

## نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان

علی قصوری<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۱۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۱/۱۱

### چکیده

کارکنان هر سازمان به عنوان ارزشمندترین دارایی آن تلقی شده و عملکرد ایشان، تاثیر زیادی در حرکت به سوی اهداف و تحقق رسالت سازمان دارد. در این راستا مدیریت منابع انسانی، با وظایفی از قبیل جذب، نگهداری، پرورش و ارتقای نیروهای انسانی توانمند، نقش بسیار مهمی در این زمینه ایفا می کند. در این مطالعه مروری که در سال ۱۴۰۰ انجام شده است، از مقالات نمایه شده در پایگاه‌های اطلاعاتی اس.آی.دی، مگیران، ایران‌داک، گوگل اسکالر استفاده شد. مجموعه مقالات بررسی شده شامل ۴۰ مقاله بود و در جستجوی مقالات، کلمات کلیدی به کار رفته شامل این کلید واژه ها بود: مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملکرد، کارکنان، بهره وری. مقالاتی که حجم نمونه نامشخص داشت، مقالاتی که در آنها نحوه اجرا به خوبی مشخص نشده بود در روند مطالعه حذف شدند. همچنین مقالاتی که متن کامل آن‌ها در دسترس نبود نیز از مطالعه حذف شدند. نتایج تحقیق نشان داد که اجرای برنامه های مدیریت منابع انسانی به شکل صحیح، علاوه بر تحقق اثربخشی و افزایش کارایی در سازمان، رضایتمندی شغلی، تعهد و وفاداری سازمانی را در کارکنان ایجاد نموده و در نهایت سازمان در راه رسیدن به اهداف استراتژیک خود، موفق عمل می نماید.

### واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملکرد، کارکنان، بهره وری

۱- کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی - مدیریت مالی، دانشگاه علوم پزشکی آبادان، آبادان، ایران. (aghosoori@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## ۱ - مقدمه

امروزه نیروی انسانی سازمان، نه به عنوان هزینه، بلکه به عنوان دارایی ارزشمندی جهت رسیدن به مزیت رقابتی تلقی می گردد. (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶) کیفیت منابع انسانی در سازمان و ایجاد عواملی نظیر احساس برخورد عادلانه نزد افراد، تعهد سازمانی و رضایتمندی شغلی، بر عملکرد و بهره وری در سازمان نقشی اساسی دارند. (میرزایی الموتی و همکاران، ۱۳۹۹) ضمن اینکه توجه به این نکته بسیار حائز اهمیت می باشد که فعالیت های سازمان توسط نیروهای انسانی آن صورت می گیرد و کارکنان دارای انگیزه و مستعد نوآوری، ریسک پذیر و تبادل کننده دانش، نقش انکار ناپذیری را در تقویت و افزایش سرعت مواجه شدن سازمان در برابر تغییرات محیطی و رقابتی شدید، دارند. (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۴) مدیریت موثر و موفق نیروی انسانی در سازمان، منجر به بهبود کارایی و ارتقای اثربخشی می گردد. همچنین مدیریت بهتر برای بهبود کیفیت خدمات، زمانی حادث می گردد که رهبری سازمان و ابزار مدیریت منابع انسانی، موثر و هماهنگ باشند. (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۵) مفهوم مدیریت منابع انسانی از اواسط دهه هشتاد میلادی شکل و ابداع گردید و هدف آن ارائه روش هایی برای مدیریت کارکنان و کمک به بهبود عملکرد سازمان ها است. (مندگاری و همکاران، ۱۳۹۹) در بیان تعریفی برای مدیریت منابع انسانی می توان آن را به عنوان مجموعه سیاست ها، فعالیت ها و سیستم هایی تعریف کرد که رفتارها، نگرش ها و عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد. در واقع مدیریت منابع انسانی، سیستمی است که با جذب، ایجاد علاقه مندی و رضایت، پرورش و حفظ کارکنان، سازمان را برای تضمین اجرای موثر برنامه ها و بقا در محیط های رقابتی پیچیده یاری می دهد. (شجاع و همکاران، ۱۳۹۹) در تعریفی دیگر، مدیریت منابع انسانی بر مسئولیت مدیران برای تجهیز سازمان با استفاده از افراد توانا و اطمینان خاطر از مطلوبیت به کارگیری استعداد ایشان دلالت دارد. از آن جایی که نیروی انسانی سازمان، به عنوان گران بهاترین منبع و دارایی هر سازمان جهت شکوفایی استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد عالی محسوب می شود؛ نگرش مدیریت منابع انسانی بر این واقعیت استوار است که کارکنان، اصلی ترین منبع سازمان بوده و عملکرد سازمان، به نحو چشمگیری به آنها بستگی دارد. (اکبری و همکاران، ۱۳۹۹) امروزه یکی از چالش های اصلی سازمان ها، توانایی ایجاد ارتباط و هماهنگی میان راهبرد منابع انسانی با اهداف و راهبردهای استراتژیک می باشد. مطالعات انجام شده در این زمینه، گویای این حقیقت است که مدیریت منابع انسانی عاملی بسیار مهم در افزایش مزیت رقابتی بوده و کارکنان نیز به طور گسترده رویکرد و دیدگاه خود را با برنامه ریزی راهبردی سازمان مقایسه می نمایند. (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۷) سازمان های موفق و پیشروی حال حاضر، با درک صحیح تعاملات میان سازمان، کیفیت در منابع انسانی و مدیریت اثر بخش، رمز پیروزی خود را در استفاده از روش های جدید مدیریت و کیفیت با استفاده از انسان های ماهر و فرهیخته دانسته و اعتقاد دارند که پرورش کارکنان با کیفیت، سازمان را در صحنه رقابت پیشتاز نگه می دارد. از مجموع مطالب عنوان شده می توان به طور خلاصه نتیجه گرفت که هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، کمک به عملکرد بهتر و رسیدن به اهداف و تحقق رسالت سازمان می باشد. (اقبال و همکاران، ۱۳۸۷)

## ۲ - پیشینه تحقیق

حسینی و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله ای به بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶)

برومند و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری: با تاکید بر نقش مدیریت دانش پرداخته که نتایج بدست آمده نشان می دهد؛ اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد و نوآوری و مدیریت دانش سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد. این اقدامات جهت ایجاد انگیزه در کارکنان به منظور کسب، تسهیم و کاربرد دانش در سازمان مفید است. ضمن اینکه موجب توسعه محیطی سازمان نیز می گردد. (برومند و همکاران، ۱۳۸۸)

زمانی (۱۳۹۸) در تحقیق خود به بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی پردیس های دانشگاهی در نظام آموزش عالی کشور پرداختند. نتایج مطالعه نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی پردیس های دانشگاهی تاثیر می گذارد و با بکارگیری آن در پردیس های دانشگاهی، کیفیت ارائه خدمات و عملکرد نیز افزایش می یابد. همچنین استراتژی بازار بر رابطه میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد مالی پردیس های دانشگاه تاثیر گذار است. (زمانی، ۱۳۹۸)

طالقانی و همکاران (۱۳۹۵) طی تحقیقی به بررسی تاثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی میان کارکنان دانشگاه تهران پرداختند. نتایج این مطالعه حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار میان مدیریت منابع انسانی صحیح و کارآمد با عملکرد سازمانی در دانشگاه تهران دارد. در این راستا پیشنهاداتی مبنی بر تغییر در مشخصه های برگه شرح شغل برای بهبود عملکرد، تغییر در ساختار جذب کارکنان با رویکرد گزینش دانش محور و غیره ارائه گردیده است. (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۵)

اسدی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه ای به بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران پرداختند. نتایج نشان داد که میان مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابر نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون، مولفه برنامه ریزی منابع انسانی و ارزیابی عملکرد، توانایی پیش بینی عملکرد سازمان را دارند. بدین منظور مدیران وزارت ورزش و جوانان می توانند با استفاده از روش های گوناگون مدیریت منابع انسانی به ویژه در بخش برنامه ریزی جذب، حفظ و ارتقای کارکنان توانا و مستعد و نیز ارزیابی عملکرد افراد، عملکرد سازمان را بهبود بخشند. (اسدی و همکاران، ۱۳۹۶)

مندگاری و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه ای به بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: پتروشیمیایی تخت جمشید پارس عسلویه) پرداختند. نتایج نشان داد، مواردی از قبیل جذب، آموزش و پرورش و ایجاد ارتباط موثر با کارکنان و همچنین ایجاد برنامه های کاری منعطف و فرصت های شغلی بر

عملکرد شرکت پتروشیمیایی تخت جمشید پارس عسلویه تاثیر دارند. همچنین توسعه مدیریت بر عملکرد، در شرکت فوق تاثیری ندارد. (مندگاری و همکاران، ۱۳۹۹)

حسینی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی تاثیر سازگاری راهبردهای مدیریت منابع انسانی و راهبردهای کسب و کار بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که سازگاری راهبردهای مدیریت منابع انسانی و راهبردهای کسب و کار و عملکرد، عامل بهبود عملکرد سازمانی می باشد. (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱)

حسینی و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه ای به بررسی تاثیر شدت رقابت بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت منابع انسانی راهبردی و تصویر برند (مورد مطالعه: هتل های استان مازندران) پرداخته که نتایج از وجود رابطه مثبت و معنادار میان شدت رقابت و راهبرد تصویر برند دارد. همچنین مدیریت منابع انسانی راهبردی نیز تاثیر معناداری بر عملکرد سازمان نداشته است. (حسینی و همکاران، ۱۳۹۷)

پیل پا و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه گرایی کارآفرینانه پرداختند. نتایج حاکی از وجود ارتباط معنادار میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و گرایی کارآفرینانه بر عملکرد سازمان دارد. ضمناً پیشنهادهای در خصوص شناسایی مدیریت صحیح استراتژیک منابع انسانی در سازمان ارائه گردیده است. (پیل پا و همکاران، ۱۳۹۹)

سلامت و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی طراحی نظام مدیریت عملکرد منابع انسانی در راستای بهبود بهره وری اقتصادی (مورد مطالعه: بانک آینده) پرداختند. نتایج نشان می دهد که بر اساس شاخص های برازش مدل، مدل ایجاد شده، مناسب ترین مدل اثربخشی و موفق برای استقرار الگوی مدیریت عملکرد منابع انسانی در راستای ارتقای بهره وری بانک آینده است. (سلامت و همکاران، ۱۳۹۷)

باقی نصرآبادی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه ای به بررسی ارتباط مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی: نقش میانجیگری حوا اخلاقی پرداختند. یافته ها حاکی آن است که با ارتقا و تقویت مدیریت منابع انسانی و ارزیابی صحیح کارکنان به عنوان سرمایه های انسانی، می توان عملکرد شغلی را بهبود بخشیده و از مزایای جو اخلاقی در سازمان بهره برد. این نتایج برای برنامه ریزی توانمندسازی و آموزش منابع انسانی مفید است. (باقی نصرآبادی و همکاران، ۱۳۹۹)

روشندل اربطانی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه خود به ارائه مدلی برای بهبود عملکرد مالی سازمان، با تاکید بر نقش ترکیب منابع انسانی و ثبات مدیریت پرداختند. نتایج نشان می دهد که ترکیب منابع انسانی و ثبات مدیریت با عملکرد مالی رابطه مثبت و معناداری دارد. ولی میان خودشان رابطه معناداری وجود ندارد. سپس مدلی برای بهبود عملکرد مالی شرکت ها با تاکید بر نقش ترکیب منابع انسانی و ثبات مدیریت ارائه گردیده است. (روشندل اربطانی و همکاران، ۱۳۹۴)

دیواندردی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد سیستمهای کاری با عملکرد بالا و بازارگرایی در صنعت بانکداری پرداختند. بر اساس نتایج، نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی بر بازارگرایی بانک

ها به صورت جمعی بر مبنای رویکرد سیستم های کاری با عملکرد بالا و همچنین به واسطه دستاوردهای مدیریت منابع انسانی تایید شده است. (دیواندری و همکاران، ۱۳۹۴)

بیگمی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه خود به بررسی مدل تاثیر سیاستهای مدیریت منابع انسانی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان پرداختند. بر اساس نتایج بدست آمده سازمانها می بایست با تأمین نیازهای موثر در ایجاد نگرش های مطلوب و اتخاذ سیاست هایی که ضمن داشتن تناسب از یکدیگر حمایت می نمایند، عملکرد سازمان را ارتقاء بخشند. (بیگمی و همکاران، ۱۳۹۶)

### ۳- روش کار

در این مطالعه مروری که در سال ۱۴۰۰ انجام شده است، از مقالات نمایه شده در پایگاه های اطلاعاتی اس.آی.دی، مگیران، ایران داک، گوگل اسکالر استفاده شد. مجموعه مقالات بررسی شده شامل ۴۰ مقاله بود و در جستجوی مقالات کلمات کلیدی به کار رفته شامل این کلید واژه ها بود:

مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملکرد، کارکنان، بهره وری

معیارهای انتخاب مقالات عبارت بود از:

۱- مقالات یافت شده از سال ۱۳۸۷ تا کنون که به ۱۳ سال اخیر مربوط می شد.

۲- مقالات فارسی چاپ شده در مجلات علمی داخلی مربوط به فساد اداری که متن کامل آنها در دسترس بود.

معیارهای خروج مقالات عبارت بود از:

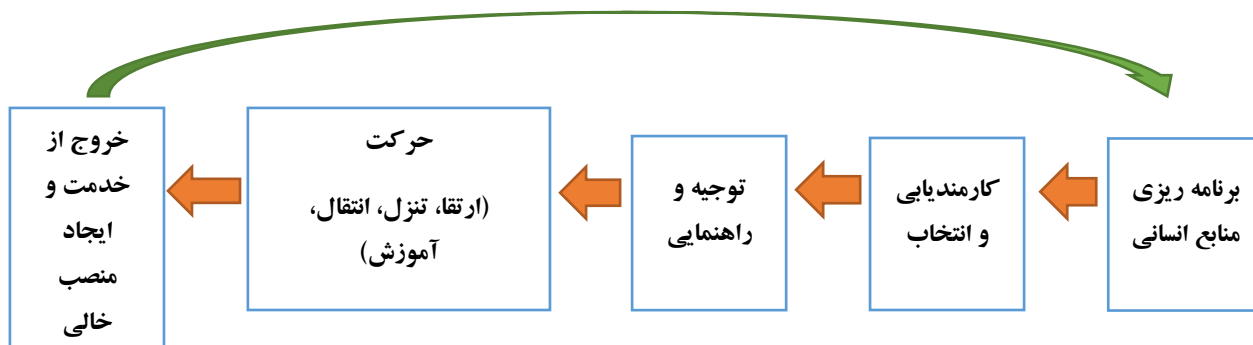
مقالاتی که حجم نمونه نامشخص داشت، مقالاتی که در آنها نحوه اجرا به خوبی مشخص نشده بود در روند مطالعه حذف شدند. همچنین مقالاتی که متن کامل آنها در دسترس نبود نیز از مطالعه حذف شدند.

### ۴- بحث و نتیجه گیری

سازمان های امروزی، به عنوان پدیده های اجتماعی در محیطی پرتلاطم و در حال تغییر با چالش های گوناگون و متنوعی مواجه هستند. بدیهی است که نیروی خلاق و متهور سازمانی به عنوان مهمترین سرمایه و مزیت رقابتی سازمان محسوب گردیده و معیار مهمی برای سنجش موفقیت هر سازمان می باشد. از این رو سنجش موفقیت سازمان ها به وجود سیستم های کارآمد منابع انسانی در بخش های مختلف و توانایی ایجاد هماهنگی لازم بین آنها بستگی دارد. (شرافت و همکاران، ۱۳۹۷)

#### ۴-۱- تعریف مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی شامل فعالیت های گسترده ای نظیر جذب، نگهداری و پرورش نیروی کار با استعداد و توانمند و حصول اطمینان از بکارگیری صحیح و مناسب استعداد آنان می باشد. (نمودار ۱) (رضائیان، ۱۳۹۲)



نمودار ۱- فرایند مدیریت منابع انسانی

#### ۴-۲- جایگاه مدیریت منابع انسانی

در ساختار سازمان، مدیریت منابع انسانی در ردیف مدیریت تولید، مدیریت مالی و غیره قرار گرفته و انجام امور مربوط به آن، به عهده حوزه ای معین واگذار گردیده است. این حوزه ممکن است مستقیماً تحت نظر رییس سازمان باشد یا اینکه غیر مستقیم تحت نظر وی قرار گیرد. (سعادت، ۱۳۹۱) البته در بسیاری از سازمان ها، جایگاه مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مدیریت های ارشد سازمان که مستقیماً زیر نظر بالاترین مقام سازمان است؛ می باشد. (رضائیان، ۱۳۹۲)

#### ۴-۳- اهمیت مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی به استفاده بهتر از منابع انسانی برای نیل به اهداف سازمان توجه دارد. مدیریت منابع انسانی به عنوان فرایندی فعال در نظر گرفته شده و کارکرد آن از اینکه فقط در قبال نگهداری سوابق باشد به سمت رویکرد استراتژیک تحول یافته است. به زعم بارون و کریس، منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست سازمانی محسوب می گردد. از این لحاظ، خطی مشی ها، روش ها و کارکردهای منابع انسانی، در مجموع باید در خدمت استراتژی سازمانی باشد و مدیران و رهبران سازمانها نسبت به مسائل آن درک درستی داشته و در مورد پیامدهای آن حساس باشند. به عقیده آرمسترانگ، مدیریت منابع انسانی رویکردی استراتژیک و منطقی نسبت به مدیریت سازمان هایی است که عمده دارایی ارزشمند آنها انسان هایی هستند که بصورت فردی و گروهی در نیل به اهداف سازمان نقش مؤثری دارند و قصد دارند تا مزیت رقابتی را از طریق توسعه استراتژیک نیروی کار توأم با تعهد سطح بالا و ماهرانه کسب کنند و از مجموعه فنون فرهنگی، ساختاری و کارکنان به نحو شایسته استفاده نمایند. (عباس پور، ۱۳۸۸)

#### ۴-۴- عملکرد سازمانی

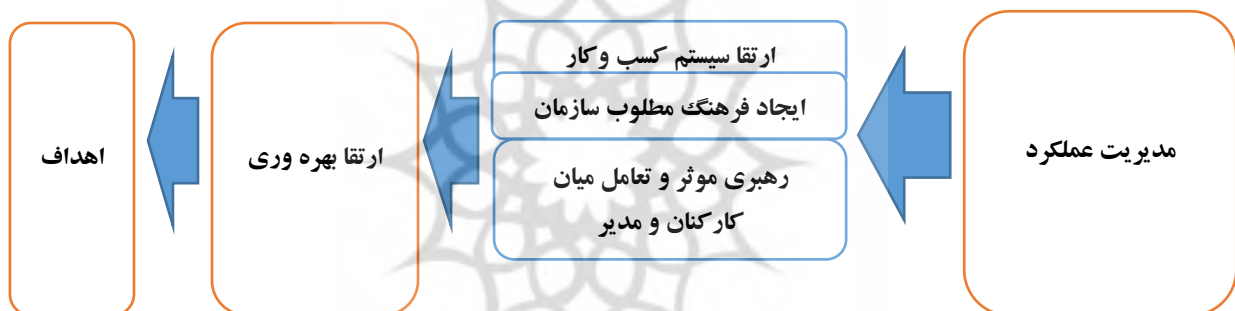
عملکرد به مفهوم حالت و کیفیت کار و عملکرد سازمانی، یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام فعالیت های سازمان اشاره دارد. بنابر تعریف نیلی و همکاران (۲۰۰۲) عملکرد، فرایند تبیین کیفیت اثربخش و کارایی اقدامات انجام شده می باشد. کارایی، چگونگی استفاده مناسب سازمان از منابع انسانی و مادی در تولید خدمات یا محصولات و اثربخشی به معنای درجه و میزان رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده می باشد. (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۷)

#### ۴-۵ - سطوح عملکرد سازمانی

- ✓ کارمند
- ✓ تیم یا گروه
- ✓ برنامه یا پروژه
- ✓ سازمان (عملکرد سازمانی) (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۵)

#### ۴-۶ - مدیریت عملکرد:

مدیریت عملکرد به عنوان فرایندی استراتژیک و هماهنگ که موجب بهبود مستمر و گسترش توانایی های کارکنان و ایجاد فضای کار تیمی و گروهی و در نهایت رسیدن به اهداف سازمانی می باشد، در نظر گرفته می شود. مهمترین دستاوردهای مدیریت عملکرد برای سازمان عبارت از رونق سیستم کسب و کار و نیل کارکنان و سیستم های سازمان به سوی اهداف سازمانی، تولید فرهنگ مطلوب و بازنگری مرتب آن، ترویج رهبری موثر و ایجاد چشم انداز و شکل دهی بازخورد و تعامل میان رهبران و کارکنان در سازمان و در نهایت افزایش بهره وری و استفاده بهینه از منابع و نهادهای مختلف نظیر نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و ... است. (نمودار ۲) (بیگمی و همکاران، ۱۳۹۶)



نمودار ۲ - مدیریت عملکرد

#### ۴-۷ - ارتباط مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمان

پژوهش های گوناگون به وجود رابطه مثبت و معنادار میان مدیریت منابع انسانی موثر و موفق با عملکرد سازمانی مطلوب دلالت دارند و نشان دهنده این واقعیت هستند که تصمیمات بکارگرفته شده در حوزه مدیریت منابع انسانی اثر مهم و تاثیرگذاری را در عملکرد سازمان دارد. به عنوان مثال در عرصه اقتصادی، با وجود تغییرات سریع و مسائلی از قبیل ویژگیهای جهانی شدن، مقررات زدایی، مطالبات جدید ارباب رجوع و ... سازمان ها با نیروهای انسانی خود، می بایست عملکرد خود را به طور دائم بهبود بخشند تا بتوانند در محیط های رقابتی، خود را حفظ نمایند. (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۵) بر اساس مطالعات صورت گرفته، تاثیرات گروهی رویه های مدیریت منابع انسانی تاثیر بیشتری نسبت به عملکرد رویه های انفرادی را در عملکرد سازمان دارد. این امر به این علت است که رویه های مدیریت منابع انسانی در انزوا عمل ننموده، بلکه به صورت هماهنگ و در ارتباط با هم هستند. (اسدی و همکاران، ۱۳۹۶) در نهایت، سازمان هایی که به صورت افقی و عمودی کارکردهای مدیریت منابع انسانی را با راهبردها و استراتژی های سازمان یکپارچه و هماهنگ می کنند؛ عملکرد بهتری داشته و عواملی نظیر رضایت شغلی، تعهدات سازمانی و عملکرد فردی و سازمانی بهتر را در افراد به وجود می آورند. (مندگاری و همکاران، ۱۳۹۹)

## ۵ - پیشنهادات کاربردی

- اقدامات لازم جهت جذب و استخدام نیروهای انسانی توانمند و دارای مهارت ارتباطی بالا، متعهد، وفادار و دارای احساس تعلق به سازمان و ایجاد ثبات شغلی در آنان (زمانی، ۱۳۹۸)
- برنامه ریزی جهت برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت به منظور توانمند نمودن نیروهای انسانی در انجام وظایف محوله توسط مدیران منابع انسانی سازمان (مندگاری و همکاران، ۱۳۹۹)
- ایجاد فرهنگ و جو مناسبی در سازمان جهت بروز خلاقیت و نوآوری در سازمان و جرات ریسک پذیری و فراهم نمودن شرایطی به منظور تشویق کارکنان به خلاقیت و نوآوری در سازمان
- استفاده از ساختارهای غیر رسمی و منعطف در کنار ساختارهای سلسله مراتبی در سازمان، به منظور افزایش ارتباطات و تقویت روحیه همکاری در نیروی انسانی (پیل پا و همکاران، ۱۳۹۹)

## منابع

- ۱- حسینی، ابوالحسن، تبسمی، امیر، دادور، زهرا. (۱۳۹۶) بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۹، ۱۷۱-۱۵۵
- ۲- میرزایی الموتی، ولی اله، عطایی، محمد، مقدس، زهره. (۱۳۹۹) مدل نبین عملکرد فردی با رویکرد مدیریت منابع انسانی متعهدانه، فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۳۳، شماره ۱، ۲۶-۳
- ۳- رجبی فرجاد، حاجیه، مطیعان نجار، مجید. (۱۳۹۷) تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۱۰، شماره ۳، ۱۰۰-۷۵
- ۴- برومند، مجتبی، رنجبری، مریم. (۱۳۸۸) اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری: با تأکید بر نقش مدیریت دانش، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۶، شماره ۲۴، ۵۴-۴۱
- ۵- اقبال، فرزانه، یارمحمدیان، محمدحسین، سیادت، سید علی. (۱۳۸۷) ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس مدل تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت با دو رویکرد پرسشنامه و پروفورما؛ ۱۳۸۶، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۱، شماره ۳۴، ۵۸-۴۹
- ۶- شجاع، حوری، پورنصیررودینه، مریم. (۱۳۹۹) نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدیریت منابع انسانی و ارتقای عملکرد شبکه های دامپزشکی استان گیلان، مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۱۱، شماره ۱، ۵۶-۴۷
- ۷- اکبری، پیمان، نظری، کامران. (۱۳۹۹) تحلیل نقش میانجیگری سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی در تاثیرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی مورد مطالعه، دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال ۹، شماره ۱۷، ۶۷-۴۵
- ۸- زمانی، اصغر. (۱۳۹۸) تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی پردیس های دانشگاهی در نظام آموزش عالی کشور، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۱۰، شماره ۴، ۱۰۷-۸۵
- ۹- طالقانی، غلامرضا، غفاری، علی، حقیقی، محمد. (۱۳۹۵) بررسی تأثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی میان کارکنان دانشگاه تهران، مجله مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۱، ۱۴-۱



- ۱۰- اسدی، فریده، مظفری، سید امیر احمد، زارعی، علی. (۱۳۹۶) رابطه مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران، سال ۷، شماره ۱۳، ۲۳-۳۰
- ۱۱- مندگاری، عقیل، کولک، عادل. (۱۳۹۹) بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: پتروشیمیایی تخت جمشید پارس عسلویه)، فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، دوره ۳، ۱۱۷-۱۳۸
- ۱۲- شرافت، شاپور، خائف الهی، احمد علی، قلی پور، آرین، دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۷) ساخت و اعتبار سنجی مدل مدیریت عملکرد منابع انسانی همراستا با اهداف سازمانی، پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۱، ۳۶-۵۹
- ۱۳- حسینی، یعقوب، موسوی، سیدعباس، ابراهیمی، ابوالفضل. (۱۳۹۱) تأثیر سازگاری راهبردهای مدیریت منابع انسانی و راهبردهای کسب و کار بر عملکرد سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۲، شماره ۶۷، ۲۰۱-۲۲۶
- ۱۴- حسینی، ابوالحسن، طیبی، محمدرضا، علی نتاج خراسانی، پریسا. (۱۳۹۷) تأثیر شدت رقابت بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت منابع انسانی راهبردی و تصویر برند (مورد مطالعه: هتل‌های استان مازندران)، مجله برنامه ریزی و توسعه گردشگری، سال ۷، شماره ۲۴، ۸۲-۱۰۱
- ۱۵- پیل پا، حسین، فرخیان، ساحل. (۱۳۹۹) تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه گرانش کارآفرینانه، پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، سال پنجم، شماره ۱۷، ۹۶-۱۱۰
- ۱۶- سلامت، شادی، میرسپاسی، ناصر، رشادت جو، حمیده. (۱۳۹۸) طراحی نظام مدیریت عملکرد منابع انسانی در راستای بهبود بهره وری اقتصادی (مورد مطالعه: بانک آینده)، فصلنامه علمی اقتصاد و مدیریت شهری، سال ۷، شماره ۳، ۱۲۵-۱۴۱
- ۱۷- باقی نصرآبادی، علی، بهزادینیا، مهرداد. (۱۳۹۹) ارتباط مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی: نقش میانجیگری جو اخلاقی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۸، شماره ۴، ۷۵۱-۷۷۴
- ۱۸- روشندل اربطانی، طاهر، شیروانی ناغانی، مسلم. (۱۳۹۴) ارائه مدلی برای بهبود عملکرد مالی سازمان، با تأکید بر نقش «ترکیب منابع انسانی» و «ثبات مدیریت»، تحقیقات مالی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۱۷، شماره ۲، ۱۹۹-۲۱۸
- ۱۹- دیواندری، علی، سیدجوآدین، سید رضا، خداداد حسینی، سید حمید، استیری، مهرداد. (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد سیستمهای کاری با عملکرد بالا و بازارگرایی در صنعت بانکداری، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۴، ۳۵-۵۷
- ۲۰- سپهوند، رضا، مغویی نژاد، مهدیه. (۱۳۹۶) تأثیر مدیریت منابع انسانی عملکرد بالا بر کارآفرینی سازمانی با نقش واسطه ای رفتار شهروندی سازمانی، نشریه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۶، شماره ۸۴، ۱۷-۱

۲۱- بیگمی، زهرا، حمیدی، مهرزاد، سجادی، سیدنصرالله، هنری، حبیب. (۱۳۹۷) مدل تاثیر سیاستهای مدیریت منابع انسانی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۵، شماره ۲، ۱۸۵-۱۶۳

۲۲- عباس پور، عباس، ۱۳۸۸، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، رویکردها، فرایندها، کارکردها، تهران، انتشارات سمت

۲۳- سعادت، اسفندیار، ۱۳۹۱، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات سمت

۲۴- رضائیان، علی، ۱۳۹۲، مبانی سازمان و مدیریت، چاپ شانزدهم، تهران، انتشارات سمت



## The role of human resource management in the performance of the organization

Ali Ghosoori<sup>1</sup>

Date of Receipt: 2022/02/30 Date of Issue: 2022/03/31

### Abstract

The employees of any organization are considered as its most valuable assets and their performance has a great impact on moving towards the goals and fulfilling the mission of the organization. In this regard, human resource management, with tasks such as attracting, retaining, training and promoting capable human resources, plays a very important role in this field. In this review study, which was conducted in 1400, the articles indexed in the databases of SID, Magiran, Iranodac, and Google Scholar were used. The collection of articles reviewed included 40 articles, and in the search for articles, the keywords used included the following keywords: human resource management, performance management, staff, productivity. Articles with an unspecified sample size, articles in which the implementation method was not well defined were removed from the study process. Articles whose full text was not available were also excluded from the study. The results showed that the implementation of human resource management programs correctly, in addition to achieving effectiveness and increasing efficiency in the organization, create job satisfaction, commitment and organizational loyalty in employees and ultimately the organization is successful in achieving its strategic goals. It works.

### Key words

Human resource management, performance management, employees, productivity

1. Masters, Business Management - Financial Management, Abadan University of Medical Sciences, Abadan, Iran. (Email: aghosoori@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی