

رابطه استراتژی های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات

رضا عزیزی

کارشناسی، مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور تبریز.

نام نویسنده مسئول:

رضا عزیزی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۵

چکیده

هدف اصلی پژوهش شناسایی رابطه استراتژی های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات می باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی محسوب می شود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان هرسین می باشد که تعداد آنها ۲۳۰ نفر است و در ۷۸ مدرسه شاغل بودند. نمونه آماری تحقیق بر اساس جدول مورگان ۱۴۰ نفر می باشد که بر اساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. به منظور جمع آوری داده های پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استراتژی های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی پاترسون (۱۹۷۰) و برای فن آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمونهای رگرسیون خطی چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. بر اساس نتایج حاصل، متغیر استراتژی های مدیریت منابع انسانی، متغیرهای عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات را پیش بینی می کنند و در تغییرات آنها نقش دارد و میزان Beta متغیر مستقل (استراتژی های مدیریت منابع انسانی) حاکی از آن است که سهم نسبی این متغیر بر متغیرهای وابسته (عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات) برابر با ۰/۶۴ است. همچنین نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش نشان داد که بین کلیه متغیرهای پژوهش، همبستگی معنادار وجود دارد و کلیه فرضیه های پژوهش تایید گردید.

واژگان کلیدی: استراتژی های مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات.

مقدمه

امروزه اهمیت منابع انسانی هر سازمان، عامل اصلی حیات آن سازمان است. بیشتر سازمان ها تمایل دارند یک نگرش کلی درباره کارکنان و شیوه مدیریت آنها داشته باشند و بیشتر بر شیوه هایی تمرکز می کنند که در مورد کل کارکنان صدق می کند. اما نباید ماهیت منابع انسانی را ساده انگاشت و یک الگوی مدیریتی برای همه کارکنان اتخاذ کرد. از این رو سازمان ها باید سبک های مدیریت منابع انسانی خود را به عنوان ابزاری استراتژیک برای پیوند سرمایه های انسانی با نیازهای استراتژیک در نظر بگیرند. هدف-های منابع انسانی ممکن است با دیگر هدف ها ناسازگار باشد و همچنین متخصصین منابع انسانی کارهای خود را کمتر با توجه به آنچه که در دیگر بخش ها رخ می دهد انجام می دهند. برای از میان بردن این دشواری ها باید دیدگاهی سیستمی و کل نگر داشت. همچنین مدیریت برای ارزیابی اثربخشی وظایف نیاز دارد فعالیت های مذکور را در حوزه «استراتژی های مدیریت منابع انسانی» بسنجد. «استراتژی» عبارتست از تعیین اهداف و آرمان های بلندمدت و اساسی برای یک شرکت و پذیرش مجموعه ای از اقدامات و تخصیص منابع لازم برای حصول به این اهداف و آرمان ها مدیریت استراتژیک مجموعه ای از تصمیمات و اعمالی است که منجر به طراحی و اجرای استراتژی هایی می شود که برای حصول اهداف یک سازمان مورد استفاده قرار می گیرند (آرمسترانگ، ۲۰۰۵).

بدین ترتیب ملاحظه می شود که استراتژی محصول فرآیند مدیریت استراتژیک است. به همین ترتیب استراتژی منابع انسانی دستور العملی برای سیستم منابع انسانی است که در آن رسالت، چشم انداز و اولویت های واحد وظیفه ای منابع انسانی مشخص می شود (بامبرگرومشولم، ۲۰۱۴). «استراتژی منابع انسانی» در عرصه نظری و به ویژه در عرصه کاربردی، دانشی جوان است که پیدایش اولین تئوری ها و الگوهای مربوط به تدوین آن، به کمتر از دو دهه پیش باز می گردد. عملکرد سازمانی به طور نظری، عملکرد سازمانی می تواند به عنوان مقایسه بین ارزش روش ایجاد شده توسط سازمان با ارزشی که صاحبان انتظار دریافت آن را از سازمان داشتند «تعریف شود. با در نظر گرفتن این مسئله، عملکرد سازمانی می تواند با توجه به نتایج مرتبط با مدیریت منابع انسانی مانند جابجایی، غیبت، رضایت شغلی و تعهد یا دیگر نتایج سازمانی مانند بهره وری کیفیت، خدمات، کارایی و رضایت مشتری تعریف شود. تعریف ها و مشخصه های یکسانی برای عملکرد سازمان وجود ندارد، زیرا عملکرد مفهومی چند بعدی است و وضعیت سازمان را نسبت به رقبا مشخص می کند. بنابراین، درباره اینکه عملکرد چیست، توافق وجود ندارد. عملکرد می تواند هر چیزی مانند، بزرگی، استحکام، اثربخشی کارایی، بهره وری و ظرفیت، کیفیت معنا دهد (الوانی، ۱۳۹۳).

در سال های اخیر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی کاربرد زیادی در کشور های پیشرفته داشته است؛ به نحوی که براساس تحقیقات انجام شده، بیش از نیمی از سازمان ها در این کشورها با به کارگیری نتایج به دست آمده از تدوین استراتژی های منابع انسانی به قابلیت های نوینی در مدیریت استراتژیک منابع انسانی خود دست یافته اند. فامبرون و همکارانش معتقد بودند سیستم های منابع انسانی و ساختارهای سازمانی را باید طوری مدیریت کرد که با استراتژی های سازمان هم آهنگ و سازگار باشند. میلر معتقد است که استراتژی های منابع انسانی باید با استراتژی های سازمان هم آهنگ و یکپارچه گردد. برای ایجاد این یکپارچگی، باید اقدامات مدیریت در حوزه ی منابع انسانی با تصمیم های دیگر حوزه های فعالیت سازمان هم آهنگ باشد (آرمسترانگ و بارون، ۲۰۰۵).

در کشور ما، به کارگیری مدل های تدوین استراتژی منابع انسانی، به دلیل نو بودن دانش مربوطه، عدم توسعه ی گفتمان استراتژیک در این زمینه، کمبود منابع فارسی و نیز عدم توجه به بومی سازی مدل ها و الگوهای وفق و نوین خارجی، کم تر مورد توجه قرار گرفته است. در جهان رقابتی امروز، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف ها و رسالت های مورد نظر، عنصر انسان است. در این میان آنچه مقوله حیات را تحول می بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می کند، منابع انسانی است. نقش انسان در سازمان و نگاه به او سهم بسزایی در موفقیت یا شکست سازمان خواهد داشت. با آغاز هزاره سوم هر روز نقش منابع انسانی پررنگ تر شده و اکنون از آن به عنوان تنها عامل کسب موفقیت و مزیت رقابتی پایدار در سازمان یاد می شود (چدویک، ۲۰۰۵).

در بحث فناوری اطلاعات مباحث زیادی مطرح می گردد که هر کدام دارای معانی عام و خاص فراوانی می باشند. در مفهوم عام با شنیدن کلمه فناوری اطلاعات این نکته در ذهن تداعی می گردد که منظور مسایل مرتبط با کامپیوتر و فناوری های از این

نوع می باشد اما در مفهوم خاص دارای نکات ریز و درشت فراوانی است. آنچه امروزه سازمان‌ها را با سرعت و همپای جامعه در جهت اهداف پیش می‌برد و جزء لاینفک سازمان‌ها و زندگی سازمانی شده است، فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) است. فناوری اطلاعات، ابتکاری ترکیبی از جنبه‌های فنی، کاربردی و تجاری در قالب یک راه حل است که با توجه به نیازهای تجاری در هر سازمان، به طور انحصاری اتخاذ می‌شود. راه حل (ICT) به عاملان و تأمین کنندگان خدمات کمک می‌کند، خدمات جدید و قوی‌تر ارائه دهند و ارزش و اعتبار بیشتری را نسبت به خدمات ارتباط سنتی برای مشتریان فراهم آورند.

بیان می‌دارند که بسیاری از سازمانها (Michela et.al, ۲۰۱۰)

بزرگ شبکه پیچیده‌ای از فناوری‌های مبتنی بر کامپیوتر، مانند تلفن، دورنگار، چاپ، پست صوتی، ایمیل و حتی فناوری ویدئوکنفرانس را راه‌اندازی کرده‌اند که این فناوری‌ها به صورت بالقوه ارتباطات درون سازمانی را افزایش می‌دهند، همچنین ابعاد تغییرات سازمانی را حمایت کرده و باعث گسترش آن می‌شوند.

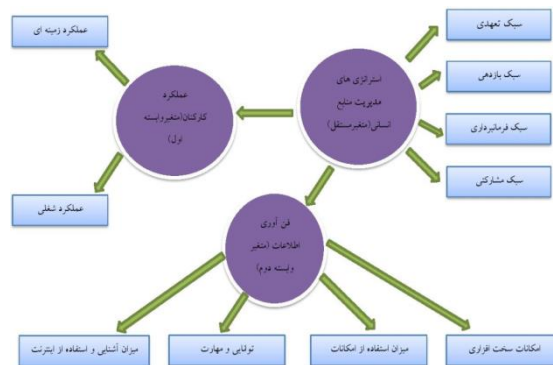
از آنجایی که وجود فناوری اطلاعات و ارتباطات و ظهور وسایل ارتباط جمعی (از جمله؛ تلفن، موبایل، دورنگار، پست الکترونیکی و...) این گونه می‌نماید که این ارتباطات در سطوح مختلف سازمانی و بین رهبر و کارکنان چه به صورت علنی و چه به صورت پنهانی شکل بگیرد و آوای کارکنان از مجرای این ارتباطات نوین راحت‌تر به گوش رهبران سازمان برسد. (۲۰۱۰).

(Linda et, al)

استراتژی منابع انسانی به مثابه رکن اساسی بهبود عملکرد سازمان شناخته می‌شود و پرداختن به آن برای افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت‌های مدیریت و توسعه منابع انسانی سازمان‌هایی که به سطحی از بلوغ در این حوزه دست یافته اند، امری ضروری است (حسینی، علیزاده ثانی و غلامی، ۱۳۹۵).

رقابت در عرصه‌ی جهانی و پیشرفت‌های سریع فناوری‌ها باعث شده است که در سازمان‌های امروزی علاوه بر توجه به نیروی انسانی به عنوان عامل اصلی تولید و بهره‌وری، به فناوری اطلاعات و ارتباط به عنوان مکمل این مهم و عملکرد سازمانی نگریسته شود.

با توجه به مطالب ذکر شده در این بین سنجش رابطه استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات (مطالعه موردی مدارس ابتدائی شهرستان هرسین) بسیار مهم و ضروری می‌باشد در این پژوهش محقق در پی پاسخ به این سوال اساسی می‌باشد که آیا استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات (مطالعه موردی مدارس ابتدائی شهرستان هرسین) رابطه دارد؟ و سپس براساس یافته‌های پژوهش پیشنهادات کاربردی را برای مدیران و دست اندرکاران آموزش و پرورش ارایه نمایند و باید چارچوبی ارائه داد تا مدیران منابع انسانی بتوانند ابزارهای مفهومی و عملیاتی مورد نیاز را برای ساختاردهی نقش ارزش آفرین خود ایجاد نمایند. پژوهش حاضر با مدل مفهومی شکل (۱) بررسی شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

(لیک و اسنل، ۲۰۰۲ و پاترسون، ۱۹۷۰)

ذکر این مطلب لازم می‌باشد که محققان زیادی در سراسر جهان به تحقیقاتی مشابه موضوع مقاله حاضر پرداخته اند که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌گردد:

فلاحی ممان (۱۳۹۵) در مقاله ای با عنوان: بررسی تاثیر اقدامات استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه، به این نتیجه رسید که اقدامات استراتژیک منابع انسانی تاثیری مثبت و معنادار بر عملکرد نوآورانه در سازمان دارد.

غلامی، کوشکی جهرمی، نریمانی و ریاضی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان: نقش مدیریت منابع انسانی در تسهیل نوآوری سازمانی از راه توسعه دانش کارکنان (مطالعه موردی: بانک پارسیان)، به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی نقشی مثبت و معنادار بر نوآوری داشته است. همچنین نقش میانجی توسعه دانش کارکنان در رابطه میان مدیریت منابع انسانی و نوآوری تایید شد.

Chowhan (۲۰۱۶) در مقاله ای با عنوان: بررسی رابطه بین استراتژی منابع انسانی، شیوه های مدیریت منابع انسانی، نوآوری و عملکرد سازمانی، به این نتیجه رسیدند که بین استراتژی منابع انسانی، شیوه های مدیریت منابع انسانی، نوآوری و عملکرد سازمانی رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد.

Wangithi Waiganjo (۲۰۱۲) در بررسی ارتباط بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد یک شرکت کنیایی، مدلی ارائه دادند که بر اساس آن استراتژی های مدیریت منابع انسانی بعنوان متغیر مستقل بر عملکرد شرکت بعنوان یک متغیر وابسته تاثیر می گذارد. در این بین استراتژیهای رقابتی شامل استراتژی هزینه، کیفیت و نوآوری بعنوان متغیر واسطه ای بر این رابطه تاثیر گذار است. در نهایت این محققان به این نتیجه رسیدند که تاثیر استراتژی های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد و اثربخشی شرکت، ارتباط تنگاتنگی با تغییرات مختلف تجاری دارد، بنابراین استراتژیهای رقابتی نیز بر این رابطه تاثیر غیرمستقیم دارد.

فرضیه های پژوهش

۱. بین استراتژی های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین استراتژی های مدیریت منابع انسانی و فنآوری اطلاعات رابطه معنی داری وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر طبقه بندی بر مبنای هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش و ماهیت از نوع تحقیق همبستگی است.

با توجه به هدف پژوهش که پرداختن به بررسی رابطه استراتژی های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فنآوری اطلاعات می باشد، جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان هرسین می باشد که تعداد آنها ۲۳۰ نفر است و در ۷۸ مدرسه شاغل بودند. نمونه آماری تحقیق بر اساس جدول مورگان ۱۴۰ نفر تعیین گردید که بر اساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند.

در این تحقیق برای متغیر مستقل پژوهشگر از پرسشنامه استاندارد استراتژی های مدیریت منابع انسانی لپک و اسنل (۲۰۰۲) و برای متغیر وابسته اول از پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی پاترسون (۱۹۷۰) و برای فن آوری اطلاعات متغیر وابسته دوم از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است.

یافته های پژوهش

جدول ۴. آزمون نرمال بودن استراتژی های مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی و فنآوری اطلاعات

متغیرها/آزمون های آماری	استراتژی های مدیریت منابع انسانی	عملکردسازمانی	فنآوری اطلاعات
تعداد	140	140	140
کلوموگروف-اسمیرنوف	1.176	1.267	.786
سطح معناداری	.126	.081	.567

همانطور که از داده‌های جدول (۴) مشخص است، سطح معناداری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال می‌باشند. بنابراین برای بررسی فرضیه‌ها استفاده از آزمونهای پارامتریک استفاده شده است.

جدول ۵. جدول خلاصه‌های آماره‌های همبستگی و دوربین-واتسن رابطه بین استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب رگرسیون برآورد	دوربین-واتسن
۱	.978a	.956	.955	3.72236	2.232

یکی از پیش شرطهای رگرسیون این است که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم باشند. این شرط با آزمون دوربین-واتسن مورد آزمون قرار می‌گیرد. مقدار دوربین-واتسن برابر ۲/۳۳۲ برای مولفه‌ی هوشمندسازی مدارس است چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد نتیجه گرفته می‌شود که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می‌باشند. خروجی آزمون رگرسیون چند متغیره، نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۹۸۷ است که حاکی از آن است بین مجموعه متغیرهای مستقل (استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی) و وابسته (عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات) همبستگی متوسطی وجود دارد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده هم نشان می‌دهد ۹۵/۵ درصد از کل تغییرات متغیرهای وابسته (عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات) مربوط به متغیر مستقل (استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی) در این معادله می‌باشد.

جدول ۶. آزمون معنی‌داری تحلیل واریانس رابطه خطی رابطه بین استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معناداری
رگرسیون	35115.376	2	17557.688	1267.157	.000b
منبع باقیمانده	1635.004	118	13.856		
جمع کل	36750.380	120			

برای اینکه مدل رگرسیونی معنی‌دار باشد باید بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین رابطه خطی وجود داشته باشد. برای بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین از آزمون F استفاده شده است. آزمون F نشان دهنده آن است که آیا مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی است یا خیر؟ به عبارتی آیا متغیرهای مستقل قادرند به خوبی تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند یا خیر؟ تشخیص این موضوع با معنی‌داری مقدار F در سطح خطای کوچک‌تر یا بزرگتر از ۰/۰۵ امکان پذیر است. سطح معنی‌داری آزمون F برابر ۰/۰۰۱ است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون F کمتر از ۰/۰۵ است نشان می‌دهد که بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۷. ضرایب رگرسیون تاثیر متغیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بر متغیرهای عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد		مقدار ثابت
		B	انحراف استاندارد	
.000	5.571		3.176	17.691
.000	18.645	.637	.060	1.110

براساس جدول شماره (۷) مقادیر Beta و سطح معناداری نشان می‌دهد که متغیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی متغیرهای عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات را پیش‌بینی می‌کنند و در تغییرات آنها نقش دارد و میزان Beta متغیر مستقل

(استراتژی های مدیریت منابع انسانی) حاکی از آن است که سهم نسبی این متغیرمتغیر (استراتژی های مدیریت منابع انسانی) بر متغیرهای وابسته (عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات) برابر با ۰/۶۳۷ است.

جدول ۸. ماتریس آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مدل پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی / سطح معنی داری	استراتژی های مدیریت منابع انسانی	عملکرد سازمانی	فناوری اطلاعات
استراتژی های مدیریت منابع انسانی	ضریب همبستگی	1	.953**	.908**
	سطح معنی داری		.000	.000
	تعداد کل	140	140	140
عملکرد سازمانی	ضریب همبستگی	.953**	1	.823**
	سطح معنی داری	.000	.000	.000
	تعداد کل	140	140	140
فناوری اطلاعات	ضریب همبستگی	.908**	.823**	1
	سطح معنی داری	.000	.000	.000
	تعداد کل	140	140	140

در جدول فوق علامت * نشان دهنده معنی داری در سطح ۱۰ درصد، علامت ** معنی داری در سطح ۵ درصد و علامت *** معنی داری در سطح یک درصد است.

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی پژوهش، بررسی رابطه استراتژی های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات (مطالعه موردی مدارس ابتدایی شهرستان هرسین) بود. در این راستا فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی تدوین گردید که با توجه داده های جدول (۸) نتایج فرضیه ها و بحث های مرتبط ارائه می گردد:

فرضیه اصلی: بین استراتژی های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج ماتریس آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش در جدول (۸) نشان می دهد که سطح معنی داری ضرایب همبستگی بین استراتژی های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات به ترتیب برابر با ۰/۹۵۳ و ۰/۹۰۸ بود که این ضرایب کمتر از ۵ درصد می باشد. در نتیجه بین کلیه متغیرهای پژوهش، همبستگی معنادار وجود دارد. عبارت دیگر فرضیه اصلی پژوهش تایید می گردد. یعنی بین استراتژی های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات رابطه معنی داری وجود دارد. نتیجه با یافته های پژوهش های شبرنگی و امیرنژاد (۱۳۹۷)، فلاحی ممان (۱۳۹۵)، رجبی، حسنی و مهاجران (۱۳۹۵)، تقی آبادی (۱۳۹۴)، غلامی، کوشکی جهرمی، نریمانی و ریاضی (۱۳۹۱)، افجه و اسماعیل زاده (۱۳۸۸)، ابوالوش و همکاران (۲۰۱۸)، ما، لانگ، ژانگ، ژانگ و لام (۲۰۱۷)، چوهان (۲۰۱۶)، وایگانجو و همکاران (۲۰۱۲) و پل و گلن (۲۰۱۲) مشابه و همسو می باشد.

فرضیه فرعی اول: بین استراتژی های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج ماتریس آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش در جدول (۸) نشان می دهد که سطح معنی داری ضرایب همبستگی سطح معنی داری ضریب همبستگی استراتژی های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی برابر با ۰/۹۵۳ بوده که کمتر از ۵ درصد می باشد در نتیجه بین استراتژی های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و فرضیه فرعی اول پژوهش تایید می گردد. این نتیجه با یافته های پژوهش های شبرنگی و امیرنژاد (۱۳۹۷)، فلاحی ممان (۱۳۹۵)، افجه و اسماعیل زاده (۱۳۸۸)، چوهان (۲۰۱۶)، وایگانجو و همکاران (۲۰۱۲) و پل و گلن (۲۰۱۲) مشابه و همسو می باشد. فرضیه فرعی دوم: بین استراتژی های مدیریت منابع انسانی و فن آوری اطلاعات (مطالعه موردی مدارس ابتدایی شهرستان هرسین) رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج ماتریس آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش در جدول (۸) نشان می دهد که سطح معنی داری ضرایب همبستگی سطح معنی داری ضریب همبستگی استراتژی های مدیریت منابع انسانی و فن آوری اطلاعات برابر با ۰/۹۰۸ بوده که کمتر از ۵ درصد می باشد، در نتیجه بین استراتژی های مدیریت منابع انسانی و فن آوری اطلاعات همبستگی معنادار وجود دارد و فرضیه فرعی دوم پژوهش تایید می گردد. این نتیجه با یافته های پژوهش های رجبی، حسنی و مهاجران (۱۳۹۵)، تقی آبادی (۱۳۹۴) غلامی، کوشکی جهرمی، نریمانی و ریاضی (۱۳۹۱)، ابوالوش و همکاران (۲۰۱۸) و ما، لانگ، ژانگ، ژانگ و لام (۲۰۱۷) مشابه و همسو می باشد

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

با توجه به وجود رابطه معنی دار بین استراتژیهای مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و فن آوری اطلاعات پیشنهاد می گردد در خصوص توسعه و بهبود امکانات سخت افزاری، میزان استفاده از امکانات، توانایی و مهارت و میزان آشنایی و استفاده از اینترنت و راههای استقرار آن در مدارس اقدامات لازم انجام گیرد.

در خصوص توسعه و بهبود فضا و تجهیزات فناوری اطلاعات، توانمندی کادر آموزشی و توانمندی کادر اهتمام بیشتری از سوی مدیریت و دست اندرکاران امر صورت پذیرد.

مدیریت باید وظایف معلمان را بر اساس عملکرد سازمانی تعریف و مشخص نمایند تا نتیجه آن در بکارگیری فناوری اطلاعات ظاهر شود.

با توجه به وجود رابطه معنی دار بین استراتژیهای مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی اهتمام بیشتری از سوی مدیریت و دست اندرکاران امر درخصوص طراحی و اجرای استراتژیهای مدیریت منابع انسانی برای بهبود بیشتر عملکرد معلمان صورت پذیرد.

پیشنهاد می شود در مدارس مورد مطالعه توجه بیشتری به بکارگیری فناوری اطلاعات و موانع اثر بخشی آنها شناسایی و رفع شود.

مدیریت باید از ایده ها و نظرات معلمان در خصوص هوشمندسازی مدارس استفاده نماید. این کار سبب می گردد تا معلمان مدام به یکدیگر کمک و یاری کنند و بکارگیری فناوری اطلاعات بهبود و توسعه یابد.

منابع و مراجع

- [۱] الوانی، سید مهدی و دانایی فرد، حسن (۱۳۹۳)، گفتارهایی در فلسفه تئوری سازمان، دولتی انتشارات صفار، چاپ اول، تهران.
- [۲] بامبرگر، پیتر و مشولم، ایلن، (۱۳۸۱)، تدوین، اجرا و آثار استراتژی منابع انسانی، (چاپ دوم)، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- [۳] تقی آبادی، رضا (۱۳۹۴)، استراتژی های مدیریت منابع انسانی جهت توانمندسازی خلاقیت و نوآوری در سازمان، کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم انسانی، امارات-دبی، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- [۴] حسینی، ابوالحسن؛ علیزاده ثانی، محسن و غلامی، حامد (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر استراتژی های منابع انسانی بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی ساری ۱ و ۲ با نقش تعدیلگر استراتژی رهبری هزینه کسب و کار، مجله مدیریت بهره وری، ۱۰(۳۹)، ۹۱-۱۲۳.
- [۵] رجیبی، مریم؛ حسینی، محمد و مهاجران، بهناز (۱۳۹۵)، بررسی نقش فعالیتهای توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان با آزمون نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۶(۳)، ۱۵۱-۱۷۸.
- [۶] زراعتی فوکلابی پروانه، مدهوشی مهرداد، آقاجانی حسنعلی، یحیی زاده فر محمود طراحی (۱۳۹۶). مدل بومی ارزیابی تاثیر قابلیت های فناوری اطلاعات بر عملکرد شرکت ها با میانجی گری رویکردهای زنجیره تامین (مطالعه موردی: شرکت های دارویی)، مدیریت فناوری اطلاعات، ۴۷-۴۶.
- [۷] شبرنگی اسماعیل، امیرنژاد قنبر (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی در گروه ملی صنعتی فولاد ایران؛ ۸(۸): ۱۵۱-۱۶۲.
- [۸] غلامی، حامد (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر استراتژی های منابع انسانی بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی ساری ۱ و ۲ با نقش تعدیلگر استراتژی رهبری هزینه کسب و کار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران.
- [۹] غلامی، مهرداد؛ کوشکی جهرمی، علیرضا؛ نریمانی، مهدی و ریاضی، افشین (۱۳۹۱)، نقش مدیریت منابع انسانی در تسهیل نوآوری سازمانی از راه توسعه دانش کارکنان، فصلنامه علمی-ترویجی مطالعات منابع انسانی، ۲(۵)، ۱-۱۸.
- [۱۰] فدایی تبریزی، محمد (۱۳۹۰)، بررسی برنامه های استراتژیک منابع انسانی و نقش آن بر خلاقیت و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: بانک ملت شعب تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران.
- [۱۱] فلاحی ممان، محمود (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر اقدامات استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه، مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۲(۳)، ۲۱۲-۲۲۴.
- [12] Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., Masa'deh, R. E., & Al-Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217-237.
- [13] Armstrong, M. and Baron, A. (2005). *Handbook of Strategic HRM: The Key to Tm Proved Business Performance*. CIPD, London, p.45. (Armstrong, 2005)
- [14] Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- [15] Bamberger, P. A., Meshoulam, I., & Biron, M. (2014). *Human resource strategy: Formulation, implementation, and impact*. Routledge.
- [16] Chadwick, Clint, (2005), the vital role of Strategy in Strategic Human Resource Management Education. *Human Resource Management Review*, 209, No10 .

- [17] Chowhan, J. (2016). Unpacking the black box: Understanding the relationship between strategy, HRM practices, innovation and organizational performance. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 112-133.
- [18] Do, B. R., Yeh, P. W., & Madsen, J. (2016). Exploring the relationship among human resource flexibility, organizational innovation and adaptability culture. *Chinese Management Studies*, 10(4), 657-674.
- [19] Lepak, D. P., & Snell, S. A. (2002). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of management*, 28(4), 517-543.
- [20] Liu, D., Gong, Y., Zhou, J., & Huang, J. C. (2017). Human resource systems, employee creativity, and firm innovation: The moderating role of firm ownership. *Academy of Management Journal*, 60(3), 1164-1188.
- [21] Ma, Z., Long, L., Zhang, Y., Zhang, J., & Lam, C. K. (2017). Why do human resource strategy practices for team creativity? The mediating role of collective efficacy and knowledge sharing. *Asia Pacific Journal of Management*, 34(3), 565-586.
- [22] Michela ott, Francesca Pozzi, and Mauro Tavella. (2010), Teacher, What Do You Mean by "Creativity"? An Italian Survey on the Use of ICT to Foster Student Creativity, *Istituto Tecnologie Didattiche _ CNR via de Marini, 6, Genoa Italy*.
- [23] Paul E. Bierly III Robert W. Kolodinsky Brian J. Charette. (2009), Understanding the Complex Relationship between Creativity and Ethical Ideologies, *journal of Business Ethics*, 86:101-112.
- [24] Wangithi Waiganjo, Esther, Mukulu, Elegwa & Kahiri, James, (2012). Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance of Kenya's Corporate Organizations, *International Journal of Humanities and Social Science* , 2 (10): 62-70.