

سیاستگذاری استراتژیک سرمایه انسانی و رابطه آن با بهبود عملکرد مالی در بورس اوراق بهادار
تهران با توجه به نقش میانجی متغیر اقتضایی استراتژی بازار
سامان موسی نژاد^۱ - اسفندیار محمدی^۲ - فرشاد سبزعلی پور^۳ - رحمت اله محمدی پور^۴
تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۲۸ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱/۲۲

چکیده:

هدف این پژوهش سیاست گذاری استراتژیک سرمایه انسانی و رابطه آن با بهبود عملکرد مالی در بورس اوراق بهادار تهران با توجه به نقش میانجی متغیر اقتضایی استراتژی بازار است. جامعه آماری شامل شرکت های بزرگی می باشد. برای سنجش سرمایه انسانی استراتژیک از پرسش نامه استاندارد ادوارد و همکاران (۲۰۰۶)، برای سنجش عملکرد مالی از پرسشنامه عملکرد مالی قرانفله و همکاران ۲۰۱۴ و برای سنجش متغیر اقتضایی استراتژی بازار از پرسشنامه استاندارد شولز و جکسون (۱۹۸۹)، استفاده شده است. برای تعیین روایی از روش محتوایی، و برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. پس از استخراج اطلاعات با بهره گیری از نرم افزار SPSS با استفاده از جداول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات به توصیف آنها پرداخته و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون سوبل به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته شده است. نتایج نشان می دهد که آماره VAF برابر با ۰/۲۸۴۴ می باشد. این بدان معناست که ۲۸/۴۴ درصد از اثر کل سرمایه انسانی استراتژیک بر بهبود عملکرد مالی از طریق متغیر میانجی استراتژی بازار تبیین می شود.

واژگان کلیدی: سیاست گذاری، آموزش کارکنان، عملکرد مالی، استراتژی بازار، بورس اوراق بهادار تهران

^۱ - دانشجوی دکتری، مدیریت مالی، دانشکده علوم انسانی، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران
saman65@yahoo.com

^۲ - دانشیار و عضو هیئت علمی، مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران: نویسنده مسئول
esfand1970@yahoo.com

^۳ - استادیار و عضو هیئت علمی، حسابداری، دانشکده علوم انسانی، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران
F_acc58@yahoo.com

^۴ - استادیار و عضو هیئت علمی، حسابداری، دانشکده علوم انسانی، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران
rm.accounting2@yahoo.com

مقدمه

ارزیابی عملکرد، یکی از وظایف اصلی هر سازمان و یکی از وجوه مدیریت عملکرد است که در گذشته از طریق بکارگیری شاخص‌های مالی اجرا شده است. در دو دهه اخیر موضوعاتی مانند یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، سرمایه انسانی و ظرفیت نوآوری به عنوان عوامل تعیین کننده مزیت رقابتی مورد توجه قرار گرفته است. این تمرکز به علت جهانی شدن، تشدید رقابت و پیشرفت اطلاعات و ارتباطات می‌باشد و سازمان‌ها برای یافتن شاخص‌ها تحت فشار هستند چون تاکید بیشتر بر شاخص‌های نرم یا نامشهود می‌باشد زیرا این شاخص‌ها در ارتباط با انسان‌ها است و در ترانزنامه نشان داده نمی‌شود درآمدها یکی از مهمترین شاخص عملکرد مالی سازمان می‌باشد. یکی از مسایل اساسی و مهم که مدیران سازمان‌ها با آن مواجه هستند جذب و نگهداشت سرمایه انسانی و تقویت بهبود عملکرد آنها در جهت اثر بخشی، کارایی و بهره‌وری بهتر از کارکنان سازمانی خود می‌باشند. (کریمی، ۱۳۸۵) در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های مورد نظر، عنصر انسان است. در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می‌کند، منابع انسانی است، نقش انسان در سازمان و نوع نگاه به او، سهم بسزایی در موفقیت یا شکست سازمان خواهد داشت با آغاز هزاره سوم، هر روز نقش منابع انسانی پررنگ تر شده و اکنون از آن به عنوان تنها عامل کسب موفقیت و مزیت رقابتی پایدار در سازمان یاد می‌شود. این امر به خصوص در اقتصاد دانش امروز بیش از پیش به حقیقت پیوسته است. با این وجود مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها با چالش‌های متعددی مواجهه است که از جمله می‌توان جهانی شدن، کمبود نیروی کار ماهر و متعهد، هرم تصمیم‌گیری، عدم شناخت نیاز کارکنان، بی‌برنامگی، عدم شایسته‌سالاری، تبعیض، بهره‌وری ناکافی منابع انسانی، بی‌انگیزگی، عدم مشارکت کارکنان، ترک همکاری کارکنان باسابقه سازمان را نام برد. (اسمعیلی عیان و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۸) در تحولات مدیریتی جدید در کشور، احساس نیاز به بازنگری در روش‌ها و استراتژی‌های مدیریتی و سازمانی جهت بالا بردن توان رقابتی سازمان‌ها در جهان امروز اهمیت سرمایه انسانی استراتژیک را به خوبی نمایان می‌کند. سرمایه انسانی یا به عبارتی کیفیت نیروی کار نهادینه شده در انسان باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها میگردد و به عنوان منبعی برای مزیت رقابتی پایدار می‌باشند. برای رسیدن به این هدف یکی از راه کارهای اساسی وارد کردن مفاهیم استراتژیک به حوزه سرمایه انسانی و تدوین راه کارهای

مناسب برای نیروی کار شاغل در سازمان است. (کمپبل^۱، ۲۰۱۴: ۷۱) سرمایه انسانی استراتژیک ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی های کلیدی یک سازمان می باشد، گام برداشتن در جهت ارتقاء این سرمایه نامشهود می طلبد تا به بررسی، ابعاد درونی موجود در انسان پردازیم و با توجه به حالات و روحیات آنها زمینه ارتقاء سرمایه انسانی موجود و در نهایت عملکرد مالی سازمان را فراهم آوریم. در یک سازمان دارایی های روحی و روانی ضمنی کارکنان یکی از حیاتی ترین اجزایی است که بر عملکرد مالی تأثیر بسزایی دارد. بنابراین سرمایه انسانی استراتژیک مهمترین دارایی و منبع خلاقیت و نوآوری یک سازمان خواهد بود. پژوهش حاضر سعی دارد تأثیر ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک که شامل (آموزش، تجربه کاری، شایستگی، ارزشمند بودن کارکنان) بر عملکرد مالی بررسی می کند. (لاری دشت بیاض، ۱۳۹۶: ۴۰) سرمایه انسانی استراتژیک را می توان به شکل "دانش، مهارت، شایستگی و سایر ویژگی های فردی که سبب تسهیل فرآیند موفقیت های فردی، اقتصادی و اجتماعی می شود" تعریف کرد. اخیراً، سرمایه انسانی استراتژیک را فراتر از مهارت ها و قابلیت های فردی در نظر می گیرند. آنچه که حائز اهمیت است این است که افرادی که در گروه با یکدیگر کار می کنند، از مهارت ها و توانایی های خود برای دستیابی به موفقیت گروهی استفاده می کنند. (فاطمی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۵)

امروزه، منابع انسانی هر سازمان، عامل اساسی رشد و بهره وری سازمان و مهم ترین مزیت رقابتی یا به وجود آورنده آن است. سازمان به کمک منابع انسانی خود می تواند به استراتژی های رقابتی چون رهبری هزینه، ایجاد تمایز و بهبود کیفیت دست یابد. بنابراین سازمان و در رأس آن مدیریت باید بکوشد استراتژی های مدیریت منابع انسانی را با استراتژی های کسب و کار به گونه ای تلفیق کند که موجبات ایجاد مزیت رقابتی حاصل از این منابع را در مقابل رقبا فراهم آورد. امروزه تمامی مدیران در همه سازمان ها، خواستار استفاده بهینه از امکانات و ظرفیت های موجود در بخش های مختلف می باشند. بنابراین وجود مدلی به منظور ارایه باز-خورد در راستای بهبود عملکرد شعب مختلف سازمان ها و دستیابی به ابزاری جهت برآوردن این نیاز مدیران، بسیار ضروری و منطقی به نظر می رسد. شرکت ها نیز محق و علاقه مند است که در راستای ضرورت فوق، سعی و تلاشی در به کارگیری مدلی مناسب جهت ارزیابی عملکرد شعب خود داشته باشد تا بتواند علاوه بر شناسایی واحدهای کارا و ناکارا، استراتژی های مناسب را جهت بهبود عملکرد واحد ناکارا و تقویت هرچه بیشتر واحد کارا تدوین نماید. هر چند

¹ - Campbell

گام‌هایی در حوزه منابع انسانی، مدیریت دانش، آموزش و ساختار درون سازمانی در سازمان‌های کشور برداشته شده است، به نظر می‌رسد که این گام‌ها از انسجام و ارتباط کافی برخوردار نیستند. بنابراین، سازمان‌ها باید دارایی‌های خود را از نو طبقه بندی کنند. سازمانها باید درک کنند که چگونه سرمایه انسانی استراتژیک می‌تواند اهداف راهبردی آنها را محقق سازد. این امر مستلزم کمی کردن سهم سرمایه انسانی در ارزش سازمان است که با دیدی استراتژیک به این منبع نگریده شده است. سرمایه انسانی استراتژیک پدیده تازه‌ای است که در دهه اخیر به طور جدی مورد توجه قرار نگرفته است. مهمترین مسأله در زمینه دارایی‌های نامشهود، چگونگی مفهوم سازی، درک، ارزیابی و اندازه گیری این دارایی‌هاست. ابزارها و روش شناسی‌های سرمایه انسانی استراتژیک به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود را برای حفظ و تحقق مزیت رقابتی پایدار و در نهایت دستیابی به اقتصاد دانش مدار، تحلیل و شناسایی کنند. چنین ارزیابی‌هایی می‌تواند اقتباس عملکردها و راه‌های مناسب، و همچنین رشد همه جانبه راتسهیل کند. رویکرد اصلی در این پژوهش، متفاوت از دیگر بررسی‌ها است زیرا به سرمایه انسانی به عنوان یک منبع استراتژیک نگاه می‌کند. بنابراین دغدغه اصلی پژوهشگر پاسخ به این سؤال است که آیا بین سرمایه انسانی استراتژیک و بهبود عملکرد مالی با توجه به نقش میانجی متغیر اقتضایی استراتژی بازار در شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران رابطه وجود دارد؟

سرمایه انسانی استراتژیک را می‌توان به شکل "دانش، مهارت، شایستگی و سایر ویژگی‌های فردی که سبب تسهیل فرآیند موفقیت‌های فردی، اقتصادی و اجتماعی می‌شود" تعریف کرد. اخیراً، سرمایه انسانی استراتژیک را فراتر از مهارت‌ها و قابلیت‌های فردی در نظر می‌گیرند. آنچه که حائز اهمیت است این است که افرادی که در گروه با یکدیگر کار می‌کنند، از مهارت‌ها و توانایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت گروهی استفاده می‌کنند. (فاطمی و همکاران، ۱۳۹۶:۳۳) برنامه‌هایی که مدیریت منابع انسانی با استفاده از فرصت‌ها برای به دست آوردن مزیت رقابتی به دست می‌آورد و در حقیقت برنامه ریزی منابع انسانی، زمانی استراتژیک است که به پیش‌بینی مدیریت و اداره کردن سازمان در محیط متغیر کمک کند. پس با تجزیه و تحلیل اهداف استراتژیک شرکت و بررسی دقیق محیط بیرونی و درونی سازمان و با توجه به محدودیت‌ها و امکانات اهداف استراتژیک منابع انسانی، استراتژی‌های رسیدن به اهداف مورد نظر تعیین می‌گردد. (همایونی پور، ۱۳۹۱)

ضرورت و اهمیت مدیریت سرمایه انسانی را از این دو دیدگاه می‌توان مطرح کرد؛ در ابعاد فردی، سرمایه گذاری بر انسانها، به افزایش ظرفیت‌های تولیدی آنها منجر می‌شود و سبب افزایش درآمد آنها می‌گردد. افراد با سرمایه گذاری در ظرفیت خود ظرفیت کسب مطلوبیت را در آینده افزایش می‌دهند. سرمایه گذاری در آموزش دارای ابعاد اجتماعی نیز می‌باشد از آنجا که تشکیلات سرمایه انسانی به ظرفیت تولیدی جامعه می‌افزاید هر نوع هزینه در آموزش را می‌توان به عنوان سرمایه گذاری ملی تلقی نمود. سرمایه انسانی یا به عبارتی کیفیت نیروی کار نهاده شده در انسان باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می‌گردد و به عنوان منبعی برای مزیت رقابتی پایدار می‌باشند. برای رسیدن به این هدف یکی از راه‌کارهای اساسی وارد کردن مفاهیم استراتژیک به حوزه سرمایه انسانی و تدوین راهکارهای مناسب برای نیروی کار شاغل در سازمان است. (کمپل، ۲۰۱۰) وجه مشخصه مدیریت سرمایه انسانی استراتژیک استفاده از سنجه‌هایی برای هدایت دیدگاه ما در مدیریت انسان‌هایی است که نوعی دارایی محسوب می‌شوند و بر این موضوع تأکید می‌کند که مزیت رقابتی از طریق سرمایه‌گذاری استراتژیک در این دارایی‌ها محقق می‌شود و این کار را می‌توان از طریق درگیر سازی در فرایند، مدیریت استعدادها و برنامه‌های مربوط به یادگیری و توسعه کارکنان صورت داد.

استراتژی تجاری شرکت

تلاش‌های برنامه‌ریزی شده مدیریت سطح بالای سازمان برای تحت تأثیر قرار دادن دستاوردهای سازمانی از طریق مدیریت روابط سازمان با محیط در نظر گرفته می‌شود (دشپانده و فارلی، ۲۰۰۴: ۱)^۱

آموزش کارکنان

آموزش کارکنان عبارت از بهبود نظام مند و پی در پی شاغلین از نظر دانش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارها است که به رفاه آنها کمک می‌کند و شرایط بهتری را برای احراز مقام بالاتر فراهم می‌آورد. (فاطمی و همکاران، ۱۳۹۶: ۳۳)

تجربه کاری کارکنان

آنچه کارکنان در خلال تعاملات خود با اجزای مختلف شغل مانند شرکت، همکاران، مشتریان، محیط کار و مدیران تجربه می‌کنند، تجربه کارکنان نامیده می‌شود. تجربه کارکنان، شناخت

^۱ - Deshpande, Farley

و دیدگاه آنها در خصوص شغل را شکل می‌دهد و به رفتارهای مطلوب و نامطلوب آنها منجر می‌شود. (همان)

شایستگی کارکنان

مجموعه رفتارهای عملکرد فردی قابل مشاهده، قابل اندازه‌گیری و حیاتی برای عملکرد موفقیت آمیز سازمانی و فردی می‌باشد. مشخصه‌های ویژه فرد که منتج به عملکرد موثر و فوق العاده در یک شغل می‌شود. (همان)

بارزش بودن

بارزش بودن عبارت است از شناختن ارزش افراد و سهمی که می‌توانند در انجام امور داشته باشند. بارزش بودن نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند، توأم با کارایی و اثربخشی. (فاطمی و همکاران، ۱۳۹۶، ۳۳)

عملکرد مالی

بحث ارزیابی عملکرد^۱ شرکت از دیرباز به عنوان یک مساله مهم مطرح بوده است و مباحث متعددی در حسابداری و مدیریت به بحث عملکرد شرکت‌ها اختصاص یافته و بیشترین نوشت‌های تئوریک در این زمینه است که کدام یک از معیارهای ارزیابی عملکرد شرکتها از اعتبار بیشتری برخوردار است. برخی معتقدند یک شاخص ایده آل برای سنجش عملکرد شرکتها وجود ندارد. برای اندازه‌گیری و سنجش عملکرد و تعیین ارزش شرکت روش‌های مختلفی وجود دارد که هر کدام دارای معایب اساسی بوده چنانچه این روشها بعنوان معیاری برای اندازه‌گیری عملکرد و تعیین ارزش شرکت در نظر گرفته شود قطعاً منجر به تعیین ارزش واقعی شرکت نخواهد شد. حال آنکه ارزیابی عملکرد شرکت یک ضرورت است و برای انجام آن باید از معیارهای پذیرفته شده‌ای استفاده شود که تا حد امکان، جنبه‌های متفاوت از لحاظ محدودیت در فعالیتها و امکان بهره‌مندی از امکانات را مورد توجه قرار دهد. (احمد خان و همکاران، ۲۰۱۲: ۲-۷۷)

دیدگاه اقتضایی

تئوری هم‌ردیفی مدل رفتاری مدیریت استراتژیک منابع انسانی را توضیح می‌دهد. تئوری

^۱ -Performance

اقتضایی فرض می‌کند که کیفیت ارتباط میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته بر حسب سطوح گوناگون متغیر اقتضایی، متفاوت خواهد بود. دیدگاه اقتضایی مستلزم آن است که پژوهشگر نظریه‌ای در رابطه با استراتژی‌های شرکت انتخاب نماید و سپس مشخص نماید که چگونه هر کدام از اقدامات منابع انسانی در تعامل با استراتژی شرکت قرار می‌گیرند و بر عملکرد سازمان تاثیر خواهد گذاشت. دیدگاه رفتاری فرض می‌کند که اجرای موفق استراتژی سازمان به میزان زیادی بر رفتار کارکنان آن سازمان مبتنی است. استراتژی‌های رقابتی در مدل اقتضایی شولز و جکسون به دنبال شرایط رقابتی بازار دنبال بهترین استراتژی هماهنگ با منابع انسانی می‌باشد که عبارتند: استراتژی نوآوری در محصول. استراتژی بهبود کیفیت، استراتژی کاهش هزینه. (شولز و جکسون، ۱۹۸۹)^۱

پیشینه تحقیق

لاری دشت بیاض و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان، بررسی رابطه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد مالی در صنعت بانکداری، سعی دارند تأثیر ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک را بر عملکرد مالی در صنعت بانکداری، بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار بررسی کنند. یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی با عملکرد سازمان رابطه مستقیم و معناداری دارد و هر چقدر سرمایه انسانی استراتژیک بیشتر باشد درآمدهای بانک نیز بیشتر است. فاطمی، دلوی و آقاسی (۱۳۹۶)، به مطالعه بررسی رابطه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد مالی (از منظر درآمدها) بانک‌های سپه شهر اصفهان، می‌پردازند. نتایج تحقیق حاکی از آنست که سرمایه روانشناختی با عملکرد سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد و هر چقدر سرمایه انسانی استراتژیک بیشتر باشد درآمدهای بانک نیز بیشتر است. همچنین مهمترین ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک از جمله، آموزش، تجربه کاری، شایستگی‌ها با درآمد-های بانک رابطه مثبت و معناداری دارند که هر چقدر این ابعاد در بانک بیشتر تقویت شوند منجر به ارتقاء عملکرد مالی بانک شده و زمینه کارایی و اثربخشی سازمان را فراهم می‌کنند. در مدل مورد بررسی از طریق معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل، مقدار شاخص‌های برازش ($GFI = 0/94$ و $AGFI = 0/92$) نشان دهنده مناسب بودن مدل می‌باشد. جهانیان (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان، بررسی رابطه بین سرمایه انسانی استراتژیک و بهبود عملکرد مالی از منظر

¹ - Jackson, Schuler

سازمانی. انگیزه‌ها به عنوان تعدیل کننده^۱ انجام دادند. بررسی تاثیر 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 تعدیل گر، محور این پژوهش قرار گرفت. نمونه این تحقیق متشکل از ۸۵ شرکت در ساراواک مالزی بود. نتایج نشان داد که آموزش و فن آوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی تاثیر 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.

ریکاردو^۱ (۲۰۱۶)، با استفاده از تکنیک تحلیل پوششی داده‌ها، به ارزیابی مدیریت کیفیت بانک‌ها در برزیل می‌پردازد. در این تحقیق ۵۰ بانک برزیلی طی دوره زمانی ۱۲ ساله از سال ۲۰۰۵ الی ۲۰۱۶ مورد بررسی قرار میگیرند. در این مطالعه با توجه به فاکتورهای مورد بررسی در مدل (مدلی برای ساختار دارایی و بدهی) که عبارتند از: کفایت سرمایه، کیفیت دارایی‌ها، کیفیت مدیریت، قابلیت سودآوری و نقدینگی، بر روی کیفیت مدیریت تمرکز می‌شود. در این تحقیق با معرفی چهار ورودی شامل: تعداد کارکنان، هزینه‌های کار، تعداد شعب و هزینه‌های سرمایه و دو خروجی شامل: میزان سپرده‌ها و درآمد بهره به ارزیابی بانک-ها در مدیریت کیفیت پرداخته می‌شود. چانگ وهانگ^۲ (۲۰۱۵)، در تحقیق تحت عنوان "رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکتها" به بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد شرکت‌های مورد نظر پرداختند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که مدیریت استراتژیک منابع انسانی تاثیر معناداری بر افزایش و بهبود عملکرد شرکت‌ها 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. کوک و فریز^۳ (۲۰۱۵)، ادعا می‌کنند که مدیریت استراتژیک منابع انسانی یک وظیفه با بازده فراوان است که می‌تواند با محیط متغیر مقابله کند. آنها نشان دادند که مدیریت استراتژیک منابع انسانی به طور مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان به دلیل تغییرات مثبت در کسب نوآوری، اهداف سازمان و درگیری بیشتر مدیران صفی سودمند می‌باشد. الباحسین و القراحی^۴ (۲۰۱۳)، تحقیقی تحت عنوان "تأثیر کارکرد-

¹ Ricardo

² Chang & Huang

³ Cook & Ferris

⁴ - Al-bahussin & El-garaihy

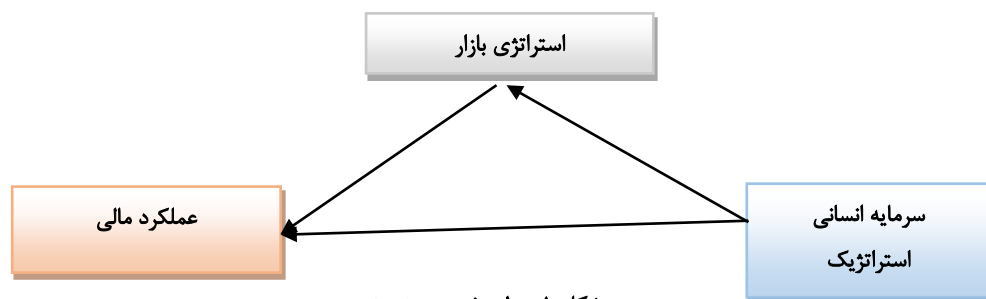
های منابع انسانی بر عملکرد از طریق متغیرهای میانجی، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با رویکرد معادلات ساختاری^۱ انجام دادند که نتایج بیانگر تأثیر مستقیم و همچنین غیر مستقیم کارکردهای منابع انسانی از طریق متغیرهای میانجیبر عملکرد سازمان-های مورد مطالعه بود. لیاو و همکارانش^۱ (۲۰۱۱)، در تحقیق 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 می‌شود و نوآوری هم به از طریق سرعت و مقدار بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت می‌گذارد.

روش تحقیق

توجه به اهمیت و کاربرد نتایج این پژوهش، که می‌تواند زمینه مناسب تری برای اتخاذ تصمیمات اقتصادی صحیح در ارتباط با توان مدل پیش بینی عملکرد مالی شرکت فراهم آورد، لذا پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی به شمار می‌آید. از نقطه نظر چگونگی جمع آوری اطلاعات، پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی است که به دنبال جمع آوری اطلاعات واقعی و مفصل از پدیده مورد نظر است. از نقطه نظر ماهیت و روش، این تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی (نوعی از تحقیقات توصیفی) است. همچنین پژوهش حاضر از نوع تحقیقات میدانی نیز می‌باشد. در این تحقیق جامعه آماری شامل شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران که تعداد آنها برابر با ۴۵۲ شرکت است. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر از روش حذف سیستماتیک می‌باشد. و شرکت‌هایی که صورت‌های مالی گزارش شده مورد حسابرسی قرار گرفته باشد، سال مالی آنها به لحاظ افزایش قابلیت مقایسه منتهی به پایان اسفند ماه باشد، در طول دوره مورد بررسی، سال مالی خود را تغییر نداده باشند، جزء شرکت‌های سرمایه‌گذاری و واسطه‌گری مالی نباشد، در قلمرو زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ در بورس فعال بوده و معاملات سهام آنها دارای وقفه طولانی نبوده باشد، داده‌های آنها در دوره مورد بررسی در دسترس باشد، به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. که با این شرایط ۱۴۸ شرکت شرایط ورود به مطالعه را دارند. برای سنجش سرمایه انسانی استرژیک از پرسشنامه استاندارد ادوارد و همکاران (۲۰۰۶)، برای سنجش عملکرد مالی از پرسشنامه عملکرد مالی قرانفله و همکاران ۲۰۱۴ و برای سنجش متغیر اقتضایی استرژتی بازار از پرسشنامه استاندارد شولز و جکسون (۱۹۸۹)، استفاده شده است که از

^۱ - Liao & et al

روایی صوری برخوردار است و برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب کرونباخ آلفا برای پرسشنامه (۰/۹۴) محاسبه گردید، که این ضریب از نظر آماری قابل قبول می‌باشد و دلالت بر پایایی پرسشنامه دارد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخصهای آماری توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، واریانس و غیره ... و در این تحقیق از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها و همچنین از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون سوبل برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شده است. در این پژوهش از مدل شوهام و همکاران (۲۰۰۵)، ادوارد و همکاران (۲۰۰۶) و شولز و جکسون (۱۹۸۹)، استفاده شده است که در این مدل متغیرهای آموزش کارکنان، تجربه کاری کارکنان، شایستگی کارکنان، با ارزش بودن، متغیرهای مستقل، و عملکرد مالی متغیر وابسته و متغیر اقتضایی استراتژی بازار متغیر میانجی می‌باشند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

یافته‌ها

جدول ۱: توزیع توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
آموزش کارکنان	3.60	.767
تجربه کاری کارکنان	3.66	.755
شایستگی کارکنان	3.27	.718
بازرزش بودن	3.23	.893
استراتژی بازار	3.75	.617
عملکرد مالی	3.96	.504

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می‌گردد، میانگین و (انحراف استاندارد) آموزش کارکنان ۳/۶۰ و (۰/۷۶۷)، میانگین و (انحراف استاندارد) تجربه کاری کارکنان برابر ۳/۶۶ و (۰/۷۵۵)،

میانگین و (انحراف استاندارد) شایستگی کارکنان برابر $3/27$ و $(0/718)$ ، میانگین و (انحراف استاندارد) باارزش بودن برابر $3/23$ و $(0/893)$ ، میانگین و (انحراف استاندارد) استراتژی بازار برابر $3/75$ و $(0/617)$ ، و همچنین میانگین و (انحراف استاندارد) عملکرد مالی از منظر درآمدها برابر $3/96$ و $(0/504)$ ، بوده است.

آزمون تعیین نرمال داده‌ها

در این بخش فرضیه‌های تحقیق به کمک آزمون‌های آماری مناسب مورد بررسی قرار گرفته‌اند. از آنجا که فرضیه‌های تحقیق فرضیه‌های رابطه‌ای می‌باشند، لذا از آزمون‌های آماری پیرسون برای سنجش فرضیات استفاده گردیده است. ولی در ابتدا برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود. پیش از آنکه روابط بین متغیرها را آزمون کنیم لازم است تا نرمال بودن متغیرها را بررسی کنیم. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. نتایج این آزمون در جدول زیر ارائه شده است.

آیا متغیرهای طراحی شده دارای توزیع نرمال است؟

H0: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.

H1: متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول ۲: توزیع نرمال متغیرها

مؤلفه	آماره آزمون	سطح معنی داری	نتیجه
عملکرد مالی	۱.۳۲۱	۰.۰۹۰	توزیع داده‌ها نرمال است
استراتژی بازار	۱.۱۴۲	۰.۰۶۶	توزیع داده‌ها نرمال است
آموزش	۱.۴۵۹	۰.۱۲۰	توزیع داده‌ها نرمال است
تجربه کاری	۱.۸۹۰	۰.۰۵۹	توزیع داده‌ها نرمال است
شایستگی	۱.۲۱۱	۰.۰۷۸	توزیع داده‌ها نرمال است
باارزش بودن	۱.۴۸۰	۰.۰۶۱	توزیع داده‌ها نرمال است

جدول (۲) به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های عملکرد مالی، استراتژی بازار و مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک می‌پردازد. لازمه تأیید نرمال بودن داده‌ها، سطح معنی داری بیشتر از $0/05$ است لذا از آنجایی که سطح معنی داری به دست آمده از $0/05$ بیشتر می‌باشد پس فرضیه صفر تأیید می‌شود و توزیع داده‌ها نرمال است.

آزمون فرضیه

فرضیه ۱: بین سرمایه انسانی استراتژیک و بهبود عملکرد مالی در شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای سرمایه انسانی استراتژیک و بهبود عملکرد مالی

عملکرد مالی	آماره	
۰/۵۵۵**	ضریب همبستگی	سرمایه انسانی
۰/۰۰۱	سطح معنی داری	استراتژیک

** معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۱

* معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۵

برای آزمون فرضیه شماره ۱: از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به مقادیر محاسبه شده که ضریب پیرسون برابر ۰/۵۵۵ می‌باشد. لذا سطح معناداری آن برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. پس بین سرمایه انسانی استراتژیک و بهبود عملکرد مالی شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران همبستگی مثبت معنادار دیده می‌شود.

فرضیه ۱-۱: بین آموزش کارکنان و بهبود عملکرد مالی شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای آموزش کارکنان و بهبود عملکرد مالی

عملکرد مالی	آماره	
۰/۴۳۲**	ضریب همبستگی	آموزش کارکنان
۰/۰۲۳	سطح معنی داری	

** معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۱

* معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۵

برای آزمون فرضیه شماره ۱: از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به مقادیر محاسبه شده که ضریب پیرسون برابر ۰/۴۳۲ می‌باشد. لذا سطح معناداری آن برابر ۰/۰۲۳ می‌باشد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. پس بین آموزش کارکنان و بهبود عملکرد مالی شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران همبستگی مثبت معنادار دیده می‌شود.

فرضیه ۱-۲: بین تجربه کاری کارکنان و بهبود عملکرد مالی شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تجربه کاری کارکنان و بهبود عملکرد مالی

عملکرد مالی	آماره	
۰/۵۰۷**	ضریب همبستگی	تجربه کاری کارکنان
۰/۰۱۴	سطح معنی داری	

** معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۱

* معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۵

برای آزمون فرضیه شماره ۲: از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به مقدارهای محاسبه شده که ضریب پیرسون برابر ۰/۵۰۷ می‌باشد. لذا سطح معناداری آن برابر ۰/۰۱۴ می‌باشد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. پس بین تجربه کاری کارکنان و بهبود عملکرد مالی شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران همبستگی مثبت معنادار دیده می‌شود. فرضیه ۱-۳: بین شایستگی کارکنان و بهبود عملکرد مالی شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای شایستگی کارکنان و بهبود عملکرد مالی

عملکرد مالی	آماره	
۰/۳۹۲**	ضریب همبستگی	شایستگی کارکنان
۰/۰۱۰	سطح معنی داری	

** معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۱

* معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۵

برای آزمون فرضیه شماره ۳: از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به مقدارهای محاسبه شده که ضریب پیرسون برابر ۰/۳۹۲ می‌باشد. لذا سطح معناداری آن برابر ۰/۰۱۰ می‌باشد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. پس بین شایستگی کارکنان و بهبود عملکرد مالی شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران همبستگی مثبت معنادار دیده می‌شود. فرضیه ۱-۴: بین باارزش بودن کارکنان و بهبود عملکرد مالی شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۷: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای باارزش بودن کارکنان و بهبود عملکرد مالی

عملکرد مالی	آماره	
۰/۴۳۳**	ضریب همبستگی	باارزش بودن کارکنان
۰/039	سطح معنی داری	

** معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۱

* معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۵

برای آزمون فرضیه شماره ۴: از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به مقادیرهای محاسبه شده که ضریب پیرسون برابر ۰/۴۳۳ می باشد. لذا سطح معناداری آن برابر ۰/۰۳۹ می باشد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. پس بین باارزش بودن کارکنان و بهبود عملکرد مالی شرکت های بازار بورس اوراق بهادار تهران همبستگی مثبت معنادار دیده می شود. فرضیه دوم: بین سرمایه انسانی استراتژیک و متغیر اقتصادی استراتژی بازار در شرکت های بازار بورس اوراق بهادار تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۸: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای سرمایه انسانی استراتژیک و متغیر اقتصادی استراتژی بازار

استراتژی بازار	آماره	
۰/۵۱۲**	ضریب همبستگی	سرمایه انسانی استراتژیک
۰/۰۲۱	سطح معنی داری	

** معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۱

* معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۵

برای آزمون فرضیه شماره دوم: از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به مقادیرهای محاسبه شده که ضریب پیرسون برابر ۰/۵۱۲ می باشد. لذا سطح معناداری آن برابر ۰/۰۲۱ می باشد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. پس بین سرمایه انسانی استراتژیک و متغیر اقتصادی استراتژی بازار در شرکت های بازار بورس اوراق بهادار تهران همبستگی مثبت معنادار دیده می شود.

فرضیه سوم: بین بهبود عملکرد مالی و متغیر اقتصادی استراتژی بازار در شرکت های بازار بورس اوراق بهادار تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۹: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای سرمایه انسانی استراتژیک و متغیر اقتصادی استراتژی بازار

استراتژی بازار	آماره	
۰/۴۳۱**	ضریب همبستگی	بهبود عملکرد مالی
۰/۰۰۹	سطح معنی داری	

** معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۱

* معنی داری آزمون برای سطح خطای ۰/۰۵

برای آزمون فرضیه شماره سوم: از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه

به مقدارهای محاسبه شده که ضریب پیرسون برابر ۰/۴۳۱ می‌باشد. لذا سطح معناداری آن برابر ۰/۰۰۹ می‌باشد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. پس بین بهبود عملکرد مالی و متغیر اقتصادی استراتژی بازار در شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران همبستگی مثبت معنادار دیده می‌شود.

فرضیه اصلی: «بین سرمایه انسانی استراتژیک و بهبود عملکرد مالی با توجه به نقش میانجی متغیر اقتصادی استراتژی بازار در شرکت‌های بازار بورس اوراق بهادار تهران رابطه معنی داری وجود دارد».

بطور کلی در آزمون سوپل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z-Value را از رابطه زیر بدست می‌آوریم:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

جدول ۱۰: آزمون متغیر میانجی آزمون سوپل

آزمون سوپل	z-value	خطای استاندارد	ضریب مسیر	متغیر ملاک	متغیر پیش بین
-	-	۰.۵۷۳۰۷	۰.۵۱۲	استراتژی بازار	سرمایه انسانی استراتژیک
-	-	۰.۴۲۶۱۴	۰.۴۳۱	بهبود عملکرد مالی	استراتژی بازار
رد HO	۳/۸۶۳۶۹۷	۰.۴۳۳۳۳	۰.۵۵۵	بهبود عملکرد مالی	سرمایه انسانی استراتژیک

نتایج جدول (۱۰) نشان می‌دهد که مقدار z (۳/۸۶) از ۱/۹۶ بزرگتر است بنابراین فرض HO رد می‌شود. یعنی بین سرمایه انسانی استراتژیک و بهبود عملکرد مالی با توجه به نقش میانجی استراتژی بازار رابطه معنی داری وجود دارد.

برای تعیین اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیکتر باشد، نشان از قویتر بودن تاثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم به اثر کل را می‌سنجد. (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳)

روش محاسبه فرمول VAF:

$$VAF = \frac{a * b}{(a * b) + c}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

جدول ۱۱: آزمون VAF

VAF	ضریب مسیر	متغیر ملاک	متغیر پیش بین
-	۵۱۲.	استراتژی بازار	سرمایه انسانی استراتژیک
-	۴۳۱.	بهبود عملکرد مالی	استراتژی بازار
۲۹۷۱.	۵۵۵.	بهبود عملکرد مالی	سرمایه انسانی استراتژیک

$$VAF = \frac{.512 * .431}{(.512 * .431) + .555} = .2844$$

نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد که آماره VAF برابر با ۰/۲۸۴۴ می‌باشد. این بدان معناست که ۲۸/۴۴ درصد از اثر کل سرمایه انسانی استراتژیک بر بهبود عملکرد مالی از طریق متغیر میانجی استراتژی بازار تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

برای تعیین تاثیر هر یک از متغیرهای آموزش، تجربه کاری، شایستگی، باارزش بودن، به عنوان متغیر پیش بین بهبود عملکرد مالی از منظر درآمدها به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چندمتغیری به روش ورود تحلیل شدند. میزان F مشاهده شده برای همه متغیرهای آموزش، تجربه کاری، شایستگی، باارزش بودن، معنادار است و نتایج نشان می‌دهد که این متغیرها بهترین پیش بینی کننده بهبود عملکرد مالی از منظر درآمدها می‌باشند. با توجه به خروجی نرم افزار می‌توان نتیجه گیری کرد کلیه عوامل پژوهش حاضر یعنی ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک که شامل (آموزش، تجربه کاری، شایستگی، منحصر به فرد بودن، ارزشمند بودن و غیر قابل تقلید

بودن کارکنان) بر عملکرد مالی اثر دارد. محققان سازمانی، توجه بسیاری به سرمایه انسانی به مثابه سرمایه استراتژیکی که به تأثیر و کارایی سازمان کمک می‌کند داشته‌اند. یک منبع استراتژیک، منبعی ارزشمند است و به سازمان کمک می‌کند تا مزیت رقابتی‌اش را در صورت نبود مشابه‌اش، برای طولانی مدت حفظ کند. سرمایه انسانی زمانی ارزشمند است که بر حسب ایجاد قابلیت‌ها و راندمان کاری باعث مؤثرتر بودن سازمان و غیر قابل تقلید بودن در برابر رقبا شود. با عنایت به تجربیات ورخدادهای پیشین و نیز چشم انداز آتی پیش روی سازمانها به نظر می‌رسد اتخاذ چنین رویکرد نوینی الزامی است. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش لاری دشت بیاض و همکاران (۱۳۹۶)، فاطمی، دلوی و آقاسی (۱۳۹۶)، جهانیان (۱۳۹۶)، افجه و اسماعیل زاده (۱۳۹۵)، ریکاردو (۲۰۱۶)، شهوت و بتال (۲۰۱۶)، کوک و فریز (۲۰۱۵)، اولسون وزویی (۲۰۱۴)، هماهنگ و همسو است.

پیشنهادات

طی قراردادی میان شرکت‌های حسابرسی و مالی، روند رشد یا نزول عملکرد مالی در طول ارزیابی‌ها به دست آمده و مقایسه‌ای بین ارزیابی عملکرد شرکت و اهداف تعیین شده صورت گرفته و تفاوت‌ها استخراج و اهداف اولویت بندی گردد.

نتایج ارزیابی مالی می‌تواند مبنای مناسبی جهت ایجاد انگیزش شغلی و پرداخت پاداش- های سالانه هیأت مدیره باشد. برای تقویت سرمایه انسانی استراتژیک در سازمان می‌توان از افراد با تجربه و بازنشسته به عنوان مربی استفاده کرد، مشاغل استراتژیک سازمان را شناسایی کرد و با اندازه گیری مستمر سطح شایستگی کارکنان و استفاده از برنامه‌های بهبود این مهم را بهبود بخشید. به طور کلی توجه و علاقه مدیران باید به بحث سرمایه انسانی با تمرکز بر بازارهای مالی باشد و بر این اساس سرمایه انسانی را به عنوان دارایی تلقی کنند که می‌تواند در نهایت منجر به خلق حجم چشمگیری از ارزش مشهود برای کسب و کار شود، در این صورت است که آنان در تلاش خواهند بود تا دریابند چگونه می‌توان سرمایه انسانی را به عنوان ابزار مناسبی به کار گرفته و این دارایی‌ها را ارتقا بخشند. در جهت حفظ نیروی انسانی بایستی با ایجاد انگیزه و تقویت سرمایه انسانی برای موقعیت‌های آتی، آنی از جمله (شفاف سازی، امانت داری، تخصص، تعهد، تحصیلات، شایسته سالاری، تسهیلات، جانشین پروری، نظارت و پیگیری، اعتماد سازی)، را در کارکنان مد نظر داشته تا در مواقع مورد نیاز بهره برداری بهینه نماید.

منابع فارسی

کتب

- عباسعلی حاج کریمی، حسن رنگریز (۱۳۹۴)، مدیریت منابع انسانی، تهران، چاپ و نشر بازرگانی

مقالات

- اسماعیل اسمعیلی عیان، مسعود قهرمانی، پریوش محمدی قشلاق (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با سرمایه انسانی و تاثیر آنها در عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی در استان آذربایجان غربی)، سازمان تأمین اجتماعی شعبه سلماس، تیر
- سید علی افجهء، محسن اسماعیل زاده (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکتها، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲، چاپ اول
- جهانیان، رسول (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین سرمایه انسانی استراتژیک و بهبود عملکرد مالی از منظر درآمدها، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲، چاپ اول
- محمود لاری دشت بیاض، فاطمه حاجی زاده، هاشم علی صوفی (۱۳۹۶)، بررسی رابطه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد مالی در صنعت بانکداری، فصلنامه پژوهش های پولی-بانکی، سال دهم، شماره ۳۲، تابستان

English Resources

Articles

- 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
- Azlan Mohamad, A., Lo, M. and King La, M., (2017), **HUMAN RESOURCE PRACTICES AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. INCENTIVES AS MODERATOR**, Journal of academic research in economics, Vol. 1, No. 2
- Campbell, D. (2014), **Ridhuan Abdul Rahman, Mara; A longitudinal examination of intellectual capital reporting in marks and spencer annual reports, 1978-2008**, Journal The British Accounting Review. Vol. 42

- 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
- Cooke, F.L. (2001), **Human resource strategy to improve organizational performance: a route for firms in Britain?** International Journal of Management Review, Vol3
- Cook, H. M., & Ferris, K. J. (2015), **The measurement of human capital and I effects on the analysis of financial statements**, International Journal of Management, 20(4)
- 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)
- Jackson, S.E. & Schuler, R.S. (2012), **The need for understanding HRM in the context of organization and their environment**, annual review of philosophy, vol.46
- Lawler E. (1986), **choosing an involvement strategy**, Academy of management executive. vol 45
- 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)
- Schuler, R.S. and Jackson, S.E. (2012), **Linking competitive strategies with human resource management practices**, Academy of Management Executive, Vol. 1, No 3
- Schuler, R.S. (2012), **The internationalization of human resource management**, journal of management .vol25
- Ricardo, P. G. (2016), **Management quality measurement: using data envelopment analysis (DEA) estimation approach for banks in Brazil**, MPRA. 11143