

بررسی ارتباط برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و عملکرد مالی شرکت های خصوصی

سارا سیاه کماری

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه

s.s.siahkamari@gemil.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و عملکرد مالی شرکت های خصوصی میباشد. این پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارشناسان منابع انسانی شرکت های خصوصی تهران به تعداد ۲۸۳ نفر میباشد. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر ۱۶۴ نفر بدست آمده است. روش مورد استفاده برای نمونه گیری نیز روش تصادفی ساده است. گردآوری دادههای پژوهش از طریق پرسشنامه بوده که روایی آن توسط اساتید و پایایی ابزار از طریق اندازه گیری آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل دادهها ابتدا از روش آمار توصیفی و برای آزمون فرضیهها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته های پژوهش تمامی فرضیهها را تایید نموده و حاکی از آن است که ابعاد برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی شامل پیش نیازهای ساختاری، پیش نیازهای انسانی، پیش نیازهای فرهنگی و پیش نیازهای فناوری در عملکرد مالی شرکت های خصوصی تاثیر مثبت و مستقیم دارد.

کلیدواژهها: برنامه ریزی استراتژیک، برنامه ریزی منابع انسانی، عملکرد مالی، شرکت های خصوصی.

مقدمه

این به نوبه خود در سطح وسیع به اقتصاد کشور کمک می

کند (اوکافور^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

در حقیقت عملکرد مالی یک مقیاس ذهنی می باشد و به

این موضوع اشاره دارد که چگونه یک شرکت می تواند از

حالت اولیه کسب و کار خود استفاده کند و تولید درآمد

کند. این اصطلاح همچنین به عنوان یک شاخص کلی از

سلامت مالی شرکت در طی یک دوره زمانی مشخص

استفاده می شود و می تواند برای مقایسه شرکت های مشابه

در یک صنعت مشابه برای مقایسه صنایع یا بخش ها در

تجمع استفاده شود (مولوی و محمدی، ۱۴۰۱). عملکرد

مالی مقیاسی عینی است که نشان می دهد سازمان تا چه

میزان از دارایی هایش برای ایجاد درآمد استفاده کرده

است. عملکرد مالی شرکت یکی از مهم ترین شاخص ها

برای ارزیابی عملکرد آن و درجه رسیدن به اهداف از پیش

تعیین شده است. منظور از عملکرد مالی پیامدهای است که

به صورت جریان های درآمدی و نقدینگی وارد سازمان

می شود. فعالیت های مختلف سازمانی با هدف سودآوری

انجام می شود (فنگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). اگر عملکرد را

به دو دسته عملکرد مالی و غیرمالی تقسیم کنیم باید گفت

هدف از عملکرد غیرمالی نیز در نهایت کسب سودآوری

است. عملکرد مالی به عمل انجام فعالیت مالی اشاره دارد.

در دنیای رقابتی امروز سازمان ها با یک دیگر در رقابت

هستند و سعی بر غلبه بر یک دیگر را دارند، بنابراین

برخورداری از مزایای رقابتی دغدغه هر سازمان و مدیری

است. یکی از راه های موفقیت سازمان ها توجه به جنبه

های جدید در حوزه مدیریت و علاوه بر آن توجه به

عملکرد سازمان خود می باشد. این اعتقاد وجود دارد که

عملکرد تنها در یک فضای تصمیم گیری معنی پیدا می

کند، یعنی تصمیم گیرندگان داخلی و خارجی شرکت باید

در مورد عملکرد به توافق برسند. عملکرد نقش بسیار مهمی

را در اقتصاد جهانی بر عهده دارد و به عنوان ابزاری مفید

در به دست آوردن رشد اقتصادی و مزایای رقابتی سازمان

به شمار می رود (لی^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). از جنبه های

عملکردی سازمان ها که به طور سنتی، بسیار مورد توجه

قرار داشته است، جنبه مالی آن هاست. موضوع عملکرد

مالی همواره از جمله موضوعات مطرح در حوزه ادبیات

مالی بوده است و موجب نگرانی اصلی دست اندرکاران

کسب و کار در همه نوع سازمانی نیز است؛ زیرا عملکرد

مالی دلالت بر سلامت سازمانی داشته و سرانجام موجب

بقای آن است. عملکرد بالا منعکس کننده اثربخشی و

کارایی بالای مدیریت در استفاده از منابع شرکت است و

^۳ Feng

^۱ Lee

^۲ Okafor

مطالعه پیامدهای توسعه منابع انسانی، طراحی فرایندها، ارزیابی پیامدهای منابع انسانی، استراتژیها و برنامههاست (گریو، ۲۰۲۱).

طراحی و اجرای موفق برنامه ریزی منابع انسانی در کوتاه مدت و میان مدت نیازمند فراهم بودن شرایط مطلوب میباشد که تحت عنوان پیش نیازها مطرح میگردد. بنابراین شاید بتوان گفت که توجه به پیش نیازهای برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی مهمتر از خود برنامه ریزی است. پیش نیازهای برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی را میتوان شامل پیش نیازهای ساختاری، پیش نیازهای فرهنگی و پیش نیازهای انسانی معرفی نمود (ارمسترانگ^۷، ۲۰۲۰). بطور کلی پایگاه اطلاعاتی منابع انسانی برای برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی از اهمیت زیادی برخوردار است. دلیل این امر را میتوان در این مطلب بیان نمود که برنامه ریزی استراتژیک برای آینده انسانهای یک سازمان طراحی و تدوین می شود و انسانهای سازمان از نظر رفتاری، شخصیتی، تخصصی متفاوت عمل میکنند (سیمبولون^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین، تدوین مناسب برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی بدون وجود بستر و پیش نیازهای لازم در ساختار سازمان نظیر تکنولوژیها و شیوههای

به معنای وسیع تر، عملکرد مالی به میزان اهداف مالی که در آن انجام شده یا به دست آمده انجام شده است. از آنجا که کسب سود، هدف اصلی بسیاری از شرکت ها قلمداد می شود، عملکرد مالی و بررسی شاخصه های برنامه ریزی موثر بر آن از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است (مولولی^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). از جمله برنامه ریزی های تاثیرگذار در این حوزه بررسی مهارت ها و توانایی های برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در شرکت است. عامل مهم برای وجود برنامه ریزی منابع انسانی، برنامه ریزی جهت نیل به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی است. هدف برنامه ریزی منابع انسانی تجزیه و بررسی تعادل عرضه و تقاضا با یک روش ساختاریافته است، این امر با یک تصویر روشن و با حرکت سریع با توجه به آینده آغاز میگردد و مقصود آن است که زمینهای عملی را به عنوان یک نتیجه، تجزیه و تحلیل و تعیین کرد (عمر^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی به شناخت اعضا و مهارتهای مورد نیاز برای انجام وظایف روزمره و تغییراتی که ممکن است ظرفیت کار را در آینده و حجم فعالیتهای تعهد شده را تغییر دهد، نیاز است. تاکید فرایند برنامه ریزی منابع انسانی بر بررسی و

رقابتی این شرکت را نیز مبتنی بر درک نیازهای مشتریان تنظیم نمایند و نسبت به تامین نیازهای مشتریان متعهد شوند. داوودآبادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی، تأثیر برنامه ریزی استراتژیک بر عملکرد نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد برنامه ریزی، تأمین، توسعه، مدیریت عملکرد، پاداش و روابط کارکنان بر عملکرد کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران تأثیر معناداری دارد.

حسامی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود، رابطه بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد که بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد مستمر رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و تعهد هنجاری رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد عاطفی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد مستمر و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین تعهد هنجاری و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود

مدیریتی امکانپذیر نخواهد بود. وجود تفکر و فرهنگ استراتژیک در سازمان نیز از دیگر پیش نیازهای ضروری محسوب میشود که به استقرار مطلوب برنامه ریزی راهبردی نیروی انسانی کمک نموده و در جهت ارتقای عملکرد سازمانها عمل کند (دمیر^۹ و همکاران، ۲۰۲۳).

اصغری صارم و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود به بررسی تأثیر استراتژی مشتری مداری با قابلیت مدیریت منابع انسانی و نوآوری بر عملکرد مالی پرداختند. نتایج نشان داد که مشتری مداری ۸ درصد از عملکرد مالی، ۷۵/۵ درصد از قابلیت مدیریت منابع انسانی، ۵۰/۷ درصد از قابلیت نوآوری شرکت رادیاتور ایران را تبیین و پیش بینی می کند. همچنین قابلیت مدیریت منابع انسانی ۴۰/۷ درصد از عملکرد مالی و قابلیت نوآوری ۱۳/۵ درصد از عملکرد مالی شرکت رادیاتور ایران را تبیین و پیش بینی می کنند. برای سنجش متغیر میانجی از روش بوتاسترپ در نرم افزار آموست استفاده شد. نتایج نشان داد که قابلیت مدیریت منابع انسانی و قابلیت نوآوری هر دو در روابط بین مشتری مداری و عملکرد مالی شرکت رادیاتور ایران نقش میانجی تأثیرگذار دارند. بنابراین به مدیران شرکت رادیاتور ایران پیشنهاد می شود که اهداف و استراتژی های شرکت را در راستای رضایتمندی مشتریان قرار داده و استراتژی های

هاک^{۱۱} (۲۰۲۰) طی پژوهشی در ارتباط با تاثیر برنامه ریزی راهبردی نیروی انسانی بر عملکرد شرکت، به این نتیجه رسید که برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی تاثیر چشم گیری بر عملکرد ادراک شده سازمانی دارد.

روش پژوهش

روش مورد استفاده برای انجام این تحقیق روش پیمایش از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارشناسان منابع انسانی شرکت های خصوصی در تهران به تعداد ۲۸۳ نفر میباشد. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر ۱۶۴ نفر بدست آمده است. روش مورد استفاده برای نمونه گیری نیز روش تصادفی ساده است. ابزار اصلی گردآوری دادههای پژوهش پرسشنامه میباشد. روایی پرسشنامه توسط اساتید و خبرگان مورد تایید قرار گرفته و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

دارد. بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

الکودا^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان "شیوه های مدیریت منابع انسانی کارآمد و آمادگی برای تغییر: یک مدل یکپارچه شامل تعهد عاطفی، عملکرد کارکنان، و نقش تعدیل کننده فرهنگ سلسله مراتبی" انجام دادند. نتایج به دست آمده از طریق تجزیه و تحلیل آماری، نشان از وجود رابطه مثبت بین برخی از شیوه های مدیریت منابع انسانی کارآمد با تعهد عاطفی و آمادگی برای تغییر دارد. همچنین نتایج نشان داد بین تعهد عاطفی و آمادگی برای تغییر رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین آمادگی برای تغییر رابطه مثبتی با عملکرد فردی کارکنان دارد. در نهایت، یافته ها نشان می دهد که فرهنگ سلسله مراتبی رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی کارآمد و تعهد عاطفی را به طور مثبت تعدیل می کند.

جدول ۱. آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
پیش نیازهای ساختاری	۰/۸۶
پیش نیازهای انسانی	۰/۸۱
پیش نیازهای فرهنگی	۰/۸۳

^{۱۱} Haque

^{۱۰} Alqudah

۰/۷۹	پیش نیازهای فناوری
۰/۹۱	عملکرد مالی شرکت های خصوصی

نتایج پژوهش

مقادیر بالای ۰/۷۹ برای آلفای کرونباخ، نشان می‌دهد که متغیرهای مورد بررسی از پایایی مناسب برخوردار می‌باشند. ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان به شرح زیر ارائه می‌گردد:

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا از روش آمار توصیفی (شامل میانگین، انحراف معیار و...) و برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان

درصد	فراوانی	متغیر		
۱۸/۳	۳۰	زن	جنسیت	
۸۱/۷	۱۳۴	مرد		
۱/۸	۳	مجرد	وضعیت تاهل	
۹۸/۲	۱۶۱	متاهل		
۵۵/۵	۹۱	لیسانس		
۲۴/۴	۴۰	فوق لیسانس		
۲۰/۱	۳۳	دکتری	سن	
۱۲/۸	۲۱	۲۰ تا ۳۰		
۴۶/۳	۷۶	۳۰ تا ۴۰		
۳۴/۲	۵۶	۴۰ تا ۵۰		
۶/۷	۱۱	بالای ۵۰		
۲۹/۳	۴۸	زیر ۱۰ سال		سابقه کار
۲۸/۰	۴۶	۱۰ تا ۱۵ سال		
۲۲/۶	۳۷	۱۵ تا ۲۰ سال		
۲۰/۱	۳۳	بالای ۲۰ سال		

مطابق نتایج جدول ۱: ۱۸/۳ درصد پاسخگویان زن هستند و ۸۱/۷ درصد نیز مرد هستند. ۱/۸ درصد پاسخگویان مجرد هستند و ۹۸/۲ درصد نیز متأهل هستند. ۵۵/۵ درصد پاسخگویان با بیشترین فراوانی تحصیلات لیسانس دارند و ۲۰/۱ درصد با کمترین فراوانی دکتری هستند. ۴۶/۳ درصد پاسخگویان با بیشترین فراوانی ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند و ۶/۷ درصد با کمترین فراوانی بالای ۵۰ سال سن دارند. ۲۹/۳ درصد پاسخگویان با بیشترین فراوانی زیر ۱۰ سال سابقه کار دارند و ۲۰/۱ درصد با کمترین فراوانی بالای ۲۰ سال سابقه کار دارند. شاخصهای آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار هر یک از متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
پیش نیازهای ساختاری	۱۰/۸۱	۲/۵۱
پیش نیازهای انسانی	۱۲/۱۰	۲/۷۳
پیش نیازهای فرهنگی	۱۱/۲۲	۴/۳۰
پیش نیازهای فناوری	۱۱/۲۱	۱/۶۰
عملکرد مالی شرکت های خصوصی	۸۵/۱۴	۱۶/۷۱

مطابق نتایج بدست آمده، میانگین پیش نیازهای ساختاری برابر ۱۰/۸۱، میانگین پیش نیازهای انسانی ۱۲/۱۰، پیش نیازهای فرهنگی ۱۱/۲۲، پیش نیازهای فناوری ۱۱/۲۱ و میانگین عملکرد مالی شرکت های خصوصی برابر ۸۵/۱۴ میباشد. فرضیه اول: بین پیش نیازهای ساختاری و عملکرد مالی شرکت های خصوصی رابطه معنیداری وجود دارد. داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است، توزیع متغیرهای پژوهش نرمال بوده و جهت تحلیل فرضیات باید از آزمونهای پارامتریک استفاده نمود. آمار استنباطی پژوهش به شرح زیر گزارش میگردد: فرضیه اول: بین پیش نیازهای ساختاری و عملکرد مالی شرکت های خصوصی رابطه معنیداری وجود دارد. مطابق نتایج بدست آمده، میانگین پیش نیازهای ساختاری برابر ۱۰/۸۱، میانگین پیش نیازهای انسانی ۱۲/۱۰، پیش نیازهای فرهنگی ۱۱/۲۲، پیش نیازهای فناوری ۱۱/۲۱ و میانگین عملکرد مالی شرکت های خصوصی برابر ۸۵/۱۴ میباشد. آزمون کولمگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرها انجام گرفته و با توجه به اینکه سطح معنی

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

آماره ها	عملکرد مالی شرکت های خصوصی
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۶۰ ^{۰۰}

۰/۰۰۱	سطح معناداری	پیش نیازهای ساختاری
۱۶۴	تعداد نمونه	

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

طبق نتایج بدست آمده و با توجه به اینکه سطح معناداری همبستگی پیش نیازهای ساختاری در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی باعث ارتقای عملکرد مالی شرکت های خصوصی است، بنابراین میتوان گفت که فرضیه اول تایید میشود و پیش نیازهای ساختاری در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی باعث ارتقای عملکرد مالی شرکت های خصوصی است. همچنین رابطه دو متغیر مستقیم و ضریب همبستگی خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است. فرضیه دوم: بین پیش نیازهای انسانی و عملکرد مالی شرکت های خصوصی رابطه معنیداری وجود دارد. بین دو متغیر نیز برابر ۰/۶۶ است.

جدول ۴. نتایج ضریب همبستگی پرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

عملکرد مالی شرکت های خصوصی	آماره ها	پیش نیازهای انسانی
۰/۶۳۷ ^{***}	ضریب همبستگی پرسون	
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۷۰	تعداد نمونه	

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

طبق نتایج جدول ۴ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای همبستگی پیش نیازهای انسانی در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی باعث ارتقای عملکرد مالی شرکت های خصوصی می شود. همچنین رابطه دو متغیر مستقیم و ضریب همبستگی آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است. فرضیه سوم: بین پیش نیازهای فرهنگی و عملکرد مالی شرکت های خصوصی رابطه معنیداری وجود دارد. بین دو متغیر نیز برابر ۰/۶۳ است.

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی پرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

عملکرد مالی شرکت های خصوصی	آماره ها	
----------------------------	----------	--

۰/۶۳۵ ^{۰۰}	ضریب همبستگی پیرسون	پیش نیازهای فرهنگی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۷۰	تعداد نمونه	

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

طبق نتایج جدول ۵ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که فرضیه سوم تایید میشود و پیش نیازهای فرهنگی در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی باعث ارتقای عملکرد مالی شرکت های خصوصی می شود. همچنین رابطه دو متغیر مستقیم و ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۶۳ است. فرضیه چهارم: بین پیش نیازهای فناوری و عملکرد مالی شرکت های خصوصی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶. نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

عملکرد مالی شرکت های خصوصی	آماره ها	پیش نیازهای فناوری
۰/۷۰۰ ^{۰۰}	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۷۰	تعداد نمونه	

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱
طبق نتایج جدول ۶ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که فرضیه چهارم تایید میشود و پیش نیازهای فناوری در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی باعث ارتقای عملکرد مالی شرکت های خصوصی میشود. همچنین رابطه دو متغیر مستقیم و ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۷۰ است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی ارتباط برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و عملکرد مالی شرکت های خصوصی اختصاص یافته است. نتایج پژوهش نشان میدهد که:

نیازهای فرهنگی و پیش نیازهای فناوری می‌تواند موجبات رشد و شکوفایی استعدادها شده و تواناییهای بالقوه را در جهت ارتقای عملکرد مالی شرکت های خصوصی فراهم سازد.

بدون شک در مسیر انجام هر تحقیقی محدودیتهایی وجود دارد که کار تحقیق را دشوار می‌سازد. این محدودیتها با توجه به موضوع و جامعه مورد تحقیق متفاوت میباشد. این تحقیق نیز با محدودیتهایی رو به رو بوده است که از آنجمله میتوان به اندازه گیری شاخصها تنها با پاسخگویی فرد پاسخ دهنده اشاره نمود که ذاتا به طرز فکر شخص بستگی دارد. بنابراین به پژوهشگران پیشنهاد میشود که در تحقیقات آینده از دادههایی بیطرفانهتر و یا از چند منبع اطلاعاتی استفاده نمایند.

منابع

- اصغری صارم، علی، عزیزی، مرتضی، اجلی، مهدی. (۱۴۰۱). تأثیر استراتژی مشتری‌مداری با قابلیت مدیریت منابع انسانی و نوآوری بر عملکرد مالی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۳(۵۰)، ۱۴۹-۱۷۳.
- حسامی، مریم، اکبری، ابوالفضل، رضائی، حمید. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و اعتماد سازمانی با توجه به نقش میانجی

- فرضیه اول تایید میشود و پیش نیازهای ساختاری در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با رابطه ای مستقیم باعث ارتقای عملکرد مالی شرکت های خصوصی می شود.

- فرضیه دوم تایید میشود و پیش نیازهای انسانی در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با رابطه ای مستقیم باعث ارتقای عملکرد مالی شرکت های خصوصی می شود.

- فرضیه سوم تایید میشود و پیش نیازهای فرهنگی در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با رابطه ای مستقیم باعث عملکرد مالی شرکت های خصوصی می شود.

- فرضیه چهارم تایید میشود و پیش نیازهای فناوری در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با رابطه ای مستقیم باعث عملکرد مالی شرکت های خصوصی می شود.

جهت ارتقای عملکرد مالی، شناخت کافی وضعیت موجود و ابعاد برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در این حوزه ضروری میباشد. برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با ارائه چشم اندازی از پیش نیازهای انسانی، پیش نیازهای فرهنگی، پیش نیازهای ساختاری جدید و پیوند دادن آنها با پیش نیازهای فناوری در بهبود شرایط، سازمان را یاری میکند. به عبارت دیگر، برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با پیش نیازهای ساختاری، پیش نیازهای انسانی، پیش

- planning: the mediating role of innovation. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 14(1), ۲۱-۳۶.
- Feng, Y., Akram, R., Hieu, V. M., & Hoang Tien, N. (۲۰۲۲). The impact of corporate social responsibility on the sustainable financial performance of Italian firms: Mediating role of firm reputation. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 35(1), ۴۷۴۰-۴۷۵۸.
 - Greer, C. R. (۲۰۲۱). Strategic human resource management. Pearson Custom Publishing.
 - Haque, A. (۲۰۲۰). Strategic HRM and organisational performance: Does turnover intention matter? *International Journal of Organizational Analysis*, ۲۹(۳), ۶۵۶-۶۸۱.
 - Lee, K., Romzi, P., Hanaysha, J., Alzoubi, H., & Alshurideh, M. (۲۰۲۲). Investigating the impact of benefits and challenges of IOT adoption on supply chain performance and organizational performance: An empirical study in Malaysia. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(۲), ۵۳۷-۵۵۰.
 - Mulolli, E., & Boskovska, D. (۲۰۲۰). The Role of Human Resource Management Practices on Financial Performance in Firms. *Int. J. of Multidisciplinary and Current research*, 8.
 - Okafor, A., Adeleye, B. N., & Adusei, M. (۲۰۲۱). Corporate social responsibility and financial performance: Evidence from US tech firms. *Journal of cleaner production*, 292, ۱۲۶۰۷۸.
 - Omar, S. S., Aris, N. F. M., Alias, S., Mu'min, R., & Arokiasamy, L. (۲۰۲۳). Assessing the Disparities Between Strategic Human Resource Management and Financial Performance: The Mediating Role of Innovation. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 14(1), ۲۱-۳۶.
 - Alqudah, I. H., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (۲۰۲۲). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, ۲۸(1), ۱۰۰۱۷۷.
 - Armstrong, M. (۲۰۲۰). *Strategic human resource management: A guide to action*. kogan-page..
 - Demir, M., Yaşar, E., & Demir, Ş. Ş. (۲۰۲۳). Digital transformation and human resources
- تعهد سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق استان گلستان. مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۳۲(۶)، ۳۵-۴۴.
- داودآبادی، سمانه، احمدپور، محمدحسن، نصیری پور، امیراشکان، شهنوازی، حسین. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر برنامه ریزی استراتژیک بر عملکرد نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران، بیمارستان، ۲۰(۱)، ۵۹-۵۰.
 - مولوی، فرهاد، محمدی، محمد. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین راهبرد نوآوری و عملکرد فرآیند داخلی و تاثیر آن بر عملکرد مالی: با تاکید بر نقش میانجی سرمایه انسانی و سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت، کنکاش مدیریت و حسابداری، ۶(۲)، ۲۲۲-۲۴۴.

Resource Management and Conventional Human Resource Management: A Theory-Based Review. *KnE Social Sciences*, ۵۸۸-۶۱۳.

- Simbolon, S., Susanto, A., & Nur, R. (۲۰۲۲). Analysis of the effect of human resource planning, quality of work life and compensation on employee work performance at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan. *International Journal Of Artificial Intelegence Research ISSN*, ۲۵۷۹-۷۲۹۸.