

مدیریت ورزشی _ مرداد و شهریور ۱۳۹۵
دوره ۸، شماره ۳، ص: ۴۵۳-۴۶۵
تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۲۵
تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۵/۲۶

بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران

سیدمحمد میرکمالی^۱ - مهدی صحرانی بیرانوند^{۲*} - یونس رومیانی^۳

۱. استناد، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران انجام گرفته است. این پژوهش از نوع توصیفی- علی است و جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان و استادان دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران (وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ به تعداد ۱۶۶ نفرند. نمونه آماری ۱۲۶ نفر است که با استفاده از جدول مورگان و به روش طبقه‌ای تخصیصی با حجم متناسب انتخاب شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی تعدیل‌شده هانگ و چانگ (۲۰۰۵) با آلفای ۰/۹۲، پرسشنامه سرمایه انسانی امیری (۱۳۹۱) با آلفای ۰/۸۵ و عملکرد سازمانی احمدی (۱۳۹۲) با آلفای ۰/۹۴ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری spss و lisrel استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که مدیریت راهبردی منابع انسانی به صورت مستقیم $(\beta=0/59)$ و غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای سرمایه انسانی $(\beta=0/22)$ بر عملکرد سازمانی اثرگذار است (در مجموع $\beta=0/81$). همچنین سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد $(\beta=0/71)$.

واژه‌های کلیدی

تربیت بدنی، سرمایه انسانی، عملکرد سازمانی، مدیریت راهبردی، منابع انسانی.

مقدمه

نتایج بسیاری از پژوهش‌ها درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و گاه در رشد جوامع بشری، بر این نکته تأکید دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه نمی‌یابد، مگر آنکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. تلاش‌های بسیاری در این زمینه صورت گرفته است که از مقوله روابط انسانی آغاز شده است و تا به امروز نیز ادامه دارد. البته بعضی از آنها به ایجاد روش‌ها، رویه‌ها، استانداردها و الگوهایی در راستای بهبود و توسعه منابع انسانی منجر شده است. در آخرین تحقیقات صورت گرفته، مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌عنوان یگانه راه موفقیت سازمان‌ها در هزاره سوم ارائه شده است (۵). مروری بر ادبیات تحقیقات مربوط به عملکرد سازمانی نشان می‌دهد که هنوز معنای دقیق و مشخصی برای این سازه وجود ندارد. بعضی از مطالعات از اندازه‌های ذهنی برای ارزیابی عملکرد سازمانی مانند رضایت کارکنان، رضایت مشتری، درک مدیران اجرایی در مورد عملکرد شرکت، غیبت، تعهد کارکنان، و دیگر جنبه‌های ذهنی استفاده کرده‌اند. مطالعات دیگر از اندازه‌های عینی متنوعی برای ارزیابی عملکرد کارکنان مانند شاخص‌های مالی و بازاری استفاده می‌کنند. در نتیجه، هیچ نظریه رایجی در مورد عملکرد سازمانی وجود ندارد و محققان از شاخص یا متغیرهای مختلفی برای اندازه‌گیری این ساختار استفاده می‌کنند (۱۶). با وجود این به‌طور کلی می‌توان گفت که عملکرد سازمانی مفهوم گسترده‌ای است که آنچه را شرکت تولید می‌کند و نیز حوزه‌هایی را که با آنها در تعامل است، در برمی‌گیرد. به‌عبارت دیگر، عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می‌شود (۲۰).

از سوی دیگر، هولسابل و جونز^۱ (۲۰۰۵)، معتقدند که نگرش راهبردی برای دستیابی به مزایای رقابتی و بهبود عملکرد ضروری است. مدیریت راهبردی منابع انسانی به معنای «الگوی برنامه‌ریزی شده منابع انسانی و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمان است» (۲۲). همچنین، لزوم نگاه راهبردی به منابع انسانی، موضوعی انکارناپذیر است که با تحولات محیطی بر اهمیت آن افزوده می‌شود (۱۰). مدیریت راهبردی منابع انسانی، رویکردی به مدیریت و شامل آن دسته از راهبردهای منابع انسانی به‌منظور بهبود عملکرد سازمانی و اندازه‌گیری تأثیر این راهبرد بر عملکرد سازمانی است (۱۲). مدیریت راهبردی منابع انسانی، نشان‌دهنده تحول نسبتاً جدید در زمینه مدیریت منابع انسانی است. براساس این دیدگاه منابع انسانی نقش اساسی در عملکرد سازمان‌ها دارد (۳۳).

در تحقیقات گذشته و در ادبیات تحقیق ارتباط‌های مفهومی و تجربی به‌خوبی بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمان‌ها بیان شده است. برای نمونه، رسولی، ضماهنی و شهرآئینی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها در بازار بورس تهران» به رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر پی بردند (۶). افجه و اسماعیل‌زاده (۱۳۸۸) در تحقیقی در زمینه ارتباط بین

مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد شرکت‌ها به این نتیجه رسیدند که شرکت‌هایی که فعالیت مدیریت راهبردی منابع انسانی را دنبال می‌کنند، نسبت به شرکت‌هایی که این فعالیت را انجام نمی‌دهند (شرکت‌های سنتی^۱)، عملکرد بهتری دارند و استفاده از اقدام‌ها و اصول مدیریت راهبردی منابع انسانی موجب بهبود عملکرد شرکت‌ها می‌شود (۲). زفان^۲ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای در زمینه تعیین ارتباط بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی در بین کارکنان دو دانشکده تربیت بدنی در ایالت اوهاو به این نتیجه رسید که مدیریت راهبردی منابع انسانی سبب افزایش عملکرد سازمانی این دانشکده‌ها می‌شود (۳۴). کانیا^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی در زمینه تعیین رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی به این نتیجه رسید که بین این دو رابطه قوی و معناداری وجود دارد و مدیریت راهبردی منابع انسانی به بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌شود (۱۳)، نملی کالیسکان^۴ (۲۰۱۰)، در تحقیقی با عنوان «اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی» به این نتیجه رسید که بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد (۲۸).

لوشالی و کریشنان^۵ در پژوهش خود در زمینه بررسی رابطه مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی رهبری تحولی به رابطه بین دو متغیر مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم با نقش میانجی رهبری تحولی پی بردند (۲۶). جیموآ و دنلامی سانی^۶ (۲۰۱۱)، در پژوهش خود در نیجریه به این نتیجه رسیدند که بهسازی مدیریت، استخدام نوآورانه و انتخاب سیستم، آموزش منظم و توسعه کارکنان، حقوق صاحبان سهام براساس سیستم جبران، عملکرد سیستم ارزیابی، سیستم برنامه‌ریزی شغلی مؤثر و مشارکت کارکنان قوی در تصمیم‌گیری‌ها و اقدام‌های سازمان، کلید راهبردی شیوه‌های منابع انسانی است که عملکرد سازمانی در بخش ساخت و تولید نیجریه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۳). حمید (۲۰۱۳)، در تحقیق خود با رویکرد جهانشمول در رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد به این نتیجه رسید که بین شیوه‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۱)، اما گرینوود^۷ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای در زمینه تعیین ارتباط بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی در مجموعه‌ای از شرکت‌های خصوصی در انگلستان به عدم ارتباط بین این دو پی برد و رابطه به دست آمده، رابطه‌ای معنادار را نشان نمی‌داد (۱۹).

از دگرسو، سرمایه انسانی مجموعه‌ای از منابع ناملموس‌اند که در اعضای سازمان تعبیه شده است. این منابع می‌تواند از سه نوع اصلی شایستگی (مهارت، دانش)، نگرش (انگیزه، کیفیت رهبری مدیریت ارشد) و خلاقیت

1. Traditional Human Resource Management
2. Zeffane
3. CANIA
4. ÇALIŞKAN
5. Loshali & Krishnan
6. Jimoh; Danlami S
7. Greenwood

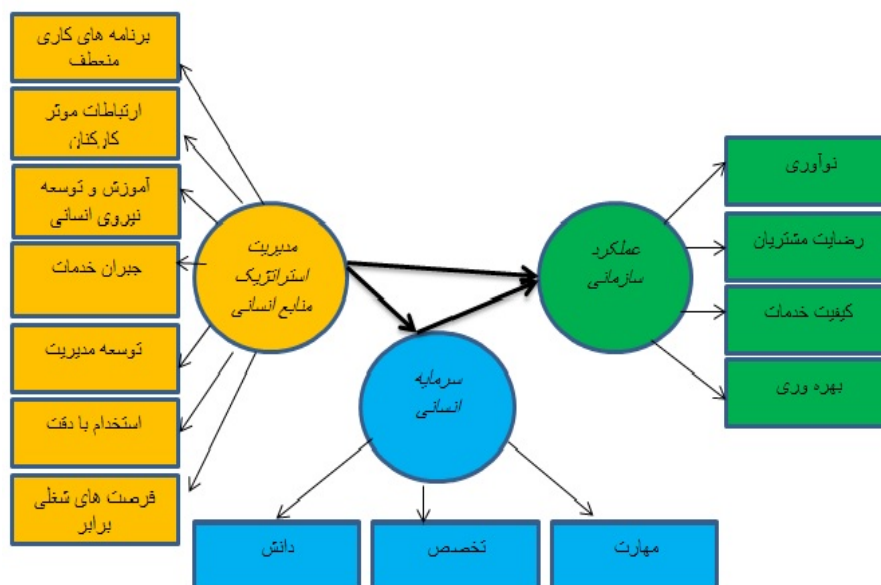
فکری/ عقلانی (نوآوری، کارآفرینی، توانایی) اتخاذ شده باشند (۳۰). سرمایه انسانی شاخص کلیدی برای عملکرد است که باید آن را شناخت، از آن حفاظت کرد و به کمک کارکنان پرورش داد تا سازمان‌ها بتوانند در بازار پرتحول امروزه عملکردشان را حفظ کنند و بهبود بخشند (۲۹). افراد در واقع سرمایه‌های انسانی باارزشی‌اند و کیفیت‌های متفاوتی دارند و این کیفیت‌ها سبب می‌شوند تا عملکرد سازمان افزایش یابد (۱۷).

تحقیقات در زمینه رابطه بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه انسانی ارتباط‌های مفهومی بین این دو متغیر را تأیید می‌کند. برای مثال، کونگ و تامسون (۲۰۰۶)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رابطه بین کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه انسانی، فکری و رابطه‌ای در سازمان‌های خدمات اجتماعی استرالیا معنادار و مثبت بوده است (۲۵). بهرامی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای به ارزیابی و تعیین رابطه کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه فکری در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه بین کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی با اجزای سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) معنادار است (۴). در رابطه بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی نیز ساجدی و طالبیان‌نیا (۲۰۱۵) در پژوهشی در زمینه تعیین ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان به ارتباط مثبت و معنادار سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه فکری با عملکرد سازمانی پی بردند (۳۱). فلیسیو، کوتو و کایادو^۱ (۲۰۱۴)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عملکرد سازمانی به‌شدت تحت تأثیر سرمایه انسانی از طریق توانایی شناختی مدیر قرار می‌گیرد (۱۸). شفیق‌آوان و سرفراز^۲ (۲۰۱۳)، به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی با متغیر میانجی رضایت کارکنان رابطه قوی وجود دارد (۳۲). سلیم، آشور و بونتیس^۳ (۲۰۰۷)، در تحقیقی به ارتباط مثبت و معنادار در رابطه سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی پی بردند (۳۳). ولی بونتیس^۴ (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای در زمینه تعیین ارتباط تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی، به ارتباط معناداری بین این دو دست نیافت (۱۱).

نقش برجسته دانشگاه‌ها در توسعه به مفهوم اخص آن در سه رسالت عمده یعنی آموزش، پژوهش و خدمات نهفته است (۸). یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران رده بالای دانشگاه‌ها، تعیین راهبرد سازماندهی و مدیریت منابع انسانی است (۷). این راهبرد، روشی مبتنی بر شایستگی است که مدیران مراکز آموزش عالی از آن زاویه به کارکنان می‌نگرند و بر توسعه منابع انسانی و نیز مزیت رقابتی با ثبات و پایدار، تأکید می‌کنند (۱۰). فرض اساسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی این است که کارکنان منبع اصلی سازمان هستند و عملکرد سازمانی تا حد زیادی به کار آنها بستگی دارد (۹). از طرفی چون دانشگاه‌ها همانند سایر سازمان‌ها، به‌منظور دستیابی و حفظ مزایای

-
1. Feli'cio; Couto; Caiado
 2. Shafique & Sarfraz
 3. Seleim, Ashoure, Bontis
 4. Bontis

رقابتی‌شان پی‌درپی در تلاش‌اند شایستگی‌های کلیدی و بنیادی خود را ارتقا دهند (۲۸)، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در بین کارکنان و استادان دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران (وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) انجام گرفته، و مسئله این است که چه ارتباطی بین متغیرهای یادشده در میان کارکنان این دانشکده‌ها وجود دارد. بنابراین مدل مفهومی، با هدف شناخت نقش مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی آزمون می‌شود (شکل ۱).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی بوده و به صورت توصیفی- علی اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق تمامی کارکنان و استادان دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران (وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به تعداد ۱۶۶ نفر بودند. نمونه آماری ۱۲۶ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان و به روش طبقه‌ای تخصیصی با حجم متناسب انتخاب شدند. تعداد جامعه و نمونه در جدول ۱ آورده شده است. برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از سه پرسشنامه سنجش مدیریت راهبردی منابع انسانی، عملکرد سازمانی و سرمایه انسانی استفاده شد. برای سنجش مدیریت راهبردی منابع انسانی از پرسشنامه تعدیل‌شده چن و هوانگ (۲۰۰۹) شامل

هفت مؤلفه برنامه‌های کاری منعطف، ارتباطات مؤثر کارکنان، آموزش و توسعه نیروی انسانی، جبران خدمات، توسعه مدیریت، استخدام با دقت و فرصت‌های شغلی برابر استفاده شد (۱۵).

جدول ۱. تعداد جامعه و نمونه

دانشگاه	تعداد جامعه		تعداد نمونه	
	کارکنان	استادان	کارکنان	استادان
تهران	۶۰	۳۲	۴۶	۲۴
شهید رجایی	۶	۱۵	۵	۱۱
شهید بهشتی	۱۰	۱۸	۸	۱۳
الزهراء	۱۳	۱۲	۱۰	۹
کل	۸۹	۷۷	۶۹	۵۷

برای سنجش سرمایه انسانی از پرسشنامه امیری (۱۳۹۱)، در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد (۴). این پرسشنامه دارای سه بعد مهارت، تخصص و دانش در ۲۸ گویه است. در نهایت به‌منظور سنجش عملکرد سازمانی از پرسشنامه احمدی (۱۳۹۲) شامل ۲۱ گویه و ۴ مؤلفه نوآوری، رضایت مشتریان، کیفیت خدمات و بهره‌وری استفاده شد (۱).

برای به‌دست آوردن روایی پژوهش از روایی محتوایی و صوری استفاده شد. بدین گونه که پرسشنامه‌ها در اختیار پنج تن از صاحب‌نظران و استادان قرار داده شد و پس از تأیید آنها پرسشنامه‌ها توزیع شد. برای پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت راهبردی منابع انسانی ۰/۹۲، برای عملکرد سازمانی ۰/۹۴ و برای سرمایه انسانی ۰/۸۵ به‌دست آمد.

این پژوهش به روش مدلسازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای بسته آماری برای علوم اجتماعی^۱ (برای تأیید الگوهای اندازه‌گیری) و لیزرل^۲ (برای معادلات ساختاری) انجام گرفت. در مدل‌های ساختاری روابط علی و معلولی بین متغیرهای پنهان مشخص می‌شوند.

1. SPSS
2. Lisrel

یافته‌های پژوهش

به‌منظور بررسی اطلاعات توصیفی، میانگین و انحراف معیار متغیرها، در جدول ۲ توصیف آماری مؤلفه‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی، در جدول ۳ توصیف آماری مؤلفه‌های عملکرد سازمانی و در جدول ۴ توصیف آماری مؤلفه‌های سرمایه انسانی، آورده شده است.

جدول ۲. توصیف آماری مؤلفه‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی

متغیرها	شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار
برنامه‌های کاری منعطف		۳/۶۵	۱/۷۱
ارتباطات مؤثر کارکنان		۴/۰۷	۱/۸۰
آموزش و توسعه نیروی انسانی		۳/۸۴	۱/۴۵
جبران خدمات		۳/۱۰	۰/۹۳
توسعه مدیریت		۳/۷۶	۱/۰۹
استخدام با دقت		۴/۲۹	۱/۸۹
فرصت‌های شغلی برابر		۳/۱۷	۱/۰۷
مدیریت راهبردی منابع انسانی		۳/۷۰	۱/۷۳

جدول ۳. توصیف آماری مؤلفه‌های عملکرد سازمانی

متغیر	شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار
نوآوری		۳/۱۵	۰/۹۲
رضایت مشتریان		۴/۱۷	۱/۴۵
کیفیت خدمات		۳/۹۵	۰/۹۴
وری‌بهره		۳/۶۸	۰/۸۱
عملکرد سازمانی		۳/۷۴	۱/۳۷

جدول ۴. توصیف آماری مؤلفه‌های سرمایه انسانی

متغیر	شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار
مهارت		۴/۲۱	۲/۰۷
تخصص		۳/۶۹	۱/۸۵
دانش		۴/۰	۱/۹۴
سرمایه انسانی		۳/۹۹	۲/۱۳

پس از جمع‌آوری اطلاعات، برای مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) تا چه حد برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، ابتدا تمام متغیرهای مشاهده که مربوط به متغیرهای پنهان هستند، به‌طور مجزا آزمون شدند. مقادیر شاخص‌های برازش نشان‌دهنده تأیید الگوهای اندازه‌گیری در مدل مفهومی پژوهش بودند؛ این امر حاکی از این است که شاخص‌های اندازه‌گیری متغیرهای مشاهده می‌توانند متغیرهای پنهان را به‌صورت قابل قبول مورد سنجش قرار دهند.

پس از اطمینان از تأیید الگوهای اندازه‌گیری، به آزمون مدل پژوهش پرداخته شد. جدول ۵ برخی از مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل را ارائه می‌دهد.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

X^2/df	RMSEA	RMR	NFI	CFI	GFI	شاخص‌های برازندگی
۳-۱	<0.08	<0.05	>0.9	>0.9	>0.9	دامنه پذیرش
۱/۰۸	۰/۰۴۲	۰/۰۱	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۱	شاخص‌های برازش الگوی نهایی پژوهش

براساس بروندادهای مدل خی‌دو بهنجار برابر ۱/۰۸ که با توجه به اینکه از مقدار ۳ کمتر است، قابل قبول می‌باشد. همچنین مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) که شاخص دیگر نیکویی برازش است، ۰/۰۴۲ است که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۸ است، قابل قبول بوده و نشان‌دهنده تأیید مدل پژوهش است. دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت که شاخص نیکویی برازش (CFI) ۰/۹۸ و سایر شاخص‌ها هم که در جدول ذکر شده همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش است.

همان‌گونه که در مدل تحلیل مسیر در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۵۹ بر عملکرد سازمانی و با ضریب مسیر ۰/۵۱ بر سرمایه انسانی اثرگذار است. سرمایه انسانی با ضریب مسیر ۰/۴۳ بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. همچنین مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌صورت غیرمستقیم و از طریق سرمایه انسانی با ضریب مسیر ۰/۲۲ (به‌صورت مستقیم ۰/۵۱ و از طریق سرمایه انسانی ۰/۴۳) بر عملکرد سازمانی کارکنان اثرگذار است.

جدول ۶. تأثیرات متغیرهای پژوهش

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	کل اثر
مدیریت راهبردی منابع انسانی ← عملکرد سازمانی	۰/۵۹	۰/۲۲	۰/۸۱
سرمایه انسانی ← عملکرد سازمانی	۰/۴۳	**	۰/۴۳
مدیریت راهبردی منابع انسانی ← سرمایه انسانی	۰/۵۱	**	۰/۵۱

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد که کلیه مؤلفه‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی، عملکرد سازمانی و سرمایه انسانی در وضعیت نسبتاً مطلوب و بالاتر از میانگین متوسط نظری پژوهش قرار دارند. دیگر یافته‌های استنباطی تحقیق نشان می‌دهد که متغیر مدیریت راهبردی منابع انسانی به صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های رسولی، ضماهنی و شهرآئینی (۶)، افجه و اسماعیل‌زاده (۲)، زفان (۳۴) کانیا (۱۳)، لوشالی و کریشنان (۲۶)، حمید (۲۱)، جیموآ و دنلامی‌سانی (۲۳)، نملی کالیسکان (۲۸)، چانگ و هوانگ (۱۴)، همسو و در یک جهت است، به این صورت که پژوهش‌های مذکور نیز به این نتیجه رسیده بودند که بین دو متغیر مربوط رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. این یافته با نتیجه پژوهش گرینوود (۱۹) همخوانی ندارد. ارتباط نشان داده شده بین این دو متغیر می‌تواند به مدیران منابع انسانی در طراحی برنامه‌هایی به منظور بهبود عملکرد سازمان کمک کند و مدیران می‌توانند با اجرای این نوع مدیریت گامی در جهت بهبود عملکرد سازمان خود بردارند.

همچنین نتایج نشان‌دهنده وجود رابطه بین متغیر مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه انسانی بود، به این صورت که مشخص شد مدیریت راهبردی با ضریب مسیر ۰/۵۱ به صورت مستقیم بر متغیر سرمایه انسانی تأثیر داشت، که نشان از رابطه مثبت و معنادار بین آنها دارد. این یافته با نتایج تحقیقات کونگ و تامسون (۲۵)، و بهرامی و همکاران (۴) همسوست.

همچنین مشخص شد که متغیر سرمایه انسانی به صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج تحقیقات ساجدی و طالبیان‌نیا (۳۱) فلیسیو، کوتو و کایادو (۱۸)، شفیق آوان و سرفراز (۳۲)، سلیم، آشور و بونتیس (۳۳)، همخوانی دارد و با نتیجه پژوهش بونتیس (۱۱)

مغایر است. یافته دیگر این پژوهش که هدف اصلی پژوهش حاضر نیز است، نشان می‌دهد که مدیریت راهبردی منابع انسانی علاوه بر اینکه عملکرد سازمانی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران را به صورت مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر واسطه‌ای سرمایه انسانی بر عملکرد این دانشکده‌ها تأثیر می‌گذارد (۲۲/).

با توجه به آنکه در سازمان‌های آموزشی (مانند دانشگاه‌ها) کارکنان نقشی بی‌بدیل در عملکرد آنها دارند و به هیچ وجه نمی‌توان هزینه‌هایی را که صرف آموزش، تربیت و نگهداری آنان می‌شود، پس از کناره‌گیری افراد به دلایل مختلف جبران کرد، ضروری است که مدیران این قبیل سازمان‌ها در به کارگیری مدیریت راهبردی منابع انسانی تلاش بیشتری از خود نشان دهند و تعهد را در بین کارکنان خود نهادینه سازند. براساس یافته‌های پژوهش، می‌توان موارد زیر را به عنوان پیشنهادهایی به منظور اجرایی کردن هرچه بهتر این نوع از مدیریت منابع انسانی ارائه داد:

- طراحی برنامه‌های کاری منعطف در دانشکده‌های تربیت بدنی که آزادی بیشتری به کارکنان بدهد؛
- طراحی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی‌های کارکنان و مدیران که می‌تواند شامل ارزیابی سطح دانش، مهارت و توانایی‌های آنان باشد و تلاش برای بهبود آنها با برگزاری کلاس‌ها و برنامه‌های آموزشی قبل و ضمن خدمت؛
- ارتباط مؤثر با کارکنان و ایجاد روحیه و انگیزه کافی در کارکنان از طریق مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌ها، حداقل در سطح دانشکده‌ها؛
- طراحی سیستم حمایت و تشویق از فکرهای برتر کارکنان به منظور به کارگیری به موقع آنها در فرایند برنامه‌ریزی سازمان؛
- حذف قوانین و مقررات دست‌وپاگیر، روش‌های زائد کاری و سلسله‌مراتبی پیچیده و طولانی به منظور کاهش سطح دیوان‌سالاری زاید در سطح سازمان؛
- تلاش به منظور ایجاد فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستم‌های تشویق و ایجاد فرصت‌های شغلی برابر و اندازه‌گیری برای تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی سازمان.

منابع و مأخذ

۱. احمدی، حسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه رهبری توزیع شده با عملکرد سازمانی معلمان مدارس دولتی ابتدایی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ص ۶۵.
۲. افجه، سید علی اکبر؛ اسماعیل زاده، محمد (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکتها». مدیریت توسعه و تحول، تابستان ۱۳۸۸، دوره ۱، ش ۲، ص ۱۹-۹.
۳. امیری، عبدالرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی در شعب شرکت سهامی بیمه آسیا از نظر کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، ص ۷۵.
۴. بهرامی، سوسن؛ رجایی پور، سعید؛ یارمحمدیان، محمدحسین؛ کاظمی، ایرج (۱۳۸۹). «رابطه چندگانه کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایه فکری در دانشگاه های دولتی استان اصفهان»، مطالعات مدیریت راهبردی، ش ۴ ص ۹۴-۶۷.
۵. حسینی، میرزا حسن؛ حبیبی، روزبه (۱۳۸۹). «مدیریت راهبردی منابع انسانی، راهکار کسب مزیت رقابتی پایدار»، نشریه صنعت لاستیک ایران، ش ۶، ص ۸۲-۷۳.
۶. رسولی، رضا؛ مجید، ضماهنی؛ شهرآئینی، سعید (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکتها در بازار بورس تهران»، سومین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، ص ۱۴۴-۱۱۹.
۷. سلطانی، ایرج (۱۳۸۰). «نقش برنامه ریزی مدیران دانشگاهی در تحقق رسالتها و خودارتقایی دانشگاه»، فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی رهیافت، بهار و تابستان، ش ۲۴، ص ۵۸-۴۸.
۸. فرقانی، مهدی؛ خوبشانی، اعظم (۱۳۹۱). «مدیریت استراتژیک منابع انسانی با بهره گیری از سیستم اطلاعات مدیریت برای دستیابی به چابکی سازمان»، فصلنامه تأمین اجتماعی، ش ۳۶ و ۳۷، ص ۱۷۵-۱۵۷.
۹. مهدوی، محمدتقی (۱۳۷۴). «نقش دانشگاه در توسعه صنعتی»، فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی رهیافت»، پاییز، ش ۱۰ ص ۶۰-۴۵.
10. Armstrong, M. (2006). "A handbook of human resource management practice". (14th Ed) London: Kogan, p120.
11. Baker, D. (1999). "Strategic human resource management: performance, alignment, management". Library Career Development, Vol. 7 No. 5, pp. 51-63.

12. Bontis, Nick (2014). "Impact of Human Capital on the Organization Performance". *Management Decision*, Vol. 70 No. 5, pp75-89.
13. Boxall, P., Purcell, J., and Wright, P.M., (eds.) (2007), 'Human Resource Management: Scope, Analysis and Significance,' in *The Oxford Handbook of Human Resource Management*, Oxford :Oxford University Press, pp. 1-6.
14. Cania, Luftim (2014). "The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance". *Economia. Seria Management*, Volume 17, Issue 2 pp373-383.
15. Chang, W & Huang, T (2005). "Relationship between strategic human resource management and firm performance a contingency perspective". *International Journal of Man power*. Vol. 26. NO. 5, pp. 434- 449.
16. Chen, Ch. J. & Huang, J. W. (2009). "Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance The Mediating role of Knowledge Management Capacity" *Journal of Business Research* 62 ,pp104-114.
17. Darvish ,K,T (2013). "Strategic HRM and performance: Theory and Practice". Cambridge Scholars publishing.p11.
18. Doong, S. C., Fung, H. G. & Wu, J. Y. (2011). " Are social, financial, and human capital value enhancing? Evidence from Taiwanese firms". *International Review of Economics & Finance*, 20(3): 395-405.
19. Fel'cio, J. A; Couto, E; Caiado, J (2014). "Human capital, social capital and organizational performance". *Management Decision* ,Vol. 52 No. 2 pp. 350-364.
20. Greenwood, Winsome (2015). "Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance". *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*. Vol. 3 No. 3, pp50-66.
21. Haghghi M, Gharleghi A, Mir asadi S, et al (2011). "Examine the relationship between characteristics of the organizations mission statement and organizational performance" _ *Journal of Change Management*;4:54-63.[Persian].
22. Hamid, J (2013). "Strategic Human Resource Management and Performance: The Universalistic Approach—Case of Tunisia". *Journal of Business Studies Quarterly* , Volume 5, Number 2 pp 185 – 201.
23. Holsapple CW, Jones K (2005). "Exploring secondary activities of the knowledge chain". *Knowledge and Process Management*; 12(1): 3-31.
24. Jimoh A, O; Danlami S, A (2011). "Strategic Human Resource Management and Organizational Performance in the Nigerian Manufacturing Sector: An Empirical Investigation". *International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 9; September. pp 46-56.
25. K Krishnan, S; Singh, M (2012). "Strategic Human Resource Management: A Three-Stage Process Model and Its Influencing Factors". *SOUTH ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT*. Volume 18 No.1. pp 61- 82.

26. Kong, E. & Thomson, S. B. (2006). "Intellectual Capital and Strategic Human Resource Management in Social Service Non-Profit Organisations in Australia". *International Journal of Human Resources Development and Management*, 6, pp2-4.
27. Loshali, Surabhi (2013). "Strategic human resource management and firm performance: mediating role of transformational leadership". *Journal of Strategic Human Resource Management*. Volume 2 Issue 1 February 2013 pp9-19.
28. McMahan, G.C.; Virick, M. & Wright, P.M. (1999). "Alternative theoretical perspectives for strategic human resource management revisited: progress problems and prospects". *Research in Personnel and Human Resources Management*, supplement, 4, 99-122.
29. Nemli Çaliskan, E (2010). "THE impact of strategic human resource management on organizational performance". *Journal of Naval Science and Engineering* Vol. 6 , No.2, pp. 100-116.
30. Phusavat, K., Comepa, N., Sitko-Lutek, A. & Ooi, K.B. (2011). "Interrelationships between intellectual capital and performance: Empirical examination". *Industrial Management & Data Systems*, 111(6): 810-829.
31. Roos, G. and Roos, J. (1997) "Measuring your company's intellectual performance". *Long Range Planning*, 30(3), pp413-426.
32. Sajedi, Jamal; Talebian Nia, Hossein (2015). "The Relationship between Intellectual Capital and Organizational Performance in Ministry of Sport and Youth". *International Journal of Sport Studies*. Vol., 5 (1), pp 69-73.
33. Shafique Awan, M, A; Sarfraz, N (2013). "The Impact of human capital on Company performance and the mediating effect of employee's satisfaction". *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 8, Issue 2 (Jan. - Feb. 2013), PP 76-82.
34. Seleim, A. Ashour, A. and Bontis, N (2007). "Human capital and organizational performance: a study of Egyptian software companies". *Management Decision*, 45(4), pp. 789-801.
35. Zeffane, Rashid (2015). "The Impact of Human Resources Management on Organizational Performance". *JSM* Volume 29, Issue 3, pp.270-290.