

## چکیده

هدف اصلی این پژوهش تعیین تأثیر مدیریت نیروی انسانی بر عملکرد سازمان، عملکرد کارکنان و عملکرد مالی با تأکید بر نقش میانجی گر رضایتمندی شغلی کارکنان بوده است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری کلیه کارکنان ادارات ارشاد استان گیلان بودند. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۲۱۶ کارمند انتخاب گردیدند. پرسشنامه‌های پژوهش عبارت بودند از مقیاس مدیریت نیروی انسانی، رضایتمندی شغلی، عملکرد سازمان، عملکرد کارکنان و عملکرد مالی. با مدل معادلات ساختاری در نرم افزار AMOS نسخه ۲۴ فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج این تحقیق نشان داد مدیریت نیروی انسانی تأثیر معنادار و مستقیمی بر عملکرد سازمان (ضریب بتا: ۰/۳۳۶)، عملکرد کارکنان (ضریب بتا: ۰/۳۰۵)، عملکرد مالی (ضریب بتا: ۰/۵۴۲) و رضایتمندی شغلی کارکنان (ضریب بتا: ۰/۴۱۹) دارد. در بعدی دیگر، رضایتمندی شغلی کارکنان تأثیر معنادار و مستقیمی بر عملکرد سازمان (ضریب بتا: ۰/۴۲۰) و عملکرد کارکنان (ضریب بتا: ۰/۳۶۸) دارد. مدیریت نیروی انسانی با تاثیرگذاری مستقیم بر رضایتمندی شغلی کارکنان تأثیر غیر مستقیمی بر عملکرد سازمان (ضریب بتا: ۰/۱۷۶) و عملکرد کارکنان (ضریب بتا: ۰/۱۵۴) دارد. مدیریت نیروی انسانی و رضایتمندی شغلی کارکنان توانسته‌اند به ترتیب ۴۱ و ۳۲ درصد از واریانس عملکرد سازمانی و عملکرد کارکنان را پیش بینی نمایند. همچنین مدیریت نیروی انسانی توانسته است به ترتیب ۲۹ و ۱۸ درصد از واریانس عملکرد مالی و رضایتمندی شغلی کارکنان را پیش بینی نماید.

**کلمات کلیدی:** مدیریت نیروی انسانی، عملکرد سازمان، عملکرد کارکنان، عملکرد مالی، رضایتمندی شغلی