

مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی  
وابسته به سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ریاست جمهوری

پایان نامه تحصیلی  
برای دریافت درجه کارشناسی ارشد  
رشته مدیریت دولتی

**عنوان:**

**بررسی رابطه بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد  
مالی شرکتهای صنعتی بورسی فعال در بورس تبریز**

**استاد راهنما**

**دکتر فرج اله رهنورد**

**استاد داور**

**دکتر عبدالرضا گودرزی**

**استاد مشاور**

**دکتر ابراهیم عباسی**

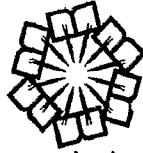
**نگارش**

**علیرضا بن**

۱۳۸۷ / ۳ / ۲۲

اردیبهشت ماه ۱۳۸۶

۹۸۶۳۷



مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی

وابسته به سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ریاست جمهوری

**بسمه تعالی**

## **ارزشیابی پایان نامه تحصیلی**

دفاع نهایی پایان نامه آقای علیرضا بن، دانشجوی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی با عنوان:

**بررسی رابطه بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد**

**مالی شرکتهای صنعتی بورسی فعال در بورس تبریز**

با شماره ۱۷/۹۳ و درجه عالی در تاریخ ۱۳۸۶/۲/۲۹ مورد

تصویب قرار گرفت.

**امضای هیأت داوران:**

۱- **استاد راهنما: دکتر فرج اله رهنورد**

۲- **استاد مشاور: دکتر ابراهیم عباسی**

۳- **استاد داور: دکتر عبدالرضا گودرزی**

## اظہاریہ

پژوهشی کہ فرا روی شماسٲ حاصل بیش از ۱۴ ماہ تلاش پیگیر نگارندہ می‌باشد کہ بہ لطف پروردگار و با کمک اساتید محترم راہنما و مشاور بہ سرانجام رسیدہ است. جہت استواری روح علمی و اخلاق پژوہشی، اذعان می‌دارد کہ در این پایان نامہ بہ غیر از مطالب مورد استفادہ کہ در منابع و مآخذ بہ آنها اشارہ شدہ است، از هیچ منبعی رونویسی یا کپی برداری صورت نگرفتہ است.

علیرضا بن



## چکیده

بررسی رابطه بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی شرکتهای صنعتی بورسی

فعال در بورس تبریز

علیرضا بن

امروزه منابع انسانی بعنوان عامل اصلی ایجاد کننده مزیت رقابتی سازمانها است که امکان فعالیت در محیط رقابتی را فراهم می‌آورد. کیفیت منابع انسانی نقش بارزی در تعیین سطح عملکرد کلی سازمانها، خصوصاً دستاوردهای مالی سازمان را دارد. استراتژیهای ارزشمند منابع انسانی می‌تواند سازمان را در کسب مؤفقیات برتر یاری دهد. در این پژوهش سعی شده است رابطه بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی شرکتهای صنعتی بورسی فعال در بورس مورد بررسی قرارگیرد. مسئله اصلی پژوهش این است که آیا بین استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی شرکتهای رابطه وجود دارد. سنجش نوع استراتژیهای منابع انسانی در شرکتهای مورد مطالعه به وسیله پرسشنامه، که بر اساس مدل نقاط مرجع با مبرگرومشولم تهیه شده، انجام گرفته است. همچنین، سنجش عملکرد مالی براساس شاخصهای سود هر سهم، حاشیه سود خالص، بازده نقدی سهم، بازدهی دارائیهها، بازدهی سرمایه صاحبان سهام و سودآوری انجام گرفته است. اطلاعات مالی مورد نیاز از بورس تبریز تهیه شده، به دلیل محدود بودن جامعه آماری تحقیق حاضر بصورت همه شماری انجام گرفته و یا به عبارتی همه شرکتهای صنعتی فعال در بورس تبریز مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بنابراین، از آمارهای استنباطی در این پژوهش بدلیل عدم وجود نمونه استفاده نشده و تحلیلها براساس آمارهای توصیفی و معیارهای قضاوتی انجام گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد در صورتی که عملکرد مالی را با معیار سودآوری مورد سنجش قرار دهیم، بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی رابطه وجود دارد. بطور کلی، نتیجه پژوهش حاکی از وجود رابطه قابل قبول بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی شرکتهای می‌باشد.

**فصل اول: کلیات پژوهش**

۱	بیان مسأله پژوهش (پایه‌های نظری)
۴	اهمیت و ضرورت پژوهش
۵	هدف اصلی پژوهش
۶	پرسشهای پژوهش
۶	پرسش اصلی
۶	قلمرو پژوهش
۶	قلمرو مکانی
۶	قلمرو زمانی
۶	قلمرو موضوعی
۷	تعریف عملیاتی متغیرها و واژگان
۷	استراتژی
۷	استراتژی سازمان
۷	استراتژی منابع انسانی
۷	نقاط مرجع استراتژیک منابع انسانی
۷	عملکرد
۸	عملکردسازمانی
۸	عملکرد مالی
۸	بورس اوراق بهادار

**فصل دوم: بررسی پیشینه پژوهش**

۹	بخش اول: استراتژی منابع انسانی
۹	مفهوم استراتژی سازمان
۱۱	سطوح استراتژی سازمان
۱۴	تعریف استراتژی منابع انسانی
۱۴	تدوین استراتژی بر اساس برنامه‌ریزی عقلایی و فزاینده
۱۵	الگوهای مبتنی بر نگرش برنامه‌ریزی عقلایی برای تدوین استراتژی
۱۸	الگوهای مبتنی بر نگرش فزاینده در تدوین استراتژی
۱۹	نگرش‌های تعاملی در تدوین استراتژی منابع انسانی
۲۰	نگرش‌های الزامی در تدوین استراتژی منابع انسانی
۲۲	سازگاری بین دو نگرش

## صفحه

## عنوان

۲۲	تئوری نقاط مرجع استراتژیک
۲۵	نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی
۲۷	عوامل محیطی
۲۹	عوامل سازمانی
۲۹	عوامل نهادی
۳۰	عوامل فنی
۳۱	منافع سیاسی و نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی
۳۲	گونه‌شناسی استراتژیهای منابع انسانی
۳۳	الگوهای مبتنی بر تئوری
۳۳	الگوهای مبتنی بر منابع
۴۱	الگوهای کنترل کارکنان
۵۰	الگوهای مبتنی بر داده‌ها
۵۵	دیدگاه یکپارچه در مورد گونه‌شناسی استراتژی منابع انسانی
۵۹	هدف‌های سیستم منابع انسانی
۶۲	وسيله‌ها (راه‌های سیستم منابع انسانی)
۶۵	بخش دوم: عملکرد مالی
۶۵	عملکرد
۶۵	مدلهای سنجش عملکرد
۷۶	راهنمای رده‌بندی عملکرد

## فصل سوم: روش پژوهش

۹۱	نوع و روش تحقیق
۹۳	جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری
۹۶	نمونه‌گیری
۹۶	روش جمع‌آوری اطلاعات
۹۶	بخش اول پرسشنامه:
۹۶	بخش دوم پرسشنامه:
۹۶	انتخابهای مربوط به زیر سیستم تامین:
۹۶	۱- بازار کار داخلی
۹۷	۲- بازار کار خارجی
۹۷	۳- گستره تلاشهای کارمندیابی

<b>صفحه</b>	<b>عنوان</b>
۹۸	۴- روشهای کارمند یابی
۹۸	۵- انتخابهای گزینش
۹۹	۶- توسعه کارکنان
۹۹	۷- نقل و انتقالات داخلی
۹۹	۸- کنار گذاشتن از سازمان
۱۰۰	بخش سوم پرسشنامه:
۱۰۲	انتخابهای مربوط به زیر سیستم های عملکرد و پاداش
۱۰۲	۱- انتخابهای اصلی
۱۰۲	۲- برابری داخلی
۱۰۲	۳- برابری خارجی
۱۰۲	۴- برابری کارکنان
۱۰۳	۵- ارزیابی عملکرد کارکنان
۱۰۴	انتخابهای مربوط به زیر سیستم روابط با کارکنان
۱۰۴	۱- برنامه‌های کمک به خانواده و کارکنان
۱۰۴	۲- سیستم حاکمیت بر محل کار
۱۰۵	اعتبار و روایی ابزارهای پژوهش
۱۰۸	روش تحلیل داده‌ها
<b>فصل چهارم: یافته‌های پژوهش</b>	
۱۰۹	آمارهای توصیفی مربوط به یافته‌های پژوهش
۱۱۳	پاسخ به پرسشهای پژوهش
۱۱۳	پرسش اول
۱۱۴	پرسش دوم
۱۱۸	پرسش سوم
۱۱۹	جمع‌بندی اطلاعات
<b>فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات</b>	
۱۲۰	نتیجه‌گیری
۱۲۲	سازگاری یافته با پیشینه
۱۲۳	پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های پژوهش
۱۲۶	توصیه به پژوهشگران
۱۲۷	محدودیت‌های پژوهش

## صفحه

## عنوان

۲۶	جدول ۱-۲ عواملی که به صورت بالقوه در اتخاذ روش استراتژیک در منابع انسانی مطرح‌اند
۱۰۰	جدول ۱-۳ شماره و سؤالات مربوط به متغیر تأمین نیروی انسانی
۱۰۳	جدول ۲-۳ شماره و سؤالات مربوط به متغیر کنترل
۱۰۶	جدول ۳-۳ پایایی بدست آمده
۱۰۸	جدول ۴-۳ ویژگیهای جمعیت‌شناختی جامعه آماری
۱۱۱	جدول ۱-۴ اطلاعات دریافتی از شرکت تراکتورسازی ایران
۱۱۱	جدول ۲-۴ اطلاعات دریافتی از شرکت بلبرینگ سازی
۱۱۱	جدول ۳-۴ اطلاعات دریافتی از شرکت موتوژن
۱۱۱	جدول ۴-۴ اطلاعات دریافتی از شرکت چرخشگر
۱۱۱	جدول ۵-۴ اطلاعات دریافتی از شرکت آهنگری تراکتورسازی
۱۱۱	جدول ۶-۴ اطلاعات دریافتی از شرکت موتورسازان تراکتورسازی
۱۱۱	جدول ۷-۴ اطلاعات دریافتی از شرکت پمپ‌سازی ایران
۱۱۱	جدول ۸-۴ اطلاعات دریافتی از شرکت ریخته‌گری تراکتورسازی
۱۱۲	جدول ۹-۴ اطلاعات دریافتی از شرکت ماشین آلات تراکتورسازی
۱۱۲	جدول ۱۰-۴ اطلاعات دریافتی از شرکت بنیان دیزل



<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۴	نمودار ۱-۲ سطوح استراتژیهای سازمانی
۶۸	نمودار ۲-۲ انواع شاخص‌های سنجش عملکرد
۶۸	نمودار ۳-۲ معیارهای سنجش عملکرد کلی دولتها
۱۱۷	نمودار ۴-۱ موقعیت استراتژیهای بدست آمده شرکتهای براساس مدل (SRP)

صفحهعنوان

۵۵

شکل ۱-۲ گونه‌شناسی استراتژی‌های اصلی منابع انسانی

۷۷

شکل ۲-۲ معیارهای سنجش عملکرد HPRG

۹۰

شکل ۳-۲ جمع‌بندی مطالب فصل دوم

**تقدیم و اهدا به:**

پدر و مادر عزیزم که همواره مشوق و

آرزومند موفقیت من در تمام عرصه‌های زندگی

بوده‌اند. و همه عزیزانی که به نحوی در رشد

علمی من سهیم بوده‌اند.

## تقدیر و تشکر:

سپاس بیکران خداوند منان را که نعمت بندگی درگاه خویش را بر بندگان ارزانی داشت. بر خود واجب می‌دانم تا از تمام کسانی که در امر تحصیل علم مرا یاری داده‌اند سپاسگذاری کنم. یقیناً اجر و پاداش هموار کنندگان دانش اندوژی در نزد پروردگار، بزرگ و قطعی خواهد بود. از استاد گرانقدر آقای دکتر فرج الله رهنورد، استاد محترم راهنما، به خاطر راهنمایی‌ها و ارشادهای ارزشمندشان کمال تشکر و قدردانی رادارم.

همچنین، از استاد ارجمند جناب آقای دکتر ابراهیم عباسی، استاد مشاور بدلیل مساعدت‌هایشان سپاسگذاری می‌کنم.

## چکیده پایانامه

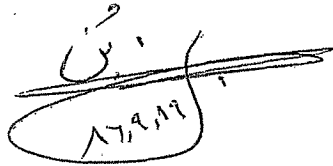
امروزه منابع انسانی بعنوان عامل اصلی ایجاد کننده مزیت رقابتی سازمانها است که امکان فعالیت در محیط رقابتی را فراهم می‌آورد. کیفیت منابع انسانی نقش بارزی در تعیین سطح عملکرد کلی سازمانها، خصوصاً دستاوردهای مالی سازمان را دارد. استراتژیهای ارزشمند منابع انسانی می‌تواند سازمان را در کسب موفقیت برتر یاری دهد. در این پژوهش سعی شده است رابطه بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی شرکتهای صنعتی بورسی فعال در بورس مورد بررسی قرارگیرد. مسئله اصلی پژوهش این است که آیا بین استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی شرکتهای رابطه وجود دارد. سنجش نوع استراتژیهای منابع انسانی در شرکتهای مورد مطالعه به وسیله پرسشنامه، که بر اساس مدل نقاط مرجع با مبرگرومشولم تهیه شده، انجام گرفته است. همچنین، سنجش عملکرد مالی براساس شاخصهای سود هر سهم، حاشیه سود خالص، بازده نقدی سهم، بازدهی دارائیهها، بازدهی سرمایه صاحبان سهام و سودآوری انجام گرفته است. اطلاعات مالی مورد نیاز از بورس تیریز تهیه شده، به دلیل محدود بودن جامعه آماری تحقیق حاضر بصورت همه شماری انجام گرفته و یا به عبارتی همه شرکتهای صنعتی فعال در بورس تیریز مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بنابراین، از آمارهای استنباطی در این پژوهش بدلیل عدم وجود نمونه استفاده نشده و تحلیلها براساس آمارهای توصیفی و معیارهای قضاوتی انجام گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد در صورتی که عملکرد مالی را با معیار سودآوری مورد سنجش قرار دهیم، بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی رابطه وجود دارد. بطور کلی، نتیجه پژوهش حاکی از وجود رابطه قابل قبول بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی شرکتهای می‌باشد

## صفحه اظهاریه

این گزارش حاصل کار تحقیقاتی است که به سنجش رابطه استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی شرکتهایی می پردازد. آنچه در این گزارش آمده است، حاصل بررسی ادبیات پژوهش و تحلیل داده های مبتنی بر تحقیق میدانی است.

اینجانب اخلاقاً متعهد می شوم که در این گزارش بدون ذکر مأخذ و منابع از نوشته دیگران استفاده نشده است. مطالب این نوشته قبلاً کپی برداری نیست و در جایی که نیاز به نقل قول مطلبی از صاحب نظری یا دیگر پژوهشگران بوده، با رعایت امانت در مجموعه گزارش گنجانده شده است.

امضاء:



Handwritten signature and stamp. The stamp is an oval containing the number ۸۶,۹۱۶.

نام و نام خانوادگی دانشجو:

علیرضا بن

# فصل اول: کلیات پژوهش

در این فصل به مباحثی چون ضرورت انجام پژوهش، اهداف پژوهش، پرسشهای مورد مطالعه در تحقیق پرداخته شده است.

### **بیان مسأله پژوهش (پایه‌های نظری)**

مسئله اصلی تحقیق بررسی ارتباط میان نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی شرکتهای صنعتی فعال در بورس تبریز در سال ۱۳۸۵ می باشد. در این تحقیق سعی می شود با توجه به مدل نقاط مرجع بامبرگر و مشولم، رابطه بین نوع استراتژی منابع انسانی شرکتهای و عملکرد مالی آنها مورد بررسی قرار گیرد.

استراتژی برنامه‌ای واحد، همه جانبه و تلفیقی است که محاسن یا نقاط قوت اصلی سازمان را با عوامل و تغییرات محیط مربوط می سازد و به نحوی طراحی می شود که با اجرای صحیح آن از دستیابی به اهداف اصلی سازمان اطمینان حاصل شود و یا استراتژی الگو یا طرحی است که اهداف عمده، خط‌مشی و عملیات سازمان را به یک کل منسجم پیوند می دهد. استراتژیها سطوح مختلفی را شامل می شود (سطح سازمانی، سطح کاری، سطح وظیفه‌ای). انواع استراتژیهای وظیفه‌ای شامل: استراتژیهای تولید، مالی، بازاریابی، تدارکات، تحقیق و توسعه، منابع انسانی می باشد. استراتژی منابع انسانی الگویی از تصمیمات در مورد سیاستها و عملیات مرتبط با منابع انسانی است. اگر چه به شیوه‌ی آشکار بیان نمی شود ولی چنین پدیده‌ای وجود دارد. استراتژی منابع انسانی به عنوان یک استراتژی وظیفه‌ای بیشترین اهمیت



را در میان سایر استراتژیهای وظیفه‌ای را دارد. استراتژی منابع انسانی بهره‌گیری اثربخش از منابع انسانی را برای رسیدن به هدفهای سالانه مؤسسه و رضایت و پیشرفت کارکنان را فراهم می‌کند. حتی در تدوین استراتژیهای سازمانی، تجاری، وظیفه‌ای مؤثر است و استراتژیهای وظیفه‌ای واحدهای دیگر را از نظر میزان در دسترس بودن منابع انسانی و هزینه تأمین و نگهداری آن مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

آرمسترانگ عملکرد را عبارت از حاصل فعالیت‌های یک فرد، از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت زمان معین می‌داند. از طرف دیگر، سودآوری نشان دهنده عملکرد کلی سازمانهای انتفاعی است. امکان دارد سودآوری برحسب سود خالص، سود هر سهم یا بازده سرمایه گذاری بیان شود (دفت، ۱۳۷۸، ۴۹ و ۳۵). با توجه به اهمیت استراتژیهای منابع انسانی سؤالی که مطرح می‌شود این است که آیا بین استراتژیهای منابع انسانی و عملکرد کلی سازمان بویژه عملکرد مالی آن رابطه وجود دارد؟ برای پاسخ به این پرسش در یکی دو دهه گذشته پژوهشگران اقدام به بررسی اثر روشهای منابع انسانی (به صورت انفرادی) و سیستم‌های منابع انسانی بر نتیجه یا ره آورد سازمان (مانند عملکرد مالی و بهره‌وری) نمودند.

در این میان دو نگرش نظری و تجربی برای تفهیم این رابطه مطرح می‌باشد که نگرش نظری شامل تحقیقات مختلفی است که پژوهشگران در این زمینه انجام داده‌اند و باعث ایجاد مبانی نظری در مورد این رابطه شده‌است. برای مثال، بادرو، هانتز، مک کنزی و مالدر<sup>۱</sup> بر این باورند که روشهای منابع انسانی اگر عملکرد کارکنان را به مقدار یک انحراف معیار افزایش دهد بازده مالی آن برابر با ۴۰ درصد حقوق کارمند یا کارگر است. از طرف دیگر در نگرش

---

1-Boudreau, Hunter, Mackenzie & Muldrow

تجربی فرض می‌شود که اثر استراتژی منابع انسانی بر عملکرد سازمان تابع دو فرایند به هم مرتبط است. نخست این احتمال وجود دارد که استراتژی منابع انسانی از طریق سیاستها و شیوه‌های عمل به سرمایه انسانی سازمان شکل می‌شود و متقابلاً بر عملکرد آن تأثیر می‌گذارد. دوم؛ استراتژی منابع انسانی می‌تواند از طریق اعمال نفوذ بر درجه یا میزانی که به نخبگان و افراد آزادی عمل برای مشارکت در امور سازمان داده می‌شود بر عملکرد سازمان اثر بگذارد. با توجه به این که عملکرد دارای سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد، هدف در این پژوهش عملکرد سازمانی است.

از طرف دیگر استراتژی منابع انسانی باعث بهبود عملکرد مالی شرکتها می‌شود بنابراین، مطالعه بین این دو مفهوم امری ضروری است که نتایج مثبت آن می‌تواند حساسیت شرکتها را برای ارائه استراتژیها و طرز برخورد های مناسب با منابع انسانی را افزایش دهد. کم توجهی به این منابع مهم و عدم ارائه برنامه و استراتژی مناسب برای برخورد با آن می‌تواند شرکتها را در تحقق اهداف خود ناکام گرداند.

نظریه نقاط مرجع استراتژیک<sup>۱</sup> که توسط بامبرگرومشولم<sup>۲</sup> ارائه شده است، پایه نظری مناسبی را برای گونه‌شناسی استراتژیهای منابع انسانی فراهم ساخته است. در خصوص عملکرد مالی نیز شاخص‌های متفاوتی در ادبیات مدیریت مالی مطرح شده‌است که شاخصهای سود هر سهم، حاشیه سود خالص، بازدهی نقدی سهم، بازدهی دارائیه<sup>۳</sup>، بازدهی سرمایه

---

۱- Strategic Reference Points ( SRP ) Theory

۲- Bamberger & Meshoulam

۳- Return on Assets

صاحبان سهام<sup>۱</sup> و در نهایت سودآوری از بارزترین آنها است که در این پژوهش همه آنها بویژه سودآوری مد نظر قرار گرفته است.

### اهمیت و ضرورت پژوهش

ایده اصلی در مدیریت نیل به عملکرد برتر و حفظ آن است. این امر با تکیه به قابلیت‌های اساسی سازمان قابل دستیابی است که یکی از مهمترین قابلیت سازمان می‌تواند منابع انسانی باشد. مطالعات تئوریکي اخیر بر روی استراتژی تجاری نشان می‌دهد که مزیت رقابتی می‌تواند از منابع انسانی سازمان نشأت بگیرد. براساس دیدگاه مبتنی بر منابع، سازمان می‌تواند مزیت رقابتی خود را از طریق ایجاد مدیریتی با ارزش که تقلید آن برای رقبا مشکل می‌باشد ایجاد بکند. منابع مزیت رقابتی همچون: تکنولوژی، شاخص‌های اقتصادی منابعی با ارزش هستند که قابل تقلید می‌باشد. به استثنای منابع انسانی که بعنوان یک دارایی استراتژیک تقلید آن مشکل می‌نمایاند. بر همین اساس اهمیت بررسی رابطه بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی سازمانها بیشتر آشکار می‌شود. امروزه مطالعه نحوه الگوی رفتاری مؤثر با کارکنان بعنوان استراتژی منابع انسانی برای بهبود موضع رقابتی شرکتها امری بدیهی تلقی می‌گردد.

متخصصین و صاحب‌نظران در صدد یافتن تصویری هرچه روشن‌تر از چگونگی الگوی رفتاری در مورد کارکنان جهت افزایش بهره‌وری و سوددهی سازمانها می‌باشد. بعبارت دیگر، مطالعه رابطه بین نوع استراتژی منابع انسانی با بهره‌دهی کل سازمان بدلیل تأثیر قابل توجه

---

۱- Return on Equity

منابع انسانی بر مأموریت و سوددهی سازمان یکی از ضروریات می‌باشد. علاوه بر مواردی که در طرح مسئله بدان پرداخته شد می‌توان اضافه نمود که در شرایط کنونی کشور انتخاب نوع استراتژی مناسب و منطقی منابع انسانی سازمانها را در نیل به حداکثر سوددهی و بهره‌دهی یاری می‌دهد. از سوی دیگر تاکنون هیچگونه تحقیق مشخص و قابل استنادی در کشورمان در مورد این موضوع انجام نشده است. بدلیل توجه کم به نیروهای انسانی به عنوان منابع مزیت رقابتی ضرورت انجام چنین تحقیقی احساس می‌شود.

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد نرخ بازدهی جاری دارائی شرکتهای دولتی و خصوصی ایران بسیار پائین است. با توجه به اهمیت منابع انسانی بعنوان عامل استراتژیک و عملکرد پائین سازمانها و شرکتهای تولیدی در کشورمان ضرورت انجام چنین تحقیقی جهت ارائه راه کاری مناسب برای ارتباط مؤثر بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی ضروری است.

### هدف اصلی پژوهش

بررسی رابطه بین نوع استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی.

اهداف فرعی نیز به شرح زیر قابل تبیین است:

- شناخت نوع استراتژی منابع انسانی شرکتهای مورد مطالعه.

- شناخت سطح عملکرد مالی شرکتهای مورد مطالعه.

- شناخت رابطه بین استراتژی منابع انسانی و عملکرد مالی.

- ارائه راهکارهای اجرایی با توجه به یافته‌های پژوهش.