



بررسی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت های دانش بنیان پارک های علم و فناوری تهران

ارسلان یوسفی فرد^۱، علیرضا اسلامبولچی^۲، مهرداد سرفرازی^۳، کامبیز حمیدی^۴ و جواد نیک نفس^۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۱۹

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی تأثیرپذیری توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ از عوامل (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، چابکی استراتژیک منابع انسانی و بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی) در شرکت‌های دانش بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان شرکت‌های دانش بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران می‌باشند که تعداد آن‌ها حدوداً ۱۵۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (براساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۰۸ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در ۴ بعد و ۳۲ گویه تنظیم براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و گویه‌های مستخرج در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت، (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، چابکی استراتژیک منابع انسانی و بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی) بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

کلمات کلیدی

توسعه منابع انسانی عملکرد بالا، رویکرد تیم کوچینگ، شرکت‌های دانش بنیان پارک‌های علم و فناوری

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. arsalan7973@yahoo.com

۲- دانشیار، گروه مدیریت، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. (نویسنده مسئول) alireza.slambolchi@gmail.com

۳- استادیار، گروه مدیریت، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران. mehrzadsarfaraizi55@gmail.com

۴- استادیار، گروه مدیریت، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. hamidi.k@gmail.com

۵- استادیار، گروه مدیریت، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. nikknafs@yahoo.com

امروزه سرمایه انسانی به عنوان سرمایه‌ی مهم و رقابتی سازمان شناخته می‌شود و مدیران منابع انسانی با آگاهی از اهمیت این سرمایه قادر به ایجاد مزیت رقابتی برای آینده سازمان می‌باشند (تونکه نژاد و داوری، ۱۳۹۹). با توجه به افزایش رقابت سازمان‌های فعال در زمینه‌های مختلف کسب‌وکار و تغییرات سریع در محیط پرچالش کنونی مدیریت کردن نیروی انسانی برای مقابله با این فشارها، ازجمله مهم‌ترین بحث مدیریت در هر سازمانی به شمار می‌آید (موسوی وهمکاران، ۱۳۹۷) استراتژی‌های مؤثر در حوزه منابع انسانی عمدتاً بر این اصل استوار است که نیروی کار سازمان برای دستیابی به هدف‌های سازمان، اهمیت حیاتی و بنیادی دارد. این استراتژی‌ها برای اطمینان یافتن از اینکه منابع انسانی در راه بهره‌مندی افراد، سازمان و جامعه به‌گونه‌ای اثربخش و عادلانه به کار گرفته می‌شود، چندین وظیفه و فعالیت را بر عهده می‌گیرد. گرچه عبارت (امور کارکنان) هنوز در برخی از سازمان‌ها به کار برده می‌شود و به فعالیت‌هایی چون جذب هوشمند و مشارکت، پرداخت پاداش خدمت و ارزیابی عملکرد اشاره دارد، (توماس وهمکاران، ۲۰۱۹). این دگرگونی بازتابی است از شناسایی نقش حیاتی منابع انسانی در سازمان‌ها، چالش‌های برخاسته از اداره‌ی کارساز منابع انسانی و انباشت رو به فزونی آگاهی و حرفه‌ای شدن در سازمان‌ها باید، از راه شمار فراوان وظیفه‌ها و فعالیت‌های خود پاسخ این چالش‌ها را به‌گونه‌ای فراهم آورد. برای توسعه استراتژی‌های منابع انسانی، لازم است که به‌طور جامع ویژگی‌های نیروی انسانی موردنیاز در مشاغل گوناگون موردبررسی قرار گیرد. این وضعیت‌ها از طریق تجزیه و تحلیل انجام می‌شود. تجزیه و تحلیل این ویژگی‌ها سنگ بنای مدیریت منابع انسانی است. بدون انجام تجزیه و تحلیل دقیق همه وظایف، انجام سایر کارکردهای منابع انسانی به‌اندازه کافی دشوار است (ابرو، ۲۰۱۸). ارزیابی دقیق از کل سازمان، امور عملیاتی، فنی و اداری، تجزیه و تحلیل کسب‌وکار در مورد حقوق، آموزش، ارزیابی عملکرد و تصمیم‌گیری‌های تبلیغاتی، پایه و اساس محکمی را برای سیستم منابع انسانی فراهم می‌کند (آیسه ویلیمز، ۲۰۱۹).

توسعه منابع انسانی از شیوه‌های آموزشی و همچنین تلاش‌های مدیریت برای بسیج کارکنان برای استراتژی سازمان سرچشمه می‌گیرد. محققان شروع به ترسیم بین مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی کردند. درحالی‌که مدیریت منابع انسانی فرآیندی بود برای یافتن و ارائه منابع مناسب به کارکنان، توسعه منابع انسانی دارای یک جزء استراتژیک بود که بر توسعه فرد تأکید داشت. توسعه منابع انسانی به «عملکرد استراتژیک بلندمدت و بهبود عملکرد فوری‌تر از طریق توسعه ظرفیت [کارمندان] آن‌ها برای عملکرد». ساختار توسعه منابع انسانی توسعه منابع انسانی را به‌عنوان مکانیزم

بررسی عوامل مؤثر بر توسعه... / یوسفی فرد، اسلامبولچی، سرفرازی، حمیدی و نیک نفس

یادگیری، ایجاد دانش، تغییر و توسعه مستمر نشان می‌دهد. توسعه منابع انسانی در سازمان نفوذ می‌کند تا تغییر و رشد را به‌عنوان همپوشانی طبیعی استراتژی و ساختار، فرهنگ و عملکردهای مدیریت منابع انسانی آغاز کند (توومان^۱، ۲۰۱۸).

در خصوص بررسی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ، پژوهشگران، به نتایج مفید و کارآمدی دست پیدا کرده‌اند که در بین آن‌ها نتایج تحقیق سالیویویچ کریستیان با عنوان تیم کوچینگ در محل کار. مروری بر ادبیات تیم کوچینگ و رفع نقص عملکرد برای ایجاد عملکرد بالا در محل کار نشان داد که پیچیدگی در محیط کار و تغییر از کار فردی به کار گروهی در سازمان‌ها افزایش یافت که تا حد زیادی به تیم‌ها بستگی داشت. برخی از تیم‌ها عملکرد بالایی دارند و نتایج با کیفیت بالایی ایجاد می‌کنند که به‌طور مداوم اهداف تیم را برآورده می‌کند یا از آن‌ها فراتر می‌رود، اما تیم‌هایی هستند که با عملکرد ضعیف دست‌وپنجه نرم می‌کنند. نقش مدیر یا رهبر تیم در این زمینه مهم است، اما متأسفانه بسیاری از آن‌ها نمی‌دانند چگونه تیم خود را به عملکرد بالا برسانند. تیم کوچینگ می‌تواند این مشکلات را حل کند، زیرا بر روی باز کردن پتانسیل یک عضو تیم تمرکز می‌کند و تیم را به‌عنوان یک کل تشویق می‌کند تا بسیار کارآمد باشد. باین‌حال، تیم کوچینگ در کار به‌عنوان یک ضعف در مهارت‌های مدیریتی در تمام سطوح مدیریت در سازمان‌ها تلقی می‌شود. (سالیویویچ کریستیان، ۲۰۲۱) نتایج تحقیق جاناتان پاسمور و همکاران^۲ با عنوان "آینده کوچینگ: چارچوبی مفهومی برای بخش کوچینگ از کاردستی شخصی تا فرآیند علمی و پیامدهای تمرین و تحقیق نشان داد که کوچینگ یک گفتگوی روانشناسی مثبت است که احتمالاً از زمان ظهور اشکال پیچیده زبان وجود داشته است، اما تنها در چند هزار سال گذشته، شواهدی مبنی بر استفاده از آن به‌عنوان یک تمرین عمدی برای تقویت یادگیری ظاهر شده است. در ۵۰ سال گذشته، این ابزار دیالکتیکی از طریق ظهور نهادهای حرفه‌ای و معرفی آموزش و گواهینامه رسمی حرفه‌ای شده است. (پاسمور و همکاران، ۲۰۲۱) لارنس پل^۳ در تحقیقی با عنوان "تیم کوچینگ: دیدگاه‌های سیستمی و محدودیت‌های آن‌ها عنوان کرد که: اصطلاحات "مربیگری سیستمی" و "کوچینگ تیمی سیستمی" به‌طور فزاینده‌ای در ادبیات تیم کوچینگ رایج می‌شوند. با توجه به اینکه نویسندگان در ادبیات توسعه تیم گسترده‌تر مدت‌هاست که تأثیر عوامل خارج از تیم را بر رویدادهایی که در داخل تیم اتفاق می‌افتد اذعان کرده‌اند، این تأکید بر دیدگاه سیستمی تقریباً اجتناب‌ناپذیر است. در ادبیات تیم کوچینگ کمتر به‌طور صریح، توجه دقیق‌تری به معنای یک مربی تیم سیستمی با اشاره به ادبیات سیستمی شده است که بیش از ۷۰ سال پیش به‌طور جدی ظهور کرد. کاوش دقیق در ادبیات سیستم‌ها نه‌تنها به این درک

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۳۹، پائیز ۱۴۰۳

می‌رسد که تئوری‌های سیستم‌های متعددی وجود دارد، بلکه مکتب فکری وجود دارد که می‌گوید فکر کردن به صورت سیستمی ممکن است همیشه مفید نباشد، در واقع ممکن است درک ما را از عملکرد گروه‌ها محدود کند. (لارنس پل، ۲۰۲۱).

با وجود شناخته شده بودن مربیگری به عنوان ابزاری توسعه‌ای در سازمان‌ها، بسیاری از مدیران فرصت بهره‌مندی مؤثر از آن را نمی‌یابند و علیرغم پذیرش نقش مربیگری به عنوان مزیت رقابتی سازمان، مدیران به ندرت به این فعالیت می‌پردازند و معمولاً مهارت‌های لازم برای اجرای آن را نیز ندارند. علیرغم مزایای مشهود مربیگری و این حقیقت که مربیگری در اصل مربیان را قادر می‌سازد تا بینشی نسبت به مسائل و چالش‌های اساسی که با آن‌ها روبه‌رو می‌شوند، به دست آورند و آن‌ها را هدایت می‌کند تا از آن‌ها به منظور ایجاد تغییراتی مطلوب در موقعیتی واقعی استفاده نمایند؛ اما مدیران و کارکنان آن قدر عادت کرده‌اند بدون مربیگری صحبت کنند که حس روشنی از نحوه یکپارچه‌سازی آن با کارهای معمول خود ندارند. به نظر می‌رسد کارکنان مربیگری را نمی‌خواهند زیرا به نداشتن آن عادت کرده‌اند. حتی باتجربه‌ترین مربیان نیز نقایصی در کار خود دارند که می‌تواند بر اثربخشی مربیگری اثر بگذارد (حسن پور و همکاران، ۱۴۰۰).

در شرکت‌های دانش‌بنیانی که در پارک‌های علم و فناوری مستقر هستند پیچیدگی در محیط کار و تغییر از کار فردی به کار گروهی در این سازمان‌ها افزایش یافته است که تا حد زیادی به تیم‌ها بستگی دارد. برخی از تیم‌ها در این شرکت‌ها عملکرد بالایی دارند و نتایج با کیفیت بالایی ایجاد می‌کنند که به طور مداوم اهداف تیم را برآورده می‌کند یا از آن‌ها فراتر می‌رود، اما در همین شرکت‌های دانش‌بنیان تیم‌هایی هستند که با عملکرد ضعیف دست‌وپنجه نرم می‌کنند. نقش مدیر یا رهبر تیم در این زمینه مهم است، اما متأسفانه بسیاری از آن‌ها نمی‌دانند چگونه تیم خود را به عملکرد بالا برسانند. تیم کوچینگ می‌تواند این مشکلات را حل کند، زیرا بر روی باز کردن پتانسیل یک عضو تیم تمرکز می‌کند و تیم را به عنوان یک کل تشویق می‌کند تا بسیار کارآمد باشد. با این حال، تیم کوچینگ در کار به عنوان یک ضعف در مهارت‌های مدیریتی در تمام سطوح مدیریت در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری مشاهده می‌شود که نیاز به توسعه منابع انسانی برای رساندن به عملکرد بالا در این شرکت‌ها می‌باشد که باید با رویکرد تیمی انجام گیرد.

ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه منابع انسانی عملکرد بالا در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری با رویکرد تیم کوچینگ کدامند؟ روابط بین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه منابع انسانی عملکرد بالا در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری با رویکرد

بررسی عوامل موثر بر توسعه... / یوسفی فرد، اسلامبولچی، سرفرازی، حمیدی و نیک نفس

تیم کوچینگ چگونه است؟ برآزش مدل توسعه منابع انسانی عملکرد بالا در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری با رویکرد تیم کوچینگ چگونه است؟ این مطالعه با استفاده از یک طرح تحقیق توصیفی کیفی-کمی با استفاده از تحلیل موضوعی و مصاحبه‌های باز از داده‌های خود گزارش‌شده توسط مدیران و مربیان تیم مستقر در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری، به دنبال پاسخ به این سؤالات تحقیق است؛ و سؤال اصلی تحقیق این است که عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران؟ این موضوع محور مطالعه حاضر بود. فرض بر این بود که می‌توان از این دانش برای انجام مطالعات آتی مخصوص تمایز توسعه منابع انسانی و تیم‌های کاری مربیگری از سایر اشکال کمک مانند مربیگری افراد و تیم‌های تسهیل‌کننده استفاده کرد. ایجاد تمایز بین مربیگری تیم‌ها جهت توسعه منابع انسانی و سایر اشکال کمک، یک موضوع مهم مربیگری است که شایسته توجه و تحقیق است. در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران را بررسی نماید.

پیشینه تجربی پژوهش

از جمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که قنبری‌ها و همکاران با عنوان اثربخشی توسعه منابع انسانی با نقش ویژه مربیگری انجام داده‌اند، اشاره کرد. نتایج پژوهش نشان داد شیوه‌های کوچینگ مدیریت منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی تأثیر معناداری دارد. (قنبری‌ها و همکاران، ۱۴۰۲). نتایج پژوهش امجدی حور و همکاران با عنوان شناسایی شاخص‌های منش مربیگری مدیران مدارس مقاطع ابتدایی به شناسایی هشت مقوله اصلی شامل تعالی و برتری، پاسخ‌گویی، مشارکت طلبی، انسانیت، تواضع، خدمتگزاری، عدالت محوری و صداقت و ۳۰ مقوله فرعی منجر شد. (امجدی حور و همکاران، ۱۴۰۱). نتایج پژوهش ستایش برجیان و همکاران با عنوان شناسایی شاخص‌های اخلاق مربیگری برای مدیران شرکت ملی گاز ایران منجر به شناسایی شاخص‌های «عدالت، انسانیت، پاسخ‌گویی، دانش و خردورزی، خدمتگزاری، تواضع، اعتدال، تعالی و برتری، جرات و شهامت» برای اخلاق مربیگری مدیران در شرکت ملی گاز ایران شد. (برجیان و همکاران، ۱۴۰۱). لیو زیاکسو زو، پژوهشی با عنوان تأثیر شیوه‌های منابع انسانی با عملکرد بالا بر رفتار صدای کارکنان: یک مدل میانجیگری تعدیل‌شده انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بر اساس تئوری هویت اجتماعی، رابطه و مکانیسم تأثیرگذاری بین اقدامات منابع انسانی با عملکرد بالا و رفتار آوای کارکنان با ساخت یک مدل میانجیگری تعدیل‌شده رابطه وجود دارد. (لیو زیاکسو زو، ۲۰۲۲). با توجه به تحقیقات

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۳۹، پائیز ۱۴۰۳

بنجامین سالکینوویچ و همکاران با عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد تیم: چه چیزی می‌تواند تیم‌ها را در ورزش با عملکرد بالا از سایر صنایع بیاموزد؟ یافته‌ها ۴ متغیر کلیدی را شناسایی کرد که با عملکرد تیم در صنایع مختلف مرتبط بودند. سبک‌های رهبری، رفتار تیم حمایتی، ارتباط و بازخورد عملکرد. (سالکینوویچ و همکاران، ۲۰۲۲). نتایج تحقیقات جاروس جانا با عنوان تأثیر مربیگری بر رفاه و عملکرد مدیران و تیم‌های آن‌ها در زمان همه‌گیری نشان داد که مربیگری به‌عنوان یک رویکرد ممکن است در افزایش رفاه و عملکرد مدیران و تیم‌های آن‌ها در طول همه‌گیری کارآمد باشد. (جاروس جانا، ۲۰۲۲). نتایج تحقیقات ادمیرال و همکاران با عنوان پیوند دادن مربیگری کارکنان، تعهد تیم و عملکرد نشان داد که مربیگری (کوچینگ) به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم از طریق میانجیگری تعهد تیمی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد (ادمیرال و همکاران، ۲۰۲۱).

مبانی و چهارچوب نظری تحقیق

توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ

با رقابت شدید بازار، چگونگی ایجاد رقابت اصلی سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با ظهور عصر اقتصاد دانش، مردم به تدریج متوجه می‌شوند که سرمایه انسانی ارزشمند است، می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا مزیت‌های رقابتی اصلی را کسب کنند و نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت یا شکست سازمان‌ها ایفا کنند. در این زمینه، مدیریت استراتژیک منابع انسانی به وجود آمد که موجی از تحقیقات را برای یافتن به اصطلاح «بهترین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی» که می‌تواند مزیت‌های رقابتی پایدار برای سازمان ایجاد کند، تحریک کرد و تعداد زیادی نتایج تحقیقاتی عالی را تولید کرد. اقدامات منابع انسانی با عملکرد بالا را می‌توان به‌عنوان ترکیبی پویا از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی درک کرد که عملکرد سازمانی را با بهبود توانایی‌ها، نگرش‌ها و انگیزه‌های کارکنان بهبود می‌بخشد و این ترکیب می‌تواند اثرات هم‌افزایی بر نتایج عملکرد سازمانی مختلف ایجاد کند (وانگ مین و همکاران^۴، ۲۰۲۳).

توسعه منابع انسانی^۵، یا به اختصار HRD مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی است که در زمان تعیین‌شده و به‌طور سازمان‌یافته برای رسیدن به تغییرات رفتاری مشخص تهیه‌شده است لذا توسعه منابع انسانی به آموزش افراد پس از استخدام، فراهم آوردن فرصت برای یادگیری مهارت‌های جدید، توزیع منابع لازم برای انجام امور در محیط کار و هر فعالیت توسعه‌ای دیگر اطلاق می‌شود. توسعه منابع انسانی فرآیندی است که توسط آن کارمندان سازمان با کمک برنامه‌ای مداوم و برنامه‌ریزی‌شده یاری می‌شوند تا توانایی انجام فعالیت‌های مختلف را آموخته یا تقویت نمایند. و نیز توانایی‌های انفرادی روزانه خود را تقویت

بررسی عوامل مؤثر بر توسعه... / یوسفی فرد، اسلامبولچی، سرفرازی، حمیدی و نیک نفس

کرده و پتانسیل درونی خود را برای موفقیت خود و اهداف توسعه‌ای سازمان کشف نمایند؛ و در نهایت فرهنگ‌سازمانی قوی و غنی به وجود آورند تا روابط، کار تیمی و همکاری در میان بخش‌های زیرین سازمان بهبود یافته و رضایت شغلی، انگیزه و عزت نفس کارمندان افزایش یابد. (هاشمی فر، ۱۳۹۹)

از طرفی یک تیم، گروهی از افراد است که برای دستیابی یا تحقق بخشیدن به چیزی با هم کار می‌کنند تیم‌ها را به‌عنوان موجودیت‌های اجتماعی متشکل از اعضای با وابستگی متقابل زیادی از وظایف، اهداف مشترک و ارزشی تعریف کرد. یک تیم نشان‌دهنده یک "مکانیسم حیاتی در سازمان رقابتی امروزی" است. در گذشته، در تعریف واژه‌های گروه و تیم مشکلاتی وجود داشته است، اما بدیهی است که این تیم تا حد زیادی جایگزین گروه در اصطلاحات تجاری شده است. کار تیمی به‌عنوان مؤلفه‌های وابسته به هم عملکرد مورد نیاز برای هماهنگ کردن مؤثر عملکرد افراد متعدد تعریف می‌شود (سالاس و همکاران^۶، ۲۰۰۸). کار تیمی خوب به‌عنوان وجود تعاملات با کیفیت بالا در تیم تعریف می‌شود و برای نوآوری با کیفیت و موفقیت پروژه‌های نوآورانه ضروری توصیف می‌شود. عملکرد تیم به میزانی است که یک تیم قادر است به اهداف خود مانند کارایی، کیفیت نوآوری فنی، پایبندی به برنامه‌بودجه، توانایی حل تعارض و برتری کلی/عالی کاری و همچنین انتظارات اعضا، هزینه‌ها و زمان دست یابد. اهداف کوچینگ باز کردن پتانسیل افراد برای به حداکثر رساندن عملکرد خود است (ویتمور^۷، ۲۰۱۰). مربیگری تیمی تعامل مستقیم با تیم برای کمک به اعضا برای هماهنگی و اجرای وظایف با استفاده مناسب از منابع جمعی خود برای کار تیمی است. این ممکن است شامل جلسات مربیگری فردی یا گروهی باشد که بر کل تیم متمرکز است (هاوکینز^۸، ۲۰۱۱؛ پیترز و کار، ۲۰۱۳). مربیگری تیم می‌تواند به‌صورت داخلی یا به‌عنوان یک خدمات مشاوره/آموزش خارجی انجام شود (کلاتریاک^۹، ۲۰۱۰).

عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران

سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه‌تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. حتی با ورود فناوری‌های جدید به سازمان‌ها و تبدیل آن‌ها به توده‌ای از تجهیزات و دستگاه‌ها، همچنان نقش انسان به‌عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است؛ بنابراین منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمان‌های امروزی به شمار می‌آیند، چرا که به تصمیمات سازمانی شکل داده و باعث حل شدن مسائل و مشکلات سازمان و عینیت بخشیدن به بهره‌وری می‌شوند. بهبود و

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۳۹، پائیز ۱۴۰۳

افزایش مستمر بهره‌وری سازمان، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۵).

مدیریت منابع انسانی شامل رویکردهای استراتژیک و جامع برای مدیریت افراد و همچنین فرهنگ در محیط کار است. نقش متخصصان منابع انسانی این است که اطمینان حاصل کنند که مهم‌ترین دارایی یک شرکت - سرمایه انسانی آن - از طریق ایجاد و مدیریت برنامه‌ها، سیاست‌ها و رویه‌ها و با ایجاد یک محیط کاری مثبت از طریق کارمند-کارفرمای مؤثر، پرورش و حمایت می‌شود. اهمیت مدیریت منابع انسانی در مفهوم آن نهفته است، این که کارکنانی که تحت مدیریت مؤثر منابع انسانی قرار دارند، می‌توانند به‌طور مؤثرتر در جهت‌گیری کلی شرکت مشارکت داشته باشند. از این طریق اطمینان حاصل کنند که اهداف و مقاصد شرکت محقق می‌شوند. اهمیت تیم مدیریت منابع انسانی امروزی در آن است که بیش از کارهای سنتی پرسنلی یا اداری مسئولیت دارد. در عوض، اعضای یک تیم مدیریت منابع انسانی بیشتر بر ارزش افزودن به استفاده استراتژیک کارکنان و اطمینان از این که برنامه‌های کارکنان به روش‌های مثبت و قابل‌اندازه‌گیری بر کسب‌وکار تأثیر می‌گذارند، متمرکز هستند. رعایت اصول مدیریت منابع انسانی در سازمان اهمیت بسیاری دارد. (طاهری، ۱۳۹۸).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی

مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی، بر نقش مهم مدیریت منابع انسانی استوار است که بر ماهیت استراتژیک منابع انسانی و بر یکپارچه شدن استراتژی منابع انسانی با استراتژی سازمان تأکید می‌کند. شولر مدیریت استراتژیک منابع انسانی را چنین توصیف کرده است: «تمامی فعالیت‌های مؤثر بر رفتار افراد در برانگیختن آن‌ها به طراحی و اجرای نیازهای استراتژیک سازمان». مدیریت استراتژیک منابع انسانی را الگوی تخصیص برنامه‌ریزی شده منابع انسانی و انجام فعالیت‌های موردنظر برای کمک به سازمان در رسیدن به اهدافش می‌باشد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، روشی است برای تصمیم‌گیری درباره مقاصد و طرح‌های سازمان که به‌مسئله‌ای، مانند: اشتغال، کارمندیابی، آموزش، پاداش و مدیریت عملکرد کارکنان مربوط می‌شوند. در واقع مدیریت استراتژیک منابع انسانی به‌طور کلی به روابط میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک سازمان می‌پردازد. (حق‌شناس کاشانی، ۱۳۹۳).

وجه تمایز اصلی میان مفاهیم سنتی مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی، میزان یکپارچگی مدیریت منابع انسانی با فرایندهای تصمیم‌گیری استراتژیک سازمان به‌منظور مقابله با تغییرات محیطی است. محیط رقابتی، جهانی شدن و تغییرات مداوم بازار و فناوری، دلایل اصلی دگرگونی مفاهیم مدیریت منابع انسانی و تبدیل آن به مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. مفاهیم

بررسی عوامل موثر بر توسعه... / یوسفی فرد، اسلامبولچی، سرفرازی، حمیدی و نیک نفس

سنتی مدیریت منابع انسانی تنها بر مهارت‌های فیزیکی، آموزش‌های خاص، تخصص‌های ویژه و کارایی فردی کارکنان تأکید می‌کرد و به جای آنکه به افراد توجه کند، به کارهایی که توسط افراد انجام می‌شد، تمرکز می‌کرد. در حالی که مدیریت استراتژیک منابع انسانی، علاوه بر توجه به موارد یادشده، به تمام بخش‌ها، اثربخشی کلی و یکپارچگی فعالیت‌های مختلف سازمان، تأکید می‌ورزد. (حدادیان، ۱۳۹۳).

مدیریت الکترونیکی منابع انسانی

با ظهور فناوری اطلاعات و گسترش آن در حوزه‌های مختلف کسب‌وکار، جنبه‌های مختلف سازمان از لحاظ ماهیت و روش‌های انجام کارها و نوع نگاه به فرآیندها، تغییر کرده که این تغییر هم بر چگونگی و هم بر چرایی فرآیندها تأثیر گذاشته است. هسته اصلی و متمرکز این تغییر، منابع انسانی و مدیریت آن بوده است. به تبع این تحولات، حوزه مدیریت منابع انسانی نیز دچار تحولات زیادی شده است و با توجه به پررنگ شدن اهمیت منابع انسانی و مدیریت اثربخش آن در ارزش‌آفرینی سازمان، به کارگیری فناوری اطلاعات در این حوزه به موضوعی پرچالش تبدیل شده است که از آن تحت عنوان مدیریت الکترونیک منابع انسانی نام می‌برند (ایمانی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳).

توسعه سریع تکنولوژی، به‌ویژه کاربرد تکنولوژی کامپیوتر و اینترنت، توانسته است تأثیر شگرفی بر تمام حوزه‌های دانش داشته باشد و اقتصاد، سیاست، فرهنگ و حتی رفتار اجتماعی را نیز تغییر داده است، به عبارتی تکنولوژی اطلاعات را نمی‌توان انکار کرد، کتاب‌ها و کاربرد فراوان آن، دلیل خوبی برای ادعای ماست. این مهم را به حوزه سازمان و مدیریت نیز می‌توان تعمیم داد و واحد منابع انسانی نیز از این قاعده مستثنی نیست. پیشرفت سریع اینترنت در طی دهه گذشته، پیاده‌سازی و به کارگیری مدیریت الکترونیک منابع انسانی را گسترش داده است. در عصر حاضر، هم تعداد سازمان‌هایی که مدیریت الکترونیک منابع انسانی را به کار می‌گیرند، رو به افزایش است و هم عمق به کارگیری آن، در درون سازمان بیشتر شده است (عرفانیان و همکاران، ۱۳۹۴).

از آنجا که امروزه منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است، یکی از عمده‌ترین برنامه‌ریزی‌های سازمانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی است. به عقیده اغلب کارشناسان، مؤثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه باید روش‌های متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با اعمال مدیریت مؤثر منابع انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود (حمیدیان‌پور و همکاران، ۲۰۱۶).

چابکی استراتژیک منابع انسانی

امروزه مبحث چابکی سازمانی^{۱۰} مورد توجه اکثر پژوهشگران علوم مدیریت واقع شده و نتایج وسیع و آشکاری جهت مشاهده در سازمان‌ها به وجود آورده است؛ بنابراین یکی از عناصر مؤثر در حیطه‌ی بهره‌وری سازمانی، چابکی سازمانی است و سازمان‌هایی قادرند در مسیر پیشرفت روزافزون قدم بردارند که از وجود کارکنان، کانال کار، چرخه کار، مدیریت تصمیم‌گیری به موقع و اجرای عملیاتی سریع و چابک برخوردار باشند، (ایران‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

مفهوم چابکی استراتژیک با رویکرد کلاسیک استراتژی تفاوت دارد. دوز و کوسنن برنامه‌ریزی استراتژیک متعارف را همان تدوین چشم‌انداز و استراتژی برای پنج تا ده سال آینده سازمان تعریف کرده است. در حالی که شرایط امروزه هوشیاری سازمان‌ها و تغییر سریع استراتژی را می‌طلبد. چابکی استراتژیک توانایی یک شرکت برای اصلاح و تنظیم مسیر خود برای داشتن دید بلندمدت و مفید برای اقتصاد مدرن تلقی می‌گردد (Khoshnood & et al, 2017).

چابکی استراتژیک را توانایی یک شرکت برای تعدیل و اصلاح مسیرش بدون از دست دادن دیدرس چشم‌انداز بلندمدت آن تعریف می‌کنند که برای اقتصاد جدید امروز مهم است به علاوه این موسسه چابکی استراتژیک را یک فرایند در حال پیشرفت برای یک سازمان جهت پیش‌بینی فعالانه تغییر و بهره‌برداری سریع برای مزیت رقابتی معناداری تعریف می‌کنند. در فضای کنونی، چابکی به معنای واکنش اثربخش به محیط متغیر و غیرقابل پیش‌بینی و استفاده از آن تغییرات به عنوان فرصت‌هایی برای پیشرفت سازمانی است ولی در اصل واژه چابک در فرهنگ لغت، به معنای: حرکت سریع، چالاک، فعال و چابکی توانایی حرکت به صورت سریع و آسان و قادر بودن به تفکر به صورت سریع و با یک روش هوشمندانه است. ریشه و زادگاه چابکی، ناشی از تولید چابک است و تولید چابک مفهومی است که طی سال‌های اخیر عمومیت یافته و به عنوان استراتژی موفق توسط تولیدکنندگانی که خودشان را برای افزایش عملکرد قابل ملاحظه‌ای آماده می‌کنند، پذیرفته شده است. در چنین محیطی، هر سازمانی باید توان تولید هم‌زمان محصولات متفاوت و با طول عمر کوتاه، طراحی مجدد محصولات، تغییر روش‌های تولید و توان واکنش کارآمد به تغییرات را داشته باشد. در صورت داشتن چنین توانمندی‌هایی، به آن بنگاه تولیدی، سازمان چابک اطلاق خواهد شد. (ناظم‌زاده، ۱۳۹۴).

با توجه به اینکه منابع انسانی، منبع استراتژیک برای سازمان‌ها محسوب می‌شود، جزء مهم و لاینفک مباحث برنامه‌ریزی استراتژیک است و اکثر برنامه‌ریزی‌های سازمانی و منابع انسانی ماهیت راهبردی دارند. از عمده‌ترین عواملی که موجب نگرش جدید در برنامه‌ریزی منابع انسانی شده است،

بررسی عوامل موثر بر توسعه... / یوسفی فرد، اسلامبولچی، سرفرازی، حمیدی و نیک نفس

روند تغییرات و دگرگونی‌های تکنولوژیک، اجتماعی و اقتصادی در محیط داخلی و خارجی سازمان‌هاست که همواره با آن مواجه‌اند. اگر سازمان‌ها می‌خواهند همسو با این تغییرات باشند بایستی نگرش جامع و راهبردی داشته و الزامات گوناگونی را مدنظر قرار دهند (حسینی و نعمتی، ۱۳۹۴).

بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی

مدیریت کار پیچیده و درواقع هنری تمام و کمال است، یکی از دلایل این موضوع آن است که مدیران برای انجام وظایف خود با انسان‌ها سروکار دارند. انسان موجودی است بسیار ارزشمند و پر رمز و راز و دستیابی و کامیابی در فعالیت‌های جمعی وابسته به شناخت و بهره‌گیری از استعدادها، نهفته و بروز نوآوری‌های آن‌ها می‌باشد. در سال‌های اخیر رویکردهای اثربخش متنوعی با عنوان مدل‌های بلوغ قابلیت توسعه‌یافته و بر آن است که بهبود سازمانی را در هر یک از حوزه‌های مدیریتی-فرآیندها، منابع انسانی، مدیریت پروژه، فناوری اطلاعات و غیره را در چارچوب مشخص و چند سطحی تحلیل و نقشه را ارائه نماید. یکی از این مدل‌ها، مدل بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی ۱۱ می‌باشد. در حقیقت زمانی یک سازمان در حیطه مدیریت منابع انسانی به سطحی از بلوغ و پختگی دست پیدا خواهد کرد که شیوه‌های اعمال رهبری در آن اصولی و منطبق با علوم مدیریت باشد. همچنین سطح مشارکت کارکنان در تصمیمات خرد و کلان سازمانی بالا باشد و دسترسی به پاداش برای تمامی اعضای سازمان بسته به تلاش و کوشش آنان وجود داشته باشد. از طرفی نیروی انسانی به صورتی بهینه با کمترین زمان و بالاترین سطح کیفی خدمات به وظایف خود بپردازد و نیز علاقه کارکنان به ارتقای سطح دانش و یادگیری در سازمان بالا باشد (باسی و مک مور، ۲۰۰۷). این امر باعث می‌شود که عملکرد سازمانی و فردی کارکنان به‌سوی بهبود و ترقی حرکت کرده و بالندگی سازمانی ۱۲ در مجموعه به‌طور آشکاری قابل تشخیص باشد. در حقیقت سازمانی می‌تواند به‌سوی بالندگی حرکت نماید که هدفی مشخص و از پیش تعیین‌شده داشته باشد و روابط و ساختار سازمانی در آن به‌گونه‌ای سالم و اصولی تعریف و اجرا شده باشد (محمد پور و محمودی، ۱۳۹۳).

مدل بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی برای یکپارچه‌سازی فعالیت‌های منابع انسانی و پیاده‌سازی به‌موقع ابزارها و سیستم‌های این حوزه طراحی شده است. در این مدل فرآیندهای منابع انسانی در چند سطح بلوغ مرتب‌شده‌اند که هر یک پیش‌نیاز دیگری است. علاوه بر این، ارتباط متقابل فرآیندها را روشن ساخته و مانع از جزیره‌ای شدن سیستم‌های منابع انسانی شده و با طرح الگویی برای بهبود، مسیر بهبود قابلیت‌های منابع انسانی و در نتیجه بالندگی سازمانی را تسهیل می‌سازد (باسی و مک‌مور، ۲۰۰۷). هرچه سیستم‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها به بلوغ بیشتری برسد سازمان

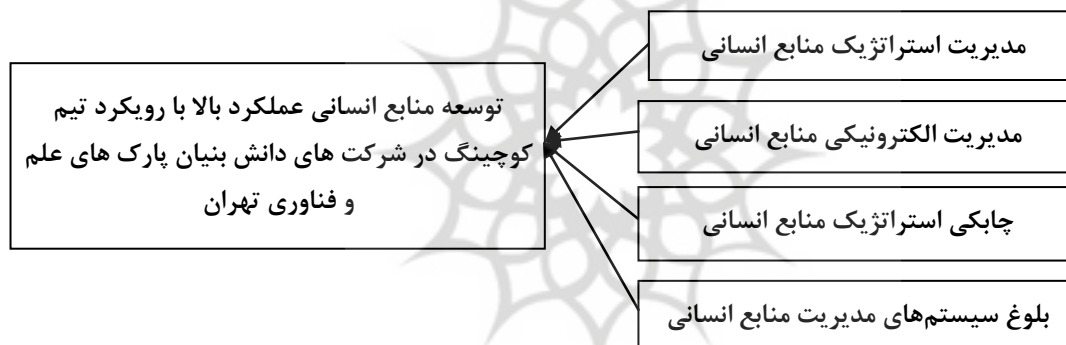
فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۳۹، پائیز ۱۴۰۳

می‌تواند به تعالی و بالندگی دست یابد. به عبارتی بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی در ادارات و سازمان‌ها موجب می‌شود که کارکنان بیشتر در مسیر اهداف سازمانی گام بردارند که این امر می‌تواند بالندگی سازمانی را ارتقا دهد. از سوی دیگر نتایج مطالعات نشان داده است که بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی می‌تواند با بروز رفتارهای کارآفرینانه اجتماعی کارکنان موجبات بالندگی سازمانی را فراهم نماید (تریولاس ۱۳ و همکاران، ۲۰۱۹).

مدل تحقیق

متغیر مستقل: عوامل (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، چابکی استراتژیک منابع انسانی و بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی)

متغیر وابسته: توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران



نمودار (۱) مدل تحلیلی تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

عوامل رفتاری (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، چابکی استراتژیک منابع انسانی و بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی) بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران مؤثر می‌باشند.

فرضیه‌های فرعی

مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران مؤثر می‌باشد.

بررسی عوامل موثر بر توسعه... / یوسفی فرد، اسلامبولچی، سرفرازی، حمیدی و نیک نفس

مدیریت الکترونیکی منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران مؤثر می‌باشد.

چابکی استراتژیک منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران مؤثر می‌باشد.

بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران مؤثر می‌باشد.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل توصیفی و از نظر نحوه اجرا نیز از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان در پارک‌های علم و فناوری شهر تهران می‌باشند که تعداد آن‌ها حدوداً ۱۵۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (براساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان تعداد ۳۰۸ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده است. در این تحقیق داده‌های حاصل از گردآوری پرسشنامه‌ها به دو طریق مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند: در مرحله نخست داده‌ها به شیوه آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند که در این قسمت از طریق جداول، اشکال و نمودارها و... به توصیف آن‌ها پرداخته می‌شود و در مرحله دیگر، از طریق آزمون رگرسیون رابطه عوامل (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، چابکی استراتژیک منابع انسانی و بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی) و توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

عوامل (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، چابکی استراتژیک منابع انسانی و بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی) بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران مؤثر می‌باشند.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۳۹، پائیز ۱۴۰۳

جدول (۱): معناداری مدل رگرسیون در فرضیه اصلی

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
۶/۸	۱	۶/۸	۹۱/۵۰۱	۰/۰۰۰
۷/۲۸۳	۹۸	۰/۰۷۴		
۱۴/۰۸۳	۹۹			

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱ و مقدار معنی داری پی-ولیو که ۰/۰۰۰ به دست آمده است، می توان گفت مدل رگرسیونی جهت بررسی اثر معنی دار است.

جدول (۲): خلاصه مدل رگرسیون فرضیه اصلی

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	آزمون دوربین واتسون
۰/۶۹۵	۰/۴۸۳	۰/۴۷۸	۱/۸۵

نتایج به دست آمده از جدول ۲ نشان می دهد که عوامل (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، چابکی استراتژیک منابع انسانی و بلوغ سیستم های مدیریت منابع انسانی) توانایی پیش بینی ۴۸/۳٪ از تغییرات توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت های دانش بنیان پارک های علم و فناوری تهران را دارد.

همچنین یکی از مفروضاتی که در رگرسیون خطی مدنظر قرار می گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون خطی وجود ندارد، به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون استفاده گردید. آماره دوربین واتسون بین ۰ تا ۴ می باشد. اگر بین باقیمانده ها همبستگی متوالی وجود نداشته باشد، مقدار این آماره نزدیک به ۲ می باشد. اگر به صفر نزدیک باشد نشان دهنده همبستگی مثبت و اگر به ۴ نزدیک باشد نشان دهنده همبستگی منفی می باشد. در مجموع اگر این مقدار بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد هیچ جای نگرانی نیست که در این فرضیه مقدار این آماره برابر ۱/۸۵ به دست آمده است که بسیار مناسب است.

جدول (۳): ضرایب رگرسیون فرضیه اصلی

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب بتای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
	بتا	خطای معیار			
ضریب ثابت	۱/۴۸۱	۰/۲۰۴	-	۷/۲۶۴	۰/۰۰۰
بیمه باربری	۰/۵۴۷	۰/۰۵۷	۰/۶۹۵	۹/۵۶۶	۰/۰۰۰

بررسی عوامل موثر بر توسعه... / یوسفی فرد، اسلامبولچی، سرفرازی، حمیدی و نیک نفس

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، عوامل (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، چابکی استراتژیک منابع انسانی و بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی) با مقدار تی ویو ۹/۵۶۶ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۵٪ به طرز معناداری بر متغیر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران اثر دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب بتا می‌توان گفت عوامل (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، چابکی استراتژیک منابع انسانی و بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی) بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران اثر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت عوامل (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، چابکی استراتژیک منابع انسانی و بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی) بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران تأثیر دارد.

فرضیه فرعی اول

مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران مؤثر می‌باشد.

جدول (۴): معناداری مدل رگرسیون در فرضیه فرعی اول

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری
۳/۴۶	۱	۳/۴۶	۳۱/۹۱۳	۰/۰۰۰
۱۰/۶۲۴	۹۸	۰/۱۰۸		
۱۴/۰۸۳	۹۹			

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۴ و مقدار معنی‌داری پی-ویو که ۰/۰۰۰ به دست آمده است، می‌توان گفت مدل رگرسیونی جهت بررسی اثر معنی‌دار است.

جدول (۵): خلاصه مدل رگرسیون فرضیه فرعی اول

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل‌شده	آزمون دوربین واتسون
۰/۴۹۶	۰/۲۴۶	۰/۲۳۸	۱/۷۸۷

نتایج به دست آمده از جدول ۵ نشان می‌دهد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی توانایی پیش‌بینی ۲۴/۶٪ از تغییرات توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران را دارد.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۳۹، پائیز ۱۴۰۳

همچنین یکی از مفروضاتی که در رگرسیون خطی مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی‌شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون خطی وجود ندارد، به‌منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون استفاده گردید. آماره دوربین واتسون بین ۰ تا ۴ می‌باشد. اگر بین باقیمانده‌ها همبستگی متوالی وجود نداشته باشد، مقدار این آماره نزدیک به ۲ می‌باشد. اگر به صفر نزدیک باشد نشان‌دهنده همبستگی مثبت و اگر به ۴ نزدیک باشد نشان‌دهنده همبستگی منفی می‌باشد. در مجموع اگر این مقدار بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد هیچ جای نگرانی نیست که در این فرضیه مقدار این آماره برابر ۱/۷۸۷ به‌دست آمده است که بسیار مناسب است.

جدول (۶): ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی اول

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب بتای استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری
	بتا	خطای معیار			
ضریب ثابت	۲/۳۴۲	۰/۱۹۳	-	۱۲/۱۴۸	۰/۰۰۰
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۰/۳۰۵	۰/۰۵۴	۰/۴۹۶	۵/۶۴۹	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌گردد، مدیریت استراتژیک منابع انسانی با مقدار تی ولیو ۵/۶۴۹ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۵٪ به طرز معناداری بر متغیر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران اثر دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب بتا می‌توان گفت مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران اثر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت مدیریت استراتژیک منابع انسانی در توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی دوم

مدیریت الکترونیکی منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران مؤثر می‌باشد.

بررسی عوامل موثر بر توسعه... / یوسفی فرد، اسلامبولچی، سرفرازی، حمیدی و نیک نفس

جدول (۷): معناداری مدل رگرسیون در فرضیه فرعی دوم

مجموع مربعات درجه آزادی میانگین مربعات آماره F سطح معنی داری					
رگرسیون	۲/۹۲۱	۱	۲/۹۲۱	۲۱/۷۹۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۱/۱۶۲	۹۸	۰/۱۳۴		
کل	۱۴/۰۸۳	۹۹			

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۷ و مقدار معنی داری پی-ولیو که ۰/۰۰۰ به دست آمده است، می توان گفت مدل رگرسیونی جهت بررسی اثر معنی دار است.

جدول (۸): خلاصه مدل رگرسیون فرضیه فرعی دوم

ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی تعدیل شده	آزمون دوربین واتسون
۰/۸۵۷	۰/۷۳۴	۰/۷۳۳	۱/۷۲۷

نتایج به دست آمده از جدول ۸ نشان می دهد که مدیریت الکترونیکی منابع انسانی توانایی پیش بینی ۷۳/۴٪ از تغییرات توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت های دانش بنیان پارک های علم و فناوری تهران را دارد.

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۲۷ به دست آمده است که در فاصله بین ۱/۵ تا ۲/۵ می باشد و بسیار مناسب است.

جدول (۹): ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی دوم

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب بتای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
	بتا	خطای معیار			
ضریب ثابت	۲/۷۴۲	۰/۲۶	-	۱۰/۵۵۵	۰/۰۰۰
مدیریت الکترونیکی منابع انسانی	۱/۱۵۷	۰/۰۷۱	۰/۸۵۷	۱۶/۲۵۱	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول ۹ مشاهده می گردد، مدیریت الکترونیکی منابع انسانی با مقدار تی ولیو ۱۶/۲۵۱ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۵٪ به طرز معناداری بر متغیر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت های دانش بنیان پارک های علم و فناوری تهران اثر دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب بتا می توان گفت مدیریت الکترونیکی منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت های دانش بنیان پارک های علم و فناوری تهران اثر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت مدیریت الکترونیکی منابع انسانی در توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت های دانش بنیان

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۳۹، پائیز ۱۴۰۳

پارک‌های علم و فناوری تهران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی سوم

چابکی استراتژیک منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران مؤثر می‌باشد.

جدول (۱۰): معناداری مدل رگرسیون در فرضیه فرعی سوم

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری
۲/۸۱۳	۱	۲/۸۱۳	۲۴/۴۶	۰/۰۰۰
۱۱/۲۷	۹۸	۰/۱۱۵		
۱۴/۰۸۳	۹۹			

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۱۰ و مقدار معنی‌داری پی-ولیو که ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده است، می‌توان گفت مدل رگرسیونی جهت بررسی اثر معنی‌دار است.

جدول (۱۱): خلاصه مدل رگرسیون فرضیه فرعی سوم

ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی تعدیل شده	آزمون دوربین واتسون
۰/۴۵۲	۰/۲۰۴	۰/۲۰۱	۱/۹۲۳

نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۱۱ نشان می‌دهد که چابکی استراتژیک منابع انسانی توانایی پیش‌بینی ۲۰/۴٪ از تغییرات توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران را دارد.

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۲۳ به‌دست‌آمده است که در فاصله بین ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد و بسیار مناسب است.

جدول (۱۲): ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی سوم

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب بتای استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری
	خطای معیار	بتا			
ضریب ثابت	۲/۳۴۶	۰/۲۱۳	-	۱۰/۹۹	۰/۰۰۰
چابکی استراتژیک منابع انسانی	۰/۳۶۸	۰/۰۵۶	۰/۴۵۲	۶/۵۷۳	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۱۲ مشاهده می‌گردد، چابکی استراتژیک منابع انسانی با مقدار تی ولیو ۶/۵۷۳ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۵٪ به طرز معناداری بر متغیر توسعه منابع

بررسی عوامل موثر بر توسعه... / یوسفی فرد، اسلامبولچی، سرفرازی، حمیدی و نیک نفس

انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران اثر دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب بتا می‌توان گفت چابکی استراتژیک منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران اثر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت ارتقای میزان ایفای تعهدات توسط بیمه‌گزار در توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی چهار

بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران مؤثر می‌باشد.

جدول (۱۳): معناداری مدل رگرسیون در فرضیه فرعی چهار

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری
۴/۱۴۶	۱	۴/۱۴۶	۴۰/۸۸۷	۰/۰۰۰
۹/۹۳۷	۹۸	۰/۱۰۱		
۱۴/۰۸۳	۹۹			

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۱۳ و مقدار معنی‌داری پی-ولیو که ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده است، می‌توان گفت مدل رگرسیونی جهت بررسی اثر معنی‌دار است.

جدول (۱۴): خلاصه مدل رگرسیون فرضیه فرعی چهار

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل‌شده	آزمون دوربین واتسون
۰/۵۷۳	۰/۳۲۸	۰/۳۲۱	۱/۹۵۷

نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۱۴ نشان می‌دهد که بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی توانایی پیش‌بینی ۳۲/۸٪ از تغییرات توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران را دارد.

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۵۷ به‌دست‌آمده است که در فاصله بین ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد و بسیار مناسب است.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۳۹، پائیز ۱۴۰۳

جدول (۱۵): ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی چهار

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب بتای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
	بتا	خطای معیار			
ضریب ثابت	۲/۸۰۸	۰/۱	-	۲۸/۰۳۷	۰/۰۰۰
بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی	۰/۵۹۷	۰/۰۴۲	۰/۵۷۳	۱۴/۲۱۴	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۱۵ مشاهده می‌گردد، بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی با مقدار تی و لیو ۱۴/۲۱۴ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۵٪ به طرز معناداری بر متغیر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران اثر دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب بتا می‌توان گفت بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی بر صادرات غیرنفتی در استان آذربایجان شرقی اثر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت کیفیت ایفای تعهدات توسط بیمه‌گزار در توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ در شرکت‌های دانش‌بنیان پارک‌های علم و فناوری تهران تأثیر مثبت دارد.

نتیجه‌گیری

سازمان‌ها به‌وضوح متشکل از چیزی بیش از نمودارهای سازمانی هستند. موجودیت آن‌ها براساس منابع متعددی همچون منابع انسانی، مالی، مادی و اطلاعاتی و دانش شکل می‌گیرد. باوجود این مدیریت منابع انسانی برای سازمان‌ها به‌مثابه کارکردی حیاتی تلقی می‌شود؛ زیرا مؤلفه اصلی شکل‌دهنده سازمان‌ها مردم‌اند و مدیریت اثربخش آن‌ها وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی است. درگذشته، رهبری نیروی انسانی در سازمان به عهده اداره آمار و امور اداری بود؛ اما امروزه تحت تأثیر عوامل بیرون سازمانی بالأخص تطابق قابلیت رهبری امور کارکنان با نیازهای جدید، امور مربوط به منابع انسانی در رابطه با رسالت و اهداف سازمان و در نظر داشتن چالش‌های محیطی سازمان‌دهی می‌شود. بر این اساس، اهمیت عامل انسانی و نقش منحصربه‌فرد او به‌منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به‌مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به‌مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمانی یاد می‌شود. بدین لحاظ امروزه سازمان‌ها برای بقاء، انتظام و بالندگی خود می‌کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد وسیع، بهبود مستمر، کارآمدی، سود بخشی، انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نائل شوند. به‌زعم بارون و کریس منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست‌های سازمانی به شمار می‌آید. متأسفانه در زمینه اهمیت

بررسی عوامل مؤثر بر توسعه... / یوسفی فرد، اسلامبولچی، سرفرازی، حمیدی و نیک نفس

منابع انسانی به شدت سهل انگاری می شود و در عمل نقش حیاتی و استراتژیک آن نادیده گرفته می شود این امر در حالی است که در دنیای کنونی عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن در سازمان ها اهمیت فراوانی یافته است (حسینی، ۱۳۹۴).

در خصوص بررسی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی عملکرد بالا با رویکرد تیم کوچینگ، پژوهشگران متعددی، به نتایج مفید و کارآمدی دست پیدا کرده اند که در بین آنها نتایج تحقیقات قنبری ها و همکاران با عنوان "اثر بخشی توسعه منابع انسانی با نقش ویژه مربیگری حاکی از آن بود که شیوه های کوچینگ مدیریت منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی تأثیر معناداری دارد. همچنین نتایج تحقیق امجدی حور و همکاران با عنوان "شناسایی شاخص های منش مربیگری مدیران مدارس مقاطع ابتدایی به شناسایی هشت مقوله اصلی شامل تعالی و برتری، پاسخ گویی، مشارکت طلبی، انسانیت، تواضع، خدمتگزاری، عدالت محوری و صداقت و ۳۰ مقوله فرعی منجر شد. یافته های برجیان و همکاران در تحقیقی با عنوان "شناسایی شاخص های اخلاق مربیگری برای مدیران شرکت ملی گاز ایران منجر به شناسایی شاخص های «عدالت، انسانیت، پاسخگویی، دانش و خردورزی، خدمتگزاری، تواضع، اعتدال، تعالی و برتری، جرات و شهامت» برای اخلاق مربیگری مدیران در شرکت ملی گاز ایران شد. نتایج تحقیقات لیو زیاکسو زو با عنوان مطالعه چند سطحی در مورد تأثیر شیوه های منابع انسانی با عملکرد بالا بر رفتار صدای کارکنان، نشان دهنده آن بود که بر اساس تئوری هویت اجتماعی، رابطه و مکانیسم تأثیرگذاری بین اقدامات منابع انسانی با عملکرد بالا و رفتار آوای کارکنان با ساخت یک مدل میانجیگری تعدیل شده و رابطه بین حوزه منابع انسانی و حوزه سازمانی مورد بررسی برقرار می باشد. نتایج تحقیقات سالکینوویچ و همکاران با عنوان "عوامل مؤثر بر عملکرد تیم: چه چیزی می تواند تیم ها را در ورزش با عملکرد بالا از سایر صنایع بیاموزد؟ حاکی از شناسایی ۴ متغیر کلیدی سبک های رهبری، رفتار تیم حمایتی، ارتباط و بازخورد عملکرد بودند. همچنین نتایج تحقیق جاروس جانا با عنوان "تأثیر مربیگری بر رفاه و عملکرد مدیران و تیم های آنها در زمان همه گیری نشان می دهد مربیگری به عنوان یک رویکرد ممکن است در افزایش رفاه و عملکرد مدیران و تیم های آنها کارآمد باشد. یافته های پژوهش ادمیرال و همکاران نیز با عنوان "پیوند دادن مربیگری کارکنان، تعهد تیم و عملکرد منجر به شناسایی پیامدهای مهمی برای تصمیم گیری مدیریت منابع انسانی در رابطه با فرآیند تمرین مربیگری در کارکنان صنعت تولید در اندونزی شد.

بنابراین با استفاده از اقدامات منابع انسانی به عنوان ابزار استراتژیک حیاتی، سازمان ها ممکن است روحیه و بهره وری کارکنان را با پرورش رفتار مثبت و به حداکثر رساندن دانش، مهارت ها و نگرش ها و

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۳۹، پائیز ۱۴۰۳

استعدادهای موجود کارکنان افزایش دهند نتیجه این تأثیر این است که توسعه منابع انسانی اکنون به‌عنوان اساسی‌ترین عملکرد در سیستم منابع انسانی دیده می‌شود (ایرفان و همکاران، ۲۰۲۳). بدون شک، امروزه مزیت استراتژیک پایدار، نصیب سازمان‌هایی خواهد شد که بتواند در بازار و بهتر از سایرین، گروهی مشتمل بر بهترین و درخشان‌ترین استعدادهای انسانی را جذب، پرورش و حفظ کنند. قدرت اقتصادی و توان تولید سازمان‌های مدرن به‌جای دارایی‌های فیزیکی، مرهون توانمندی فکری و خدماتی آن‌هاست.



منابع

- ۱) امجدی حور و همکاران (۱۴۰۱)، شناسایی شاخص‌های منش مربیگری مدیران مدارس مقاطع ابتدایی، نوآوری‌های آموزشی، دوره ۲۱، شماره ۳، شماره پیاپی ۸۳، مهر، صفحه ۴۷-۶۸
- ۲) ایران‌زاده، سجاد؛ مصباحی‌جهرمی، ناصر؛ شکری، علی‌حیدر و ابراهیمی، رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی، مدیریت بهره‌وری، سال دهم، شماره ۳۸، صص ۱۴۵-۱۱۷
- ۳) ایمانی پور، نرگس؛ سعیده محمدپور، آریین قلی پور. (۱۳۹۳). نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی. فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال پنجم، شماره ۱۶.
- ۴) برجیان، شیدا؛ غلام‌زاده، داریوش و حق‌شناس کاشانی، فریده، ۱۴۰۰، شناسایی شاخص‌های اخلاق مربیگری برای مدیران شرکت ملی گاز ایران، <https://civilica.com/doc/1718157>
- ۵) تونکه نژاد، ماندنی و داوری، علی. (۱۳۹۶). توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه‌شناختی سازمان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال اول. شماره ۳. ۵۱-۸۰
- ۶) حدادیان، احمد (۱۳۹۳)، ارزشیابی وضعیت آموزش‌های الکترونیکی کشور در عصر جهانی‌شدن. فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۴، شماره ۴
- ۷) حسنی، رفیق؛ نعمتی، فرشاد. (۱۳۹۴)، رابطه ساده و چندگانه بین برنامه‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک و توانمندسازی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت راهبردی؛ دوره ۲۱، شماره ۵۷؛ صفحه ۳۳ تا صفحه ۵۶.
- ۸) حسینی، سید احمد؛ کدخدایی سلمان، طولابی مجید. (۱۳۹۵)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک ANP (مطالعه موردی: مدیران و سرپرستان شرکت سیمان شهرستان درود). نشریه: مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت). دوره ۱۰، شماره ۳۷؛ صص ۲۹-۵۰.
- ۹) حسینی، سیدشکراله (۱۳۹۴) بررسی اثربخشی دوره‌های ضمن خدمت الکترونیکی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش: مطالعه موردی شهرستان چرام. دومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی.
- ۱۰) حق‌شناس کاشانی، فریده؛ رضانی، کاظم؛ و جمشیدی، مینا (۱۳۹۳)، ارتباط بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی کارکنان دانشگاه. فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۳

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۳۹، پائیز ۱۴۰۳

۱۱) طاهری، محمد، ۱۳۹۸، سیستم‌های جامع اطلاعاتی و عملیاتی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۰، بهمن ۸۱، صص ۹۱-۸۷.

۱۲) عرفانیان خانزاده، حمید؛ نجف‌بیگی، رضا؛ دانش‌فرد، کرم‌الله. ۱۳۹۴. مدیریت الکترونیک منابع انسانی ابزار تحول در بهره‌وری سازمان (ارائه مدل به روش کیو). مدیریت بهره‌وری، ۸(۳۲): ۳۵-۷.

۱۳) قنبریها، خدیجه و شمس، غلامرضا، ۱۴۰۲، اثربخشی توسعه منابع انسانی با نقش ویژه مربیگری، دهمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی، تهران، <https://civilica.com/doc/1931037>

۱۴) محمدپور، اقبال؛ خدایی محمودی، رضا (۱۳۹۳). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی استراتژیک در بالندگی سازمانی. کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی.

۱۵) موسوی، سید نجم‌الدین؛ شریعت نژاد، علی؛ ساعدی، عبدالله (۱۳۹۷)، طراحی مدل مدیریت ریسک منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد، ۸(۲۸)، ۱۲۱-۱۴۲

۱۶) ناظم‌زاده، عباس (۱۳۹۴). سازمان‌های فردا، سازمان‌های چابک، مدیریت کسب‌وکار، موسسه فرهنگی هنری ارغوان نگاره بصیر.

۱۷) هاشمی فراسماعیل، ۱۳۹۹، کارشناس ارشد مطالعات منابع انسانی و مدیر توسعه منابع انسانی مجتمع صنایع زرهی بنی‌هاشم سازمان صنایع دفاع.

18) Admiral, J. (2021). Team Coaching Psychology: Toward an Integration of Constructivist Approaches. *Journal of Constructivist Psychology*, 34(4), 450-462.

19) Ayse Kucuk Yilmaz, (2019) "Strategic approach to managing human factors risk in aircraft maintenance organization: riskmapping", *Aircraft Engineering and Aerospace Technology*, <https://doi.org/10.1108/AEAT-06-2018-0160>

20) Bassi, L., & McMurrer, D. (2007). Maximizing your Return on People. *Harvard Business Review*, 8(71), 32 -42.

21) Clutterbuck, D. (2021). *Team coaching* (pp. 271-283). London: SAGE.

22) Ebru Yazgan, (2018) "Development taxonomy of human risk factors for corporate sustainability in aviation sector", *Aircraft Engineering and Aerospace Technology*, 90(6):1012-1022

23) Hamidianpour, F., Esmailpour, M., & Firoozi, H. (2016). Assessing the Impact of Electronic Human Resource Management on Creation of Organizational Agility: A Study in the Bushehr Banks, Iran. *Asian Social Science*, 12(7), 105.

24) Hawkins, E. and Sutton, R. (2011) The Potential to Narrow Uncertainty in Projections of Regional Precipitation Change. *Climate Dynamics*, 37, 407-418. <http://dx.doi.org/10.1007/s00382-010-0810-6>.

- 25) Irfan, M., Khurshid, N., Khurshid, J., & Khokhar, A. M. (2023). Human resource development and organisational performance: Evidence from Pakistan. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 2020.
- 26) Jarosz, J. (2022) 'The impact of coaching on well-being and performance of managers and their teams during pandemic', *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19 (1), pp.4-27. DOI: 10.24384/n5ht-2722 (Accessed: 5 January 2022)
- 27) Khoshnood, N. T., & Nematizadeh, S. (2017). Strategic agility and its impact on the competitive capabilities in iranian private banks. *International Journal of Business and Management*, 12(2), 220-229.
- 28) Lawrence, P. (2021). Team coaching: Systemic Perspectives and their Limitations.
- 29) Liu, Y., Liu, D., Du, H., Liu, S., & Zhou, X. (2022). The Multilevel Study on the Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Voice Behavior: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 13, 792329-792329.
- 30) Passmore J and Evans-Krimme R (2021) The Future of Coaching: A Conceptual Framework for the Coaching Sector From Personal Craft to Scientific Process and the Implications for Practice and Research. *Front. Psychol.* 12:715228. doi: 10.3389/fpsyg.2021.715228
- 31) Peters, J., & Carr, C. (2013). Team effectiveness and team coaching literature review. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 6(2), 116-136.
- 32) Salas, E., Cooke, N., & Rosen, M. (2008). On Teams, Teamwork, and Team Performance: Discoveries and Developments. *Human Factors: The Journal of Human Factors and Ergonomic Society*, 50(3), 540-547.
- 33) Salcinovic, B., Drew, M., Dijkstra, P., Waddington, G., & Serpell, B. G. (2022). Factors Influencing Team Performance: What Can Support Teams in High-Performance Sport Learn from Other Industries? A Systematic Scoping Review. *Sports Medicine-Open*, 8(1), 1-18.
- 34) Salihovic, K. (2021). Artificial Intelligence and Corporate Social Responsibility in the Online Gambling Industry.
- 35) Salihovic, K. (2021). Team coaching in the workplace. A literature review on team coaching and solving performance deficiency in the workplace.
- 36) Salihovic, K. (2021). Team coaching in the workplace. A literature review on team coaching and solving performance deficiency in the workplace.

- 37) Thoman, D., & Lloyd, R. (2018). A review of the literature on human resource development: Leveraging HR as strategic partner in the high performance organization. *Journal of International & Interdisciplinary Business Research*, 5(1), 147-160.
- 38) Thomas Stephen Calvard, Debora Jeske, (2019) Developing human resource data risk management in the age of big data *International Journal of Information Management* Volume 43(8), 159-164
- 39) Trivellas, P., Rafailidis, A., Polychroniou, P., & Dekoulou, P. (2019). Corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences on job performance. *International Journal of Quality and Service Sciences*.
- 40) Wang Min, (2023). Huang Weide. The impact of high-performance work system on employees' innovative behavior—a multi-level model based on human-post matching [J]. *Journal of Beijing Technology and Business University (Social Science Edition)*, 2021,36(04):90-102.
- 41) Whitmore, J. (2010). *Coaching for performance: growing human potential and purpose: the principles and practice of coaching and leadership*. Hachette UK.

یادداشت‌ها:

-
1. Daniel Thoman
 2. Jonathan Passmore, and Rosie Evans-Krimme
 3. Lawrence, P.
 4. Qiange Sheng
 5. Human Resource Development
 6. Salas, E., Cooke, N., & Rosen, M.
 7. Whitmore, J.
 8. Hawkins
 9. Clutterbuck, D
 10. Organizational Agility
 11. Maturity of Human Resources Management Systems
 12. Organizational Improvement
 13. Trivellas

Investigation the effect of factors on development human resource management with high performance based on Team coaching approach in Tehran based knowledge corporations

Arsalan Yousefifard¹

Alireza Slambolchi²

Receipt: 22/09/2024

Acceptance: 10/10/2024

Mehrzad Sarfarazi³

Kambiz Hamidi⁴

Javad Nik Nafs⁵

Abstract

The aim of the current applied, descriptive and correlational study was to Investigation the effect of factors (strategic human resource management, electronic human resource management, human resource strategic agility, Maturity of Human Resource Management) on development human resource management with high performance based on Team coaching approach in Tehran based knowledge corporations. The research population comprised 1500 employees of Tehran based knowledge corporations out of whom a sample 308 was randomly selected, based on Morgan Table, to participate in the study. The research data were collected using a researcher-made five-point level Likert scale questionnaire comprising 4 factors and 32 items tapping the participants' responses were. Therefore, 350 questionnaires were distributed among members of the target population. Having distributed and collected the questionnaires, we analyzed descriptively and inferentially. Descriptively, features like absolute and relative frequency, mean, standard deviation and variance of background and main variables were estimated. Inferentially, correlational tests, multiple regression and F-Test used indicated that of factors (strategic human resource management, electronic human resource management, human resource strategic agility, Maturity of Human Resource Management) had a significant effect on development human resource management with high performance based on Team coaching approach in Tehran based knowledge corporations.

Keywords

behavioral factors, Team coaching, human resource management, schools of Sannadaj education

1-PhD Student, Department of Public Management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran. arsalan7973@yahoo.com

2-Assistant Professor, Department of Management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran. (Corresponding Author) alireza.slambolchi@gmail.com

3-Assistant Professor, Department of Management, Larestan Branch, Islamic Azad University, Larestan, Iran. mehrzadsarfarazi55@gmail.com

4-Assistant Professor, Department of Management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran. hamidi.k@gmail.com

5-Assistant Professor, Department of Management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran. nikknafs@yahoo.com