

تبیین رابطه مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد شرکت (مطالعه موردی: کارخانجات منتخب ریسندگی یزد)

A Clarification of Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance (Case Study: The Yazd Elected Spinning Factories.)

انسیه تاکی^{۱*}، ریحانه السادات طبائیان^۲، غلامرضا بردبار^۱

۱- یزد، دانشگاه یزد، صندوق پستی ۷۴۱-۸۹۱۹۵
۲- اصفهان، دانشگاه اصفهان، کدپستی ۸۱۷۴۶۷۳۴۴۱

چکیده

مقاله حاضر با هدف بررسی اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد کارخانجات منتخب ریسندگی یزد برای اولین بار در ایران مطالعه شده است. مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد، مدیریت راهبردی منابع انسانی پنج بعد پاداش‌دهی، مشارکت کارکنان، ارزیابی عملکرد کارکنان، کارمندیابی و آموزش دارد. بنابراین، ارتباط بین هر یک از ابعاد مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌طور کلی با عملکرد شرکت در کارخانجات ریسندگی یزد تجزیه و تحلیل شد. این پژوهش از نظر هدف نوع کاربردی و از نظر ماهیت پیمایشی است که از پرسش‌نامه برای جمع‌آوری داده‌های لازم استفاده شد. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL و برای بررسی فرضیات از آزمون هم‌بستگی پیرسون استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، مدیریت راهبردی منابع انسانی و ابعاد آن با عملکرد کارخانجات منتخب ریسندگی یزد رابطه مثبت و معناداری دارد.

مقدمه

کلمات کلیدی

مدیریت منابع انسانی،
مدیریت راهبردی منابع انسانی،
عملکرد شرکت،
شرکت‌های منتخب ریسندگی
استان یزد

مشاوران و کارشناسان بررسی شده است. تغییرات مکرر و نامشخص، رقابت بیشتر میان شرکت‌ها، نیاز به نوآوری‌های مستمر، بهبود کیفیت و کاهش هزینه نیروی شرکت‌ها برای بهبود رقابت خود و در نتیجه عملکرد، چالش‌هایی است که سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند [۱]. مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌عنوان رشته اصلی است و رویکرد توسعه روش‌های جدیدتر را در مدیریت سازمان و منابع انسانی (HR)، تسهیل کرده است [۲]. بررسی برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی ره‌آوردی است که می‌تواند افزون بر تحقق این موضوع، دستیابی به

سازمان‌ها امروزه به‌طور فزاینده‌ای از اهمیت راهبردی مدیریت منابع انسانی (SHRM) آگاه هستند. این آگاهی در سازمان بعد مهمی در عملکرد آن است. تجارب واقعی این فرض را اثبات کرده است که مهم نیست، فعالیت‌های کسب‌وکار چه قدر ممکن است، پیچیده و مدرن باشد، حفظ رشد و اثربخشی سازمان‌ها سخت خواهد بود، مگر اینکه راهبردهایی برای تکمیل عملیات وجود داشته باشد [۱].
رقابت کسب‌وکار به‌طور مکرر توسط دانشگاهیان،

*مستول مکاتبات، پیام‌نگار: ensiyeh taki@yahoo.com

سازمان است [۱۴]. به عبارت دیگر، مدیریت راهبردی منابع انسانی بدان معناست که سازمان‌ها برای دستیابی به اثربخشی، باید منابع انسانی خود را با کارکردهای بلندمدت این مدیریت اداره کنند تا این منابع، رفتار و صلاحیت‌های لازم را متناسب با محیط بیرونی و درونی سازمان انجام دهند. هدف اساسی مدیریت راهبردی منابع انسانی خلق قابلیت راهبردی با تضمین این نکته است که سازمان از کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه برای تلاش در راستای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. هدف از این مدیریت ایجاد حس هدفمند و جهت‌دار بودن در محیط‌های غالباً پرتلاطم است [۱۵].

Greer در ۲۰۱۱ مدیریت راهبردی منابع انسانی را به معنای مدیریت کردن منابع انسانی سازمان برای رسیدن به راهبردهای کلی سازمان می‌داند [۱۶]. مدیریت راهبردی منابع انسانی دارای کارکردها یا تکالیفی است که در سازمان‌ها، به‌منظور فراهم کردن منابع انسانی مناسب و هماهنگ برای تحقق هدف‌های سازمان اجرا می‌شود. در واقع، کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی بدان معناست که سازمان‌ها می‌توانند در مهارت، نگرش و رفتار کارکنان متناسب با شغل آن‌ها نفوذ کرده تا به اهداف سازمانی دست یابند [۱۷].

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد، این کارکردها بسیار متنوع است. صاحب‌نظران برای مدیریت راهبردی منابع انسانی، کارکردهای متنوعی در نظر گرفته‌اند، مثلاً در مطالعه‌ای کارکردها شامل مسیر شغلی، آموزش، ارزیابی نتیجه محور، امنیت کارکنان، پاداش خدمت و توسعه شغلی مشخص شد [۱۸]. در مطالعه دیگری کارکردهای راهبردی و جهان‌شمول منابع انسانی کارمندیابی، انتخاب، جبران خدمات، مشارکت کارکنان و آموزش تشخیص داده شد [۱۹]. در پژوهش دیگری، ارزیابی عملکرد کارکنان و پاداش خدمت به این کارکردها اضافه شد.

در بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی آموزش و بهبود فرایند یاددهی یادگیری در دانشگاه‌های ایالت شیکاگو نشان داده شد، یکی از عوامل مهم در اثربخشی این سازمان‌ها، به‌کارگیری کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی نظیر تأمین منابع انسانی، آموزش‌های توسعه حرفه‌ای، ارتباطات و مشارکت کارکنان، راهبردهای مناسب یاددهی یادگیری، سامانه‌های تشویق و پاداش، نظارت و ارزیابی بوده است [۲۰].

در بررسی اثربخشی برنامه‌ریزی راهبردی در مدیریت منابع انسانی دانشگاه ایالتی تگزاس نشان داده شد، کارکردهای تأمین منابع انسانی، گزینش، حفظ و نگهداری پاداش خدمت و آموزش در افزایش کیفیت آموزش نقش اساسی ایفا کرده‌اند [۲۱]. در پژوهشی با عنوان آیا مدیریت منابع انسانی می‌تواند از نوآوری اداری و فنی حمایت کند؟ نتایج نشان داد، به‌کارگیری کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر نوآوری اداری و فنی اثر مثبت و معناداری داشته است [۲۲].

در بررسی اثر کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی بر نوآوری سازمانی مشخص شد، بین کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و نوآوری اداری و فنی رابطه معناداری وجود دارد و مدیریت دانش می‌تواند نقش میانجی بین این رویه‌ها و نوآوری سازمانی ایفا کند [۲۳].

هدف‌های راهبردی سازمان را سرعت بخشد و رضایت و وفاداری کارکنان را نیز تضمین کند [۳].

به گفته آرمسترانگ (۲۰۰۹)، مدیریت راهبردی منابع انسانی (SHRM) بر نیاز به فرموله‌شدن برنامه‌های HR، راهبردها در چارچوب راهبردهای سازمانی کلی و اهداف و پاسخگو بودن به تغییر ماهیت محیط خارجی سازمان تأکید دارد. این رویکردی است که به تفسیر و انطباق توسط کارشناسان برای اطمینان از تناسب کامل بین راهبردهای کسب‌وکار برنامه‌های منابع انسانی نیازمند است. بنابراین، روش کلی SHRM ادغام تمام توابع مدیریت منابع انسانی، پایبندی به اهداف گسترده سازمان و پاسخ گویی به محیط خارجی است [۴]. تعدادی از مطالعات [۲، ۵، ۶، ۷] وجود دارد که بر عوامل رقابتی اصلی کسب‌وکار سازمان به دلیل سهم آن‌ها در اقتصاد جهانی تمرکز کرده‌اند.

پژوهشگران دریافته‌اند، در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ کارخانجات و واحدهای تولیدی آمریکا با توجه به رقابت فزاینده و تغییر و تحولات به‌وجود آمده در روش‌های مدیریت افراد، با مشکل مواجه شدند [۸]. برخی معتقدند، مقدار اثربخشی مدیریت راهبردی منابع انسانی در طراحی و پیگیری برنامه‌های سازمانی و مزیت‌های رقابتی به شرایط محیطی و سازمانی بستگی دارد [۹، ۱۰]. بنابراین درک نقش عملکرد مدیریت منابع انسانی در خلق و پشتیبانی عملکرد سازمانی و مزایای رقابتی، اهمیت بسیاری دارد. موضوع حل نشده این است که آیا برای مدیریت راهبردی منابع انسانی روش برتر عمومی وجود دارد، یا خیر؟ پاسخ برخی از پژوهشگران به این سؤال مثبت است [۱۱، ۱۲]. مسئله مهمی که در این مقاله مطرح می‌شود، این است که آیا اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد شرکت کلی و فراگیر یا مشروط است [۱۱]؟

در هر حال مدیریت راهبردی منابع انسانی چارچوبی را به منظور بررسی سؤالات در زمینه‌های تجویزی و توصیفی فراهم می‌کند. در متون مدیریت راهبردی و نظریه سازمان، بحث شده است که وجود تناسب بین راهبردهای سازمان با مدیریت منابع انسانی، عامل کلیدی در تعیین عملکرد سازمان‌ها به‌شمار می‌آید.

هدف از این مقاله بررسی اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد شرکت‌های منتخب ریسندگی استان یزد است. تاکنون در ایران پژوهش کاملی در زمینه مدیریت راهبردی منابع انسانی و ارتباط آن با عملکرد شرکت انجام نشده یا حداقل نتایج آن در دست نیست. بنابراین، در پژوهش حاضر تلاش بر این است که تباط این دو متغیر بررسی شود. در ادامه، ابتدا مفاهیم، دیدگاه‌ها و مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش، ابزار گردآوری داده‌ها و اعتبار و پایایی آن، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش آمده است. در نهایت، با بحث درباره یافته‌ها، به پیشنهادهای کاربردی حاصل از آن‌ها پرداخته شده است.

مبانی نظری پژوهش

مدیریت راهبردی منابع انسانی

مدیریت راهبردی منابع انسانی به معنی الگوی برنامه‌ریزی شده منابع انسانی و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی برای تحقق اهداف

افزایش قابلیت سازمانی استفاده می‌کنند.

۲- اثر راهبردی بر عملکرد شرکت به هماهنگی سامانه منابع انسانی با اهداف راهبردی و عملکردی نیاز دارد. این هماهنگی باید رابطه‌ای نزدیک‌تر بین منابع انسانی و سایر عملکردها ایجاد کند.

۳- صراحت و رسمیت در برنامه‌ریزی مدیریت منابع انسانی و مقدار مشارکت مدیر در فعالیتهای مدیریت منابع انسانی [۲۹] عوامل مؤثر بر عملکرد مدیریت راهبردی منابع انسانی هستند.

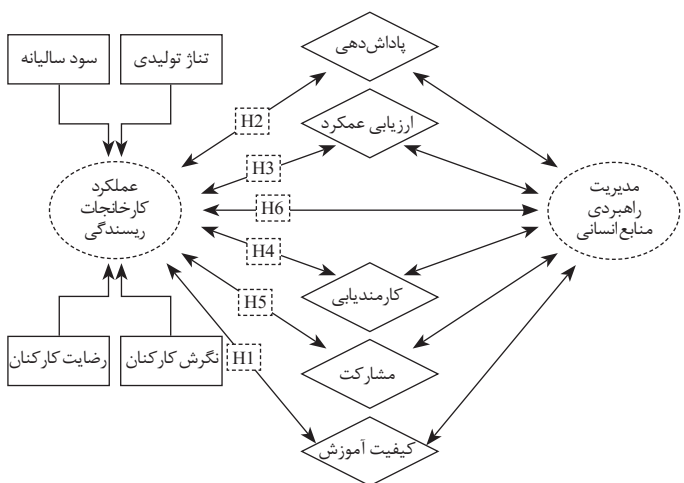
مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمان

تعدادی از پژوهشگران معتقدند، مدیریت راهبردی منابع انسانی اثر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد [۳۰]. به عقیده آن‌ها مدیریت راهبردی منابع انسانی می‌تواند به شرکت‌ها کمک کند تا هزینه‌های منابع انسانی را بهبود بخشند، کارایی اجرایی و قابلیت ایجاد تحول و نوآوری را افزایش دهند.

Cook و Ferris [۳۱] مدیریت راهبردی منابع انسانی را یک کارکرد مؤثر می‌دانند که خود را با تغییرات محیطی هماهنگ می‌کند. آن‌ها کارکردهای مدیریت منابع انسانی را در شرکت‌های رو به ورشکستگی بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که اکثر شرکت‌ها با عملکرد عالی مطابق مدیریت راهبردی منابع انسانی عمل کرده‌اند. اما شرکت‌های با عملکرد کم به استفاده از شیوه‌های سنتی گرایش داشته‌اند.

Andrews و Welbourne در ۱۹۹۶، از نظریه اکولوژی جمعیت به این نتیجه رسیدند، مدیریت راهبردی منابع انسانی اثر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد، زیرا باعث ایجاد هماهنگی ساختاری می‌شود. موفقیت‌های کارکنان موجب پیشرفت شرکت می‌شود و شرکت را کمک می‌کند تا پاسخگوی محیط اطراف باشد.

آزمون‌های متعددی درباره ارزش مدیریت راهبردی منابع انسانی طی دهه‌های گذشته انجام شده است. Marler و Fisher در ۲۰۱۳ [۳۲] به این نتیجه رسیدند، یکی از اثرهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، راهبردی‌شدن مدیریت منابع انسانی است. در ۲۰۱۳، Chuang و همکاران [۳۳] به رابطه معنادار و مثبتی بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه اجتماعی سازمان دست یافتند.



شکل ۱- چارچوب نظری پژوهش.

ابعاد مدیریت راهبردی منابع انسانی

کارمندیابی: تأمین منابع انسانی در راستای اهداف و راهبردهای سازمان و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات محیط بیرون سازمان و تعیین نقاط قوت و ضعف و قابلیت‌های محوری منابع موجود؛

آموزش: به معنای افزایش توانایی‌های تخصصی و مهارت کارکنان در انجام وظایف محوله و به فعل درآوردن پاره‌ای از قابلیت‌های بالقوه آن‌ها برای ایجاد سازمانی یادگیرنده و تولیدکننده فکر؛

ارزیابی عملکرد: یعنی سنجش نظام‌مند و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آن‌ها در مشاغل محوله و تعیین قابلیت موجود در آن‌ها برای رشد و بهبود؛

پاداش‌دهی: به معنای طراحی تمام مزایای مالی و غیرمالی به تناسب شرایط درون و بیرون سازمان؛

مشارکت کارکنان: به معنای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و استفاده از نظرها و پیشنهادهای آن‌ها برای بهبود و توسعه سازمان است [۲۳].

اما با وجود توجهی که به مدیریت راهبردی منابع انسانی شده است، مفهوم این واژه هنوز مبهم است. برخی از پژوهشگران آن را یک نتیجه می‌دانند و برخی آن را یک فرایند توصیف می‌کنند و سایرین آن را ترکیبی از نتیجه و فرایند توصیف می‌کنند.

McMahan و Wright [۲۴] به‌عنوان نتیجه، مدیریت راهبردی منابع انسانی را الگویی از گسترش سازمان یافته منابع انسانی و فعالیت‌هایی می‌دانند که هدف آن توانمند ساختن شرکت در رسیدن به اهداف آن است. همچنین، Wright و Snell [۲۵]، مدیریت راهبردی منابع انسانی را سامانه‌های طراحی شده سازمان یافته‌ای می‌دانند که به هدف دسترسی به مزایای رقابتی از طریق افراد، طراحی شده است.

Bamberger و Meshoulam در ۲۰۰۰ استدلال کردند، مدیریت راهبردی منابع انسانی نگرشی مبتنی بر صلاحیت در مدیریت نیروی انسانی است که بر توسعه منابع انسانی پایدار، تغییرناپذیر و غیرقابل آموزش تأکید دارد [۲۶].

Gratton و Truss از دیدگاه نتیجه و فرایند، مدیریت راهبردی منابع انسانی را به‌عنوان ارتباط عملکردهای منابع انسانی با اهداف راهبردی و مقاصد سازمانی می‌دانند که هدف آن بهبود عملکرد کاری و توسعه یک فرهنگ سازمانی برای ترویج نوآوری و انعطاف‌پذیری است [۲۷]. اما با توجه به نبود تعریفی ثابت، پژوهشگران در این باره هم عقیده‌اند که ویژگی اصلی مدیریت راهبردی منابع انسانی، طراحی و اجرای یکسری راهبردها و شیوه‌های ثابت داخلی است که هدف از آن تضمین نقش سرمایه‌های انسانی شرکت در رسیدن به اهداف کاری است.

به دلایل زیر می‌توان مدیریت راهبردی منابع انسانی را یک راهبرد دانست:

۱- همان‌طور که Andrews و Welbourne در ۱۹۹۹ [۲۸] بیان کردند، متخصصان منابع انسانی نقش مهمی در سیاست‌گذاری شرکت‌ها دارند، زیرا روش‌ها و تدابیری را توسعه داده‌اند که با راهبردهای کسب‌وکار هم‌خوانی داشته‌اند، بنابراین به‌طور مستقیم بر توسعه کار اثرگذارند. همچنین، آن‌ها از منابع حیاتی در تکمیل کارکردهای منابع انسانی برای

جدول ۲- نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

مشارکت کارکنان	سامانه کارمندیابی	ارزیابی عملکرد کارکنان	پاداش‌دهی	کیفیت آموزش	مشخصه	اندازه نمونه
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	میانگین انحراف معیار	پارامترهای نرمال
۴/۱۱۲	۳/۲۴۸	۳/۶۸۷	۲/۱۴۱	۲/۴۸۷	۰/۳۵۴	
۰/۱۴۵۲	۰/۳۴۵۱۲	۰/۲۱۴۵	۰/۴۳۳۲۵	۰/۳۲	۰/۴۶	قدر مطلق
۰/۰۵۴	۰/۰۴۲۵	۰/۰۳۲۵	۰/۰۴۲	۰/۰۵۱	۰/۰۴۶	مثبت
۰/۰۴۸۹	۰/۰۴۲۵	۰/۰۴۵	۰/۰۵۰	۰/۰۵۱	۰/۰۴۶	منفی
-۰/۰۵۳۹	-۰/۰۵۱۴	-۰/۰۴۸	-۰/۰۵۵			
۰/۸۱۴	۰/۷۷۵	۰/۸۸۱	۰/۹۸۳	۰/۸۸۴		Z کولموگروف-اسمیرنوف
۰/۳۳۱	۰/۳۴۷	۰/۴۷۱	۰/۳۵۶	۰/۴۲۱		سطح معنی داری

در ایران نیز در پژوهشی با عنوان مقایسه کارکردهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران با آخرین کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و طراحی و تبیین مدل فرایند بهینه برای آن مشخص شد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه با مفروضات آخرین کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی سازگار نیست. کارکردهای منابع انسانی دانشگاه براساس رویکرد راهبردی و بر مبنای باورها و اصول علمی به گونه‌ای نوآورانه، تحولی و آینده‌نگر طراحی نشده‌اند. در پژوهش دیگری که رحمان پور و جیرفتی در ۲۰۰۹ انجام دادند، مشخصات و ویژگی‌های برپایه تعهد در یک محیط کاری با عملکرد خوب و رویکرد راهبردی بررسی شد و نتایج نشان داد، روش‌های مرتبط با محیط کار با عملکرد خوب، عموماً در صنعت بانکداری مشاهده نمی‌شود. شایان ذکر است، رویکرد پیشتر به این روش‌ها موکول بدان است که نشان داده شود، نقش آن‌ها در ایجاد صلاحیت‌ها و قابلیت‌هایی که برای بانک‌ها مفید و ارزشمند هستند.

در پژوهش دیگری که بهرامی، رجائی‌پور، آقاحسینی و بختیار در ۲۰۱۱ [۳۴] انجام دادند، رابطه ساده و چندگانه کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی دانشگاه‌های اصفهان بررسی شد. تحلیل داده‌های به دست آمده نشان داد، میانگین نمرات کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و نمرات نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی اصفهان کمتر از حد متوسط بوده و بین مفید و ارزشمند هستند.

کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی با نوآوری فنی هم‌بستگی چندگانه معناداری وجود داشته است.

چارچوب نظری پژوهش

مدل مفهومی یا چارچوب نظری بنیانی است که تمام پژوهش بر آن استوار می‌شود [۳۵]. بنابراین، براساس مطالعه مبانی نظری، بررسی‌های انجام شده و نتایج حاصل از مطالعه پژوهش‌های پیشین، مدل مفهومی در شکل ۱ نشان داده شده است.

۳-۱- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

فرضیه ۱: رابطه معناداری بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد کارخانجات ریسندگی منتخب استان یزد وجود دارد.

فرضیات فرعی

فرضیه ۲: بین کیفیت آموزش و عملکرد کارخانجات ریسندگی منتخب استان یزد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: سامانه پاداش‌دهی در کارخانجات ریسندگی منتخب استان یزد اثر معناداری بر عملکرد آن‌ها دارد.

فرضیه ۴: ارزیابی عملکرد کارکنان در کارخانجات ریسندگی منتخب استان یزد رابطه معناداری با عملکرد کارکنان دارد.

در پژوهش دیگری که بهرامی، رجائی‌پور، آقاحسینی و بختیار در ۲۰۱۱ [۳۴] انجام دادند، رابطه ساده و چندگانه کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی دانشگاه‌های اصفهان بررسی شد. تحلیل داده‌های به دست آمده نشان داد، میانگین نمرات کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و نمرات نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی اصفهان کمتر از حد متوسط بوده و بین مفید و ارزشمند هستند.

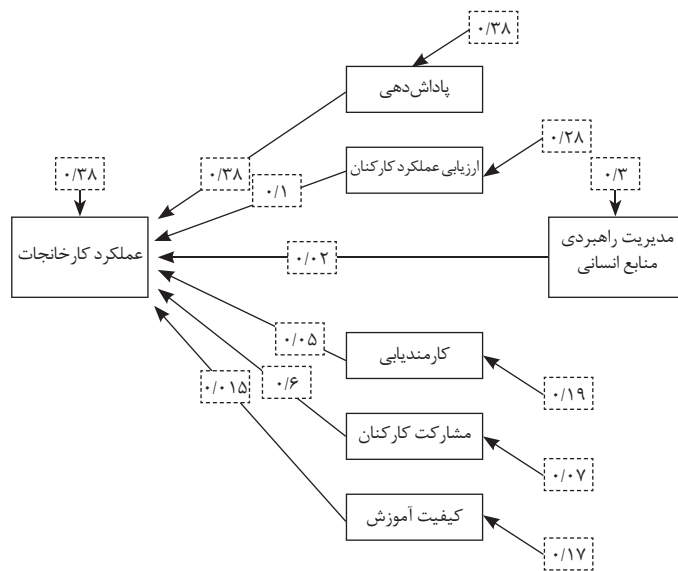
جدول ۳- تجزیه و تحلیل روابط بین متغیرها با استفاده از آزمون پیرسون.

۱۰۰	آزمون پیرسون		فرضیات پژوهش
	بیشترین اختلاف	قدر مطلق	
تأیید	۰/۶۹۹	۰/۰۰	رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد کارخانجات ریسندگی یزد
تأیید	۰/۵۱۵	۰/۰۰۳	رابطه بین کیفیت آموزش و عملکرد کارخانجات ریسندگی یزد
تأیید	۰/۸۸۱	۰/۰۰۲	رابطه سامانه پاداش‌دهی و عملکرد کارخانجات ریسندگی یزد
تأیید	۰/۴۰۲	۰/۰۰	رابطه بین ارزیابی عملکرد کارکنان و عملکرد کارخانجات ریسندگی یزد
تأیید	۰/۷۴۵	۰/۰۰	رابطه سامانه کارمندیابی و عملکرد کارخانجات ریسندگی یزد
تأیید	۰/۸۱۲	۰/۰۰	رابطه مشارکت کارکنان و عملکرد کارخانجات ریسندگی یزد

۱۲۵ پرسش‌نامه توزیع شد (هر کارخانه ۲۵ پرسش‌نامه). در نهایت، ۱۰۰ پرسش‌نامه بازگشت داده و بهره‌برداری شد (با سرعت بازگشت ۸۰٪). این پژوهش از لحاظ زمانی در ۹ ماه اول سال ۱۳۹۱ انجام شد. سؤالات پرسش‌نامه این پژوهش از پرسش‌نامه استاندارد مدیریت راهبردی منابع انسانی Chuan و Chen (۲۰۰۹) گرفته شد. هر پرسش‌نامه مشتمل بر ۲۳ سؤال و ۷ بخش بود. بخش اول پرسش‌نامه سه سؤال جمعیت‌شناختی داشت. بخش‌های دوم تا پنجم پرسش‌نامه هر یک مشتمل بر سه سؤال بود که به ترتیب بعد پاداش‌دهی، ارزیابی عملکرد کارکنان، کارمندیابی و مشارکت کارکنان را سنجش و بررسی می‌کرد. بخش ششم پرسش‌نامه چهار سؤال داشت که مربوط به بعد پاداش‌دهی بود. در نهایت، بخش هفتم که مشتمل بر چهار سؤال بود، عملکرد کارخانجات منتخب ریسندگی یزد را بررسی می‌کرد. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از شاخص مرسوم سازگاری درونی یعنی آلفای کرونباخ بررسی شد. مقدار محاسبه شده برای مدیریت راهبردی منابع انسانی به تفکیک عبارت از پاداش‌دهی ۰/۶۹۱، ارزیابی عملکرد کارکنان ۰/۶۵۴، کارمندیابی ۰/۸۱، مشارکت کارکنان ۰/۷۴۵ و آموزش ۰/۷۹۹ بود. همچنین، مقدار آن برای سؤالات مربوط به عملکرد شرکت (متوسط سود سالیانه، تناژ تولیدی، نگرش کارکنان به اجرای مدیریت راهبردی منابع انسانی و رضایت کارکنان) برابر با ۰/۸۶۳ برآورد شد که حاکی از سازگاری درونی مناسب ابزار پژوهش است. درضمن، پرسش‌نامه مزبور با هدف رواسازی محتوا در اختیار خبرگان و صاحب‌نظران علمی قرار گرفت و اصلاحات مدنظر آن‌ها درباره شکل و محتوای پرسش‌نامه لحاظ و تأیید شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

براساس نتایج به‌دست آمده مربوط به تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی سن ۲۱ نفر (۲۱٪) از کارشناسان کارخانجات منتخب ریسندگی یزد، بین ۳۰-۲۰، سن ۵۵ نفر (۵۵٪) بین ۴۰-۳۱، سن ۱۳ نفر (۱۳٪) از ۴۱ تا ۵۰ و ۱۰ نفر (۱۰٪) نیز بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند. ۶ نفر (۶٪) از کارشناسان، تجربه کاری کمتر از یک‌سال، ۱۸ نفر (۱۸٪) تجربه کاری ۱ تا ۳ سال، ۳۰ نفر (۳۰٪) تجربه کاری ۳ تا ۵ سال، ۳۹ نفر (۳۹٪) تجربه کاری ۵ تا ۱۰ سال و ۷ نفر (۷٪) تجربه کاری بیشتر از ۱۰ سال داشتند. مقطع تحصیلی ۷۱ نفر (۷۱٪) از پاسخ‌دهندگان دیپلم، ۲۷ نفر (۲۷٪) کارشناسی و ۲ نفر (۲٪) کارشناسی ارشد بود. در ادامه فرایند پژوهش، برای تعیین مسیر تحلیل‌های آماری (پارامتریک یا ناپارامتریک) باید ابتدا نرمال بودن یا نبودن سازه‌ها و ابعاد آن‌ها بررسی شود. بدین منظور، نرمال بودن سازه‌های پژوهش با استفاده از آزمون



استان یزد اثر معناداری بر عملکرد آن‌ها دارد. فرضیه ۵: بین وجود سامانه کارمندیابی مناسب و عملکرد کارخانجات ریسندگی منتخب استان یزد رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه ۶: مشارکت کارکنان و عملکرد کارخانجات منتخب ریسندگی در یزد با هم رابطه معناداری دارند.

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است. در این راستا برای شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت راهبردی منابع انسانی، مبانی نظری و پیشینه پژوهش بازنگری شد و پس از مصاحبه با خبرگان (اساتید دانشگاهی) پنج عامل شناسایی شد. برای بررسی سطح معنی‌داری عوامل مؤثر بر عملکرد کارخانجات منتخب ریسندگی یزد از نرم‌افزار SPSS و آزمون هم‌بستگی پیرسون و نیز نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان کارخانجات منتخب ریسندگی یزد تشکیل داد. در مجموع بین ۲۵ تا ۳۰ کارخانه ریسندگی (صرفاً ریسندگی) در استان یزد وجود دارد که پنج کارخانه برتر (به لحاظ فناوری) به‌عنوان نمونه بررسی شدند. از آنجا که دسترسی به کل کارشناسان کارخانجات منتخب ریسندگی استان یزد، وقت‌گیر و هزینه‌بر بود، پژوهشگران بر آن شدند تا با بررسی نمونه اولیه به حجم ۳۰ و با استفاده از فرمول کوکران و در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵٪ و سطح خطای ۰/۱ اندازه نمونه را برآورد کنند. حجم نمونه ۱۲۴ نفر برآورد شد. بدین منظور،

جدول ۴- نتایج آزمون نیکویی برازش.

شاخص برازش	$\frac{\chi^2}{df}$	SRMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI
تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹
نتیجه	۰/۲۴	۰/۰۰۶۱	۰/۰۰۶	۱/۰۱	۰/۹۶	۱/۰۲	۱/۰۵	۱/۰۰

همچنین، نتایج حاصل از نرم‌افزار لیزرل نیز نشان‌دهنده تأیید مدل ساختاری این پژوهش و فرضیه‌های آن می‌شود. پژوهش‌های زیادی در حوزه مدیریت راهبردی منابع انسانی انجام شده است. بنابراین در این پژوهش، تعداد کمی از پژوهشگران به بررسی رابطه مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شرکت‌ها پرداخته‌اند. پژوهش‌های انجام شده در حوزه رابطه مدیریت راهبردی منابع انسانی با مواردی از قبیل نوآوری سازمانی، سرمایه اجتماعی و رضایت کارکنان بوده است. این پژوهش با نتایج حاصل از پژوهش گومز مجیا (۱۹۹۵) هماهنگ است که می‌گوید، مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به شرکت‌ها سود می‌رساند و عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشد. مارتل، کارول و وایگانجو در نوشته‌های خود چنین بیان کرده‌اند که تعدادی از پژوهشگران معتقدند، مدیریت راهبردی منابع انسانی اثر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد و تأکید می‌کنند که اجزای مختلف راهبردهای منابع انسانی با همکاری هم می‌توانند مؤثرتر باشند که این پژوهش نیز این گفته را تأیید می‌کند. با توجه به نظر وایگانجو و همکاران (۲۰۱۲) تصمیمات راهبردی اثرهای بلندمدتی بر رفتار و موفقیت سازمان با ایجاد کارکنان با مهارت، متعهد و با انگیزه برای رسیدن به مزیت رقابتی و عملکرد بهتر دارند. در نتیجه، با توجه به اهمیت همه ابعاد مدیریت راهبردی بر مقدار عملکرد کارخانجات منتخب ریسندگی یزد باید بیشتر به آن توجه شود. در ایران مطالعه‌ای با موضوع بررسی رابطه مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شرکت انجام نشده بود یا نتایج آن در دسترس نبود. بنابراین، پژوهش حاضر اولین پژوهشی است که در ایران به رابطه معنادار و مثبت مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد شرکت پی برده است.

به پژوهشگرانی که قصد انجام پژوهش درباره این موضوع را دارند، پیشنهاد می‌شود، کارخانجاتی را که از مدیریت منابع انسانی به صورت راهبردی و غیرراهبردی استفاده می‌کنند، از یکدیگر تفکیک کرده و عملکرد آن‌ها را به روش مقایسه‌ای بررسی کنند. بهتر است، برای افزایش قابلیت اعتماد نتایج، جامعه و نمونه آماری پژوهش خود را گسترش دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود، پژوهشگران رابطه مدیریت راهبردی منابع انسانی را با سایر ابعاد درون و برون سازمان بسنجند. مثلاً نقش محیط پویا و پیچیده بر سازمان و ارتباط بین راهبردهای مختلف سازمانی بر عملکرد سازمان از جمله عواملی است که نباید نادیده گرفته شوند.

کولموگروف - اسمیرنوف بررسی شد. نتایج حاصل از این آزمون که در جدول ۲ آمده بیانگر پذیرفته شدن فرضیه نرمال بودن سازه‌های پژوهش است. بنابراین، با توجه به داده‌های جدول مزبور، نتایج، حاکی از نرمال بودن داده‌هاست. بدین ترتیب در ادامه پژوهش برای انجام تحلیل‌های آماری روی داده‌ها، از آمار پارامتریک استفاده شد. از آزمون هم‌بستگی پیرسون برای آزمون فرضیات استفاده شد. از آنجا که در این پژوهش از طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای استفاده شد، عدد ۳ به‌عنوان حد متوسط در نظر گرفته شد. جزئیات مربوط را می‌توان در جدول ۳ مشاهده کرد.

همچنین، در ادامه این پژوهش برای تأیید مدل، از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد که جزئیات مربوط در شکل ۲ آمده است.

در ادامه، با توجه شاخص‌های برازش مدل مزبور در جدول ۴ و مقایسه نتایج آن با دامنه قابل قبول، می‌توان اذعان کرد، تمام شاخص‌های برازش مدل مزبور در دامنه قابل قبول بوده و در مدل ساختاری مورد تأیید قرار می‌گیرد. جزئیات بیشتر در جدول ۴ آمده است.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشانگر این است که عملکرد کارخانجات منتخب ریسندگی یزد به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر ابعاد مدیریت راهبردی منابع انسانی شامل پاداش‌دهی، ارزیابی عملکرد کارکنان و سایر عوامل است و می‌توان ادعا کرد، با ارتقای سطح راهبردی بودن مدیریت منابع انسانی، عملکرد کارخانجات منتخب ریسندگی یزد بهبود می‌یابد. درضمن، نتایج به‌دست آمده براساس آزمون هم‌بستگی پیرسون به شرح زیر است:

مدیریت راهبردی منابع انسانی اثر مثبت (حدوداً ۷۰٪) و معناداری (۰/۰۰) بر عملکرد کارخانجات منتخب ریسندگی یزد دارد. آزمون پیرسون، روابط هر یک از ابعاد مدیریت راهبردی منابع انسانی را بر عملکرد کارخانجات منتخب ریسندگی یزد سنجیده است. مشارکت کارکنان و پاداش‌دهی از بین سایر متغیرها، همبستگی بیشتری را نشان داده‌اند. سامانه کارمندیابی و کیفیت آموزش به ترتیب ۷۴٪ و ۵۱٪ بر عملکرد کارخانجات منتخب ریسندگی یزد مؤثرند. در آزمون ارزیابی عملکرد کارکنان کمترین اثر را بر عملکرد کارخانجات ریسندگی داشته است (۴۰٪). با استناد به آزمون پیرسون، تمام فرضیات تأیید می‌شوند.

مراجع

1. Wangithi Waiganjo E., Mukulu E. and Kahiri J., Relationship between strategic human resource management and firm performance of kenya's corporate organizations, *Int. J. Hum. Soc. Sci.*, 2, 62-70, 2012.
2. Wright P., Gardner T., Moynihan L. and Allen M., The relationship between HR practices and firm performance: examining causal order, *Pers. Psycho. J.*, 58, 409-446, 2005.
3. April Chang W.J. and Chun Hong T., Relationship between strategic human resource management and firm performance, *Int. J. Manpow.*, 26, 434-449, 2005.
4. Armstrong M.A., *A Handbook of Human Resources Management*, (11th ed.), London, Kogan Page, 2000.
5. Appelbaum E., Bailey T., Berg P., and Kalleberg A., *Manufacturing Competitive Advantage: The effects of high performance*

- work systems on plant performance and company outcomes, New York, Cornell UN, 2000.
6. Huselid M., The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance, *Acad. Manag. J.*, 38, 635-672, 2005.
 7. Schuler R., Jackson S., and Storey J., *HRM and Link with Strategic Management* (2nd ed.), London, Thomas Learning, 2001.
 8. Rahmanpour L. and Jirofti M., Strategic human resource management in banking industry, *J. Bank and Econ.*, 75, 22-32, 2009.
 9. Mayer A.D., Tsui A.S., and Hinings C.R., Guest co-editors introduction: Configurational approach to organizational analysis, *Acad. Manag. J.*, 36, 1175-1195, 1993.
 10. Venkatraman N., The concept of fit in strategy research: Toward verbal and statistics correspondence, *Acad. Manag. Rev.*, 14, 423-44, 1998.
 11. Huselid M.A. and Becker B.E., Methodological issues in cross-sectional and panel estimates of the human resource-firm, *J. Ind. Relat.*, 35, 400-422, 1996.
 12. Pfeffer J., Seven practices of successful organizations, *Calif. Manag. Rev.*, 40, 96-124, 1998.
 13. Abdulkadir D.S., Strategic human resource mesource and organizational performance in the nigerian insurance industry: the impact of organizational climate, *Business Intelligence J.*, 5, 8-20, 2012.
 14. McMahan G.C., Virick M., and Wright P.M., Alternative theoretical perspectives for strategic human resource management revisited: Progress, problems and prospects, *Res. Pers. Hum. Resour. Manag. suppl*, 4, 99-122, 1999.
 15. Wright P.M. and Boswell W.R., Desegregating HRM: A review and synthesis of micro and macro human resource management research, *J. Manag.*, 54, 453-470, 2002.
 16. Greer C.R., <http://www.strategic-humanresource.com/strategic-human-resource-management.html>, 2011.
 17. Collins C.J. and Clark K.D., Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource in creating organizational competitive advantage, *Acad Manag. J.*, 46, 740-51, 2003.
 18. Delery J. and Doty, D., Mode of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configuration performance predictions, *Acad. Manag. J.*, 39, 802-835, 1999.
 19. Harel G.H. and Tzafirir S.S., The effect of human resource management practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm, *J. Hum. Resour. Manag.*, 38, 185-200, 1999.
 20. Smylie M.A. and Wenzel S.A., Promoting instructional improvement: A strategic human resource management perspective. Consortium on Chicago School Research, www.consortium-chicago.org, 11-15, 2006.
 21. Johnson C. and Kritsonis W.A., National implications for urban school systems: Strategic planning in the human resource management department in a large urban school district, *The Lamar Uni, Elec. J. Stu. Res.*, 1-19.
 22. Jiménez-Jiménez D. and Sanz-Vallem R., Could human resource management support organizational innovation?, *Int. J. Hum. Res. Manag.*, 19, 1208-1221, 2008.
 23. Chen C.J. and Huang J.W., Strategic human resource practices and innovation performance- the mediating role of knowledge management capacity, *J. Bus. Res.*, 62, 104-114, 2009.
 24. Wright P.M. and McMahan G.C., Theoretical perspectives for strategic human resource management, *J. Manag.*, 18, 295-321, 1992.
 25. Wright P.M. and Snell S.A., Toward an integrative view of strategic human resource management, *Hum. Resour. Manag. Rev.*, 1, 203-25, 1991.
 26. Bamberger P. and Meshoulam H., Human Resource Strategy: Formulation, Implementation, and Impact, *J. Bus. Manag.*, 14, 110-114, 2012.
 27. Truss C. and Gratton L., Strategic human resource management: a conceptual approach, *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, 5, 663-86, 1994.
 28. Welbourne T.M. and Andrews A.O., Predicting the performance of initial public offerings: should human resource management be in the equation?, *Acad. Manag. J.*, 39, 891-919, 1996.
 29. Huang T.C., The strategic level of human resource management and organizational performance: An empirical investigation, *Pac. J. Hum. Resour. Manag.*, 36, 59-72, 1998.
 30. Martell K. and Carroll S.J., How strategic is HRM?, *J. Hum. Resour. Manag.*, 34, 253-67, 1995.
 31. Cook D.S. and Ferris G.R., Strategic human resource management and firm effectiveness in industries experiencing decline, *J. Hum. Resour. Manag.*, 25, 441-58, 1986.
 32. Marler J.H. and Fisher S.L., An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management, *Hum. Resour. Manag. Rev.*, 23, 18-36, 2003.
 33. Chuang C.H., Shyh-jer C., and Ching-Wen C., Human resource management practices and organizational social capital: The role of industrial characteristics, *J. Bus. Res.*, 66, 678-687, 2013.
۳۴. بهرامی س.، رجایی پور س.، آقاحسینی ت.، بختیار نصرآبادی ح.، تبیین رابطه

کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و نوآوری فنی در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان، ۳، ۲، ۱۱۵-۹۶، ۱۳۹۰.

۳۵. آذر ع، دانایی فرد ح، الوانی س. م، روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت؛ رویکردی جامع، نشر اشراقی، چاپ ششم، ۱۳۹۰.

A Clarification of Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance (Case Study: The Yazd Elected Spinning Factories.)

EnsiyehTaki^{*1}, Reihaneh Alsadat Tabaeecian², and Gholamreza Bordbar¹

1. Yazd University, P.O. Box: 89195-741, Yazd, Iran

2. University of Isfahan, Postal Code: 8174683441, Isfahan, Iran

Abstract

The purpose of this paper is studying the relationship between Strategic Human Resource Management (SHRM) and the performance of the firms. The study of theories shows that the SHRM has five dimensions, such as: rewarding, partnership, performance evaluation, recruitment and the quality of training. Therefore, the relationship between each dimension of SHRM and the performance of the Yazd spinning factories is studied. The scholars of this paper use questionnaires to collect the data. Also in order to analyze the data, the SPSS software, Pearson correlation test and the LISREL are used. The conclusion shows the significant and positive relationship between The SHRM and its dimensions and the performance of the firms.

Keywords

human resource management,
strategic human resource management,
the performance of the firms,
the Yazd elected spinning factories.

(*) Address Correspondence to E. Taki, Email: ensiyehtaki@yahoo.com