

شناسایی قابلیت‌های استراتژیک منابع انسانی اثربخش در فدراسیون دوچرخه سواری

مهدی گودرزی*^۱ - ریحانه خاتونی داریان^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران ۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۳، تاریخ تصویب: ۱۴۰۳/۰۴/۰۲)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر شناسایی قابلیت‌های استراتژیک منابع انسانی اثربخش در فدراسیون دوچرخه سواری جمهوری اسلامی ایران بود. روش تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی و از نوع کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش را اعضای هیئت رئیسه، روسای هیات‌های استانی و رؤسای کمیته‌های فدراسیون دوچرخه سواری تشکیل دادند که به دلیل محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری کل شمار تعداد ۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته است که برای شناسایی عوامل ابتدا مصاحبه با خبرگان مربوطه انجام شد و پس از رسیدن به اشباع نظری عوامل با گویه‌ها سنجیده شد و از مقیاس ۵ ارزشی لیکرت استفاده شد که روایی صوری و محتوایی آن به تایید ۱۰ تن از متخصصین رسید و برای روایی سازه آن از تحلیل عاملی و برای پایایی درونی آن با ۳۰ آزمودنی مقدماتی با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۹۲) مورد سنجش و تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از آزمون بارتلست و KMO تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی به کمک نرم افزار spss 22 استفاده گردید. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که ۳۵ شاخص به دست آمده در این پژوهش روی ۴ عامل کلی ساختاری، سیاست گذاری، فرهنگی و محیطی قابل تلخیص هستند. لذا با توجه به نتایج، توجه به ساختار سازمانی و سیاست گذاری‌های پایه در جهت نهادینه سازی منابع اثربخش در فدراسیون دوچرخه سواری امری ضروری است و در نهایت پیشنهاد می‌شود از طریق جلسات و سمینارها فلسفه توسعه استراتژیک تبیین و کارکنان در برنامه ریزی منابع انسانی فدراسیون دوچرخه سواری مشارکت داده شوند.

واژه‌های کلیدی

قابلیت‌های استراتژیک؛ منابع انسانی؛ فدراسیون دوچرخه سواری.

مقدمه

سازمان‌ها اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره مند باشند ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و یا توانایی استفاده درست و کارآمد از نیروهای موجود را نداشته باشند قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند به این دلیل که نیروی انسانی این توانایی را دارد که سایر منابع را پردازش کرده و خدمات و کالاهایی را پدید آورد که سازمان به خاطر آن تاسیس شده است (۱).

از این رو برای تداوم موجودیت سازمان و حصول به اهداف آن برنامه ریزی برای توانمندسازی نیروی انسانی باید از اولویت بالایی در مدیریت منابع انسانی برخوردار باشد (۲). برخی استدلال می‌کنند که رابطه بین مدیریت منابع انسانی و اثربخشی سازمانی، یکی از نتایج اصلی مدیریت منابع انسانی استراتژیک است. معروف ترین میانجی بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و اثربخشی سازمانی عملکرد کارکنان است و به تبع آن اقدامات درست منابع انسانی باعث افزایش عملکرد کارکنان و اثربخشی سازمانی می‌شود (۳). لذا بقاء و موفقیت سازمان به طور فزاینده ای به توانایی آنها برای ایجاد نیروی کار بسیار ماهر و به آزاد کردن پتانسیل کامل نیروی انسانی بستگی دارد (۴).

این یک ضرورت است که در سازمان های مدرن با رویکرد استراتژیک، به مسائل منابع انسانی پرداخته شود (۵). توسعه قابلیت‌های انسانی سازمان‌ها، باعث توسعه قابلیت‌های منابع انسانی به عنوان یکی از کارکردهای منابع انسانی در کنار جذب و استخدام، آموزش و بهسازی، نگهداشت و بازنشستگی به‌عنوان معیار شناخت، رشد و توسعه توانمندی‌های منابع انسانی خواهد شد در این راستا، اقدامات مدیریت منابع انسانی به عنوان یک پتانسیل بالقوه عمل می‌کند. به این معنی که، از طریق آن، سازمان می‌تواند به طور مؤثر به جمع آوری، توسعه، عمق و محتوای مشارکت شغلی بپردازد (۶).

از طرف دیگر درک این موضوع برای سازمان ها ضروری است که تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمان‌ها، یادگیری بهتر و سریع‌تر نسبت به رقباست. هدف اولیه یادگیری سازمانی افزایش کمیت و کیفیت عملکرد است که قابلیت‌های استراتژیک را افزایش می‌دهند و شرکت را به تقویت یک موقعیت مزیت رقابتی و بهبود نتایج قادر می‌سازد به همین منظور در سال های اخیر، مدیریت استراتژیک به طور فزاینده‌ای به منابع انسانی به عنوان یک منبع کلیدی سازمان توجه کرده و مدیریت منابع انسانی با استراتژی های سازمان مرتبط شده است (۷). قابلیت های استراتژیک منابع سازمانی جهت کسب و نگهداشت موفقیت و دستیابی به اهداف سازمان و نیز تدوین استراتژی هایی مناسب در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌تواند زمینه ساز اتخاذ تصمیمات و بکارگیری راهکارهایی کارا و اثربخش در زمینه تأمین نیروی انسانی، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و روابط کارکنان گردیده و در نتیجه تحقق این مهم، سازمان ها قادر خواهند بود سرمایه انسانی خود را به عنوان عامل ایجاد مزیت های رقابتی پایدار مورد ملاحظه قرار داده و به اهداف کلان خود دستیابی پیدا کند (۸).

ضعف تفکر استراتژیک منابع انسانی ارشد سازمان‌ها، آن‌ها را برای بهره‌گیری از فرصت‌های جدید محروم می‌سازد لذا مجهز شدن منابع انسانی به قابلیت‌های استراتژیک، ضروری و حیاتی به نظر می‌رسد (۹). به همین منظور در دهه های اخیر گام های بلندی برای هماهنگ سازی و ایجاد انسجام در زیرسیستم های منابع انسانی برداشته شده است. یکی از این اقدامات، حرکت به سمت طراحی و تدوین الگوهای قابلیت به عنوان مبنای توسعه کارکنان و مبنای هماهنگی میان واحدهای آموزش، برنامه ریزی نیروی انسانی، تأمین و سایر بخش ها و زیرسیستم های مدیریت منابع انسانی است. تغییرات بنیادی در فعالیت ها، رویه ها و

کسب و کار مدیریت منابع انسانی در طول دهه های گذشته، سبب شده اند که موضوع قابلیت های منابع انسانی مورد توجه سازمان های پیشرو قرار گیرد (۱۰).

در مجموع اکثر مطالعات مدیریت منابع انسانی، بر نقش استراتژیک نیروهای انسانی در موفقیت سازمان های امروزی تأکید دارند و اعلام داشته که قابلیت های استراتژیک منابع انسانی می تواند باعث عملکرد شغلی موفقیت آمیز برای کارکنان شده و از این طریق شرکت را با یک سلاح رقابتی مجهز نماید که بدین وسیله از رقبا بهتر عمل نموده و سهم بازار بیشتری را به خود اختصاص دهد. قابلیت های استراتژیک منابع انسانی با اثربخش نمودن فعالیت های کارکنان و سازمان، روند جدید و رو به رشدی را در پیش روی شرکت قرار خواهد داد که باعث تمایز رقابتی شرکت نسبت به رقبا خواهد شد (۱۱).

رویکرد قابلیت استراتژیک یک چارچوب هنجاری گسترده برای ارزیابی بهزیستی انسان و اصلاح اجتماعی، طراحی سیاست ها و پیشنهادهایی در مورد تغییر اجتماعی در جامعه می باشد که ویژگی های هسته ای آن، تمرکز بر آن چیزی است که افراد به صورت مؤثر قادر به انجام آن هستند و باید باشند و یا به بیان دیگر، تمرکز این رویکرد بر قابلیت های افراد می باشد. این به آن معنا است که اول از همه، رویکرد قابلیت استراتژیک، ایجاد کننده و رواج دهنده عدالت و یا یک تمرکز اطلاعاتی است، در واقع رویکرد قابلیت ابزارهای نظری و روش شناسانه مناسبی جهت بررسی مسائلی مانند مسئولیت پذیری کارکنان و ابزار مناسب برای رسیدن به این مقصود، ارائه می دهد. رویکرد قابلیت استراتژیک از نقطه نظر هنجاری، ارائه دهنده یک تغییر در رویکرد ترکیبی است که شامل؛ توسعه انسانی و اقتصادی می باشد. این رویکرد از نقطه نظر تجربی، چارچوبی برای ارزیابی اداره شرکت، سازمان کار و سیاست های مدیریت است و اثرات رویکرد گفته شده را بر انسان و کارهای او مورد بررسی قرار می دهد (۱۲). همچنین باید به این نکته توجه داشت که ظرفیت یادگیری سازمانی، به دلیل ترغیب و تشویق یادگیری جمعی، یکی از محرک های اصلی توسعه منابع انسانی در راستای خودکارسازی، بهبود و تسریع ارتباطات و فرایندهای عملکردی است (۱۳). در محیط رقابتی و پویای امروزی فراهم ساختن شرایط و آمادگی های مورد نیاز برای پیشبرد تغییرات استراتژیک برای حفظ بقا و بهره‌وری پایدار سازمان ضروری است لذا به کارگیری قابلیت های استراتژیک منابع انسانی؛ می تواند عملکرد کسب و کار شرکت را ارتقاء دهد. توسعه قابلیت های استراتژیک منابع انسانی، به یک موضوع استراتژیک مهم تبدیل شده است. چرا که نقش مهمی در بقاء و رشد شرکت ها و سازمان ها ایفاء می کند (۱۴).

از سوی دیگر، با توجه به رقابتی بودن شدید محیط ورزش قهرمانی، نیاز به شناخت محیط و پیاده سازی رویکردهای استراتژیک مدیریت ضروری به نظر می رسد (۱۵) از طرف دیگر فرهنگ جسمانی، جهت گیری سلامتی و فعالیت‌هایی مانند دویدن آهسته، قدم زدن، دوچرخه سواری در حوزه ورزش‌های تفریحی و مشارکت و عضویت در تیم‌های ورزشی در حوزه ورزش‌های قهرمانی می بایست به صورت راهبرد فرهنگی در بین همه اقشار جامعه به ویژه زنان نهادینه شود (۱۶) در همین راستا یکی از ورزش های بسیار مفرح و پرطرفدار که مزایای بسیاری برای آن می توان نام برد ورزش دوچرخه سواری می باشد که در جامعه ما نیز عده ی زیادی از افراد دوستدار این ورزش می باشند (۱۷) دوچرخه سواری، روش در دسترس آسان و منطبق با محیط زیست برای بیشتر افراد جهت افزایش فعالیت بدنی روزانه شان است (۱۸).

دوچرخه سواری رشته ای جذاب و مفرح است که از سال ۱۳۲۴ در ایران به صورت قانونمند طراحی شده و از سال ۱۳۲۵ فدراسیون دوچرخه سواری رسماً کار خود را آغاز نموده است و در حال حاضر این فدراسیون عضو کنفدراسیون دوچرخه سواری آسیا و فدراسیون جهانی دوچرخه سواری می باشد (۱۹) که دارای چالش های گسترده در بخش سخت افزاری و زیرساخت های

اصولی و مدرن نسبت به رقباء خود است (۲۰) که قطعا برای برون رفت از این مشکلات نیازمند بکارگیری منابع انسانی اثربخش و دارای قابلیت های استراتژیک است لذا با توجه به مسائل بیان شده، شناسایی قابلیت های استراتژیک منابع انسانی برای فدراسیون دوچرخه سواری جمهوری اسلامی ایران از اهمیت بالایی برخوردار است. به همین منظور این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال است که قابلیت های استراتژیک منابع انسانی اثربخش فدراسیون دوچرخه سواری کدامند؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر میدانی مربوط به سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۲ می باشد و روش گردآوری اطلاعات در آن توصیفی- پیمایشی و در زمره پژوهش های کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را اعضای هیئت رئیسه، روسای هیات های استانی و رؤسای کمیته های فدراسیون دوچرخه سواری تشکیل دادند که به دلیل محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری کل شمار تعداد ۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته است که برای شناسایی عوامل ابتدا مصاحبه با خبرگان مربوطه انجام شد و پس از رسیدن به اشباع نظری عوامل با گویه ها سنجیده شد و از مقیاس ۵ ارزشی لیکرت استفاده شد که روایی صوری و محتوایی آن به تایید ۱۰ تن از متخصصین رسید و برای روایی سازه آن از تحلیل عاملی و برای پایایی درونی آن با ۳۰ آزمودنی مقدماتی با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۹۲) مورد سنجش و تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از روش های آمار توصیفی اعم از جداول توزیع فراوانی، درصد فراوانی و شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی مثل میانگین، انحراف معیار، خطای استاندارد و برای تدوین قابلیت های استراتژیک منابع انسانی اثربخش فدراسیون دوچرخه سواری از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی به کمک نرم افزار SPSS 22 استفاده گردید.

یافته ها

طبق یافته های جمعیت شناختی از نمونه های پژوهش اطلاعات ذیل در قالب جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱. توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه فعالیت در دوچرخه سواری

شاخص های آماری		سابقه فعالیت های ورزشی	
درصد فراوانی تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی	ورزشی
۷.۸	۷.۸	۴	۱ تا ۵ سال
۲.۲۴	۵.۱۵	۸	۶ تا ۱۰ سال
۹.۵۸	۷.۳۴	۱۷	۱۱ تا ۱۵ سال
۰.۱۰۰	۱.۴۱	۲۰	۱۶ سال به بالا
	۰.۱۰۰	۵۰	کل

نتایج توزیع افراد نمونه بر اساس سابقه کار در رشته دوچرخه سواری نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به گروه بیش از ۱۶ سال سابقه به تعداد ۲۰ نفر (۴۱,۱ درصد) است. جدول شماره ۱ نتایج این توزیع را نشان داده شده است. برای تشخیص اینکه می توان داده های مربوطه را به چندین عامل تقلیل داد یا خیر از دو آزمون شاخص کفایت نمونه گیری کیزر-میر-اولکین و آزمون کرویت بارتلست استفاده شد.

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین ۰,۹۲۸۱ بدست آمده است که نشان دهنده آن است که داده‌های تحقیق قابل تقلیل به تعدادی عامل‌های زیربنایی و بنیادی می‌باشد و حجم نمونه نیز در حد کفایت است. همچنین، نتیجه آزمون بارتلت (۵۹۶۷) که در سطح خطای ۰,۰۱ معنی‌دار است، نشان می‌دهد که بین شاخص‌های داخل عامل همبستگی خوبی وجود دارد.

جدول ۲. شاخص کفایت نمونه‌گیری و ضریب بارتلت

شاخص	مقدار
شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر-میر-اولکین (KMO)	۹۲۸.
آزمون بازتلت	۱۶۵.۵۹۶۷
درجه آزادی	۵۹۵
سطح معناداری	۰۰۰.

در این پژوهش، با استناد به نتایج ستون دوم جدول زیر با عنوان Extraction می‌توان پی برد که مجموع عامل‌های استخراج‌شده توانسته‌اند به چه میزان تغییرات هر شاخص را تبیین کنند.

جدول ۳: میزان اشتراکات هر متغیر

شاخص	اولیه	استخراجی	شاخص	اولیه	استخراجی	شاخص	اولیه	استخراجی
Q۱	۱.۰۰۰	۰.۵۷۷	Q۱۳	۱.۰۰۰	۰.۴۵۱	Q۲۵	۱.۰۰۰	۰.۵۲۰
Q۲	۱.۰۰۰	۰.۵۶۶	Q۱۴	۱.۰۰۰	۰.۳۶۴	Q۲۶	۱.۰۰۰	۰.۳۶۶
Q۳	۱.۰۰۰	۰.۵۵۵	Q۱۵	۱.۰۰۰	۰.۴۸۳	Q۲۷	۱.۰۰۰	۰.۵۰۷
Q۴	۱.۰۰۰	۰.۴۶۳	Q۱۶	۱.۰۰۰	۰.۴۷۱	Q۲۸	۱.۰۰۰	۰.۳۱۴
Q۵	۱.۰۰۰	۰.۴۸۰	Q۱۷	۱.۰۰۰	۰.۴۸۶	Q۲۹	۱.۰۰۰	۰.۵۰۵
Q۶	۱.۰۰۰	۰.۴۸۱	Q۱۸	۱.۰۰۰	۰.۵۶۳	Q۳۰	۱.۰۰۰	۰.۳۴۶
Q۷	۱.۰۰۰	۰.۵۷۲	Q۱۹	۱.۰۰۰	۰.۴۲۷	Q۳۱	۱.۰۰۰	۰.۵۷۵
Q۸	۱.۰۰۰	۰.۵۳۸	Q۲۰	۱.۰۰۰	۰.۵۸۹	Q۳۲	۱.۰۰۰	۰.۵۰۴
Q۹	۱.۰۰۰	۰.۴۷۹	Q۲۱	۱.۰۰۰	۰.۴۷۶	Q۳۳	۱.۰۰۰	۰.۵۰۲
Q۱۰	۱.۰۰۰	۰.۴۵۲	Q۲۲	۱.۰۰۰	۰.۴۷۶	Q۳۴	۱.۰۰۰	۰.۴۷۳
Q۱۱	۱.۰۰۰	۰.۳۹۷	Q۲۳	۱.۰۰۰	۰.۴۹۱	Q۳۵	۱.۰۰۰	۰.۴۰۸
Q۱۲	۱.۰۰۰	۰.۴۶۲	Q۲۴	۱.۰۰۰	۰.۴۹۹			

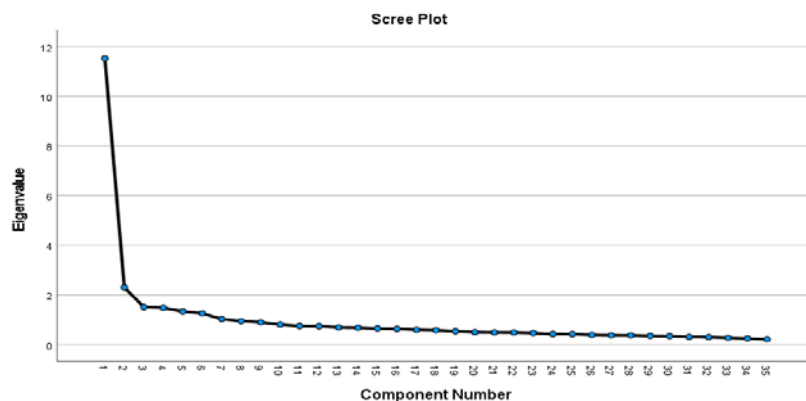
در جدول ۴ مجموعه مقادیر عامل‌های استخراج‌شده عامل از چرخش آورده شده است مربوط به مقادیر ویژه است و تعیین کننده عامل‌هایی است که در تحلیل باقی می‌ماند (عامل‌هایی که دارای مقدار ویژه کمتر از ۱ هستند از تحلیل خارج می‌شوند). عوامل خارج شده از تحلیل، عواملی هستند که حضور آن‌ها باعث تبیین بیشتر واریانس نمی‌شود. نتایج نشان می‌دهد ۴ عامل دارای مقدار ویژه بزرگ‌تر از ۴ هستند و در تحلیل باقی می‌مانند. به عبارت دیگر شاخص‌های پرسشنامه تحت تأثیر ۴ عامل زیربنایی قرار دارد. این ۴ عامل می‌توانند بیش از ۴۸ درصد از تغییر پذیری (واریانس) متغیرها را توضیح دهند.

جدول ۴. تعداد عامل ها و کل واریانس های استخراج شده

عامل ها	مقادیر ویژه اولیه		مجموعه مقادیر عاملهای استخراج شده از چرخش		
	مقادیر ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی	مقادیر ویژه	درصد واریانس
ساختاری	۵۲۰.۱۱	۹۱۶.۳۲	۹۱۶.۳۲	۶۴۲.۴	۲۶۴.۱۳
فرهنگی	۳۰۶.۲	۵۸۹.۶	۵۰۴.۳۹	۵۶۱.۴	۲۹۵.۲۶
سیاستگذاری	۵۰۹.۱	۳۱۲.۴	۸۱۶.۴۳	۹۰۰.۳	۴۳۹.۳۷
محیطی	۴۸۴.۱	۲۳۹.۴	۰۵۵.۴۸	۷۱۶.۳	۰۵۵.۴۸

نتایج جدول فوق نشان می دهد که هر عامل توانسته چند درصد از واریانس مجموعه متغیرها را تبیین کند. در خروجی جدول، ۴ عامل با ارزش ویژه بالاتر از یک استخراج شده است. بنابراین از مجموع ۳۵ شاخص می توان آنها را به ۴ عامل مفهومی تقلیل داد. ارزش ویژه نخستین عامل ۴,۶۴۲ و ارزش ویژه آخرین عامل ۳,۷۱۶ می باشد.

در نمودار زیر سهم هر عامل در واریانس کل نشان داده شده است. در نمودار زیر تعداد نقاطی که مقدار ویژه بالاتر از یک دارند تعداد عامل ها را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود عامل اول با واریانس ۴۰ درصد، بیشترین مقدار از کل واریانس را تبیین می کند.



نمودار ۱. سهم هر عامل در واریانس کل

در جدول ۵ ماتریس چرخش یافته اجزا را نشان می دهد که شامل بارهای عاملی هر یک از متغیرهای باقی مانده پس از چرخش می باشد. همچنین هر متغیر در عاملی که بارعاملی بیشتری دارد در نظر گرفته شده است.

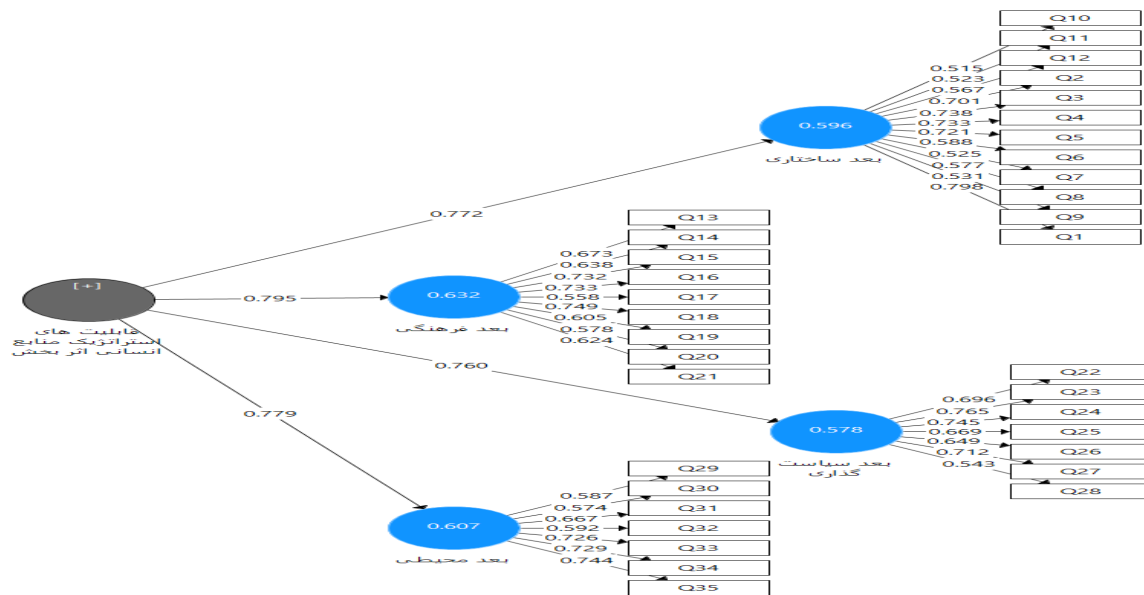
جدول ۵. عوامل شناسایی شده و بار عاملی هر متغیر (ماتریس عامل های چرخش یافته)

عامل های شناسایی شده			
۴	۳	۲	۱
۳۱۴.	۴۷۵.	۶۳۵.	برنامه ریزی آموزشی با نگاه راهبردی
	۴۹۶.	۵۳۰.	وجود ارزیابان خبره
	۴۶۳.	۶۹۲.	تعیین نیازهای آموزشی بر اساس نتایج ارزیابی
۳۴۷.	۳۵۶.	۷۹۵.	برخورداری از کادر آموزشی متخصص

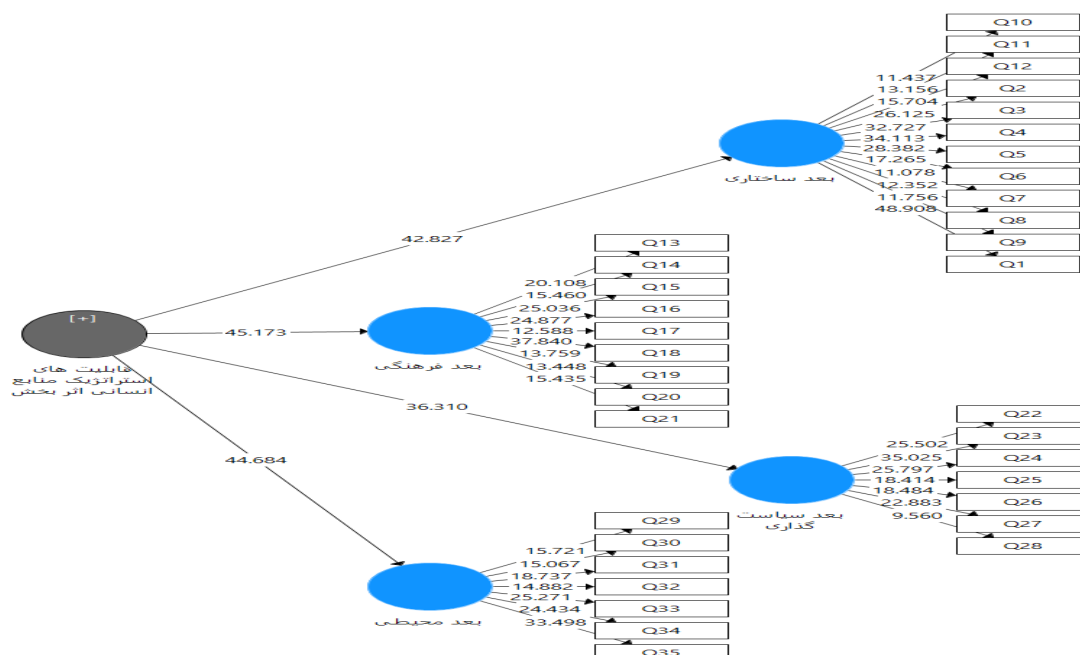
۳۰۲.	۵۱۳.	وجود امکانات آموزشی
	۶۳۳.	ارزیابی نتایج آموزش
	۷۴۸.	ممیزی فرایندهای آموزش و ارزیابی
	۶۸۶.	وجود قوانین حمایت گر از نظام آموزشی
	۶۵۱.	ساختار منعطف سازمانی
	۵۹۷.	سامانه پاداش مبتنی بر عملکرد
۳۴۰.	۵۲۵.	نظام مشارکت در اخذ تصمیمات
۴۸۹.	۶۲۸.	تسهیم اطلاعات و دانش در سازمان
	۵۴۱.	توسعه و تبیین فلسفه توسعه استراتژیک منابع انسانی از طریق جلسات و سمینارها
	۵۱۷.	توسعه فرهنگ یادگیری
۳۱۴.	۵۲۷.	دیدگاه مدیران ارشد درباره توسعه استراتژیک منابع انسانی
	۵۶۵.	حمایت از یادگیری مستمر مدیران
۳۵۱.	۵۹۶.	حمایت از ایده های جدید
	۵۸۲.	۴۱۴. وجود فرهنگ شایسته سالار در سازمان
	۵۸۰.	مشارکت کارکنان در برنامه ها توسعه استراتژیک منابع انسانی
	۷۴۹.	مشارکت مدیران در برنامه های توسعه استراتژیک منابع انسانی
	۶۲۱.	بررسی و بازدید از سایر شرکت های موفق در حوزه توسعه استراتژیک منابع انسانی
۵۳۷.	۳۳۴.	پایش محیطی
۵۴۰.		تحلیل شایستگیهای اصلی سازمان
۶۵۲.		وجود مأموریتها و اهداف شفاف سازمانی
۶۸۵.		سیاست گذاری مبتنی بر مدل های شایستگی
۴۵۸.		بهره برداری از تجربه های نظام آموزشی دنیا به منظور سیاستگذاری
۶۴۱.		سازوکارهای مالی حمایت از توسعه استراتژیک منابع انسانی
۴۲۸.		انطباق سیاست های توسعه استراتژیک منابع انسانی با سیاست های کلان سازمان
۵۵۲.	۴۳۶.	حمایت از شایسته سالاری و شایسته پروری در جامعه
۴۷۸.		حمایت قانونی از آموزش سازمانی مانند معافیت های مالیاتی برای تشویق سازمان ها به امر آموزش
۶۳۸.		حمایت از خلاقیت و نوآوری در کشور
۶۵۶.		فرهنگ ملی
۵۹۰.	۳۶۷.	تغییرات تکنولوژیکی
۶۱۸.		قوانین کار
۴۵۱.	۳۴۱.	تحولات بازار کار

بر مبنای یافته های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و استخراج ۴ عامل در پرسشنامه تحت بررسی، سوالات متناظر با عامل های مستخرج بدین شرح می باشد: عامل های ساختاری، عامل های فرهنگی، عامل های سیاست گذاری و عامل های محیطی با توجه به اینکه مدل اندازه گیری انعکاسی، در صورتی مدلی همگن خواهد بود که قدر مطلق بار عاملی هریک از متغیرهای مشاهده شده متناظر با آن متغیر پنهان آن مدل دارای مقدار حداقل ۰,۷ باشد. برای این منظور مقادیر بارهای عاملی مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج بررسی معناداری بارهای عاملی (بیرونی) در جدول آمده است. چنانچه مقدار بدست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید می‌شود. در سطح معناداری ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره t ۱,۶۴، ۱,۹۶ و ۲,۵۸ مقایسه می‌شود.



نمودار ۲. مقادیر بارهای عاملی تحلیل عاملی تاییدی قابلیت های استراتژیک منابع انسانی اثر بخش



نمودار ۳. معناداری بارهای عاملی تحلیل عاملی تاییدی قابلیت های استراتژیک منابع انسانی اثر بخش

جدول ۶. نتایج مقادیر بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر

متغیر	گویه‌ها	مرتبه اول			مرتبه دوم		
		بار عاملی	t آماره	P Values	بار عاملی	t آماره	P Values
ساختاری	۱Q	۷۹۸.۰	۹۰۸.۴۸	۰۰۰.۰	۷۷۲.۰	۸۲۷.۴۲	۰۰۰.۰
	۲Q	۷۰۱.۰	۱۲۵.۲۶	۰۰۰.۰			
	۳Q	۷۳۸.۰	۷۲۷.۳۲	۰۰۰.۰			
	۴Q	۷۳۳.۰	۱۱۳.۳۴	۰۰۰.۰			
	۵Q	۷۲۱.۰	۳۸۲.۲۸	۰۰۰.۰			
	۶Q	۵۸۸.۰	۲۶۵.۱۷	۰۰۰.۰			
	۷Q	۵۲۵.۰	۰۷۸.۱۱	۰۰۰.۰			
	۸Q	۵۷۷.۰	۳۵۲.۱۲	۰۰۰.۰			
	۹Q	۵۳۱.۰	۷۵۶.۱۱	۰۰۰.۰			
	۱۰Q	۵۱۵.۰	۴۳۷.۱۱	۰۰۰.۰			
	۱۱Q	۵۲۳.۰	۱۵۶.۱۳	۰۰۰.۰			
	۱۲Q	۵۶۷.۰	۷۰۴.۱۵	۰۰۰.۰			
فرهنگی	۱۳Q	۶۷۳.۰	۱۰۸.۲۰	۰۰۰.۰	۷۹۵.۰	۱۷۳.۴۵	۰۰۰.۰
	۱۴Q	۶۳۸.۰	۴۶۰.۱۵	۰۰۰.۰			
	۱۵Q	۷۳۲.۰	۰۳۶.۲۵	۰۰۰.۰			
	۱۶Q	۷۳۳.۰	۸۷۷.۲۴	۰۰۰.۰			
	۱۷Q	۵۵۸.۰	۵۸۸.۱۲	۰۰۰.۰			
	۱۸Q	۷۴۹.۰	۸۴۰.۳۷	۰۰۰.۰			
	۱۹Q	۶۰۵.۰	۷۵۹.۱۳	۰۰۰.۰			
	۲۰Q	۵۷۸.۰	۴۴۸.۱۳	۰۰۰.۰			
سیاست‌گذاری	۲۱Q	۶۲۴.۰	۴۳۵.۱۵	۰۰۰.۰	۷۶۰.۰	۳۱۰.۳۶	۰۰۰.۰
	۲۲Q	۶۹۶.۰	۵۰۲.۲۵	۰۰۰.۰			
	۲۳Q	۷۶۵.۰	۰۲۵.۳۵	۰۰۰.۰			
	۲۴Q	۷۴۵.۰	۷۹۷.۲۵	۰۰۰.۰			
	۲۵Q	۶۶۹.۰	۴۱۴.۱۸	۰۰۰.۰			
	۲۶Q	۶۴۹.۰	۴۸۴.۱۸	۰۰۰.۰			
	۲۷Q	۷۱۲.۰	۸۸۳.۲۲	۰۰۰.۰			
	۲۸Q	۵۴۳.۰	۵۶۰.۹	۰۰۰.۰			
محیطی	۲۹Q	۵۸۷.۰	۷۲۱.۱۵	۰۰۰.۰	۷۷۹.۰	۶۸۴.۴۴	۰۰۰.۰
	۳۰Q	۵۷۴.۰	۰۶۷.۱۵	۰۰۰.۰			
	۳۱Q	۶۶۷.۰	۷۳۷.۱۸	۰۰۰.۰			
	۳۲Q	۵۹۲.۰	۸۸۲.۱۴	۰۰۰.۰			
	۳۳Q	۷۲۶.۰	۲۷۱.۲۵	۰۰۰.۰			
	۳۴Q	۷۲۹.۰	۴۳۴.۲۴	۰۰۰.۰			
	۳۵Q	۷۴۴.۰	۴۹۸.۳۳	۰۰۰.۰			

قابلیت‌های استراتژیک منابع انسانی اثربخش

همانطور که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، مقادیر بار عاملی تمام گویه‌ها بیشتر از ۰,۴ است و بنابراین مدل اندازه‌گیری، مدلی همگن است و مقادیر بار عاملی، مقادیر قابل قبولی هستند.

نتایج بررسی معناداری مقادیر آماره t در جدول ۶ نشان داد که مقادیر آماره t برای همه گویه‌ها بیشتر از ۲,۵۸ گزارش شد. این بدان معناست که ارتباط بین گویه‌ها با متغیر مکنون مربوط به خود در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود.

جدول ۷. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

کل		عوامل			عامل	متغیر
پایایی	قابلیت اطمینان	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	قابلیت اطمینان		
۸۲۶.۰	۷۲۵.۰	۷۱۹.۰	۸۸۷.۰	۸۹۶.۰	۸۶۶.۰	ساختاری
			۸۶۱.۰	۸۳۰.۰	۸۱۲.۰	سیاست گذاری
			۸۷۲.۰	۸۴۹.۰	۸۲۵.۰	عامل فرهنگی
			۸۴۵.۰	۸۰۶.۰	۷۸۸.۰	عامل محیطی

نتایج بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در جدول ۷ نشان داد که مقادیر این شاخص‌ها برای همه متغیرهای پنهان، بیشتر از ۰,۷ است و بنابراین پایایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از این دو شاخص هم تأیید شد (۲۱).

جدول ۸. میانگین واریانس استخراج شده

AVE		عوامل	متغیر
کل	عوامل		
۶۴۳.۰	۶۰۲.۰	عامل ساختاری	قابلیت‌های استراتژیک منابع انسانی اثر بخش
	۶۷۱.۰	عامل سیاست گذاری	
	۶۳۳.۰	عامل فرهنگی	
	۶۴۰.۰	عامل محیطی	

همانطور که در جدول ۸ ملاحظه می‌شود، نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان پژوهش نشان داد که همه متغیرها مقادیری بیش از ۰,۵ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می‌توان گفت: روایی همگرای ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، تأیید شد.

جدول ۹. آزمون فورنل لارکر

عوامل ساختاری	عوامل سیاست گذاری	عوامل فرهنگی	عوامل محیطی
۷۷۶.۰			
۶۱۷.۰	۸۱۹.۰		
۶۹۶.۰	۷۴۷.۰	۷۹۶.۰	
۶۸۷.۰	۶۷۳.۰	۶۹۰.۰	۸۰۰.۰

بر این اساس نتایج بدست آمده از جدول ۹، جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است. بر این اساس روایی واگرا مدل اندازه‌گیری با استفاده از آزمون فورنل-لارکر هم تأیید شد.

جدول ۱۰. روایی و اگر بارهای عاملی متقابل

عامل محیطی	عامل فرهنگی	عامل سیاست گذاری	عامل ساختاری	
۰.۶۰۶	۰.۶۱۱	۰.۵۳۴	۰.۷۹۸	Q۱
۰.۴۹۲	۰.۴۹۲	۰.۴۳۵	۰.۷۰۱	Q۲
۰.۵۷۶	۰.۶۰۱	۰.۵۳۲	۰.۷۳۸	Q۳
۰.۴۸۰	۰.۵۴۲	۰.۵۱۴	۰.۷۳۳	Q۴
۰.۴۵۴	۰.۵۰۸	۰.۴۳۲	۰.۷۲۱	Q۵
۰.۳۳۳	۰.۳۶۵	۰.۲۸۷	۰.۵۸۸	Q۶
۰.۲۸۰	۰.۲۴۴	۰.۲۲۱	۰.۵۲۵	Q۷
۰.۳۰۹	۰.۳۰۹	۰.۳۲۸	۰.۵۷۷	Q۸
۰.۳۲۹	۰.۳۰۰	۰.۲۸۹	۰.۵۳۱	Q۹
۰.۳۲۲	۰.۲۸۱	۰.۳۰۳	۰.۵۱۵	Q۱۰
۰.۳۸۶	۰.۳۰۴	۰.۲۳۳	۰.۵۲۳	Q۱۱
۰.۴۳۹	۰.۴۴۱	۰.۳۳۸	۰.۵۶۷	Q۱۲
۰.۴۵۷	۰.۶۷۳	۰.۴۶۳	۰.۴۷۵	Q۱۳
۰.۴۲۴	۰.۶۳۸	۰.۳۹۸	۰.۴۲۶	Q۱۴
۰.۵۲۵	۰.۷۳۲	۰.۵۴۹	۰.۵۲۵	Q۱۵
۰.۴۷۳	۰.۷۳۳	۰.۵۱۸	۰.۴۶۲	Q۱۶
۰.۳۹۵	۰.۵۵۸	۰.۴۶۰	۰.۳۸۹	Q۱۷
۰.۵۳۴	۰.۷۴۹	۰.۶۱۳	۰.۵۱۷	Q۱۸
۰.۴۳۱	۰.۶۰۵	۰.۴۱۸	۰.۴۵۷	Q۱۹
۰.۴۱۰	۰.۵۷۸	۰.۴۵۶	۰.۴۴۱	Q۲۰
۰.۴۱۸	۰.۶۲۴	۰.۵۴۱	۰.۴۱۴	Q۲۱
۰.۵۰۶	۰.۵۷۶	۰.۶۹۶	۰.۵۰۳	Q۲۲
۰.۴۸۶	۰.۵۸۱	۰.۷۶۵	۰.۴۶۳	Q۲۳
۰.۴۴۵	۰.۴۹۲	۰.۷۴۵	۰.۴۰۳	Q۲۴
۰.۴۴۹	۰.۴۹۷	۰.۶۶۹	۰.۳۸۴	Q۲۵
۰.۴۴۶	۰.۴۵۲	۰.۶۴۹	۰.۴۳۹	Q۲۶
۰.۴۷۸	۰.۵۱۸	۰.۷۱۲	۰.۳۸۱	Q۲۷
۰.۴۳۱	۰.۴۵۱	۰.۵۴۳	۰.۳۸۹	Q۲۸
۰.۵۸۷	۰.۵۶۹	۰.۵۴۸	۰.۴۳۹	Q۲۹
۰.۵۷۴	۰.۴۴۴	۰.۴۷۹	۰.۴۱۳	Q۳۰
۰.۶۶۷	۰.۴۱۱	۰.۴۲۵	۰.۵۲۴	Q۳۱
۰.۵۹۲	۰.۳۷۹	۰.۳۶۴	۰.۴۷۳	Q۳۲
۰.۷۲۶	۰.۴۸۰	۰.۴۳۲	۰.۳۹۸	Q۳۳
۰.۷۲۹	۰.۴۳۷	۰.۴۱۹	۰.۴۴۸	Q۳۴
۰.۷۴۴	۰.۴۸۸	۰.۴۷۵	۰.۵۰۸	Q۳۵

میزان افتراق گویه‌های متغیرهای پنهان موجود در مدل، انجام شد، نشان داد که بار عاملی هر گویه بر روی متغیر پنهان مربوط به خود، بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر گزارش شد. بر این اساس، روایی افتراقی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص بارهای عاملی متقابل، تأیید شد.

بحث و نتیجه گیری

منابع انسانی در فدراسیون دوچرخه سواری جهت دستیابی به منابع و اهداف سازمانی، نقشی حیاتی دارد و بکارگیری منابع انسانی که دارای قابلیت های لازم جهت برتری در رقابت و محیط پیچیده کنونی باشد، عامل تعیین کننده و مزیت رقابتی محسوب می گردد. از این رو؛ هدف تحقیق، شناسایی قابلیت های استراتژیک منابع انسانی اثربخش در فدراسیون دوچرخه سواری جمهوری اسلامی ایران بود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که ۳۵ شاخص به دست آمده در این پژوهش، روی ۴ شاخص کلی (ساختاری، سیاستگذاری، فرهنگی و محیطی) قابل تلخیص هستند. اولویت بندی نتایج با استفاده از آزمون فریدمن نیز نشان داد که در بین کلیه شاخص ها، "برنامه ریزی آموزشی با نگاه راهبردی" دارای بیشترین اهمیت است. پس از آن شاخص "وجود ارزیابان خبره" و در جایگاه آخر شاخص "وجود قوانین حمایت گر از نظام آموزشی" قرار دارد. همچنین نتایج نشان داد که مقادیر بار عاملی تمام گویه ها بیشتر از ۰,۴ است و بنابراین مدل اندازه گیری، مدلی همگن است و مقادیر بار عاملی، مقادیر قابل قبولی هستند. همچنین نتایج بررسی معناداری مقادیر آماره t نشان داد که مقادیر آماره t برای همه گویه ها بیشتر از ۲,۵۸ گزارش شد. این بدان معناست که ارتباط بین گویه ها با متغیر مکنون مربوط به خود در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می شود. نتایج آزمون رتبه بندی فریدمن نیز نشان داد که بین شاخص های ساختاری به لحاظ اهمیت، تفاوت معنی دار وجود دارد و از دیدگاه پاسخگویان، این شاخص ها از ارزش و اهمیت یکسان برخوردار نیستند. شاخص "برنامه ریزی آموزشی با نگاه راهبردی" دارای بیشترین اهمیت است. پس از آن شاخص "وجود ارزیابان خبره" و در جایگاه آخر شاخص "وجود قوانین حمایت گر از نظام آموزشی" قرار دارد. همچنین بین شاخص های فرهنگی به لحاظ اهمیت، تفاوت معنی دار وجود دارد و از دیدگاه پاسخگویان، این شاخص ها از ارزش و اهمیت یکسان برخوردار نیستند. شاخص "توسعه فرهنگ یادگیری" دارای بزرگترین بیشترین اهمیت است. پس از آن شاخص "مشارکت کارکنان در برنامه ها توسعه استراتژیک منابع انسانی" و در جایگاه آخر شاخص "وجود فرهنگ شایسته سالار در سازمان" قرار دارد. با توجه به یافته ها بین شاخص های سیاست گذاری به لحاظ اهمیت، تفاوت معنی دار وجود دارد و از دیدگاه پاسخگویان، این شاخص ها از ارزش و اهمیت یکسان برخوردار نیستند. شاخص "پایه محیطی" دارای بیشترین اهمیت است. پس از آن شاخص "سازوکارهای مالی حمایت از توسعه استراتژیک منابع انسانی" و در جایگاه آخر شاخص "بهره برداری از تجربه های نظام آموزشی دنیا به منظور سیاستگذاری" قرار دارد. همچنین بین شاخص های محیطی به لحاظ اهمیت، تفاوت معنی دار وجود دارد و از دیدگاه پاسخگویان، این شاخص ها از ارزش و اهمیت یکسان برخوردار نیستند. شاخص "تحولات بازار کار" دارای بیشترین اهمیت است. پس از آن شاخص "حمایت از خلاقیت و نوآوری در کشور" و در جایگاه آخر شاخص "تغییرات تکنولوژیکی" قرار دارد.

در مجموع نتایج تحلیل عاملی تاییدی، نشان داد که سازه نظری پژوهش با سازه تجربی، انطباق دارد و همسو با نتایج، غفاری و خطابی، (۱۴۰۱) رابطه معنی داری بین شاخص های استخدام با دقت، توسعه مدیریت، برنامه های کاری منعطف با اخلاق حرفه ای را نشان می دهد و اخلاق حرفه ای، سلسله واکنش ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش های مهمی از آنها در تخصص های مختلف از سوی سازمان ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه ای برای مطلوب بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین نامه و قانون می آید.

همچنین فروزان، (۱۴۰۱) نشان داد که شیوه های مدیریت استراتژیک منابع انسانی (استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جبران خسارت و پاداش) به طور مستقیم با رضایت شغلی ارتباط دارند که این نتایج با شاخص "مشارکت کارکنان در

برنامه‌ها توسعه استراتژیک منابع انسانی "مشابهت بالایی دارد. یافته‌های پژوهش ریگی و صفائی (۱۴۰۰) که نشان دادند که تاثیرات اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد و موفقیت سازمانی دارای تأثیر معنی‌دار دارد و تحقیق سعیدی مبارکه، (۱۴۰۰) که نشان داد رابطه همبستگی مثبت بین استراتژی انتخاب و استخدام کارکنان و آموزش و ارتقا شغلی و ارزیابی عملکرد شغلی و ماندگاری سازمانی و عدم وجود همبستگی بین نظام جبران و پاداش و ماندگاری سازمانی در جمعیت آماری مورد مطالعه مثبت و معنی‌دار بود و نیز یافته‌های ارجمند کرمانی و همکاران، (۱۳۹۹) که اعلام داشتند الگوی قابلیت‌های استراتژیک منابع انسانی دارای عوامل قابلیت‌های رهبری، قابلیت‌های اصلی منابع انسانی، قابلیت‌های ویژه نقش منابع انسانی و صفات فردی می‌باشد همچنین نتایج مطالعه انجم و همکاران (۲۰۱۹) که بیان داشت شیوه‌های استراتژیک مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری متوسط و معنادار مثبت بر رفتار خدمات دارند با شاخص "سازوکارهای مالی حمایت از توسعه استراتژیک منابع انسانی"، شاخص "برنامه ریزی آموزشی با نگاه راهبردی" و شاخص "مشارکت کارکنان در برنامه‌ها توسعه استراتژیک منابع انسانی" این تحقیق همسو می‌باشد. (۲۲،۲۳،۲۴،۲۵،۲۶،۲۷،۲۸،۲۹)

در نهایت با توجه به نتایج حاصله می‌توان بیان نمود که استراتژی در مدیریت منابع انسانی عبارت است از تصمیمات مدیریت درباره حل مسائلی که در ارتباط با منابع انسانی سازمان و در راه حصول به اهداف اتخاذ می‌گردد. یک تصمیم در حوزه منابع انسانی، زمان استراتژیک تلقی می‌شود که مدیران را در شرایط تغییرات سریع در تامین منابع انسانی لازم و کارآ، در جهت تحقق هدف‌های سازمان یاری کند. در انتخاب استراتژی‌های منابع انسانی اولین عامل تعیین‌کننده، استراتژی کل سازمان است، زیرا لازم است پیوند همه جانبه‌ای بین این دو استراتژی برقرار گردد. از سوی دیگر عوامل برون سازمانی، نرخ تغییر را تحمیل و عوامل درون سازمانی پیچیدگی سازمان، نوع استراتژی منابع انسانی را منطبق با شرایط دیکته می‌کند (۳۰). برنامه‌هایی که مدیریت منابع انسانی با استفاده از فرصت‌ها برای به دست آوردن مزیت رقابتی به دست می‌آورد و در حقیقت برنامه ریزی منابع انسانی، زمانی استراتژیک است که به پیش‌بینی مدیریت و اداره کردن سازمان در محیط متغیر کمک کند. پس با تجزیه و تحلیل اهداف استراتژیک شرکت و بررسی دقیق محیط بیرونی و درونی سازمان و با توجه به محدودیتها و امکانات اهداف استراتژیک منابع انسانی، استراتژی‌های رسیدن به اهداف مورد نظر تعیین می‌گردد (۳۰). هدف اساسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی خلق قابلیت استراتژیک از طریق تضمین و مطمئن شدن از این نکته است که سازمان از کارکنان ماهر و متعهد و با انگیزه برای تلاش در راستای حصول به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. منطق مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر ارائه و توافق بر سر طراحی روش‌هایی برای مدیریت کارکنان در بلند مدت استوار می‌باشد. این منطق، اساس مفهوم دستیابی مزیت رقابتی از طریق مدیریت منابع انسانی را تشکیل می‌دهد. لذا مدیریت منابع انسانی استراتژیک به منظور شناخت نیازهای استراتژیک سازمان و ایجاد برنامه‌های مناسب در راستای اعمال یک استراتژی رقابتی و تحقق اهداف عملیاتی و استراتژیک سازمان طراحی می‌شود. رابطه بین مدیریت منابع انسانی و اثربخشی سازمانی، یکی از نتایج اصلی مدیریت منابع انسانی استراتژیک است و مهم‌ترین میانجی بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و اثربخشی سازمانی می‌شود. بقاء و موفقیت سازمان به طور فزاینده‌ای به توانایی آنها برای ایجاد نیروی کار بسیار ماهر و به آزاد کردن پتانسیل کامل نیروی انسانی بستگی دارد. بنابراین ارزش مدیریت منابع انسانی، عمدتاً از طریق نشان دادن تاثیر آن بر عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها می‌باشد. لذا با توجه به نتایج، توجه به ساختار سازمانی و سیاست‌گذاری‌های پایه در جهت نهادینه سازی منابع اثربخش در فدراسیون دوچرخه سواری امری ضروری است در نهایت

پیشنهاد می شود از طریق جلسات و سمینارها در فدراسیون دوچرخه سواری فلسفه توسعه استراتژیک تبیین داده شود و کارکنان در برنامه ریزی منابع انسانی مشارکت داده شوند.

References

- Zeraatkar, S. Designing a Model for Human Resource Managers' Informal Learning at Great Organizations of the Country a Narrative Approach. *Journal of Research in Human Resources Management*, 2015; 7(3): 131-152. (In Persian).
- Dizani Maktabi, F., Nikbakhsh, R., Farahani, A., Safania, A. M. Presenting possible scenarios in the future of the human resources talent management and leadership system of the Municipal Sports Organization. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2021; 8(2): 63-78. doi: 10.30473/fmss.2021.61068.2351(in Persian).
- Lajevardi, S. The relationship between absorptive capacity and strategic agility with the internationalization of exporting companies. *Journal of Strategic Management Studies*, 2024; 15(57): -. Doi: 10.22034/smsj.2023.384859.1796 (in Persian).
- Roustaei, N., Taghavi, N. The Effect of strategic intelligence on competitive advantage with entrepreneurship. *Journal of Strategic Management Studies*, 2023; 14(53): 213-230. Doi: 10.22034/smsj.2023.169399 (in Persian).
- Ajalli, M., Mozaffari, M. M., Tolouei, H. Impact review SHRM on Innovation performance by mediating role of Innovation capability. *Journal of Strategic Management Studies*, 2022; 13(51): 245-264. Doi: 10.22034/smsj.2022.157946 (in Persian).
- Lajevardi, S., Karemi, H. The Effect of CSR Leadership and CSR Culture on CSR Performance and Financial Performance. *Journal of Strategic Management Studies*, 2022; 13(51): 289-314. Doi: 10.22034/smsj.2022.157949 (in Persian).
- Fatollahi, M., talghani, G., Amiri, M., Nayyeri, S. Designing a Model for Human Capabilities Development for the Managers of Local Organizations. *Journal of Research in Human Resources Management*, 2022; 14(3): 133-166. (in Persian).
- Chavoshi, Z., Khashei, V. The effect of organizational learning mechanisms on strategic innovation capacity. *Journal of Strategic Management Studies*, 2022; 13(50): 21-38. doi: 10.22034/smsj.2022.135056 (in Persian).
- Shahsiyah, N., Nazarpouri, A., hakkak, M., vahdati, H. Identifying Concepts, Causes, and Consequences of Strategic Learning. *Journal of Strategic Management Studies*, 2019; 10(38): 123-150. (in Persian).

- Poorsadegh, N., Yazdani, B. The Effect of Strategic Thinking Capability of Senior Managers on the Success of Small and Medium sized Enterprises. *Journal of Strategic Management Studies*, 2011; 2(7): 143-159. (in Persian).
- Hamidizadeh, M. R., Jafari, M., Behjati, M. Explanation the Expert System's Capabilities Enablers to Enhance the Strategic Decisions. *Journal of Strategic Management Studies*, 2010; 1(1): 27-45.
- Amini, T., Nasiri, M., Saeidi, P., Aabbasi, E. Identification and Leveling of Strategic Entrepreneurship Indicators. *Management Studies in Development and Evolution*, 2021; 30(101): 161-188. Doi: 10.22054/jmsd.2021.54023.3700 (in Persian).
- Arman, M., Shafiei, M. Competitive Capabilities in the Knowledge-Based Companies, a Model to Explain the Role of Strategic Agility and Strategic Learning. *Management Studies in Development and Evolution*, 2017; 25(83): 25-50. Doi: 10.22054/jmsd.2017.7477 (in Persian).
- Namdarian, L., khedmatgozar, H. R., Shojaie, F. The Mediating Role of Electronic Human Resource Development and Employee Innovation Capability in the Impact of Learning Capacity on Organizational Strategic Performance (A Case Study of Ministry of Communications and Information Technology of Iran). *Journal of Human Resource Management*, 2022; 11(4): 149-173. Doi: 10.22034/jhrs.2022.143770 (in Persian).
- Moghaddam, A., Vishlaghi, M., Jafari, M. Strategic Human Resources and Strategic Change in Organizations: Analyzing the Mediating Role of Behavioural Ambidexterity. *Journal of Human Resource Management*, 2020; 10(3): 133-158. doi: 10.22034/jhrs.2020.237178.1442
- Naderianjahromi, M., Akhavan, E. Analysis of Effective Social Factors in Women's Tendency to Join Sports Teams and Participate in Competitions. *Applied Research in Sport Management*, 2022; 11(3): 19-32. Doi: 10.30473/arsm.2022.9972 (in Persian).
- Kheyri, N., pirjamadi, S., Aziziani, M., Mehri,. Identifying Obstacles to Women Cycling from the Perspective of Islamic Jurisprudence and Sport Experts. *Sport Management Journal*, 2023; (): -. Doi: 10.22059/jsm.2023.349621.3039 (in Persian).
- Asefi, A. A., Afifeh, J., Toghraei, H. The importance – performance analysis of characteristics of bike paths effect on cycling decision with IPA model application. *Sport Management Journal*, 2019; 11(1): 155-173. Doi: 10.22059/jsm.2017.225024.1762 (in Persian).
- Ghasemi, H. ., Hosseini, M. ., & Alizadeh, A. M. The Role of TV Sports Programs in Permeate of Ethical Values in Iranian National Athlete Women. *Journal of Sports Research*, 8(1), 1–7. 2021.81.1.7

- Razavi M H, Doosti M, Akbari Yazdi H. Assessment and Comparison the Quality Management Status in Basic and Medalist Federations of Iran Based on Integrated approach EFQM-AHP. JRSM 2018; 8 (16) :71-81 URL: <http://jrsm.khu.ac.ir/article-1-2772-fa.html> (in Persian).
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Mena, J. A. An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 2017. 40(3), 414-433.
- Ghafari, Hassan; Khattaby, Omid. Examining the relationship between strategic management of human resources and professional ethics; (Case study: Education Department of Mashhad District), *Journal of Islamic Research and Studies*, Year 4, 2022.40. 18-28. (in Persian).
- Forozan, Reza. The relationship between strategic human resource management and performance appraisal on job satisfaction, *Journal of Interdisciplinary Studies in Management and Engineering*, 2022; 2(3): 133-158. (In Persian).
- Rigi, Sajjad; Safai, Iman. The effect of strategic human resources management measures on the performance and success of professional clubs in the Iranian premier football league, *Journal of Physiology and Management Research in Sports*, No. 48, 2021; 10(3):. 197-212. (in Persian).
- Saidi Mubarakeh, Masoud (2021). Investigating the impact of strategic human resources management on organizational sustainability, *Human Resources and Capital Journal*, No. 1, pp. 1-16. (In Persian).
- Arjamand Kermani, Shima; Beheshtifar, Malika; Pourkiani, Massoud; Sheikhi, Ayoub. Presenting the model of effective human resources strategic capabilities (case study: Saderat Bank branches), *Management Future Research Quarterly*, year 31, number 123, 2019; 10(3). 66-77. (in Persian).
- Keshavarz, Luqman; Farahani, Abolfazl; Daneshmandi, Hamzah. Determining the strategic position and developing the strategic plan of the Gymnastics Federation of the Islamic Republic of Iran, *Journal of Strategic Studies of Sports and Youth*, 2015: 15, (32) (in Persian).
- Ehsani, Mohammad; Amiri, Mojtaba; Qarakhani, Hassan. Designing and compiling the comprehensive system of professional sports in the country, *Journal of Sports Studies*, Volume 5, Number 17, 2012; 17(5). 125-135. (in Persian).
- Anjum, A. & X. Ming & Lilian Consuelo Musteline Puig, "Analysis of Strategic Human Resource Management Practices in Small and Medium Enterprises of South Asia," *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology (IJSSMET)*, IGI Global, 10 vol, 2019; 10(3): 44-61.

Simonz, R., The control and performance evaluation systems for strategy deployment, translated by Asadi, M. 1st edition. Tehran. Araina industrial group. (2007).30-70 (in Persian)

Identifying the Strategic Capabilities of Effective Human Resources in the Cycling Federation

Mahdi Goudarzi^{*1}_ Reyhane Khatoni Daryan²

1. Assistant Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran
2. MA of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

(Received:2024/04/22;Accepted:2024/06/22)

Abstract

The purpose of this study was to identify the strategic capabilities of effective human resources in the Cycling Federation of the Islamic Republic of Iran. The current research method was descriptive-survey and applied. The statistical population of the research was made up of all the members of the board of directors, the heads of the provincial boards and the heads of the committees of the cycling federation. Izar research has developed a researcher's questionnaire, in order to identify the factors, interviews were first conducted with the relevant experts, and after reaching theoretical saturation, the factors were identified and the factors were measured with items, and a 5-point Likert scale was used. After its construction, its formal and content validity was confirmed by 10 specialists, and factor analysis was used for its structural validity. Its internal reliability was done using Cronbach's alpha and with 30 preliminary subjects. To determine the validity or reliability of the content validity measurement tool, it was measured and confirmed using the opinions of 10 sports management professors. In order to analyze the collected data, Bartlett's test and KMO exploratory and confirmatory factor analysis were used with the help of spss 22 software. The findings showed that the results of the exploratory factor analysis showed that the 35 indicators obtained in this research can be summarized on 4 general structural, policy-making, cultural and environmental factors. Therefore, according to the results, it is necessary to pay attention to the organizational structure and basic policies in order to institutionalize effective resources in the cycling federation, and finally, it is suggested to explain the philosophy of strategic development and employees in human resource planning through meetings and seminars. The cycling federation should be involved.

Keywords

Strategic Capabilities; Human Resources; Cycling Federation

* Corresponding Author:Email: goudarzi63@pnu.ac.ir