توسعه منابع بشری شامل فرصت‌های همچون آموزش فردی کارمندان و توسعه شغلی آنان متناسب با وظایف شغلی است. مدیریت اجرا و برنامه‌ریزی، شناسایی کارکنان کلیدی و ابزارهای کمک آموزشی و توسعه اداره در همین زمره است. واژه Human Resource Development یا به اختصار HRD در زبان فارسی به‌عنوان توسعه منابع بشری یا به‌سازی نیروی بشری ترجمه شده است. این مفهوم توسط صاحب‌نظران مدیریت منابع بشری به شکل‌های مختلفی تعریف شده است. برخی از مهم‌ترین تعاریف ارائه شده عبارتند از:

توسعه منابع بشری چارچوبی است که کمک می‌کند کارمندان در زمینه‌های دانش شخصی، مهارت‌های اداری و توانایی‌های کاری پیشرفت کنند. به بیان دیگر بهبود نیروی بشری به آموزش افراد پس از استخدام، فراهم آوردن فرصت برای یادگیری مهارت‌های جدید، توزیع منابع لازم برای انجام امور در محیط کار اطلاق می‌شود. (21McLean,)

1. Personal.

2. Human Resource Development.

3. Leonhard Nadler.



2006) توسعه منابع انسانی را می‌توان فعالیت کوتاه‌مدت یا بلندمدت به‌منظور توسعه دانش، تخصص، بهره‌وری و رضایت کاری در سطوح مختلف نامید (همان).

آموزش^۱

آموزش دادن به کارمندان و برگزاری برنامه‌های ارتقای ظرفیت، کوششی مستمر و پلان شده برای ارتقای ظرفیت کارمندان و بهتر ساختن سطح عملکرد آن‌ها است و مهم‌ترین فعالیت غرض به‌سازی منابع بشری به حساب می‌آید. آموزش دادن به کارمندان وسیله است‌ای که جهت سرمایه‌گذاری در آن سازمان‌ها گستره را تعیین می‌کنند که در آن منابع بشری آن‌ها سرمایه‌های پایدار بیان شوند. (عباسپور، ۱۳۸۷: ۱۶۶)

توسعه شایستگی^۲

توسعه شایستگی حاوی پروگرام‌های مانند ارتقای مهارت‌های مدیریتی، مدیریت کار و استادی است که سبب می‌شود کارمندان احساس نمایند به آن‌ها به‌عنوان یک مزیت رقابتی نگاه می‌شود و اداره تلاش دارد با کارمندان خود، رابطه خوب و بلندمدت داشته باشد. (عباسپور، ۱۳۸۷: ۱۷۲) ارتقای شایستگی‌های کارمندان می‌تواند احساس مطمئن بودن، قابلیت به کار گرفتن بهتر و بیشتر و وفاداری به مدیریت را در کارمندان به وجود آورد. این احساس سبب اعتماد بیشتر کارمندان به مدیران می‌شود. (همان)

تبادل اطلاعات^۳

شریک سازی اطلاعات و رخدادهای که در یک سازمان واقع می‌شود، شامل در اختیار قرار دادن معلومات مهم در مورد اداره به‌منظور تصمیم‌گیری و اجراات مفید کارمند است. به اساس بررسی‌های که انجام گرفته است، تبادل اطلاعات سازمان، سطح اعتماد کارمندان به مدیران را بالا می‌برد. در مراحل تبادل معلومات مدیران کارمندانشان را در دسترسی به دانش عمومی و دانش اختصاصی شرکت کمک می‌کنند که خواست آن‌ها را به سرمایه‌گذاری در کارمندان‌شان نشان می‌دهد. ارتقای ظرفیت و افزایش معلومات از طریق اطلاع رسانی مدیران با کارمندان، پاداشی برای دستیابی به اعتماد کارمندان است. این

1. Education.
2. Competence deve.
3. Information Sharing.

مراحل مبادله، فضایی از صریح بودن، شفاف بودن و مطمئن بودن را ایجاد خواهد کرد.
 (Shay et al, 2004, 22)

توانمندسازی^۱

واژه انگلیسی «Empower» در فرهنگ فشرده آکسفورد «قدرتمند شدن، قدرت بخشیدن و توانا شدن» معنا شده است (واژه‌نامه آکسفورد). کانگر و کانگو^۲ عنوان می‌دارند: «هر قسم استراتژی که برای کارمندان حق تعیین کردن سرنوشت و خودکفایی را در نظر بگیرد، توانایی آنان را بلند برده و باعث رشدشان خواهد گردید و بالمقابل هر استراتژی که خودکفایی و حق تعیین سرنوشت را از کارمندان بگیرد، توانایی را نیز می‌گیرد». (سبزیکاران، ۱۳۸۶: ۶۵)

تاریخچه مطالعات و تحقیقات انجام گرفته پیرامون رضایت شغلی

بعد از جنگ جهانی دوم، شناخت عوامل که می‌توانست موجب رضایت شغلی و تشویق افراد به کار شود، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت. مطالعات انجام گرفته پیرامون رضایت شغلی در سطح جهانی، نشان می‌دهد که تا قبل از دهه ۱۹۲۰ میلادی، تحقیق درباره این مهم در مدیریت صنعتی و به‌ویژه در مهندسی صنایع و هم‌زمان با شیوه مدیریت علمی فردریک تیلور^۳ (۱۹۱۵-۱۸۵۶)، در مورد عوامل مانند امنیت شغلی، انگیزه و رغبت و عوامل محیطی صورت گرفته است. در دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۴۰ با شیوه مدیریت نهضت روابط انسانی، توجه بیشتری به گروه همکاران، گروه‌های غیررسمی نظارت و سرپرستی در تعیین میزان رضایت شغلی معطوف شد که می‌توان به تحقیقات هاثورن^۴ و دیکسون^۵ در کارخانه وسترن الکتریک آمریکا توسط التون مایو^۶ (۱۹۳۲) و برگر^۷ اشاره نمود. در سال‌های ۱۹۷۰-۱۹۵۰، شغل به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در ایجاد رضایت شغلی مورد توجه قرار گرفت. در سال ۱۹۵۲، واکر و گست^۸ نتیجه مطالعه انجام شده بر روی ۱۸۰

1. Empower.
2. Kanger and Kanungo.
3. Frederick Winslow Taylor.
4. Nathaniel Hawthorn.
5. Dixon.
6. Elton Mayo.
7. Berger.
8. C.R.Walker & Guest.



نفر از کارگران کارخانه‌های مونتاژ اتومبیل دیترویت را منتشر کردند. هدف از انجام این مطالعه ارزیابی میزان رضایت کارکنان از ابعاد مختلف شغل بود. کارگران نشان دادند که به طرز قابل قبولی از چیزهای مانند حقوق، شرایط کاری و کیفیت سرپرستی احساس رضایت می‌کنند و عدم رضایت خود را با کاری که عملاً انجام می‌دادند بیان کردند. (پورتر و استیرز، ۱۳۸۲: ۲۱)

اینک لازم است مروری بر مطالعات انجام شده در زمینه رضایت شغلی، داشته باشیم که ذیلاً عنوان می‌شود:

۱. محمد حسنی و جواد امجدی حور (۱۳۸۹)، تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی با رضایت شغلی و خلاقیت و نوآوری کارکنان و نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین توانمندسازی و خلاقیت و نوآوری» انجام داده‌اند. نمونه آماری این تحقیق، ۱۸۶ نفر کارمند بوده که به روش تصادفی انتخاب شده‌اند. به خاطر جمع کردن معلومات از پرسشنامه و برای تحلیل آن از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و همبستگی تفکیکی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داده است که بین توانمندسازی با رضایت شغلی و خلاقیت و نوآوری کارکنان و نیز بین رضایت شغلی با خلاقیت و نوآوری، ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که توانمندسازی توان پیش‌بینی رضایت شغلی و خلاقیت و نوآوری کارکنان و رضایت شغلی توان پیش‌بینی خلاقیت و نوآوری را دارند. همچنین نتایج حاصل از همبستگی تفکیکی نشان داد توانمندسازی از طریق افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان، قدرت خلاقیت و نوآوری آنان را افزایش می‌دهد. در نتیجه رضایت شغلی نقش میانجی در رابطه بین توانمندسازی و خلاقیت و نوآوری کارکنان دارد.

۲. سید حمید خاتمی و معصومه چم آسمانی، با عنوان «بررسی رابطه زندگی کاری و رضایت شغلی و نقش آن در توسعه منابع بشری استادان دانشگاه شهید بهشتی»، تحقیقی را سامان داده‌اند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۲۱۷ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه یاد شده در عنوان را به‌عنوان نمونه انتخاب کرده‌اند. نتایج حاصل از این تحقیق، اشاره دارد که اساتید دانشگاه از لحاظ کیفیت زندگی

کاری و رضایت شغلی در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند و بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۳. حسن جوانمردی، ۱۳۸۲، تحقیقی با عنوان «نقش توسعه منابع بشری در امنیت شغلی کارکنان» انجام داده است. در این تحقیق به بررسی تناسب و ویژگی‌های شغل و شاغلین و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان مسکن و شهرسازی ولایت فارس پرداخته شده است که برای تحقیق نمونه ۱۰۰ نفری را با استفاده از پرسشنامه GDS مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج حاصل از تحقیق به این نکته اشاره دارد که رابطه معنادار بین مهارت‌های لازم در شاغلین و رضایت شغلی آنان وجود دارد، یعنی با افزایش مهارت‌های لازم و مورد نیاز برای انجام شغل، رضایت کاری کارمندان نیز افزایش پیدا می‌کند. به عبارت دیگر، کمبود مهارت‌های لازم مورد نیاز شغل به کاهش رضایت کاری کارمندان می‌انجامد. همچنین در این تحقیق در فرضیه فرعی که بین گذراندن دوره‌های آموزشی لازم برای انجام بهتر شغل با رضایت کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد که در آن با گذراندن دوره‌های لازم و مورد نیاز شغل رضایت کاری کارمندان افزایش پیدا می‌کند.

روش‌شناسی تحقیق

روش انجام این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری معلومات، توصیفی از نوع پیمایشی است. جمع‌آوری معلومات مورد ضرورت تحقیق، یکی از مراحل مهم و اساسی است. در این تحقیق منابع جمع‌آوری به دودسته طبقه‌بندی می‌شود؛ منابع دست‌اول و منابع دست‌دوم.

منابع دست‌دوم یا ثانویه: در تحقیق حاضر از کتب، مقالات، مونوگراف‌ها، تیزس‌های ماستری به صفت مفیدترین روش استفاده صورت گرفته است که به آن روش کتابخانه‌ای نیز گفته می‌شود.

منابع دست‌اول (تحقیقات میدانی): به نسبت اینکه این تحقیق از نوع توصیفی است، برای جمع‌آوری معلومات از پرسشنامه استفاده شده است.



پرسشنامه

پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق بدون نام و سؤالات آن به شکل بسته طرح شده است. سؤالات پیمایشی از نظر شکل به دو قسم است: سؤالات بسته و سؤالات باز؛ در سؤالات بسته از جواب دهنده خواسته می‌شود که از مجموعه مشخص از جواب‌ها یکی را برگزیند. انواع سؤالات بسته عبارتند از سؤالات چندگزینه‌ای، سؤالات بله-نه و سؤالات با یک مقیاس رتبه‌بندی عددی. سؤالات بسته خوب‌ترین نوع پرسشنامه است و مستلزم جواب‌های کوتاه یا انتخاب یک جواب از بین چند گزینه است. این سؤالات وقت کمتری را می‌گیرند و آسانی جواب دادن سبب جلب توجه و تمرکز جواب دهنده بر روی موضوع خواهد بود. فاقد نام بودن پرسش‌نامه نیز اعتماد و آسایش خاطر پاسخگو را جلب خواهد کرد که با آزادی بیشتر جواب‌های روشن‌تری ارائه کنند.

مستندات پرسشنامه

در این تحقیق، پرسشنامه متشکل از دو بخش است. در بخش اول سؤالات جمعیتی هستند. از جواب دهندگان درخواست می‌شود که درباره مشخصات خود از قبیل جنسیت، وظیفه، درجه تحصیل و... معلومات دهند و بخش ۲ از ۲ قسمت دیگر؛ یعنی «الف» و «ب» تشکیل شده است. در این بخش، از مقیاس لیکرت هفت درجه برای سنجیدن متغیرهای توسعه منابع بشری (توانمندسازی کارمندان، توسعه شایستگی کارمندان، آموزش کارمندان و تسهیم یا شریک ساختن اطلاعات با کارمندان) استفاده شده است. پیوستار جواب‌ها بر اساس طیفی از خیلی کم، کم، نه خیلی کم، نه خیلی زیاد، زیاد و خیلی زیاد درجه‌بندی شده است. در این تحقیق از پرسشنامه سی ۳۰ سؤالی استفاده به عمل آمده است که بیست ۲۰ سؤال به سنجش توسعه منابع بشری تعلق می‌گیرد در قسمت «الف» پرسشنامه که از سؤال اول ۱ تا سؤال بیستم ۲۰ ادامه دارد و ده ۱۰ سؤال به رضایت کاری کارمندان تعلق دارد که در قسمت «ب» از شماره ۲۱ تا سی ۳۰ تداوم یافته است.

روایی یا اعتبار ابزار سنجش

مقصود از روایی پرسشنامه این است که سؤالات مندرج در پرسشنامه، دقیقاً متغیرها و موضوع مورد مطالعه را بسنجد. (حافظ نیا، همان، ۵۰) با جمع‌آوری دیتاها، برای به دست

آوردن روایی پرسش‌نامه، از روش تحلیل عاملی استفاده شده است.

جدول ۱: میزان روایی (اعتبار) پرسش‌نامه

ردیف	عنوان	مقدار آزمون اعتبار پرسش‌نامه KMO	سطح معناداری
	آموزش کارگران	۰/۸۵۲	۰/۰۰۰
	شایستگی‌های کارکنان	۰/۹۰۶	۰/۰۰۰
	شریک ساختن اطلاعات	۰/۷۹۲	۰/۰۰۰
	رضایت شغلی	۰/۸۲۳	۰/۰۰۰
	بررسی روایی کل پرسش‌نامه	۰/۹۲۸	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار آزمون KMO و سطح معناداری به دست آمده، می‌توان با اطمینان ۹۲/۸ درصد بیان کرد که هر چهار شاخص که سه شاخص اول آن مربوط به توسعه انسانی هستند، دارای اعتبار در حد مطلوب است. بر اساس این آزمون نیز می‌توان یافت که تعداد نمونه‌های که انتخاب شده کفایت می‌کند چون $0/928$ بزرگ‌تر از $0/7$ است.

پایایی یا قابلیت اعتماد ابزار سنجش

در تحقیق حاضر جهت اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای کرونباخ با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS به صورت زیر محاسبه شده است:

عنوان	مقدار آلفای کرونباخ	گویه
آموزش کارگران	۰/۸۷۲	۹
شایستگی‌های کارکنان	۰/۹۰۶	۷
شریک ساختن اطلاعات	۰/۸۰۵	۴
رضایت شغلی	۰/۸۳۶	۱۰
بررسی پایایی کل پرسش‌نامه	۰/۹۵۴	۳۰

مقادیر آلفای کرونباخ و نحوه تفسیر آن، طوری است که اگر آلفا بزرگ‌تر از $0/9$ باشد عالی است، اگر بین $0/8$ الی $0/9$ باشد خوب است، اگر بین $0/7$ الی $0/8$ باشد



قابل قبول است، اگر بین ۰/۶ الی ۰/۷ سؤال برانگیز و قابل تردید است، اگر بین ۰/۵ الی ۰/۶ باشد ضعیف است و اگر از ۰/۵ کوچک تر باشد غیر قابل قبول است. نظر به معیارهای فوق، میزان ضریب پایایی متغیرهای آموزش کارکنان، شریک ساختن اطلاعات و رضایت شغلی قابل قبول است و میزان ضریب پایایی متغیر شایستگی های کارکنان خوب است.

جامعه آماری

برای اجرای تحقیق اولین قدم برای شناسایی منبع جمع آوری معلومات، تعریف جامعه آماری است که باید تحت پوشش تحقیق قرار بگیرد. جامعه آماری متشکل از افراد است که دارای اوصاف مشترک هستند. از این جهت جامعه آماری تحقیق حاضر، عبارت است از تمام کارمندان دارای سند بکلوریا و بالاتر و همچنین دارای سابقه خدمت بالای ۱ سال بخش های مختلف اکادمی پولیس است.

روش نمونه گیری

به صورت عام دو قسم روش نمونه گیری وجود دارد: ۱- روش نمونه گیری احتمالی ۲- روش نمونه گیری غیر احتمالی. در روش های احتمالی، امکان انتخاب تمام اشخاص جامعه آماری موجود نیست و هیچ کس احتمال انتخابش صفر نیست. در روش های غیر احتمالی، احتمال انتخاب تمام افراد ممکن است (همان). نمونه گیری احتمالی حاوی: ۱- نمونه گیری تصادفی ساده ۲- طبقه ای ۳- سیستماتیک ۴- خوشه ای است نمونه گیری طبقه ای متناسب در جای به کار می رود که جامعه به دسته ها یا طبقه های مجزا که نسبت هر یک از آنها به کل جامعه معین است، قابل تمیز باشد. در این تحقیق از نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده استفاده به عمل آمده است و همچنین در تمام طبقه ها از نسبت نمونه گیری یکسان استفاده می شود که به آن تخصیص متناسب اطلاق می شود. (سکاران، ۱۳۸۱: ۳۰۱)

حجم نمونه

حجم نمونه جدا از حجم جمعیت است و وابسته به منابع قابل دسترس و مقدار تأمل که ضرورت است. برای تعیین حجم نمونه، دو روش وجود دارد؛ روش یا شیوه اولی، استفاده



از تخمین شخصی است و در روش دوم، برای تعیین حجم نمونه از تکنیک آماری استفاده می‌شود. (حافظ نیا، ۱۴۰۲: ۱۳۷)

به خاطر تخمین حجم نمونه اکثراً از تکنیک‌های تخمین آماری به کار می‌برند که روش آماری استفاده شده در این تحقیق، فرمول یا روش کوکران است؛ یعنی تعداد پرسنل اکادمی پولیس (استادان) به ۲۰۶ تن می‌رسد با استفاده از فرمول کوکران به شکل آنلاین نتیجه آن حداقل ۱۳۵ پرسشنامه تعیین گردید که در تحقیق حاضر ۱۴۰ پرسشنامه توزیع، جمع‌آوری و تحلیل شده است.

متغیرهای تحقیق

متغیر به ویژگی‌های اطلاق می‌شود که می‌توان دو (۲) یا چندین عدد برای آن جابجا نمود. مقصد یا هدف محقق آن است که تغییرپذیری متغیر وابسته را شرح و پیش‌بینی نماید. از راه تحلیل متغیر وابسته امکان یافتن جواب‌های یا راه‌حل‌های برای مسئله ایجاد می‌شود.

در این تحقیق توسعه منابع بشری به‌عنوان متغیر مستقل است و چهار عامل عمده ذیل:

۱. توانمندسازی کارکنان
۲. توسعه شایستگی‌های کارکنان
۳. آموزش کارکنان و
۴. تسهیم اطلاعات و رضایت شغلی به‌عنوان متغیر وابسته قرار دارد.

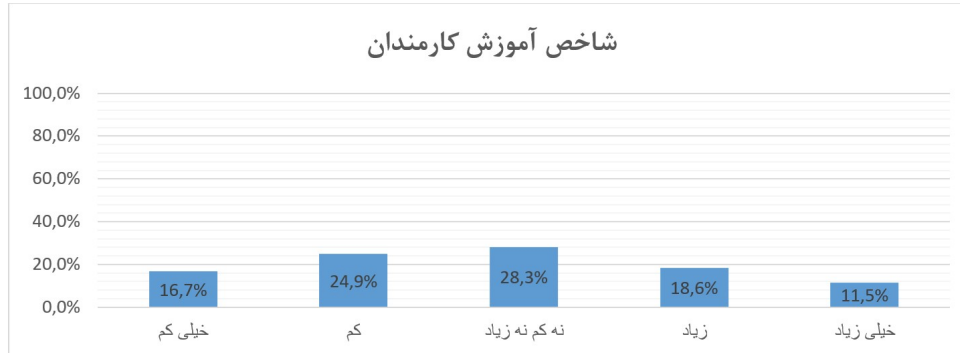
تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی

از ۱۴۰ نفر که سروی شده است، ۱۰۰٪ آن مرد است. هم‌چنین ۵۵ درصد (۷۷ نفر) لیسانس و ۴۵ درصد (۶۳ نفر) ماستر است. ۱۵ درصد (۲۱ نفر) زیر پنج سال، ۳۴/۳ درصد (۴۸ نفر) بین شش الی ده سال، ۲۷/۱ درصد (۳۸ نفر) بین یازده الی پانزده سال، ۷/۱ درصد (۱۰ نفر) بین شانزده الی بیست سال و ۱۶/۴ درصد (۲۳ نفر) بالای بیست و یک سال سابقه خدمت را در اکادمی پولیس داشته‌اند. نوعیت استخدام تمام افراد رسمی بوده است و هیچ فردی به شکل قراردادی استخدام نشده است.

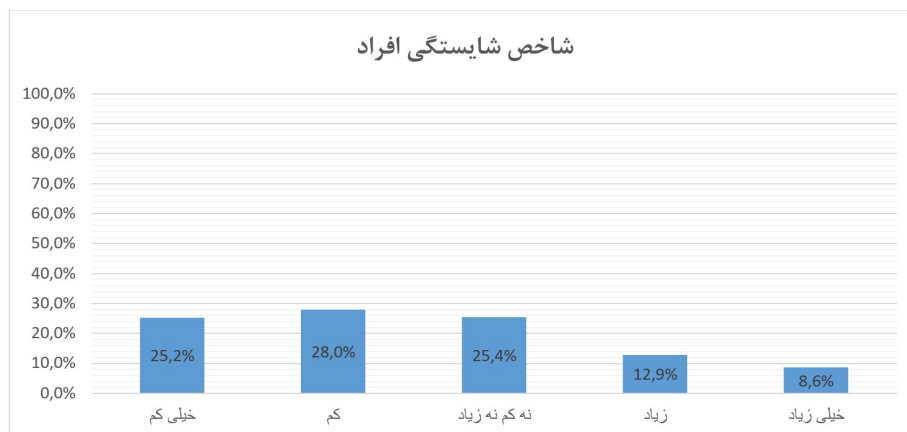


گراف ۱: گراف شاخص آموزش کارمندان



در این شاخص ۹ سؤال که به شکل هم خطی به عنوان یک شاخص به نام شاخص آموزش کارکنان (یک شاخص توسعه انسانی است) تحریر شده است. سؤالات به این شکل بود که آموزش کارمندان توسعه انسانی را در خود دارا است که قرار نتایج گراف فوق از جمله افراد سروی شده ما ۱۶/۷ درصد افراد و ۲۴/۹ درصد افراد راجع به این به ترتیب خیلی کم و کم موافق بوده است، ۲۸/۶ درصد افراد نه کم نه زیاد موافق بوده، ۱۸/۶ درصد و ۱۱/۵ درصد افراد راجع به سؤالات این شاخص به ترتیب زیاد و خیلی زیاد موافق است.

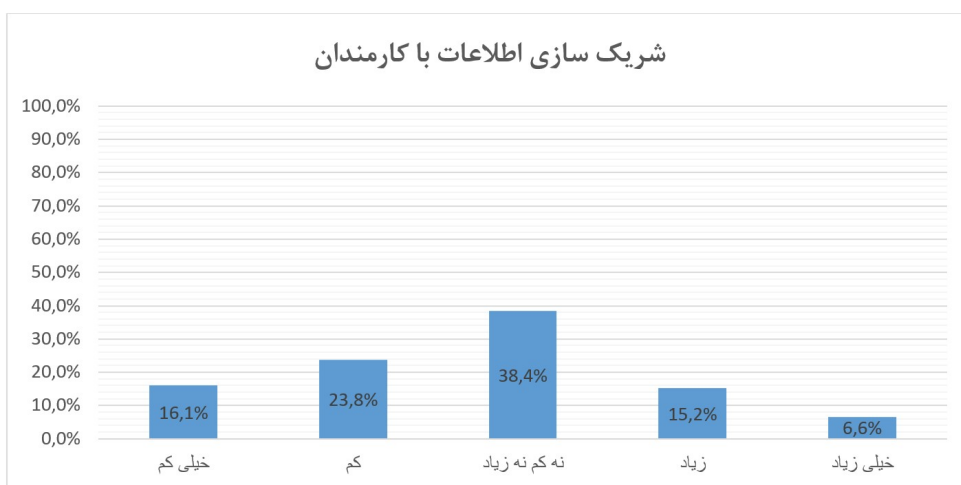
گراف ۲: گراف شاخص شایستگی کارکنان



شاخص حاضر به کمیت هفت ۷ سؤال که به شکل هم خطی من حیث یک شاخص به نام شاخص شایستگی کارمندان (یک شاخص توسعه انسانی است) ساخته شده است.

سؤالات طوری طرح شده که شایستگی کارمندان روی توسعه منابع بشری در اکادمی پولیس مؤثر بر اساس شایستگی مقرر شده است. قرار نتایج گراف فوق از جمله افراد سروی شده، ۲۵/۲ درصد افراد و ۲۸ درصد افراد راجع به این به ترتیب خیلی کم و کم موافق بوده است، ۲۵/۴ درصد افراد نه کم نه زیاد موافق بوده، ۱۲/۹ درصد و ۸/۶ درصد افراد راجع به سؤالات این شاخص به ترتیب زیاد و خیلی زیاد موافق است.

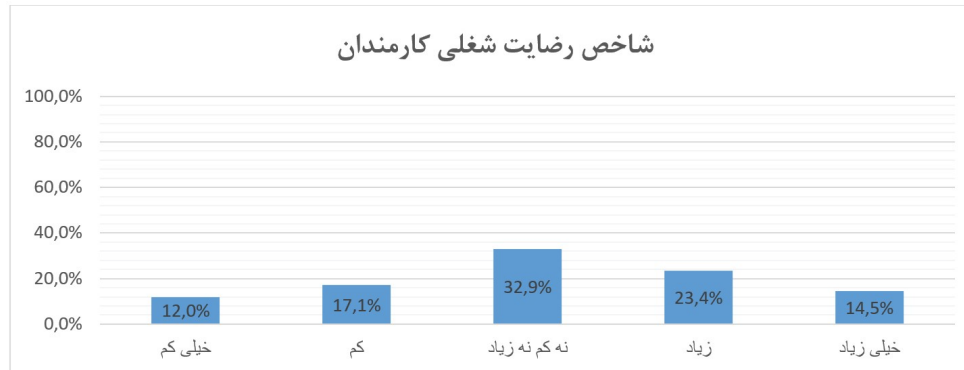
گراف ۳: گراف شاخص شریک سازی اطلاعات با کارکنان



در این بخش به کمیت چهار ۴ سؤال که به شکل هم خطی من حیث یک شاخص به نام شاخص شریک ساختن اطلاعات با کارمندان (یک شاخص توسعه انسانی است) ساخته شده است. سؤالات طوری طرح شده بود که سطح موافق بودن کارمندان را با شریک سازی اطلاعات با آنان بررسی می کردند. قرار نتایج گراف فوق از جمله افراد سروی شده، ۱۶/۱ درصد افراد و ۲۳/۸ درصد افراد راجع به اینکه با آنان اطلاعات شریک می شوند به ترتیب خیلی کم و کم موافق بوده است، ۳۸/۴ درصد افراد نه کم نه زیاد موافق بوده، ۱۵/۲ درصد و ۶/۶ درصد افراد راجع به سؤالات این شاخص به ترتیب زیاد و خیلی زیاد موافق است.



گراف ۴: گراف شاخص رضایت کارمندان



در متغیر وابسته رضایت شغلی به تعداد ده ۱۰ سؤال به شکل هم خطی من حیث یک شاخص به نام شاخص رضایت کارمندان نوشته شده است و سؤالات طوری طرح شده بود که سطح رضایت کارمندان را بررسی می‌کنند. قرار نتایج گراف فوق از جمله افراد سروی شده، ۱۲ درصد افراد و ۱۷/۱ درصد افراد از کار خود به ترتیب خیلی کم و کم رضایت داشته، ۳۲/۹ درصد افراد نه کم نه زیاد رضایت داشته، ۲۳/۴ درصد و ۱۴/۵ درصد افراد راجع به سؤالات این شاخص به ترتیب زیاد و خیلی زیاد رضایت داشته است.

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

در کل، دو آزمون برای بررسی نرمال بودن توزیع دیتاها مورد استفاده قرار می‌گیرد شامل: ۱- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف؛ ۲- آزمون شاپیلوویلک است. اگر تعداد جامعه آماری زیر ۱۰۰ نمونه باشد، از آزمون شاپیلوویلک استفاده می‌شود. در این تحقیق تعداد نمونه از ۱۰۰ نمونه بیشتر بوده بدان معنا است که باید از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده می‌شود.

فرضیه H0: توزیع دیتاهای متغیرهای تحقیق نرمال هستند.

فرضیه H1: توزیع دیتاهای متغیرهای تحقیق نرمال نیستند.

جدول: نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
آموزش کارگران	۰/۱۸۰	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۰/۱۹۵	شایستگی‌های کارکنان
۰/۰۰۰	۰/۲۰۳	شریک ساختن اطلاعات
۰/۰۰۰	۰/۱۸۳	رضایت شغلی

با توجه به جدول فوق، می‌توان نتیجه گرفت که سطح معناداری تمامی متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشند. لذا توزیع داده‌های متغیرهای فوق نرمال نیستند. بنابراین با غیر نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی باید از آزمون‌های ناپارامتریک جهت استنباط فرضیه‌های تحقیق استفاده شوند. پس فرضیه صفری ما (نرمال بودن را مشخص می‌کند) رد و فرضیه بدیل، تأیید می‌شود.

تحلیل فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق: بین شاخص‌های توسعه انسانی (شاخص آموزش کارمندان، شایستگی کارمندان، شریک سازی اطلاعات با کارمندان) و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی فرضیه فوق، از آزمون ناپارامتریک اسپرمن استفاده می‌کنیم؛ زیرا توزیع ما به شکل نرمال است.

شاخص رضایت شغلی	متغیرهای توسعه انسانی	
**۰/۵۵۶	ضریب همبستگی	آموزش کارمندان
	سطح ماناداری	
۰/۰۱	ضریب همبستگی	شایستگی کارمندان
	سطح ماناداری	
**۰/۵۳۰	ضریب همبستگی	شریک ساختن اطلاعات با کارمندان
	سطح ماناداری	
**۰/۵۱۹	ضریب همبستگی	اطلاعات با کارمندان
	سطح ماناداری	

سطح معناداری به دست آمده از آزمون اسپرمن، کوچک‌تر از ۰/۰۱ است که نشان می‌دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ بین شاخص‌های آموزش کارمندان و رضایت شغلی آنان، بین شایستگی کارمندان و رضایت شغلی آنان و شریک ساختن اطلاعات با کارمندان با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی



مثبت نتیجه این مطلب است که هر چه میزان شاخص توسعه انسانی (آموزش کارمندان، شایستگی کارمندان و شریک ساختن اطلاعات با کارمندان) افزایش یابد، سطح رضایت آنان نیز افزایش می‌یابد. پس فرضیات که تدوین شده بود تأیید می‌شود.

آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی عوامل مؤثر

مؤلفه‌ها	میانگین رتبه‌ها	مجذور کای	درجه آزادی	سطح معناداری
آموزش کارمندان	۲/۳	۲۴/۴۴	۲	۰/۰۰۰
شایستگی کارمندان	۱/۸۷			
اشتراک‌گذاری اطلاعات با کارمندان	۱/۸۳			

آموزش کارمندان بالای رضایت شغلی آنان بیشترین تأثیر را داشته، شایستگی کارمندان در سطح دوم رضایت آنان تأثیر داشته و بعد از اشتراک‌گذاری اطلاعات با کارمندان، بالای رضایت شغلی آنان در مرحله سوم، تأثیر داشته است که این تفاوت از لحاظ احصائیوی معنادار است؛ زیرا ارزش احتمالی یا Sig-value آن ۰/۰۰۰ است که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است. پس فرضیه صفری که در این آزمون به کار می‌برد که شاخص توسعه انسانی (آموزش کارمندان، شایستگی کارمندان و اشتراک‌گذاری اطلاعات با کارمندان) تأثیرات یکسان بالای رضایت شغلی آنان دارد، در اینجا رد می‌شود.

تبیین مدل و استقلال بین خطاها

جدول ذیل به بررسی میزان تبیین مدل ریگرسیون و استقلال بین خطاها می‌پردازد.

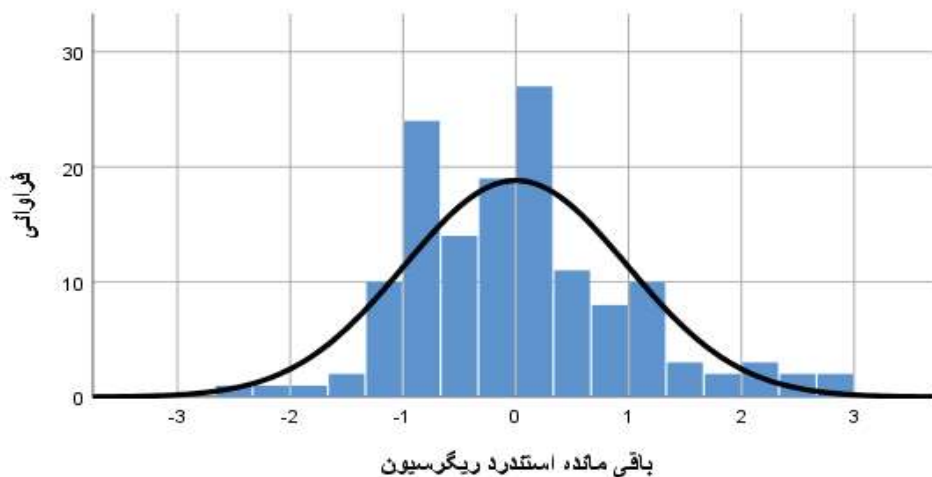
R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	دوربین واتسن
۶۸۹a.	۰/۴۷۵	۰/۴۶۳	۱/۷۷۳

تبیین مدل ریگرسیونی و استقلال بین خطاها

در جدول فوق مشاهده می‌شود که مجذور R تنظیم شده برابر ۰/۴۶۳ است، به طوری که حدود ۳/۴۶٪، تغییر در متغیر رضایت شغلی کارمندان آکادمی ناشی از تغییرات توسعه

انسانی (آموزش کارمندان، شایستگی بین کارمندان و شریک سازی اطلاعات با کارمندان) است. لذا با توجه به این که این ضریب بیش تر از ۱۴٪ است (مؤمنی، ۱۳۹۶، ۴۱)، بنابراین مدل مناسب است. همچنین از آنجا که مقدار دوربین واتسن مابین ۱/۵ الی ۲/۵ است (همان)، لذا فرض استقلالیت بین خطاها پذیرفته می شود و بین خطاهای ایجاد شده در جهت تأثیر هر یک از متغیرهای پیش بین، هم خطی وجود ندارد.

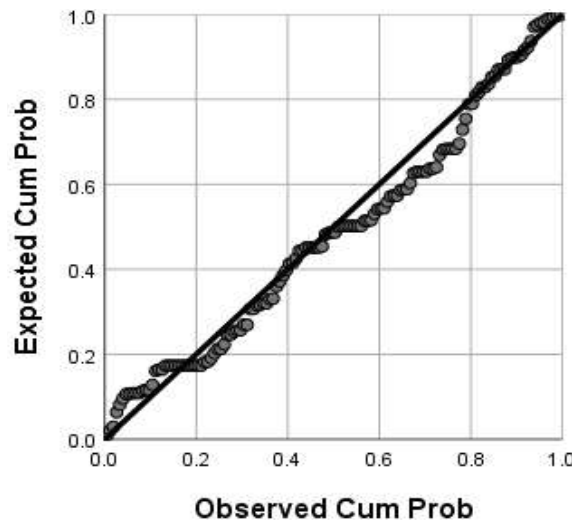
نرمال بودن باقی مانده‌ها



گراف فوق باقی مانده استاندارد ریگرسیون است که نشان می دهد باقی مانده استاندارد ریگرسیون بر اساس خط نرمال در شکل مذکور، نرمال است. بنابراین خطاها در آزمون ریگرسیونی نیز از توزیع نرمال پیروی می کنند.



یکسان بودن احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمال مورد انتظار



در گراف فوق مشخص شده است که گراف احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمالاً تجمعی مورد انتظار با یکدیگر یکسان هستند؛ زیرا نقاط حول خط می‌باشند و این امر گویای این مطلب است که متغیرهای پیش‌بین به‌طور دقیق می‌توانند متغیر رضایت شغلی کارمندان اکادمی پلیس را پیش‌بینی نمایند.

معناداری و برازش مدل

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
ریگرسیون	۵۵۰۴۳/۷۸۱	۳	۱۸۳۴۷/۹۲۷	۴۱/۰۰۴	۰/۰۰۱
باقی‌مانده	۶۰۸۵۵/۵۰۴	۱۳۶	۴۴۷/۴۶۷	-	-
مجموع	۱۱۵۸۹۹/۲۸۶	۱۳۹	-	-	-

همان‌طور که پیداست، سطح معناداری به دست آمده از آماره F کمتر از ۰/۰۰۱ است، ریگرسیون معناداری است و مدل ریگرسیون از برازش مطلوبی برخوردار بوده و می‌توان نتایج به دست آمده از نمونه را به جامعه تعمیم داد.

نتیجه‌گیری

از ۱۴۰ نفر که سروی شده‌اند، ۱۰۰٪ آن مرد هستند. هم‌چنین ۵۵ درصد (۷۷ نفر) لیسانس و ۴۵ درصد (۶۳ نفر) ماستر هستند. ۱۵ درصد (۲۱ نفر) زیر پنج سال، ۳۴/۳ درصد (۴۸ نفر) بین شش الی ده سال، ۲۷/۱ درصد (۳۸ نفر) بین یازده الی پانزده سال، ۷/۱ درصد (۱۰ نفر) بین شانزده الی بیست سال و ۱۶/۴ درصد (۲۳ نفر) بالای بیست و یک سال، سابقه خدمت را در اکادمی پولیس داشته‌اند. نوعیت استخدام تمام افراد رسمی بوده و هیچ فردی به شکل قراردادی استخدام نشده است. با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل آمار و ارقام، کلیه فرضیات تحقیق مورد تأیید قرار گرفته که نتیجه کلی حاکی از وجود رابطه معناداری بین توسعه منابع بشری و رضایت کاری کارمندان قوماندانی عمومی اکادمی پولیس است که ذیلاً اشاره کوتاهی به نتایج تحقیق می‌کنیم:

فرضیه اصلی تحقیق: بین شاخص‌های توسعه انسانی (شاخص آموزش کارمندان، شایستگی کارمندان، شریک سازی اطلاعات با کارمندان) و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه فوق، از آزمون ناپارامتریک اسپرمن استفاده شد. سطح معناداری به دست آمده از آزمون اسپرمن، کوچک‌تر از ۰/۰۱ است که نشان می‌دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ بین شاخص‌های آموزش کارمندان و رضایت شغلی آنان، بین شایستگی کارمندان و رضایت شغلی آنان و شریک ساختن اطلاعات با کارمندان با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنان ضریب همبستگی مثبت نتیجه این مطلب است که هرچه میزان شاخص توسعه انسانی (آموزش کارمندان، شایستگی کارمندان و شریک ساختن اطلاعات با کارمندان) افزایش یابد سطح رضایت آنان نیز افزایش می‌یابد. پس فرضیات که تدوین شده بود تأیید می‌شود.

آموزش کارمندان بیشترین تأثیر را بالای رضایت شغلی آنان داشته، شایستگی کارمندان در سطح دوم بالای رضایت آنان تأثیر داشته و بعد اشتراک‌گذاری اطلاعات با کارمندان بالای رضایت شغلی آنان تأثیر داشته است که این تفاوت از لحاظ احصائیوی معنی‌دار است؛ زیرا ارزش احتمالی یا Sig-value آن ۰/۰۰۰ است که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است.



پس فرضیه صفری که در این آزمون به کار می‌برد که شاخص توسعه انسانی (آموزش کارمندان، شایستگی کارمندان و اشتراک‌گذاری اطلاعات با کارمندان) تأثیرات یکسان بالایی رضایت شغلی آنان دارد در اینجا رد می‌شود.

نتایج بررسی‌هایی که در اکادمی پولیس انجام شد، حاکی از آن بود که بین دو متغیر توسعه منابع بشری و رضایت کاری کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. بدین صورت که با افزایش و یا کاهش فعالیت‌های توسعه منابع بشری، رضایت شغلی کارکنان افزایش یا کاهش پیدا می‌کند. بنابراین فعالیت‌های مربوط به توسعه منابع بشری باید در دستور کار مدیریت قرار گیرد و همچنین رضایت شغلی یکی از مسائل مهم در منابع بشری ادارات است، پس شرکت‌ها و مدیران باید حداکثر تلاش را در جهت پیشبرد توسعه منابع بشری و رضایت کاری کارمندان به کار گیرند.

فهرست منابع

۱. حافظ نیا، محمدرضا، (۱۴۰۲)، *مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی*، چاپ ۳۲، تهران: انتشارات سمت.
۲. دهخدا، علی‌اکبر، (۱۳۷۷)، *لغت‌نامه دهخدا*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۳. راوی، علی، میرزایی فاطمه، زهره ونکی، (۱۳۹۱)، *تبیین ماهیت مفهوم رضایت شغلی*، فصلنامه مدیریت پرستاری، دوره اول، شماره ۴.
۴. سبزیکاران، اسماعیل، (۱۳۸۶)، *بررسی رابطه ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ایران*، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، راهنما دکتر رضا واعظی، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی.
۵. سروری، خلیل‌الرحمن، (۱۳۹۹)، *مدیریت منابع بشری*، کابل: انتشارات عازم.
۶. سکاران، اوما، (۱۳۸۶)، *روش‌های تحقیق در مدیریت*، (ترجمه: محمد شیرازی و محمد صائبی)، چاپ پنجم، تهران: نشر موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۷. صادقی، مریم، (۱۳۸۷)، *انگیزش شغلی و فرهنگ سازمانی با عملکرد و رضایت شغلی معلمان*، بی‌جا: انتشارات میعاد اندیشه.
۸. عباسپور، عباس، (۱۳۸۷)، *مدیریت منابع بشری پیشرفته*، تهران: انتشارات سمت.
۹. *قانون کار (۱۳۸۵)*، وزارت عدلیه، جریده رسمی.
۱۰. قیاسی، جلال‌الدین و ساریخانی، عادل، خسروشاهی، قدرت‌الله، (۱۳۹۵)، *مطالعه تطبیقی حقوق جزای عمومی*، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
۱۱. موسوی، سید محمدهادی و همکاران، (۱۳۹۵)، *مطالعه رضایت شغلی کارکنان و عوامل مرتبط با آن در یک بیمارستان آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران*، مجله دانشگاه پزشکی تهران، دوره ۱۰.
۱۲. مؤمنی، جاوید، (۱۳۹۰)، *مبانی نظری رضایت شغلی*، بی‌جا: انتشار مؤسسه پژوهش.



14. <https://motamem.org>.
15. McLean, G. N. (2006). National Human Resource Development: A Focused Study in Transitioning Societies in the Developing World. *Advances in Developing HumanResources*, 8(1), pp. 3-11.
16. Shay S. Tzafirir.Yehuda Baruch andShimon L. Dolan (2004) “ The consequences of emerging HRM practices for employees’trust in their managers” *Personnel Review* Vol. 33 No. 6, pp. 628-647