رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی
دورهٔ ۹، شمارهٔ ۳۴، پاییز ۱۴۰۰
ص ص:۴۴-۲۷

تبیین نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در ارتباط بین خودرهبری و سرمایهٔ انسانی گروه‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی

علی اکبر افضلی [۱] – سیدجلیل میریوسفی *[۲] – سیداحمد نژاد سجادی [۳]
۱. کارشناس ارشد، مدیریت ورزشی، دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ایران ۲.استادیار، مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ولی‌عصر (ع)، رفسنجان، ایران ۳. دانشیار، مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ولی‌عصر (ع)، رفسنجان، ایران
(تاریخ دریافت : ۲۰/ ۰۳ /۱۳۹۹ ، تاریخ تصویب : ۱۴/ ۱۰/ ۱۳۹۹)

چکیده

در پژوهش حاضر رابطهٔ خودرهبری و سرمایهٔ انسانی گروه‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی استان کرمان با میانجیگری مدیریت راهبردی منابع انسانی بررسی شد. این پژوهش از نوع توصیفی –همبستگی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعهٔ آماری این پژوهش را تمامی اعضای هیأت علمی و کارکنان گروه‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی استان کرمان تشکیل دادند (N=۱۷۵) که از بین آنها ۱۲۰ نفر به روش طبقه‌ای تخصیصی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها پس از تأیید روایی و پایایی از پرسشنامه‌های خودرهبری (ابیلی و مزاری، ۱۳۹۳)، سرمایه‌های انسانی (نادری،۱۳۹۰) و مدیریت راهبردی منابع انسانی تعدیل‌شده (هوانگ و چن، ۲۰۰۹) استفاده شد. داده‌ها به کمک روش حداقل مربعات جزئی و آزمون سوبل تحلیل شد. نتایج حاکی از آن است که رابطهٔ خودرهبری و سرمایهٔ انسانی گروه‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی مثبت و معنادار است و خودرهبری به‌واسطهٔ مدیریت راهبردی منابع انسانی نتیجهٔ مثبتی در افزایش سرمایهٔ انسانی دارد. می‌توان نتیجه گرفت که ارتقای رفتارهای مبتنی بر خودرهبری، نه‌تنها موجبات رشد سرمایهٔ انسانی را فراهم می‌کند، بلکه توانمندسازی سرمایهٔ انسانی را به‌واسطهٔ مدیریت راهبردی منابع انسانی تسهیل می‌کند. بنابراین خودرهبری با تحقق توسعهٔ فردی در جنبه‌های مختلف مانند روان‌شناختی، شناختی و مهارتی سبب می‌شود که فرد با تسلط و توانمندی بیشتری در مواجهه با موقعیت‌های فردی، شغلی و سازمانی رفتار کند و در نتیجه توسعهٔ پایدار و فزایندهٔ سازمان را فراهم کند.

واژه‌های کلیدی

خودرهبری، دانشگاه‌های دولتی، سرمایهٔ انسانی، گروه‌های علوم ورزشی، مدیریت راهبردی منابع انسانی.

* نویسنده مسئول : تلفن : ۰۹۱۳۳۴۳۷۶۳۵
Email:j.miryosefi@gmail.com

مقدمه

امروزه توسعهٔ سازمان‌ها مرهون وجود منابع انسانی توسعه‌یافته و توانمندی است که با به‌کارگیری روش‌ها و رویه‌های علمی و منطقی، اثربخشی اقدامات فردی و سازمانی خود را افزایش می‌دهند و حضور در رقابت‌های جهانی و فراملی را برای سازمان‌ها میسر می‌کنند (۳). به موازات رشد و توسعهٔ فزایندهٔ سازمان‌ها، توسعه و بهسازی منابع انسانی و حرکت به‌سوی نیروهای دانشگر و حرفه‌ای، ضرورت بیشتری یافته است و دستیابی به نیروهای انسانی متخصص و متعهد، چشم‌انداز تلاش‌های توسعه‌ای سازمان‌ها شده است (۳). تحقیقات نشان‌دهندهٔ نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعهٔ سازمان‌هاست و بر این نکته تأکید دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه نمی‌یابد، مگر آنکه به توسعهٔ منابع انسانی خود پرداخته باشد (۸). توسعهٔ منابع و سرمایه‌های انسانی از وظایف مهم سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی است. دانشگاه‌های دولتی نیز از این قاعده مستثنا نیستند. بلکه با در نظر گرفتن نقش اساسی این‌گونه سازمان‌ها در امر آموزش و تولید محصولات مبتنی بر دانش، توسعهٔ منابع و سرمایه‌های انسانی آنها اهمیت بیشتری می‌یابد. خادم‌لو و همکاران (۱۳۹۸) نیز در تحقیق خود به این نکته اشاره دارند که دانشگاه‌ها برای جلب رضایت جامعهٔ مخاطب خود باید به بهینه‌سازی سیستم‌های منابع انسانی، کاربرد مطلوب از شایستگی و توانمندسازی منابع انسانی با ارائهٔ آموزش‌های ضروری به‌منظور توسعهٔ منابع انسانی خود توجه داشته باشند (۹).

دانشگاه‌ها از باارزش‌ترین نهادهایی هستند که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد. دانشگاه‌ها از یک سو حافظ و انتقال‌دهندهٔ میراث فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر جامعه و از سوی دیگر، پاسخگوی نیازهای اجتماعی برای کسب، اشاعه و توسعهٔ دانش و فناوری هستند (۳۰). دانشگاه زمانی می‌تواند به این نقش جامهٔ عمل بپوشاند که خود از افراد و کارکنانی متخصص و متعهد برخوردار باشد. ازاین‌رو ضروری است که مراکز آموزشی و آموزش عالی، خود نیز واجد سرمایه‌های انسانی متعالی، خودساخته و توانمند باشند تا بتوانند به توسعهٔ سرمایه‌های انسانی جامعه کمک کنند. همچنین با توجه به تنوع و پیچیدگی فعالیت‌های علمی و آموزشی و گسترش دانش، مراکز علمی–پژوهشی دانشگاهی وقتی موفق خواهند بود، که به توسعهٔ منابع انسانی منطبق بر نیازهای خود بپردازند، زیرا این امر سبب ایجاد تسهیلات بیشتری در امور علمی-آموزشی می‌شود. براین اساس باید زمینهٔ لازم برای این نوع توسعه به‌منظور مدیریت مؤثر منابع و ارتقای کارایی در انجام فعالیت‌های علمی-پژوهشی فراهم شود. در چنین شرایطی استادان و کارکنان گروه‌های مختلف علمی دانشگاه نیز باید همگام با تغییر و تحولات علمی، دانش و مهارت‌های جدید را برای فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی خود کسب کنند (۲۱).

گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی نیز در هر کشوری رسالتی مضاعف بر عهده دارند، زیرا با پیشرفت فناوری و تغییر در شرایط زندگی و ماشینی شدن آن توجه به حفظ سلامت و آمادگی جسمانی اقشار مختلف جامعه از اهمیت زیادی برخوردار است. همچنین تربیت بدنی و علوم ورزشی بخش تکمیلی و جدانشدنی از نظام‌های آموزشی است، زیرا علاوه‌بر مرتفع ساختن نیازهای مختلف آموزشی، در جهت حل مشکلات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی افراد جامعه نیز نقش بسیار مهمی دارد (۲۳). بنابراین ضرورت تربیت نیروهای متخصص و شایستهٔ تربیت بدنی و علوم ورزشی امری اجتناب‌ناپذیر است. سرمایهٔ انسانی به‌عنوان بارزترین شکل از دارایی‌های نامشهود، شامل ذخیرهٔ دانش اعضای یک سازمان است که شایستگی‌ها و طرز فکرهای کارکنان را در برمی‌گیرد (۱۷). همان‌طورکه نادری (۱۳۹۰) بیان کرده است، می‌توان سرمایهٔ انسانی را در سه بعد دانش و

مهارت‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی در نظر گرفت که پژوهش حاضر نیز بر این ابعاد تأکید دارد (۲۲). از سویی ابیلی و مزاری (۱۳۹۳) اشاره کردند که مسئلهٔ شایان توجه، راهبردهای توسعهٔ سرمایهٔ انسانی است که خود چالشی فراروی سازمان‌هاست و از جمله رویکردهای نوین توسعهٔ سرمایه‌های انسانی، رویکرد خودرهبری است (۳).

خودرهبری فرایندی است که افراد به کمک آنها می‌توانند رفتارهای خود را کنترل کنند. تئوری خودرهبری شامل شماری از استراتژی‌هایی است که هدف از این استراتژی‌ها ارائهٔ راهکارهایی به‌منظور بهبود اثربخشی و عملکرد فردی است. استراتژی‌هایی که می‌توانند برای تغییر در تمایلات، رفتار و شناخت افراد استفاده شود و آنها را قادر سازد تا موفق‌تر عمل کنند (۱۵). در همین زمینه نتیجه تحقیق بوزیگیت[1] (۲۰۱۹) نشان می‌دهد که آموزش خودرهبری موجب افزایش آگاهی از رفتار، شناخت و انگیزهٔ کار و موفقیت در عملکرد دانشجویان مدیریت ورزشی نسبت به سایر دانشجویان می‌شود (۲۶). مکانیسم خودمدیریتی، توسعه‌یافتهٔ خودنظم‌دهی است؛ با این تفاوت که خودمدیریتی مکانیسم‌هایی را معرفی کرده است که از طریق آن، افراد می‌توانند خود را با معیارها انطباق دهند (۲). ازاین‌رو، در توسعهٔ منابع و سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها پرداختن به رویکردها و سازوکارهای جدیدی از جمله خودرهبری، که ناظر بر مسئولیت‌پذیری و خودانگیزشی افراد در فرایند توسعه و بالندگی خودشان است، مقبولیت و سازگاری بیشتری با سازمان‌های امروزی خواهد داشت (۱۹).

از راهبردهای دیگر که می‌تواند در توسعهٔ سرمایهٔ انسانی تأثیرگذار باشد، مدیریت راهبردی منابع انسانی است. همان‌طورکه بهرامی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای نشان دادند که رابطهٔ بین کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی با سرمایهٔ انسانی رابطه‌ای معنادار است (۵). این راهبرد به معنای الگوی برنامه‌ریزی‌شده منابع انسانی و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمان است (۳۱). مدیریت راهبردی منابع انسانی، نشان‌دهندهٔ تحول نسبتاً جدید در زمینهٔ مدیریت منابع انسانی است. براساس این دیدگاه منابع انسانی نقش اساسی در عملکرد سازمان‌ها دارد (۴۰). طی دهه‌های اخیر، سازمان‌ها توجه روزافزونی به مدیریت منابع انسانی داشته‌اند، زیرا موضوعات خودرهبری و سرمایهٔ انسانی در مطالعات جدید این شاخه از مدیریت، جایگاه ویژه‌ای یافته‌اند، به‌دلیل اینکه رکن اصلی و هستهٔ فنی این نهادها را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد. همچنین در همهٔ سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی، مهم‌ترین و تأثیرگذارترین رکن منابع انسانی برای رسیدن به اهداف سازمانی و به تعبیر دیگر اثربخشی، مدیریت است.

می‌توان شکست هر سازمان را تا حدود زیادی به مدیریت و رهبری غیرکارامد آن سازمان مربوط دانست. به همین دلیل امروزه تلاش می‌کنند افرادی را در پست‌های مدیریت بگمارند که برای رهبری اثربخش، توانایی و شایستگی‌های لازم را داشته باشند (۱). سباستیان و عظمتی (۲۰۲۰) نیز در این زمینه بیان می‌کنند که تأثیر سبک رهبری بر عملکرد سرمایهٔ انسانی موجب افزایش کارایی سازمان می‌شود (۳۹).

در دانشگاه‌ها نیز با توجه به نقش برجستهٔ آنها در توسعهٔ آموزشی، پژوهشی و خدماتی، از مهم‌ترین وظایف مدیران ارشد، تعیین راهبرد سازماندهی و مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی است که علاوه بر توسعهٔ منابع انسانی بر مزیت رقابتی باثبات و پایدار، از طریق ارتقای شایستگی‌های کلیدی و بنیادی استادان و کارکنان تأکید

1. Bozyigit

کند. ازاین‌رو ظهور اساتید و کارکنان استقلال‌طلب و خودمسئولیت‌پذیر، رویکردهای توسعهٔ فردی را طلب می‌کند. رویکردهایی که خودرهبری و خودمدیریتی رفتار را یک ارزش تلقی می‌کنند و در تلاش‌اند، فرهنگی را در سازمان نهادینه سازند که یکایک افراد سازمان بتوانند براساس یک رسالت و چشم‌انداز توسعه‌ای فردی سازمانی، به توسعه و توانمندسازی خود بپردازند (۳). در همین زمینه نتایج تحقیق یاوری و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که استقلال در عمل و خودکارامدی اعضای هیأت علمی موجب بالندگی و توسعهٔ فردی و در نتیجه توسعهٔ سرمایهٔ انسانی دانشکده‌های تربیت بدنی می‌شود (۲۴).

هدف عمده از توسعهٔ سرمایهٔ انسانی گروه‌های علوم ورزشی افزایش کمی و کیفی خدمات و بهبود کیفیت مداوم در این گروه‌هاست. این مهم می‌تواند در سایهٔ خودکارامدی، استقلال عمل و نوآوری به‌عنوان نتیجهٔ خودرهبری و مدیریت راهبردی منابع انسانی کارکنان و اعضای هیأت علمی گروه‌های علوم ورزشی، حاصل شود. از سویی با رشد سریع دانشگاه‌ها و تغییرات روزافزون فناوری‌های پیشرفته لزوم توسعهٔ سرمایهٔ انسانی دانشگاه‌ها به‌ویژه گروه‌های علوم ورزشی ضرورت پیدا می‌کند. همچنین آموزش و تربیت نیروی متخصص در زمینهٔ ورزش، تولید و توسعهٔ علوم ورزشی در کشور نیز بر عهدهٔ دانشکده‌ها و گروه‌های علوم ورزشی دانشگاه‌هاست. ازاین‌رو ضروری است که مطالعات لازم در خصوص وضعیت منابع انسانی گروه‌های علوم ورزشی انجام پذیرد تا اینکه کیفیت آموزشی نیروهای فارغ‌التحصیل مطابق با استانداردهای آموزشی باشد و نیروهای فارغ‌التحصیل بتوانند نیازهای جامعه را در بخش تربیت بدنی و علوم ورزشی برطرف کنند. امر مسلم این است که منابع انسانی این گروه‌ها دارای نیازهای گوناگونی مانند نیاز مستمر به پیشرفت و به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های خود هستند. برنامه‌های توسعهٔ سرمایهٔ انسانی همچون خودرهبری و مدیریت راهبردی منابع انسانی از طریق آموزش، ایجاد انگیزش، پاداش و غیره می‌تواند نقش مهمی در رفع این نیازها داشته باشد. از طرفی تحولات دانشگاه‌های آینده نیز به شایستگی‌ها، ابتکارات و برنامه‌های امروزی توسعهٔ کارکنان و اعضای هیأت علمی بستگی دارد (۱۰). همچنین شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹) بیان کردند که تمرکز و توجه بیشتر مطالعات انجام‌گرفته، بر تدریس و پژوهش اعضای هیأت علمی معطوف بوده است (۱۲).

برای ایجاد تحول در باورها و بینش مدیریت ورزش کشور و در نتیجه گشودن نگاهی نو به توانمندسازی سرمایهٔ انسانی و ارتقای سطح توانایی گروه‌های علوم ورزشی انجام پژوهش دربارهٔ نقش رویکردهای نوین در توسعهٔ سرمایه‌های انسانی همچون خودرهبری و مدیریت راهبردی منابع انسانی در سطح این گروه‌ها ضروری به‌نظر می‌رسد. اما می‌توان گفت انجام پژوهش در این خصوص تا به حال کمتر مورد توجه محققان قرارگرفته است، زیرا پژوهشی که مستقیماً روابط بین این متغیرها را در سازمان‌های ورزشی بیان کند، در دسترس محقق قرار نگرفت. در پژوهش‌های اندک انجام‌گرفته در این‌گونه سازمان‌ها تنها ارتباط و تأثیر یکی از این متغیرها (مدیریت راهبردی منابع انسانی) با متغیر غیرمرتبط (عملکرد سازمانی) بررسی شده است که می‌توان به پژوهش اسدی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان «رابطهٔ مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران»، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایهٔ انسانی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران» و زفان[1](۲۰۱۵) با

1. Zeffane

عنوان «تعیین ارتباط بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمانی در بین کارکنان دو دانشکدهٔ تربیت بدنی در ایالت اوهایو» اشاره کرد (۴،۲۰،۴۳). در تحقیقات دیگر قربانی و همکاران (۱۳۹۵) به طراحی مدل اندازه‌گیری توسعهٔ سرمایهٔ انسانی در فدراسیون‌های ورزشی اقدام کردند و سان(۲۰۱۷) نیز به بررسی تأثیر خود رهبری بر اثربخشی سازمانی مربیان مراکز ورزشی پرداخته است (۱۶،۴۱). از پژوهش‌های انجام‌گرفته در سازمان‌های غیرورزشی می‌توان به پژوهش میرکمالی و همکاران اشاره کرد که به تبیین نقش خودرهبری بر سرمایه‌های انسانی کارکنان مراکز آموزش عالی پرداختند و نشان دادند که خودرهبری با سرمایه‌های انسانی کارکنان رابطهٔ مثبت معناداری دارد. همچنین ابیلی و همکاران (۱۳۹۵) نیز نقش خودرهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمان‌های خدماتی دولتی را بررسی کردند و نتیجهٔ پژوهش بر رابطهٔ مثبت و معنادار خودرهبری با سرمایه‌های انسانی تأکید دارد (۲).

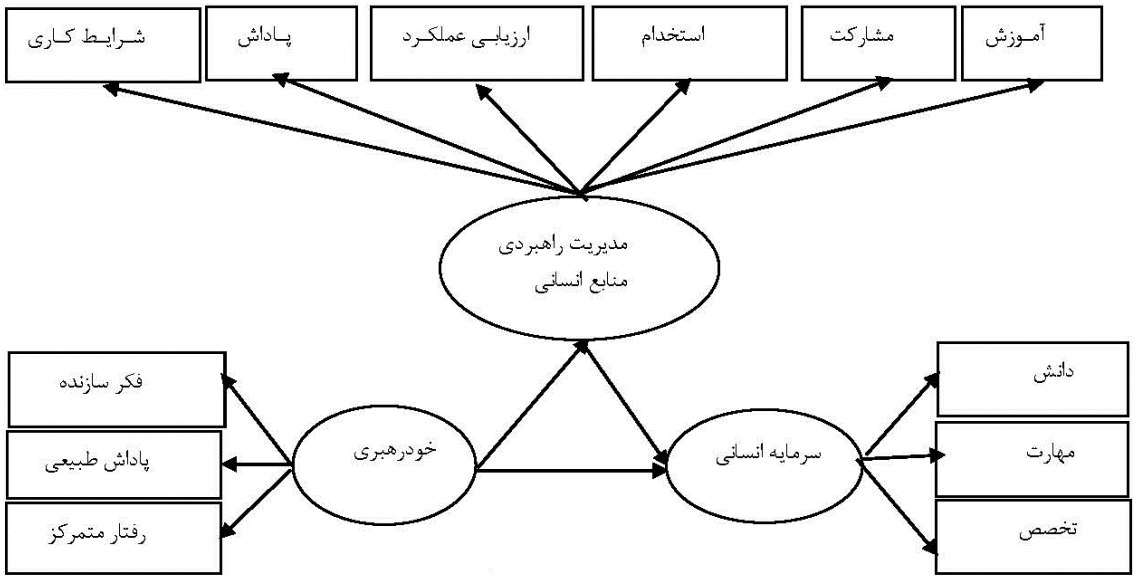
همان‌طورکه ملاحظه می‌شود در این پژوهش‌ها نیز تنها رابطه بین دو متغیر بررسی شده است. در پژوهش‌های دیگر مانند میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان «مطالعهٔ نقش واسطه‌ای سرمایه‌های انسانی در رابطهٔ خودرهبری کارکنان و چابکی سازمانی مدارس»، لی[2](۲۰۱۸) با عنوان «تأثیرات خود رهبری بر اثربخشی سازمانی و اعتماد سازمانی»، پارک و همکاران[3](۲۰۱۶) با عنوان «تأثیر خود رهبری بر خودکارآمدی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان هتل» و کونگ و تامسون[4](۲۰۰۶) تحت عنوان «بررسی مدیریت منابع انسانی در خدمات اجتماعی سازمان‌های غیردولتی در استرالیا»، تأثیر و ارتباط یکی از سه متغیر موردنظر پژوهش حاضر بر متغیرهای غیر مرتبط بررسی شده است (۱۹،۳۹،۳۸،۳۵). به‌عبارت دیگر اغلب مطالعات خارجی و داخلی انجام شده در حوزهٔ سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی به بررسی حداکثر نقش یک یا دو متغیر از متغیرهای پژوهش محدود شده است و با عنایت به اینکه تفاوت‌های فاحشی بین سازمان‌ها به لحاظ ساختاری و فرهنگی وجود دارد خلأ پژوهشی جدی در خصوص تأثیر خودرهبری بر توسعهٔ سرمایهٔ انسانی با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در سطح سازمان‌های ورزشی به‌ویژه گروه‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی به‌عنوان متولیان اصلی ورزش کشور، کاملاً مشهود است. شاید بتوان از دلایل آن به این مورد اشاره کرد که تلاش موفقیت‌آمیزی برای شناسایی تغییر و تحول و مسائل اثرگذار در حوزه آموزش عالی و بهره‌گیری از این تغییر و تحول در جهت بهبود امر مدیریت در سال‌های اخیر صورت نپذیرفته است. همان‌طورکه طبق تحقیق شیروانی و شفیعیه (۱۳۸۹) بیش از ۱۶ سازمان بخش دولتی از رشد ضعیف مدیریت سرمایهٔ انسانی برخوردار بودند (۱۳). بنابراین با توجه به این تحقیقات اندک و اهمیت موضوع پژوهش در تحقق اهداف گروه‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی انجام تحقیق حاضر ضروری به‌نظر می‌رسد.

از سویی تربیت بدنی و علوم ورزشی به‌عنوان یک رشتهٔ دانشگاهی از جهات مختلف با علوم پایه و علوم تندرستی پیوند یافته و اثر و نقش آن در رابطه با توانبخشی و بهسازی جسمی و روانی افراد جامعه انکارناپذیر است. دامنهٔ فعالیت و کارایی تربیت بدنی و علوم ورزشی در امر آموزش و پرورش، بهداشت فردی و اجتماعی بسیار وسیع و گسترده است، به‌طوری‌که تمام گروه‌های سنی را از پیش از تولد تا دورهٔ سالخوردگی در برمی‌گیرد. با عنایت به این

1. SON
2. Lee
3. Park, Yang, & Jeong
4. Kong & Thomson

مهم و به‌منظور تحقق بخشیدن به بند ۳ اصل ۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی، تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص در این رشته ضروری است. معصومی (۱۳۹۵) نیز اشاره دارد که با توجه به پیوند تربیت بدنی با سایر علوم از یک سو و کاربرد وسیع اقتصادی- اجتماعی آن از سوی دیگر، باید دقت و وسواس بیشتری در زمینهٔ تربیت افراد مستعد صورت پذیرد، زیرا خدمات ارائه‌شده به دانشجویان می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در پرورش نیروی انسانی آتی تربیت بدنی و علوم ورزشی داشته باشد (۱۸)، چراکه اگر دانشگاه‌ها و گروه‌های علوم ورزشی از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشند، اما فاقد نیروی انسانی مولد و باانگیزه و همچنین مهارت و دانش لازم برای ایجاد تعامل در درون و برون دانشگاه باشند، به هدف خود نخواهند رسید. بنابراین در راستای بهبود عملکرد کارکنان باید به‌دنبال راهکارهای مناسبی بود. از سویی مسئلهٔ اصلی در توسعهٔ سرمایهٔ انسانی گروه‌های علوم ورزشی، نبود سیستم ساختاری مناسب است که مبنای طراحی این سیستم و فرایندها در این نوع توسعهٔ روابط اجتماعی گسترده‌تر با دانشجویان نسبت به سایر گروه‌های علمی است که بر پایهٔ مطالعات تخصصی و مدل‌های نظری قرار دارد.

علی‌رغم این تاکنون مطالعات انجام‌گرفته نتوانسته‌اند ساختار مناسبی به‌منظور بیان توسعهٔ سرمایهٔ انسانی گروه‌های علوم ورزشی به‌ویژه در زمینهٔ متغیرهای تحقیق حاضر ارائه دهند. ازاین‌رو به‌دلیل کم‌توجهی یا بی‌توجهی به این نوع ساختار در تحقیقات مربوط به توسعهٔ سرمایهٔ انسانی گروه‌های علوم ورزشی، محقق را بر آن داشت تا با اتکا بر نظرهای استادان و کارکنان این گروه‌ها، به تبیین ساختار موردنظر بپردازد. در نتیجهٔ پژوهش حاضر درصدد برآمد تا به بررسی نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطهٔ خودرهبری و سرمایهٔ انسانی گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی استان کرمان پرداخته و به این پرسش پاسخ دهد که آیا مدیریت راهبردی منابع انسانی در تبیین رابطهٔ بین خودرهبری و سرمایهٔ انسانی گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی استان کرمان نقش دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است. به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، میدانی است با توجه به هدف پژوهش، جامعهٔ آماری تمامی اعضای هیأت علمی و استادان تمام‌وقت و نیمه‌وقت و کارکنان گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی استان کرمان (وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) در سال ۱۳۹۸ است که براساس آمار ارائه‌شده ۱۷۵ نفر اعلام شد. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با حجم متناسب بود. بدین‌صورت که پرسشنامه‌های پژوهش در دانشکدهٔ تربیت بدنی دانشگاه شهید باهنر کرمان، گروه علوم ورزشی دانشگاه ولی‌عصر(عج) رفسنجان، دانشکده علوم تربیتی و تربیت بدنی دانشگاه پیام نور واحد کرمان، دانشگاه پیام نور جیرفت، دانشگاه پیام نور سیرجان، دانشگاه پیام نور بم، دانشگاه پیام نور رفسنجان و گروه تربیت بدنی مؤسسهٔ آموزش عالی کرمان متناسب با حجم نمونه توسط محقق به‌صورت حضوری توزیع و جمع‌آوری شد. تعداد پرسشنامه‌های برگشتی در تمام دانشگاه‌ها کامل بود. به‌منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، از سه پرسشنامه خودرهبری ابیلی و مزاری (۱۳۹۳) ساخته‌شده براساس نظرهای هاگتون و نگ (۲۰۰۲) مشتمل بر ۱۸ گویه در قالب سه مؤلفهٔ پاداش طبیعی، رفتار تمرکز یافته و فکر سازنده، پرسشنامهٔ سرمایهٔ انسانی نادری (۱۳۹۰) مشتمل بر ۲۸ سؤال و در قالب سه مؤلفهٔ دانش، مهارت و تخصص و پرسشنامه تعدیل شده ۴۰ سؤالی مدیریت راهبردی منابع انسانی چن و هوانگ (۲۰۰۹) در قالب ۶ بعد اصلی گزینش و استخدام، مشارکت، آموزش و پیشرفت، شرایط کاری، ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی و نظام پاداش استفاده شد. پرسشنامه‌ها براساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت و در دامنهٔ ۱ تا ۵ تنظیم شده بود. شایان ذکر است که روایی پرسشنامه‌ها در پژوهش‌های ابیلی و همکاران (۱۳۹۵) و میرکمالی و همکاران (۱۳۹۵) تأیید و پایایی آنها نیز به‌ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۵ و ۰/۹۲گزارش شده است که در سطح قابل قبول ارزیابی می‌شود (۲،۱۷). برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه‌ها از روش کیفی روایی محتوایی براساس نظرهای ۱۰ تن از استادان صاحب‌نظر در این زمینه استفاده شد. علاوه بر روایی محتوا برای تأیید ابزارهای اندازه‌گیری از روایی همگرا و روایی واگرا و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از سه معیار بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب، طبق نظر فورنل - لاکر (۱۹۸۱) بهره گرفته شد. جهت توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و برای تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون سوبل و مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. با توجه به نظر لوهین[1](۲۰۰۴) و کلاین[2](۲۰۱۱) مبنی بر مطلوب بودن نمونه بزرگ‌تر از ۲۰۰ نفر برای مدلسازی معادلات ساختاری به‌منظور استفاده از نرم‌افزارهایی مانند ایموس[3]و لیزرل[4] چون نمونهٔ آماری این پژوهش کمتر از ۲۰۰نفر است و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس[5]نسبت به حجم نمونه حساس نیست و همچنین ابزاری دقیق برای محاسبات معادلات ساختاری محسوب می‌شود، به‌منظور انجام آزمون‌های یادشده از نرم‌افزارهای آماری اس پی اس اس[6]نسخهٔ ۲۳ و اسمارت پی ال اس نسخهٔ ۲ بهره گرفته شد.

1. Loehlin
2 . Kline
3. AMOS
4. Lisrel
5. Smart PLS
6. SPSS

یافته‌های تحقیق

فراوانی و درصد توزیع ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان در جدول ۱ ارائه شده است. با توجه به جدول ۱، ۵۹/۲ درصد از افراد نمونهٔ تحقیق مرد و ۴۰/۸ درصد از افراد نمونه زن بودند. با توجه به جدول ۱۵/۸درصد ۳۰ سال و کمتر، ۵۴/۲ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال و ۳۰ درصد بیش از۴۰ سال داشتند. از نظر تحصیلات ۱۸/۳ درصد فوق‌دیپلم، ۵۵/۸ درصد لیسانس، ۲/ ۹درصد فوق‌لیسانس و ۱۶/۷درصد دکتری بودند. ۳۸/۳درصد کمتر از ۱۰ سال سابقه، ۵۱/۷ درصد۱۱ تا ۲۰ سال سابقه و ۱۰ درصد ۲۱ سال و بیشتر سابقهٔ خدمت داشتند. بار عاملی سنجه‌ها از معیارهای ارزیابی پایایی ابزار است؛ مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۵ است .

جدول ۱. فراوانی و درصد توزیع ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۴۹	۴۰/۸
	مرد	۷۱	۵۹/۲
سن	۳۰ سال و کمتر	۱۹	۱۵/۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۶۵	۵۴/۲
	۴۱ سال و بیشتر	۳۶	۳۰/۰
میزان تحصیلات	فوق‌دیپلم	۲۲	۱۸/۳
	لیسانس	۶۷	۵۵/۸
	فوق‌لیسانس	۱۱	۹/۲
	دکتری	۲۰	۱۶/۷
سابقهٔ خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۴۶	۳۸/۳
	۱۱ تا ۲۰ سال	۶۲	۵۱/۷
	۲۱ سال و بیشتر	۱۲	۱۰/۰

جدول۲. ضرایب بارهای عاملی پژوهش در سطح مرتبهٔ اول

متغیرها	بارهای عاملی
خودرهبری	۰/۸۵
سرمایهٔ انسانی	۰/۶۷
مدیریت راهبردی منابع انسانی	۰/۶۶

آن‌طور که در جدول ۲ قابل مشاهده است، بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل پژوهش بالاتر از ۰/۵ بوده است که نشان از مناسب بودن این معیار را دارد. مقدار آلفای کرونباخ[1]و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ بیانگر پایایی قابل قبول ابزار اندازه‌گیری است، اما برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به‌صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایش با یکدیگر محاسبه می‌شود. روایی همگرا معیار دیگری است که برای برازش مدل اندازه‌گیری در روش مدلسازی معادلات ساختاری به‌کار برده می‌شود و میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و

۱. خروجی در نرم‌افزار PLS برای ضریب آلفای کرونباخ وشاخص های AVEوCR فقط شامل متغیرهای اصلی است و ابعاد را گزارش نمی‌کند. از طرفی به‌دلیل اینکه در برخی ابعاد تعداد سؤالات پایین است ضریب آلفای کرونباخ کمتر از ۰/۷ محاسبه می‌شود، بنابراین برای دستیابی به نتایج قابل اعتمادتر فقط متغیرهای اصلی گزارش می‌شود.

لارکر (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج‌شده[1] را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و بیان داشته‌اند که مقدار بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند.

جدول ۳. گزارش معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش

متغیرها	ابعاد	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha ≥ 0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR ≥ 0/7)	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE ≥ 0/5)
خودرهبری	رفتار تمرکزیافته	۰/۷۴۸	۰/۹۲۵	۰/۸۰۵
	استراتژی پاداش طبیعی	۰/۷۵۵		
	استراتژی فکر سازنده	۰/۷۵۵		
	گزینش و استخدام	۰/۷۷۳		
	مشارکت	۰/۸۱۴		
مدیریت راهبردی منابع انسانی	آموزش و پیشرفت	۰/۸۷۳	۰/۹۱۶	۰/۶۶۱
	شرایط کاری	۰/۷۷۴		
	ارزیابی عملکرد	۰/۷۱۴		
	نظام پاداش	۰/۸۸۰		
	دانش	۰/۸۴۱		
سرمایهٔ انسانی	مهارت	۰/۷۰۵	۰/۸۶۰	۰/۶۷۷
	تخصص	۰/۷۹۷		

با توجه به شاخص‌های گزارش‌شده در جدول۳ می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش را تأیید کرد. به‌منظور بررسی روایی واگرای مدل اندازه‌گیری از معیار فورنل و لارکر و آزمون بار مقطعی استفاده شد. فورنل و لارکر بیان می‌کنند که روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد.

جدول ۴. روایی واگرای مدل اندازه‌گیری براساس معیار فورنل و لارکر

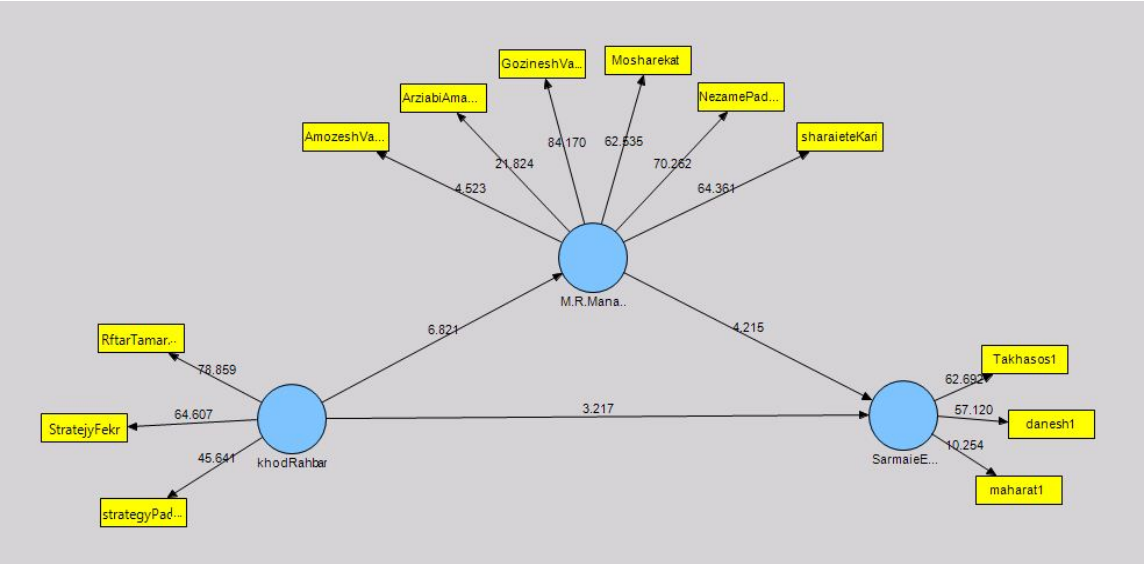
متغیرها	خودرهبری	سرمایهٔ انسانی	مدیریت راهبرد منابع انسانی
خودرهبری	۰/۹۶		
سرمایهٔ انسانی	۰/۳۸	۰/۸۲	
مدیریت راهبرد منابع انسانی	۰/۵۵	۰/۴۱	۰/۸۱

با توجه به مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده در جدول ۴، می‌توان گفت که در پژوهش حاضر سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. براساس معیار بار مقطعی نیز بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای مشاهده‌شده مربوط به متغیر پنهان متناظرش، از بارهای عاملی دیگر متغیرهای مشاهده‌شده بیشتر بود.

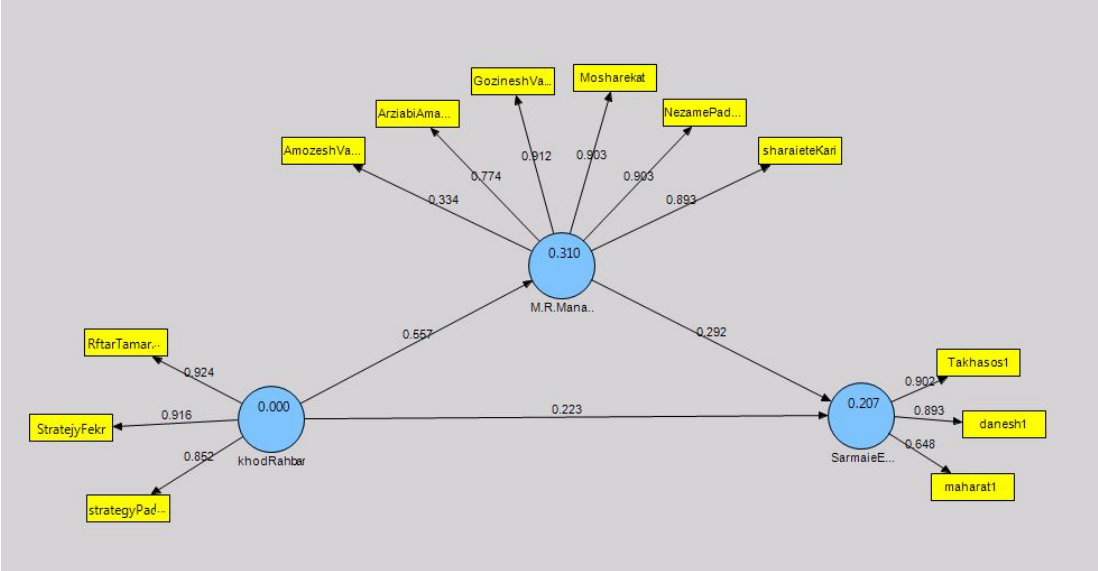
پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. در پژوهش حاضر از دو معیار ضریب معناداری، ضریب استاندارد استفاده شد.

1. Average Variance Extracted (AVE)

معناداری ضرایب مسیر و ضرایب مسیر استاندارد مدل اجراشده در شکل‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است.



شکل ۲. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از مقادیر تی (شکل یک) ضرایب مسیر (بتا) یعنی اعداد روی مسیر و معناداری ضریب مسیر و مقادیر R^2 یا واریانس تبیین‌شده (شکل ۲) استفاده شده است. اعداد روی خطوط مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیر تی هستند. اگر مقادیر بیش از ۱/۹۶ باشند در سطح ۰/۰۵ و اگر بیش از ۲/۵۸ باشند در سطح ۰/۰۱ معنادارند. با توجه به مقدار ارزش تی (۳/۱۲) در رابطهٔ بین خودرهبری و سرمایهٔ انسانی می‌توان نتیجه گرفت این رابطه معنادار است. همچنین به‌منظور بررسی نقش متغیر میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطه بین خودرهبری با سرمایهٔ انسانی از آزمون سوبل استفاده شد. از این آزمون برای سنجش معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطهٔ میان دو متغیر دیگر استفاده می‌شود. در آزمون سوبل، مقدار ضرایب معناداری Z

محاسبه می‌شود و درصورتی که مقدار به‌دست‌آمده بیشتر از ۱/۹۶ باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر تأیید می‌شود. با عنایت به میزان مقدار (z=۳/۵۲) به‌دست‌آمده که بالاتر از ۱/۹۶ است، فرضیهٔ پژوهش تأیید می‌شود. ازاین‌رو مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطهٔ بین خودرهبری با سرمایهٔ انسانی نقش میانجی ایفا می‌کند، به‌عبارتی خودرهبری به‌صورت غیرمستقیم و از طریق مدیریت راهبردی منابع انسانی با ضریب مسیر ۰/۱۷ بر سرمایهٔ انسانی گروه‌های علوم ورزشی اثرگذاراست. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها همراه با ضریب مسیر و مقدار آمارهٔ تی در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. فرضیه‌ها و نتایج

فرضیه‌ها	ضرایب مسیر	R^2	ارزش تی	پذیرش/ رد فرضیه‌ها
تأثیر خودرهبری بر سرمایهٔ انسانی	۰/۲۲	۰/۱۵۰	۳/۲۱	پذیرش
تأثیر خودرهبری بر مدیریت راهبردی منابع انسانی	۰/۵۷	۰/۳۱۸	۶/۸۲	پذیرش
تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر سرمایهٔ انسانی	۰/۲۹	۰/۱۷۰	۴/۲۱	پذیرش

مقدار ضرایب معناداری باید معادل یا بیشتر از شاخص معناداری ۱/۹۶ باشد. درصورتی‌که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است. مقادیر ضرایب معناداری مدل پژوهش که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، گویای تأیید فرضیه‌های پژوهش مبنی بر اثر مثبت و معنادار خود رهبری بر سرمایهٔ انسانی، خودرهبری بر مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایهٔ انسانی بر مدیریت راهبردی منابع در سطح اطمینان ۹۹٪ است.[1] در نهایت برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش[2] از معیار نیکویی برازش[3] استفاده شد. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است، حصول مقدار ۰/۴۳ برازش بسیار مناسب مدل کلی پژوهش را تأیید می‌کند.

$$GOF = \sqrt{\overline{COMMU} \times \overline{R^2}}$$

بحث و نتیجه‌گیری

رسالت اصلی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، تولید و اشاعهٔ دانش و نیز کمک به ایجاد مشاغل گوناگون در جامعه است تا از این راه کشور به خودکفایی سوق داده شود. گروه‌های علوم ورزشی نیز به‌عنوان بخش تکمیلی و جدانشدنی از نظام‌های آموزشی از طریق تربیت نیروهای متخصص و شایستهٔ تربیت بدنی و ورزش در کشور علاوه بر مرتفع ساختن نیازهای مختلف آموزشی و ورزشی، در جهت حل مشکلات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی افراد جامعه نیز نقش بسیار مهمی ایفا می‌کنند (۲۳). شناسایی و توجه به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف اعضای هیأت علمی و کارکنان این گروه‌ها از وظایف اساسی مدیریت دانشگاه‌هاست. مهم‌ترین یا حداقل یکی از مهم‌ترین عرصه‌های این توجه، پرداختن به موضوع توسعهٔ منابع انسانی مانند سرمایهٔ انسانی است که به مدد آن موفقیت و کارامدی گروه‌های علوم ورزشی تضمین می‌شود (۷). ازاین‌رو پژوهش حاضر به‌منظور تبیین نقش میانجی

۱. چنانچه مقادیر به‌دست‌آمده معناداری ضرایب مسیر، بالاتر از ۱/۶۴ باشد، در سطح ۹۰٪، بالاتر از ۱/۹۶، در سطح ۹۵٪ و بالاتر ۲/۵۸ باشد در سطح ۹۹٪ معنادار است.

۲. نسخهٔ ۲ نرم‌افزار PLS شاخص‌های مربوط به برازش مدل معادلات ساختاری مانند RMSEA,CFI,IFI, GFI و غیره را گزارش نمی‌کند.

3. Goodness of Fit (GOF)

مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطهٔ خودرهبری و سرمایهٔ انسانی گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی استان کرمان انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین خودرهبری و سرمایهٔ انسانی گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی استان کرمان رابطهٔ معناداری وجود دارد. به عبارتی خودرهبری دارای تأثیر مستقیم بر سرمایهٔ انسانی است. یافتهٔ حاضر، با پژوهش‌های میرکمالی و همکاران (۱۳۹۷) ابیلی و همکاران (۱۳۹۵) ابیلی و مزاری(۱۳۹۳) مزاری و همکاران (۲۰۱۴) و کاریلو[1] (۲۰۰۳) همراستاست (۲۱،۲،۳،۳۷،۲۷). در تبیین این یافته می‌توان گفت که توجه مداوم به ارتقای سطح دانش، تخصص و توانایی، بهبود مهارت‌های فراشناختی و تقویت شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی کارکنان و اعضای هیأت علمی گروه‌های علوم ورزشی تلاشی برای توسعهٔ سرمایه‌های انسانی این گروه‌هاست، زیرا طبق تحقیقات ابیلی و مزاری (۱۳۹۳) و داکیولیت و پینچوک[2](۲۰۱۰) کارکنان در سازمان‌های امروزی در فرایندهای توسعه و بالندگی خود استقلال و خودگردانی بیشتری طلب می‌کنند (۳،۲۸). از طرفی گروه‌های علوم ورزشی از زیرمجموعه‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی هستند که فعالیت‌های آنها در جهت تحقق اهداف گوناگون صورت می‌گیرد. این اهداف در راستای مأموریت‌های اصلی آموزش عالی است و کارکنان و اعضای هیأت علمی آنها رسالت مضاعفی بر عهده دارند که علاوه بر توجه به بعد معنوی، فرهنگی، اجتماعی و روانی باید نسبت به بالا بردن سطح آمادگی علمی ورزشی دانشجویان وارد عمل شوند. همان‌طورکه سیدعامری و امرایی (۱۳۹۸) نیز در تحقیق خود تعلیم و تربیت، بهبود کیفیت زندگی دانشجویان، آماده کردن دانشجویان برای زندگی و خدمت بهتر در آینده را از اهداف دانشکده‌های تربیت بدنی می‌دانند(۱۱). بنابراین بی‌شک توانمندسازی کارکنان و اعضای هیأت علمی گروه‌های علوم ورزشی که ناشی از تأثیر خودرهبری بر توسعهٔ سرمایه انسانی آنها است موجب کیفیت‌بخشی به عملکرد گروه‌های علوم ورزشی می‌شود. همچنین سازمان‌های امروزی ازجمله گروه‌های علوم ورزشی با چالش‌های بی‌سابقه‌ای در محیط رقابتی روبرو هستند که نوع متفاوتی از رهبری را می‌طلبد و به‌نظر می‌رسد خودرهبری، می‌تواند چالش و پتانسیل قابل‌توجهی برای استفاده در آنها باشد، زیرا توسعهٔ سرمایه‌های انسانی از مسیر سازوکارهایی مانند خودرهبری مناسبت بالایی با سازمان‌های امروزی و کارکنان خودراهبر آنان دارد. همان‌طورکه مزاری و همکاران (۲۰۱۴) ابیلی و همکاران (۱۳۹۳) و هاگتون و همکاران[3](۲۰۰۳) عنوان کرده‌اند، خودرهبری بر عملکرد شغلی، سازمانی و مدیریتی افراد تأثیرگذار است (۳،۳۲،۳۷)، زیرا خودرهبری، با تحقق توسعهٔ فردی در جنبه‌های شناختی، فراشناختی و عاطفی-ارتباطی سبب می‌شوند که فرد، با تسلط و توانمندی بیشتری در مواجهه با موقعیت‌های فردی، شغلی و سازمانی رفتار کند. هنگامی‌که منابع انسانی سازمان، آراسته به چنین صفاتی باشند زمینهٔ توسعه و تعالی پایدار خود و در نتیجه، توسعهٔ پایدار و فزایندهٔ سازمانشان را فراهم خواهند کرد. علاوه بر این از آنجا که در گروه‌های علوم ورزشی کارکنان و اعضای هیأت علمی سهولت بیشتری نسبت به همتایان خود در سایر گروه‌های آموزشی جهت دسترسی و مشارکت در برنامه‌های ورزشی تدوین‌شده دارند، این می‌تواند به توسعهٔ خودرهبری و درنتیجه توسعهٔ سرمایهٔ انسانی این گروه‌ها بینجامد. همان‌طورکه سو چویی[4](۲۰۱۹) در تحقیق خود به این موضوع اشاره و بیان

1. Carrillo
2. Daciulyite & Pinchuck
3. Houghton, Neck & Manz
4. Su Choi

کرده است مشارکت ورزشی موجب افزایش خودرهبری و در نتیجه کارایی سازمان می‌شود (۴۲). همان‌طورکه گفته شد، در مسیر ارتقای سرمایه‌های انسانی، اقدامات عملی نسبت به راهبردهای روانی شناختی از اهمیت بیشتری برخوردارند.

یافته دیگر تحقیق نشان داد بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایهٔ انسانی گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی استان کرمان رابطهٔ معناداری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های میرکمالی و همکاران (۱۳۹۵) صالحی کردآبادی و ثابت (۱۳۹۲) بهرامی و همکاران (۱۳۸۹) کونگ و تامسون (۲۰۰۶) که نشان دادند بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و کارکردهای آن با سرمایهٔ انسانی رابطه‌ای معنادار است و به‌صورت مستقیم بر متغیر سرمایهٔ انسانی تأثیر دارد و یافته‌های کردپیتاک و همکاران[1](۲۰۲۰) و دیکسون و همکاران[2](۲۰۰۸) که بیان کردند سرمایه انسانی و مدیریت منابع انسانی به‌عنوان مسیر اصلی در جهت افزایش اثربخشی و مزیت رقابتی در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی شناسایی شده است همخوانی دارد (۵،۱۴،۲۰،۲۹۳۵،۳۴،۳۵). در تبیین این یافته می‌توان گفت سازمان‌هایی مانند گروه‌های علوم ورزشی تشکیلاتی هستند که باید توسط افراد مدیر اداره شوند. چنانچه افراد فاقد صلاحیت و توانایی لازم برای ادارهٔ این گروه‌ها باشند، مشکلات فراوانی به آنها تحمیل خواهد شد. بنابراین وجود مدیران کارامد و اثربخش برای همهٔ سازمان‌ها، از جمله گروه‌های علوم ورزشی، امری بدیهی و اجتناب‌ناپذیر است. با توجه به این نکته که اعضای هیأت علمی و کارکنان گروه‌های علوم ورزشی هر دانشگاه جزء مهم‌ترین سرمایه‌های این سازمان هستند و نقش اساسی در تحقق بخشیدن به رسالت‌های این مؤسسات آموزش عالی دارند، نیاز است که این نکته در مدیریت راهبردی منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد؛ چراکه اعضای علمی و کارکنان در صورتی دارای بالاترین سطح عملکرد باکیفیت خواهند بود که نیازهای فردی آنها تا حد قابل قبولی ارضا شود و انگیزهٔ آنها را در ارائه خدمات بهتر افزایش دهد؛ ازاین‌رو می‌بایست تدابیر صحیحی در راستای افزایش سرمایهٔ انسانی آنها اندیشیده شود تا به این سرمایه‌های باارزش در امر رشد فردی کمک‌رسانی شود. همان‌طورکه میرکمالی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود اشاره دارند که ضروری است مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی در به‌کارگیری مدیریت راهبردی منابع انسانی تلاش بیشتری از خود نشان دهند و از طریق دادن آزادی بیشتر به کارکنان، ارزیابی سطح دانش، مهارت و توانایی‌ها، مشارکت در برنامه‌ریزی، ایجاد فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستم‌های تشویق، تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعهٔ منابع انسانی تعهد را در بین کارکنان خود نهادینه سازند (۲۰). با توجه به پیشرفت‌های کنونی در علم و فناوری و با ورود سازمان‌ها به‌ویژه دانشگاه‌ها در اقتصاد دانش‌محور، نیروی انسانی به‌عنوان حیاتی‌ترین عنصر استراتژیک و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان محسوب می‌شود. بنابراین گروه‌های علوم ورزشی باید بر شناسایی و انتخاب مناسب‌ترین افراد، بهبود مهارت‌هایشان از طریق آموزش، افزایش دانش و آگاهی آنها از طریق تحصیلات و ارتقاء انعطاف‌پذیری و سازگاریشان از طریق برنامه‌های توسعهٔ پایدار تمرکز کنند. این بدان معنا است که فرایندهای استخدام، آموزش، تحصیل و توسعهٔ کارکنان و اعضای هیأت علمی، عوامل حیاتی و پایدار در موفقیت گروه‌های علوم ورزشی هستند. همان‌طورکه بهرامی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود سرمایهٔ انسانی را یک منبع نوآوری و بازسازی راهبردی می‌دانند و معتقدند که مدیران منابع انسانی با استخدام و به‌کارگیری منابع

1. Kerdpitak, Isak & Tiparsert

2. Dixon, Noe & Pastore

انسانی توانمندتر می‌توانند مزیت رقابتی بیشتری را در دانشگاه‌ها ایجاد کنند (۵). از سویی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی، ابزار و شیوه‌هایی هستند که توسط آن سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و دستیابی به اهداف سازمانی موجود تحت تأثیر قرار دهند. ازاین‌رو بایستی دانشگاه‌های پرورش داد تا نقش محوری در توسعهٔ همه‌جانبه کشور داشته باشند که این نیازمند نوع جدیدی از مدیریت است که سرمایهٔ انسانی را تحت تأثیر خود قرار دهد. در همین زمینه بونیتس[1](۲۰۱۴) نیز معتقد به ایجاد دانشگاه‌های اقتصادمحور با الگوهای مدیریتی جدید و تأثیرگذار بر سرمایهٔ انسانی است (۲۵). بنابراین مدیریت منابع انسانی می‌تواند نگرش‌ها، ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها و رفتارهای کارکنان را برای رسیدن به اهداف سازمانی متأثر و اصلاح کند تا نقش مهمی را در پرورش شرایط ضروری برای تسریع و هدایت افراد به‌سوی توسعهٔ فعالیت‌های نوآوری ایفا کند.

نتایج پژوهش نشان داد بین خودرهبری و مدیریت راهبردی منابع انسانی گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی استان کرمان رابطهٔ معناداری وجود دارد. تحقیقی در راستا و همسو با تحقیق حاضر، توسط محقق کمتر یافت شد. اما در برخی تحقیقات به مؤلفه‌های خود رهبری مانند سیستم پاداش اشاره شده است که می‌تواند مدیریت راهبردی منابع انسانی را در جهت تحقق اهداف سازمان به‌عنوان یک عامل انگیزشی سرمایهٔ انسانی سازمان یاری و کمک کند. از این تحقیقات اندک می‌توان به بهرامی و همکاران (۱۳۸۹) و جانسون و کریتسونیس[2] (۲۰۰۷) اشاره کرد که معتقدند به‌کارگیری سیستم پاداش توسط مدیریت منابع انسانی موجب افزایش اثربخشی آموزش عالی و کیفیت‌بخشی به آموزش شده است (۵،۳۳).

همان‌طورکه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد، خودرهبری و مدیریت راهبردی منابع انسانی عوامل مهمی در توسعهٔ سرمایهٔ انسانی کارکنان و اعضای هیأت علمی گروه‌های علوم ورزشی هستند. در راستای استفاده مؤثر از سرمایه‌های انسانی باید به دو عامل مهم خودرهبری و مدیریت راهبردی منابع انسانی توجه شود، چراکه این دو عامل موجب افزایش کارایی و بهره‌وری سرمایه‌های انسانی به‌عنوان یک ارزش در سازمان می‌شوند. ارزش حاصل از سرمایه‌های انسانی هنگامی رخ می‌نماید که به‌طور مؤثر از طریق خودرهبری و مدیریت راهبردی منابع انسانی حاصل شود. نکتهٔ مهم دیگر در مورد سرمایه‌های انسانی این است که دراختیارداشتن این نوع سرمایه به‌دلیل داشتن خبرگی، دانش، مهارت و شایستگی‌های زیاد حاصل از راهبردهای خودرهبری و مدیریت راهبردی منابع انسانی مانند نقش انگیزشی پاداش، تفکر، استقلال عمل، خودکارامدی و غیره در سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است و خروج این افراد، یک نوع تهدید برای سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شود. بنابراین با توجه به آنکه در سازمان‌های آموزشی مانند دانشگاه‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی، اعضای هیأت علمی و کارکنان نقشی بی‌بدیل در عملکرد آنها دارند و از سویی به‌هیچ‌وجه نمی‌توان هزینه‌هایی را که صرف آموزش، تربیت و نگهداری آنان می‌شود، پس از کناره‌گیری افراد به دلایل مختلف جبران کرد، پیشنهاد می‌شود که مدیران این قبیل سازمان‌ها در به‌کارگیری راهبردهای خود رهبری و مدیریت راهبردی منابع انسانی مانند ارزیابی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی و کارکنان، ارتباط مؤثر و ایجاد روحیه و انگیزهٔ کافی در آنها از طریق مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌ها، طراحی سیستم حمایت و تشویق از فکرهای برتر، کاهش سطح دیوان‌سالاری زائد در سطح سازمان و خلاقیت و نوآوری تلاش بیشتری از خود

1. Bontis

2. Johnson & Kritsonis

نشان دهند و تعهد را در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان خود نهادینه سازند.

به‌طور کلی در راستای دستیابی به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که از طریق به‌کارگیری راهبردهای خودرهبری و مدیریت منابع انسانی مانند پاداش، ترسیم عملکرد موفق، آموزش، ارتباطات مؤثر، احترام و پیروی از ارزش‌های سازمان توسط کارکنان و به‌کارگیری استانداردهای رفتاری توسط مسئولان و مدیران، روشن شدن مقاصد و اهداف سازمان از سوی مدیریت و فراهم آوردن شرایطی به‌منظور ارائهٔ نظرها و پیشنهادهای کارکنان و فراهم آوردن فرصت توسعه و یادگیری مهارت‌های بیشتر کارکنان می‌توان زمینهٔ هرچه بیشتر توسعهٔ منابع انسانی از جمله سرمایهٔ انسانی را در گروه‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی استان کرمان فراهم کرد.

منابع و مآخذ

۱.آهنچیان، محمدرضا؛ بابادی، امین (۱۳۹۲). «تهیه و اعتباریابی پرسشنامهٔ ارزیابی عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه: کاربرد روش آمیخته در عمل»، دانشور رفتار، ش۵۱، ص ۱۴۷- ۱۶۲.

۲.ابیلی، خدایار؛ خباره، کبری؛ مزاری، ابراهیم؛ گرایلی، بیژن (۱۳۹۵). «نقش خودرهبری و خودمدیریتی بر سرمایه‌های انسانی سازمان‌های خدماتی دولتی (مطالعهٔ موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)»، فصلنامهٔ مدیریت دولتی، ش ۲۵، ص ۹۳- ۱۱۲.

۳.ابیلی، خدایار؛ مزاری، ابراهیم (۱۳۹۳). «توسعهٔ منابع انسانی (با تأکید بر مفاهیم خودتوسعه‌ای، خودرهبری و خودمدیریتی)، تهران: امید.

۴.اسدی، فریده؛ مظفری، سید امیرمحمد؛ زارعی، علی (۱۳۹۶). «رابطهٔ مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ش۱۳، ص ۲۳- ۳۰.

۵.بهرامی، سوسن؛ رجایی‌پور، سعید؛ یارمحمدیان، محمدحسین؛ کاظمی، ایرج (۱۳۸۹). «رابطهٔ چندگانهٔ کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایهٔ فکری در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان»، مطالعات مدیریت راهبردی، ش ۴، ص ۶۷- ۹۴.

۶.پورکریمی، جواد؛ مزاری، ابراهیم؛ خباره، کبری؛ فرزانه، سمانه (۱۳۹۵). «رابطهٔ صفات برتر خودتوسعه‌ای، دانش و اطلاعات بنیادی مدیران و عملکرد آنان»، فصلنامهٔ علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ش۲۵، ص ۶۳-۸۶.

۷.حسین‌پور، داوود؛ قربانی، عقیل (۱۳۹۶). «تأثیر راهبردهای توسعهٔ منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران»، پژوهش‌های راهبردی مدیریت، ش ۶۵، ص ۴۵-۷۵.

۸.حسینی، میرزا حسن؛ حبیبی، روزبه (۱۳۸۹). «مدیریت راهبردی منابع انسانی، راهکار کسب مزیت رقابتی پایدار»، نشریهٔ صنعت لاستیک ایران، ش ۶، ص ۷۳- ۸۲.

۹.خادم‌لو، علیرضا؛ طالب پور، مهدی؛ کشتی‌دار، محمد؛ ساعتچیان، وحید (۱۳۹۸). «تدوین مدل نظری راهبردها و پیامدهای به‌کارگیری منابع انسانی شایسته در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور (نظریهٔ زمینه‌ای)»، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ش۱، ص ۱۸۵-۲۰۵.

۱۰.سلیمی، قائم؛ حیدری، الهام؛ کشاورزی، فهیمه (۱۳۹۴). «صلاحیت‌های اعضای هیأت علمی برای دستیابی به مأموریت دانشگاهی؛ تأملی در مورد ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری»، نوآوری و ارزش‌آفرینی، ش۷، ص ۸۴–۹۶.

۱۱.سیدعامری، میرحسن؛ امرایی، محمد (۱۳۹۸). «بررسی وضعیت موجود بالندگی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی»، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دورهٔ ۳، ش۳۱، ص ۱۱-۲۴.

۱۲.شعبانی بهار، غلامرضا؛ قره، محمدعلی؛ سیاوشی، محمد (۱۳۹۹). «طراحی الگوی ساختاری بالندگی حرفه‌ای، سازمانی و فردی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و سنجش برازش آن»، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دورهٔ ۴، ش۳۲، ص۹۹-۱۱۲.

۱۳.شیروانی، علیرضا؛ مسعود، شفیعیه (۱۳۸۹). «بررسی و ارزیابی سطح بلوغ مدیریت سرمایهٔ انسانی در سازمان‌های بخش دولتی شهر اصفهان»، فراسوی مدیریت، ش ۱۵، ص ۷۷-۱۱۴.

۱۴.صالحی کردآبادی، سجاد؛ ثابت، سمیه (۱۳۹۲). «رابطهٔ بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و سرمایهٔ فکری»، دوفصلنامهٔ پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ش۱، ص ۱-۲۲.

۱۵.عباسی رستمی، نجیبه (۱۳۹۳). «مروری بر نظریهٔ خودرهبری (مفاهیم، راهبردها و عوامل مؤثر بر خود رهبری)»، فصلنامه توسعهٔ مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ش ۳۴، ص ۱۲۳ـ۱۴۰.

۱۶.قربانی، محمدحسین؛ اسدی، حسن؛ گودرزی، محمود؛ حمیدی، مهرزاد (۱۳۹۵). «تدوین الگوی سنجش سرمایهٔ انسانی در فدراسیون های ورزشی ایران»، پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ش۱، ص ۹- ۲۲.

۱۷.مزاری، ابراهیم؛ زمانی، مهسا (۱۳۹۵). «تأثیرپذیری سرمایهٔ انسانی از سازوکارهای روان‌شناختی- رفتاری خودتوسعه‌ای: خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری»، فصلنامهٔ پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی، ش۳، ص ۳۹ -۵۴.

۱۸.معصومی، حسن؛ غرایاق زندی، حسن؛ کیاکجوری، داود؛ عمادی، سید رسول (۱۳۹۵). «شناسایی و اولویت‌بندی موانع مدیریت راهبردی در وزارت ورزش و جوانان و فدراسیون‌های ورزشی با استفاده از روش تصمیم‌گیری آنتروپی- فازی»، پژوهشنامهٔ مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ش ۲۳، ص ۲۹۵-۳۱۷.

۱۹.میرکمالی، سید محمد؛ خبازه، کبری؛ مزاری، ابراهیم؛ رومیانی، یونس (۱۳۹۴). «مطالعهٔ نقش واسطه‌ای سرمایه‌های انسانی در رابطهٔ خودرهبری کارکنان و چابکی سازمانی مدارس»، فصلنامهٔ پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ش ۴، ص ۵۵ -۸۳.

۲۰.میرکمالی، سیدمحمد؛ صحرایی بیرانوند، مهدی؛ رومیانی، یونس (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایهٔ انسانی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران»، نشریهٔ مدیریت ورزشی، ش۳، ص ۴۵۳-۴۶۵.

۲۱.میرکمالی، سید محمد؛ مزاری، ابراهیم؛ خباره، کبری؛ صدیقی، ایراندخت (۱۳۹۷). «تبیین نقش خودرهبری بر سرمایه‌های انسانی کارکنان مراکز آموزش عالی»، فصلنامهٔ مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ش ۱۱، ص ۱۰-۲۹.

۲۲.نادری، ابوالقاسم (۱۳۹۰). «طراحی مدلی برای سنجش سرمایهٔ انسانی در سازمان‌ها»، انتشارات دانشگاه تهران.

۲۳.نجف‌زاده، محمدرحیم؛ خبیری، محمد؛ مظفری، سید امیراحمد (۱۳۸۸). «بررسی وضعیت آموزشی، پژوهشی و امکانات گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی کشور از دیدگاه مدیران و اساتید گروه‌ها»، فراسوی مدیریت، ش ۱۳، ص ۱۸۹-۲۱۳.

۲۴.یاوری، یوسف؛ بشیری، مهدی؛ خوشنویس، فرهاد؛ فریدی، اکرم (۱۳۹۸). «ارتباط رعایت اصول روابط انسانی از سوی استادان با انگیزهٔ پیشرفت ورزشی دانشجویان تربیت بدنی»، پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ش۲، ص ۸۷-۹۷.

25.Bontis, Nick. (2014). “Impact of Human Capital on the Organization Performance ”, Management Decision, 70(5),75-89.

26.Bozyigit, E.(2019). “The Importance of Leadership Education in University:Self-Leadership Example”, International Education Studies, 12(4), 1-8.

27.Carrillo, J. (2003). “A note on Knowledge-based Development. Center for Knowledge Systems ”. Technologic de Monterrey, 1, 1-5.

28.Daciulyite, R., & Pinchuck, A. (2010). “Self-directed learning in the context of human resource development ”, Human Resources Management & Ergonomics, 5, 1-10.

29.Dixon, M.A., Noe, R., & Pastore, D. (2008). “Human resource management systems and organizational effectiveness in non-profit sport organizations: A multilevel approach ”, International Journal of Sport Management, 9, 22-45.

30.Fitzpatrick, J. L., Worthen, B. R., & Sanders, J. R. (2004). “Program evaluation: alternative approaches and practical guidelines ”, 3rd ed. Boston: Pearson/Allyn and Bacon

31.Hamid, J. (2013). “Strategic Human Resource Management and Performance: The Universalistic Approach—Case of Tunisia ”, Journal of Business Studies Quarterly, 5(2), 185 – 201.

32.Houghton, J.D., Neck, C.P., & Manz, C.C (2003). “Self-leadership and super leadership: the heart and art of facilitating shared leadership. in Pearce, C.L. & Conger, J.A. (Eds). Shared Leadership: Reframing the How’s and Why’s of Leadership ”, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 123-140.

33.Johnson. C., & Kritsonis,WA (2007). “National Implications for Urban School Systems: Strategic Planning in the Human Resource Management Department in a Large Urban School District ”, The Lamar University Electronic Journal of Student Research,1-19.

34.Kerdpitak, ch., isak, k., & tiparsert, T. (2020). “The Impact of Human Resource Management Practices on Competitive Advantage: Mediating Role of EmployeeEngagement in Thailand ”, A multifaceted review journal in the field of pharmacy, 11(1): 443-452.

35.Kong, E., & Thomson, S. B (2006). “Intellectual Capital and Strategic Human Resource Management in Social Service Non-Profit Organisations in Australia ”, International Journal of Human Resources Development and Management, 6, (2-4).

36.Lee, S. S. (2018). “A Study on the effects of self-leadership on organizational effectiveness and organizational trust: focused on primary health care post in Chungcheong Province ”. Unpublished Master’s thesis, Kong-Ju University, Kong-Ju.

37.Mazari, E., Abili, Kh., Vaezi, M. & Shakouri Bakhtiar, M (2014). “Human resources development with Design and Implementation Strategic Tool (Grounded Theory) ”, Journal of Middle East Applied Science and Technology (JMEAST), 11(1), 61–66.
38.Park, Y. J., Yang, J. J., & Jeong, Y. K. (2016). “Effect of self-leadership on self-efficacy, job satisfaction and organizational commitment of hotel employees: focused on deluxe hotels in Busan area ”. Regional Industry Review. 39(4), 191-208.
39.Sebastian, M., & Azameti, K. (2020). “Impact of Organizational Climate and Leadership Style on Human Capital Performance: Conceptual Analysis ”, International Journal of Scientific Research in Education, 13(2), 244-252.
40.Shafique Awan, M, A., & Sarfraz, N (2013). “The Impact of human capital on Company performance and the mediating effect of employee’s satisfaction ”, Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 8(2), 76-82.
41.Son, W. H. (2017). “The effect of self-leadership on leader-member exchange (LMX) and organizational effectiveness of sport center instructors ”. Korean Journal of Sports Science, 26(6), 691-707.
42.Su Choi,Y. (2019). “Effects of Office Workers’ Sport Participation On Self-Efficacy, Self-Leadership, and Organization Effectiveness ”, Unpublished Master’s thesis, California State University, Northridge
43.Zeffane, R. (2015). “The Impact of Human Resources Management on Organizational Performance ”, JSM ,29(3), 270-290.

Explanation of The Mediating Role of Strategic Management of Human Resources in The Relationship Between Self-Leadership and Human Capital of Sports Science Departments of Public Universities

Ali Akbar Afzali[1]- Sayyed Jalil Miryousefi[2] *- Sayyed Ahmad Nezadsajadi[3]

1. MSc, sport management, Faculty of Literature and Human Sciences, Islamic Azad University, Kerman Branch, Iran2.Assistant Professor, Sport Management, Department of Sport Sciences, Faculty of Literature and Human Sciences, Vali-e-Asr University, Rafsanjan, Iran 3- Associate Professor, Sport Management, Department of Sport Sciences, Faculty of Literature and Human Sciences, Vali-e-Asr University, Rafsanjan, Iran

(Received:2020/6/9;Accepted:2021/1/3)

Abstract

In the present study, we investigated the relationship between self-leadership and human capital of sports science depamrtents of Kerman public universities with mediation of strategic management of human resources. This study was a descriptive-correlational study that has been conducted as a field study. The statistical population of this study consisted of faculty members and staff of sports science departments of Kerman public universities (n = 175). among them, n= 120 were selected as the sample by stratified sampling method. For data collection, after confirming validity and reliability, self-leadership (Abili and Mazari, 2014), human capital (Naderi, 2011) and modified strategic management of human resources (Huang and Chen, 2009) questionnaires were used.

The data were analyzed using partial least squares and Sobel test. The results show that the relationship between self-leadership and human capital of sports science departments of public universities is positive and significant and self-leadership has a positive effect on increasing human capital through strategic management of human resources. It can be concluded that promotion of self-leadership behaviors not only promote the growth of human capital, but also facilitate the empowerment of human capital through the strategic management of human resources. Therefore, self-leadership with realization of personal development in various aspects such as psychology, cognition and skill causes an individual behaving with greater mastery and ability in the face of individual, professional and organizational situations and thus provides sustainable and increasing development of the organization.

Keywords:

Department of sport science, human capital, Self-leadership, state universities, strategic human resources management

Corresponding Author: Email: s.j.miryousefi@gmail.com, Tel:+989133437635