



## د دندې څخه د کارکوونکو رضایت او پر سازمانی کړنوي اغېز

نصیر احمد مایار

د تشبثاتو اداره، اقتصاد پوهنځی، کاروان پوهنتون، کابل افغانستان

ایمیل: [nasirmayar.2018@gmail.com](mailto:nasirmayar.2018@gmail.com)

### لنډيز

دا څېړنه د کارکوونکو له دندې څخه د رضایت تاثیرات د سازمان د کړنو په موخه ترسره شوي ده. د څېړنې نمونه ۴۳ تنه د کاروان پوهنتون کارکوونکي د ساده تصادفي نمونه گیری له میتود څخه په استفادې انتخاب شوي دي. ډېټا د راتپولوني په موخه د طیف لیکرت پوښتنلیک څخه چې پخوا ډیزاین او دې ته ورته څېړنه کې ورڅخه استفاده شوې ده. د راتپولې شوې ډېټا د دقت په موخه له الفاء کرومباخ څخه گټه اخیستل شوې ده چې د کارکوونکو له دندې څخه رضایت او د سازمان د کړنو اعتبار ارزښتونه په ترتیب سره ( ۰،۹۴ ، ۰،۹۲ ) دي. ډېټا د SPSS په مرسته د مختلفو احصائیوي روشونو لکه واریانس تحلیل، ریگریسیون او د واریانس د ضریب څخه په استفادې تحلیل شوي ده. د گام په گام ریگریسیون پایلو څرگنده کړه چې د کارکوونکو رضایت له دندې څخه د سازمان په کړنو مثبت تاثیر لري. د کارکوونکو رضایت له دندې څخه او د سازمان کړنې تر منځ اړیکې مثبتې دي. یعنی د کارکوونکو په رضایت کې ښه والی د ۱٪ یوسلنې په اندازه تقریباً یونیم ۱،۵٪ سلنه د سازمان د کړنو د ښه والي سبب کیږي. د څېړنې پایله اصلي فرضیه تائید کوي، یعنی د کارکوونکو د دندې څخه رضایت د سازمان په کړنو مثبت تاثیر لرو باندي منتج کیږي.

**کلیدي اصطلاحات:** ارتقاء، حق الزحمه، د کارکوونکو رضایت، د کارکیفیت، سازمانی کړنې.

# The Impact of Employee Satisfaction on Organisational Performance

**Nasir Ahmad Mayar**

Department of Business Administration, Faculty of Economics, Karwan University,  
Kabul, Afghanistan

**Email:** nasirmayar.2018@gmail.com

## **Abstract**

This study rigorously examines the influence of organizational justice on employee's turnover intention. A simple random sampling procedure was employed to select the study participants. Data was collected through a structured questionnaire, and the analysis were performed using SPSS statistical software. The reliability and internal consistency of the measurement instruments were assessed using Cronbach's Alpha coefficient, which yielded values of 0.92 and 0.94, indicating excellent reliability. Both descriptive and inferential statistical techniques were applied to analyze the data. Furthermore, stepwise regression analysis was conducted to evaluate the predictive relationships among the study variable. The empirical findings demonstrate that organizational justice exerts a positive and statistically significant effect on employee's jobs satisfaction and organizational commitment. Moreover, higher perceptions of organizational justice were found to significantly mitigate employees' turnover intention. These results provide strong empirical support for the primary research hypothesis, underscoring the critical role of organizational justice in reducing employee turnover intentions within organizational contexts.

**Keywords:** Advancement, Remuneration, Employee satisfaction, Quality of Work and Organizational performance.

## ۱- پیژندنه

بشري سرچینې د یوه سازمان د منابعو له جملې څخه تر ټولو د ډېر اهمیت درلودونکې او پاتې کېدونکې سرچینه ده نو ددې اهمیت له اړخه باید سازمان هڅه وکړي تر څو د ځانگړي مهارت او پوهې درلودونکي کارکوونکي ولري او د کارکوونکو د رضایت حاصلولو مهم فکتورونه وپېژني ترڅو سازمان وکولای شي خپل اهداف په ښه ډول او رقابتي گټه تر لاسه کړي (Yusnita, Melyiatama, & Totok Irawan, 2023). نو له همدې مخې مهمه وگڼل شوه چې پر دې موضوع څېړنه ترسره شي ددې تحقیق موخه دا ده چې وښيي آیا د کارکوونکو رضایت په یو سازمان یا کاراوبار کې څومره با اهمیت دی او د کاراوبار په کړنو څومره اغیز درلودلای شي او څرنگه یې اغیزې ترلاسه شي. سازمان یو ټولنیز نظام دی چې یوه ډله وگړي په مختلفو سطحو سره د ځانگړو او معینو اهدافو د تر لاسه کولو لپاره کار په کې کوي (رحمانی، ۱۳۹۸). همدارنگه اداره خپلو ټاکل شوو موخو ته د رسیدو په پار سازمان او مدیریت ته اړتیا لري (محمدی، ۱۳۹۵). سازمانی کړنې هغه څه دي چې څرنگه یو سازمان خپلې کړنې دا سې ډول برابرې کړي ترڅو اهداف په اسانۍ سره ترلاسه او یا هم د موخو په ترلاسه کولو کې گټورې واقع شي (Mwagona & Kinyua, 2023). ریچارد او د ملگرو د دید له مخې یې سازمانی کړنې د سازمان حقیقی لاسته راوړنې نسبت تخمین شوو موخو ته او همدارنگه د گټې سلنه، سود، د پانگې د راگرځیدو سلنه، د دندې څخه رضایت او د خدماتو او محصولاتو کیفیت. دا ټول هغه فکتورونه دي چې په سازمانی کړنو په پراخه کچه اثر اچوي (صانع بخش حقدوست & گودرزوند چگینی، ۱۳۹۵) همدارنگه سازمانی کړنې یعنې یو سازمان څرنگه خپلې موخې او اهداف په ښه ډول ترلاسه کولای شي او دا ددې څرگندونه کوي چې سازمان خپلې سرچینې (بشری او غیر بشری) څرنگه موثره او مثره توگه استفاده کړي او د سازمان سهم لرونکو ته یې ارزښت انتقال کړي (Bozic & Poola, 2023). که چیرته د مازلو د ضرورتونو هرم ته وکتل شي نو هغه رضایت په پنځو مختلفو سطحو سره ویشي لکه فزیولوژیکي، یعنې لومړني ضرورتونه د یو شخص رفع شي رضایت یې حاصل وي، امنیتي یعنې کاري ساحه یې د ډاډ وړ وي، ټولنیز ضرورتونه، یعنې یو کارکوونکی غواړي له ملگرو او همکارانو سره یوځای و اوسي، قدرمن اوسیدل، یعنې کارکوونکي هغه وخت راضی کیږي چې په پراخه کچه اړیکې ولري او خلک ورته په احترام قائل وي او بالاخره د یوه کارکوونکي هغه وخت رضایت حاصلیږي چې خپل ځان تر نورو ډیر ځلیدونکی او کامیابه وگڼي (Kotler, Aramstrong, & Balasubramanian, 2023).

د سازمانی کړنې د اندازه کولو لپاره مهم دلیلونه دا دي چې سازمان باید هغه ساحه و پیژني چې اړتیا د پرمختګ پکې لیدل کیږي، همدارنګه د خپلو موخو د ترلاسه کولو په پار د ځانګړو ستراتیژیو د موثریت ارزونه وکړي چې دا د موخو په ترلاسه کولو کې تر څومره حده موثره او سازمان د خپلو ټول رقیبانو په وړاندې یو ښه معیار وټاکي (Bozic & Poola, 2023). ډیری د سازمانی سلوکو پوهان، کارکوونکي او مدیران په دې سره موافق دي چې له وظیفې څخه رضایت لرل د سازمان لپاره مهم دی او دغه له دندې څخه رضایت د مولدیت، هڅونې، په سازمان کې غیر حاضر، د کړنو ځنډلو، واقعاتو، فکري روغتیا او په ټوله کې د ژوند څخه د رضایت سره اړیکه لري (Alemnew, 2014) د سازمان د عدالت بررسی د دندې په کړنو د دندې څخه د رضایت د منځګړي متحول په نظر کې نیولو سره چې دا څیړنه څرګندوي چې ددې متحولینو ترمنځ اړیکه شتون لري او دا اړیکه مثبتې او قوی ده (غلامی، میثم، & هدایت، ۱۴۰۲). همدارنګه دې دندې په بریالیتوب کې یو مهم عامل له دندې څخه رضایت دی چې په سازمان کې د کړنو د ښه والی سبب ګرځي (غلامی، ۱). تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی، ۱۳۹۹). ددې اړوند یوه بله برخه د کړنو د سازمان چې ډیر اهمیت درلودنکې ده هغه د سازمان مالی کړنې دي او دا یو معیار دی چې په مټ یې یو سازمان کولای شي مقایسه کړي چې څومره په موثره ډول سازمان خپلې منابع استفاده کړي او هغه اساسی کړنې ته چې د عواید لاسته راوړل دي تر څومره اندازې رسیدلي دي. (Mercy nikatsu & Muigai Kinyua, 2023) او همدارنګه په اوږدمهاله کې د سازمان د مالی کړنو د ټیکاو د اندازه کولو لپاره هم ځانګړي شاخصونه شتون لري لکه په شتمنی ګټه ROA، په سرمایه ګټه ROE، په پلورلو ګټه ROS او پر عواید شامل دي (Mishra & Mohanty, 2014). د ستراتیژیک مدیریت له مخې، که چیرته سازمان خپلې کړنې د خپل ستراتیژیک پلان سره سم مخته بوځي نو په منځ مهاله او اوږدمهاله کې به د کړنو د پرمختګ او غوره مالی کړنو انعکاس کوونکی وي (Venkatraman, 1986). څرنګه چې د سازمان د موخو ترلاسه کولو په پار د کارکوونکو رضایت ساتل ډیر اړین دي تر څو په سازمان کې کړنې په پوره کمال او ایماندارۍ سره ترسره او د سازمان موخې په خورا ښه ډول لاسته راوړي او تر دې عنوان لاندې چې مخکې کومې څیړنې ترسره شوې وې د افغانستان په جغرافیه کې نه وو نو له دې اړخه دا څیړنه هم د کاروان خصوصي پوهنتون د مشخصې مطالعې په توګه نیول شوی دی. څرنګه چې د هر سازمان یا کارواړار رامنځته کول د یو ځانګړي هدف سره مل وي نو ددې هدف ترلاسه کولو په پار سازمان لوړ مدیریت باید هغه ټګي په ګوته او منابع داسې مدیریت کړي چې د سازمان د ودې او ګټورتیا سبب کیږي. نو د سازمان له منابعو څخه یوه مهمه سرچینه بشري قوه ده چې سازمان کې د موخو د ترلاسه کولو په پار د لوړ اهمیت درلودونکې ده نو له دې اړخه دا به دا تحقیق څرګند کړي چې کوم فکتورونه د کارکوونکو په رضایت دا سې اغیز کوي چې په پایله کې یې د سازمان کړنې مثبتې شي او د پورته دواړو متحولینو ترمنځ د اړیکې شتون او کچه وښيي. د

کاراوبار یا سازمان کارکوونکي چې بشري قوه یا ځواک هم یادېږي. د کارکوونکو رضایت د تولید په کیفیت، سازمان په شهرت او بریا کې مهم رول لوبوي چې پورته ټول د نورو بالقوه کارکوونکو د ګمارنې فرصت خپلوي چې دا د ټول سرچینو څخه د موثره ګټې اخیستنې او لګښتونو د کنټرول په برخه کې خاصه برخه لري. نو له همدې امله، د کارکوونکو له دندې څخه رضایت د سازمان په کړنو کې مهم ګڼل کېږي او له دې اهمیت سره باید پرې څېړنه ترسره شي.

## ۲- د څېړنې میتود

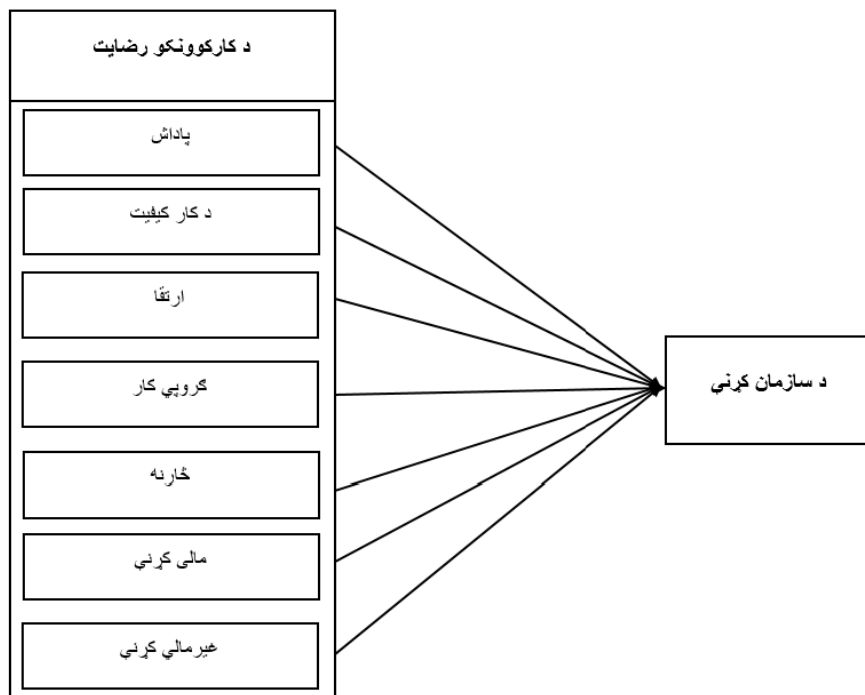
په دې څېړنه کې د کاروان پوهنتون له کارکوونکو څخه د غیر احتمالي نمونې له ډلې څخه د آسانه نمونې په استفادې سره معلومات راټول شوي. ټول نفوس چې ۵۱ تنه کارکوونکو څخه د ۴۳ کارکوونکو چې بیلابیلې علمي سویې لري، د پوسټنلیک په مټ یې اندونه راټول شوي دي. نوموړې څېړنه د ترسره کولو له اړخه کمي او د موخې له اړخه تطبیقي دی چې ډیټا یې د ډیزاین شوي پوسټنلیک په مرسته چې د کارکوونکو رضایت افادې د (Md. Murad Miah, 2020) او د سازمان په کړنو تاثیر افادې د (Paul E, Spector, 1994) لخوا ډیزاین شوي دي او اعتماد او اعتبار درلودونکي دي. یاد پوسټنلیک د ګوګل فارم کې ځای پر ځای او پر مټ یې لومړی لاس ډیټا د کاروان پوهنتون له کارکوونکو څخه د ساده تصادفي نمونې په ډول راټوله شوې. او د کارکوونکو له دندې څخه رضایت د کروناخ الفاه ارزښت ۰،۹۴۳ او د سازمان کړنو ارزښت یې ۰،۹۲۵ دی چې دا هم د راټولې شوې ډیټا خپلمنځي اړیکې ټیکاو بیانوي چې ددې راټولې شوې ډیټا ډیر ښه دی. ددې تحقیق د ډیټا د تحلیل په پار د IBM SPSS 28 څخه استفاده شوې. نوموړې ډیټا د بشپړ اعتماد وړ (Reliable) ده.

## ۳- موندنې

د دندې څخه رضایت یو له مهمو عواملو څخه دی چې د سازمان په کړنو باندې مثبت او معنا لرونکی تاثیر لري (غلامی ا.، تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی، ۱۳۹۹). د دندې څخه رضایت او سازمان کړنو ترمنځ رابطه په کانادايي اعتباری ټولنه کې شتون لري (Ouedraogo & Leclerc, 2013). همدارنگه د دندې څخه رضایت د سازمان په کړنو په غیر دولتي سازمانونو کې قوی اړیکه لري (Sharma, Arora, & Bagga, 2019). له دندې څخه رضایت د سازمان په کړنو د پاکستان په بانکي سکتور کې څرګندوي چې اړیکه د ذکر شوو متحولینو ترمنځ قوی او معنا لرونکې ده (Mohammad Imran, Fadillah, & Hussain, 2021). د کارکوونکي رضایت له دندې څخه په سازمانی کړنو باندې مثبت اثر لري (Onyebuchi, Lucky, & Okechukwu, 2019). د کارکوونکي رضایت له دندې څخه د سازمان په کړنو باندې

معنارلونکی اثر لري (Latif, et al., 2013). همدارنگه له دندې څخه رضایت په سازمانی تعهد باندې په مستقیم ډول اثر لري (Tatar, 2020). په کوم سازمان کې چې لوړ معاش، غوره کارۍ چاپیریال، ظرفیت لوړونه او داسې نور خدمات وي رضایت د کارکوونکي په لوړې سطحه وي او ددې په وړاندې کارکوونکي کېنې هم په غوره ډول ترسره کوي (A. fadlallah, 2015). مشتاق احمد او ملگرو (۲۰۱۳) کال کې د کارکوونکو له دندې څخه رضایت تاثیر په سازمانی کېنو تر څپړنې لاندې نیولې وه چې د څپړنې په نتیجه کې یې د دواړو متحولینو ترمنځ اړیکه مثبت او معنارلونکي پیدا کړه. همدارنگه د دندې څخه رضایت او سازمانی کېنو ترمنځ اړیکه څپړلې او د دندې څخه رضایت رابطه له سازمانی کېنو څخه قوې او محکمه ده نسبت د سازمانی کېنو او دندې له رضایت څخه (Bakotic, 2016). همدارنگه د کارکوونکو له دندې رضایت پر سازمانی کېنو باندې قوی او مثبت تاثیر لري (Murad Maih, 2018). له دندې څخه د کارکوونکو رضایت د کارکوونکو په کېنو په شخصی شرکتونه کې مثبت اثر لري او هغه کارکوونکي چې په لوړ مدیریت کې دي د هغه رضایت تر هغه کارکوونکو چې په ټیت یا منځني مدیریت کې ډیر دی په سرلانکا کې (Akumari, 2008). سازمانی عدالت، د دندې مصونیت او له دندې رضایت د سازمان پر مولدیت تاثیر کې ترلاسه کړي که چیرته په سازمان کې عدالت، د دندې مصونیت او له دندې څخه رضایت کچه کمه شي نو د سازمان پر مولدیت باندې منفي تاثیر کوي او که چیرته په سازمان کې عدالت، له دندې مصونیت او له دندې څخه رضایت کچه لوړه شي نو مستقیما د سازمان مولدیت ورسره ښه کیږي (Imran, Majeed, & Ayub, 2015). د دندې څخه رضایت تاثیر پر دې دندې کېنو یعنی که چیرته کارکوونکي له دندې څخه رضایت ولري نو دا څرگنده او مثبت تاثیر لري چې د کارکوونکي کېنې هم موثره او ښې شي (Andika & Alfiyana, 2021). د کارکوونکو هڅونې او له دندې څخه رضایت اهمیت د سازمانی کېنو په پار چې دا څرگندوي که چیرته سازمان خپل کارکوونکي وهڅوي کارکوونکي به نوبستونه رامنځته کړي او دا مستقیما د سازمان په گټه تاثیر واردوي او همدارنگه کله چې کارکوونکي تشویق شي له دندې څخه رضایت هم حاصلوي چې رضایت هم مستقیم تاثیر د سازمان په کېنولري (Varma, 2017). سازمانی هڅونه، د کارکوونکو له دندې څخه رضایت او سازمانی کېنو تاثیرات دا ډول څرگندوي چې حق الزحمه او د دندې کېنې د مالی کېنو په برخو لکه په شتمني گټه، د تغیر او تبدیل د ودې نرخ او د گټې باندې مثبت تاثیر کوي همدارنگه د کار چاپیریال او خپلواکي په غیر مالی کېنو لکه د مشتری خدماتو، د کارمندانو مولدیت او خدماتو په کیفیت باندې تاثیر کوي (pang & Shan lu, 2018).

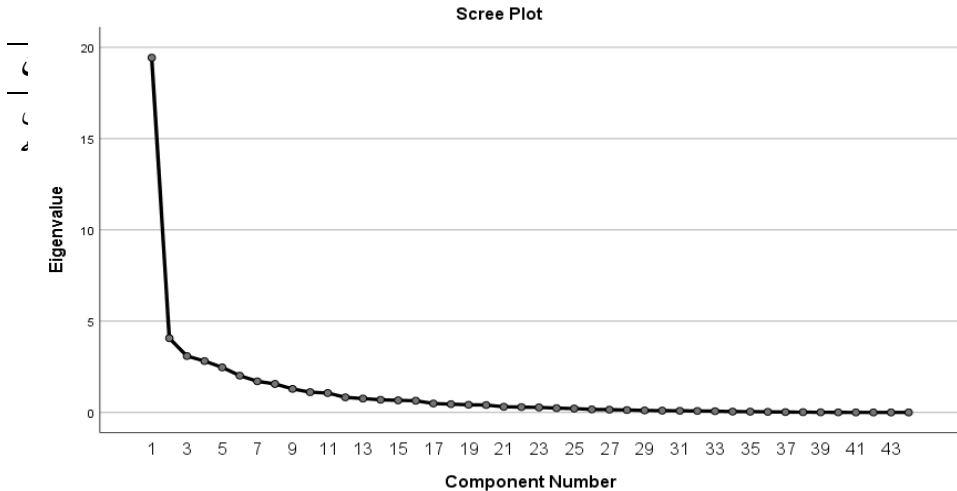
## لومړی شکل: د تحقیق ماډل



دغه څېړنه چې کاروان خصوصي پوهنتون کې دکارکوونکو له دندې څخه رضایت تاثیر د پوهنتون په کړنو هغه که مالي کړنې دي او که اداري د تاثیر اندازه بيانوي. ددې څېړنې ډیټا د ډیزاین شوي پوښتنلیک پرمټ راټوله شوي او ټول کارکوونکي یې نارینه دي چې دې ته لومړی لاس ډیتا ویل کيږي. دا چې پوښتنلیک د خورا اعتبار او اعتماد درلودونکی دی نو زمونږ افادو ترمنځ د ټیکاو لپاره د کرومباخ الفا ارزښت هم څرګند شو چې په لوړه سطحه کې یې قرار درلود او ددې څېړنه فرضیه د معنالرونکی عدد د ارزښت له مخې د تایید وړ ده یعنې د کارکوونکو له دندې څخه رضایت د کاروان پوهنتون په کړنو باندې تاثیر شتون لري او دا تاثیر مثبت دی.

شکل ۲: سکری پلاټ

دوهم شکل د راتولې شوې ډیټا په بنسټ جوړ شوی دی چې د څیړنې د موضوع د اندازه کولو لپاره د ټولو



Component Number	Eigenvalue	عیر مالي کړنې
1	19.5	0.66
2	4.0	0.57
3	3.0	0.28
4	2.5	0.72
5	2.2	0.63
6	2.0	0.72
7-43	1.8-0.1	-

افادو ویش ښيي چې دا موضوع دوه متحولینو په مناسب ډول اندازه کولی شي چې له شکل نه څرگندېږي.

جدول ۱: د متحولینو د برخو خپلمنځي اړیکه (n=43)

اول جدول د متحولینو متریکس دی او همدارنگه د متحولینو د داخلي ابعادو خپلمنځي اړیکه څرگندوي چې ارزښتونو ته په کتو سره دې دوی ترمنځ اړیکه مثبت او قوي هم ده ځکه چې لاسته راغلي ارزښتونه ډیری تر ۰.۰۵ څخه لوړ دي او ډیل ستوری لرونکي دي.

جدول ۲. خطي ریگرسیون د کارکوونکو له دندې څخه رضایت او سازمان کړنو ترمنځ

متحول	B	T	β	Sig
EJS <sup>1</sup>	۰.۸۱۰	۷.۱۷	۰.۷۹	
(ثابت)	۰.۶۱۴	۱.۱۶	۰.۶۷	۰.۰۰

الف. وړاندیونکی: د کارکوونکو له دندې څخه رضایت.

ب. تړلی متحول: د سازمان کړنې<sup>2</sup>:  $R^2 = 0.59$ ،  $A.R^2 = 0.58$  او احصائیوي ارزښت  $P < 0.05$  او دا جدول د ریگرسیون دی چې د کارکوونکو له دندې څخه رضایت کې مثبت یا منفي تغیر د سازمان په کړنو بڼې. کچیره په خپلواک متحول کې د یو ۱٪ سلنه په ارزښت تغیر رامنځته شي نو په پایله کې به د سازمان په کړنو کې ۱.۴۱٪ سلنه تغیر واقع شي یعنې که کاروان پوهنتون کې د کارمندانو رضایت کې یو سلنه مثبت تغیر رامنځته شي نو په نتیجه کې به د سازمان کړنې نږدې یو نیم اندازه غوره والی پیدا شي.

#### ۴- مناقشه

دا څيړنه چې د کارکوونکو له دندې څخه رضایت د سازمان په کړنو تاثیر په کاروان پوهنتون کې، تر عنوان لاندې ترسره شوه. دا څيړنه بیانوي چې دا تاثیر به مثبت او معنا لرونکی وی او هر څومره چې د کارکوونکو د رضایت کچه لوړیږي نو د سازمان کړنو باندې تاثیر به یې هم ډیريږي. تر دې عنوان لاندې کومه څيړنه په افغانستان کې نه وه ترسره شوې او همدارنگه په نړیواله سطحه د څيړنو څخه یادونو وکړو چې تر دې عنوان لاندې یو تحقیق ترسره شوی چې د متحولینو ابعاد یې دا دي ولي تر څيړنې لاندې اجتماعي واحد یې متمایز او سکټور یې متفاوت دی. او نورو څيړنو بیا د مختلفو متحولینو او ابعادو په نظر کې نیولو سره ترسره شوي چې نتیجې یې مختلفو شرایطو سره مثبتې ذکر شوي. همدارنگه بله څيړنه چې د هغه اساسي عناصرو پیژندل دي چې د کارکوونکو د تشویق او د سازمان په موخو کې مثبت رول ولوبوي او پایله یې دا بیانوي چې لوړه حق الزحمه کارکوونکي تشویق کوي او دا ددې سبب گرځي چې کارکوونکو په غوره ډول او پوره دقت سره کړنې ترسره کړي یعنې ددې دواړو ترمنځ اړیکه یې مثبت گنلې ده (محسنی، عبدالشاه، & محمد، ۱۳۸۹). له دندې څخه د رضایت تاثیر په کړنو او د سازمان وفاداری د منځگړي متحول په حیث رول لوبوي چې ددې څيړنې پایله د کارکوونکو رضایت له دندې، د ارتقا سیستم او سپارل شوو مسوولیتونو سره کم او زیات تاثیر بڼې چې ۶۲٪ تاثیر به د کارکوونکو رضایت وي او ویلای شو چې دا رضایت ددې سبب کیږي چې کارکوونکي سازمان ته وفاداره کړي او په نتیجه کې یې فرضیه تایید شوي ده (اسماعیلی & صیدزاده، ۱۳۹۵). همدارنگه د کار تعادل په ژوند کې د کارکوونکو د رضایت تر عنوان لاندې څيړنه په خصوصي مسافرتي شرکت کې ترسره شوې. نن سبا ډیری سازمانونو د خپلو کارکوونکو لپاره د کار او ژوند تعادل د خپلو کارکوونکو د رضایت حاصلولو په پار منلی او لا نور په دې هڅه کې دي چې داسې ستراتیژي جوړې کړي چې د کارکوونکو د

Organization performances<sup>2</sup>

Adjusted R square<sup>3</sup>

رضایت سبب شي او کچیره امنیتی، رخصتی، د کارکوونکو څخه حمایت، د کاري ساعتو انعطاف پذیری او کاري محیط دا هغه فکتورونه دي چې لوړ مدیریت یې د کارکوونکو د رضایت لپاره باید په نظر کې ولري او ددې ټولو تاثیر د کارکوونکو په رضایت باندې مثبت دی (pauadel, ahmad, & yedgrian, 2024). په ټوله کې باید ذکر کړو چې د کارکوونکو رضایت له دندې څخه د کاروان پوهنتون په کړنو هغه که مالی کړنې وي او که غیر مالی یا اداري مثبت تاثیر لري او د نوموړې څیړنې فرضیه تایید ده چې د خپلواک متحول د حق الزحمه، د کار کیفیت، څارنه، گروپي کار ابعاد لري او غیر خپلواک متحول بیا مالی او غیر مالی کړنې په ځان کې رانغاړي.

#### ۵- نتیجه اخیستنه

نوموړې څېړنه کې مو کارکوونکو له دندې څخه د رضایت تاثیرات د سازمان د کړنو اغیزې مطالعه او تر تحلیل لاندې نیولي دي. د پایلو د غوره تثبت په موخه له مختلفو روشونو څخه گټه اخیستې ده. د الفاء کروناخ عددي ارزښت مقدار په ترتیب سره د کارکوونکو رضایت او د سازمان کړنې (۰،۹۲) (۰،۹۴) دي او دا څرگندوي چې په پوښتنلیک کې د ترلاسه شوو ځوابونو تر منځ یو مناسبه اړیکه وجود لري. په څېړنه کې څرگنده شوه چې د (۷) فرعي متغیرین چې عبارت دي له حق الزحمه، ارتقا، د کار کیفیت، گروپي کار، څارنه، مالی او غیر مالی کړنې د سازمان په کړنو مثبت او معنی لرونکې اغیزه لري. ټول فرعي عوامل د هغې د تیوریکي او احصائیوی میتود په پام کې نیولو سره د کارکوونکو له دندې څخه د رضایت تاثیرات د سازمان په کړنو عنوانونو لاندې د اصلي متغیرینو په توگه په پام کې نیول شوي. د ریگریسیوني موډل د استفادې په موخه ANOVA څرگنده کړه چې د کارکوونکو له دندې څخه د رضایت تاثیرات د سازمان د کړنو لپاره ریگریسیوني موډل معنی دار دی؛ وروسته د گام په گام ریگریسیون پایلو څرگنده کړه چې د کارکوونکو له دندې څخه د رضایت تاثیرات د سازمان د کړنو کې یو سلنه تغیر کولای شي د کارکوونکو د دندې رضایت کې د ۱،۴۱ سلنه تغیر باعث شي. په همدې ترتیب د کارکوونکو له دندې څخه د رضایت تاثیرات د سازمان د کړنو کې رول لري. بناءً په دې سره د څیړنې خپلواک متحول د کارکوونکو له دندې څخه د په تړلي متحول د سازمان د کړنو متغیر معنی داره اغیزې لري او د څیړنې بدیل فرضیې تائیدوي. یعنې د کارکوونکو له دندې څخه د رضایت تاثیرات د سازمان په کړنو مثبت او معنی داره تاثیرات لري.

## ٦- اخليکونه

- Abdigapbarova, U., & Zhiyenbayeva, N. (2022). Organization of Student-Centered learning within the Professional Training of a future teacher in a Digital Environment. *Education and Information Technologies*. doi:doi.org/10.1007/s10639-022-11159-5
- BABURY, M., & HAYWARD, F. (2014). Afghanistan Higher Education: The Struggle for Quality, Merit, and Transformation. *Planning for Higher Education Journal*, 1-32.
- Krishnan, S. (2015). Student-Centered Learning in a First Year Undergraduate Course. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 88-95.
- Zohrabi, M., Torabi, M., & Baybourdiani, P. (2012). Teacher-centered and/or Student-centered Learning: English Language in Iran. *English Language and Literature Studies*, 18-30. doi:10.5539/ells.v2n3p18
- A. fadlallh, A. (2015). impact of job satisfaction on empolyee performance. *international journal of innovation and research in education sciencs*, 2, 26-32.
- (th7 نسخه) Database System Concepts .(2019) Abraham Silberschatz, H. F. New York: McGraw-Hill.
- Akumari, M. (2008). impact of job satisfaction on job performance . *china scitific research center*, 89-103.
- Alemnew, A. (2014). Impact of jobs satisfation on employee job performance at development bank of ethiopia. *marys university*, 1-103.
- Amaral, F. G., & Cipolla-Neto, J. (2018). A brief review about melatonin, a pineal hormone. *Arch Endocrinol Metab*, 62(4), 472-9. doi:10.20945/2359-3997000000066
- Andika, D., & Alfiyana, V. (2021). Impact of job satifaction on job performance, 121-138.
- Distributed Systems Principles and .(2007) Andrew S.Tanenbaum, M. V. NJ United States of America: PEARSON. (nd2 نسخه)
- Brennan, J., & Shah, T. (2000). Quality assurance and Institutional change: Experiences from 14 Countries. *Higher Education*, 40(3), 331- 349.
- Brennan, J., & Shah, T. (2010). *Managing Quality in Higher Education. An International Prospicive on institutional Asessment and Change*. Buckingham: srhe university press.
- New England Journal of Melatonin in Humans. .(1997) Brzezinski, A. 199701163360306/NEJM10.1056doi: .186-95 ,(3)336 ,Medicine
- Cai, S.-Y., Zhang, Y., Xu, Y.-P., Qi, Z.-Y., Li, M.-Q., Ahammed, G. J., . . . Zhou, J. (2017). HsfA1a upregulates melatonin biosynthesis to confer cadmium

- tolerance in tomato plants. *Journal of Pineal Research*, 62(2). doi:10.1111/jpi.12387
- Caniato, R., Filippini, R., Piovan, A., Puricelli, L., Borsarini, A., & Cappelletti, E. M. (2003). Melatonin in Plants. In *Advances in Experimental Medicine and Biology* (Vol. 527, pp. 593-7).
- Chan, Z., & Shi, H. (2015). Improved abiotic stress tolerance of bermudagrass by exogenous small molecules. *Plant Signal Behav*, 10(3), e991577. doi: 10.4161/15592324.2014.991577
- Chen, L., Fan, J., Hu, Z., Huang, X., Amombo, E., Liu, A., . . . Fu, J. (2017). Melatonin Is Involved in Regulation of Bermudagrass Growth and Development and Response to Low K<sup>+</sup> Stress. *Front. Plant Sci*, 8, 2038. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/fpls.2017.02038>
- Chena, G., Huob, Y., Tanc, D.-X., Lianga, Z., Zhanga, W., & Zhang, Y. (2003). Melatonin in Chinese medicinal herbs. *Life Sciences*, 73(1), 19-26. Retrieved from [https://doi.org/10.1016/S0024-3205\(03\)00252-2](https://doi.org/10.1016/S0024-3205(03)00252-2)
- Coto-Montes, A., & Hardeland, R. (1999). Antioxidative effects of melatonin in *Drosophila melanogaster*: Antagonization of damage induced by the inhibition of catalase. *Journal of Pineal Research*, 27(3), 154- 8. doi:10.1111/j.1600-079x.1999.tb00610.x
- Debnath, B., Islam, W., Li, M., Su, Y., Lu, X., Mitr, S., . . . Qiu, D. (2019). Melatonin Mediates Enhancement of Stress Tolerance in Plants. *Int J Mol Sci*, 20(5), 1040. doi:10.3390/ijms20051040.
- Durisova, M., Kucharcikova, A., & Tokarcikova, E. (2015). Assesment of Higher Education Teaching Outcomes (Quality of Higher Education). *Procedia - social and Behavioral Sciences*(116), 2085-2089.
- Fan, J., Hu, Z., Xie, Y., Chan, Z., Chen, K., Amombo, E., . . . Fu, J. (2015). Alleviation of cold damage to photosystem II and metabolisms by melatonin in Bermudagrass. *Front. Plant Sci*, 6, 925. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/fpls.2015.00925>
- Ni, J., Wang, Q., Shah, F. A., Liu, W., Wang, D., Huang, S., . . . Wu, L. (2018). Exogenous melatonin confers cadmium tolerance by counterbalancing the hydrogen peroxide homeostasis in wheat seedlings. *Molecules*, 23(4), 799. doi:<https://doi.org/10.3390/molecules23040799>
- Omar SH, N. S. (2010). Melatonin, Receptors, Mechanism, and Uses. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 1(2), 158-71. doi:10.4103/0975-8453.75069
- Onyebuchi, O., Lucky, O., & Okechukwu, O. (2019). Impact of employee job satisfaction on organizational performance. *Academic journal of current research*, 6, 6-12.
- Ouedraogo, A., & Leclerc, A. (2013). Job Staisfaction and organizational performance: evidence from candian credit union. *Journal of organizational culture, communication and conflict* , 1-21.

- Pandi-Perumal, S. R., Srinivasan, V., Maestroni, G. J., Cardinali, D. P., Poeggeler, B., & Hardeland, R. (2006). Melatonin. *FEBS Journal*, 273, 2813–2838.
- pang, K., & Shan lu, C. (2018). organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. Emerald publishing limited Business review, 36-52.
- pauvel, r., ahmad, m., & yedgrian, v. (2024). work life balance and employee satisfaction. *educational administration: thoery and practice*, 1146-1157.
- Paul Kahoro, C. W. (2014). *Concurrency Control In Distributed Databases*. United States International University Africa. Nairobi, Kenya.
- Petter, S. (2010). *UK Higher Education in Twenty*. London: A Changin, Quality Matters series.
- Posmyk, M. M., & Janas, K. M. (2009). Melatonin in plants. *Acta Physiol Plant*, 31, 1-11. doi:10.1007/s11738-008-0213-z
- Posmyk, M. M., Kuran, H., Marciniak, K., & Janas, K. M. (2008). Presowing seed treatment with melatonin protects red cabbage seedlings against toxic copper ion concentrations. *Journal of Pineal Research*, 45(1), 24-31. doi:10.1111/j.1600-079x.2007.00552.x4
- Posmyk, M., Bałabusta, M., Wieczorek, M., Sliwinska, E., & Janas, K. (2009). Melatonin applied to cucumber (*Cucumis sativus*L.) seeds improves germination during chilling stress. *Journal of Pineal Research*, 46(2), 214- 23. doi:10.1111/j.1600-079x.2008.00652.x
- Qasim Abbas, H. S. (2016). *Concurrency Control in Distributed Database System*. International Conference on Computer Communication and Informatics. Coimbatore, INDIA.
- اسماعیلی، م. & صیدزاده، ح. (۱۳۹۵). تاثیر رضایت شغلی با نقش میانجی و فاداری سازمانی. فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت، ۶۷-۵۱.
- بلترک، م. & اردکانی کمالی، ح. (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش رشته کارشناسی علوم تربیتی با استفاده از رویکرد ویکور فازی. رویکرد های نوین آموزشی، ۲(۳۲)، ۱۷۹-۱۹۴.
- حسینی، م.، فراهانی، ا.، & قره، م. ع. (۱۳۹۲). طراحی الگوی تضمین کیفیت آموزش تربیت بدنی در نظام آموزش از راه دور. پژوهش کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۱۹-۱۳۵(۲)، ۲.
- حسینی، م.، فراهانی، ا.، & قره، م. ع. (۱۳۹۲). طراحی الگوی تضمین کیفیت آموزش تربیت بدنی در نظام آموزش از راه دور. پژوهش کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۱۹-۱۳۵(۲)، ۲.
- خدیبوی، ا.، سید کلان، س. م.، حسن پور، ر.، احمدی، ح. & تره باری، ح. (۱۳۹۷). (بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و تدریس در دانشگاه فرهنگهای. نشریه علمی- پژوهشی آموزش و ارزشیابی) ۱۱، (۱۸۵-۱۶۱). رحمانی، ع. (۱۳۹۸). (مبانی مدیریت. کابل: تمدن.

- ستراتیژیک پلان کمېټه). ۱۴۰۱. (ستراتیژیک پلان بکتیکا: پکتیکا لوپو زده کړو مؤسسه. شهرکی پور، ح. (۱۳۹۱). عوامل موثر بر افزایش کیفیت آموزشی دوره های کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد دانشکده علوم تربیتی. پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۲(۹)، ۱۱۸-۱۲۴.
- شهرکی پور، ح. (1391). عوامل موثر بر کیفیت آموزشی دوره های کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد دانشکده علوم تربیتی، 9(2)، 118-124.
- شهرکی پور، ح. (1391). عوامل موثر بر کیفیت آموزشی دوره های کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد دانشکده علوم تربیتی، 9(2)، 118-124.
- صانع بخش حقدوست، س &، گودرزوند چگینی، م. (۱۳۹۵). (عوامل موثر بر عملکرد سازمانی. کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ۱۴-۱).
- صوری، م.، حنیفی، ف.، & ناظم، ف. (۱۳۹۹). بررسی وضعیت عوامل موثر بر کیفیت آموزشی در مدارس ابتدایی شهر تهران. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱(۱۲)، ۳۰۶-۲۷۷.
- عارفی، م.، زندی، خ &، شهودی، م. (۱۳۹۰). (بررسی کیفیت رشته علوم تربیتی در دانشگاه کردستان بر اساس مدل های کانو و گسترش عملکرد کیفیت. اندیشه های نوین تربیتی، ۳(۸)، ۱۵۰-۱۲۵).
- عدلی وزارت). ۱۳۹۸. (د ملکی لوپو زده کړو قانون. کابل: رسمی جریده.
- غلامی، ا. (۱۳۹۹). تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی. فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، اول، ۸۹-۷۷.
- غلامی، ا. (۱۳۹۹). تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی. فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، ۸۹-۷۷.
- غلامی، میثم & هدایت، ا. (۱۴۰۲). (بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی اعتماد و رضایت شغلی. سیویلیکا.
- غنجی، م.، حسینی، س &، حجازی، ی. (۱۳۹۱). (شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های تبیین کننده کیفیت تدریس از دیدگاه اساتید پردیس های کشاورزی دانشگاه تهران. مجله پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، ۳(۵)، ۴۱-۳۱).
- فراستخواه، م. (۱۳۸۹). (آینده اندیشی درباره کیفیت آموزش عالی ایران؛ مدلی بر آمده از نظریه مبنایی. ۹۴-۶۷. کریمیان، ح. (1390، 12). ارزیابی درونی رهیافتی مناسب برای بهبود کیفیت نظام آموزش عالی. فصلنامه رهبرد های آموزش، ص. 77-85.
- محسنی، م.، عبدالشاه، م &، محمد، ز. (۱۳۸۹). (شناسایی شاخص های کلیدی عملکرد جهت پرداخت پاداش. همایش بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه.
- محمد زاده، س.، & همکاران. (1386). الگوی برای تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی ایران. فصل نامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ص. 85-106.
- محمدی، س. (۱۳۹۵). (اداره عامه. کابل: عرفان.
- مصلح، ه &، خسروی، م. (۱۳۹۴). (بررسی روش های ارزیابی کیفیت تدریس اساتید دانشگاهی از طریق دانشجویان. مجموعه مقالات دومین کنفرانس ملی و نهمین همایش ارزیابی کیفیت در نظام های دانشگاهی.

مطلبی فرد، ع.، نوه، ا.، عبدالرحیم & محسن زاده، ف. (۱۳۹۱). (بررسی و شناسایی نشانگرهای حرفه‌ای و اخلاقی در آموزش و تدریس از نقطه نظر دانشجویان کارشناسی ارشد. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۴(۶)، ۱-۸.

مطهری نژاد، ح. & همکاران. (۱۳۹۱). استاندارد های تضمین کیفیت آموزش مهندسی در ایران. فصلنامه آموزش مهندسی در ایران. pp. 21-42.