

ارزیابی مدیریت منابع انسانی (HRM) و عملکرد سازمانی: مفاهیم، موضوعات و چارچوب

شیرزاد خضری^{۱*}، نادر بهلولی زیناب^۲

۱- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی - منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

۲- دکتر نادر بهلولی زیناب استادیار و عضو هیئت علمی مدیریت دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

چکیده

هدف- هدف این مطالعه، کمک در درک ارتباط های موجود بین مدیریت منابع انسانی (HRM) و عملکرد سازمانی (OP) با توجه به واکنش پیچیده عوامل داخلی و خارجی مؤثر بر عملکرد سازمانی (OP) و ارائه چارچوبی یکپارچه جهت بررسی این روابط می باشد.

طراحی/روش شناسی/رویکرد-تحقیقات مربوطه به طور منتقدانه بررسی و ارزیابی شده و چارچوب مفهومی با هدف اندازه گیری روابط HRM-OP ارائه شده است.

یافته ها- در حالی که اغلب تحقیقات موجود درباره HRM به طور عمدی بر عوامل داخلی تأکید کرده اند، نویسندگان این مقاله پیشنهاد می دهند از آنجایی که حوزه و محدوده ی عوامل داخلی در نظر گرفته شده، بنابراین باید این حوزه را گستراند و عوامل خارجی را نیز به طور آشکار بیان کرد. آن ها مدل کلی را ارائه دادند که بیانگر ماهیت پیچیده عوامل داخلی و خارجی می باشد. در آخر، چارچوب یکپارچه ای از عوامل را به منظور اندازه گیری تأثیر راهکارهای HRM بر عملکرد سازمانی ارائه دادند.

محدودیت ها/ کاربردهای تحقیق- این چارچوب پیشنهادی مفهومی است و بر آزمون تجربی متکی می باشد. این چارچوب را می توان به عنوان الگویی برای تحقیقات آینده بکار گرفت.

کاربردهای علمی - این چارچوب قابلیت استفاده در الگوهای قابل اندازه گیری جهانی را داراست. عمومیت/ارزش- این مقاله برای اولین بار به طور کلی عوامل تأثیرگذار بر رابطه ی HRM-OP را جمع آوری و بررسی کرده است و چارچوبی را در قالب مجموعه ای از عوامل جامع که بررسی تجربی این رابطه را تسهیل می کنند ارائه می دهد.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی، عوامل داخلی، عوامل خارجی

۱- مقدمه

طی دهه های بسیار، رشته مدیریت منابع انسانی (HRM) نظر بسیاری از محققان را در میان خط مشی های متنوع به خود جلب کرده است. چراکه دارای نقش مشارکتی و تأثیرگذاری بر مسائل پائین دستی درون سازمان هاست. یکی از حوزه های ویژه ای که نظرات قابل ملاحظه ای را به خود جلب کرده است، ارتباط بین راهکارهای HRM (مدیریت منابع انسانی) و عملکرد سازمانی (OP) می باشد. محققان به طور مداوم تلاش کرده اند تأثیرات راهکارهای HRM بر OP را با درپیش گرفتن یکی از این دیدگاه ها بررسی کنند: دیدگاه سیستم ها یا دیدگاه استراتژیک. دیدگاه سیستم، ریشه در مطالعه ی تأثیرات راهکارهای خاص HRM مانند آموزش و به اشتراک گذاری اطلاعات بر سازمان یا عملکرد کارمند دارد.