



SCIENCES AND TECHNIQUES OF
INFORMATION MANAGEMENT
Vol. 5, No. 4, Winter 1398
Dec/2019



مجله کتابخانه و اطلاعیات

سال پنجم، شماره چهارم - زمستان ۱۳۹۸ شماره پیاپی ۱۷

The study of HRM Strategies effect on the libraries staff's Performance of Urmia Universities*

Abbas Doulani¹

Zahra Mirmohammadi Kaklar²

Saeed Rezaei Shrifabadi³

(Received: 27 July 2019; Accepted: 30 November 2019)

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to study the of human resource management strategies effect the Librarians Performance of Urmia University

Methodology: This research is applied in terms of its purpose. it is also analytical-survey in terms of its nature. The statistical population of this research is all librarians of Urmieh university libraries. The data gathering tool is the combination of two standard questionnaires included employees' performance and also management strategies. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data. Descriptive statistics including frequency, frequency percent and Means of variables were presented in tables and charts. Inferential statistics included linear regression, Chi-square and Friedman tests.

Findings: The findings of the research indicate that human resource management strategies have a significant effect on the performance of university librarians, which includes ability, support, motivation, validity, cognition and evaluation. Also, gender and type of employment did not affect the HRM strategies on the performance of university libraries' staff.

Conclusion: The results showed that, considering that the organization's human resources is a key source for sustainable competitive advantage and one of the success factors of organizations, human resource management strategies has a significant effect on the performance of Universities libraries' staffs of.

Keywords: Human Resources Management Strategies, Staff Performance, University Libraries, Urmia.

*. The present study is extracted from: Mirmohammadi Kaklar, Zahra (1398). "The study of HRM Strategies effect on the libraries staff's Performance of Urmia Universities". Master thesis. Supervisor: Abbas Doulani. School of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran.

1. Assistance Professor, Knowledge and information science Department, School of Education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
a.doulani@alzahra.ac.ir

2. M.S in Knowledge and information science Department, School of education and psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.
mirmohammadi2735@gmail.com

3. Professor, Knowledge and information science Department, School of education and psychology, Alzahra University, Tehran, Iran.
srezaei@alzahra.ac.ir



بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد

کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه^{۱*}

عباس دولانی^۲/زهرا میرمحمدی کاکلر^۳/سعید رضایی شریف آبادی^۴
(صفحات ۴۱-۷۰)

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه بود.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت پیمایشی-تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری همه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه هستند. ابزار گردآوری اطلاعات، از تلفیق دو پرسشنامه استاندارد استراتژی‌های مدیریت و عملکرد کارکنان می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. آمار توصیفی، شامل فراوانی، درصد فراوانی و میانگین متغیرها در قالب جدول و نمودار ارائه گردید. آمار استنباطی نیز شامل رگرسیون خطی، آزمون مجذور کای و فریدمن است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه شامل توانایی، حمایت، انگیزش، اعتبار، شناخت و ارزیابی به صورت معنی‌داری اثرگذار است. همچنین جنسیت و نوع استخدام نیز تأثیری بر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی نداشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به تأثیرپذیری عملکرد کارکنان از وجود استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی، می‌بایست به منظور مدیریت بهینه این منبع ارزشمند، استراتژی‌ها و راهبردهایی مناسب هر سازمان، تدوین و اجرا کرد. بنابراین، استراتژی در مدیریت منابع انسانی، به عنوان گزینه و راهکار انتخابی برای حصول به اهداف سازمان و در راستای استراتژی و اهداف کلان سازمان قابل تعریف است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی، عملکرد کارکنان، کتابخانه‌های دانشگاهی، ارومیه، کتابداران دانشگاهی، استراتژی‌های مدیریت، مدیریت کتابخانه.

* تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۰۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۰۹.

۱. **پژوهش حاضر برگرفته از:** میرمحمدی کاکلر، زهرا (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. استاد راهنما: عباس دولانی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران.

۲. استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.
(نویسنده مسئول). a.doulani@alzahra.ac.ir

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.
mirmohammadi2735@gmail.com

۴. استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.
srezaei@alzahra.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

در عصر حاضر، سازمان‌ها برای کسب موفقیت، چاره‌ای به جز تدوین استراتژی‌های متناسب با منابع انسانی ندارند، در غیر این صورت قابلیت سازگاری با محیط پیچیده امروزی و توانایی بکارگیری اثربخش منابع انسانی را از دست خواهند داد (نصیری، حیدری، شهبازی و انصاری، ۱۳۹۲، ص ۳۸). امروزه منابع انسانی با ارزش‌ترین و مهمترین سرمایه و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است، لذا وجود برنامه‌ریزی منابع انسانی، برنامه‌ریزی جهت رسیدن به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت به‌سازی منابع انسانی ضروری می‌باشد (میرسپاسی، ۱۳۸۶، ص ۳۰۶). آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه باید از روش‌های متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جز با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود (طیبیان، ۱۳۸۲، ص ۵۵). چرا که هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی، کمک به عملکرد بهینه برای رسیدن به اهداف سازمانی است. استراتژی‌های منابع انسانی راهکارهای اولیه‌ای هستند که کمک می‌کنند تا سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، گرایش‌ها و رفتارهای افراد را شکل دهند و از این طریق به اهداف سازمانی دست یابند.

استراتژی‌های بخش منابع انسانی، الزاماً جهت‌گیری‌های کلی عملکرد عوامل انسانی را در راستای دستیابی به اهداف سازمان، مشخص می‌نمایند. به گونه‌ای که استفاده از استراتژی‌های گوناگون منابع انسانی، می‌تواند امکان تحقق مقاصد کلی یک سازمان را

افزایش یا کاهش دهد. استراتژی مدیریت منابع انسانی یک روش مدیریتی مبتنی بر شایستگی است و در آن بیشتر بر توسعه منابع انسانی تأکید می‌شود (بامبرگر و مشولم^۱، ۲۰۰۰، ص ۱۶۶). «بهبود و به‌سازی نیروی انسانی به منظور افزایش بهره‌وری سازمان همواره مد نظر سازمان انتفاعی و غیرانتفاعی است. به زعم صاحب‌نظران مدیریت و سازمان، ارزیابی عملکرد، یک راهکار مناسب جهت به‌سازی نیروی انسانی است. یعنی هدف از ارزیابی عملکرد باید بهبود ارتقاء توانمندی کارکنان سازمان باشد. بنابراین، مدیریت سازمان جهت ایجاد سازمانی با نیروی انسانی کارآمد و توانمند راهی جز توجه به امر آموزش، تقویت، قدرت، خلاقیت و ابتکار، بالا بردن روحیه و انگیزه، رشد شخصیت کارکنان و مسائلی از این دست ندارد. جهت دستیابی به اهداف، در مرحله نخست عملکرد کارکنان باید به نحو مطلوب مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد و پس از مشخص شدن نقاط قوت و ضعف کارکنان در زمینه‌های فوق، نسبت به رفع نقاط قوت و ضعف اقدام نمود. به عبارت دیگر، با ارزیابی عملکرد باید در به‌سازی و پرورش نیروی انسانی کوشید» (حبیبی، ۱۳۹۸).

به طور کلی، عملکرد انسانی فرآیندهای سازمانی، امری است که در صورت تحقق یافتن آن‌ها بهره‌وری سازمان‌ها را تضمین می‌کند. در این میان کتابخانه‌ها از این امر مستثنی نیستند و یکی از ابزارهای مهم و حیاتی برای ایجاد تحول و بقای کتابخانه‌ها همین منابع انسانی است. مقصود از مدیریت منابع انسانی در کتابخانه‌ها، سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظایف مدیریتی است که به جنبه‌هایی از ارتقاء دانش و فعالیت کارکنان، آموزش کارکنان، ارزیابی عملکرد، ارائه پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان بستگی دارد (ویرانجانیلو و کومار^۲، ۲۰۱۱، ص ۴۰۵). کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، هویت سازمان را رقم می‌زنند و به بیانی دیگر آینه تمام‌نمایی برای انعکاس سطح فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی هستند. کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی در دانشگاه‌ها و بخش‌های ذی‌ربط همگام و هم‌راستا با برنامه‌های آموزشی و پژوهشی می‌توانند، به ارتقای

1 Bamberger & Meshowlam
2 Veeranjanyulu & Kumar

فرآیندهای آموزشی و پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز برنامه‌های این حوزه کمک کنند و به عنوان نیروی محرکه فعالیت‌های پژوهشی، موجبات انجام تحقیق‌های نوین و کشف عرصه‌های جدید دانش بشری را تسهیل کنند. این مهم بدون بهره‌گیری از اصول علمی و مدیریتی در اداره کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی میسر نخواهد بود. یکی از اصول علمی و مدیریتی برای تمامی سازمان‌ها، تدوین برنامه استراتژیک است که براساس آن سازمان مذکور بتواند به حیات رو به تعالی خود ادامه دهد. بنابراین، کتابخانه‌ها با استانداردسازی امکانات و خدمات خود، ضمن تعالی سازمانی با ایجاد بستری مناسب برای کاربران و تمامی ذی‌نفعان خود و جلب رضایت آنان، در مسیر روند توسعه پایدار در ارائه خدمات تمام عیار کتابخانه‌ای در شناسایی و تامین کلیه نیازهای اطلاعاتی کاربران خود، قرار می‌گیرند.

اگرچه پژوهش‌هایی در رابطه با اهمیت و ضرورت بکارگیری برنامه‌های استراتژیک در فعالیت‌های اجتماعی گوناگون در ایران منتشر می‌شود، اما به نظر می‌رسد که متخصصان حرفه‌ی علم اطلاعات و دانش‌شناسی تاکنون گرایش زیادی به سمت مطالعه و بکارگیری برنامه استراتژیک کتابخانه‌ای از خود نشان نداده‌اند. از این‌رو بررسی استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی و سنجش توانایی‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های کارکنان و شناسایی عوامل مشوق و بازدارنده اجرای آن‌ها، به عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی مشتری‌مداری کتابخانه‌های دانشگاهی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین، به منظور افزایش سطح عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه، در تحقیق حاضر تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های چندی در زمینه متغیرهای مورد بحث در پژوهش حاضر انجام شده است که در این بخش به مرتبط‌ترین موارد اشاره می‌گردد:

اکبری‌پور و امینی (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی رابطه استراتژی‌های سرمایه انسانی

با بهبود عملکرد مالی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی پرداختند. نتایج نشان داد که مدیریت ارزش، کنترل ریسک، کنترل هزینه با استراتژی‌های سرمایه انسانی رابطه مثبت دارند و کنترل ریسک بیشترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی را دارد.

رستم‌زاده، بوداقي خواجه نوبر و سلطانی (۱۳۹۵)، نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر جذب، نگه‌داشت و توانمندسازی نیروی انسانی بانک کشاورزی به بررسی چارچوب مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نقش مهم آن در جذب، نگه‌داشت و توانمندسازی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر جذب، نگهداشت و توانمندسازی و به طور کلی عملکرد نیروی انسانی در بین کارکنان بانک کشاورزی شهر ارومیه دارد.

حسنخانی (۱۳۹۵)، در پژوهشی تأثیر تناسب استراتژی‌های منابع انسانی بر بهینه‌سازی عملکرد کارکنان شهرداری کلانشهر قم را بررسی کرد. نتایج نشان داد، تناسب استراتژی‌های منابع انسانی بر بهینه‌سازی عملکرد کارکنان شهرداری کلانشهر قم تأثیر مثبت و معناداری دارد.

همچنین زیاری و حق‌شناس (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر عملکرد کارکنان در شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران پرداخت. نتایج نشان داد، استراتژی‌های مدیریتی بر عملکرد کارکنان در شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران که توانایی، حمایت سازمانی، انگیزش، اعتبار، سازگاری با محیط کاری، شناخت و ارزیابی را شامل می‌شود، دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری است.

جوادی‌زاده (۱۳۹۴)، نیز در تحقیقی به بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در تولیدکنندگان مواد غذایی استان اصفهان پرداخت. نتایج نشان داد، انتخاب نوع استراتژی کسب و کار در شرکت‌ها بر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل آموزش، استخدام، پاداش خدمات و مشارکت کارکنان به صورت معنی‌داری اثرگذار است. همچنین کارکردهای استخدام، مشارکت کارکنان و پاداش خدمات بر عملکرد سازمانی شرکت‌های مذکور تأثیر معنی‌دار داشته‌اند.

آقاجانی (۱۳۹۱)، در تحقیقی تأثیر هم‌سویی استراتژی مدیریت منابع انسانی و استراتژی کلی (رقابتی) بر عملکرد بانک ملت را مورد بررسی قرار داد، نتایج این تحقیق نشان داد که استراتژی منابع انسانی و استراتژی‌های رقابتی در بانک در راستای هم بوده و تأثیر به‌سزایی بر ابعاد سه‌گانه عملکرد (روحیه سازمانی، عملکرد مالی و عملکرد کلی) داشته است.

فاطمی، دلوی و آقاسی (۱۳۹۰)، در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد مالی بانک‌های سپه شهر اصفهان پرداختند، نتایج نشان داد، بین مولفه‌های سرمایه انسانی استراتژیک (آموزش، تجربه کاری و شایستگی‌ها) و عملکرد بانک (درآمدها) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

افجه و اسماعیل‌زاده (۱۳۸۸)، در تحقیقی تأثیر هماهنگی استراتژیک بین استراتژی منابع انسانی، استراتژی سرمایه انسانی و استراتژی رفتار سازمانی بر عملکرد سازمان را بررسی کردند. نتایج نشان داد، هماهنگی بین استراتژی‌های منابع انسانی، سرمایه انسانی و رفتار سازمانی اثر قابل توجهی بر عملکرد سازمان خواهد داشت.

سارین^۱ (۲۰۱۸)، تحقیقی در خصوص روابط میان مدیریت منابع انسانی استراتژیک و رضایت شغلی انجام داده و چنین نتیجه گرفت که استراتژی‌های مؤثر بر مدیریت منابع انسانی و اقدامات مدیریتی به طور مستقیم بر عملکرد و رفتار کارکنان و رضایت شغلی آنان تأثیر می‌گذارد.

لیائو^۲ و هوانگ^۳ (۲۰۱۶)، در پژوهشی تأثیر چشم‌انداز، استراتژی و منابع انسانی بر روی عملکرد خدماتی سازمان‌های غیر انتفاعی را بررسی کردند. نتایج نشان داد، چشم‌انداز سازمان دارای تأثیر چشمگیر مثبتی بر روی استراتژی‌های مدیریت بوده، و استراتژی‌های مدیریت دارای یک تأثیر چشمگیر مثبتی بر روی مدیریت منابع انسانی می‌باشد.

1 Sareen

2 Liaoa

3 Huangb

کریسپین^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، نیز در پژوهشی نقش مدیریت منابع انسانی استراتژیک تحت تأثیر عملکرد کارکنان را براساس حمایت سازمانی ادراک شده بررسی کردند. مدیریت منابع انسانی استراتژیک از طریق مولفه‌های حمایت سازمانی (حقوق و دستمزد، قدردانی، حمایت، احترام و افتخار دریافت شده از سازمان و ...) بر عملکرد کارکنان بسیار موثر است. پاشا اوغلو^۲ و توناس^۳ (۲۰۱۴)، مطالعه‌ای با عنوان «اهمیت استراتژیک اقدامات منابع انسانی در رضایت شغلی کارکنان»، انجام دادند. نتایج نشان داد که اقدامات منابع انسانی (اقدامات مدیریتی، مدیریت دستمزد، آموزش و توسعه کارکنان، مدیریت عملکرد کارکنان و مدیریت مسیر شغلی) بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند و همچنین این تأثیر دو سویه است، بدین معنا که رضایت شغلی کارکنان نیز تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اقدامات منابع انسانی در سازمان دارد.

میشل^۴، اوبیدات^۵ و برگ^۶ (۲۰۱۳)، در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی» دریافتند که تنها با توجه صرف به سرمایه‌های یک سازمان (پول، اطلاعات، امکانات و تجهیزات) عملکرد کارکنان بهبود نخواهد یافت. لذا توجه به مدیریت سرمایه انسانی از طریق مدیریت استراتژیک منابع انسانی توصیه می‌شود. وایگانجو^۷، موکولو^۸ و کهیری^۹ (۲۰۱۲)، پژوهشی پیرامون ارتباط میان مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد شرکت سازمان‌های تعاونی کنیا انجام دادند. نتایج نشان داد که ابعاد مدیریت راهبردی منابع انسانی شامل تأمین منابع، آموزش و توسعه، تیم‌ها و تمرکززدایی و تسهیم اطلاعات بر سودآوری و رشد فروش تأثیر مثبت دارند.

ژانگ^{۱۰} (۲۰۱۳)، در تحقیقی با عنوان «انتخاب استراتژیک و تأثیرات آن بر

1 Crispin
2 Pasaoglu
3 Tonus
4 Michell
5 Obeidat
6 Mark Berg
7 Waiganjo
8 Mukulu
9 Kahiri
10 Dongi Zhang

عملکرد» نشان داد که علاوه بر اینکه انتخاب استراتژی مناسب در عملکرد کارکنان مهم و موثر است، هرگونه تغییر در استراتژی باعث تاثیر عمیق در هزینه‌های سازمانی و عملکرد کارکنان خواهد شد.

استنتاج از مرور پیشینه

با بررسی پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور مشخص گردید، تاکنون پژوهشی در رابطه با تاثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاهی انجام نشده است و در اکثر پژوهش‌ها نیز، موضوعات مدیریت استراتژیک منابع انسانی به صورت موضوعی مستقل مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین، با توجه به اینکه نتایج پژوهش‌های مورد بررسی نشان می‌دهد که استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر به‌سزایی در رضایت شغلی، کاهش هزینه‌ها، افزایش ارتباطات، اعتماد و توانمندسازی میان کارکنان دارد و در سازمان‌ها نیز باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌شود، پژوهش حاضر می‌تواند به عنوان مبنایی برای پژوهش‌های بیشتر و خاص‌تر در این حوزه در آینده باشد.

فرضیه‌ها و وال تحقیق

پژوهش حاضر دارای یک فرضیه اصلی و نه فرضیه فرعی و یک سوال می‌باشد.

فرضیه اصلی: استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.

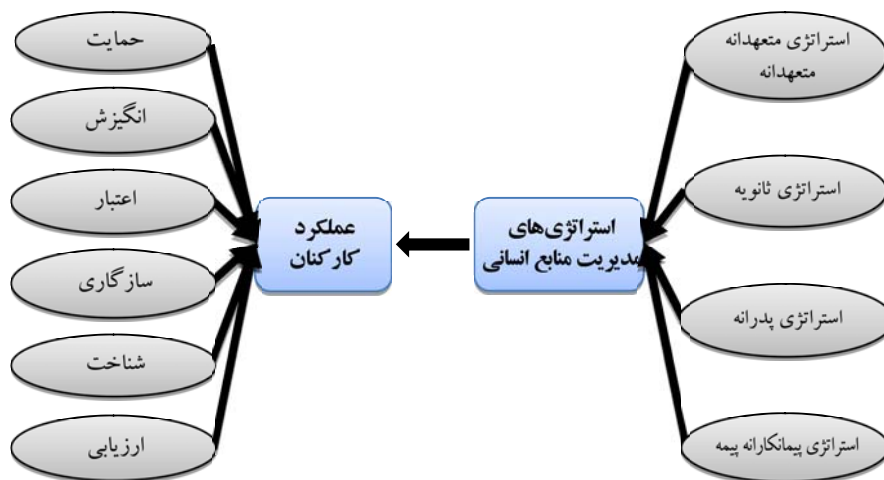
فرضیه‌های فرعی

- ۱- استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.
- ۲- استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر حمایت سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.

- ۳- استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر انگیزش کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.
 - ۴- استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر اعتبار کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.
 - ۵- استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر سازگاری کارکنان با محیط کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.
 - ۶- استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر شناخت کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.
 - ۷- استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر ارزیابی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.
 - ۸- بین نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه بر اساس متغیر جنس در خصوص استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی اختلاف معناداری وجود دارد.
 - ۹- نوع استخدام کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه بر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.
- سوال تحقیق: آیا بین عوامل تاثیرگذارپذیر بر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی (از نظر اولویت) اختلاف معناداری وجود دارد؟

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به ادبیات پژوهش و فرضیه‌های ارائه شده می‌توان مدل مفهومی پژوهش را بدین صورت ارائه کرد (نمودار ۱).



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مدل عملکرد کارکنان اچیو^۱ (هرسی و گلداسمیت^۲، ۱۹۸۰) و مدل استراتژی‌های مدیریت (هو^۳ و همکاران، ۲۰۱۴)

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش شناسی پیمایشی - تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه هستند. این کتابخانه‌ها شامل کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌ای بوده که جمعاً ۳۲ کتابخانه و ۹۱ کتابدار می‌باشند. لازم به ذکر است با توجه به محدودیت جامعه آماری در این پژوهش، نمونه‌گیری انجام نشد و تمام افراد جامعه مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار اندازه‌گیری و پایایی و روایی

ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق پرسشنامه بود. به طور کلی با توجه به اهداف پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول پرسشنامه استراتژی مدیریت منابع انسانی هو^۴ و

1 Ohio

2 Hersey & Goldsmith

3 Ho

4 Ho

و^۱ (۲۰۱۴) بود که ۱۸ سوال دارد، که انواع استراتژی‌های مدیریت (متعهدانه، پیمانکارانه، پدارنه و ثانویه) را از دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه مشخص کرد. پرسشنامه دوم پرسشنامه عملکرد کارکنان هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۸) و شامل ۲۶ سوال بود. این پرسشنامه مولفه‌های عملکرد کارکنان (توانایی، حمایت سازمانی، انگیزش، اعتبار، سازگاری، شناخت و ارزیابی) کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه را سنجش می‌نمود. با توجه به جامعه پژوهشی، تغییراتی در پرسشنامه‌های مذکور ایجاد شد. برای بدست آوردن روایی ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه از نظرات ۱۰ متخصص حوزه مربوطه استفاده گردید و نظرات اصلاحی بر روی پرسشنامه‌ها اعمال شد. به منظور برآورد پایایی ابزارهای اندازه‌گیری تحقیق، پرسشنامه‌ها در بین تعدادی از جامعه مورد بررسی (۲۰ نفر)، توزیع و پایایی آن‌ها با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ^۲ محاسبه گردید که استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۷ برآورد شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، اطلاعات جمعیت‌شناختی جامعه پژوهش و همچنین شاخص‌های تمرکز و پراکنش امتیازات بدست آمده برای مؤلفه‌های پژوهش در قالب جداول فراوانی، درصد فراوانی و نمودارهای ستونی ارائه شد. در بخش آمار استنباطی نیز، در راستای بررسی فرضیه‌های اصلی تحقیق مبتنی بر اثرگذاری استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه، با استفاده از آزمون‌های رگرسیون خطی، مجذور کای و فریدمن^۳، فرضیه‌ها و سوال تحقیق مورد آزمون قرار گرفتند.

یافته‌ها

جامعه پژوهش حاضر کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهر ارومیه می‌باشند که در

1 Wu

2 Cronbach's alpha

3Friedman

جدول ذیل اطلاعات توصیفی آنها از لحاظ متغیرهای جنس، نوع استخدام و میزان تحصیلات درج شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی نمونه پژوهش

میزان تحصیلات				نوع استخدام			جنس	
دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	فوق دیپلم	قراردادی	پیمانی	رسمی	مرد	زن
۹(۹/۹)	۳۵(۳۸/۵)	۴۱(۴۵/۱)	۶(۶/۶)	۳۸(۴۱/۸)	۱۲(۱۳/۲)	۴۱(۴۵/۱)	۵۸(۶۳/۷)	۳۳(۳۶/۳)
۹۱				۹۱			۹۱	

شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های پژوهش

با محاسبه میانگین و انحراف از معیار شاخص‌های موجود در دو پرسشنامه تحقیق مشخص گردید، توانایی کارکنان با میانگین ۳/۱۶ درصد بیشترین و استراتژی ثانویه با میانگین ۲/۵۰ درصد کمترین شاخص را در این پژوهش به خود اختصاص داده‌اند (جدول ۲).

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد
استراتژی متعهدانه	۳/۱۴	۰/۹۸۸۲
استراتژی پیمانکارانه	۲/۹۳	۰/۹۶۸۵
استراتژی پدرانه	۲/۸۵۲۵	۱/۱۱۱۷
استراتژی ثانویه	۲/۵۰۸۰	۰/۹۸۹۰
توانایی کارکنان	۳/۶۱۶۶	۰/۹۲۸۰
حمایت سازمانی کارکنان	۲/۸۰۷۵	۰/۹۵۶۰
انگیزش کارکنان	۲/۵۵	۱/۰۱۵۲
اعتبار کارکنان	۲/۹۶۵۰	۱/۰۹۳۲
سازگاری کارکنان	۳/۱۶۳۳	۱/۰۹۲۶
شناخت کارکنان	۲/۹۵۷۵	۰/۹۹۲۷
ارزیابی کارکنان	۳/۲۶۷۵	۱/۰۶۲۷

بررسی فرضیه‌های پژوهش

باتوجه به اینکه یکی از مفروضات استفاده از رگرسیون خطی، نرمال بودن توزیع متغیرهای پاسخ می‌باشد، برای این منظور آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^۱ به کار گرفته شد، که نتایج آن در جدول دو نشان داده شده است. با توجه به سطوح معنی داری به دست آمده از آزمون مربوطه که بزرگ‌تر از $\alpha = 0/05$ می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال می‌باشند (جدول ۲).

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	آماره کولموگروف	سطح معنی داری (sig)	نتیجه آزمون
توانایی کارکنان	۱/۱۴۶	۰/۱۴۴	توزیع نرمال است
حمایت سازمانی کارکنان	۰/۹۵۸	۰/۳۱۸	توزیع نرمال است
انگیزش کارکنان	۰/۷۹۶	۰/۵۵۱	توزیع نرمال است
اعتبار کارکنان	۱/۱۱۲	۰/۱۶۸	توزیع نرمال است
سازگاری کارکنان	۱/۳۰۵	۰/۰۶۶	توزیع نرمال است
شناخت کارکنان	۱/۱۶۱	۰/۱۳۵	توزیع نرمال است
ارزیابی کارکنان	۰/۹۶۴	۰/۳۱۱	توزیع نرمال است

فرضیه اول: استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.

با ج به جدول ۳، خلاصه مدل نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین استراتژی‌های مدیریت و توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه $0/339$ می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز نشان می‌دهد که $0/150$ درصد از تغییرات متغیر توانایی کارکنان توسط متغیر استراتژی‌های مدیریت تبیین می‌شود.

جدول ۳. ضرایب تعیین برآزش مدل تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R Square	ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R Square
۱	۰/۳۳۹	۰/۱۵۹	۰/۱۵۰

1 Kolmogorov-Smirnov

همچنین براساس جدول ۴، در خصوص محاسبه آنالیز واریانس، داده‌های جدول نشان می‌دهند مدل رگرسیونی مورد استفاده تحقیق از برازش قابل قبولی برخوردار بوده و رابطه بین متغیرهای مورد نظر تحقیق معنی‌دار ($Sig = 0/000$) است.

جدول ۴. آنالیز واریانس (ANOVA) در استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

مدل	مجموع انحرافات Sum of Squares	درجه آزادی df	واریانس Mean Square	آماره آزمون F	سطح معنی‌داری (Sig)
رگرسیون	۶۹/۹۳۱	۱	۶۹/۹۳۱	۱۶/۸۲۵	۰/۰۰۰
باقیمانده	۳۶۹/۹۱۵	۸۹	۴/۱۵۶		
کل	۴۳۹/۸۴۶	۹۰			

ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار در استراتژی‌های مدیریت، مقدار ۰/۳۳۹ واحد انحراف معیار در سطح توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تغییر روی خواهد داد (جدول ۵).

جدول ۵. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

مدل	ضرایب غیر استاندارد Unstandardized Coefficients		ضرایب استاندارد Standardized Coefficients Beta	آماره آزمون	سطح معنی‌داری (Sig)
	B	Std. Error			
عرض از مبدأ	۴/۳۱۷	۱/۶۰۶		۲/۶۸۸	۰/۰۰۹
استراتژی‌های مدیریت	۰/۱۲۷	۰/۰۳۱	۰/۳۹۹	۴/۱۰۲	۰/۰۰۰

نکته: با توجه به اینکه تعداد جداول آزمون رگرسیون خطی برای هفت فرضیه فرعی بسیار زیاد است، بعد از فرضیه اول (که جداول به صورت کامل ارائه شد) در بقیه موارد اطلاعات

جداول مدل رگرسیونی و آنالیز واریانس تنها در متن خواهد آمد و تنها به جدول ضرایب رگرسیونی بسنده خواهد شد.

فرضیه دوم: استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر حمایت سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.

ضریب همبستگی بین استراتژی‌های مدیریت و حمایت سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه $r = 0/398$ می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده $(0/149) = \text{Adjusted R Square}$ مدل نیز نشان می‌دهد که $0/149$ درصد از تغییرات متغیر حمایت سازمانی کارکنان توسط متغیر استراتژی‌های مدیریت تبیین می‌شود. با توجه به نتایج آزمون آنالیز واریانس ($F = 16/757$) و سطح معناداری محاسبه شده ($\text{Sig} = 0/000$)، مدل رگرسیونی مورد استفاده در تحقیق از برآزش قابل قبولی برخوردار می‌باشد. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار تغییر در استراتژی‌های مدیریت، مقدار $0/398$ واحد انحراف معیار در سطح توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تغییر روی خواهد داد (جدول ۶).

جدول ۶. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر حمایت کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

سطح معنی‌داری (Sig)	آماره آزمون	ضرایب استاندارد Standardized Coefficients	ضرایب غیر استاندارد Unstandardized Coefficients		مدل
		Beta	Std. Error	B	
0/252	1/152		2/156	2/483	عرض از مبدأ
0/000	4/094	0/398	0/042	0/170	استراتژی‌های مدیریت

فرضیه سوم: استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر انگیزش کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.

ضریب همبستگی بین استراتژی‌های مدیریت و حمایت سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه $r = 0/387$ می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده $(0/141) =$

Adjusted R Square) مدل نیز نشان می‌دهد که ۰/۱۴۱ درصد از تغییرات متغیر حمایت سازمانی کارکنان توسط متغیر استراتژی‌های مدیریت تبیین می‌شود. با توجه به نتایج آزمون آنالیز واریانس ($F = ۱۵/۷۱۴$) و سطح معناداری محاسبه شده ($Sig = ۰/۰۰۰$)، مدل رگرسیونی مورد استفاده در تحقیق از برآزش قابل قبولی برخوردار می‌باشد. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار تغییر در استراتژی‌های مدیریت، مقدار ۰/۳۸۷ واحد انحراف معیار در سطح توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تغییر روی خواهد داد (جدول ۷).

جدول ۷. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر حمایت کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

سطح معنی‌داری (Sig)	آماره آزمون	ضرایب استاندارد Standardized Coefficients	ضرایب غیر استاندارد Unstandardized Coefficients		مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۷۲۴	۰/۳۵۴		۲/۳۸۱	۰/۸۴۴	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۳/۹۶۴	۰/۳۸۷	۰/۰۴۶	۰/۱۸۲	استراتژی‌های مدیریت

فرضیه چهارم: استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر اعتبار کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.

ضریب همبستگی بین استراتژی‌های مدیریت و حمایت سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه $r = ۰/۴۵۲$ می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده ($۰/۱۹۶ = \text{Adjusted R Square}$) مدل نیز نشان می‌دهد که ۰/۱۹۶ درصد از تغییرات متغیر حمایت سازمانی کارکنان توسط متغیر استراتژی‌های مدیریت تبیین می‌شود. با توجه به نتایج آزمون آنالیز واریانس ($F = ۲۲/۶۳۹$) و سطح معناداری محاسبه شده ($Sig = ۰/۰۰۰$)، مدل رگرسیونی مورد استفاده در تحقیق از برآزش قابل قبولی برخوردار می‌باشد. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های

دانشگاهی شهر ارومیه نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار در استراتژی‌های مدیریت، مقدار ۰/۴۵۲ واحد انحراف معیار در سطح توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تغییر روی خواهد داد (جدول ۸).

جدول ۸. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر اعتبار کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

سطح معنی‌داری (Sig)	آماره آزمون	ضرایب استاندارد Standardized Coefficients	ضرایب غیر استاندارد Unstandardized Coefficients		مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۹۵۴	-۰/۰۵۷		۲/۵۴۰	-۰/۱۴۵	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۴/۷۵۸	۰/۴۵۲	۰/۰۴۹	۰/۲۳۳	استراتژی‌های مدیریت

فرضیه پنجم: استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر سازگاری کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.

ضریب همبستگی بین استراتژی‌های مدیریت و حمایت سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه $r = ۰/۱۸۰$ می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده $(۰/۰۲۲) = \text{Adjusted R Square}$ مدل نیز نشان می‌دهد که ۰/۰۲۲ درصد از تغییرات متغیر حمایت سازمانی کارکنان توسط متغیر استراتژی‌های مدیریت تبیین می‌شود. با توجه به نتایج آزمون آنالیز واریانس ($F = ۲/۹۸۲$) و سطح معناداری محاسبه شده ($\text{Sig} = ۰/۰۸۸$)، مدل رگرسیونی مورد استفاده در تحقیق از برازش قابل قبولی برخوردار نیست. ضرایب رگرسیون مربوط به عدم تأثیر معنادار، استراتژی‌های مدیریت بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه را نشان می‌دهد، به عبارت دیگر، به ازای یک انحراف معیار در استراتژی‌های مدیریت، تنها مقدار ۰/۱۸۰ واحد انحراف معیار در سطح توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تغییر روی خواهد داد، که معنادار نیست (جدول ۹).

جدول ۹. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر سازگاری کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

سطح معنی‌داری (Sig)	آماره آزمون	ضرایب استاندارد Standardized Coefficients	ضرایب غیر استاندارد Unstandardized Coefficients		مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۴	۲/۹۲۸		۲/۰۴۷	۵/۹۹۲	عرض از مبدأ
۰/۰۸۸	۱/۷۲۷	۰/۱۸۰	۰/۰۳۹	۰/۰۶۸	استراتژی‌های مدیریت

فرضیه ششم: استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر شناخت کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.

ضریب همبستگی بین استراتژی‌های مدیریت و حمایت سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه $r = ۰/۵۰۹$ می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده $(۰/۲۵۱) = \text{Adjusted R Square}$ مدل نیز نشان می‌دهد که $۰/۲۵۱$ درصد از تغییرات متغیر حمایت سازمانی کارکنان توسط متغیر استراتژی‌های مدیریت تبیین می‌شود. با توجه به نتایج آزمون آنالیز واریانس ($F = ۳۱/۰۸۳$) و سطح معناداری محاسبه شده ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰$)، مدل رگرسیونی مورد استفاده در تحقیق از برازش قابل قبولی برخوردار می‌باشد. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار تغییر در استراتژی‌های مدیریت، مقدار $۰/۵۰۹$ واحد انحراف معیار در سطح توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تغییر روی خواهد داد (جدول ۱۰).

جدول ۱۰. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر شناخت کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

سطح معنی‌داری (Sig)	آماره آزمون	ضرایب استاندارد Standardized Coefficients	ضرایب غیر استاندارد Unstandardized Coefficients		مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۲۲۸	۱/۲۱۵		۱/۷۵۶	۲/۱۳۳	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۵/۵۷۵	۰/۵۰۹	۰/۰۳۴	۰/۱۸۹	استراتژی‌های مدیریت

فرضیه هفتم: استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر ارزیابی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تأثیر دارد.

ضریب همبستگی بین استراتژی‌های مدیریت و حمایت سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه $r = 0/375$ می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده ($0/131$) = Adjusted R Square) مدل نیز نشان می‌دهد که $0/131$ درصد از تغییرات متغیر حمایت سازمانی کارکنان توسط متغیر استراتژی‌های مدیریت تبیین می‌شود. با توجه به نتایج آزمون آنالیز واریانس ($F = 14/596$) و سطح معناداری محاسبه شده ($Sig = 0/000$)، مدل رگرسیونی مورد استفاده در تحقیق از برازش قابل قبولی برخوردار می‌باشد. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف معیار تغییر در استراتژی‌های مدیریت، مقدار $0/375$ واحد انحراف معیار در سطح توانایی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه تغییر روی خواهد داد (جدول ۱۱).

جدول ۱۱. ضرایب رگرسیون مربوط به تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر ارزیابی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

سطح معنی داری (Sig)	آماره آزمون	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients Std. Error	B	
0/105	1/637		2/411	3/947	عرض از مبدأ
0/000	3/820	0/375	0/047	0/178	استراتژی‌های مدیریت

فرضیه هشتم: بین نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه براساس متغیر جنس در خصوص استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی اختلاف معناداری وجود دارد. برای آزمون فرضیه فوق از آزمون مجذور کای استفاده گردید. با توجه به داده‌های جدول ۱۲ و سطح معناداری ($Sig = 0/256$) بین نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی در خصوص استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی اختلاف معناداری وجود ندارد (جدول ۱۲).

جدول ۱۲. نتایج آزمون تأثیر جنسیت بر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

ارزش کای value	درجه آزادی df	سطح معنی داری (Sig)
۰/۶۶۸	۵۳	۰/۲۵۶

فرضیه نهم: بین نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه براساس متغیر نوع استخدام در خصوص استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی اختلاف معناداری وجود دارد.

برای آزمون فرضیه فوق نیز از آزمون مجذور کای استفاده گردید. با توجه به داده‌های جدول ۱۳ و سطح معناداری ($\text{Sig} = ۰/۷۸۹$) بین نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی در خصوص استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی اختلاف معناداری وجود ندارد (جدول ۱۳).

جدول ۱۳. نتایج آزمون تأثیر نوع استخدام بر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

ارزش کای value	درجه آزادی df	سطح معنی داری (Sig)
۰/۵۸۵	۱۰۶	۰/۷۸۹

سوال پژوهش: آیا بین عوامل تأثیرگذارپذیر بر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی (از نظر اولویت) اختلاف معناداری وجود دارد؟

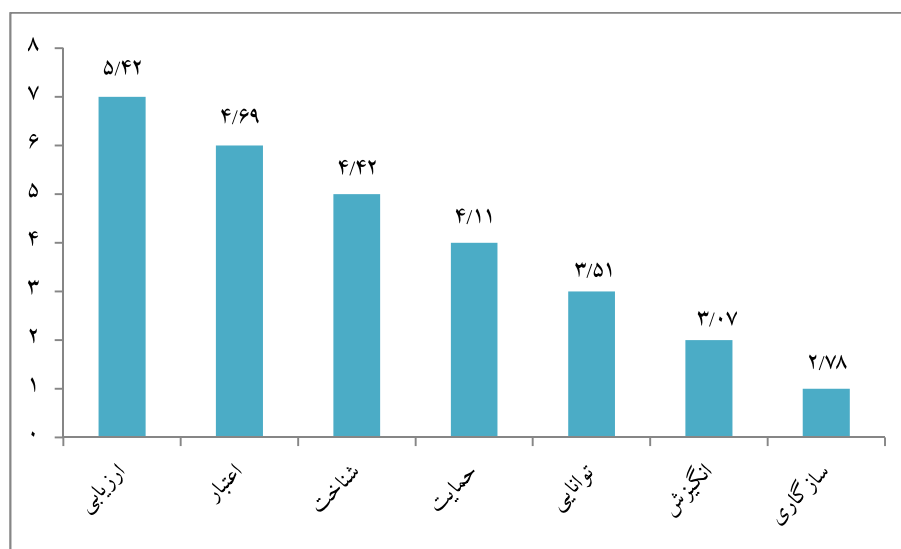
جهت اولویت‌بندی عوامل تأثیرپذیر (توانایی، حمایت، انگیزش، اعتبار، سازگاری، شناخت و ارزیابی کارکنان) از استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی، از آزمون فریدمن استفاده شد. براساس جدول ۱۴ و میزان معناداری محاسبه شده ($۰/۰۰۰$) بین عوامل مذکور از لحاظ میزان تأثیرپذیری، اختلاف معناداری وجود دارد. بدین ترتیب ارزیابی با میانگین $۵/۴۲$ و سازگاری با میانگین $۲/۷۸$ به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیرپذیری را از استراتژی‌های مدیریت دارند (جدول ۱۴).

جدول ۱۴. نتایج آزمون فریدمن به منظور اولویت‌بندی عوامل تأثیرپذیر از استراتژی‌های

مدیریت منابع انسانی

متغیر	میانگین رتبه‌ای	رتبه	خی‌دو	سطح معنی‌داری
توانایی کارکنان	۳/۵۱	۵	۱۰۸/۰۳۷	۰/۰۰۰
حمایت کارکنان	۴/۱۱	۴		
انگیزش کارکنان	۳/۰۷	۶		
اعتبار کارکنان	۴/۶۹	۲		
سازگاری کارکنان	۲/۷۸	۷		
شناخت کارکنان	۴/۴۲	۳		
ارزیابی کارکنان	۵/۴۲	۱		

اولویت‌بندی عوامل تأثیرپذیر (براساس میانگین) از استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی در نمودار ۲ ارائه شده است.



نمودار ۲. اولویت‌بندی عوامل تأثیرپذیر از استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی

نتیجه‌گیری

همانگونه که نتایج آزمون‌های رگرسیون خطی در بخش یافته‌ها نشان دادند،

استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر روی عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه و ابعاد آن، به جز متغیر سازگاری، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در این میان، متغیر نوع استخدام و متغیر جنسیت نیز بر تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی رابطه معنی‌داری را نشان نمی‌دهد. با بررسی هر یک از فرضیه‌های آزمون شده می‌توان تحلیل‌های ذیل را متصور شد:

فرضیه اول موثر بودن استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر توانایی کارکنان را تایید نمود. می‌توان گفت که در هر سازمانی، انجام موفقیت‌آمیز هر کاری اعم از برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل استراتژی‌های کلان سازمان، بدون مدیریت و توجه جدی به منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود. از این‌رو نگاه استراتژی به نیروی انسانی در قالب مدیریت استراتژیک منابع انسانی اهمیت فراوانی دارد. در این میان توانمندسازی، مفهومی است که می‌تواند منافع سازمان را تأمین کرده و احساس مالکیت و سرافرازی در کارکنان را ایجاد نماید و همچنین در جذب و نگه‌داشت منابع انسانی مؤثر باشد. به عبارت دیگر توانمندسازی، ظرفیت‌های بالقوه را برای بهره‌وری از سرچشمه توانایی‌های کارشناسان که از آن‌ها استفاده بهینه نمی‌شود، در اختیار می‌گذارد. بنابراین، کارشناسان توانمند هم به سازمان و هم به خودشان نفع می‌رسانند و با توانمند شدن کارشناسان، سازمان نیز به سوی توانمند شدن حرکت می‌کند. این یافته‌ها با نتایج مطالعات رستم‌زاده، بوداچی خواجه‌نوبر و سلطانی (۱۳۹۵) هم‌سو می‌باشد.

در خصوص فرضیه دوم نتایج بیانگر آن است که متغیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی دارای تأثیر مثبت بر حمایت کارکنان می‌باشد. می‌توان گفت که با اتخاذ استراتژی‌هایی جهت حمایت کارکنان برای انجام کارهای مفید و مناسب از جمله بودجه کافی، تجهیزات و تسهیلات و... کارایی و اثربخشی کارکنان تا حد زیادی افزایش خواهد یافت. نتایج این پژوهش را می‌توان در نتایج بررسی‌های پژوهشگرانی مانند اکبری پور و امینی (۱۳۹۶)، افجه و اسماعیل‌زاده (۱۳۸۸)، آفاجانی (۱۳۹۱)، کریسپین و همکاران (۲۰۱۶) و میشل، اوپیدات و برگ (۲۰۱۳) مشاهده کرد.

نتایج فرضیه سوم نیز نشان داد که متغیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی دارای تأثیر مثبت بر انگیزش کارکنان می‌باشد. بنابراین، یکی از منافع مدیریت استراتژیک این است که فرصتی فراهم می‌کند تا به کارکنان تفویض اختیار شود. تفویض اختیار عملی است که به وسیله‌ی آن کارکنان تشویق و ترغیب می‌شوند تا در فرآیندهای تصمیم‌گیری مشارکت کنند، خلاقیت، نوآوری و خیال‌پردازی را تمرین نمایند و بدین‌گونه اثربخشی آن‌ها افزایش خواهد یافت (رضائیان، ۱۳۹۰، ص ۳۰۹). بیشتر محققان توافق دارند یکی از نیازهایی که ما به خاطر آن تلاش می‌کنیم عبارت از این است که خودمان باشیم، یعنی فردی باشیم که شایستگی بودن آن را داریم. داشتن انگیزه در کار باعث می‌شود که پرکاری و علاقه‌مندی در کار به شکل عادت روزانه درآید، این امر با تناسب استراتژی‌های منابع انسانی نیز بر بهینه‌سازی عملکرد کارکنان در سازمان تأثیر بسزایی خواهد داشت. نتایج در این قسمت با یافته‌های حسنخانی (۱۳۹۵) هم‌سو می‌باشد.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد که متغیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی دارای تأثیر مثبت بر اعتبار کارکنان می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت اتخاذ استراتژی‌هایی که به نوعی باعث بالا رفتن اعتبار تصمیم‌های کارکنان از نظر قانونی و هنجارها شود و در راستای خط‌مشی‌های سازمان بوده و به عبارت دیگر، عملکرد کارکنان مستند و عمل‌گرا باشد، عملکرد سازمان را بیش از پیش ارتقاء خواهد داد (رضائیان، ۱۳۹۰، ص ۳۱۰). نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق فاطمی، دلوی و آقاسی (۱۳۹۰) هم‌سو می‌باشد.

نتایج فرضیه پنجم نشان داد استراتژی‌های مدیریت بر سازگاری کارکنان در جامعه مورد پژوهش تأثیر ندارد و فرضیه فوق مورد تأیید قرار نگرفت. نتایج در این قسمت با یافته‌های ژانگ (۲۰۱۳) مطابقت دارد، در حالی که نتایج با بخشی از یافته‌های زیاری و حق‌شناس (۱۳۹۴) هم‌سو نیست. شاید بتوان چنین بیان کرد که کارکنان کتابخانه‌ها (دانشگاهی) با توجه به اینکه خود قسمتی از یک سازمان مادر هستند، با هر نوع استراتژی مدیریتی که از سوی سازمان ارائه می‌شود، خود را مطابقت می‌دهند و این‌طور نیست که استراتژی خاصی سازگاری آنها را افزایش و یا کاهش دهد. این موضوع می

تواند هم جنبه مثبت (از لحاظ پیروی کامل از استراتژی سازمان مادر) و هم جنبه منفی (انفعال در مواجهه با هر استراتژی اعمال شده در کتابخانه) داشته باشد. به نظر می‌رسد پاسخ به این مسئله به پژوهش‌های دیگری نیاز داشته باشد.

نتایج فرضیه ششم نشان می‌دهد که متغیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی بر شناخت کارکنان دارد. نتایج این پژوهش با نتایج بررسی زیاری و حق‌شناس (۱۳۹۴) هم‌سو است. به طور کلی، براساس یافته‌های این فرضیه مبنی بر شناخت کارکنان در عملکردشان امید است که کارکنان بدانند چه اهدافی در مواقعی بیشترین اولویت را دارد و از چگونگی کسب هر یک از آن‌ها آگاهی داشته باشند.

نتایج فرضیه هفتم نیز نشان می‌دهد که متغیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی، تأثیر مثبتی بر ارزیابی کارکنان دارد. نتایج تحقیق ویرانجانیلو و کومار (۲۰۱۱) هم‌سو با نتایج تحقیق حاضر است. از آنجایی که اگر فرآیند بازخورد وجود نداشته باشد، انتظار بهبود عملکرد بیهوده است، بسیاری از نقاط ضعف و مشکلات عملکرد را می‌توان با گرفتن بازخورد صحیح رفع کرد (رضائیان، ۱۳۹۰). با یک سیستم مدیریت راهبردی مناسب در زمینه مدیریت راهبردی منابع انسانی می‌توان عملکرد مناسب نیروی انسانی را انتظار داشت. نتایج فرضیه‌های هشتم و نهم نیز که مبنی بر این بود بین نظرات کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه در خصوص استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی از نظر جنس و نوع استخدام اختلاف وجود دارد، نشان داد که این دو متغیر تأثیر معنی‌داری ندارند. نتایج در این قسمت با یافته‌های جوادیزاده (۱۳۹۴) مطابقت ندارد. می‌توان تحلیلی که برای نتیجه‌گیری فرضیه پنجم ارائه شد، برای این دو فرضیه نیز متصور بود، چرا که کتابخانه‌های دانشگاهی یکی از زیربخش‌های سازمان مادر هستند که تمامی کارکنان آنها جدای از نوع جنسیت و نوع استخدام، پیرو خط‌مشی‌های سازمان مادر هستند.

بطور کلی می‌توان گفت، مدیران موفق دنیای امروز، رمز موفقیت سازمان خود را در بهره‌مندی از انسان‌های فرهیخته می‌دانند و بر این باورند که دارایی ارزشمندی که مزیت رقابتی ایجاد می‌کند، کارکنان هستند و تنها همین انسان‌ها هستند که سازمان را در صحنه

رقابت پیش‌تاز نگه می‌دارند. بنابراین و با توجه به این که منابع انسانی یکی از عوامل اصلی محقق نمودن مأموریت سازمان‌ها است، می‌بایستی به منظور مدیریت بهینه این منبع ارزشمند، استراتژی‌ها و راهبردهایی را تهیه، تدوین و اجرا کرد. استراتژی در مدیریت منابع انسانی، به عنوان گزینه و راهکار انتخابی برای حصول به اهداف سازمان و در راستای استراتژی و اهداف کلان سازمان قابل تعریف است. یک تصمیم در حوزه منابع انسانی، زمانی استراتژیک تلقی می‌شود که مدیران را در شرایط تغییرات سریع، در تأمین منابع انسانی مورد نیاز در جهت تحقق هدف‌های سازمان یاری کند که این استراتژی‌ها در نهایت منجر به بهبود عملکرد کارکنان در سطح سازمان‌ها می‌شود.

پیشنهادهای

- با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهای ذیل ارائه می‌گردد:
- بنابر تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌شود که در راستای دستیابی به اهداف سازمانی از کارکنان متخصص و متعهدی استفاده شود و در این راستا استانداردها و اهداف سازمانی به اطلاع تمامی کارکنان برسد.
- با توجه به تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر توانایی کارکنان پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کتابخانه‌ها براساس مطالعات نیازسنجی کاری کارکنان باشد.
- بنا به تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر اعتبار کارکنان پیشنهاد می‌شود که تصمیمات سازمانی منصفانه بوده و انتصاب افراد براساس ضوابط و شایستگی صورت پذیرد.
- فرصت‌های لازم به منظور ارتقاء کارکنان با توجه به تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر انگیزش کارکنان، فراهم شود.

منابع

۱. افجه، س.؛ اسماعیل زاده، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت‌ها. *مدیریت و توسعه و تحول*، ۲: ۱۹-۹.
۲. اکبری پور، ع.؛ امینی لاری، م. (۱۳۹۶). *رابطه استراتژی‌های سرمایه انسانی با بهبود عملکرد مالی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی*. در: کنفرانس ملی تحقیقات علمی جهان در مدیریت، حسابداری، حقوق و علوم اجتماعی. شیراز: دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرقان؛ دانشگاه علمی کاربردی شوشتر.
۳. آقاجانی، ج. (۱۳۹۱). *تأثیر هم‌سویی استراتژی مدیریت منابع انسانی و استراتژی کلی (رقابتی) بر عملکرد بانک ملت*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور تهران.
۴. جوادی زاده، ب. (۱۳۹۴). *بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در تولیدکنندگان مواد غذایی استان اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور تهران.
۵. حبیبی، آ. (۱۳۹۸، ۲۵ فروردین). *ارزیابی عملکرد سازمانی*. قابل دسترس در: <https://parsmodir.com/db/theory/performance.php>
۶. حسنخانی، م. (۱۳۹۵). *تأثیر تناسب استراتژی‌های منابع انسانی بر بهینه‌سازی عملکرد کارکنان (شهرداری کلانشهر قم)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورزقان.
۷. رستم‌زاده، ر.؛ بوداقلی خواجه نویر، ح.؛ سلطانی، ز. (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر جذب، نگه‌داشت و توانمندسازی نیروی انسانی بانک کشاورزی شهر ارومیه*. *آینده پژوهشی مدیریت*، ۲۷(۲): ۳۱-۱۳.
۸. رضائیان، ع. (۱۳۹۰). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: دانشگاه تهران.
۹. زیاری، م.؛ حق‌شناس، ف. (۱۳۹۴). *بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر عملکرد کارکنان در شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز.
۱۰. طیبیان، ا. (۱۳۸۲). *برنامه‌ریزی منابع انسانی با رویکرد استراتژیک*. تدبیر، ۱۳۹: ۴۳-۵۲.
۱۱. فاطمی، ب.؛ دلوی، م.؛ آقاسی، س. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد مالی (از منظر درآمد‌ها) بانک‌های سپه شهر اصفهان*. در: هفتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی. تهران: مرکز مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی.
۱۲. میرسپاسی، ن. (۱۳۸۶). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی در روابط کار*. تهران: انتشارات مروارید.
۱۳. نصیری، م.؛ ت.؛ حیدری، م.؛ شهبازی، س.؛ انصاری، ا. (۱۳۹۲). *همبستگی استراتژی‌های منابع انسانی براساس الگوی آلن یلسی با عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله کاشانی شهر کرد*. *مدیریت ارتقاء سلامت*، ۲(۳): ۴۴-۳۶.
14. Bamberger, P. & Meshoulam, I. (2000). *Human Resource Strategy Formulation, Implementation, and Impact*. California: Sage Publications, Beverly Hills, CA.
15. Crispin, C.C.; Vasumathi, A. & Subashini, R. (2016). The role of strategic human resource management (SHRM) impacting employee's performance through perceived organisational support in a manpower agency of international airlines at Chennai International Airport, Tamil Nadu, India-an empirical study. *International Journal of Services and Operations Management*, 23(2): 217-234.

16. Hersey, H. & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*, 34(11): 31-48.
17. Ho, J.L.; Wu, A. & Wu, S.Y. (2014). Performance measures, consensus on strategy implementation, and performance: Evidence from the operational-level of organizations. *Accounting, Organizations and Society*, 39(1):38-58.
18. Liao, K.H. & Huang, I.S. (2016). Impact of vision, strategy, and human resource on nonprofit organization service performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224: 20-27.
19. Michell, R.; Obeidat, S. & Bray, M. (2013). The effect of strategic human resource management on organizational performance: the mediating role of high-performance human resource practices. *Human Resource Management*, 52(6): 899-921.
20. Paşaoğlu, D. & Tonus, H.Z. (2014). Strategic importance of human resource practices on job satisfaction in private hospitals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150: 394-403.
21. Sareen, D.B. (2018). Relationship between strategic human resource management and job satisfaction. *International Journal of Current Research in Life Sciences*, 7(03): 1229-1233.
22. Veeranjanyulu, K. & Kumar, N.R. (2011). **Impact of digital environment on academic library human resources**. In: National Conference on Agricultural Librarians and user Community: NCALUC. 17-19 November.
23. Waiganjo, E.W.; Mukulu, E. & Kahiri, J. (2012). Relationship between strategic human resource management and firm performance of Kenya's corporate organizations. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(10):62-70.
24. Zhang, D. (2013). The revival of vertical integration: strategic choice and performance influences. *Journal of Management and Strategy*, 4(1):1.

References

1. Afje, A. & Spahvand, R. (2007). The effect of strategic coordination between HR strategy, HR strategy and organizational behavior strategy on organizational performance. *Industrial Management Studies*, 15(6): 87-114. [In Persian]
2. Aghajani, J. (2012). **The Influence of Human Resources Management Strategy and Overall (Competitive) Strategy on Bank Mellat Performance**. M.S dissertation. Department of Management. Faculty of Literature and Humanities. Payamnoor University, Tehran. [In Persian]
3. Akbaripour, A. & Lari, M. (2017). **The Relationship between Human Capital Strategies and Improving Financial Performance of South Zagros Oil and Gas Company**. In: National Conference on World Scientific Research in Management, Accounting, Law and Social Sciences. Shiraz: Islamic Azad University of Zarghan Branch - Shoushtar Practical University. [In Persian]
4. Bamberger, P. & Meshoulam, I. (2000). **Human Resource Strategy Formulation, Implementation, and Impact**. California: Sage Publications, Beverly Hills, CA.
5. Crispin, C.C.; Vasumathi, A. & Subashini, R. (2016). The role of strategic human resource management (SHRM) impacting employee's performance through perceived organisational support in a manpower agency of international airlines at Chennai International Airport, Tamil Nadu, India-an empirical study. *International Journal of Services and Operations Management*, 23(2): 217-234.
6. Fatemi, B.; Delvi, M. & Aghasi, S. (2001). **Investigating the Relationship between Strategic Human Capital and Financial Performance Improvement (Income) of Sepah Banks in Isfahan**. In: 7th Human Resources Development Conference, Tehran, Center for Productivity and Human Resources Studies. [In Persian]
7. Habibi, A. (2019/4/14). Evaluating organizational performance. Retrieval from: <https://parsmodir.com/db/theory/performance.php>. [In Persian]
8. Hassankhani, M. (2016). **The Impact of Human Resource Strategies on Performance Optimization (Qom Metropolitan Municipality)**. M.S dissertation. Department of Management. Faculty of Literature and Humanities Azad University if Varzeghan. [In Persian]
9. Hersey, H. & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*, 34(11): 31-48.
10. Ho, J. L.; Wu, A. & Wu, S.Y. (2014). Performance measures, consensus on strategy implementation, and performance: Evidence from the operational-level of organizations. *Accounting, Organizations and Society*, 39(1): 38-58.
11. Javadizadeh, B. (2015). **The Impact of Strategic Human Resource Management Functions on Organizational Performance in Food Producers in Isfahan Province**. M.S dissertation. Department of Management. Faculty of Literature and Humanities Payamnoor University, Tehran. [In Persian]

12. Liao, K.H., & Huang, I.S. (2016). Impact of vision, strategy, and human resource on nonprofit organization service performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*: 224, 20-27.
13. Mirsepasi, N. (2007). **Strategic Human Resource Management in Labor Relations**. Tehran: Moorvarid. [In Persian]
14. Mitchell, R.; Obeidat, S. & Bray, M. (2013). The effect of strategic human resource management on organizational performance: the mediating role of high-performance human resource practices. *Human Resource Management*, 52(6): 899-921.
15. Nasiri, M.; Heidari, M.; Shahbazi, S. & Ansari, A. (2013). Correlation of human resource strategies based on Allen Ylsy Model with organizational performance staff in Aiat Allah Kashani Hospital. *Journal of Health Promotion Management*, 2(3): 36-44. [In Persian]
16. Paşaoğlu, D. & Tonus, H.Z. (2014). Strategic importance of human resource practices on job satisfaction in private hospitals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150: 394-403.
17. Razaeyan, A. (2011). **Management of Organizational Behavior**. Tehran: Tehran University. [In Persian]
18. Rostamzaeh, R.; Bodaghikhajenoobar, H. & Soltani, Z. (2016). The Impact of Strategic Human Resource Management on the Recruitment, Retention and Empowerment of Human Resources in Urmia Agricultural Bank. *Future Management Research Quarterly*, 27(2):13-31. [In Persian]
19. Sareen, D.B. (2018). Relationship between strategic human resource management and job satisfaction. *International Journal of Current Research in Life Sciences*, 7(03): 1229-1233.
20. Tabibiyan, A. (2003). Human Resource Planning with a Strategic Approach. *Tadbir Monthly*, 139: 43-42. [In Persian]
21. Veeranjanyulu, K. & Kumar, N.R. (2011). **Impact of digital environment on academic library human resources**. In: National Conference on Agricultural Librarians and user Community: NCALUC. 17-19 November.
22. Waiganjo, E.W.; Mukulu, E. & Kahiri, J. (2012). Relationship between strategic human resource management and firm performance of Kenya's corporate organizations. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(10): 62-70.
23. Zhang, D. (2013). The revival of vertical integration: strategic choice and performance influences. *Journal of Management and Strategy*, 4(1):1.
24. Ziyari, M. & Haghshenas, F. (2015). **The Impact of Management Strategies on Employee Performance in the Islamic Republic of Iran Railway Company**. M.S dissertation. Department of Management. Faculty of Literature and Humanities Tehran Azad University Branch. [In Persian]

DOI: 10.22091/stim.2020.4663.1333

استناد به این مقاله:

عباس دولانی، ع؛ میرمحمدی کاکلر، ز؛ رضایی شریف آبادی، س. (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر ارومیه». *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۵ (۱۷)، ۴۳-۷۰.