



شماره ۳ دوره ۲ پاییز ۱۴۰۱



فصلنامه مدیریت دانش در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

مطالعه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد از طریق مدیریت دانش در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد

امید صفری^{۱*}، کیانوش دهقان^۲

۱. گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول)، ۲. گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

E-mail: omidsafari11@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۳

چکیده

هدف از این تحقیق مطالعه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد از طریق مدیریت دانش در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد می‌باشد. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کهگیلویه و بویراحمد به تعداد ۱۴۰ نفر بود، حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۱۰۳ نفر برآورد گردید و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه انسانی استراتژیک چانگ و هانگ (۲۰۰۵)، مدیریت دانش شرون لائوسون (۲۰۰۳) و بهبود عملکرد کوپر (۲۰۰۹) بودند. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین تمامی ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک بجز برنامه کاری منعطف و فرصت‌های شغلی با بهبود عملکرد رابطه مثبت و معنی وجود دارد. و بین تمامی ابعاد مدیریت دانش بجز جذب دانش رابطه مثبت و معنی‌داری با بهبود عملکرد وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان داد که مدل سرمایه انسانی استراتژیک با نقش میانجی مدیریت دانش با بهبود عملکرد از برآزش مناسبی برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: استراتژی، سرمایه انسانی، بهبود عملکرد، مدیریت دانش.

مقدمه

امروزه رقابت فزاینده و تغییرات نامنظم محیط کسب و کار سازمان را مجبور کرده که به طور پیوسته با تغییرات تطبیق یابند. در این میان هرچند تغییر برای سازمان‌هایی که به دنبال ارتقای عملکرد هستند ضروری است (Adeniji and Bentley & etal, 2018)، دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و حفظ آن نیازمند استراتژی منابع انسانی است (Bentley & Kehoe, 2020). امروزه، نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرایند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به عنوان مهم‌ترین عامل شناخته شده است. در عصر حاضر اهمیت منابع انسانی در سازمان‌ها و بنگاه‌های صنعتی و اقتصادی و خدماتی بر هیچکس پوشیده نیست. تحولی که در دو دهه اخیر در زمینه مفاهیم و مباحث مربوط به این حوزه پدید آمده است، تلقی و تصور سنتی و رایج از حوزه مسئولیت منابع انسانی، یعنی انجام کارهای اداری را به سوی مفاهیم نوینی، همچون: مشارکت استراتژیک، ارزیابی متوازن، نقش‌ها و شایستگی‌های جدید منابع انسانی مدیریت تغییر، مدیریت فرهنگ، ساختن ارزش‌ها و دارایی‌های نامشهود، مدیریت استعدادها، سرمایه انسانی ارزش آفرین و مفاهیمی شبیه آنها کشانده است (Balovani & Zartoshyyan, 2019). مطرح شدن موضوع مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود فهم پژوهشگران رشته مدیریت منابع انسانی از روابط میان استراتژی سازمان، سرمایه انسانی، استراتژی منابع انسانی و عملکرد شرکت گردیده است. در این زمینه یکی از مباحث کلیدی که همچنان مبهم باقی مانده، عبارت است از درک فرآیندها و مکانیزم‌هایی که از طریق آنها، اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. به نظر می‌رسد با توجه به اهمیت استراتژی‌های سازمان (در کارکردهای مختلف) و اثر مستقیم آنها بر عملکرد آن، یکی از مسائلی که می‌تواند اثر قابل توجهی بر نحوه اثرگذاری اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان داشته باشد (Afjeh And Sepahvand, 2012). در مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر ایجاد هماهنگی بین استراتژی سازمان از یک طرف و سیستم‌های مختلف منابع انسانی از طرف دیگر تأکید می‌شود. در واقع استراتژی منابع انسانی نقش حلقه واسط بین استراتژی سازمان و عملیات منابع انسانی را بر عهده داشته و جهت‌گیری سازمان را که در استراتژی آن آمده است به دستورالعمل‌های عینی ترجمه می‌کند (Aryayi & Iranbad, 2020). نکته قابل توجه آن است که هر استراتژی علاوه بر پاسخگویی به شرایط محیطی، با استراتژی‌های سطوح دیگر و نیز با نقاط قوت و شایستگی‌های رقابتی واحد تجاری مربوط و با سطح سازمان به عنوان یک مجموعه واحد هماهنگ می‌باشد (Walker and Boyd, 2003).

امروزه دانش و اطلاعات جز لاینفک موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود. این مسئله در سازمان‌های فرهنگی و ورزشی که سرمایه فکری و دارایی‌های نامشهود در این نوع از سازمان‌ها بسیار با اهمیت می‌باشد نقش حیاتی دارند. مدیریت دانش در سازمان مزیتی رقابتی برای سازمان محسوب می‌شود (Zaim & Tarim, 2019) و بر فرآیندهای خلق و اشاعه و بهره‌گیری از دانش متمرکز است (Patil & Mulimani, 2020). در هر سازمانی پنج عامل کلیدی مؤثر بر اجرای مدیریت دانش عبارتند از: فرهنگ، مدیریت منابع انسانی، رهبری، فناوری اطلاعات و کنترل (Besic, Krnjevic, Miskovic & Djordjevic, 2013). مدیریت دانش از دهه ۱۹۹۰ به عنوان گونه‌ای از سبک مدیریتی تبدیل شده است. و به فرایند نظام‌مند و منسجم هماهنگ‌سازی فعالیت‌های گسترده سازمان شامل کسب، خلق، ذخیره‌سازی، تسهیم و کاربرد دانش به وسیله افراد و گروه‌ها جهت تحقق اهداف سازمانی اشاره دارد. امروزه با تأکید فزاینده بر سازمان‌های دانش محور به جای سازمان‌های تولید محور، دانش از عوامل مهم در سازمان‌ها به حساب می‌آید، و برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است. بنابراین مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانایی برتر، اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوع‌های مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کند. به کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها با توجه به وسعت و تنوع فعالیت‌ها، اهمیت امری ضروری است (Yaghoubi and etal, 2010). پیچیدگی سازمان تأثیر پروژه‌های مدیریت دانش بر موفقیت کلی سازمان به طور گسترده‌ای تأیید شده است. با این حال، اینکه چه عواملی و چگونه سبب موفقیت آن می‌شوند، پرسشی است که بررسی‌های گسترده‌ای نیاز دارد. از این رو در پژوهش‌های گوناگونی که در این زمینه انجام شده است، تأثیر عوامل سخت و نرم گوناگون سازمانی بر موفقیت پروژه‌های مدیریت بررسی شده‌اند (Khair Andish and etal, 2012).

از آنجا که عملکرد ادارات ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد در ورزش کشور مناسب و مطلوب نمی‌باشد و این احتمال می‌رود که ممکن است دلیل کم‌توجهی و یا بی‌توجهی مسولین و مدیران این استان به سرمایه‌های ارزشمند انسانی و مدیریت دانش کارکنان و نیروهای انسانی توانمند این سازمان‌ها باشد و همچنین با توجه به اینکه ورزش نیاز مبرم و ضروری جامعه می‌باشد و در سلامتی افراد جامعه بسیار با اهمیت است. بنابراین از آنجا که ادارات ورزش و جوانان مسئولیت توسعه ورزش، توجه به نیازهای جوانان به خصوص نیازهای ورزشی کشور را بر عهده دارد و در صورتی که این سازمان‌ها به خوبی قادر به انجام مسئولیت خطیر خود نباشند، نشاط و شادی جای خود را به اعتیاد و بزهکاری در جامعه خواهد داد بنابراین محقق برای برون رفت از این چالش و ارایه راهکارهای مناسب، در این پژوهش، سعی کرده است که به چگونگی ارتباط بین سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد از طریق مدیریت دانش در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد بپردازد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد می‌باشد که ۱۴۰ نفر بود. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۱۰۳ نفر برآورد گردید. همچنین جهت نمونه‌گیری با توجه به ماهیت جامعه آماری از روش تصادفی ساده بود. ابزار جمع‌آوری و سنجش داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد ۲۷ سوالی سرمایه انسانی استراتژیک چانگ و هانگ (۲۰۰۵)، پرسشنامه ۲۴ سوالی مدیریت دانش شرون لاسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه ۱۲ سوالی بهبود عملکرد کوپر (۲۰۰۹) بودند. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کرباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها بود. در تحلیل آماری متغیرهای تحقیق در بخش توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد و در بخش استنباطی از معادلات ساختاری، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. و همه تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزارهای پیرلس و SPSS انجام گرفته است.

یافته‌ها

یافته‌ها توصیفی حاصل از تحقیق نشان داد که ۷۲ نفر (۶۹/۹۰٪) مرد و ۳۱ نفر (۳۰/۱۰٪) زن بودند. و ۸۵ نفر (۸۲/۵۲٪) متاهل و ۱۸ نفر (۱۷/۴۸٪) مجرد بودند و همچنین ۸ نفر (۷/۷۷٪) از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد دارای مدرک دیپلم و کمتر از دیپلم، تعداد ۷ نفر (۶/۸۰٪) فوق دیپلم، ۵۴ نفر (۵۲/۴۲٪) لیسانس و ۳۴ نفر (۵۲/۴۲٪) کارشناسی ارشد بودند.

نتایج حاصل از جدول ۱ نشان می‌دهد، رابطه برنامه کاری منعطف و بهبود عملکرد معنی‌دار نمی‌باشد. همچنین این نتایج نشان‌داد ارتباط مؤثر کارکنان، آموزش و توسعه نیروی انسانی، جبران خدمات، توسعه مدیریت، استخدام با دقت رابطه مثبت و معنی‌داری با بهبود عملکرد دارند. این در حالی است که فرصت شغلی برابر رابطه معنی‌داری با بهبود عملکرد ندارد. در نهایت نتایج نشان داد که بین سرمایه انسانی استراتژیک و بهبود عملکرد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱- همبستگی سرمایه انسانی استراتژیک و مولفه‌های آن و بهبود عملکرد

نتیجه	سطح معنی داری (P)	ضریب همبستگی (r)	متغیر
رد	۰/۸۴۷	-۰/۰۹۷NS	برنامه کاری منعطف
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۵۶۹**	ارتباط مؤثر کارکنان
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۵۲۱**	آموزش و توسعه نیروی انسانی
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۴۲۷**	جبران خدمات
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۳۹۸**	توسعه مدیریت
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۵۱۸**	استخدام با دقت
رد	۰/۱۱۰	-۰/۱۷۱NS	فرصت‌های شغلی برابر
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰۹**	سرمایه انسانی استراتژیک

منبع: یافته‌های پژوهش **: معنی داری در سطح ۰/۰۱ ، * : معنی داری در سطح ۰/۰۵ ، NS : عدم معنی داری

نتایج حاصل از جدول ۲ نشان می‌دهد، ارتباط خلق دانش رابطه مثبت و معنی داری با بهبود عملکرد دارد. ذخیره دانش نیز رابطه مثبت و معنی داری با بهبود عملکرد دارد. در ادامه نتایج نشان‌داد انتشار دانش رابطه مثبت و معنی داری با بهبود عملکرد دارد. کاربرد دانش نیز با بهبود عملکرد رابطه مثبت و معنی داری دارد. در ادامه نتایج نشان‌داد جذب دانش و سازماندهی دانش رابطه معنی داری با بهبود عملکرد ندارد. در نهایت نتایج آزمون همبستگی پیرسن نشان‌داد که مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری با بهبود عملکرد دارد.

جدول ۲- همبستگی مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن با بهبود عملکرد

نتیجه	سطح معنی داری (P)	ضریب همبستگی (r)	متغیر
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۳۱۹**	خلق دانش
رد	۰/۶۵۲	۰/۱۲۱NS	جذب دانش
رد	۰/۱۰۱	۰/۰۸۹NS	سازماندهی دانش
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸۸**	ذخیره دانش
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۴۵۳**	انتشار دانش
تأیید	۰/۰۰۵	۰/۲۱۵**	کاربرد دانش
تأیید	۰/۰۰۰۱	۰/۴۷۰**	مدیریت دانش

منبع: یافته‌های پژوهش **: معنی داری در سطح ۰/۰۱ ، * : معنی داری در سطح ۰/۰۵ ، NS : عدم معنی داری

نتایج جدول (۳) نشان‌داد ترکیب سرمایه انسانی استراتژیک و مدیریت دانش باهم اثر مثبتی بر عملکرد محصول جدید می‌گذارد. همچنین این اثر در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد و ۳۱/۶ درصد از تغییرات متغیر ملاک را به خود اختصاص داده است.

این نتایج در گام اول نشان‌داد که هر یک از متغیرهای سرمایه انسانی استراتژیک و مدیریت دانش به صورت جداگانه و مجزا بر میزان بهبود عملکرد تأثیر مثبت و معنی داری می‌گذارد. این در حالی است که در گام دوم نیز سرمایه انسانی استراتژیک بر میزان بهبود عملکرد با نقش تعدیلگر مدیریت دانش معنی دار می‌باشد و در واقع مدیریت دانش به عنوان یک محرک میزان تأثیر سرمایه انسانی را شدت می‌دهد.

جدول ۳. نتایج رگرسیون سلسله مراتبی و اثرات تعاملی سرمایه انسانی استراتژیک و مدیریت دانش در بهبود عملکرد

گام	R2	beta	سطح معنی داری
اول	۰/۲۷۳		
سرمایه انسانی استراتژیک		۰/۲۹۷	۰/۰۰۲
مدیریت دانش		۰/۲۵۹	۰/۰۰۸
دوم			
سرمایه انسانی استراتژیک * مدیریت دانش	۰/۳۱۶	۱/۳۶۱	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از جدول ۴ مقدار F محاسبه شده در سطح ۹۹ درصد نشان دهنده‌ی معنی دار بودن مدل رگرسیون می‌باشد. در این مدل تنها ۵ عامل از ۷ عامل در پیش‌بینی بهبود عملکرد معنی دار هستند. به منظور برآورد تخمین، با توجه به اطلاعات به دست آمده و معنی دار بودن مدل نهایی رگرسیون چندگانه در این پژوهش (جدول ۴)، با معادله‌ی ذیل می‌توان بهبود عملکرد را با استفاده از مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک تخمین زد:

$$Y_1 = 1/91 + 0/216X_2 + 0/104X_3 + 0/497X_4 + 0/219X_5 + 0/184X_6$$

همچنین نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین ۷۷/۴ درصد از میزان نوسانات متغیر ملاک (بهبود عملکرد) را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین این مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک قادر به پیش‌بین بهبود عملکرد می‌باشد و این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیش‌بینی بهبود عملکرد با استفاده از مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک

متغیر	B	Beta	T	P
عدد ثابت	۱/۹۱۱	-	۵/۹۱۳	۰/۰۰۰۱
برنامه کاری منعطف	۰/۱۱۵	۰/۱۵۶	۱/۳۰۷	۰/۰۹۵
ارتباط موثر کارکنان	۰/۲۱۶	۰/۵۵۴	۲/۷۸۲	۰/۰۰۷
آموزش و توسعه نیروی انسانی	۰/۲۷۱	۰/۳۳۷	۲/۳۳۲	۰/۰۲۲
جبران خدمات	۰/۴۹۷	۱/۲۵۵	۵/۵۵۹	۰/۰۰۰۱
توسعه مدیریت	۰/۲۱۹	۰/۶۱۳	۳/۴۵۱	۰/۰۰۱
استخدام با دقت	۰/۱۸۴	۰/۵۸۱	۴/۲۳۶	۰/۰۰۰۱
فرصت‌های شغلی برابر	۰/۱۲۵	۰/۱۶۴	۱/۴۰۹	۰/۱۰۸

; ۰/۰۰۰۱ Sig = ; ۲۸/۴۸۵ F =
; ۰/۷۷۴ R2 = ; ۰/۷۴۷ R2 Adjust = ; ۰/۸۸۰ R =

متغیر وابسته‌ی تحقیق، بهبود عملکرد می‌باشد. منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از جدول ۵ مقدار F محاسبه شده در سطح ۹۹ درصد نشان دهنده‌ی معنی دار بودن مدل رگرسیون می‌باشد. در این مدل تنها ۳ عامل از ۶ عامل در پیش‌بینی بهبود عملکرد معنی دار هستند. به منظور برآورد تخمین، با توجه به اطلاعات به دست آمده و معنی دار بودن مدل نهایی رگرسیون چندگانه در این پژوهش (جدول ۵)، با معادله‌ی ذیل می‌توان بهبود عملکرد را با استفاده از مؤلفه‌های مدیریت دانش تخمین زد:

$$Y_1 = 1/245 + 0/148X_8 + 0/329X_{12} + 0/195X_{13}$$

همچنین نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین ۵۱/۷ درصد از میزان نوسانات متغیر ملاک (بهبود عملکرد) را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین مؤلفه‌های مدیریت دانش قادر به پیش‌بینی بهبود عملکرد می‌باشد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیش‌بینی بهبود عملکرد با استفاده از مؤلفه‌های مدیریت دانش

متغیر	B	Beta	T	P
عدد ثابت	۱/۲۴۵	-	۴/۷۵۰	۰/۰۰۰۱
خلق دانش	۰/۱۴۸	۰/۲۰۱	۲/۰۹۶	۰/۰۳۹
جذب دانش	۰/۰۲۵	۰/۰۴۸	۰/۱۸۸	۰/۸۵۱
سازماندهی دانش	۰/۰۱۷	۰/۰۳۵	۰/۱۶۵	۰/۸۸۲
ذخیره دانش	۰/۰۶۷	۰/۱۴۸	۰/۲۰۸	۰/۴۸۳
انتشار دانش	۰/۳۲۹	۰/۳۹۷	۳/۲۷۵	۰/۰۰۱
کاربرد دانش	۰/۱۹۵	۰/۴۲۰	۰/۳۲۶	۰/۰۱۲

; ۰/۰۰۰۱ Sig = ; ۲۱/۴۶۲ F =
; ۰/۷۱۹ R = ; ۰/۵۱۷ R2 = ; ۰/۵۰۸ R2 Adjust =

متغیر وابسته‌ی تحقیق، بهبود عملکرد می‌باشد. منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از جدول ۶ مقدار F محاسبه شده در سطح ۹۹ درصد نشان دهنده معنی دار بودن مدل رگرسیون می باشد. در این مدل تمامی مؤلفه های سرمایه انسانی استراتژیک در پیش بینی مدیریت دانش معنی دار هستند. به منظور برآورد تخمین، با توجه به اطلاعات به دست آمده و معنی دار بودن مدل نهایی رگرسیون چندگانه در این پژوهش، با معادله ذیل می توان مدیریت دانش را تخمین زد:

$$Y = 0.1899 + 0.388X_1 + 0.315X_2 + 0.330X_3 + 0.409X_4 + 0.366X_5 + 0.250X_6 + 0.353X_7$$

همچنین نتایج جدول ۶ نشان می دهد که متغیرهای پیش بین $67/2$ درصد از میزان نوسانات متغیر ملاک (مدیریت دانش) را پیش بینی می کند. بنابراین مؤلفه های سرمایه انسانی استراتژیک قادر ه پیش بینی مدیریت دانش می باشد.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیش بینی مدیریت دانش با استفاده از مؤلفه های سرمایه انسانی استراتژیک

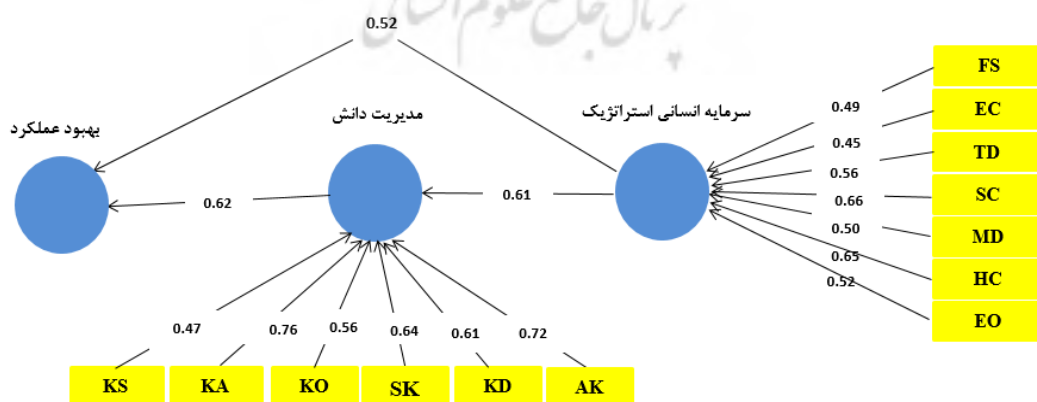
متغیر	B	Beta	T	P
عدد ثابت	۰/۸۹۹	-	۴/۱۷۳	۰/۰۰۰۱
برنامه کاری منعطف	۰/۳۸۸	۰/۴۲۹	۳/۱۷۴	۰/۰۰۱
ارتباط مؤثر کارکنان	۰/۳۱۵	۰/۴۴۲	۲/۲۶۲	۰/۰۰۰۱
آموزش و توسعه نیروی انسانی	۰/۳۳۰	۰/۳۸۳	۲/۹۷۶	۰/۰۰۰۱
جبران خدمات	۰/۴۰۹	۰/۴۷۴	۵/۴۴۰	۰/۰۰۰۱
توسعه مدیریت	۰/۳۶۶	۰/۳۹۵	۳/۱۲۸	۰/۰۰۰۱
استخدام با دقت	۰/۲۵۰	۰/۲۷۵	۴/۹۳۶	۰/۰۰۰۱
فرصت های شغلی برابر	۰/۳۵۳	۰/۴۰۴	۲/۸۷۶	۰/۰۰۰۱

; ۰/۰۰۰ Sig = ; ۱۶/۹۴۸ F =

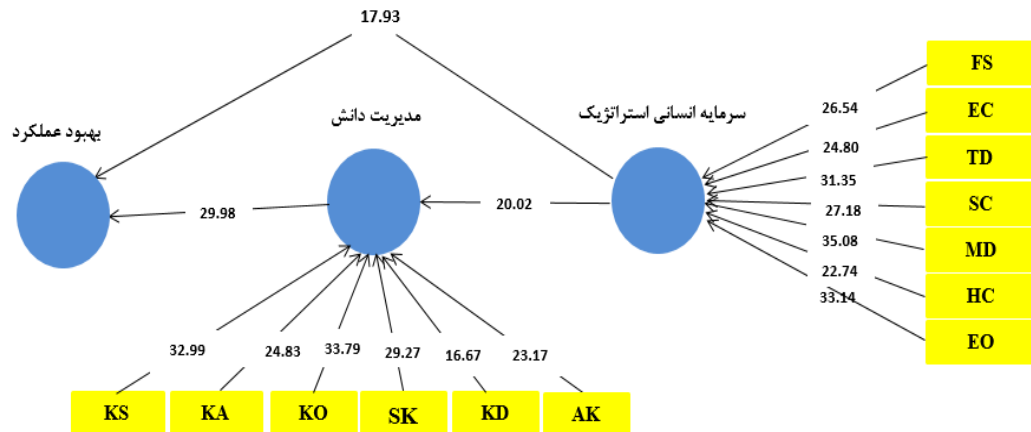
; ۰/۸۲۰ R = ; ۰/۶۷۲ R2 = ; ۰/۶۵۴ R2 Adjust =

متغیر وابسته ی تحقیق، بهبود مدیریت دانش می باشد. منبع: یافته های پژوهش

نتایج حاصل از نمودار ۱ به منظور آزمون فرضیه های پژوهش و سنجش رابطه بین سازه ها در مدل، از آماره t و سطح معنی داری استفاده می شود. در صورتی که این آماره از $1/96$ بیشتر و از $-1/96$ کمتر باشد، نشان دهنده این است که رابطه میان سازه ها در سطح 95% معنی دار است. بنابراین هرمتغیری که دارای این بازه از آماره t باشد. دارای رابطه معنی داری در سطح 95 درصد با متغیر وابسته است. نتایج نشان دهنده این است که بین سرمایه انسانی استراتژیک و بهبود عملکرد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($t=17/93$). همچنین بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($t=29/98$). این در حالی است که سرمایه انسانی استراتژیک با مدیریت رابطه مثبت و معنی داری دارد ($t=20/02$).



نمودار ۱- رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد



نمودار ۲- رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج آزمون معادلات ساختاری به منظور بررسی رابطه بین سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد با نقش میانجی مدیریت دانش مورد استفاده قرار گرفت نشان‌داد مدیریت دانش در رابطه بین سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد نقش واسطه ای ایفا می‌کند. نتیجه این همبستگی با نتایج Rasooli and etal, 2014، Samizadeh, 2008 همسو و موافق می‌باشد. از مهمترین منابع هر سازمانی نیروی انسانی آن سازمان است و به طوری که بسیاری از سازمان‌ها این سرمایه را مهمترین سرمایه خود می‌دانند. به همین منظور مدیران بیشترین تمرکز خود را بر روی مدیریت این منابع یعنی منابع انسانی متمرکز می‌باشند. سرمایه انسانی استراتژیک موجب می‌گردد که منابع انسانی درک و فهم بالاتری از مباحث کلیدی سازمان، مکانیزم‌های موجود در سازمان و همچنین استراتژی موجود در سازمان داشته باشند. علاوه بر این سرمایه انسانی استراتژیک موجب می‌گردد آموزش و توسعه در سازمان جا باز کرده و نقش خود را ایفاء کنند. همچنین سرمایه انسانی استراتژیک موجب می‌گردد که کارکنان هویت خود را سازمان بیابند و علاوه بر این ساختار سازمان را بخوبی درک کنند و سلسله مراتب را بدانند. در این شرایط همه چیز منظم انجام می‌گیرد و در نتیجه سازمان‌ها درآمد بالاتری خواهند داشت و از سوی دیگر از پتانسیل کارکنان بهره کافی خواهد برد و به این ترتیب عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد.

علاوه بر این نتایج نشان‌دهنده این است که بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد در ادارات ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه تأیید می‌گردد. نتیجه این فرضیه با نتایج Ghazizadeh Fard and etal, 2013، Abili and Zare Khalili, 2015، همسو و موافق می‌باشد. دانش مجموعه اطلاعات و علوم علمی است که بخش از آن برای مدیریت سازمان و بکارگیری استراتژی‌های سازمان با اهمیت می‌باشد. دانش و استفاده از اطلاعات باعث می‌گردد که مدیران و کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها بهتر عمل کنند و علاوه بر این از ابزار سخت افزاری و نرم افزاری موجود در سازمان بهتر استفاده کنند. دانش و اطلاعات میزان هزینه‌های سازمان یا شرکت را کاهش می‌دهد و بهترین راه‌حل‌ها را به شرکت خواهد داد. همچنین وجود دانش در یک سازمان باعث خواهد شد که کلیه اطلاعات به صورت دسته‌بندی و در دسترس باشد و در نهایت بتوان عملکرد کارکنان را با استفاده از این اطلاعات بهبود بخشید. نتایج این تحقیق همچنین نشان‌داد سرمایه انسانی استراتژیک و مؤلفه‌های آن دارای رابطه مثبت و معنی‌داری با بهبود عملکرد می‌باشد. نتیجه این فرضیه با نتایج Samizadeh, 2008، Rasooli and etal, 2014 همسو و موافق می‌باشد. سرمایه انسانی استراتژیک دارای ۷ مؤلفه می‌باشد و اکثر آنها با بهبود عملکرد رابطه مثبت داشتند. برنامه کاری منعطف که رابطه آن با بهبود عملکرد در اداره ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد تأیید نشد. برنامه کاری منعطف این امکان را به سازمان می‌دهد تا در صورت ضرورت میزان هزینه‌های خود را کاهش دهد همچنین این نوع برنامه باعث می‌گردد در شرایط خاص امور در زمان کمتری انجام گیرد. یکی دیگر از ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک که بر عملکرد مؤثر می‌باشد، ارتباط مؤثر کارکنان می‌تواند میزان مشارکت در سازمان

افزایش داده و سرعت عمل در کارها افزایش یابد. علاوه بر این باعث ارتقاء حس تعهد می‌شود که در نهایت عملکرد را بهبود می‌بخشد. نیروی انسانی از مهمترین سرمایه‌های موجود در سازمان می‌باشد که آموزش آنها برای مدیران بسیار با اهمیت می‌باشد. هرچند آموزش نیروی انسانی برای سازمان هزینه در بر دارد ولی در نهایت آموزش و توسعه نیروی انسانی باعث می‌گردد که کارکنان با علم و مهارت خود گره از مشکلات سازمان باز کنند. استخدام با دقت نیز باعث افزایش میزان تخصص و مهارت در سازمان شود. همچنین استخدام با دقت منجر به استخدام و بکارگیری نیروی‌های کارآفرین و خلاق می‌شود که می‌توانند با خلاقیت خود میزان عملکرد خود و سازمان را افزایش دهند. نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان‌داد رابطه معنی‌داری بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن و بهبود عملکرد وجود دارد. نتایج این فرضیه با نتایج Ghazizadeh Fard and etal, 2013 Abili and Zare Khalili, 2015, همسو و موافق می‌باشد. خلق دانش نشان دهنده وجود افراد پژوهشگر در سازمان می‌باشد. وجود این افراد باعث دانش آفرینی و پاسخ به سؤالات موجود در سازمان می‌باشد. این دانش و پژوهش‌ها عواملی که موجب کاهش میزان عملکرد می‌گردد را کشف و کنترل می‌کند. در سازمان‌هایی که دارای مؤلفه‌های مالی زیاد می‌باشند با پژوهش در این زمینه‌ها می‌توان به سؤالات و عوامل تأثیرگذار بر درآمدزایی و کاهش هزینه‌های سازمان پاسخ داد. بنابراین میزان عملکرد افزایش می‌یابد. علاوه بر این جذب دانش و انتشار آن در سازمان منجر به ارتقاء سطح دانش کارکنان می‌گردد که در نهایت کارکنان با دانش خود منجر به سود بالایی سازمان خواهد شد و افزایش میزان دانش و اطلاعات کارکنان باعث افزایش و بهبود عملکرد کارکنان می‌گردد. بنابراین این فرضیه نیز مانند فرضیه اول مورد تأیید قرار می‌گیرد. سرمایه انسانی استراتژیک و مؤلفه‌های آن که طبق نتایج فرضیه این تحقیق با بهبود عملکرد رابطه مثبت و معنی‌داری داشتند، طبق نتایج آزمون رگرسیون سلسله مراتبی نیز بر میزان بهبود عملکرد تأثیر معنی‌داری دارد. این در حالی است که طبق نتایج این فرضیه مدیریت دانش علاوه بر تأثیر مستقیم بر بهبود عملکرد کارکنان باعث تشدید تأثیر سرمایه انسانی استراتژیک بر میزان بهبود عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد می‌گردد. بنابراین نتیجه این فرضیه با نتایج Samizadeh, 2008 همسو و موافق می‌باشد. سرمایه انسانی مهمترین سرمایه هر سازمان یا شرکتی محسوب می‌گردد و از آنجا که یک سازمان برای آموزش و کسب مهارت و حتی استخدام یک کارمند هزینه‌های زیادی متحمل می‌گردد و زمانی زیادی نیز باید سپری شود تا یک کارمند مهارت و دانش و تجربه لازم را کسب کند، منابع انسانی مهمترین سرمایه هر سازمانی محسوب می‌گردد. از سوی دیگر دانش در تمامی ابعاد یک سازمان و مدیریت آن نقش دارد و به راحتی نمی‌توان نقش دانش را در سازمان‌ها نادیده گرفت. از آنجا که دانش می‌تواند باعث افزایش تخصص کارکنان شده و اطلاعات و مهارت‌های کارکنان را ارتقاء دهد به همین دلیل می‌تواند سرمایه انسانی را به سرمایه‌های گران‌بهرتری تبدیل کرده که بتوانند عملکرد بهتری را از خود به نمایش بگذارند. بنابراین این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد.

مطابق با نتایج آزمون رگرسیون خطی چندگانه مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک، قابلیت پیش‌بینی بهبود عملکرد کارکنان را دارد و این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتیجه این فرضیه با نتایج Samizadeh, Rasooli and etal, 2014, 2008 همسو و موافق می‌باشد. طبق این نتایج بهبود عملکرد با توجه به ضرایب مربوط به مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک قابل محاسبه می‌باشد. نیروی انسانی کارآمد که با یک روند استخدامی با دقت و به دور از تبعض در سازمان مشغول به کار شده است، در بین رقبای خود برتر بوده و از این لحاظ سرمایه‌ای برای سازمان محسوب می‌گردد که می‌تواند روز به روز به دانش و مهارت خود افزوده و عملکرد خود را بهبود دهد. این افراد افرادی منعطف می‌باشند که می‌توانند در شرایط نامناسب خود را با شرایط سازگار کنند و در واقع عملکرد خود را کنترل کنند. بنابراین مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک می‌تواند بهبود عملکرد را پیش‌بینی کنند و این فرضیه با توجه به نتایج رگرسیون خطی چندگانه مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج رگرسیون خطی چندگانه در این تحقیق نشان دهنده این است که مؤلفه‌های مدیریت دانش قابلیت پیش‌بینی بهبود عملکرد را در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد دارد. نتایج این فرضیه با نتایج Ghazizadeh Fard and Atai, 2013 Abili and Zare Khalili, 2015, همسو و موافق می‌باشد. امروزه دانش تأثیر خود را در تمام ابعاد زندگی انسان نشان داده است و از طرفی اداره ورزش و جوانان که دارای دو بعد مدیریتی حساس در جامعه می‌باشد، نیاز مبرم و ضروری به بکارگیری دانش روز در سازمان دارد. جوانان مهمترین و در عین حال حساس‌ترین طبقه سنی جامعه محسوب می‌گردد که از یک سو در ادامه

زندگی خود با ادامه تحصیل در رشته‌های مختلف دانشگاهی، اشتغال و انتخاب شغل و از سوی دیگر با معضلاتی مانند اعتیاد، گرایش به سمت مشروبات الکلی، نزاع و... مواجه می‌باشد و در صورتی که این سازمان بخوبی نتواند به برای جوانان جامعه برنامه‌ریزی کند این سرمایه ارزشمند از دست خواهد رفت. یک بعد دیگر که تحت مدیریت این سازمان قرار دارد ورزش می‌باشد که خود به ورزش‌های همگانی، ترویج ورزش، حمایت از ورزش حرفه‌ای در جامعه و... تقسیم می‌گردد. این دو بعد از اهداف این سازمان نیازمند دانش و بکارگیری دانش‌های روز می‌باشد و بدون بکارگیری این دانش این اهداف حاصل نخواهد شد. بنابراین مدیریت دانش می‌تواند بهبود عملکرد کارکنان را پیش‌بینی کند و این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. در این تحقیق مدیریت دانش، عنوان متغیر میانجی و متغیر کنترل مورد بررسی قرار گرفت. بنابراین در این تحقیق سعی شد به قابل پیش‌بینی بودن این متغیر توسط مؤلفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک (متغیر پیش‌بین) پراخته شود. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه خطی نشان‌داد که سرمایه انسانی استراتژیک قابلیت پیش‌بینی مدیریت دانش را دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج Rasooli and etal, 2014, Samizadeh, 2008 همسو و موافق می‌باشد. در صورتی که سازمان در مدیریت نیروی انسانی خود به عنوان سرمایه‌های سازمان برنامه خوبی داشته باشد و به صورت استراتژیک به مدیریت این سرمایه پردازد، علاوه بر اینکه دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای آنان برگزار می‌کند، این کارکنان در شرایط مناسب کارکنان می‌توانند همراه با اشتغال در سازمان به ادامه تحصیل در دانشگاه‌ها پردازد و دانش خود را ارتقاء دهد. بنابراین سرمایه انسانی استراتژیک می‌تواند مدیریت دانش را پیش‌بینی کند، بنابراین محقق برای بهبود عملکرد بر مبنای نتایج حاصل از تحقیق، پیشنهادات زیر را در جامعه هدف ارائه می‌دهد:

- مدیران به منظور ارتقاء میزان عملکرد کارکنان از گردش شغلی در سازمان استفاده کنند.
- مدیران برنامه‌های برای تبدیل برنامه‌های علمی و محصولات دانش به یک برنامه عملی ارائه بدهند.
- استراتژی‌های متناسب با نیروی انسانی موجود در سازمان تدوین و بکار گرفته شود.
- مدیران به دانش و جذب دانش اهمیت بیشتری دهند به این منظور اطلاعات مورد نیاز برای سازمان را از سایر منابع بدست بیاورند.
- استراتژی سازمان به گونه‌ی تدوین شود که ضمن دستیابی به اهداف سازمان، زمینه ارتقاء دانش در سازمان را فراهم آورد.

Reference

- Adeniji, C., Adeyeye, O., Iyiola, O., Olokundun, M., Motilewa, D., Ibidunni, S., & Akinbode, M. (2018). Data on strategic change on employees' behavioural attitude and firm performance of selected manufacturing firms in Nigeria. *Data in Brief*, 18, 1551-1555. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.04.032>.
- Afjeh, S.A. And Sepahvand, R. (2012). The effect of strategic coordination between human resource strategy, human capital strategy and organizational behavior strategy on organizational performance. *Journal of Industrial Management Studies*, Year 6, No. 15, 113-87(in Persian).
- Aryayi, B. And Iranban, S. J. (2020). The relationship between strategic human resource management and organizational learning based on the mediating role of knowledge management. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, Fourth Year, No. 31, 98-86. (in Persian).
- Besic, C., Krnjevic-Miskovic, Z., & Djordjevic, D. (2013). The role of knowledge in the development process of competitive ability of domestic companies on the global market. No. 7 *Int'l J. Econ. & L.*, 3, 1.
- Bentley, F. S., & Kehoe, R. R. (2020). Give them some slack—They're trying to change! The benefits of excess cash, excess employees, and increased human capital in the strategic change context. *Academy of Management Journal*, 63(1), 181-204. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0272>.

- Balovani ,B And Zartoshyyan, S. (2019). The effect of strategic human resource management practices on organizational performance with the mediating role of organizational innovation in the experts of the Ministry of Sports and Youth. *Human Resource Management in Sport*, Volume 6, Number 2, 239-221. (in Persian).
- Khair Andish, M., Dostkam, K. And Hosseini, Y. (2012). The role of technological factors in the success of knowledge management in the organization. *Military Management Quarterly*, No. 44, Year 11, 88-69. (in Persian).
- Rasooli, R; And Zamahini, M And Shahraeini, S (2014). A study entitled The effect of strategic human resource management on the financial performance of companies in the Tehran Stock Exchange, *Financial Management Quarterly*, Volume 2, Number 4, pp. 33-57(in Persian).
- Samizadeh, R (2008), "Presenting a model to evaluate the performance of small and medium organizations in adopting e-commerce", *International Journal of Engineering Sciences*, Iran University of Science and Technology. 50-66. (in Persian).
- Ghazizadeh Fard, S. Z and Atai, S .S. (2013). Knowledge Management is the Effectiveness of Organizations (Analysis of the Role of Knowledge Acquisition and Experience in Organizations), *Development Quarterly*, Year 8, Issue 27, Spring 2013, Pages 137 to 157. (in Persian).
- Patil, M. R., & Mulimani, C. F. (2020). Improving Police Efficiency. *Our Heritage*, 68(1), 813- 819.
- Walker, O. C. and Boyd, H. W. (2003), "Marketing strategy: A decision focused approach", New York, McGraw- Hill, Inc, 4th Ed.
- Zaim, H., Muhammed, S., & Tarim, M. (2019). Relationship between knowledge management processes and performance: critical role of knowledge utilization in organizations. *Knowledge Management Research & Practice*, 17(1), 24-38.
- Yaghoubi, M., Karimi, S., Javadi, M. And good luck, A. (2010). Relationship between components of organizational learning and knowledge management in the staff of selected hospitals in Isfahan (2009). *Health Management*, 13 (42): 75-66(in Persian).

Study of Strategic Human Capital with Performance Improvement through Knowledge Management in Employees of Sports and Youth Departments of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad Provinces

1- Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran 2- Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran

E-mail: omidsafari11@yahoo.com

Received: 2022-04-23 Accepted: 2022-07-16

Abstract

The purpose of this research is to study the strategic human capital by improving performance through knowledge management in the employees of sports and youth departments in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces. This research is applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was 140 employees of sports and youth departments in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad. The statistical sample size was estimated to be 103 people using Morgan's table and they were selected by simple random sampling. The data collection tools were Chang and Hong (2005) strategic human capital standard questionnaires, Sharon Lawson (2003) knowledge management and Cooper (2009) performance improvement. Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, linear regression, and structural equations were used to analyze the data. The results of the research showed that there is a positive and meaningful relationship between all dimensions of strategic human capital, flexible work schedule and job opportunities with improved performance. And there is a positive and significant relationship between all dimensions of knowledge management except knowledge absorption with performance improvement. Also, the results of the structural equations showed that the strategic human capital model has a good fit with the mediating role of knowledge management with performance improvement.

Keywords: strategy, human capital, performance improvement, knowledge management .