

تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، عملکرد نیروی انسانی و عملکرد مالی با میانجی گری رضایتمندی شغلی کارکنان (مورد مطالعه: ادارات فرهنگ و ارشاد اسلامی استان گیلان)

حسین شهیدزاده عربانی*، دکتر محمد طالقانی،

1396-06-27

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 216 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 24 فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج این تحقیق نشان داد مدیریت نیروی انسانی تأثیر معنادار و مستقیمی بر عملکرد سازمان (ضریب بتا: 0/336)، عملکرد کارکنان (ضریب بتا: 0/305)، عملکرد مالی (ضریب بتا: 0/542) و رضایتمندی شغلی کارکنان (ضریب بتا: 0/419) دارد. در بعدی دیگر، رضایتمندی شغلی کارکنان تأثیر معنادار و مستقیمی بر عملکرد سازمان (ضریب بتا: 0/420) و عملکرد کارکنان (ضریب بتا: 0/368) دارد. مدیریت نیروی انسانی با تأثیرگذاری مستقیم بر رضایتمندی شغلی کارکنان تأثیر غیر مستقیمی بر عملکرد سازمان (ضریب بتا: 0/176) و عملکرد کارکنان (ضریب بتا: 0/154) دارد. مدیریت نیروی انسانی و رضایتمندی شغلی کارکنان توانسته‌اند به ترتیب 41 و 32 درصد از واریانس عملکرد سازمانی و عملکرد کارکنان را پیش بینی نمایند. همچنین مدیریت نیروی انسانی توانسته است به ترتیب 29 و 18 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

[Islamic Azad University, Rasht Branch - Thesis Database](#)

[دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت - سامانه بانک اطلاعات پایان نامه ها](#)