

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کار آفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۳۹۱/۰۲/۲۰

### بررسی میزان به کار گیری روش های مدیریت استراتژیک منابع انسانی در شرکت های تولیدی

حسین رضائی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه

**چکیده:** ما اغلب از نظر منابع نظیر سرمایه، زمین، انرژی، تجهیزات و... با محدودیت رو به رو هستیم ولی با داشتن منبع عظیم و نامحدود چون قدرت خلاقیت و نوآوری می توان برگ برنده ای در بازارهای رقابتی داشت و بر پایه آن دنیای بهتری را ساخت. لذا مدیریت منابع انسانی قسمتی عمده از قلمرو علم و هنر مدیریت را تشکیل می دهد لذا تحقیق حاضر به بررسی میزان به کار گیری روش های مدیریت استراتژیک منابع انسانی در شرکت های تولیدی می پردازد.

**روش ها:** جامعه آماری این تحقیق شامل شرکت های تولیدی استان خراسان شمالی واقع در شهرستان بجنورد می باشد و به روش نمونه گیری تصادفی از بین آنها ۱۰۹ شرکت انتخاب شد. پرسشنامه ای شامل ۲۲ سوال برای جمع آوری اطلاعات به صورت میدانی مورد استفاده واقع گردید. همچنین از آزمون همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS 23 برای آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شد.

**یافته ها و نتایج:** یافته های تحقیق بیانگر وجود رابطه مثبت بین ابعاد مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت های تولیدی شهرستان بجنورد است.

**کلید واژه:** عملکرد، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، شرکت های تولیدی.

#### ۱. مقدمه

در آغاز قرن بیست و یکم تغییرات سریع و همه جانبه جهانی آنچنان محیط فعالیت سازمانها را دگرگون کرده است که سازمانها و مدیران آنها برای سازگاری با تغییرات و تحولات جهانی مجبورند راههای نوینی برای اقدامات خود بیابند تا بتوانند در صحنه رقابت داخلی و جهانی باقی بمانند (فیضی، ۱۳۸۶). با بررسی عملکرد شرکت های ایرانی می توان شاهد روند پر نوسان و بحث انگیز رشد و نرخ بازده سرمایه گذاری طی دهه بوده و این در حالی است که کارشناسان، پتانسیل شرکت های حاضر در بازار ایران را از لحاظ عملکرد بهتر، بیشتر از این می دانند (یوسفی، ۱۳۸۹). در هر صورت امروزه عملکرد سازمانی، و مدیریت آن به یکی از موضوع های مورد توجه و جذاب تبدیل شده است. این تمایل هم در زمینه های تحقیقاتی و هم در زمینه های کاربردی به بروز نوآوریهای بسیاری منجر شده است (VÍctor et al., 2008). بررسی دیدگاه های مختلف در مورد عملکرد نشان می دهد که متغیرهای بسیار ی می توانند بر آن مؤثرگذار باشند. علیرغم حجم زیاد مطالعاتی که از اواخر دهه ۱۹۹۰ به مقوله SHRM پرداخته اند، شواهد محکمی در مورد راههای اتخاذ و بکارگیری انواع مختلف استراتژیهای مدیریت منابع انسانی در ایران، و چگونگی تاثیرگذاری آن بر عملکرد سازمان ها و شرکت ها در دست نمی باشد. بااینکه در مطالعات قبلی به بررسی اجمالی ارتباط میان بکارگیری SHRM و عملکرد سازمان در تعدادی محدود از سازمانهای پرداخته شده، ولی هنوز در زمینه مطالعات کاربردی که به تشریح تاثیر برخی عوامل مؤثر در بکارگیری SHRM در بخشهای خصوصی از جمله شرکت های تولیدی باشد دیده نشده است (افجه واسماعیل زاده، ۱۳۸۸). مسئله اصلی تحقیق این است که مدیریت استراتژیک منابع انسانی و استفاده از کارکردهای اصلی آن و تاکید هر چه بیشتر بر آنها به صورت سیستماتیک و سازمان یافته در هر شرایطی و برای هر نوع شرکتی، در هر اندازه ای، در هر صنعت و بازاری مفید و مثمر فایده باشد و منجر به تقویت عملکرد شرکت گردد و

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کار آفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۳۹۱/۰۲/۲۰

یا استفاده از مدیریت استراتژیک منابع انسانی و کارکردهای آن در همه شرایط می تواند مناسب نباشد و گاهی ساز و کارهای سنتی مدیریت منابع انسانی تاثیر بهتری بر روی عملکرد سازمان دارند. در این راستا جهت ارضاء نیازهای مشابه در شرکت های تولیدی شهرستان بجنورد این پژوهش انجام شد تا این مسئله پاسخ داده شود که:

آیا بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت های تولیدی شهرستان بجنورد رابطه ای وجود دارد؟

### ۲. پیشینه تحقیق

۱- اسماعیل زاده و افجه در سال ۱۳۸۸ در تحقیقی تحت عنوان " بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکتها " نشان داد که از نظر عملکرد، روش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی نسبت به روش سنتی برتری دارد. با توجه به نتایج بدست آمده از آزمونهای فرعی اصلی می توان چنین نتیجه گیری کرد که شرکت هایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM) را با توجه به نگرش برتر دنبال می کنند نسبت به شرکت هایی که این فعالیت را انجام نمی دهند (شرکتهای سنتی یا THRM) عملکرد بهتری دارند یا استفاده از اقدامات و اصول مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود عملکرد شرکتها می گردد (اسماعیل زاده و افجه، ۱۳۸۸).

۲. عطا فر و همکاران در سال ۱۳۸۹ در مقاله ای با عنوان "تاثیر استراتژی های منابع انسانی بر عملکرد سازمانی بر اساس مدل امتیازات متوازن در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان" به مطالعه تاثیر استراتژیهای منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با استفاده از مدل امتیازات متوازن پرداختند. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی از گروه میدانی و جامعه آماری تحقیق عبارت از مدیران، کارشناسان و کارکنان آن اداره کل به تعداد ۱۲۵۴ نفر بود که از آن میان ۲۷۴ نفر با روش تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه ای ۴۸ سوالی با ضریب پایایی ۰.۹۲ بود که از طریق شاخص آلفای کرونباخ به دست آمد. اطلاعات جمع آوری شده از طریق آزمونهای آماری t تک متغیره و تحلیل واریانس یکراهه در آمار استنباطی و همچنین آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بطور کلی نتایج حاکی از آن بود که تاثیر استراتژی های منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در همه جنبه های مدل امتیازات متوازن بیش از حد متوسط بوده است.

۳- صفر زاده و همکارانش در تحقیق تحت عنوان " بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)" که نتایج نشان داد که شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد و همچنین این متغیرها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی می گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱).

۴. چانگ و هانگ<sup>۲</sup> در تحقیق تحت عنوان " رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکتها" به بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد شرکت های مورد نظر پرداختند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که مدیریت استراتژیک منابع انسانی تاثیر معنی داری بر افزایش و بهبود عملکرد شرکت ها در این کشور ندارد و استفاده از هر کدام روشهای مدیریت منابع انسانی یعنی استراتژیک و سنتی نسبت به روش دیگر هیچ گونه رجحان و برتری ندارد (Chang & Huang, 2005).

<sup>1</sup> Strategic Human Resource Management

<sup>2</sup> Traditional Human Resource Management

<sup>3</sup> Chang & Huang

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۱/۰۲/۱۴۰۲

۵. لیاویو همکارانش<sup>۴</sup> در تحقیق خود با عنوان "اثر مدیریت دانش در نوآوری و عملکرد شرکت" که در تایوان انجام شد مشاهده کردند که مدیریت دانش از طریق قابلیت خلق دانش و تسهیم دانش و بکارگیری دانش باعث نوآوری می شود و نوآوری هم به از طریق سرعت و مقدار بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت می گذارد.

(Liao . etal&2011).

۶. الباحسین و القراحی<sup>۵</sup> در سال ۲۰۱۳ تحقیقی تحت عنوان "تأثیر کارکرد های منابع انسانی بر عملکرد از طریق متغیرهای میانجی، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با رویکرد معادلات ساختاری" انجام دادند که نتایج بیانگر تأثیر مستقیم و همچنین غیر مستقیم کارکرد های منابع انسانی از طریق متغیر های میانجی بر عملکرد سازمان های مورد مطالعه بود (Al-bahussin & El-garaihy, 2013).

۷. ازلان<sup>۶</sup> در سال ۲۰۰۹ تحقیقی را با عنوان "اقدامات منابع انسانی و عملکرد سازمانی. انگیزه ها بعنوان تعدیل کننده" انجام دادند. بررسی تأثیر سه نوع از اقدامات منابع انسانی یعنی ارزیابی عملکرد، آموزش و فن آوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی شرکت های تولیدی مالزی، با حضور انگیزه بعنوان تعدیلگر، محور این پژوهش قرار گرفت. یک نمونه متشکل از ۸۵ شرکت در ساراواک مالزی بطور داوطلبانه در این مطالعه شرکت نمودند. نتایج نشان داد که آموزش و فن آوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم دارند همچنین دیده شد که انگیزه بطور مثبت در ارتباط با عملکرد سازمانی است اما رابطه بین دو فعالیت منابع انسانی و عملکرد سازمانی را تعدیل نکرده است (Azlan, 2009).

### ۳. روش تحقیق

در فرآیند اجرایی، نخست پرسشنامه هایی که توسط پاسخ دهندگان تکمیل گردیده است را جمع آوری کرده و داده های خام مورد نیاز جهت توصیف و آزمون فرضیه ها به کمک رایانه و نرم افزار استخراج می گردند و سپس این داده ها از طریق نرم افزار SPSS 19 تجزیه و تحلیل شده و در دو مرحله به اطلاعات مورد استفاده در این تحقیق، تبدیل می گردند. در مرحله اول که تجزیه و تحلیل توصیفی می باشد، داده های جمع آوری شده به صورت جدول آمار توصیفی و نمودار هیستوگرام ارائه می شود و در مرحله دوم که تجزیه و تحلیل استنباطی می باشد، با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار می گیرند. در نهایت می توان در مورد پذیرش یا عدم پذیرش هر کدام از فرضیه های آماری تحقیق اظهار نظر نمود.

### ۴. بحث و نتیجه گیری

در این بخش به توصیف متغیرهای تحقیق پرداخته می شود:

#### • توصیف متغیر تعامل و ارتباط موثر با کارکنان

جدول (۱) توصیف متغیر تعامل و ارتباط موثر با کارکنان

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	وایانس
۱۱۶	۱	۵	۳/۱۳۹۴	۰/۸۰۲۷۶	۰/۶۴۴

با توجه به جدول مشاهده می شود که متغیر تعامل و ارتباط موثر با کارکنان دارای کمترین مقدار ۱، بیشترین ۵، میانگین ۳/۱۳۹۴، انحراف معیار ۰/۸۰۲۷۶ و

<sup>4</sup> Liao & et al

<sup>5</sup> Al-bahussin & El-garaihy

<sup>6</sup> Azlan

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۱/۰۲/۱۴۰۲

واریانس ۰/۶۴۴ می باشد.

### • توصیف متغیر کارمند یابی و استخدام

جدول (۲) توصیف متغیر کارمندیابی و استخدام

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱۱۶	۱	۵	۲/۹۲۸۲	۰/۹۵۵۸۴	۰/۹۱۴

با توجه به جدول مشاهده می شود که متغیر کارمند یابی و استخدام دارای کمترین مقدار ۱، بیشترین ۵، میانگین ۲/۹۲۸۲، انحراف معیار ۰/۹۵۵۸۴ و واریانس ۰/۹۱۴ می باشد.

### • توصیف متغیر جبران خدمات

جدول (۳) توصیف متغیر جبران خدمات

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱۱۶	۱	۵	۲/۹۲۲	۱/۰۲۳۳	۱/۰۴۷

با توجه به جدول مشاهده می شود که متغیر جبران خدمات دارای کمترین مقدار ۱، بیشترین ۵، میانگین ۲/۹۰، انحراف معیار ۱/۰۲۳۳ و واریانس ۱/۰۴۷ می باشد.

### • توصیف متغیر آموزش و توسعه انسانی

جدول (۴) توصیف متغیر آموزش و توسعه انسانی

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱۱۶	۱/۳۳	۵	۳/۰۵۱۷	۰/۸۳۰۴	۰/۶۹

با توجه به جدول مشاهده می شود که متغیر آموزش و توسعه انسانی دارای کمترین مقدار ۱/۳۳، بیشترین ۵، میانگین ۳/۰۵۱۷، انحراف معیار ۰/۸۳۰۴ و واریانس ۰/۶۹ می باشد.

### • توصیف متغیر ایجاد فرصت های شغلی برابر

جدول (۵) توصیف متغیر ایجاد فرصت های شغلی برابر

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱۱۶	۱	۴/۷۵	۲/۸۱۰۳	۰/۸۷۱۴۲	۰/۷۵۹

با توجه به جدول مشاهده می شود که متغیر ایجاد فرصت های شغلی برابر دارای کمترین مقدار ۱، بیشترین ۴/۷۵، میانگین ۲/۸۱۰۳، انحراف معیار ۰/۸۷۱۴۲ و واریانس ۰/۷۵۹ می باشد.

### • توصیف متغیر توسعه و بهبود مدیریت

جدول (۶) توصیف متغیر توسعه و بهبود مدیریت

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱۱۶	۱	۴/۵	۲/۸۰۳۲	۰/۸۶۲۶۳	۰/۷۴۴

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۳۹۸/۰۲/۲۰

با توجه به جدول مشاهده می شود که متغیر توسعه و بهبود مدیریت دارای کمترین مقدار ۱، بیشترین ۴/۵، میانگین ۲/۸۰۳۲، انحراف معیار ۰/۸۶۲۶۳ و واریانس ۰/۷۴۴ می باشد.

### • توصیف متغیر برنامه ها و زمانبندی منعطف

جدول (۷) توصیف متغیر برنامه ها و زمانبندی منعطف

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱۱۶	۱	۵	۲/۸۲۱۸	۰/۹۴۷۵۹	۰/۸۹۸

با توجه به جدول مشاهده می شود که متغیر برنامه ها و زمانبندی منعطف دارای کمترین مقدار ۱، بیشترین ۵، میانگین ۲/۸۲۱۸، انحراف معیار ۰/۹۴۷۵۹ و واریانس ۰/۸۹۸ می باشد.

### • توصیف متغیر اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی

جدول (۸) توصیف متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱۱۶	۱/۲۵	۴/۵۲	۲/۹۲۵۳	۰/۷۷۷۹۸	۰/۶۰۵

با توجه به جدول مشاهده می شود که متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارای کمترین مقدار ۱/۲۵، بیشترین ۴/۵۲، میانگین ۲/۹۲۵۳، انحراف معیار ۰/۷۷۷۹۸ و واریانس ۰/۶۰۵ می باشد.

### • توصیف متغیر عملکرد

جدول (۹) توصیف متغیر عملکرد

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱۱۶	۱	۴/۷۵	۲/۷۴۲۵	۰/۸۸۲۴۵	۰/۷۷۹

با توجه به جدول مشاهده می شود که متغیر عملکرد دارای کمترین مقدار ۱، بیشترین ۴/۷۵، میانگین ۲/۷۴۲۵، انحراف معیار ۰/۸۸۲۴۵ و واریانس ۰/۷۷۹ می باشد.

### • بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

جدول (۱۰) آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

سطح معناداری	آماره آزمون
۰/۴۵۶	۰/۸۵۶
۰/۹۱	۰/۵۶۳

با توجه به جدول مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری های بدست آمده بیشتر از ۰/۰۵ می باشد در نتیجه متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی دارای توزیع نرمال می باشند بنابراین برای انجام فرضیه های تحقیق می توان از روشهای پارامتریک استفاده نمود.

### آزمون فرضیه تحقیق

فرضیه اصلی: بین اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت های تولیدی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.

بین اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد ارتباط معناداری وجود ندارد:  $H_0$

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کار آفرینی، اقتصاد و حسابداری



ردم ۱۱/۲۰۲۰۲۰۲۰۲۰۲۰

بین اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد ارتباط معناداری وجود دارد :  $H_1$

جدول ۱۱) ضریب همبستگی بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد

تعداد	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی داری
۱۱۶	۰/۸۱۴	۰/۶۶۲	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۱۱ مشاهده می شود که مقدار سطح معنی داری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  تایید می شود و این رابطه معنی دار می باشد؛ بنابراین فرضیه اصلی تایید می شود. شدت همبستگی بین دو متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد ۸۱/۴ + درصد می باشد که بیانگر رابطه مستقیم بین دو متغیر می باشد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر با ۶۶/۲ می باشد که نشان می دهد متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی به میزان ۶۶/۲ درصد می تواند متغیر عملکرد را پیش بینی کند.

### ۵. نتیجه گیری

در این بخش نتایج حاصل از بررسی متغیرها و فرضیه های پژوهش بصورت خلاصه ارائه می گردد.

### نتایج آمار توصیفی

سنجش متغیرهای اصلی تحقیق نشان داد که :

۱. از نظر پاسخ دهندگان متغیر تعامل و ارتباط موثر با کارکنان در شرکت ها دارای میانگین ۳/۱۳ است که با توجه به طیف پنج گزینه ای در حد بالاتر از متوسط قرار دارد. و این نشان می دهد که این متغیر در شرکتهای تولیدی از وضعیت مناسبی برخوردار است.
  ۲. از نظر پاسخ دهندگان متغیر کارمند یابی و استخدام در شرکت ها دارای میانگین ۲/۹۲ است که با توجه به طیف پنج گزینه ای در حد کمتر از متوسط قرار دارد. و این بیان گر نامطلوب بودن وضعیت این متغیر در شرکتهای تولیدی استان گیلان می باشد.
  ۳. از نظر پاسخ دهندگان متغیر جبران خدمات در شرکت ها دارای میانگین ۲/۹۰ است که با توجه به طیف پنج گزینه ای در حد کمتر از متوسط قرار دارد. و این بیان گر نامطلوب بودن وضعیت این متغیر در شرکتهای تولیدی استان گیلان می باشد.
  ۴. از نظر پاسخ دهندگان متغیر آموزش و توسعه انسانی در شرکت ها دارای میانگین ۳/۰۵ است که با توجه به طیف پنج گزینه ای در حد بالاتر از متوسط قرار دارد. و این نشان می دهد که این متغیر در شرکتهای تولیدی از وضعیت مناسبی برخوردار است.
  ۵. از نظر پاسخ دهندگان متغیر فرصت های شغلی در شرکت ها دارای میانگین ۲/۸۱ است که با توجه به طیف پنج گزینه ای در حد کمتر از متوسط قرار دارد. و این بیان گر نامطلوب بودن وضعیت این متغیر در شرکتهای تولیدی استان گیلان می باشد.
  ۶. از نظر پاسخ دهندگان متغیر توسعه و بهبود مدیریت در شرکت ها دارای میانگین ۲/۸۰ است که با توجه به طیف پنج گزینه ای در حد کمتر از متوسط قرار دارد. و این بیان گر نامطلوب بودن وضعیت این متغیر در شرکتهای تولیدی استان گیلان می باشد.
  ۷. از نظر پاسخ دهندگان متغیر برنامه ها و زمانبندی منعطف در شرکت ها دارای میانگین ۲/۸۲ است که با توجه به طیف پنج گزینه ای در حد کمتر از متوسط قرار دارد. و این بیان گر نامطلوب بودن وضعیت این متغیر در شرکتهای تولیدی استان گیلان می باشد.
  ۸. از نظر پاسخ دهندگان متغیر اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی در شرکت ها دارای میانگین ۲/۹۲ است که با توجه به طیف پنج گزینه ای در حد کمتر از متوسط قرار دارد. و این بیان گر نامطلوب بودن وضعیت این متغیر در شرکتهای تولیدی استان گیلان می باشد.
  ۹. از نظر پاسخ دهندگان متغیر عملکرد در شرکت ها دارای میانگین ۲/۷۴ است که با توجه به طیف پنج گزینه ای در حد کمتر از متوسط قرار دارد. و این بیان گر نامطلوب بودن وضعیت این متغیر در شرکتهای تولیدی استان گیلان می باشد.
- نتایج آمار استنباطی بیانگر آن است که از نظر پاسخ دهندگان میانگین کسب شده از اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد در وضعیت پائین تر از متوسط قرار دارند و وضعیت نامطلوبی بر شرکت ها حاکم است. به عبارتی شرکت ها در این روز ها از نظر عملکرد وضعیت مناسبی ندارند. که این با توجه به

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کار آفرینی، اقتصاد و حسابداری



ردیف: ۱۱/۲۰۲۱-۲۰۲۲

وضعیت اقتصادی کشور وجود و وجود رکود تورمی قابل پیش بینی است. از سوی دیگر وضعیت شرکت ها از نظر مدیریت استراتژیک منابع انسانی نیز شرایط چندام خوبی نیست که این متغیر در شرایط اقتصادی حاکم می تواند سبب کاهش بیشتر عملکرد شرکت ها گردد.

### نتایج آمار استنباطی

۱. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که همبستگی مثبت و معنی داری بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت های تولیدی شهرستان بجنورد وجود دارد. به طوری که میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر  $0.814$  درصد می باشد که در سطح  $0.05$  درصد معنی دار است. در نتیجه می توان گفت که مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت های تولیدی شهرستان بجنورد دارای رابطه مستقیم و معنی داری می باشند. این یافته در راستای یافته های (Chang & Huang (2005 است. همچنین این نتیجه با نتیجه بدست آمده توسط افجه واسماعیل زاده (۱۳۸۸) یکسان است.

### ۶. منابع

۱. آذر، عادل. (۱۳۸۷). "آمار و کاربرد آن در مدیریت". تهران: انتشارات سمت. صص ۲۱۰-۱۸۳
۲. آذر، عادل و مریم دانشور. (۱۳۸۶). "مروری بر روشهای ارزیابی عملکرد شعب بیمه"، فصلنامه صنعت بیمه، سال بیست و دوم، شماره ۲، صص ۱۲۵-۱۲۳
۳. آراسته، محمد (۱۳۹۱). "تبیین عملکرد شرکت با استفاده از بازارگرایی، نوآوری و مزیت رقابتی در شرکت های تولیدی استان گیلان" پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد رشت.
۴. آرمسترانگ، مایکل. ترجمه اعرابی و ایزدی. (۱۳۸۳). "مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)". تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. صص ۲۶-۱۸، ۴۳-۴۱، ۱۰۶، ۱۱۳
۵. اعرابی، محمد و مورعی، محمد هادی. (۱۳۸۲). "توسعه مدل یکپارچه تدوین استراتژی منابع انسانی (مطالعه موردی شرکت مینا)". مجموعه مقالات اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی. صص ۱۰۱-۲۵
۶. اعرابی، سید محمد. (۱۳۸۵). "مدیریت استراتژیک منابع انسانی". تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. صص ۲۲-۱۶، ۳۱-۲۸، ۴۹، ۵۰
۷. آون، هیوز. ترجمه الوانی، خلیلی شورینی و معمرازاده. (۱۳۸۵). "مدیریت دولتی نوین: نگرشی راهبردی، سیر اندیشه ها، مفاهیم و نظریه ها". تهران: انتشارات مروارید. صص ۲۲۰-۲۰۵
۸. ایرانزاده سلیمان، برقی امیر، (۱۳۸۸)، الگوهای ارزیابی عملکرد سازمان، انتشارات فروزش، ص ۷
۹. بامبرگر، پیتر و مشولم، ایلن. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی (۱۳۸۱). "تدوین، اجرا و آثار استراتژی منابع انسانی" تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، صص ۱۳-۱۱، ۳۹، ۷۹-۶۴، ۸۷-۸۵، ۹۰، ۱۳۹
۱۰. بزاز جزایری، سید احمد، (۱۳۸۷). "ارزیابی عملکرد منابع انسانی: الگویی برای پیاده سازی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان ها"، چاپ دوم، تهران، آبیژصص ۱۸-۱۷.
۱۱. بست، جان. ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی. (۱۳۷۶). "روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری". تهران: انتشارات رشد. صص ۱۶۰-۱۴۲
۱۲. حاج کریمی، عباسعلی و رنگریز، حسن. (۱۳۷۹) (۱۳۷۹). "مدیریت منابع انسانی". تهران: چاپ و نشر بازرگانی. صص ۱۶
۱۳. حسن پور، اکبر. (۱۳۸۳). بررسی ارتباط بین استراتژی های منابع انسانی و مشارکت کارکنان در بانک ملت. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. فصل دوم.
۱۴. درویش، مجید. (۱۳۸۹). "رتبه بندی صد شرکت برتر ایران"، تهران: سازمان مدیریت صنعتی
۱۵. دسلر، گری. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. (۱۳۷۸). "مبانی مدیریت منابع انسانی". تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. صص ۱۶

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری



ردمآب نوآرورآ: ۱۱/۲۰۲۱-۲۰۲۲

۱۶. دلاور، علی (۱۳۸۵) مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی واجتماعی. تهران: انتشارات رشد. صص ۴۱۶-۴۰۳
۱۷. رحیمی، غفور (۱۳۸۵)، "ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان"، مجله تدبیر، شماره ۱۷۳، ص ۳
۱۸. رهنورد، فرج اله (۱۳۸۷)، "عوامل موثر بر ارتقای عملکرد سازمانهای بخش دولتی ایران"، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال هشتم، شماره ۴ (پیاپی ۳۱). صص ۱۰۰-۷۶.
۱۹. سایمونز، رابرت (۱۳۸۵)، "نظام های کنترل و سنجش عملکرد برای اجرای استراتژی"، ترجمه مجتبی اسدی، انتشارات آسیا. صص ۲۵۵-۲۵۱
۲۰. سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۰). "مدیریت منابع انسانی". تهران: انتشارات سمت، صص ۵-۱
۲۱. سید جوادین، سید رضا و بیگدلو، علی. (۱۳۸۳) مدیریت استراتژیک، استراتژی های سازمانی و سیاستهای مدیریت منابع انسانی در پشتیبانی از آنها. دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی. صص ۱۰۳-۹۳
۲۲. سینجر، مارک ج. ترجمه فریده آل آقا. (۱۳۷۸). "مدیریت منابع انسانی". تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. ص ۴
۲۳. شیخ زاده، رجبعلی (۱۳۸۸)، "الگوی مفهومی مدیریت عملکرد در سازمان های مأموریت محور"، فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال اول، شماره ۲، صص ۸۳-۵۷.
۲۴. طالبیان، احمد رضا. (۱۳۹۲) برنامه ریزی منابع انسانی با رویکرد استراتژیک. مجله تدبیر. آذرماه. شماره ۱۳۹. صص ۲۷-۲۲
۲۵. طبرسا، غلامرضا (۱۳۷۸)، "بررسی و تبیین نقش اقتضانات استراتژیک در انتخاب الگوی ارزیابی عملکرد سازمانهای دولتی"، مجموعه مقالات دومین جشنواره شهید رجایی ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی کشور، تهران: سازمان امور اداری و استخدامی کشور
۲۶. عالم تبریز، اکبر و رجبی، ایمان و حاجی بابا علی، علی، ۱۳۸۸، سرمایه فکری، جلد اول، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، ص ۱۸۷
۲۷. عباس پور، عباس (۱۳۸۱) مقایسه کارکردهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران با آخرین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و طراحی و تبیین مدل فرآیند بهینه برای آن. پایان نامه دکترای مدیریت. دانشگاه تهران. فصل دوم. صص ۴۵-۵۷
۲۸. عفتی داریانی، محمد علی و رونق، مریم (۱۳۸۶) مدیریت عملکرد با نگاهی به ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی. تهران: موسسه توسعه و بهبود مدیریت. ۴۱-۳۲، ۵۹-۵۶
۲۹. عفتی داریانی، محمد علی (۱۳۸۶)، "مدیریت عملکرد با نگاهی به ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی"، موسسه توسعه و بهبود مدیریت، ص ۵.
۳۰. عیسی خانی، احمد (۱۳۸۷)، "سازمان های با عملکرد برتر"، نشریه تدبیر، شماره ۱۹۲، ۱۳۸۷، صص ۲۴-۲۹.
۳۱. فخاریان، ابوالقاسم (۱۳۸۰) سیستمهای کنترل و سنجش عملکرد. مجله حسابداری. سال ۱۶. شماره ۱۴۶. صص ۶۴-۶۱
۳۲. فرد آر، دیوید. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی (۱۳۷۹) مدیریت استراتژیک. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. صص ۲۷-۲۴، ۲۱۳
۳۳. فیضی، طاهره (۱۳۸۶) - مبانی سازمان و مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، چاپ نهم، صفحه ۳۹۸.
۳۴. کیانی، علیرضا. (۱۳۸۱). "فرآیند برنامه ریزی استراتژیک". مجله تدبیر. اردیبهشت ماه. شماره ۱۲۱. صص ۵۳-۴۹
۳۵. لباف، حسن و نیلی پور طباطبایی، سید اکبر. (۱۳۸۵). "تلفیق مدیریت کیفیت فراگیر و مدیریت منابع انسانی استراتژیک (مبانی و پیامدها)". هفتمین کنفرانس بین المللی کیفیت. صص ۱۴-۱
۳۶. مزینانی، علی. (۱۳۸۲). "ارتباط بین معیارهای موجود و مطلوب ارزیابی عملکرد مالی در شرکتهای برق منطقه ای تحت پوشش توانیر". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه مازندران. فصل دوم.
۳۷. موسوی شاهرودی، سید محمد. (۱۳۸۲). "برنامه ریزی خرد". تهران: سایه گستر. صص ۸۹، ۹۹-۹۴



## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری



ردمبل نوامبر ۱۳۹۱-۲۰۲۰

۳۸. میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۵) "مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار (نگرشی نظام گرا)", تهران: انتشارات میر. صص ۳۲-۳۴، ۷۲، ۱۶۸-۱۶۷، ۲۳۲-۲۳۵، ۳۰۰-۳۰۵، ۳۵۰-۳۵۷، ۴۳۱-۴۲۰
۳۹. نادری، عزت اله و سیف نراق، مریم. (۱۳۸۰). "روش های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی". تهران : دفتر تحقیقات و انتشارات بدر. صص ۷۲-۷۰، ۱۹۱
۴۰. نوری، سیامک و کلانتر، کیانوش. (۱۳۸۱). "سیستمهای اطلاعات منابع انسانی". مجله تدبیر. مهر ماه. شماره ۱۲۶. صص ۳۸-۳۳
۴۱. واسعی کارگر، محسن. (۱۳۷۸). "مدیریت استراتژیک منابع انسانی در صنایع ماشینهای الکتریکی جوبین". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علم و صنعت. فصل دوم.
۴۲. یوسفی- مریم (۱۳۸۹)- "تجزیه و تحلیل مدل جامع جهت تبیین عملکرد بازار شرکت های تولیدی متوسط و بزرگ استان گیلان" - پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی- دانشگاه آزاد واحد رشت.
43. Al-bahussin, Sami & El-garaihy(2013)" The Impact of Human Resource Management Practices, Organisational Culture, Organisational Innovation and Knowledge Management on Organisational Performance in Large Saudi Organisations: Structural Equation Modeling With Conceptual Framework " International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 22; pp:1-19.
44. Al-Dhaafri ,H &etal(2013)" The Effect of Total Quality Management, Enterprise Resource Planning and the Entrepreneurial Orientation on the Organizational Performance:The Mediating Role of the Organizational Excellence --- A Proposed Research Framework " International Journal of Business Administration, Vol. 4, No. 1.pp:66-85.
45. Allen, R. S., Dawson, G., Wheatley K. and White C.S.(2008)«Perceived Diversity and Organizational Performance», Employee Relations, Vol. 30 No. 1, p. 20-33.
46. Azlan Mohamad, A., Lo, M. and King La, M., (2009) "HUMAN RESOURCE PRACTICES AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. INCENTIVES AS MODERATOR", Journal of academic research in economics, Vol. 1, No. 2
47. Briggs, S& Keogh, W. (1999). "Integrating human resource strategy and strategic planning to achieve business excellence". Total Quality Management, Vol 10, pp. 447- 453.
48. Chang, Wang Jing April & Huang, Tung Chun (2005). "Relationship between strategic human resource management and firm performance a contingency perspective". International Journal of Man power. Vol. 26. NO. 5, pp. 434- 449
49. Cooke, F.L. (2001). "Human resource strategy to improve organizational performance: a route for firms in Britain?" International Journal of Management Review, Vol3, pp.321- 339.
50. Deshpande, R. and J. U. Farley. (2004). Organizational Culture, Market Orientation, Innovativeness, and Firm Performance: An International Research Odyssey. International Journal of Research in Marketing, 12(1), 3-22.
51. Hax, A. (1985) "A New Competitive Weapon: The Human Resource Strategy." Training and Development Journal, pp 76- 81
52. Ho. Li-An,(2008),"What Affects Organizational Performance? The Linking Of Learning And Knowledge Management" , Industrial Management & Data Systems, Vol. 108, No.9, Pp.1234-1254
53. Hoogervort, J., Koopman, P., Flier, H. (2002). "Human resource strategy for the new ICT-driven business context". International Journal of Human Resource Management, Vol. 13, pp. 1245- 1265
54. Jackson , SE& Schuler.(1995).The need for understanding HRM in the context of organization and their environment , annual review of philosophy , vol.46.pp.157-162
55. Jeffery A. Mello (2002) "Strategic human resource management" South western, Thomson learning, pp. 102- 107
56. Kelliher, Clare & Prett Gilly, (2001) "Business strategy and approaches to HRM (A case study of new developments in the United Kingdom restaurant industry)", Personnel Review, vol.30, No.4, pp.421-437
57. Lawler E. (1986).choosing an involvement strategy, Academy of management executive. vol 45. Pp.237-249
58. Liao Chechen , & eta(2010)"Enhancing knowledge management for R&D innovation and firm performance: An integrative view" , African Journal of Business Management Vol. 4(14), pp. 3026-3038.
59. Moullin, M.(2002) Delivering Excellence in Health and Social Care, Open University Press, Buckingham.
60. Neely Andy, Adams Chris and Crowe Paul(2001), "The Performance Prism in Practice, Measuring Business Excellence, pp.6-12,5,2.
61. Neely, A.D.(2005) «Defining performance measurement: adding to the debate», Perspectives on Performance, Vol. 4 No. 2, p. 14-15.
62. Neo,Hallenbeck, Gerhart& Wright.(2003).human resource management :gaining a competitive advantage, fourth edition, new york, macgregw-hill, p.56

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کار آفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۳۹۱-۲۰۲۰

63. Papalexandris, Nancy & Panayotopoulou, Leda,(2004) "Examining the link between human resource management orientation and firm performance", Personnel Review, vol.33, No.5, pp.499-520
64. Schuler, R.S. and Jackson, S.E. (1987), "Linking competitive strategies with human resource management practices", Academy of Management Executive, Vol. 1, No 3, pp. 207- 219
65. Schuler,RS.(2000).The internationalization of human resource management,journal of management .vol25 .p250
66. Snell& Wright. (1998). Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic HRM. Academy of management.vol.23.pp.160-170
67. Snell, Youndt & Wright.(1996). Establishing a framework for research in strategic HRM: merging resource theory and organizational learning , research in personal and HRM. Vol .14.pp.320-332
68. Víctor J. García-Morales, Fernando Matías-Reche, Nuria Hurtado-Torres, (2008) "Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector", Journal of Organizational Change Management, Vol. 21 Iss: 2, pp.188 – 212.
69. Wright &McMahan.(1992).theoretical perspective for strategic HRM , Journal of management , vol.18.pp.105-115
70. Yao-Sheng Liao,(2005)" Business strategy and performance: the role of human resource management control", Personnel Review, vol.34, No.3, pp.294-309.