

طراحی مدل پیش‌بینی توانایی استراتژیک مدیران

علیرضا موغلی^{۱*}، مریم فرامی^۲، رحمان مشیری‌زاده^۳

^۱ استاد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (عهده دار مکاتبات)

^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

^۳ دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: بهمن ۱۳۹۷، اصلاحیه: اردیبهشت ۱۳۹۸، پذیرش: مرداد ۱۳۹۸

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، تعیین مدل پیش‌بینی توانایی استراتژیک مدیران بر اساس تشخیص حرفه‌ای، پشتیبانی سازمانی، تنوع شغلی و سازگاری شغلی در اداره کل کمیته امداد امام خمینی استان فارس در سال ۱۳۹۷ بود. این پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان اداره کل کمیته امداد امام خمینی استان فارس بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. نمونه برآورد شده با استفاده از این جدول ۱۴۰ نفر بود. برای انتخاب تعداد نمونه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های توانایی استراتژیک هیبل و جونز، تشخیص حرفه‌ای بیکر؛ تنوع شغلی هاگمن و اولدهام و حمایت سازمانی آلن و همکارانش و سازگاری شغلی دیویس استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از روش‌های مختلف آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر) استفاده شد. تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت. اثر مستقیم و مثبت تنوع شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران برابر با ۰/۷۵ است؛ اثر مستقیم و مثبت حمایت شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران برابر با ۰/۶۳ است. اثر مستقیم و مثبت تشخیص حرفه‌ای بر توانایی استراتژیک مدیران برابر با ۰/۷۹ است؛ اثر مستقیم و مثبت سازگاری شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران برابر با ۰/۶۱ است؛ اثر غیرمستقیم و مثبت تشخیص حرفه‌ای و توانایی استراتژیک مدیران از طریق سازگاری شغلی است. اثر غیرمستقیم و مثبت تنوع شغلی و توانایی استراتژیک مدیران از طریق سازگاری شغلی برابر با ۰/۳۱۷ است. اثر غیرمستقیم و مثبت حمایت شغلی و توانایی استراتژیک مدیران از طریق سازگاری شغلی برابر با ۰/۳۱۱ است. تشخیص حرفه‌ای، پشتیبانی سازمانی، تنوع شغلی و سازگاری شغلی در اداره کل کمیته امداد امام خمینی استان فارس قادر به پیش‌بینی توانایی استراتژیک مدیران می‌باشد.

واژه‌های اصلی: تشخیص حرفه‌ای، پشتیبانی سازمانی، تنوع شغلی، سازگاری شغلی، توانایی استراتژیک مدیران، کمیته امداد امام خمینی استان فارس

۱- مقدمه

این مطالعه باهدف پیشبرد دانش فعلی روی عوامل فردی و سازمانی است که به قابلیت استراتژیک مدیران منابع انسانی کمک می‌کند. تئوری ساختار شغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳) ادعا می‌کند که توسعه شغلی یک فرایند است که با پذیرش نقش‌های شغلی مختلف و محیط‌های گوناگون ترسیم می‌شود. افراد با سطح بالایی از سازگاری شغلی (که تمایل به تغییر شخصی جهت برآوردن گذرهای شغلی با پاسخ‌های مناسب دارند) به توسعه سازگاری شغلی‌شان انگیزه نشان می‌دهند (منابع روان‌شناختی که افراد را قادر به رویارویی با چالش‌ها در توسعه شغلی‌شان می‌کند) که در عوض به افراد در جهت دستیابی به نتایج سازگار کمک خواهد کرد [۸]. به همین صورت، در این مطالعه، تشخیص حرفه‌ای (میزان احساسی که یک فرد در مورد وحدت و یگانگی حرفه‌اش دارد) و تنوع شغلی (تنوع و گوناگونی حوزه‌های شغلی و تجربیات زمینه‌ای نهادی که در شغل یک فرد جمع شده است) برای سازگاری شغلی افراد حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی انتخاب شده است. پیشنهاد شده که این دو متغیر یک اثر

در دو دهه اخیر، بیشتر توجهات به نقش مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها و دو دیدگاه متفاوت نوظهور معطوف شده است [۲۰]. به عبارت دیگر، بحث بر سر این است که اهمیت بخش منابع انسانی با محدود شدن ارزش استراتژیک مدیران منابع انسانی به موفقیت سازمانی در حال کاهش است [۱۵]. در نتیجه، بسیاری از مدیران منابع انسانی وظایف را با تمرکز بر روی اداره کردن بجای استراتژیک در سازمان‌ها تخصیص می‌دهند [۹]. به عبارت دیگر، بحث بر سر این است که مدیران منابع انسانی می‌توانند به سازمان‌ها کمک کنند که مزیت‌های رقابتی پایدار را به وسیله خلق و به‌کارگیری استراتژی‌های بازرگانی مهم ایجاد کنند [۸، ۱۰، ۱۸]. در راستای تئوری ساختار شغلی ساویکاس (۲۰۱۳)،

¹ Savickas
*segran68@yahoo.com

مثبت روی رقابت استراتژیک از طریق واسطه‌گری سازگاری شغلی دارند. پشتیبانی سازمانی برای مدیریت منابع انسانی استراتژیک به‌عنوان یک عامل زمینه‌ای مهم در نظر گرفته شد و پیشنهاد شد که وقتی سازمان‌ها ارزش بالایی برای نقش بخش منابع انسانی استراتژیک قائل‌اند، مدیران منابع انسانی منابع و فرصت‌های بیشتری خواهند داشت تا قابلیت‌های استراتژیکشان را توسعه دهند؛ و این اثرات مثبت برای مدیرانی که سطح بالایی از تشخیص حرفه‌ای را دارا هستند بیشتر است.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲- توانایی استراتژیک مدیران

اوسلن^۲ (۱۹۸۲) معتقد بودند که فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک از پنج مرحله بیان مأموریت کلی و اهداف سازمان، بررسی یا تجزیه و تحلیل محیطی، بررسی وضع داخلی و منابع، تدوین، ارزیابی، گزینش استراتژی‌ها، اجرا و کنترل طرح استراتژیک تشکیل شده است. میسون، تی دیوید (۱۳۸۹) برنامه‌ریزی استراتژیک را در سه مرحله کلی شامل تدوین، اجرا و ارزیابی مشخص می‌کند. با مشخص نمودن مأموریت‌ها می‌توان، عوامل محیطی، هدف‌های بلندمدت، تدوین، ارزیابی و گزینش استراتژی‌ها، هدف‌های سالانه و سیاست‌ها، تخصیص منابع و بالاخره ارزیابی عملکرد را بررسی کرد. یک الگوی چهار مرحله‌ای تجزیه و تحلیل محیطی، تدوین استراتژی، اجرای استراتژی و ارزیابی و کنترل را ارائه نموده‌اند [۳].

۲-۲- تشخیص حرفه‌ای

تشخیص حرفه‌ای میزانی را که حرفه یک فرد در خودباوری شخصی وی دخالت دارد نشان می‌دهد. بر طبق تئوری ماهیت اجتماعی، افراد با سطح بالای تشخیص حرفه‌ای به شکل دهی ارزیابی مثبت تری از حرفه شان تمایل دارند و سطح بالاتری از علائق کاری و انگیزه کاری را دارا هستند. برای نمونه، روشن شده که تشخیص حرفه‌ای معلمان مدارس به صورت مثبتی انگیزه و رضایت شغلی آنها را پیش‌بینی می‌کند و در بین دامپزشکان آمریکایی، تشخیص حرفه‌ای یک عامل منحصر به فرد جهت پیش‌بینی رضایت شغلی، در بین اثرات گروه کاری و تشخیص سازمانی است [۱۳].

تشخیص شغلی مجموعه‌ای از خصایص درونی یک شغل که بر تلاش و عملکرد ذهنی و جسمی و همین‌طور کاهش خستگی شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد [۴].

۳-۲- پشتیبانی سازمانی

هایس (۲۰۱۳) پشتیبانی سازمانی ادراک شده را احساس واقعی افراد درباره اهمیت و مراقبت سازمان می‌دانند. وظیفه مهم در پشتیبانی سازمانی، این است که سازمان برای کارکنان ارزش قائل شود و بتواند

² Oslen

۴-۲- تنوع شغلی

تنوع در نیروی کار، یکی از محتمل‌ترین اتفاق‌هایی است که در آینده سازمان نقش خواهد داشت. این مسئله در ایران به خاطر دلایل متفاوتی، چون وجود ریشه‌های قومی فراوان، حضور گسترده زنان به عنوان اقلیت‌های کاری گذشته و نیروهای تحصیلکرده آینده، مهاجرت افراد بومی از روستاها به شهرهای صنعتی و شکل‌گیری ساختارهای سازمانی فرامنطقه‌ای، به صورت روشنی فراگیرتر خواهد بود؛ علاوه بر همه این مسائل یکی از الزامات توسعه در جمهوری اسلامی ایران برای تحقق سند چشم‌انداز بیست‌ساله، تکیه بر همبستگی ملی و مشارکت عمومی و یافتن راهکارهای مناسب برای همگرایی قومیت، مذاهب، اقلیت‌ها و گروه‌های مختلف عنوان شده [۱۸].

۵-۲- سازگاری شغلی

واژه سازگاری را می‌توان به صورت توانایی بیرون آمدن از شرایط سخت یا تعدیل آن تعریف نمود. در واقع سازگاری ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت و تحمل در شرایط سخت و پر خطر است که فرد نه تنها بر آن شرایط دشوار فائق می‌شود بلکه طی آن و با وجود آن قوی‌تر نیز می‌گردد. پس سازگاری به معنای توان موفق بودن، زندگی کردن و خود را رشد دادن در شرایط دشوار (با وجود عوامل خطر) است. این فرایند خودبه‌خود ایجاد نمی‌شوند مگر اینکه فرد در موقعیت دشوار و ناخوشایندی قرار گیرد تا برای رهایی از آن یا صدمه‌پذیری کمتر، حداکثر تلاش را برای کشف و بهره‌گیری از عوامل محافظت‌کننده (فردی و محیطی) در درون و بیرون خود که همواره به صورت بالقوه وجود دارد بکار گیرد. سازگاری در مورد کسانی بکار می‌رود که در معرض خطر قرار می‌گیرند ولی دچار اختلال نمی‌شوند. از این رو شاید بتوان نتیجه‌گیری کرد که مواجهه شدن با خطر شرط لازم برای آسیب‌پذیری هست اما شرط کافی نیست. عوامل سازگار باعث می‌شوند که فرد در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دست‌یابی به موفقیت و رشد زندگی استفاده کند و از این چالش و آزمون‌ها به عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره‌جوید و از آن‌ها سربلند بیرون آید [۱۴].

۶-۲- شکل‌گیری فرضیات

نقش تشخیص حرفه‌ای در قابلیت و توانایی استراتژیک مدیران منابع انسانی و سازگاری شغلی زمانی که مدیران منابع انسانی سطح بالایی از تشخیص را در حرفه خود دارا باشند، به احتمال بیشتری اهداف شغلی بلندمدت مرتبط با مدیریت منابع انسانی را تنظیم کرده و از منظر حرفه‌شان عمل می‌کنند [۲۱]؛ بنابراین، این مدیران ممکن است جهت کشف

گفته شده که افراد زمانی که شغلشان را در یک حوزه وظیفه ای خاص می گذرانند، یا در یک مفهوم خاص کار می کنند، ممکن است در بهره برداری از قابلیت های فعلیشان سرمایه گذاری زیادی کرده و از نظر شناختی ریسک های سختی بکنند. طبق همین مسئله، مدیران منابع انسانی با تجربیات کاری یکسان ممکن است با کمبود انعطاف شغلی جهت بازی در یک نقش استراتژیک در سازمانها مواجه شوند [۱۰]. در مقابل، مدیران منابع انسانی ای که سطح بالایی از تنوع شغلی را دارند به احتمال بیشتری حوزه بزرگی از دانش، مهارت و دیدگاه ها را توسعه خواهند داد. در نتیجه، تنوع شغلی احتمالاً مدیران منابع انسانی را قادر به کشف وضعیت های متنوع و نقش های گوناگون می کند (کنجکاوی شغلی) و آنها را آماده چالش های قابل پیش بینی و غیرقابل پیش بینی خواهد کرد که با آن مواجه می شوند (نگرانی شغلی). بنابراین، در معرض یک طیف وسیعتر از وظایف و مفاهیم قرار داشتن می تواند بعنوان یک آموزش ابتدایی برای تصمیم گیری و حل مسئله در یک محیط پیچیده و در حال تغییر باشد. در طیفی از تجربیات، مدیران منابع انسانی می توانند توانایی متمایز کردن و یکپارچه سازی منابع مختلفی از اطلاعات را جهت اتخاذ تصمیمات مهم و خلق ایده های جدید برای هدایت فعالیتهایشان (کنترل شغلی) توسعه دهند. این تجربیات شغلی می تواند زندگی حرفه ای های مدیریت منابع انسانی را که توانایی رویارویی با مشکلات یا آسیب ها را در توسعه شغلیشان دارند (باور شغلی) تقویت کند. در مجموع، این تحلیل ها گویای این است که در پرتو تجربیات متعدد قرار گرفتن ممکن است سازگاری شغلی مدیران منابع انسانی را افزایش دهد که در عوض پیش بینی مثبتی از قابلیت های استراتژیکشان خواهد کرد. فرضیه ۲. تنوع شغلی رابطه مثبتی با توانایی استراتژیک مدیران منابع انسانی دارد و این اثر بوسیله سازگاری شغلی نمایش داده می شود.

۲-۶-۲- نقش پشتیبانی سازمانی برای مدیریت منابع انسانی استراتژیک

علاوه بر پیش بینی های شخصی که در بالا بحث شد، پشتیبانی سازمانی برای مدیریت منابع انسانی استراتژیک بعنوان یک عامل زمینه ای در نظر گرفته شد که می تواند بر توانایی استراتژیک حرفه ای های مدیریت منابع انسانی اثر بگذارد [۱۲]؛ اگرچه اکثریت سازمانها اهمیت منابع انسانی را در موفقیت های پایدار دریافته اند، هنوز هم تفاوت های شاخصی بین مدیران ارشد پیرامون اینکه اولویت های استراتژیک آنها در مدیریت افراد چگونه باشد و قدرت تصمیم گیری بالا به بخش منابع انسانی واگذار شود یا نه وجود دارد. برخی از سازمانها ترجیح می دهند که وظایف اداری یا عملیاتی را به بخش منابع انسانی واگذار کنند، در حالیکه بقیه به بخش منابع انسانی بعنوان یک نیروی کلیدی که مزایای رقابتیشان را حفظ می کند می نگرند [۸]. زمانی که بخش منابع انسانی یک نقش استراتژیک را در سازمانها بازی کند، مدیران منابع انسانی احتمالاً قدرت بیشتری جهت انگیزش و هماهنگی امور استراتژیک در خود احساس می کنند که توسعه سازگاری شغلیشان و قابلیت

موقعیت ها و نقش های مرتبط فعالانه انگیزه داشته باشند، درک بهتری را از امکانات آینده در این حرفه دارا باشند و خود را برای آنچه ممکن است در آینده پدید آید آماده کنند. تشخیص حرفه ای می تواند مدیران منابع انسانی را جهت پیش بینی تصمیمات و عمل آگاهانه دارای انگیزه کند و اعتماد به نفس آنها را در زمانی که موقعیت های مشکل پدید می آید حفظ کند [۲۱]؛ بنابراین، تشخیص حرفه ای احتمالاً پیش بینی مثبتی از سازگاری شغلی خواهد کرد [۲۱]؛ که چهار عنصر تشکیل دهنده آن هستند: نگرانی شغلی (قوت های روان شناختی فردی در ملاحظه و آمادگی برای مسائل شغلی آینده)؛ کنترل شغلی (تصمیمات عاقلانه گرفتن و عمل کردن)؛ کنجکاوی شغلی (کشف راه حل های مختلف و نقش ها) و اطمینان شغلی (حفظ اطمینان در زمان بکارگیری اشتیاقانشان). سطح بالایی از سازگاری شغلی می تواند مدیران منابع انسانی را قادر به توسعه قابلیت های استراتژیکشان کند، همانگونه که در زیر مورد بحث قرار گرفته است. سازگاری شغلی بعنوان یکی از مهمترین پیش بینی کننده ها جهت قابلیت حرفه ای دانش آموزان کار اجتماعی [۱۵]؛ و مهارت های استخدامی دانش آموزان مدارس فنی به حساب می آید. اثر مثبت سازگاری شغلی روی عملکرد کارمندان در تحقیقات قبلی هم یافت شده است (یانگ و همکاران، ۲۰۱۵)، حتی با اثرات توانایی ذهنی و آگاهی کنترل شده است. برای مدیران منابع انسانی، کنجکاوی شغلی و نگرانی شغلی آنها را قادر به کشف وظایف مختلف منابع انسانی با انگیزه های شخصی بیشتر می کند و آنها را جهت وظایف استراتژیک در سازمانهایشان آماده می کند. کنترل شغلی مدیران منابع انسانی را قادر به بکارگیری اشتیاقشان از طریق اعمال مثبت و قطعی خواهد کرد؛ باور شغلی باعث می شود مدیران منابع انسانی جهت توسعه خودشان بعنوان شرکای استراتژیک تلاش کنند. به طور خلاصه، یک مدل واسطه ای برای روابط بین تشخیص منابع انسانی، سازگاری شغلی و قابلیت منابع انسانی ایجاد شده است. فرضیه ۱. تشخیص حرفه ای رابطه مثبتی با قابلیت و توانایی استراتژیک مدیران منابع انسانی دارد و اثر واسطه ای آن بوسیله سازگاری شغلی نمایان می شود.

۲-۶-۱- نقش تنوع شغلی در مدیریت منابع انسانی استراتژیک

علاوه بر تخصص ویژه در مورد چگونگی جذب کردن، انگیزش و حفظ کارکنان، توانایی مدیریت منابع انسانی استراتژیک در بستر توانایی خلق استراتژیک های سازمانی و هماهنگ کردن فرایندهای تغییر سازمانی قرار دارد. در پرتو این مسئله، جدای از توسعه قابلیت ها در حوزه های خاص حرفه منابع انسانی، مدیران منابع انسانی ممکن است از تنوع شغلی از طریق تجربیاتشان در حوزه های عملکردی گوناگون سود ببرند (مثلاً فروش و تولید)، یا در مفاهیم نهادی متنوع (از قبیل سازمانها یا صنایع مختلف؛ هیل، ۲۰۱۴). گفته شده که با تجمع چرخش شغلی و گردش شغلی، مدیران منابع انسانی ممکن است به طور اثربخشی سازگاری شغلی و قابلیت های خود را افزایش دهند [۱۷].

تجزیه و تحلیل داده‌ها شد.

۳-۱ ابزار

برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های توانایی استراتژیک هیل^۳ و همکاران (۲۰۱۴)، تشخیص حرفه‌ای بیکر^۴ (۲۰۰۷)؛ تنوع شغلی هاگمن و اولدهام^۵ (۱۹۷۶) و حمایت سازمانی آلن^۶ و همکارانش (۲۰۰۸) و سازگاری شغلی دیویس^۷ (۱۹۹۱) استفاده شد.

۳-۱-۱ توانایی استراتژیک مدیران

ابزار مورد استفاده، پرسشنامه مدیریت استراتژیک است که بر اساس مدل هیل و جونز (۲۰۰۷) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۷ سؤال بسته پاسخ می‌باشد و با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) مورد بررسی قرار می‌گیرد. این پرسشنامه شامل پنج مؤلفه هدف‌گذاری، تحلیل محیطی، تنظیم استراتژی، اجرای استراتژیک و ارزیابی استراتژیک می‌باشد.

۳-۱-۲ تنوع شغلی

پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام در سال ۱۹۷۶ طراحی شده است که نمره توان انگیزشی را محاسبه می‌کند. این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال و ۵ مؤلفه می‌باشد که عبارت‌اند از تنوع مهارت، هویت شغلی، اهمیت شغلی، استقلال، بازخورد شغل.

۳-۱-۳ حمایت شغلی

این پرسشنامه توسط آلن و همکارانش (۲۰۰۸) طراحی شد. این پرسشنامه ۵۹ سؤال و دارای ۳ بعد می‌باشد. نام ابعاد: ۱- ویژگی‌های شغلی (چالشی بودن، خودمختاری، حجم کاری درک شده و تنوع وظایف) ۲- تنش‌های شغلی (فرسودگی شغلی، ابهام در نقش و تعارض در نقش) و ۳- فعالیت‌های سازمانی (پرداخت برای عملکرد، مشاوره روانی و مشاوره مسیر شغلی).

۳-۱-۴ سازگاری شغلی

این پرسشنامه توسط دیویس (۱۹۹۱) طراحی و ساخته شده است. دارای ۳۶ سؤال می‌باشد. دارای ۷ مؤلفه ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری و سبک سازگاری می‌باشد. دارای طیف لیکرت ۵ درجه ای است.

۳-۱-۵ تشخیص حرفه ای

این پرسشنامه توسط بیکر (۱۹۷۸) ساخته شده است این پرسشنامه حاوی ۳۵ سؤال می‌باشد و دارای شش بعد: ارزش کار، خوداستقلال، بازخورد، ابزارشغلی، فرصت شغلی، چالش شغلی می‌باشد. حداقل امتیاز

استراتژیکشان را تسهیل می‌کند. بعلاوه، زمانی که بخش منابع انسانی یک نقش استراتژیک را در یک سازمان بازی کند، مدیران منابع انسانی منابع و حمایت بیشتری را از سازمان دریافت می‌کنند که مزایای بیشتری در توسعه قابلیت‌های مرتبط خواهد داشت. فرضیه ۳. پشتیبانی سازمانی برای توانایی استراتژیک مدیران رابطه مثبتی با قابلیت استراتژیک دارد و این از طریق سازگاری شغلی نمایان می‌شود

از یک منظر تعاملی شخص و موقعیت، بیشتر پیشنهاد می‌شود که پشتیبانی سازمانی برای مدیریت منابع انسانی استراتژیک ممکن است اثرات تشخیص حرفه ای را روی متغیرهای خروجی واسطه‌گری کند. طبق تئوری آموزش- فعالیت [۶]؛ تحت برخی شرایط سازمانی، گرایش‌های انگیزشی کارکنان قویا می‌تواند رفتار و عملکرد را پیش‌بینی کند. بخصوص، مفاهیم شغلی که در برگیرنده مسائل برجسته مرتبط با هویت هستند به احتمال زیادتری روابط رفتار و هویت را تقویت می‌کنند. بهمین شکل، پشتیبانی سازمانی برای توانایی استراتژیک مدیران با راهبردهای مرتبط با تشخیص حرفه ای مدیران منابع انسانی انباشته شده است. فرصتها و منابع در عوض اثرات مثبت تشخیص حرفه ای را روی سازگاری شغلی و قابلیت استراتژیک فعال می‌کنند، چنانکه افرادی که تشخیص حرفه ای بالاتری دارند در فعالیتهای بیشتری برای توسعه قابلیت‌هایشان سهیم می‌شوند و این با افرادی که سطح پایینتری از تشخیص را دارند مقایسه می‌شود. در عوض، در مفهومی که حمایت توانایی استراتژیک مدیران به دنبال نیاید، تشخیص حرفه ای افراد به احتمال کمتری به قابلیت‌های مرتب به منظور کمبود منابع و قدرت منجر خواهد شد.

پشتیبانی سازمانی برای توانایی استراتژیک مدیران اثرات تشخیص حرفه ای را روی سازگاری شغلی و قابلیت استراتژیک واسطه‌گری می‌کند، چنانکه این اثرات در زمانی که مدیران منابع انسانی سطح بالایی از پشتیبانی سازمانی را برای توانایی استراتژیک مدیران دریافت کنند قوی‌ترند.

۳- روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه‌ی آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان اداره کل کمیته امداد امام خمینی استان فارس بودند که در سال ۱۳۹۷ در این سازمان مشغول به کار می‌باشند که با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده تعداد این کارکنان بالغ بر ۲۳۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه موردنظر با توجه به تعداد جامعه آماری، جدول مورگان مورد استفاده قرار گرفت. نمونه برآورد شده با استفاده از این جدول ۱۴۰ نفر بود. برای انتخاب تعداد نمونه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم (تعداد افرادی که در هر معاونت اداره کل کمیته امداد امام خمینی استان فارس مشغول بکار هستند) استفاده شد. داده‌های حاصل از ۱۴۰ پرسشنامه وارد

³ Hill

⁴ Baker

⁵ Hackman & Oldham

⁶ Allen

⁷ Davis

پایین قرار دارد. همچنین کجی و کشیدگی متغیر تشخیص حرفه ای اولی مثبت و دومی منفی است؛ متغیر تشخیص حرفه ای، در سطح متوسط قرار دارد.

باتوجه به مقادیر به دست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که تقریباً بین -۱ و +۱ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین می‌توانیم جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده کنیم (جدول ۱).

تشخیص حرفه ای با توانایی استراتژیک رابطه مثبت معنادار دارد ($p < 0/001$). پشتیبانی سازمانی با توانایی استراتژیک رابطه مثبت معنادار دارد ($p < 0/001$). تنوع شغلی با توانایی استراتژیک رابطه مثبت معنادار دارد ($p < 0/001$). سازگاری شغلی با توانایی استراتژیک رابطه مثبت معنادار دارد ($p < 0/001$) (جدول ۲).

رتبه بندی عوامل: در نهایت عوامل موثر بر توانایی استراتژیک مورد رتبه بندی قرار گرفتند.

در این بخش از تحقیق اولویت بندی عوامل موثر بر توانایی استراتژیک با استفاده از ضریب فریدمن انجام گرفت. با توجه به جدول ۷ به این نتیجه ی رسیم که از نظر پاسخگویان تشخیص حرفه ای با ضریب (۲/۷۳) بیشترین تاثیر را بر توانایی استراتژیک داشته است.

ممکن ۳۵ و حداکثر ۱۷۵ خواهد بود. نمره بین ۳۵ تا ۵۸: میزان تشخیص شغلی در حد پایینی می باشد. نمره بین ۵۸ تا ۱۱۶: میزان تشخیص شغلی در حد متوسطی می باشد. نمره بالاتر از ۱۱۶: میزان تشخیص شغلی در حد بالایی می باشد. پایایی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ در پژوهش بخشی و کیلیان (۱۳۹۳)؛ ۰/۸۹ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های مختلف آمار توصیفی (میانگین، ۸ و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر) استفاده شد. برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی از آمار توصیفی و جهت فرض آزمایی از آمار استنباطی استفاده شد. از آنجایی که در این پژوهش هدف پیش‌بینی توانایی استراتژیک مدیران بر اساس تشخیص شغلی، تنوع کاری، پشتیبانی سازمانی و سازگاری شغلی و همچنین تعیین میزان اثرات مستقیم این متغیرها است بنابراین برای بررسی فرضیه‌های اصلی پژوهش به منظور برآورد اثرات مستقیم و ضرایب مسیر بین متغیرها در مدل از روش تحلیل مسیر که در واقع همان ضرایب استاندارد (اثرات مستقیم) بود، استفاده شد که نتایج آن در جداول جداگانه ارائه گردید.

معمولی‌ترین شاخص‌های مورد استفاده در مطالعات میزان انطباق مدل، شامل آماره‌ی کای اسکوئر χ^2 (۲) تقسیم بر درجه آزادی ۱۱، شاخص برازندگی (GFI) ۱۲ و شاخص تعدیل یافته برازندگی (AGFI) ۱۳، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) ۱۴ و مقدار مربعات همبستگی چندگانه ۱۵ یا ضریب تبیین است. از این رو در مطالعه حاضر، برای سنجش برازش مدل، معمولاً از چندین شاخص فوق استفاده شد. تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت.

۴- یافته‌ها

از میان ۱۴۰ کارمند مورد مطالعه در این پژوهش؛ ۷۵ درصد (۱۰۵) نفر مرد) و ۲۵ درصد (۳۵ نفر) زن می‌باشند. میانگین سنی کارکنان برابر ۳۷/۸۰ می‌باشد. تعداد ۳۰ نفر از آن‌ها را افراد فوق‌دیپلم و دیپلم (۲۱ درصد)، ۷۰ نفر (۵۱ درصد) لیسانس و ۳۳ نفر (۲۳ درصد) فوق‌لیسانس می‌باشند و ۷ نفر (۵ درصد) دکتری بودند. بنابراین با توجه به جدول فوق می‌توان گفت که بیشتر افراد شرکت‌کننده در پژوهش را، افراد دارای مدرک لیسانس تشکیل می‌دهند. میانگین میزان سابقه کاری کل آزمودنی‌ها ۱۳/۵۹ می‌باشد.

با توجه به جدول ۱؛ کجی و کشیدگی متغیر توانایی استراتژیک، سازگاری شغلی، پشتیبانی سازمانی و تنوع شغلی هر دو منفی و در سطح

⁸ Mean

⁹ Standard Deviation

¹⁰ Chi-Square

¹¹ Degree of Freedom

¹² Goodness of Fit Index

¹³ Adjusted Goodness of Fit Index

¹⁴ Comparative Fit Index

¹⁵ Squared Multiple Correlation

جدول (۱): آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در کل گروه نمونه (n=۱۴۰)

ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	t	df	حد پایین	حد بالا	کجی	کشیدگی
توانایی استراتژیک	۱۴	۹۲/۷۶	۲۴/۳۵	۴۵/۰۶	۱۳۹	۸۸/۶۹	۹۶/۸۳	-۰/۴۴۸	-۱/۰۵
سازگاری شغلی	۱۴	۹۷/۹۲	۴۵/۴۶	۲۴/۹۴	۱۳۹	۹۰/۱۶	۱۰۵/۶۸	-۰/۴۳۷	-۱/۵۳
تشخیص حرفه ای	۱۴	۵۱/۰۱	۱۷/۱۳	۳۵/۲۲	۱۳۹	۴۷/۱۵	۵۳/۸۷	۰/۱۷۱	-۰/۹۲۴
پشتیبانی سازمانی	۱۴	۴۰/۲۸	۱۱/۳۸	۴۱/۸۷	۱۳۹	۳۸/۳۸	۴۲/۱۸	-۰/۱۵۲	-۱/۶۲
تنوع شغلی	۱۴	۱۸۹/۲۲	۷۱/۷۱	۲۹/۱۲	۱۳۹	۱۲۳	۲۰	-۰/۴۱۹	-۱/۵۸
	۰					۱۷۷	۲۰۱		

جدول (۲): ضرایب همبستگی میان توانایی استراتژیک، سازگاری شغلی، تشخیص حرفه ای، پشتیبانی سازمانی و تنوع شغلی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱-توانایی استراتژیک	۱				
۲-سازگاری شغلی	۰/۱۵۰**	۱			
۳-تشخیص حرفه ای	۰/۶۶۹**	۰/۸۲۳**	۱		
۴-پشتیبانی سازمانی	۰/۷۶۴**	۰/۷۳۰**	۰/۸۵۸**	۱	
۵-تنوع شغلی	۰/۶۶۸**	۰/۶۹۸**	۰/۷۵۵**	۰/۸۰۱**	۱

**p<۰/۰۰۱

جدول (۳): برآورد ضرایب اثر مستقیم

متغیرها برآورد	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	T	سطح معناداری
اثر تنوع شغلی بر توانایی استراتژی مدیران	۰/۷۵۹	۰/۰۶	۱۳/۷۱	۰/۰۰۱
اثر حمایت شغلی بر توانایی استراتژی مدیران	۰/۶۳۸	۰/۰۷	۹/۷۲	۰/۰۰۱
اثر تشخیص حرفه ای بر توانایی استراتژی مدیران	۰/۷۹۲	۰/۰۶	۱۵/۴۱	۰/۰۰۱
اثر سازگاری شغلی بر توانایی استراتژی مدیران	۰/۶۱۱	۰/۰۶	۱۱/۲۱	۰/۰۰۱
اثر تنوع شغلی بر سازگاری شغلی	۰/۴۱۱	۰/۰۶	۶/۶۷	۰/۰۰۱
اثر حمایت شغلی بر سازگاری شغلی	۰/۴۹۸	۰/۰۷	۶/۷۲	۰/۰۰۱
اثر تشخیص حرفه ای بر سازگاری شغلی	۰/۴۸۴	۰/۰۶	۵/۳۳	۰/۰۰۱

جدول (۴): برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم

برآوردها متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t	سطح معناداری
اثر غیرمستقیم تشخیص حرفه ای بر توانایی استراتژیک مدیران (از طریق سازگاری شغلی)	۰/۳۸۳	۰/۰۳	۹۱/۶	۰/۰۰۱
اثر غیرمستقیم تنوع شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران (از طریق سازگاری شغلی)	۰/۳۱۷	۰/۰۳	۳۵/۵	۰/۰۰۱
اثر غیرمستقیم حمایت شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران (از طریق سازگاری شغلی)	۰/۳۱۱	۰/۰۳	۱۱/۶	۰/۰۰۱

جدول (۵): ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل متغیرها

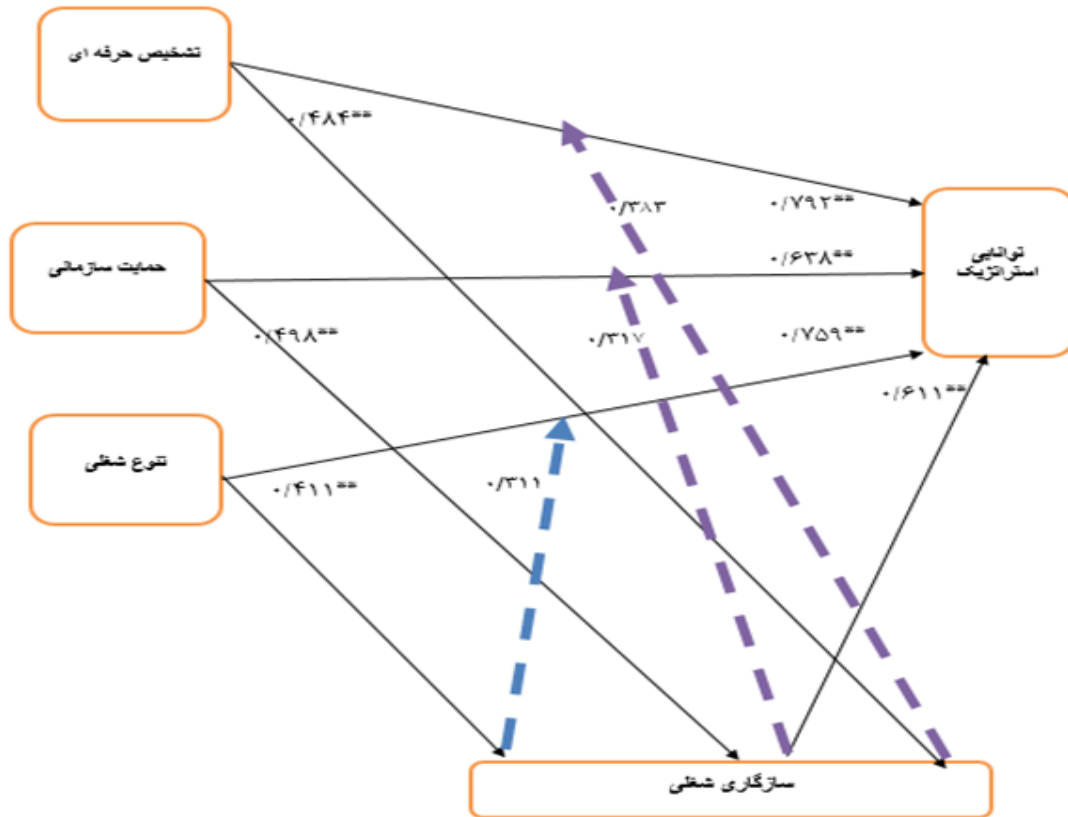
متغیرها برآوردها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
به روی توانایی استراتژیک مدیران از:			
تشخیص حرفه ای	۰/۷۹۲	۰/۳۸۳ از طریق سازگاری	۱/۲۴
تنوع کاری	۰/۷۵۹	۰/۳۱۷ از طریق سازگاری	۱/۱۶
حمایت شغلی	۰/۶۳۸	۰/۳۱۱ از طریق سازگاری	۱/۰۴
سازگاری	۰/۶۱۱		۰/۶۱

جدول (۶): مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور کای به درجه آزادی χ^2 / df	۱/۸۸
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۳
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۲
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۱
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۴۵

جدول (۷): رتبه بندی عوامل

عامل	رتبه میانگین	رتبه	تعداد	درجه آزادی	آماره کای دو	سطح معناداری
تشخیص حرفه ای	۲/۷۳	۱	۱۴۰	۳	۱۰/۶۳	۰/۰۰۰۱
تنوع کاری	۲/۵۶	۲				
حمایت شغلی	۲/۳۶	۳				
سازگاری شغلی	۲/۰۰	۴				



شکل (۱): الگوی برازش شده پیش‌بینی توانایی استراتژیک مدیران

۴-۱-آزمون فرضیه‌ها

فرضیه ۱. تنوع شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد. با توجه به اطلاعات مندرج در جدول، اثر مستقیم و مثبت تنوع شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران برابر با 0.75 و با توجه به مقدار $(t=13/71)$ در سطح 0.05 معنادار است؛ بنابراین فرضیه ۱ پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه ۲. حمایت شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد. با توجه به اطلاعات مندرج در جدول، اثر مستقیم و مثبت حمایت شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران برابر با 0.63 و با توجه به مقدار $(t=9/72)$ در سطح 0.05 معنادار است؛ بنابراین فرضیه ۲ پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه ۳. تشخیص حرفه ای بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد. با توجه به اطلاعات مندرج در جدول، اثر مستقیم و مثبت تشخیص حرفه ای بر توانایی استراتژیک مدیران برابر با 0.79 و با توجه به مقدار $(t=15/41)$ در سطح 0.05 معنادار است؛ بنابراین فرضیه ۳ پژوهش تأیید می‌شود.

می‌شود.

فرضیه ۴. سازگاری شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول، اثر مستقیم و مثبت سازگاری شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران برابر با 0.61 و با توجه به مقدار $(t=11/21)$ در سطح 0.05 معنادار است؛ بنابراین فرضیه ۴ پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه ۵. سازگاری شغلی رابطه بین تشخیص حرفه ای و توانایی استراتژیک مدیران را میانجی‌گری می‌کند.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول، اثر غیرمستقیم و مثبت تشخیص حرفه ای و توانایی استراتژیک مدیران از طریق سازگاری شغلی برابر با 0.383 و با توجه به مقدار $(t=6/91)$ در سطح 0.001 معنادار است.

فرضیه ۶. سازگاری شغلی رابطه بین تنوع شغلی و توانایی استراتژیک مدیران را میانجی‌گری می‌کند.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول، اثر غیرمستقیم و مثبت تنوع شغلی و توانایی استراتژیک مدیران از طریق سازگاری شغلی برابر با 0.317 و با توجه به مقدار $(t=5/35)$ در سطح 0.001 معنادار است.

فرضیه ۷. سازگاری شغلی رابطه بین حمایت شغلی و توانایی

سازگاری شغلی بعنوان یکی از مهمترین پیش بینی کننده ها جهت توانایی مدیران می باشد. سازگاری شغلی روی عملکرد کارمندان و مدیران موثر است. فرضیه ۳. تشخیص حرفه ای بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تشخیص حرفه ای بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد. بهبود تشخیص حرفه ای موجب بهبود توانایی استراتژیک مدیران می شود. در سازمانی که تشخیص حرفه ای بالا باشد، نشاندهنده این است که توانایی استراتژیک مدیران آن سازمان بالاست. نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه وود (۲۰۱۵) همسوست.

برای مدیران منابع انسانی، کنجکاوی شغلی و نگرانی شغلی آنها را قادر به کشف وظایف مختلف منابع انسانی با انگیزه های شخصی بیشتر می کند و آنها را جهت وظایف استراتژیک در سازمانهایشان آماده می کند. کنترل شغلی مدیران منابع انسانی را قادر به بکارگیری اشتیاقشان از طریق اعمال مثبت و قطعی خواهد کرد؛ باور شغلی باعث می شود مدیران منابع انسانی جهت توسعه خودشان بعنوان شرکای استراتژیک تلاش کنند. به طور خلاصه، یک مدل واسطه ای برای روابط بین تشخیص منابع انسانی، سازگاری شغلی و قابلیت منابع انسانی ایجاد شده است.

فرضیه ۵. سازگاری شغلی رابطه بین تشخیص حرفه ای و توانایی استراتژیک مدیران را میانجی گری می کند.

زمانی که مدیران منابع انسانی سطح بالایی از تشخیص را در حرفه خود دارا باشند، به احتمال بیشتری اهداف شغلی بلندمدت مرتبط با مدیریت منابع انسانی را تنظیم کرده و از منظر حرفه شان عمل می کنند [۲۱]؛ بنابراین، این مدیران ممکن است جهت کشف موقعیت ها و نقش های مرتبط فعالانه انگیزه داشته باشند، درک بهتری را از امکانات آینده در این حرفه دارا باشند و خود را برای آنچه ممکن است در آینده پدید آید آماده کنند. تشخیص حرفه ای می تواند مدیران منابع انسانی را جهت پیش بینی تصمیمات و عمل آگاهانه دارای انگیزه کند و اعتماد به نفس آنها را در زمانی که موقعیت های مشکل پدید می آید حفظ کند [۲۱]؛ بنابراین، تشخیص حرفه ای احتمالاً پیش بینی مثبتی از سازگاری شغلی خواهد کرد [۲۱] که چهار عنصر تشکیل دهنده آن هستند: نگرانی شغلی (قوت های روان شناختی فردی در ملاحظه و آمادگی برای مسائل شغلی آینده)؛ کنترل شغلی (تصمیمات عاقلانه گرفتن و عمل کردن)؛ کنجکاوی شغلی (کشف راه حل های مختلف و نقش ها) و اطمینان شغلی (حفظ اطمینان در زمان بکارگیری اشتیاقشان). سطح بالایی از سازگاری شغلی می تواند مدیران منابع انسانی را قادر به توسعه قابلیت های استراتژیکشان کند، همانگونه که در زیر مورد بحث قرار گرفته است.

سازگاری شغلی بعنوان یکی از مهمترین پیش بینی کننده ها جهت قابلیت حرفه ای دانش آموزان کار اجتماعی و مهارت های استخدامی دانش آموزان مدارس فنی به حساب می آید [۱۱] اثر مثبت سازگاری

استراتژیک مدیران را میانجی گری می کند.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول، اثر غیرمستقیم و مثبت حمایت شغلی و توانایی استراتژیک مدیران از طریق سازگاری شغلی برابر با ۰/۳۱۱ و با توجه به مقدار (t=۶/۱۱) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است.

اثر غیرمستقیم تشخیص حرفه ای، تنوع کاری، حمایت شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران از طریق سازگاری شغلی در سطح ۰/۰۵ معنادار است که این امر بیانگر نقش میانجی مؤثر متغیر سازگاری شغلی در رابطه میان تشخیص حرفه ای، تنوع کاری، حمایت شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران است (جدول ۵). برازش مدل پیش بینی توانایی استراتژیک مدیران در سطح مطلوبی می باشد (جدول ۶). در ادامه، نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) ارائه شده است.

۵- نتیجه گیری

نتایج حاکی از آن است که:

فرضیه ۱. تنوع شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تنوع شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد.

بهبود تنوع شغلی موجب بهبود توانایی استراتژیک مدیران می شود. افراد زمانی که شغلشان را در یک حوزه وظیفه ای خاص می گذرانند، یا در یک مفهوم خاص کار می کنند، ممکن است در بهره برداری از قابلیت های فعلیشان سرمایه گذاری زیادی کرده و از نظر شناختی ریسک های سختی بکنند. نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه وود (۲۰۱۵) همسوست.

فرضیه ۲. حمایت شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که حمایت شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد. بهبود حمایت شغلی موجب بهبود توانایی استراتژیک مدیران می شود. در سازمانی که حمایت و پشتیبانی سازمانی بالا باشد، نشاندهنده این است که توانایی استراتژیک مدیران آن سازمان بالاست. نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه وود (۲۰۱۵) همسوست.

فرضیه ۴. سازگاری شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سازگاری شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران اثر مثبت و معنی داری دارد. بهبود سازگاری شغلی موجب بهبود توانایی استراتژیک مدیران می شود. در سازمانی که سازگاری شغلی بالا باشد، نشاندهنده این است که توانایی استراتژیک مدیران آن سازمان بالاست. نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه وود (۲۰۱۵) همسوست.

که توانایی روبرویی با مشکلات یا آسیب‌ها را در توسعه شغلیشان دارند (باور شغلی) تقویت کند. در مجموع، این تحلیل‌ها گویای این است که در پرتو تجربیات متعدد قرار گرفتن ممکن است سازگاری شغلی مدیران منابع انسانی را افزایش دهد که در عوض پیش‌بینی مثبتی از قابلیت‌های استراتژیکشان خواهد کرد.

فرضیه ۷. سازگاری شغلی رابطه بین حمایت شغلی و توانایی استراتژیک مدیران را میانجی‌گری می‌کند.

علاوه بر پیش‌بینی‌های شخصی که در بالا بحث شد، پشتیبانی سازمانی برای مدیریت منابع انسانی استراتژیک بعنوان یک عامل زمینه‌ای در نظر گرفته شد که می‌تواند بر توانایی استراتژیک حرفه‌ای‌های مدیریت منابع انسانی اثر بگذارد [۱۵]. اگرچه اکثریت سازمانها اهمیت منابع انسانی را در موفقیت‌های پایدار دریافته‌اند، هنوز هم تفاوت‌های شاخصی بین مدیران ارشد پیرامون اینکه اولویت‌های استراتژیک آنها در مدیریت افراد چگونه باشد و قدرت تصمیم‌گیری بالا به بخش منابع انسانی واگذار شود یا نه وجود دارد. برخی از سازمانها ترجیح می‌دهند که وظایف اداری یا عملیاتی را به بخش منابع انسانی واگذار کنند، در حالیکه بقیه به بخش منابع انسانی بعنوان یک نیروی کلیدی که مزایای رقابتی‌شان را حفظ می‌کند می‌نگرند [۱۶]. زمانی که بخش منابع انسانی یک نقش استراتژیک را در سازمانها بازی کند، مدیران منابع انسانی احتمالاً قدرت بیشتری جهت انگیزش و هماهنگی امور استراتژیک در خود احساس می‌کنند که توسعه سازگاری شغلیشان و قابلیت استراتژیکشان را تسهیل می‌کند. بعلاوه، زمانی که بخش منابع انسانی یک نقش استراتژیک را در یک سازمان بازی کند، مدیران منابع انسانی حمایت بیشتری را از سازمان دریافت می‌کنند که مزایای بیشتری در توسعه قابلیت‌های مرتبط خواهد داشت.

با عنایت به نتایج حاصل از تحلیل مسیر می‌توان گفت فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌گردد. به عبارتی تشخیص حرفه‌ای، پشتیبانی سازمانی، تنوع شغلی و سازگاری شغلی در اداره کل کمیته امداد امام خمینی استان فارس قادر به پیش‌بینی توانایی استراتژیک مدیران می‌باشد. فرضیه‌های پژوهش به تأیید رسید و با تأیید مدل مفهومی تحقیق، می‌توان، آن را به‌عنوان مدل تجربی که می‌تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش‌های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت.

۵-۱-پیشنهادات

با توجه به تاثیر حمایت شغلی بر توانایی استراتژیک مدیران؛ مدیران می‌توانند با حمایت از کارهای تیمی، آموزش، برنامه‌های توانمندسازی و توجه به سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی صحیح و کارآمد، واگذاری بخشی از مسئولیت‌های خود به کارکنان و جایگزینی پست‌های مدیریت از افراد درون سازمان می‌توانند موجب بهبود انگیزه، کارایی و افزایش فرصت پیشرفت کارکنان در نهایت بهبود موجب عملکرد کارکنان شود. با توجه به تاثیر تشخیص حرفه‌ای بر توانایی استراتژیک مدیران؛

شغلی روی عملکرد کارمندان در تحقیقات قبلی هم یافت شده است [۴] حتی با اثرات توانایی ذهنی و آگاهی کنترل شده است. برای مدیران منابع انسانی، کنجکاوی شغلی و نگرانی شغلی آنها را قادر به کشف وظایف مختلف منابع انسانی با انگیزه‌های شخصی بیشتر می‌کند و آنها را جهت وظایف استراتژیک در سازمانهایشان آماده می‌کند. کنترل شغلی مدیران منابع انسانی را قادر به بکارگیری اشتیاقشان از طریق اعمال مثبت و قطعی خواهد کرد؛ باور شغلی باعث می‌شود مدیران منابع انسانی جهت توسعه خودشان بعنوان شرکای استراتژیک تلاش کنند. به طور خلاصه، یک مدل واسطه‌ای برای روابط بین تشخیص منابع انسانی، سازگاری شغلی و قابلیت منابع انسانی ایجاد شده است.

فرضیه ۶. سازگاری شغلی رابطه بین تنوع شغلی و توانایی استراتژیک مدیران را میانجی‌گری می‌کند.

علاوه بر تخصص ویژه در مورد چگونگی جذب کردن، انگیزش و حفظ کارکنان، توانایی مدیریت منابع انسانی استراتژیک در بستر توانایی خلق استراتژیک‌های سازمانی و هماهنگ کردن فرایندهای تغییر سازمانی قرار دارد [۷]. در پرتو این مسئله، جدای از توسعه قابلیت‌ها در حوزه‌های خاص حرفه منابع انسانی، مدیران منابع انسانی ممکن است از تنوع شغلی از طریق تجربیاتشان در حوزه‌های عملکردی گوناگون سود ببرند (مثلاً فروش و تولید)، یا در مفاهیم نهادی متنوع (از قبیل سازمانها یا صنایع مختلف؛ کاراوی و هال، ۲۰۰۶). گفته شده که با تجمع چرخش شغلی و گردش شغلی، مدیران منابع انسانی ممکن است به طور اثربخشی سازگاری شغلی و قابلیت‌های خود را افزایش دهند [۹]

گفته شده که افراد زمانی که شغلشان را در یک حوزه وظیفه‌ای خاص می‌گذرانند، یا در یک مفهوم خاص کار می‌کنند، ممکن است در بهره‌برداری از قابلیت‌های فعلیشان سرمایه‌گذاری زیادی کرده و از نظر شناختی ریسک‌های سختی بکنند [۵]. طبق همین مسئله، مدیران منابع انسانی با تجربیات کاری یکسان ممکن است با کمبود انعطاف شغلی جهت بازی در یک نقش استراتژیک در سازمانها مواجه شوند [۱۰]. در مقابل، مدیران منابع انسانی‌ای که سطح بالایی از تنوع شغلی را دارند به احتمال بیشتری حوزه بزرگی از دانش، مهارت و دیدگاه‌ها را توسعه خواهند داد. در نتیجه، تنوع شغلی احتمالاً مدیران منابع انسانی را قادر به کشف وضعیت‌های متنوع و نقش‌های گوناگون می‌کند (کنجکاوی شغلی) و آنها را آماده چالش‌های قابل پیش‌بینی و غیرقابل پیش‌بینی خواهد کرد که با آن مواجه می‌شوند (نگرانی شغلی).

بنابراین، در معرض یک طیف وسیع‌تر از وظایف و مفاهیم قرار داشتن می‌تواند بعنوان یک آموزش ابتدایی برای تصمیم‌گیری و حل مسئله در یک محیط پیچیده و در حال تغییر باشد [۱۰]. در طیفی از تجربیات، مدیران منابع انسانی می‌توانند توانایی متمایز کردن و یکپارچه‌سازی منابع مختلفی از اطلاعات را جهت اتخاذ تصمیمات مهم و خلق ایده‌های جدید برای هدایت فعالیت‌هایشان (کنترل شغلی) توسعه دهند. این تجربیات شغلی می‌تواند زندگی حرفه‌ای‌های مدیریت منابع انسانی را

- [9] Caldwell, R., (2001), **Champions, Adapters, Consultants and Synergists: The New Change Agents in HRM**, Human Resource Management Journal, 11, 39-52.
- [10] Cascio, W. F., (2005), **From Business Partner to Driving Business Success: The Next Step in the Evolution of HR Management**, Human Resource Management, 44(2), 159-163.
- [11] Dawis, R. V., (1996), **Theory of Work Adjustment and Person Environment Correspondence Counseling**, Ind. Broun, L. Brooks, (Eds), Career choice and development, San Francisco: jossey- Bass-
- [12] Dawis, R. V., (1992), **Individual Differences Tradition in Counseling Psychology**, Journal of counseling Psychology, 9, 7-19.
- [13] Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-LaMastro, V., (1990), **Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation**, Journal of Applied Psychology, 75, 51-59.
- [14] Furnham, A., (2013), **The Resilient Manager: Navigating the Challenges of Working Life**, Springer.
- [15] Guest, D., King, Z., (2004), **Power, Innovation and Problem-Solving: The Personnel Managers' Three Steps to Heaven?**, Journal of Management Studies, 41, 401-423.
- [16] Hackman, J. R., Oldham, G. R., (1976), **Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory**, Organizational behavior and human performance, 16(2), 250-279.
- [17] Hill, C. W., Jones, G. R., Schilling, M. A., (2014), **Strategic Management: Theory: an Integrated Approach**, Cengage Learning.
- [18] Hayes, A. F., (2013), **An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach**, New York, America: Guilford Press.
- [19] Hekman, D. R., Steensma, H. K., Bigley, G. A., Hereford, J. F., (2009), **Effects of Organizational and Professional Identification on the Relationship between Administrators'**.
- [20] Roche, W. K., Teague, P., (2012), **Business Partners and Working the Pumps: Human Resource Managers in the Recession**, Human Relations, 65(10), 1333-1358.
- [21] Savickas, M. L., (2013), **Adaptability: An Integrative Construct for Life Span, Life-Space Theory**, Career Development Quarterly, 45, 247-259.

مدیران منابع انسانی می‌توانند با تقسیم وظایف خود به کارکنان موجب ارزشمندی و افزایش عزت‌نفس، رضایت شغلی، بهسازی حرفه‌ای کارکنان، ارتقای تعهد سازمانی، روحیه‌سازمانی، کارایی سازمانی، بهره‌وری سازمانی، اثربخشی سازمانی و درنهایت بهبود عملکرد شغلی آنان شود. با توجه به نقش حمایت شغلی در رابطه بین تنوع شغلی و توانایی استراتژیک مدیران؛ مدیران منابع انسانی با توجه به برنامه‌ریزی‌های آموزشی کارکنان و برنامه‌های تشویقی کارکنان موجب افزایش کارایی، انگیزه و فرصت پیشرفت کارکنان شود و در کنار این برنامه‌ها به تقسیم کار خود با افراد درون سازمان موجب بهبود عملکرد کارکنان شود؛ و تقسیم وظایف خود به کارکنان موجب ارزشمندی و افزایش عزت‌نفس، رضایت شغلی، بهسازی حرفه‌ای کارکنان، ارتقای تعهد سازمانی، روحیه‌سازمانی، کارایی سازمانی، بهره‌وری سازمانی، اثربخشی سازمانی و درنهایت بهبود عملکرد شغلی آنان شود؛ و تقسیم وظایف خود به کارکنان موجب ارزشمندی و افزایش عزت‌نفس، رضایت شغلی، بهسازی حرفه‌ای کارکنان، ارتقای تعهد سازمانی، روحیه‌سازمانی، کارایی سازمانی، بهره‌وری سازمانی، اثربخشی سازمانی و درنهایت بهبود عملکرد شغلی آنان شود؛ و تقسیم وظایف خود به کارکنان موجب ارزشمندی و افزایش عزت‌نفس، رضایت شغلی، بهسازی حرفه‌ای کارکنان، ارتقای تعهد سازمانی، روحیه‌سازمانی، کارایی سازمانی، بهره‌وری سازمانی، اثربخشی سازمانی و درنهایت بهبود عملکرد شغلی آنان شود. وضعیت موجود مدیریت استراتژیک منابع انسانی از دیدگاه کارکنان در سطح ضعیف است مدیران می‌بایست در تصمیم‌گیری‌های خود مدیریت تغییر را حمایت کنند، هزینه‌های خدمات منابع انسانی و نرخ کارکنان به منابع انسانی پایین بیاورند. برای کارکنان امکان مشاوره در حوزه منابع انسانی به صورت آنلاین فراهم کنند.

منابع و ماخذ:

- [۱] اسلامی، علیرضا، (۱۳۸۵)، قومیت و ابعاد آن در ایران، نشریه علوم سیاسی، شماره ۳۴، ۲۱۱-۱۹۵.
- [۲] برتون، رولان، (۱۳۸۰)، قوم‌شناسی سیاسی، ترجمه فکوهی، ناصر، چاپ اول، نشر نیف، تهران.
- [۳] میسون، تی دیوید، (۱۳۸۹)، قومیت و سیاست، واحد ترجمه، نشریه مطالعات راهبردی، شماره ۱ (۲): ۱۴۷-۱۲۵.
- [۴] وکیلان، رامین، (۱۳۹۳)، رابطه ابعاد ماهیت شغل بر میزان خلاقیت کارکنان شرکتهای بیمه استان گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد رشت.
- [5] Allen, D. G., Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., (2007), **The Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover**, Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 28(8), 1059-1075.
- [6] Burnett, R. G., (2003), **A Grounded Theory Approach to Studying Dislocated Workers' Decisions and Perceptions Regarding Retraining and Reemployment Programs and Services (Doctoral dissertation, Virginia Tech)**.
- [7] Baker, A., Velleman, R., (2009), **Helping Non-Specialist Professionals to Detect and Assist with Co-Existing Mental Health and Drug and Alcohol Problems**, Mental Health and Substance Use: Dual Diagnosis, 2(3), 173-181.
- [8] Brandl, J., Pohler, D., (2010), **The Human Resource Department's Role and Conditions that Affect its Development: Explanations from Austrian CEOs**, Human Resource Management, 49, 1025-1046.