



پنجاه استادی علوم جهان اسلام

کد مجوز: ۴۲۴۵-۱-۲۰۰۰



تهران کتابخانه



جمهوری اسلامی ایران

دانشگاه علامه طباطبائی



MDM2021

۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحولات نوین در

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

4<sup>th</sup> INTERNATIONAL CONFERENCE ON

MODERN DEVELOPMENTS IN

MANAGEMENT, ECONOMICS

AND ACCOUNTING

August 11 2021  
TEHRAN, IRAN

بررسی تاثیر فعالیتهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان شرکتهای

دانش بنیان پارک علم و فناوری دانشگاه تهران

حمید کاکائی (مسئول مکاتبات)

کارشناسی ارشد اقتصاد ، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه آزاد تهران جنوب، ایران (مسئول مکاتبات)

[hamidkakaei۳۰۶@yahoo.com](mailto:hamidkakaei۳۰۶@yahoo.com)

حمیده عبدالله نیا

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی (گرایش کارآفرینی ) ، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز ، ایران

[P.abdulahnia@gmail.com](mailto:P.abdulahnia@gmail.com)

فرزانه علی پور

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی ، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات ، ایران

[f.alipour@ondpline.com](mailto:f.alipour@ondpline.com)

کیمیا دریسی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی (گرایش بین الملل) ، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز ، ایران

[Kimiyaiderisi@gmail.com](mailto:Kimiyaiderisi@gmail.com)

### چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر فعالیتهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان شرکتهای دانش بنیان پارک علم و فناوری دانشگاه تهران است که تعداد آنها در حدود ۶۰۰ نفر بود و با روش نمونه گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند. گردآوری دادهها با استفاده از پرسشنامههای استاندارد انجام شده است. تجزیه و تحلیل دادهها با استفاده از آزمونهای ضرایب معناداری و ضرایب مسیر در نرم افزار PLS انجام شده است. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل دادهها نشان داد که فعالیتهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتیجه گرفته شد که ابعاد فعالیتهای مدیریت منابع انسانی شامل مشارکت، آموزش و توسعه، و پاداش و قدردانی نیز بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارند. **واژگان کلیدی:** فعالیت مدیریت منابع انسانی، مشارکت، آموزش و توسعه، پاداش و قدردانی، عملکرد.



### مقدمه

امروزه شرکت‌های دانش‌بنیان نقش اساسی و مهم در رشد و توسعه اقتصادی کشورها ایفا می‌نمایند. رمز موفقیت ارائه محصولات و خدمات برتر توسط این شرکت‌ها را می‌توان در کارکنان آنان جستجو کرد. شرکت‌هایی که نیازمند جهشی عمده در رقابتی‌تر شدن در جهت عقب نماندن از سایر شرکت‌ها می‌باشند، بایستی زمینه را به گونه‌ای فراهم سازد که کارکنانش بالاترین عملکرد را در راستای موفقیت شرکت ارائه دهند (آری‌ای و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). شرکت‌ها قبل از هر اقدامی، در نحوه رفتار و ارتباط با کارکنان خود باید تجدیدنظر کنند و در گام اول آنان را راضی نگه دارند تا عملکرد بالایی را به منصفه ظهور بگذارند. نبود عملکرد مناسب و خوب کارکنان برای ارائه کالا و خدمات سازمان، سازمان‌ها را در محیط رقابتی امروز دچار مشکلات عدیده خواهد کرد. عملکرد کارکنان ابزاری است که اگر به طور شایسته و بایسته بررسی شود و به نحو صحیح و مطلوبی کنترل گردد، وسیله مناسبی در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی و نیز ابزاری برای استفاده کارآمد از منابع انسانی سازمان خواهد بود (عباسی و صالحی، ۱۳۹۰).

بنابراین با توجه به مباحث مطرح شده توجه اساسی به نیازهای کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان برای ارائه عملکرد بالا ضروری است. در این راستا، مدیریت منابع انسانی به عنوان یک متغیر مهم و اساسی مرکز توجه فعالیت‌های خود را به کارکنان سازمان یعنی باارزش‌ترین دارایی سازمان معطوف کرده است. فعالیت‌های منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهند. فعالیت‌های منابع انسانی شامل مشارکت، آموزش و توسعه، و پاداش و قدردانی می‌باشد (زونتک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). فعالیت‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌تواند منجر به شکل‌گیری و یکپارچه‌سازی فعالیت‌های کارکنان شده و از طریق بهبود کیفیت خدمات و ارائه خدمات متمایز می‌تواند به بهبود عملکرد شرکت‌ها کمک شایانی بکند (یانگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹).

با وجود مطالعاتی که نشان می‌دهد فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی نقش سازنده‌ای در شرکت‌های دانش‌بنیان دارند، متأسفانه در سال‌های اخیر پیوند فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد کارکنان بویژه در شرکت‌های دانش‌بنیان، نقطه تمرکز پژوهش‌های اندکی بوده است. از اینرو پژوهش حاضر، به دنبال رفع این شکاف بوده و سعی در پاسخ به این سوال است که آیا فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی تاثیری بر عملکرد کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان پارک علم و فناوری دانشگاه تهران دارد یا خیر؟

بر این اساس با توجه به اهداف تحقیق سعی شده است تا نگاهی مختصر به مفاهیم متغیرها شده و در این زمینه تحقیقات داخلی و خارجی مورد بررسی و یافته‌های تحقیقی ارائه شده است.

### مروری بر ادبیات تحقیق

#### - فعالیت مدیریت منابع انسانی

<sup>1</sup> Aryee et al

<sup>2</sup> Zontek

<sup>3</sup> Yang et al



مدیریت منابع انسانی یکی از عوامل اصلی سازمان شناخته می‌شود که بر روابط کاری در سطح سازمان تاثیر می‌گذارد. مدیریت منابع انسانی موثر، دانش، مهارت و توانایی کارکنان را افزایش داده و موجب تقویت توانمندسازی و افزایش انگیزه کارکنان می‌گردد. این امر به نوبه خود باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان، کاهش ترک خدمت کارکنان، افزایش بهره‌وری و بهبود کلی عملکرد می‌شود (رنگریز و مهدبی، ۱۳۹۸). از دیدگاه شیرازی و همکاران (۱۳۹۳)، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی نگرش‌های نیروی کار را به وسیله الگوی انتظارات کارکنان از آنچه هست را تحت تاثیر قرار داده و انتظارات آن‌ها را از ماهیت و عمق روابطشان با سازمان شکل می‌دهند. همچنین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهند و این مسئله شامل مشارکت، آموزش و توسعه و پاداش و قدردانی است (زونتک، ۲۰۱۶).

- **مشارکت:** مشارکت به درگیری ذهنی و عاطفی فرد در موقعیت‌های مختلف اشاره دارد و باعث می‌شود فرد برانگیخته شده و برای دستیابی به اهداف دست به تلاش گروهی زده و در مسئولیت‌های مختلف با یکدیگر همکاری نمایند.

- **آموزش و توسعه:** آموزش و توسعه به عنوان حوزه‌ای شناخته می‌شود که با هدف بهتر شدن عملکرد افراد و گروه‌ها در شرکت‌ها انجام می‌پذیرد. آن به‌عنوان فرایندی آموزشی که مهارت‌ها، مفاهیم، تغییر نگرش و به دست آوردن دانش بیشتر به منظور افزایش عملکرد کارکنان را در بر می‌گیرد، توصیف می‌شود.

- **پاداش و قدردانی:** یکی دیگر از مولفه‌های مورد توجه در مدیریت منابع انسانی، پاداش و قدردانی است. یک برنامه پاداش باید تدوین گردد تا سرپرستان بر اساس آن کارمندان را برای انجام درست یا اتمام یک پروژه مورد تشویق و پرداخت پاداش مالی قرار دهند. این کار به سرپرستان اجازه می‌دهد تا از کارمندان به خاطر کارهای ویژه آنان قدردانی نموده و اثر مثبتی بر آنان داشته باشند (زونتک، ۲۰۱۶).

می‌توان در نهایت بیان کرد که تاثیر دستاوردهای مدیریت منابع انسانی شامل مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان بر عملکرد می‌تواند هم به صورت مستقیم بوده و هم غیرمستقیم از طریق تغییر در مهارت‌ها و پس از آن تغییر در رفتارها صورت گیرد. فعالیت‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی در جهت تسهیل و یکپارچه‌سازی فعالیت‌های کارکنان، شکل‌گیری سرمایه اجتماعی ارزشمند و رهبری فعالیت‌های جهت دستیابی به مزیت رقابتی ارزشمند است و می‌تواند از طریق جذب اثربخش، توسعه و مدیریت دانش و استعداد‌های سازمانی به توسعه نوآوری و عملکرد سازمان کمک کند (یانگ و همکاران، ۲۰۱۹).

### - عملکرد کارکنان

بررسی و سنجش عملکرد کارکنان برای موفقیت شرکت‌ها امری مهم و ضروری قلمداد می‌شود به خاطر اینکه فهم رفتار کارکنان را ساده ساخته و به آن شکل داده و رقابت‌پذیری را بهبود می‌دهد. لازم به ذکر است که بیان گردد در زمینه بررسی عملکرد کارکنان تاکنون تحقیقات زیادی انجام پذیرفته است. در سطح سازمانی بررسی عملکرد اصولاً بر روی عوامل ملموس و عوامل مالی بیشتر حوزه تمرکز بوده است. محققین دیگر از جمله دوی<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) و وان‌هالا و دیتز<sup>۲</sup> (۲۰۱۹)، در این راستا بیان کرده‌اند که توجه به عملکرد کارکنان حوزه مهمی بوده است که باید تحقیقات مختلف به آن توجه نمایند. آن‌ها بیان کرده‌اند که عملکرد جدا از حوزه ملموس و مالی می‌تواند مربوط به عوامل ذهنی باشد که برای سنجش آن باید عواملی همچون

<sup>1</sup> Devi

<sup>2</sup> Vanhala & Dietz



۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

# مدیریت، اقتصاد و حسابداری

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحولات نوین در

4<sup>th</sup> INTERNATIONAL  
CONFERENCE ON  
MODERN DEVELOPMENTS IN  
MANAGEMENT, ECONOMICS  
AND ACCOUNTING

August 11 2021  
TEHRAN, IRAN

اثربخشی، کارایی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سایر عوامل ذهنی را سنجدید (دوی، ۲۰۱۸؛ وانهاالا و دیتز، ۲۰۱۹). تعاریف مختلف عملکرد در جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۱): تعاریف مختلفی از عملکرد (جعفری، ۱۳۹۷)

تعاریف	نویسنده
عملکرد اشاره به توانایی سازمان برای خلق نتایج قابل قبول دارد.	پولانین و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۱۷)
عملکرد به عنوان کسب اهداف سازمانی مرتبط با سوددهی و رشد در سهم بازار و همین طور دستیابی به اهداف استراتژیک کلی سازمان تعریف می شود.	پراجوگو <sup>۲</sup> (۲۰۱۶)
عملکرد ترکیبی از موفقیت‌های کلی سازمان در نتیجه تلاش‌های صورت گرفته جهت نو کردن و بهبود دادن و به کارگیری جنبه‌های مختلف نوآوری در سازمانی می‌باشد.	سانگ و همکاران (۲۰۱۵)
عملکرد به معنای حالت یا کیفیت کارکرد است. عملکرد فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است.	ملک‌اخلاق و همکاران (۱۳۹۲)
عملکرد دو جزء دارد: ۱. کارایی که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است؛ یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درون داده‌ها برای تولید برون داده‌های معین؛ ۲. اثربخشی که توصیف‌کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است.	رهنورد (۱۳۸۷)

دلایل مختلفی برای بررسی عملکرد در شرکت‌ها وجود دارد. برخی از مهمترین این دلایل را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

- شناسایی نقاط ضعف و قوت و مشکلات سازمان و تلاش در جهت شکوفایی و افزایش قابلیت‌ها و اصلاح فعالیت‌ها.
- بهبود تصمیم‌گیری در مورد حوزه و عمق فعالیت‌ها، برنامه‌ها و اهداف آینده.
- بهبود تخصیص منابع و استفاده بهتر از امکانات و منابع انسانی در جهت اجرای برنامه‌های مصوب.
- ارتقای پاسخگویی در مورد عملکرد برنامه‌ها.
- ارتقای توانمندی سازمان در ارائه کمی و کیفی خدمات و رقابت پذیری در فضای ملی و بین‌المللی.
- شناسایی هدف‌ها و وظایف سازمان و واحدهای سازمانی آن.
- شناسایی نحوه هدایت افرادی که در سلسله مراتب سازمانی خدمت می‌کنند و بررسی میزان اختیارات آنان با توجه به حدود وظایفشان (عباسی، ۱۳۹۵).

به دلیل اهمیت موضوع در این زمینه تا کنون تحقیقات مختلفی در رابطه با اقدامات و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد انجام شده است. در ادامه به صورت مختصر به برخی از این تحقیقات اشاره شده است که در جدول شماره (۲)، آورده شده است:

<sup>1</sup> Pollanen et al

<sup>2</sup> Prajogo



جدول (۲): مروری مختصر بر پیشینه تحقیقات

نویسنده	عنوان	نتیجه
کوراس و همکاران (۲۰۲۰)	تاثیر افزایش فعالیتهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد فردی در صنعت فناوری اطلاعات کشور اسلواکی	فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی تاثیر مثبتی بر افزایش عملکرد دارند.
ساردی و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۲۰)	نقش مدیریت منابع انسانی در نوآوری عملکرد کارکنان و مدیریت سیستم در کسب و کارهای اروپایی	مدیریت منابع انسانی و فعالیتهای مرتبط با آن نقش مثبت و معناداری بر نوآوری عملکرد کارکنان دارند.
یانگ و همکاران (۲۰۱۹)	ارتباط اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیلگر توجه فردی	بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان ارتباط مستقیم و غیرمستقیم وجود دارد.
فونزالدیا و ریکوکی <sup>۲</sup> (۲۰۱۹)	نقش میانجی گری اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان	اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تامنه و همکاران <sup>۳</sup> (۲۰۱۸)	اقدامات مدیریت منابع انسانی و اثرات آن بر عملکرد در بین مدیران بانک اردن	اثر مثبت و معنادار اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد و رفتارهای شهروندی سازمانی
سلیمیان و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد در دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا	نتایج آزمون رگرسیونی نشان داد که فعالیتهای و اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبتی دارند.
وکیلی و همکاران (۱۳۹۷)	تاثیر اقدامات منابع انسانی با عملکرد بالا بر دوسوتوانی سازمانی: تبیین نقش میانجی دوسوتوانی رفتاری و نقش تعدیلگر پشتیبانی مدیریت	با تقویت مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا می‌توان به ارتقای دوسوتوانی کمک نموده و از مزایای حاصل از ابتکار و نوآوری بهره برد.
دیواندری و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و بازارگرایی در صنعت بانکداری	نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی بر بازارگرایی بانک به صورت جمعی بر مبنای رویکرد سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و همچنین به واسطه دستاوردهای مدیریت منابع انسانی تأیید شد.

با توجه به ادبیات و پیشینه‌های مطرح شده فرضیات زیر شکل گرفتند که مطابق با مدل مفهومی تحقیق (شکل ۱) به شرح زیر ارائه گردیدند:

<sup>1</sup> Sardi et al

<sup>2</sup> Fuenzalida & Riccucci

<sup>3</sup> Taamneh et al

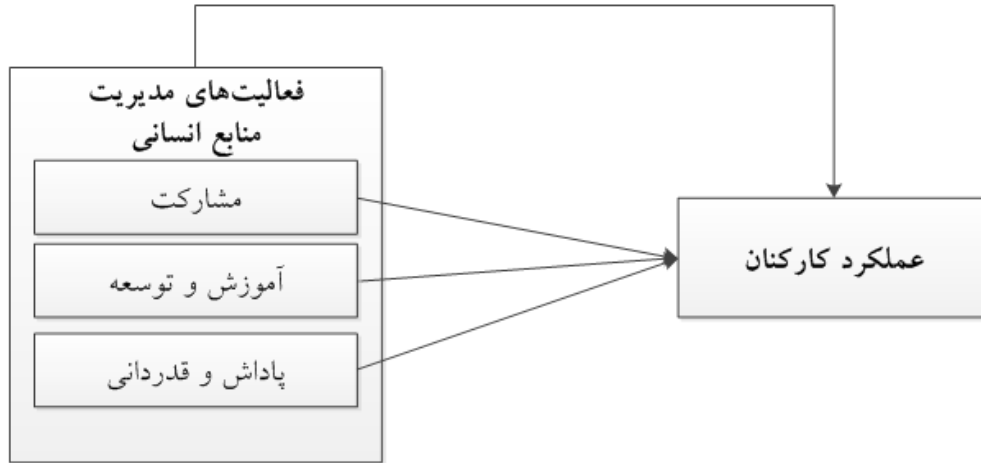


فرضیه ۱: فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان پارک علم و فناوری دانشگاه تهران تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۲: مشارکت کارکنان بر عملکرد آن‌ها تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۳: آموزش و توسعه کارکنان بر عملکرد آن‌ها تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۴: پاداش و قدردانی کارکنان بر عملکرد آن‌ها تاثیر مثبت و معنادار دارد.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

### روش پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف کاربردی، بر مبنای روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی و بر مبنای داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی است. از آنجایی که نتایج تحقیق برای شرکت‌های دانش‌بنیان می‌تواند مفید باشد، آن را جزو تحقیقات کاربردی در نظر گرفته و با استفاده از ابزار کمی (پرسشنامه) داده‌ها جمع‌آوری شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان پارک علم و فناوری دانشگاه تهران است که تعداد آن‌ها در حدود ۶۰۰ نفر بود و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند.

داده‌های تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شده است. برای این امر از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است که روایی و پایایی آن در تحقیقات قبلی مورد تایید واقع شده است. اطلاعات ابزار گردآوری داده‌ها به شرح زیر می‌باشد:

- بخش اول حاوی سوالات مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، تحصیلات، جنسیت، سابقه)

- بخش دوم حاوی سوالات مربوط به فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی از زونتک (۲۰۱۶) که شامل سه مولفه مشارکت، آموزش و توسعه و پاداش و قدردانی بوده که با ۱۵ سوال بررسی شده است.

- بخش سوم حاوی سوالات مربوط به عملکرد از جعفری (۱۳۹۷) که شامل ۱۲ سوال بوده است.

داده‌های به دست آمده از پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. بعد از اینکه داده‌ها جمع‌آوری گردید، داده‌های خام وارد نرم‌افزار گردیده و تحلیل بر روی آن‌ها صورت گرفته شده است. برازش مدل از طریق معیارهای روایی و پایایی صورت گرفته شده است. برای تعیین روایی ابزار تحقیق از روایی محتوایی و روایی همگرا و اگر استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه با نظر کارشناسان و متخصصان در زمینه موضوع مورد پژوهش مورد تایید قرار

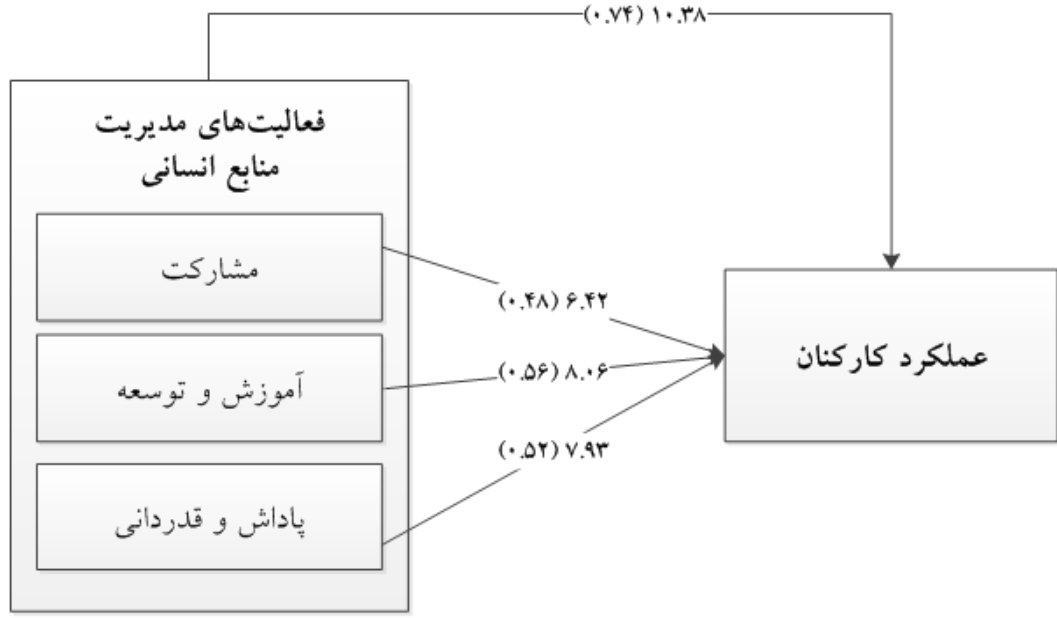


گرفته است. در خصوص روایی همگرا و واگرا نیز از نرم افزار PLS کمک گرفته شده است و نتایج مربوط به این دو معیار استخراج شده است. جهت بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن برای هریک از متغیرها باید بزرگتر از ۰.۷ باشد. نتایج مربوط به پایایی و روایی متغیرهای جدید در جدول (۳) تشریح شده است. همانگونه که نتایج جدول زیر نشان می دهد، ضرایب آلفای متغیرها از ۰.۷ بالاتر است که نشان دهنده پایایی مناسب ابزار تحقیق می باشد. مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE نیز ۰.۵ است. مشاهده می شود که تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه ها از مقدار ۰.۵ بیشتر بوده و این مطلب موید این است که روایی همگرای مدل تحقیق حاضر در حد قابل قبول است. نتایج به دست آمده از روایی واگرا نیز تاییدی بر روایی ابزار تحقیق حاضر است.

جدول (۳): نتایج معیارهای پایایی و روایی تحقیق

ابعاد	مشارکت	آموزش و توسعه	پاداش و قدردانی	عملکرد کارکنان
آلفا	۰.۷۶	۰.۸۱	۰.۷۹	۰.۸۵
AVE	۰.۵۷	۰.۶۴	۰.۶۹	۰.۷۳
مشارکت	۰.۷۵			
آموزش و توسعه	۰.۵۱	۰.۸۰		
پاداش و قدردانی	۰.۶۳	۰.۷۴	۰.۸۳	
عملکرد کارکنان	۰.۶۸	۰.۴۳	۰.۶۳	۰.۸۵

رابطه علت و معلولی بین فعالیت های مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان در قالب بخش مدل ساختاری و توسط نرم افزار Smart PLS سنجیده شده است. شکل (۲)، ضرایب معناداری و ضرایب مسیر روابط بین متغیرها را نشان می دهد. همانطور که در شکل مشاهده می شود رابطه بین متغیرهای پژوهش معنادار و مستقیم است؛ بدین ترتیب فعالیت های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد ( $t=10.38$ ) و طبق ضرایب مسیر خروجی نرم افزار Smart PLS، ۷۴ درصد از تغییرات عملکرد کارکنان توسط فعالیت های مدیریت منابع انسانی پیش بینی می شود. همچنین با توجه به نتایج به دست آمده مشارکت بر عملکرد کارکنان تأثیر معنادار ( $t=6.42$ ) و طبق ضرایب مسیر، ۴۸ درصد از تغییرات عملکرد کارکنان توسط مشارکت کارکنان پیش بینی؛ آموزش و توسعه بر عملکرد کارکنان تأثیر معنادار ( $t=8.06$ ) و طبق ضرایب مسیر، ۵۶ درصد از تغییرات عملکرد کارکنان توسط آموزش و توسعه کارکنان پیش بینی؛ و پاداش و قدردانی بر عملکرد کارکنان تأثیر معنادار ( $t=7.93$ ) و طبق ضرایب مسیر، ۵۲ درصد از تغییرات عملکرد کارکنان توسط پاداش و قدردانی کارکنان پیش بینی می شود.



شکل (۲): ضرایب معناداری و ضرایب مسیر فرضیه‌های تحقیق

### بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که بیان گردید شرکت‌هایی که توجه خاصی به فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی دارند، در دستیابی به سطوح بالای رشد و توسعه و عملکرد بالاتر بهتر عمل می‌کنند. به همین دلیل در چند دهه اخیر توجه به مدیریت منابع انسانی و اقدامات مربوط به آن به یک ضرورت غیرقابل اجتناب تبدیل شده است چرا که شرکت‌ها از طریق آن می‌توانند شاخص‌های مزیت رقابتی خود از جمله توانمندسازی کارکنان را بهبود و توسعه دهند. شرکت‌های دانش‌بنیان برای افزایش عملکردشان نیاز دارند تا به کارکنان خود و مباحث مربوط به افزایش فعالیت‌های مدیریت سرمایه انسانی‌شان اهمیت قابل ملاحظه‌ای قائل شوند. شرکت‌ها بایستی قادر باشند استراتژی‌هایی را جهت توانمندسازی کارکنان در جهت بهبود عملکرد ایجاد نمایند.

نتایج فرضیه‌های پژوهش نشان داد که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر افزایش عملکرد کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه حاکی از آن است که هر چقدر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان مورد توجه قرار گیرد، می‌توان شاهد افزایش عملکرد کلی کارکنان بود. در این راستا دوی (۲۰۱۸) بیان کرده است که مطالعه فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی شناسایی اقدامات، سیستم‌های کاری یا ترکیبات دیگر از اقدامات یا سیاست‌هایی است که احتمال دارد ارتباط مثبتی با عملکرد داشته باشد. همچنین کوراس و همکاران (۲۰۲۰) و ساردی و همکاران (۲۰۲۰)، نیز نتیجه گرفتند که مجموعه اقدامات منابع انسانی اگر با اهداف، وضعیت‌ها و گرایش‌های استراتژیک همراه شود، احتمال دارد که باعث بهبود عملکرد کارکنان شود.



پنجاه استادی علوم جهان اسلام  
کد مجوز: ۴۹۴۵۵-۱۰۲۰۱



مؤسسه تخصصی مدیریت  
کد مجوز: ۱۱۸۹۶-۱۰۱۱۸۹۶

۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحولات نوین در

# مدیریت، اقتصاد و حسابداری

4<sup>th</sup> INTERNATIONAL  
CONFERENCE ON  
MODERN DEVELOPMENTS IN  
MANAGEMENT, ECONOMICS  
AND ACCOUNTING

August 11 2021  
TEHRAN - IRAN

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان از روندهایی استفاده نمایند تا بتوانند میزان انگیزه کارکنان را برای دستیابی به اهداف شرکت بسنجند. پیشنهاد می‌گردد سیستم‌های ارزیابی عملکرد دقیق در شرکت‌ها اجرا گردد تا بر اساس آن پاداش و مزایا در اختیار کارکنان قرار گیرد. پیشنهاد می‌گردد به مولفه آموزش و توسعه کارکنان با ارائه آموزش‌های مهارتی و کاربردی توجه ویژه‌ای شود. در نهایت پیشنهاد می‌گردد با تشویق کارهای تیمی و گروهی در بین کارکنان و با انجام تفویض اختیار به کارکنان، بحث مشارکت را در بین کارکنان بالا برده و انگیزه مشارکت‌جویی را در راستای دستیابی به اهداف سازمانی تقویت نمایند.



۲۰ مردادماه ۱۴۰۰ - تهران

چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه

تحولات نوین در

مدیریت، اقتصاد و حسابداری

4<sup>th</sup> INTERNATIONAL CONFERENCE ON MODERN DEVELOPMENTS IN MANAGEMENT, ECONOMICS AND ACCOUNTING

August 11 2021  
Tehran, Iran

## منابع

- جعفری، فاطمه (۱۳۹۷). نقش ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان گروه محصولات بهداشتی زرین مستقر در شهرک صنعتی کاوه). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- دیواندری، علی؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ خدادادحسینی، سیدحمید؛ استیری، مهرداد (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و بازرگاری در صنعت بانکداری، چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۴، صص: ۳۵-۵۷.
- رنگریز، حسن؛ مهدبی، مهدی (۱۳۹۸). اقدامات مدیریت منابع انسانی و تمایل به ترک خدمت سازمان: بررسی نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۱۰، شماره ۴۰، صص: ۹۷-۱۲۰.
- سلیمیان، معصوم‌علی؛ عزیزی، فرحناز؛ بشرویه، نازنین، زاهدکار، پرویز (۱۳۹۹). بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا)، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره ۱۵، شماره ۵۸، صص: ۳۵-۲۱.
- شیرازی، علی؛ حسینی، سیده منصوره (۱۳۹۳). تحلیل تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر حفظ کارکنان، مدیریت توسعه و تحول، دوره ۱۹، صص: ۱۱-۱۸.
- عباسی، محمدرضا؛ صالحی، صبور (۱۳۹۰). اثر بازاریابی داخلی بر مشتری‌مداری در صنعت بیمه (مورد مطالعه: شرکت‌های بیمه در سطح شهر تهران)، پژوهشنامه بیمه، سال ۲۶، شماره ۲، صص: ۱۴۵-۱۷۶.
- عباسی، مهرانگیز (۱۳۹۵). بررسی تاثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی: از طریق یادگیری سازمانی و ظرفیت جذب دانش در صنایع منتخب، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- وکیلی، یوسف؛ حسن‌پور، اکبر؛ سعیدی، لعلیا (۱۳۹۷). تاثیر اقدامات منابع انسانی با عملکرد بالا بر دوسوتوانی سازمانی: تبیین نقش میانجی دوسوتوانی رفتاری و نقش تعدیل‌گر پشتیبانی مدیریت، مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، دوره ۱، شماره ۱، صص: ۴۵-۶۸.
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Seidu, E. Y., & Otake, L. E. (۲۰۱۶). Developing and leveraging human capital resource to promote service quality: Testing a theory of performance. *Journal of management*, ۴۲(۲), ۴۸۰-۴۹۹.
- Devi, J. K. (۲۰۱۸). Influence of Green HRM practices on employees performance level—a study with reference to literature review. *IJRAR-International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, ۵(۳), ۳۲۹-۳۳۲.
- Fuenzalida, J., & Riccucci, N. M. (۲۰۱۹). The effects of politicization on performance: The mediating role of HRM practices. *Review of Public Personnel Administration*, ۳۹(۴), ۵۴۴-۵۶۹.



چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه  
تحوالات نوین در  
مدیریت، اقتصاد و حسابداری

# مدیریت، اقتصاد و حسابداری

August 11 2021  
Tehran, Iran

4<sup>th</sup> INTERNATIONAL  
CONFERENCE ON  
MODERN DEVELOPMENTS IN  
MANAGEMENT, ECONOMICS  
AND ACCOUNTING

Korauš, A., Kaščáková, Z., & Felcan, M. (۲۰۲۰). The impact of ability-enhancing HRM practices on perceived individual performance in IT industry in Slovakia. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, ۳(۱), ۳۴-۴۶.

Sardi, A., Sorano, E., Garengo, P., & Ferraris, A. (۲۰۲۰). The role of HRM in the innovation of performance measurement and management systems: a multiple case study in SMEs. *Employee Relations: The International Journal*.

Taamneh, A., Alsaad, A. K., & Elrehail, H. (۲۰۱۸). HRM practices and the multifaceted nature of organization performance. *EuroMed Journal of Business*.

Vanhala, M., & Dietz, G. (۲۰۱۹). How trust in one's employer moderates the relationship between HRM and engagement related performance. *International Studies of Management & Organization*, ۴۹(۱), ۲۳-۴۲.

Yang, F., Huang, X., Tang, D., Yang, J., & Wu, L. (۲۰۱۹). How guanxi HRM practice relates to emotional exhaustion and job performance: the moderating role of individual pay for performance. *The International Journal of Human Resource Management*, ۱-۲۶.

Zontek, Z. (۲۰۱۶). The Role of Human Resources in Enhancing Innovation in Tourism Enterprises. *Managing Global Transitions*, ۱۴(۱), ۵۵.