

بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی (مطالعه موردی: کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان)

مریم صفری^۱، ملیحه نصیری^۲

^۱ هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

^۲ کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر

چکیده

هدف از انجام مقاله حاضر بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی (مطالعه موردی: کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان) است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان به تعداد ۲۲۶ نفر می‌باشند. حجم نمونه مطابق با جدول کرجسی و مورگان ۵۵۰ نفر می‌باشد و برای نمونه‌گیری از جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد و داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده و با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان می‌دهد: ۱- بین وظایف مدیریت منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد. ۲- بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد. ۳- بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد. ۴- بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: وظایف مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی، سرمایه روان‌شناختی

مقدمه

روند مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفت‌های شگرف و عمیق علوم و فنون گوناگون در جامعه موجبات تحول و تغییر ساختارهای سازمانی را از اشکال سنتی به سوی ساختارهای پیچیده‌تر و تخصصی فراهم آورده است. در چنین وضعیتی ارتقاء ظرفیت علمی و بینش کارکنان و تشکیل سرمایه انسانی متناسب با تحولات، لازمه تداوم حیات سازمانی و تعامل پویای آن با محیط درونی و بیرونی است. زیرا حیات سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان دارد و هرچه این مهارت‌ها به هنگام و بهینه باشند، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر بیشتر می‌شود. لذا وظایف مدیریت منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش و مهارت‌های ویژه در مدیران و کارکنان نقش بسزایی دارد، بلکه باعث می‌شود که آنان در ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی سازمان سهیم باشند و خود را با شرایط متغیر محیطی وفق دهند (پناهی، ۱۳۹۳). مهم ترین رکن هر نظامی را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد که می‌تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند. استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر جامعه به صورت مسئله‌ای حائز اهمیت همواره مورد توجه دولت‌ها بوده است، به عبارت دیگر می‌توان گفت که انسان هم هدف توسعه و هم عامل آن محسوب می‌شود و تحقق اهداف توسعه تا حد قابل توجهی به نحوه اداره و مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی یافته است (تولایی و باقری، ۱۳۸۹).

بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمانها است و متولیان این سازمانها انسانها هستند؛ انسانهایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فناورشدن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. بر این اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می‌آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند. افزایش بهره‌وری سازمانها و توسعه روز افزون آنها، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و نیز تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد. برخی اندیشمندان دانش مدیریت، از انگیزش به عنوان موتور محرک یا نیروی پیش‌برنده انسان، یاد کرده‌اند. موفقیت سازمانها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد؛ به عبارت دیگر کارایی و اثربخشی سازمانها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و موردپسند در راستای اهداف سازمان، باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شود و این امر تحقق نمی‌یابد مگر از طریق شناسایی چراهای رفتاری یا علل تمایل و دلایل انگیزه و رضایت کارکنان، بمنظور هدایت رفتار آنها به سوی تحصیل اهداف سازمانی و استفاده بهنگام از آنها توسط مدیران لایق و شایسته باهدف تحقق محیطی مطلوب و مناسب (دعایی و همکاران، ۱۳۹۰).

مبانی نظری**تعاریف مدیریت منابع انسانی**

مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

مدیریت منابع انسانی عبارتست از رویکردی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان؛ یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار.

مدیریت منابع انسانی فرایندی شامل چهار وظیفه جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگهداشت منابع انسانی است.

مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان

برای ده‌ها سال، اجرای وظایف انتخاب، آموزش و جبران خدمت کارکنان وظایف اصلی حوزه‌ای به نام مدیریت کارکنان بود. این وظایف بدون توجه به اینکه چگونه به یکدیگر مرتبط هستند انجام می‌شدند؛ اما اکنون حوزه‌ای به نام مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. مدیریت منابع انسانی آنطور که در حال حاضر درک می‌شود، به جای رد یا حذف، تعمیمی از

نیازمندی‌های سنتی اداره اثربخش کارکنان است. در این حوزه درک مناسبی از رفتار بشری و مهارت استفاده از این درک و بینش نیاز است. همچنین داشتن دانش و درک از وظایف مختلف کارکنان و آگاهی از شرایط محیطی ضروری است (مغنی، ۱۳۹۳).

اهداف مدیریت منابع انسانی

اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی حصول نتایج مطلوب از تلاش‌های جمعی کارکنان سازمان است که می‌توان به صورت زیر آن را بیان نمود:

تأمین نیروی انسانی با حداقل هزینه

پرورش و توسعه استعدادها و مهارت‌های افراد

حفظ و نگهداری نیروهای لایق و ایجاد روابط مطلوب بین آنان

تأمین احتیاجات مادی و معنوی و جلب رضایت پرسنل بطوری که همسویی لازم بین اهداف شخصی آنها و هدف‌های سازمان ایجاد گردد (مهرمنش، ۱۳۹۳).

تعریف عملکرد سازمانی

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد؛ بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران (۲۰۰۲) ارائه شده است: فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته.

مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: (۱) کارایی که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درونداها برای تولید بروندهای معین؛ و (۲) اثربخشی که توصیف‌کننده ی درجه ی نیل به اهداف سازمانی است. این اهداف معمولاً در قالب مناسبت (درجه انطباق بروندها با نیازهای مشتریان)، در دسترس بودن (جنبه‌هایی نظیر فراوانی، ارائه در میان گروه‌های اولویت دار و فاصله ی فیزیکی) و کیفیت (درجه تحقق استانداردهای مورد نیاز) تبیین می‌شوند (دالری و ورثینگتون، ۱۹۹۶). مولین (۲۰۰۲) در تعریف خود از سنجش عملکرد بر چگونگی مدیریت و ارزش آفرینی به شرح زیر تأکید دارد: ارزشیابی چگونگی مدیریت سازمان ها و ارزش آفرینی آن‌ها برای مشتریان و دیگر ذینفعان.

اصول مدیریت عملکرد

اصول مدیریت عملکرد که توسط آی.آر.اس^۱ (۱۹۹۶) مطرح شده به شرح زیر است:

مدیریت عملکرد،

- اهداف فردی، تیمی و واحدی را در چارچوب اهداف سازمانی تعیین می‌کند؛
- اهداف کلی سازمان را شفاف می‌سازد؛
- یک فرآیند مستمر و تکاملی است که در آن عملکرد در طول زمان بهبود می‌یابد؛
- به اتفاق نظر و همکاری، نه به کنترل و زور و اجبار متکی است؛
- درکی مشترک درباره آنچه که برای بهبود عملکرد مورد نیاز است و چگونگی تحقق آن، ایجاد می‌کند.
- تشویق می‌کند که فرد خود عملکردش را مدیریت کند؛
- مستلزم سبک مدیریت باز و صادقانه است که ارتباطات دو سویه بین مدیران و کارکنان را تشویق کند؛
- نیازمند بازخورد مستمر است؛
- از طریق حلقه‌های بازخورد باعث می‌شود که از تجارب و دانش شغلی افراد برای تعدیل اهداف سازمانی استفاده شود؛
- عملکرد را بر اساس اهداف توافق شده مشترک، اندازه‌گیری و ارزیابی می‌کند؛

باید برای همه افراد سازمان به کار برده شود؛ و اساساً مدیریت عملکرد به برقراری پیوند بین عملکرد و پاداش مالی ارتباطی ندارد (رفیع زاده، ۱۳۹۰).

تعریف سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی را این گونه تعریف می‌کنیم: سرمایه روان‌شناختی، یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است: اعتماد به نفس (خودکارآمدی^۲)، تعهد و انجام تلاش برای موفقیت در کارها، وظایف چالش برانگیز، داشتن استناد مثبت (خوش بینی^۳) درباره موفقیت‌های حال و آینده. پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف (امیدواری^۴) برای دستیابی به موفقیت، پایداری و استواری هنگام بروز سختی‌ها و مشکلات برای حفظ و بازیابی خود و حتی فراتر از آن، پیشرفت و ترقی هنگام مواجهه با مشکلات سختی‌ها (انعطاف‌پذیری^۵). امروزه چالش تنها، بر سر یافتن خلاق استعدادهای مورد نیاز نیست؛ نکته مهمتری که اغلب در این جنگ، مورد کم توجهی قرار می‌گیرد و درباره آن بحث خواهیم کرد، یافتن راه‌های نوآورانه‌ای برای رشد و تبدیل به سرمایه‌کردن استعدادهای توسعه‌قابلیت‌ها و توانمندی‌های سرمایه انسانی و اجتماعی و به ویژه ظرفیت‌های روان‌شناختی انسانی برای دستیابی به یک مزیت رقابتی پایدار است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

ورای سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی

در کنار چارچوب بندی سرمایه روان‌شناختی به عنوان نوعی منبع تئوری، راه دیگری که موجب فهم سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک قابلیت سطح بالا می‌شود این است که به اعتقاد ما، سرمایه روان‌شناختی ورای سرمایه اجتماعی و انسانی قرار دارد. امروزه مشخص شده که سرمایه روان‌شناختی، بالاتر و فراتر از تئوری و تحقیق درباره‌ی سرمایه انسانی (چه چیز می‌دانید؟) و سرمایه اجتماعی (چه کسی را می‌شناسید؟) است به ویژه سرمایه روان‌شناختی با (چه کسی هستید؟) و در حالت توسعه‌ای (چه کسی خواهید شد؟) مرتبط است.

اندازه‌گیری و توسعه سرمایه روان‌شناختی

وجه مهم دیگر سرمایه روان‌شناختی، قابلیت اندازه‌گیری منجر به فرد آن است در کارهای گذشته، بر روی رفتار سازمانی مثبت گرا با اندک تغییری از پرسشنامه‌های استاندارد موجود خودکارآمدی امیدواری و انعطاف‌پذیری استفاده می‌شده است. بهر حال ظهور سرمایه روان‌شناختی لزوم ساخت یک ابزار اندازه‌گیری سرمایه روان‌شناختی وابسته به کار معتبر را ایجاب می‌کرد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱).

سرمایه روان‌شناختی خودکارآمدی چیست؟

باندورا (۱۹۸۶-۱۹۹۷) بر طبق تئوری و تحقیق گسترده‌ای که درباره‌ی خودکارآمدی انجام داده، خودکارآمدی / اعتماد به نفس را به عنوان اعتقاد راسخ^۶ فرد بر توانای هایشان در بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص در موقعیت‌های معین تعریف کرده است. اگر چه، باندورا (۱۹۹۷) از واژه اعتماد به نفس بسیار کمتر از خودکارآمدی استفاده می‌کند، بسیاری از تئوری پردازان اعتماد به نفس را زیر مجموعه‌ای از خودکارآمدی قرار دهند، با این حال در روان‌شناسی مثبت گرا هر دو واژه می‌توانند جایگزین یکدیگر شوند. واژه اعتماد به نفس در زمینه‌های کاربردی مانند ورزش و یا تجارت کاربرد بیشتری دارد. در سرمایه روان‌شناختی هر دو واژه به طور قابل جایگزین برای انعکاس پایگاه غنی تئوری و تحقیق درباره‌ی خودکارآمدی کاربرد مداری اعتماد به نفس مورد استفاده قرار می‌گیرند.

2- Self- efficacy optimism

3 - Optimism

4 - Hope

5 - Resiliency

6- Conviction

پیشینه تحقیق**تحقیقات داخلی**

-امیرخانی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان: با بررسی نقش سرمایه های اجتماعی و روان‌شناختی، انجام داده اند و نتایج نشان داد که فعالیت های منابع انسانی بر عملکرد سازمان، تأثیر داشته و بر سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی سازمان نیز تأثیر می‌گذارد. بعلاوه، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی نیز از این قابلیت برخوردارند که بر عملکرد سازمانی تأثیر گذارند؛ ضمن اینکه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی نقش میانجی را نیز در رابطه میان فعالیت های منابع انسانی و عملکرد سازمانی ایفا می‌کنند.

- فتحعلی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان چرداول (استان ایلام)، انجام داده اند و نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین متغیر پیش بین سرمایه روان‌شناختی بخوبی می‌تواند عملکرد سازمانی معلمان را پیش بینی کنند.

- پیربدلی ثمرین و سربلند (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی با عملکرد کارکنان در سازمان (مورد مطالعه: کارکنان شرکت مخابرات شهرستان اردبیل)، انجام داده اند و نتایج پژوهش حاکی از آن است که سرمایه روان‌شناختی و چهار مولفه آن یعنی خودکارآمدی «امیدواری»، «خوش بینی» و «انعطاف پذیری» رابطه مثبت معنی‌داری با «عملکرد کارکنان شرکت مخابرات شهرستان اردبیل» دارند. همچنین نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان داد که مولفه «انعطاف پذیری» و بعد از آن مولفه «خودکارآمدی» با بیشترین تأثیر عملکرد کارکنان را پیش بینی می‌کنند.

تحقیقات خارجی

-چیه هسون و همکاران (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی با سرمایه روان‌شناختی با نقش میانجی ویژگی های صنعتی در شرکت های متوسط و کوچک کشور تایوان انجام داده است که نتایج نشان داده است بین وظایف مدیریت منابع انسانی با سرمایه روان‌شناختی با نقش میانجی ویژگی های صنعتی در شرکت های متوسط و کوچک کشور تایوان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

-ین می و همکاران (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد سازمانی در دانشگاه های کشور چین انجام داده است که نتایج نشان داده است بین سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی در دانشگاه های کشور چین رابطه معنی‌داری وجود دارد.

-ابانگ و همکاران (۲۰۰۹) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی در شرکت های تولیدی کشور مالزی انجام داده است که نتایج نشان داد بین وظایف مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی در شرکت های تولیدی کشور مالزی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

اهداف تحقیق

- ۱- بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان.
- ۲- بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان.
- ۳- بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان.
- ۴- بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان.

سوالات تحقیق

- ۱- آیا بین وظایف مدیریت منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

فرضیات تحقیق

- ۱- بین وظایف مدیریت منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴- بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش تحقیق

به عقیده صاحب‌نظران روش تحقیق، مجموعه‌ای از قواعد، ابزار و راه‌های معتبر و نظام یافته برای بررسی واقعیتها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۸۸). این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

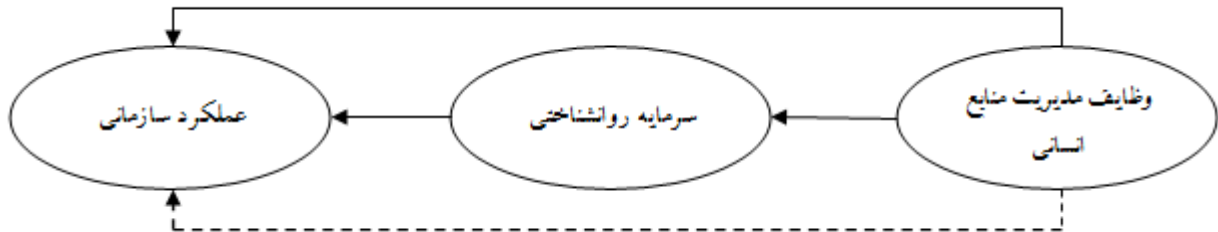
روش و ابزار جمع‌آوری داده‌ها

مرحله گردآوری اطلاعات آغاز فرایندی است که طی آن محقق یافته‌های میدانی و کتابخانه‌ای را گردآوری می‌کند و به روش استقرایی به فشرده سازی آنها از طریق طبقه بندی و سپس تجزیه و تحلیل می‌پردازد و فرضیه های تدوین شده خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در نهایت حکم صادر می‌کند و پاسخ مسئله تحقیق را به اتکای آنها می‌یابد؛ به عبارتی محقق به اتکای اطلاعات گردآوری شده واقعیت و حقیقت را آن طور که هست کشف می‌نماید. روش گردآوری اطلاعات را به طور کلی به دو طبقه روشهای کتابخانه‌ای و روشهای میدانی می‌توان تقسیم کرد (حافظ نیا، ۱۳۸۷). روش های گرد آوری اطلاعات به دو صورت کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشند و اطلاعات از طریق سه پرسشنامه استاندارد زیر وهمچنین از طریق منابعی مانند کتب، نشریات، اینترنت، مجلات گرد آوری می‌شوند:

- ۱- پرسشنامه استاندارد وظایف مدیریت منابع انسانی رابینز (۱۳۹۰)
- ۲- پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی آندری ای دیوال (۲۰۰۴)
- ۳- پرسشنامه استاندارد سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)

مدل مفهومی تحقیق

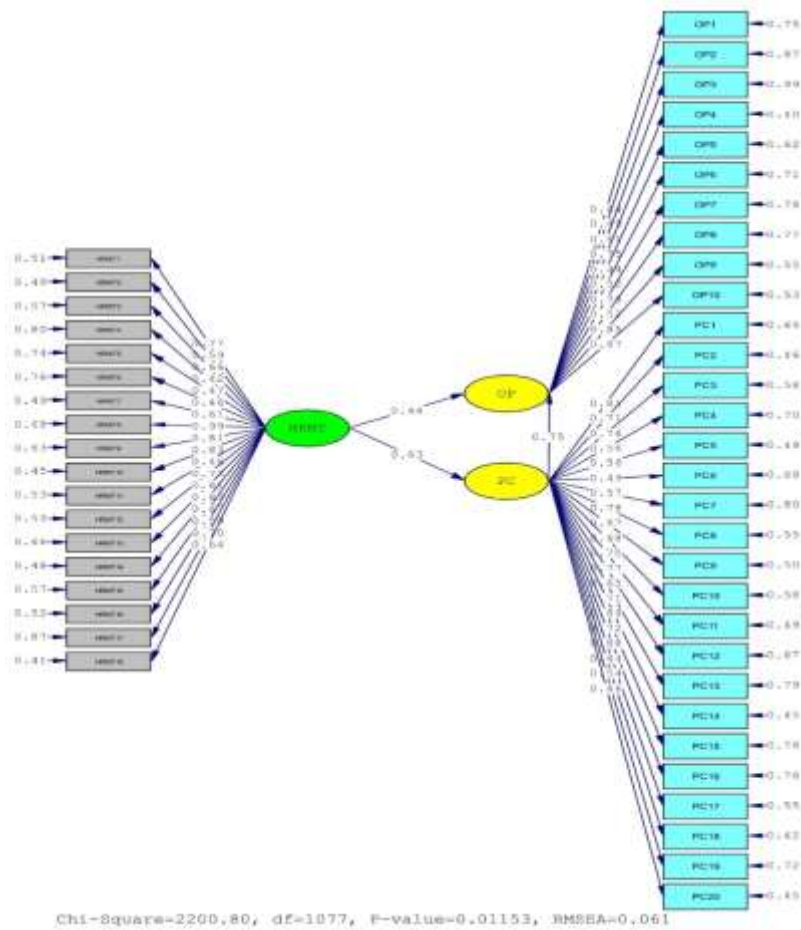
در این تحقیق هدف بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر مستقل و عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته و و سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر میانجی می‌باشند. محقق از پرسشنامه رابینز (۱۳۹۰) جهت سنجش وظایف مدیریت منابع انسانی و پرسشنامه آندی ای دیوال (۲۰۰۴) جهت سنجش عملکرد سازمانی و پرسشنامه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) جهت سنجش سرمایه روان‌شناختی استفاده می‌کند. لذا مدل مفهومی را می‌توان به صورت زیر ترسیم نمود:



شکل (۱): مدل مفهومی (امیرخانی و همکاران، ۱۳۹۳)

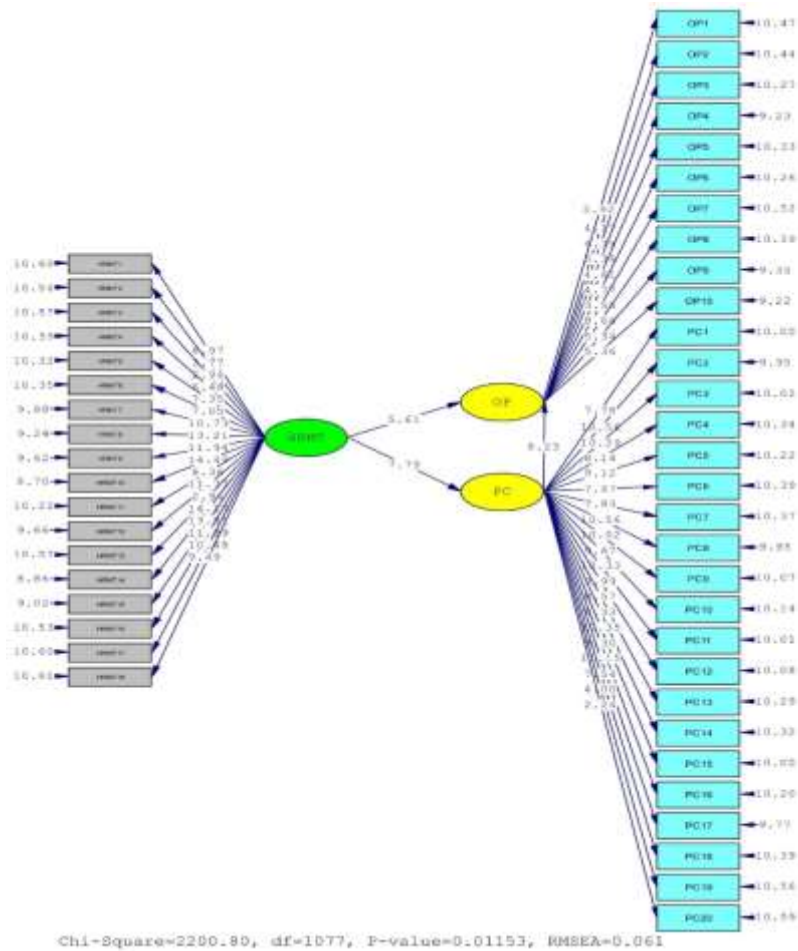
تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

آزمون مدل ساختاری تحقیق



شکل (۲): مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

شکل (۲) بیانگر ضرایب بارهای عاملی در حالت استاندارد است که در بازه (-۱،۱) قرار دارند و نشان دهنده میزان رابطه بین متغیرها می‌باشند.



شکل (۳): مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

شکل (۳) نشان دهنده ضرایب معناداری است که باید بزرگتر از ۱/۹۶ باشند تا روابط بین متغیرها در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار گردند. همانطور که در شکل (۳) مشاهده می‌شود، مقادیر (T-value) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشند و بیانگر این است تمامی ضرایب مسیر در شکل (۲) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می‌باشند.

برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی ($\frac{\chi^2}{df}$)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NNFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد.

جدول (۱): نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
$\frac{\chi^2}{df}$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)	< ۳	۲/۰۴	مناسب
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	> ۰/۹	۰/۹۲	مناسب
GFI (شاخص برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۳	مناسب
AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۵	مناسب

NFI (شاخص نرم شده برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۶	مناسب
NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)	> ۰/۹	۰/۹۶	مناسب
RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)	< ۰/۰۸	۰/۰۶۱	مناسب

نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش که در جدول شماره ۱ آمده است، نشان‌دهنده برازش مدل است، چرا که میزان کمتر از ۰/۰۸ RMSEA نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر GFI، CFI، AGFI، NFI، NNFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند.

در جدول زیر ضرایب مسیر و معناداری بین متغیرهای پژوهش آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر برای تمامی رابطه‌ها، در سطح ۰/۰۵ (t بزرگتر از ۱/۹۶ و t کوچکتر از -۱/۹۶) معنادار بدست آمده است.

جدول (۲): نتایج روابط مستقیم و غیر مستقیم به همراه ضرایب معناداری فرضیات مدل				
فرضیه	مسیر ساختاری	ضریب مسیر	ضریب معناداری (T-value)	نتیجه آزمون
بین وظایف مدیریت منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد.	HRMT--PC	۰/۶۳	۷/۷۹	فرضیه تایید می‌شود
بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.	PC --OP	۰/۷۵	۸/۲۳	فرضیه تایید می‌شود
بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.	HRMT --OP	۰/۴۴	۵/۶۱	فرضیه تایید می‌شود
بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد.	HRMT - PC - OP	۰/۴۷	۵/۶۱	فرضیه تایید می‌شود

آزمون فرضیه اول: بین وظایف مدیریت منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول (۲) ضریب مسیر رابطه استاندارد شده بین متغیرهای وظایف مدیریت منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان، ۰/۶۳ می‌باشد که با، ضریب معناداری (T-value = ۷/۷۹) در سطح ۰/۰۵ معنادار گردیده است (T-value > 1.96)؛ بنابراین فرضیه اول تأیید می‌گردد، یعنی بین وظایف مدیریت منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم: بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول (۲) ضریب مسیر رابطه استاندارد شده بین متغیر سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی کارکنان، ۰/۷۵ می‌باشد که با، ضریب معناداری (T-value = ۸/۲۳) در سطح ۰/۰۵ معنادار گردیده است (T-value > 1.96)؛ بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌گردد، یعنی بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

آزمون فرضیه سوم: بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول (۲) ضریب مسیر رابطه استاندارد شده بین متغیرهای وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان، ۰/۴۴ می‌باشد که با، ضریب معناداری ($T\text{-value} = ۵/۶۱$) در سطح ۰/۰۵ معنادار گردیده است ($T\text{-value} > 1.96$)؛ بنابراین فرضیه سوم تأیید می‌گردد، یعنی بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

آزمون فرضیه چهارم: بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس شکل (۲) و (۳) ضریب مسیر استاندارد شده بین متغیرهای بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی، ۰/۴۴ می‌باشد که با، ضریب معناداری ($T\text{-value} = ۵/۶۱$) در سطح ۰/۰۵ معنادار شده است ($T\text{-value} > 1.96$)، اما با مداخله متغیر میانجی (سرمایه روان‌شناختی)، ضریب مسیر بین متغیرهای وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی ($۰/۴۷ = ۰/۷۵ \times ۰/۶۳$)، می‌شود، یعنی متغیر سرمایه روان‌شناختی بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی نقش میانجی را دارد و باعث افزایش ضریب مسیر رابطه‌ی بین آنها می‌شود ($۰/۰۳ > ۰/۴۴ - ۰/۴۷$)؛ بنابراین فرضیه چهارم تحقیق تأیید می‌گردد، به عبارت دیگر بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد:

- بین وظایف مدیریت منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد که با نتایج تحقیق امیرخانی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

- بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات امیرخانی و همکاران (۱۳۹۳)، فتحعلی و همکاران (۱۳۹۳)، پیربدلی ثمرین و سربلند (۱۳۹۳) و هوانگ و هیوئه (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

- بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات امیرخانی و همکاران (۱۳۹۳)، نوع پسند و همکاران (۱۳۹۲)، دعایی و همکاران (۱۳۹۰)، رضایی راد و همکاران (۱۳۸۹) و ابانگ و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

- بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات امیرخانی و همکاران (۱۳۹۳)، فتحعلی و همکاران (۱۳۹۳)، پیربدلی ثمرین و سربلند (۱۳۹۳) و هوانگ و هیوئه (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

پیشنهادات

پیشنهادات ناشی از یافته‌های تحقیق

- تلاش به منظور ایجاد یک فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستم‌های تشویقی و انگیزشی برای تقویت و توسعه منابع انسانی و تسهیل راه‌های افزایش شایستگی‌های کارکنان و استفاده از برنامه‌های بهبود کارکنان.

- شناسایی مشاغل استراتژیک.

- تقویت سازمان در تدوین و تنظیم سیاست‌ها، برنامه‌های راهبردی کوتاه، میان و بلند مدت و اهداف کلان برنامه‌ای و نحوه اجرای برنامه‌ها در حوزه امور محوله متناسب با استراتژی‌های کلان و انتظارات سازمان و تعیین اولویت در هر مورد.

-هماهنگی و هدایت بهتر مجموعه در رابطه با تهیه و صدور بخشنامه و دستورالعمل های اجرایی لازم به منظور اعمال هماهنگی و وحدت رویه در اجرای قوانین و مقررات و پیشنهاد اصلاح قوانین به مراجع ذی صلاح در زمینه مدیریت منابع انسانی.

-ارائه راهکارها، طرح های کاربردی و تدوین معیارهایی در خصوص نحوه تامین، توزیع، نگهداشت و ارتقاء نیروی انسانی در جهت تقویت سرمایه روان‌شناختی.

-مطالعه و بررسی، ارائه و اجرای طرح ها و برنامه های رفاهی و ارزشیابی عملکرد کارکنان، کنترل سازمانی و همچنین بهداشت و ایمنی محیط کار و چگونگی خروج از خدمت (رها سازی) و سایر امور مرتبط با برنامه ریزی نیروی انسانی.

-تهیه و تدوین دستورالعمل و آئین نامه های اجرایی جهت بهبود نظام های مدیریت تامین و توزیع منابع انسانی.

-مدیران عالی و راهبردی با برنامه ریزی و سازماندهی یک بخش پویا، خلاق و خبره در در سامانه مدیریت منابع انسانی و طراحی خود آگاهانه و هوشمندانه فرآیند توسعه سرمایه روان‌شناختی موجب تهیه در دستیابی به اهداف راهبردی ارتقای عملکرد سازمانی شوند.

- پیشنهاد می شود که با اتخاذ رویکرد های مناسب برای ارتقای سرمایه های روان‌شناختی و عملکرد سازمانی از طریق طراحی ساختار متناسب با تغییرات حاصله و حمایت از آنها از طریق ارزیابی عملکرد متناسب، آموزش کارکنان، ارتقای سطح دانش افراد همراه با خبرگی و تخصص، آموزش های هدفمند با رویکرد های جمعی و گروهی اقدام کنند.

-اداره ورزش و جوانان می تواند برنامه هایی را جهت آشنایی کامل کارکنان از فواید همسویی چشم انداز سازمان در نقش ها با اهداف فردی آگاه نمایند. برای رسیدن شناخت سازمان به دور از محافظه کاری و ترس نداشتن از توانمند شدن سایر کارکنان، اطلاعات مورد نیاز کارکنان را تأمین کنند تا بتوانند مجموعه خود را بهتر اداره نمایند.

پیشنهادات برای تحقیقات آتی

-بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه فکری
- بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه های اجتماعی و روان‌شناختی

- بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی و اعتماد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه های اجتماعی و روان‌شناختی

- بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی

منابع

۱. آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۹۱). مدیریت عملکرد (فرد، تیم، سازمان)، ترجمه داریوش غلام زاده، بهروز قلیچ لی، تهران: نشر صفار.
۲. آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد (فرد، تیم، سازمان)، ترجمه: داریوش غلام زاده و بهروز قلیچ لی، ناشر: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
۳. آقاییوسفی، علیرضا، شقاقی، فرهاد. (۱۳۹۱). ارتباط کیفیت زندگی و سرمایه روان‌شناختی با ادراک بیماری در میان مبتلایان به بیماری ام-اس، فصلنامه روانشناسی سلامت، سال اول، شماره ۱.
۴. آندره دووال. (۱۳۸۶). توانمندی های مدیریت عملکرد: سازمان های پیشرو چگونه ارزش پایدار پدید می آورند، ترجمه محمد صائبی، ناشر: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، مرکز مدارک علمی و انتشارات.
۵. اسکندری، علیرضا. (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی، انتشارات عصر کیفیت.
۶. ارشدی خمسه، علی. (۱۳۸۷). ارزیابی عملکرد، پژوهش های مدیریت، سال دوم، شماره هفتم.

۷. امیرخانی، طیبه، سپهوند، رضا، عارف نژاد، محسن. (۱۳۹۳). وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان: با بررسی نقش سرمایه های اجتماعی و روان شناختی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال نهم، شماره ۳۴.
۸. ایران زاده، سلیمان، برقی، امیر. (۱۳۸۸). الگوهای ارزیابی عملکرد سازمان، ناشر: فروزش.
۹. ایران نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۸۷). روش های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران: نشر مدیران.
۱۰. باباییان، علی و همکاران. (۱۳۹۱). تاثیر سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه فا. افرزین)، فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی، سال هفتم، شماره ۳.
۱۱. بریژیت، سیوان. (۱۳۸۹). تکنیک های کاربردی مدیریت برتر: هدایت موثر جلسه ارزیابی عملکرد کارکنان، ترجمه محمد راد و نسیم روشنایی، ناشر: نسل نو اندیش.
۱۲. بهرام زاده، حسینعلی، معطوفی، علیرضا. (۱۳۸۸). اصول سرپرستی سازمان و مدیریت عمومی، چاپ اول، تهران: انتشارات کارور.
۱۳. بهرام زاده، حسینعلی، خدمتگزارباغان، صغری، بهرام زاده، سعید. (۱۳۸۱). مدیریت عملکرد سازمانی، راهنمای عملی ارزیابی عملکرد موثر دستگاه، ناشر: مرشد.
۱۴. تولایی، روح اله، باقری، مسلم. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۷، شماره ۳۰.
۱۵. پناهی، بلال. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی پیشرفته، انتشارات انتخاب.
۱۶. پیربدلی ثمرین، حمید، سربلند، خیرالله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه روان شناختی با عملکرد کارکنان در سازمان (مورد مطالعه: کارکنان شرکت مخابرات شهرستان اردبیل)، اولین سمپوزیوم بین المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار.
۱۷. جری، ال هاریر. (۱۳۹۰). مبانی سنجش عملکرد، ترجمه محمدحسین بیرامی، ناشر: سازمان مدیریت صنعتی.
۱۸. جعفریان راد، سیدمحمدجعفر، قربانی، محمود، کرامتی، محمدرضا. (۱۳۸۱). ارزشیابی عملکرد کارکنان، ناشر: پژوهش توس.
۱۹. حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۸۷). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ هشتم، تهران: سمت.
۲۰. حضوری، محمد جواد و همکاران. (۱۳۹۲). طراحی مدل ارتقاء سرمایه روان شناختی در سازمان های دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی، فصلنامه مدرس علوم انسانی (پژوهش های مدیریت در ایران)، شماره ۸۱.
۲۱. خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۷). روش تحقیق با رویکردی به پایان نویسی مرکز تحقیقات علمی کشور.
۲۲. دعایی، حبیب الله، رضایی راد، مصطفی، خانی، داوود. (۱۳۹۰). طراحی و تبیین مدل تأثیرگذاری وظایف مدیریت منابع انسانی بر بازارگرایی عملکرد سازمانی، پژوهش های مدیریت سال چهارم، شماره ۱۴.
۲۳. دعایی، حبیب اله، فرزانه حسن زاده، ژاله. (۱۳۹۱). نقش تعدیل کنندگی سنوات کاری بر رابطه بین سرمایه روان شناختی و جامعه پذیری افراد، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۹.
۲۴. ربیعی مندجین، محمدرضا و همکاران. (۱۳۹۰). ارزیابی عملکرد در سازمانهای دولتی و غیرانتفاعی، ناشر: پیک جهان.
۲۵. رحیمی، فاطمه و همکاران. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان، مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۲.
۲۶. سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه. (۱۳۸۶). روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه.
۲۷. سلطانی، ایرج. (۱۳۹۰). مدیریت عملکرد بستر ساز پرورش منابع انسانی (ارزیابی عملکرد کارکنان)، ناشر: ارکان دانش.

۲۸. سیمار اصل، نسترن، فیاضی، مرجان. (۱۳۸۷). سرمایه روان شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۰.
۲۹. شیروانی، علیرضا، موسوی، الهام. (۱۳۹۰). مدیریت عملکرد، ناشر: پویش اندیشه.
۳۰. شیر، اردشیر، نثاری، طاهره. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی، انتشارات نور علم.
۳۱. عباس زادگان، سیدمحمد. (۱۳۸۹). مدیریت عملکرد، شرکت سهامی انتشار.
۳۲. فتحی، محمد و همکاران. (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد سازمانی در بخش سلامت براساس منطق امتیازدهی رادار (کتابچه ارزیابی)، ناشر: پارسه نگار.
۳۳. فتحعلی، مهدی و همکاران. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و عملکرد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان چرداول (استان ایلام)، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی.
۳۴. فروهر، محمد، هویدا، رضا، جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۹۰). تبیین رابطه سرمایه روان شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، شماره ۸.
۳۵. فروهر، محمد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه روان شناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۳۶. نوری تاجر، مریم. (۱۳۸۵). روش های ارزیابی عملکرد کارکنان (جنسیت و رفتار مدیریتی)، ناشر: مهتاب.
37. Juan Jose´ Alfaro Saiz, Rau´ l Rodri´guez Rodriguez, Angel Ortiz Bas, Maria Jose Verdecho. (2010). An information architecture for a performance management framework by collaborating SMEs, Computers in Industry, vol 61.
38. Kenneth Cole, Anne Daly, Anita Mak. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological, The Journal of Socio-Economics, Vol 38, Issue 3.
39. Lynne Conrada, Pinar Guven Uslu. (2012). UK health sector performance management: Conflict, crisis and unintended consequences, Accounting Forum, vol 36.
40. Luthans, F. (2011). Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention. Journal of Organizational Behavior, vol27, No3.
41. Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, Personnel Psychology, vol 60.
42. Nur Naha Abu Mansor, Ananya Raka Chakraborty, Tay Ke Yin, Zeynep Mahitapoglu. (2012). Organizational Factors Influencing Performance Management System in Higher Educational Institution of South East Asia, Procedia - Social and Behavioral Sciences, vol 40.
43. Philip Stiles & Somboon Kulvisaechana. (2010). Human capital and performance: A literature review.
44. Tahir Masood Qureshi, Aamir Shahzad Warraich, Syed Tahir Hijazi. (2009). Significance of project management performance assessment (PMPA) model, International Journal of Project Management, vol 27.
45. Tangen, S. (2004). Professional Practice Performance Measurement: From Philosophy to Practice, International Journal of Productivity and performance Management, Vol.53, No.8.
46. Vesna Bosilj Vuk´si ´c, Mirjana Peji ´c Bach, Ale´s Popovic. (2013). Supporting performance management with business process management and business intelligence: A case analysis of integration and orchestration, International Journal of Information Management, vol33.

47. Victoria J. Wood, Sarah E. Curtis, Wil Gesler, Ian H. Spencer, Helen J. Close, James M. Mason, Joe G. Reilly. (2013). Spaces for smoking in a psychiatric hospital: Social capital, resistance to control, and significance for 'therapeutic landscapes, *Social Science & Medicine*, Vol 97.
48. Yeh-Yun Lin. (2012). The Relationship Between Human Capital Management and Performance, *Academy of Management Journal*, vol 44.