

نقش پایداری منابع انسانی بر بلوغ منابع انسانی با رویکرد سرمایه انسانی

امیر حسین سپهدار^۱، مجید رباط سرپوش^۲ و عادل صفری^۳

دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور شیراز، ایران

Amirhosseinsepahdar@gmail.com

دانشجوی دکتری، مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی ساری، ایران

m.sarpoosh.ms@gmail.com

کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی گرایش مالی دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، ایران،

safari8531@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر نقش پایداری منابع انسانی بر بلوغ منابع انسانی با رویکرد سرمایه انسانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان شرکت هواپیمایی در تهران بود. با توجه به حجم جامعه آماری، تعداد ۱۵۰ نفر براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و به پرسشنامه ها پاسخ دادند. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. ابزار جمع آوری داده شامل سه پرسشنامه استاندارد پایداری منابع انسانی، بلوغ منابع انسانی، و سرمایه انسانی بود. روایی هر سه پرسشنامه به تأیید متخصصان رسیده و پایایی آن ها به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۹ و ۰/۹۲ گزارش شد که بیانگر پایایی خوب برای هر سه پرسشنامه می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده از آزمون های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل داده ها بیانگر این بود که پایداری منابع انسانی بر بلوغ منابع انسانی با رویکرد سرمایه انسانی تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: پایداری، بلوغ، منابع انسانی، سرمایه انسانی

مقدمه

امروزه منابع انسانی و فعالیت ها و استراتژی های مدیریت منابع انسانی به عنوان عواملی برای رسیدن سازمان به موفقیت شناسایی شده اند (Guest, 2021) براساس دیدگاه های مختلف در اختیار داشتن منابع انسانی، شایسته با قابلیت و دارای مهارت های لازم بسیار مهم است، زیرا می تواند ذوق فردی و قابلیت ها را توسعه داد (Paatawe, ۲۰۱۹). این رویکرد بیان کننده این حقیقت است که اهمیت منابع انسانی روزبه روز در حال افزایش است یکی از رویکردهای غالب در کسب مزیت رقابتی برای سازمانها رویکرد مبتنی بر منبع است. یکی از منابع اصلی که سازمانها سعی میکنند از طریق آن مزیت رقابتی برای خود کسب کنند، منابع انسانی است (Becker, 2018) نیاز مدیران امروز یافتن راه حل های پیشبرد توسعه و رفع مشکلات کار با استفاده از منابع کمتر و در فاصله زمانی کوتاه تر است و از طرف دیگر انتظارات کارکنان امروز احساس مالکیت، مشارکت، خودباوری و امکان رشد و ترقی می باشد با توجه به رویکردهای جدیدی که به مدیریت منابع انسانی شده است سبب شده است تا مدیران به بلوغ منابع انسانی توجه ویژه ای کنند زیرا همان طور که گفتیم منابع انسانی مهمترین و ارزشمندترین منبع یک سازمان است بلوغ منابع انسانی شیوه ای است برای بهره برداری از تمامی ظرفیت منابع انسانی یک سازمان و در عین حال یکی از پرچالش ترین برنامه هایی است که در یک سازمان می تواند پیاده شود و تحقق آن مستلزم داشتن برنامه تلاش و شکیبایی است (اسکات ژافه، ۲۰۱۶). میلر: مدل بلوغ منابع انسانی برای کمک به مدیران جهت انجام نقش حیاتی خود در مدیریت افراد اقدام به تعریف فرایندها می نماید و در پی آن است تا نحوه مدیریت و توسعه منابع انسانی توسط سازمان را بهبود ببخشد. هدف کلی برای این مدل فرایند محور ایجاد نیروی کار حرفه ای تر و همه فن حریف و توانمند هست. همچنین مدل بلوغ قابلیت های منابع انسانی حامی این نظر است که افراد به خصوص در دنیای امروز با پیچیده شدن سازمان های عصر اطلاعات به عنوان ارزشمندترین منبع سازمانی به شمار می آید و سازمان ها باید کارایی نیروی کار خود را به عنوان سرمایه ای راهبردی مدیریت نمایند (Miller, 2019). یکی از عوامل اثر گذار بر بلوغ منابع انسانی پایداری منابع انسانی هست مفهوم پایداری که گاهی از آن به عنوان های توسعه پایدار پایداری شرکتها و مسئولیت اجتماعی شرکتها یاد می شود. در دو دهه گذشته به یکی از موضوعات پژوهشی مهم برای یکپارچه کردن مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است (آرمان، حسینی و تنگستانی، ۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان اتخاذ استراتژی مناسب برای مدیریت منابع انسانی و شیوه ای که دستیابی به اهداف مالی و زیست محیطی را برای شرکت فراهم میکند. عمده پژوهش ها مانند لیما (۲۰۱۳) و اینرت (۲۰۰۹) منابع انسانی پایدار را ترکیبی از سه بعد تعادل کار و زندگی، خودمختاری شخصی و همچنین قابلیت استخدام کارکنان می دانند (Ehnert & Harry, 2014). یکی از عوامل مؤثر بر بلوغ منابع انسانی سرمایه انسانی می باشد. سرمایه انسانی عموماً به دارایی یا سرمایه جمعی اشاره دارد که از روابط مبادلاتی میان فعالان و واحدهای اجتماعی مشتق شده است. و به عنوان یک منبع گزارش شده است که رشد سازمان و عملکرد نوآورانه را تقویت می کند. محققان خاطر نشان کرده اند که سرمایه انسانی شامل نتایج سودمند ارتباط جمعی بهتر اشتراک دانش استفاده هوشمندانه از سرمایه فکری و کاهش هزینه عملیات است (Al-Tabbaa & Ankarah, 2016). سرمایه انسانی به وسیله سه بعد که شامل سرمایه رابطه ای، سرمایه شناختی و سرمایه ساختاری می باشد مورد سنجش قرار می گیرند بنابراین به کارگیری سرمایه انسانی در سازمان ها موجب افزایش اعتماد در بین افراد با سازمان اشتراک گذاری و تبادل اطلاعات توسعه مهارت ها و پشتیبانی از سرمایه انسانی می شود در نتیجه سرمایه اجتماعی و مهارتهای مربوط به آن می تواند به سازمان در جهت بلوغ منابع انسانی و دستیابی به اهداف کمک کند (صفیائیان فرد همای صالحی و برومند، ۱۳۹۷). با توجه به مطالب، یادشده به نظر می رسد پرداختن به چگونگی ارتباط بین بلوغ منابع انسانی، پایداری منابع انسانی و همچنین مقوله های سرمایه انسانی می تواند نتایج قابل توجهی به همراه داشته باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر کنترل متغیرها یک روش غیر آزمایشی است. با توجه به اینکه هدف پژوهش بررسی رابطه و پیش بینی متغیرها بود از حیث روش یک پژوهش همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان شرکت

هواپیمایی در تهران بود. با توجه به حجم جامعه آماری، تعداد ۱۵۰ نفر براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و به پرسشنامه ها پاسخ دادند.

مرحله ی گردآوری اطلاعات آغاز فرآیندی است که طی آن پژوهشگر یافته‌های کتابخانه‌ای و میدانی را گردآوری می‌کند و به روش استقرائی به فشرده سازی آنها از طریق طبقه‌بندی و سپس تجزیه و تحلیل می‌پردازد و فرضیه‌های تدوین شده ی خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در نهایت حکم صادر می‌کند. به عبارتی پژوهشگر به اتکای اطلاعات گردآوری شده، واقعیت و حقیقت را آنطور که هست کشف می‌کند. لذا در پژوهش حاضر علاوه بر روش کتابخانه‌ای، از طریق ابزار اندازه گیری زیر نیز جهت جمع آوری داده استفاده شد:

الف) پرسشنامه پایداری منابع انسانی: جهت سنجش پایداری منابع انسانی از پرسشنامه آی‌اگی و همکاران (۲۰۱۷) دارای ۳ بعد و ۴۴ سوال است که پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ درصد ذکر شده است. در پژوهش حاضر نیز قابلیت اطمینان، آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای این پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۶ و ۰/۸۷ بدست آمد. که بیانگر پایایی خوب برای این ابزار می باشد.

ب) پرسشنامه بلوغ منابع انسانی: این مقیاس در سال (۱۳۸۸) توسط موسی خانی و همکاران طراحی شده در این پژوهش از یک پرسشنامه ۸۷ سؤالی استاندارد که برگرفته شده از مدل *P-CMM* که توسط انستیتو مهندسی نرم افزار آمریکا (*SEI*) می باشد. همچنین پایایی این پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز قابلیت اطمینان، آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای این پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۹۷ و ۰/۹۶ بدست آمد. که بیانگر پایایی خوب برای این ابزار می باشد.

پ) پرسشنامه سرمایه انسانی: این پرسشنامه در سال (۱۹۹۸) توسط ناهپیت و گوشال طراحی شده است. که دارای ۳ بعد و ۲۸ سوال است. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۵ درصد ذکر شده است. در پژوهش حاضر نیز قابلیت اطمینان، آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای این پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۵ و ۰/۸۷ بدست آمد. که بیانگر پایایی خوب برای این ابزار می باشد.

یافته‌ها

در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. با توجه به جدول آزمون اسمیرنوف کولموگروف اگر سطح معنی‌داری برای کلیه متغیرهای مستقل و وابسته بزرگ‌تر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد. همچنین می‌توان از قضیه حد مرکزی توزیع نرمال بودن متغیرها را سنجید. در این قضیه هرگاه حجم نمونه بزرگ‌تر از ۳۰ باشد می‌توان توزیع داده‌ها را نرمال در نظر گرفت.

جدول ۲: آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیرها	سطح معنی‌داری	آماره آزمون
پایداری منابع انسانی	۰/۴۱۲	۰/۸۷۴
بلوغ منابع انسانی	۰/۳۲۵	۰/۹۸۵
سرمایه انسانی	۰/۱۹۸	۱/۰۱۲

سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای همه متغیرها بزرگ‌تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه این متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال می‌باشند و برای اثبات فرضیات تحقیق می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	پایداری منابع انسانی	۱			
۲	بلوغ منابع انسانی	۰/۳۱**	۱		
۳	سرمایه انسانی	۰/۱۷**	۰/۵۸**	۱	
	**p<0.01	*p<0.05			

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود رابطه بین همه متغیرهای پژوهش، در سطح اطمینان ۰/۹۹ درصد معنی دار می باشد

جدول ۴: نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از ابعاد پایداری منابع انسانی، بلوغ منابع انسانی، سرمایه انسانی

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معنی داری	درجه آزادی	ضریب F	لامبرای ویلکز	پایداری منابع انسانی
۰/۹۸	۰/۴۷	۰/۰۰۰	۴	۸/۹۸	۰/۳۷	پایداری منابع انسانی
۰/۹۶	۰/۳۸	۰/۰۰۱	۴	۱۴/۲۵	۰/۶۹	بلوغ منابع انسانی
۰/۹۹	۰/۲۹	۰/۰۰۳	۴	۱۱/۳۶	۰/۴۸	سرمایه انسانی

ضرایب F در جدول فوق نشان می دهد بین پایداری منابع انسانی با بلوغ منابع انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (P=۰/۰۰۰) و میزان اشتراک ۰/۴۷ می باشد، و همچنین رابطه بین پایداری منابع انسانی و بلوغ منابع انسانی با سرمایه انسانی با در نظر گرفتن (P<۰/۰۵) مثبت و معنی دار است و با سطح ۰/۹۵ بین آنها رابطه وجود دارد. همچنین توان آماری بالای ۰/۸ می باشد که بیان کننده کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه ها است. در ادامه برای بررسی قابلیت پیش بینی پایداری منابع انسانی بر بلوغ منابع انسانی و سرمایه انسانی از روش تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده گردید که نتایج آن در جداول زیر ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از ابعاد پایداری منابع انسانی، بلوغ منابع انسانی، سرمایه انسانی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	T	P
پایداری منابع انسانی						۰/۱۸	۰/۴۵۷	۰/۶۹
بلوغ منابع انسانی		۳/۷۴	۰/۱۱	۰/۴۲	۰/۱۸	۰/۱۹	۰/۳۹۸	۰/۱۸
سرمایه انسانی						۰/۲۷	۰/۶۱۲	۰/۲۳

نتایج جدول فوق نشان می دهد مقدار آماره آزمونی F برای بررسی رابطه بین مولفه های پایداری منابع انسانی و بلوغ منابع انسانی و سرمایه انسانی برابر با ۳/۷۴ که در سطح (P<۰/۰۲) معنی دار است. مقدار R² بیانگر آن است که ۰/۱۸ از واریانس سرمایه انسانی توسط مولفه های پایداری منابع انسانی و بلوغ منابع انسانی تبیین می شود.

بحث و نتیجه گیری

همان طوری که در بخش یافته ها نشان داده شد پایداری منابع انسانی بر بلوغ منابع انسانی و در نهایت افزایش سرمایه انسانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد و داده های گردآوری شده از نمونه آماری فرضیه فوق را تأیید می نماید. به عبارتی با برخورداری سازمان از پایداری منابع انسانی، بلوغ منابع انسانی نیز افزایش می یابد در تبیین و توجیه این نتایج می توان عنوان نمود با

توجه به فضای رقابتی در کسب و کارهای امروز منابع انسانی بعنوان یک مزیت رقابتی در سازمان ها، ارزشمند ترین سرمایه یک کسب و کار محسوب می شود. در سازمان های امروزی اهمیت خلاقیت، نوآوری سازمانی و انگیزه بالای نیروی انسانی بر کسی پوشیده نیست. بنابراین وظیفه خطیر مدیریت منابع انسانی می تواند این مهم را برای شرکت ها و سازمان ها برآورده سازد. پاسخ به مدیریت منابع انسانی چیست ” بسیار مهم است چرا که باعث حفظ و نگهداشت هر چه بهتر منابع انسانی سازمان می شود همچنین یکی از مباحث بسیار مهم در دهه اخیر جهان، بحث سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی یا به عبارتی کیفیت نیروی کار و یا دانش نهادینه شده در انسان باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می گردد. سرمایه انسانی یک دارایی ارزشمند است شامل دانش و مهارت های یک فرد که شرکت می تواند آن را برای دستیابی به اهدافش به خدمت بگیرد. توانمندسازی کارکنان و برنامه های توسعه نیروی کاری از آن جهت دارای اهمیت است که برای دستیابی به هر چیزی در یک سازمان به سطحی از دانش و مهارت های انسانی نیاز است. به موازات همه گیر شدن اقتصاد دانش بنیان، سرمایه انسانی اهمیت روزافزون می یابد. مدیریت منابع انسانی نقش محوری در جذب، پرورش و ابقای سرمایه انسانی یک سازمان برعهده دارد. در فرایند جذب، مدیریت منابع انسانی نیرویی که پاسخگوی نیاز سازمان باشد را جست و جو و استخدام می کند. این واحد همچنین آموزش های ضمن خدمت خانگی یا مهارت آموزی و دانش افزایی خارج از سازمانی را برای کارکنان فراهم می آورد. واحد مدیریت منابع انسانی با طراحی سیستم جبران خدمات تلاش می کند تا کارکنانی که سرمایه انسانی مورد نیاز شرکت را فراهم می کنند متقاعد کند به همکاری با سازمان ادامه بدهند. از آنجا که امروزه نیروی انسانی کارآمد به عنوان مهمترین سرمایه هر سازمان و عامل پویایی و تحول اجتماعی شناخته شده است و یکی از موثرترین راه های نیل به این پویایی، سرمایه گذاری در خلاقیت و دانش می باشد و این مهم از چنان اهمیتی برخوردار است که از نیروی انسانی تحت عنوان سرمایه انسانی نام برده می شود و آنچه که در سرمایه انسانی اهمیت دارد توسعه و بالندگی نیروی انسانی است و بدون شک مهم ترین عامل آن آموزش و ارتقاء مهارت می باشد تا از این طریق شایستگی های ممتاز، فرهنگ های ممتاز، فرآیندهای مدیریت و سیستم های خاص بوجود آید. لذا بزرگترین چالش امروز مدیران سازمان ها، ایجاد انسجام بین سرمایه های متنوعی است که مستلزم تغییر در ابعاد گوناگون رفتارهای سازمانی است. انسجام در توسعه منابع انسانی مستلزم توسعه سرمایه های انسانی، اجتماعی و عاطفی است که بایستی با سرمایه فیزیکی یا طبیعی هر سازمان نیز ارتباط داشته باشند. مدیریت منابع انسانی نقش بسزایی در یکپارچه سازی سرمایه های انسانی و اجتماعی که در نهایت نقش تعیین کننده ای در توسعه پایدار دارد را ایفا می نماید.

پژوهش حاضر محدودیت های نیز برای محققان به همراه داشت که از جمله می توان به ابزار اندازه گیری که پرسشنامه بود اشاره نمود؛ این ابزار دارای محدودیت های ویژه ای همچون سنجش پاسخ ها در قالب یک طیف چنددرجه ای لیکرت و... است. همچنین داده های پژوهش از کارکنان شرکت هواپیمایی در تهران جمع آوری گردیده است لذا در تعمیم نتایج به کلیه شرکت های هواپیمایی دیگر در سطح کشور جانب احتیاط را رعایت نمود.

در نهایت برابر بررسی های صورت گرفته می توان گفت که در دنیای امروزی و عصر حاضر فعالیت و استراتژیهای مدیریت منابع انسانی به عنوان عوامل اصلی در موفقیت سازمانها شناسایی شده اند. از دیدگاه سازمانها در اختیار داشتن نیروی انسانی شایسته، کارآمد و دارای مهارتهای لازم بسیار مهم است زیرا میتواند ذوق فردی و قابلیت سازمانی را توسعه دهد. از این رو هدف سازمانها در دنیای امروزی توسعه سازمان سودآور با کمک گرفتن از منابع انسانی کارآمد است تا بتواند در محیط رقابتی و چالشی امروزی سازمان را به اهداف خود برساند. و همچنین شناسایی مدل بلوغ منابع انسانی و عوامل مؤثر بران از جمله پایداری منابع انسانی و سرمایه های انگیزشی و اجتماعی میتواند نقش مهم و بسزایی در موفقیت یک سازمان داشته باشد. و موفقیت یک سازمان در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده و بلوغ سازمان توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلندمدت و نتیجه تداوم رضایت ذینفعان سازمان در طول زمان است.

منابع

- اسکات سینتیا و دنیس ژاف (۲۰۱۶)، توانمند سازی کارکنان، ترجمه ایران نژاد پاریزی، چاپ دوم موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت،
- آرمان، مانی، حسینی، سید. یعقوب و تنگستانی، الهام (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی و بلوغ منابع انسانی بر مدیریت منابع انسانی پایدار (مورد مطالعه: شرکتهای فعال در صنعت پتروشیمی)
- صفائیانفرد، شهرزاد، همایصالحی، خدیجه، و برومند، زهرا. (۱۳۹۷) بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تحولات سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط (شرکت سهامی بیمه البرز) دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت
- Guest, D. (2021). *Human resource management: When research confronts theory. Human Resource Management, 12(7), 1092-1106*
- Paauwe, J. (2019). *HRM and performance: Achievements, methodology-cal issues and prospects. Journal of Management Studies, 46(1), 129-142.*
- Becker, B.; Gerhart, B. (2018). *The Impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. Academy of Management Journal, 39(4), 779-801*
- Mak, B., Chen, D., Leung, C.-C., & Sivadas, S. (2014). *Joint acoustic modeling of triphones and trigraphemes by multi-task learning deep neural networks for lowresource speech recognition. Paper presented at the Acoustics, Speech and Signal Processing (ICASSP), 2014 IEEE International Conference on.*
- Manning, P. (2010). *Explaining and developing social capital for knowledge management purposes. Journal of Knowledge Management, 14(1), 83-99.*
- McClelland, C. A. (1961). *The acute international crisis. World Politics, 14(1), 182-204.*
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (2014). *Sustainability and HRM Sustainability and Human Resource Management (pp. 3-32): Springer.*
- Al-Tabbaa, O., & Ankrah, S. (2016). *Social capital to facilitate 'engineered' university-industry collaboration for technology transfer: A dynamic perspective. Technological Forecasting and Social Change, 104, 1-15.*
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). *Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales.*
- Glynn, C., Steinberg, I., & McCartney, C. (2002). *Work-life balance: The role of the manager: Citeseer.*
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2011). *Organizational behavior: Nelson Education*