

The impact of strategic human resource management practices on the sustainable performance of government organizations with the mediating role of intellectual capital

Hossein Hamzavi ^{ID}*

Master of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Behrouz Rezaee Manesh ^{ID}

Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Reza Azarpara ^{ID}

Master of Business Administration, School of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

DOI: 10.22098/CPA.2025.16313.1054

Abstract

Context and Purpose: Today, sustainability in government organizations has faced many challenges due to the general conditions of economic development, increasing living standards of individuals, and increasing environmental degradation and lack of proper attention to social justice in government policies; therefore, examining the factors that improve the sustainable performance of government organizations is necessary and unavoidable; therefore, the purpose of this research is to examine the effect of strategic human resource management measures on the sustainable performance of government organizations with the mediating role of intellectual capital.

Methodology: The current research is an applied research in terms of its purpose and is of a descriptive-survey type. The statistical population of the research is all managers and senior human resource management employees of government organizations in Bushehr city, 542 people, and the statistical sample size is 225 people based on the Cochran statistical sample estimation formula. The sampling method in this research is also a non-probability sampling method, specifically the availability sampling method. A

* Corresponding Author: Hossein.hamzvii@gmail.com

DOI:10.22098/CPA.2025.16313.1054

How to Cite Rezaee Manesh, B., Hamzavi, H., & Azarpara, R., (2024). The impact of strategic human resource management practices on the sustainable performance of government organizations with the mediating role of intellectual capital. *Comparative Public Administration Quarterly*, 2 (3), PP.144-172
DOI:10.22098/CPA.2025.16313.1054.

questionnaire consisting of 32 questions was used to collect data. Structural equation modeling was used to analyze the data using SPSS version 22 and LISREL version 8 software.

Findings: The research findings show that strategic human resource management practices have a significant effect on the sustainable performance of government organizations with a t coefficient of 74.7. Also, strategic human resource management practices have a significant effect on intellectual capital with a t coefficient of 23.9. Also, intellectual capital has a significant effect on the sustainable performance of government organizations with a t coefficient of 62.5. Finally, strategic human resource management practices have a significant effect on the sustainable performance of government organizations with the mediating role of intellectual capital with a t coefficient of 44.9.

Conclusion: Strategic human resource management can help improve the sustainable performance of government organizations with the dimensions of human resource training and development, equal job opportunities, effective communication with employees, management development, careful hiring, flexible work schedules through intellectual capital with human, structural and relational capital dimensions. In fact, strategic human resource management, by considering the foundations of intellectual capital in strategies, organizational strategies and measures such as human resource training and development and management development in relation to sustainability dimensions, leads to improved sustainable performance in government organizations.

Keywords: Human resources, strategic human resource management, intellectual capital, sustainable performance, government organizations.

Extended Abstract

Purpose

Today, in order to achieve sustainable development goals and promote renewable energy production and conservation practices, minimize environmental pollution, improve resource efficiency, and achieve economic, environmental, and social efficiencies, the sustainable performance of government organizations as trustee organizations has been given priority (Ali et al., 2024). In fact, to achieve sustainability, government organizations must incorporate sustainable performance components, namely economic, environmental, and social performance, into their long-term organizational

processes and strategies, while implementing sustainable practices in their short-term operations (Van Anh et al., 2023). Sustainable performance of an organization means the ability of that organization to achieve organizational goals and objectives and increase value for stakeholders by considering economic, environmental, and social dimensions (Al-Abbadi & Abu Rumman, 2023). Also, sustainable performance refers to the coordination of environmental, economic, and social objectives in core business activities to maximize the value of the current generation without harming the values of future generations (Kamble et al., 2020). However, a review of previous studies shows that government organizations pay more attention to economic performance than social and environmental performance; which causes the achievement of sustainable performance and development goals to be unachievable (Moslehpour et al., 2022). In addition, several studies in this field have shown that various factors such as strategic human resource management (Jiang et al., 2024) and intellectual capital (Alvino et al., 2021) have different effects on the sustainable performance of the organization.

Methodology

The current research is an applied research in terms of its purpose and is of a descriptive-survey type. The statistical population of the research is all managers and senior human resource management employees of government organizations in Bushehr city, 542 people, and the statistical sample size is 225 people based on the Cochran statistical sample estimation formula. The sampling method in this research is also a non-probability sampling method, specifically the availability sampling method. A questionnaire consisting of 32 questions was used to collect data. Structural equation modeling was used to analyze the data using SPSS version 22 and LISREL version 8 software.

Findings

The research findings show that strategic human resource management practices have a significant effect on the sustainable performance of government organizations with a t coefficient of 74.7. Also, strategic human resource management practices have a significant effect on intellectual capital with a t coefficient of 23.9. Also, intellectual capital has a significant effect on the sustainable performance of government organizations with a t coefficient of 62.5. Finally, strategic human resource management practices have a significant effect on the sustainable performance of government organizations with the mediating role of intellectual capital with a t coefficient of 44.9.

Discussion and Conclusion

It can be inferred that strategic human resource management can help improve the sustainable performance of government organizations through training and development of human resources, equal employment opportunities, effective communication with employees, management development, careful hiring, and flexible work schedules. In fact, strategic human resource management through training and development of human resources with an emphasis on the foundations of sustainable development, namely economic, environmental, and social performance in the organization's long-term plans, provides the foundations for achieving sustainable performance of government organizations; also, strategic human resource management provides the basis for progress and improvement of intellectual capital in the organization through measures such as careful recruitment and hiring, creating equal employment opportunities, and granting fair rewards; Finally, strategic human resource management, by considering flexible work plans and effective communication with the organization's human resources, improves the level of knowledge, skills, abilities, and competencies of the organization's intellectual and knowledge capital. Also, intellectual capital, based on knowledge-based theory, leads to the practical and knowledge-based use of human capital in the dimensions of structural and relational capital, which provides the prerequisites for improving the sustainable performance of government organizations. Finally, strategic human resource management, based on social exchange theory, improves sustainable performance in government organizations by paying attention to establishing effective communication with employees and combining these principles with structural and relational capital (dimensions of intellectual capital).

Conflict of interest

There is no conflict of interest in this research.

Acknowledgments

The authors of the article would like to express their gratitude to all the managers and senior human resources management staff of government organizations in Bushehr city who cooperated in carrying out this research as best as possible.

تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار

سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری

حسین حمزوی ^{ID}

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

بهروز رضایی‌منش ^{ID}

دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

رضا آذریبا ^{ID}

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۴

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۴۴-۱۷۲

چکیده

زمینه و هدف: امروزه پایداری در سازمان‌های دولتی به دلیل شرایط عمومی توسعه اقتصادی، افزایش استانداردهای زندگی افراد جامعه، و افزایش تخریب محیط زیست و عدم توجه صحیح به عدالت اجتماعی در سیاست‌های دولت با چالش‌های بسیاری مواجه شده است؛ از همین رو، بررسی عواملی که وضعیت عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی را بهبود می‌دهند، امری ضروری و غیرقابل اجتناب است؛ لذا، هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری است.

روش‌شناسی: پژوهش کنونی، از نظر هدف پژوهشی کاربردی و از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی آماری پژوهش، تمام مدیران و کارکنان ارشد مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی شهرستان بوشهر به تعداد ۵۴۲ نفر و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول تخمین نمونه آماری کوکران ۲۲۵ نفر است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نیز روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و به‌طور خاص روش نمونه‌گیری در دسترس است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۳۲ سؤال استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای اسپس اس‌اس نسخه ۲۲ و لیزرل نسخه ۸ کمک گرفته شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با ضریب t به مقدار ۷/۷۴ تأثیر معناداری دارد. همچنین، اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر سرمایه فکری با ضریب t به مقدار ۹/۲۳ تأثیر معناداری دارد. همچنین، سرمایه فکری بر

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال دوم | دوره ۲ | شماره ۳

عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با ضریب t به مقدار $5/62$ تأثیر معناداری دارد. در نهایت، اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری با ضریب t به مقدار $9/44$ تأثیر معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: مدیریت منابع انسانی استراتژیک می‌تواند با ابعاد آموزش و توسعه نیروی انسانی، فرصت‌های شغلی برابر، ارتباط مؤثر با کارکنان، توسعه مدیریت، استخدام با دقت، برنامه‌های کاری منعطف از طریق سرمایه فکری با ابعاد سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای به بهبود عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی کمک کند. در واقع، مدیریت منابع انسانی استراتژیک با در نظر داشتن مبانی سرمایه فکری در راهبردها، استراتژی‌های سازمانی و اقداماتی همچون آموزش و توسعه منابع انسانی و توسعه مدیریت در ارتباط با ابعاد پایداری، موجب بهبود عملکرد پایدار در سازمان‌های دولتی می‌شود.

کلیدواژه‌ها: منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی استراتژیک، سرمایه فکری، عملکرد پایدار، سازمان‌های دولتی.

مقدمه

امروزه، جهت دستیابی به اهداف توسعه پایدار و ترویج شیوه‌های تولید پایدار و حفظ انرژی تجدیدپذیر، به حداقل رساندن آلودگی محیطی، بهبود کارایی منابع و دستیابی به کارایی‌های اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی، عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی به عنوان سازمان‌های متولی، پیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است (Ali et al., 2024). در واقع، سازمان‌های دولتی برای دستیابی به پایداری، باید مؤلفه‌های عملکرد پایدار یعنی عملکرد اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی را در فرآیندها و استراتژی‌های سازمانی بلندمدت خود بگنجانند و در عین حال شیوه‌های پایداری را در عملیات کوتاه‌مدت خود پیاده‌سازی کنند (Van Anh et al., 2023). عملکرد پایدار سازمان به معنای توانایی آن سازمان برای دستیابی به اهداف و مقاصد سازمانی و افزایش ارزش برای ذینفعان با در نظر گرفتن ابعاد اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی است (Abadi & Abu Rumman, 2023). همچنین، عملکرد پایدار به هماهنگ‌سازی اهداف زیست‌محیطی، اقتصادی و اجتماعی در فعالیت‌های تجاری اصلی برای به حداکثر رساندن ارزش نسل فعلی بدون آسیب رساندن به ارزش‌های نسل آتی اشاره دارد (Kamble et al., 2020). با این حال، بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد که سازمان‌های دولتی بر عملکرد اقتصادی به نسبت عملکرد اجتماعی و زیست‌محیطی توجه بیشتری دارند؛ که این امر موجب می‌شود دستیابی به اهداف عملکرد و توسعه پایدار محقق نشود (Moslehpour et al., 2022). علاوه بر این، مطالعات متعددی در این زمینه نشان داده‌اند که عوامل مختلفی از قبیل مدیریت منابع انسانی استراتژیک (Jiang et al., 2024) و سرمایه فکری (Alvino et al., 2021) بر عملکرد پایدار سازمان تأثیرات متفاوتی را می‌گذارند.

اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک به عنوان یک عامل اثرگذار بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی بوده که چارچوبی را در سازمان فراهم می‌کند که شیوه‌های مدیریت و توسعه کارکنان را به اهداف و نتایج بلندمدت سازمان از طریق آموزش و توسعه نیروی انسانی، استخدام با دقت، ارتباط مؤثر با کارکنان، توسعه مدیریت، برنامه‌های کاری منعطف، فرصت‌های شغلی برابر در سازمان بوجود آید (سادات مظلومی، ۱۳۹۲). در واقع،

اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک در راستای همسو کردن تمرکز مدیریت منابع انسانی با سازمان در جهت دستیابی به اهداف و رشد پایدار سازمانی از طریق جذب استراتژیک نیروی کار بسیار متعهد و توانمند، با استفاده از طیف وسیعی از شیوه‌های فرهنگی، ساختاری و سازمانی مانند جذب و استخدام، ارتقاء و پاداش کارکنان، ایجاد و حفظ فرهنگ سازمانی با عملکرد بالا و طراحی سازمانی برای ایجاد ارزش افزوده و دستیابی به مزیت رقابتی است (Eneh & Awara, 2016). علاوه بر این، اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک موجب افزایش پتانسیل کارکنان و به مراتب دستیابی به عملکرد پایدار از طریق برنامه‌ریزی استراتژیک، مدیریت استعداد، توسعه رهبری، طراحی سازمانی و مدیریت و ارزیابی عملکرد می‌شود (Emeagwal & Ogbonmwan, 2018). با این حال، بررسی مطالعات نشان می‌دهد که تمرکز مدیریت منابع انسانی استراتژیک بیشتر بر رشد سازمان‌ها در بلندمدت و دستیابی به اهداف راهبردی مالی و اقتصادی است. در صورتی که سازمان‌های امروزی علاوه بر اهداف عملکرد اقتصادی باید به عملکرد اجتماعی و زیست محیطی نیز در راستای توسعه و عملکرد پایدار توجه ویژه‌ای نمایند (Hamadamin & Atan, 2019).

علاوه بر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک، سرمایه فکری نیز یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی بوده که به ارزش ناملموس منابع انسانی، شایستگی‌ها، مهارت‌ها، دانش‌ها و آموزش‌های یک سازمان اشاره دارد که می‌تواند مزیت رقابتی را برای آن سازمان ایجاد کند (Cuzzo et al., 2017). در واقع، سرمایه فکری از طریق سه مؤلفه سرمایه انسانی (دانش، مهارت‌ها، استعدادها و شایستگی‌های ذاتی و اکتسابی)، سرمایه ساختاری (سرمایه سازمانی آشکار و پنهان و سرمایه فناورانه) و سرمایه رابطه‌ای (روابط درون سازمانی و خارج از آن) بر دستیابی به عملکرد پایدار سازمان‌ها اثر می‌گذارند (Sayed & Nefzi, 2024; Quintero-Quintero et al., 2021). علاوه بر این، سازمان‌ها با تأکید بر سرمایه فکری بصورت متمرکز به بهبود سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای در ایجاد سازوکارهای سیستم کاری با عملکرد پایدار می‌پردازند (بنایی قدیم و همکاران، ۱۴۰۱). با این حال، بررسی‌ها نشان می‌دهد که مطالعات بر جنبه سرمایه انسانی به نسبت سرمایه ساختاری و رابطه‌ای در ارتباط با

عملکرد پایدار سازمان‌ها تأکید بیشتری داشته‌اند و از بررسی اثر کلی سرمایه فکری بر عملکرد پایدار سازمان‌ها مغفول مانده‌اند (AIQershi et al., 2022).

علی‌رغم علاقه گسترده دانشگاهیان و محققان به بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک مانند آموزش و توسعه نیروی انسانی، استخدام با دقت، ارتباط مؤثر با کارکنان، توسعه مدیریت، برنامه‌های کاری منعطف، فرصت‌های شغلی برابر و سرمایه فکری به عنوان سرمایه و دارایی نامشهود یک سازمان بر جنبه‌های مختلف عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی، تا به حال در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی قرار نگرفته است. علاوه بر این، عدم توجه به انتخاب سبک مدیریت منابع انسانی صحیح در دستیابی به عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی یکی از عوامل مهم در کاهش اثربخشی و بهره‌وری، هدر رفت منابع مالی و اقتصادی، گسترش آسیب‌ها و ناعدالتی‌های اجتماعی، تخریب منابع زیست‌محیطی در کشور است. که انتظار می‌رود سازمان‌های دولتی با انتخاب سبک مدیریت منابع انسانی استراتژیک در بلندمدت با استفاده از راهبردهای پایداری و تلفیق مبانی سرمایه فکری این مسائل را مدنظر قرار دهند. همچنین، بررسی‌ها نشان می‌دهد توجه به نقش مهم منابع انسانی و استفاده کارآمد از سرمایه فکری در سازمان‌های دولتی و بالاخص سازمان‌های اجرایی در خدمت‌رسانی به عموم افراد جامعه به عنوان ذینفعان اصلی کشور، در ارتباط با اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی می‌تواند راهگشا باشد. با این حال، اثرات پیش‌بینی‌پذیری اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک و سرمایه فکری در سازمان‌های دولتی در دستیابی به عملکرد پایدار منوط به نوع سازمان و تصمیم رهبران و مدیران آن سازمان است، که ممکن است این تصمیمات با خطا و کم و کاستی‌هایی همراه باشند. لذا انتظار می‌رود، با تعمیم نتایج حاصل‌شده از این مطالعه در سازمان‌های دولتی کشور که وظیفه اصلی تأمین منافع عمومی جامعه و خدمت‌رسانی به شهروندان را دارند، راه دستیابی به توسعه پایدار هموار شود. از همین رو، با توجه به مطالب بیان‌شده و ضرورت توجه به عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی و عدم توجه کافی به عوامل اثرگذار بر این موضوع، برای محققان روشن شد که هیچ پژوهشی با ترکیب متغیرهای حاضر در این تحقیق، انجام نشده است. لذا، سؤال اصلی پژوهش این است، که آیا اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد

پایدار سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد یا خیر؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک

اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک فرآیندی پیشگیرانه برای مدیریت منابع انسانی در یک سازمان بوده که شامل مؤلفه‌های استاندارد منابع انسانی مانند جذب و استخدام، توسعه، پاداش و حفظ منابع انسانی است و با در نظر گرفتن اهداف و نیازهای سایر بخش‌ها آنها را بسوی اهداف بلندمدت سازمانی سوق می‌دهد (Hamid et al., 2022). در واقع، مدیریت منابع انسانی استراتژیک با اقداماتی نظیر استخدام، آموزش و توسعه کارکنان در راستای اهداف سازمان و بیانیه چشم انداز، بیانیه مأموریت و استراتژی‌های سازمانی آنها را هدایت می‌کند و مقدمات دستیابی به مقاصد سازمانی را فراهم می‌کند (Das & Kodwani, 2018).

سرمایه فکری

سرمایه فکری به معنای ارزش دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌ها، توانایی‌ها و آموزش‌های تجاری بوده که ممکن است مزیت رقابتی برای سازمان‌ها ایجاد کند (Charles & Yahaya, 2024). در واقع، سرمایه فکری مجموعه‌ای منحصر به فرد از دارایی‌های نامشهود سازمان در سه بعد سرمایه انسانی (دانش و تجربه کارکنان یک سازمان)، ساختاری (بیانیه مأموریت، سیاست‌های سازمان، فرهنگ و ساختار سازمانی) و رابطه‌ای (تمام روابط داخل و خارج از یک سازمان با ذینفعان) بوده که موجب بهبود عملکرد و رشد مزیت رقابتی یک سازمان می‌شود (Mukaro et al., 2023).

عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی

از دیدگاه پایداری، عملکرد پایدار سازمان به توانایی یک سازمان برای مدیریت اثرات زیست محیطی، اجتماعی و اقتصادی خود اشاره دارد (Poltronieri et al., 2018). در واقع، عملکرد پایدار سازمان نوعی از عملکرد بوده که نیازهای حال حاضر را بدون به خطر انداختن نیازهای نسل‌های آینده برای برآوردن نیازهای خود، برآورده می‌کند (Khan et al., 2024). عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی از طریق مؤلفه عملکرد اقتصادی (اقتصادی شکوفا، انعطاف‌پذیر، فراگیر و عادلانه)، عملکرد زیست‌محیطی (حفظ تنوع زیستی، حفاظت از اکوسیستم‌ها، کاهش آلودگی و زباله) و عملکرد اجتماعی (ارتقای

انسجام اجتماعی، کاهش نابرابری‌ها و تضمین دسترسی عادلانه به خدمات) موجب دستیابی به اهداف توسعه پایدار می‌شود (Khaled et al., 2021).

رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک و سرمایه فکری

بررسی مطالعات نشان می‌دهد که نقش کارکردها و اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک در تحقق اهداف و مقاصد سازمانی از طریق بهبود قابلیت‌ها و شایستگی‌های سرمایه فکری سازمان درک شده است (Bahrami et al., 2013). همچنین، اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک از طریق پرورش سرمایه انسانی، توجه به سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای به توسعه سرمایه فکری و دانشی سازمان کمک نموده و در نتیجه مبنایی برای بهبود وضعیت دارایی نامشهود سازمان را فراهم می‌کنند (Song et al., 2024).

رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی

بررسی مطالعات نشان می‌دهد که اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک با دیدگاهی راهبردی و بلندمدت از طریق استراتژی‌های منابع انسانی فردی و سازمانی موجب دستیابی به اهداف عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی می‌شود (Alfawaire & Atan, 2021). علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی استراتژیک از طریق ایجاد یک چارچوب منسجم برای سازمان با جذب و استخدام، مدیریت و توسعه منابع انسانی با شیوه‌های راهبردی موجب می‌شود تا مقدمات دستیابی به اهداف عملکرد و توسعه پایدار فراهم گردد (Mamatova & Pavliuk, 2020).

رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی

بررسی مطالعات نشان می‌دهد که سرمایه فکری از طریق سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای زمینه‌ای را فراهم می‌نماید تا سازمان‌ها از نظر اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی، عملکرد پایدارتر و رقابتی‌تری را تجربه نمایند (Vale et al., 2022). در واقع، هم کیفیت و هم کمیت سرمایه فکری به عنوان سرمایه‌های دانشی و کلیدی در سازمان‌های دولتی بر عملکرد پایدار آنها اثر مثبتی را دارد؛ به این صورت که سازمان‌های دولتی که از سرمایه فکری بهتری برخوردار هستند از عملکرد پایدار بهینه‌تری برخوردارند (Fajriyanti et al., 2021). با این حال، نتایج پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد اثر سرمایه انسانی به نسبت سرمایه ساختاری و رابطه‌ای بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی ملموس‌تر است (Ashraf et al., 2023).

پیشینه تجربی پژوهش

سید و نفزی^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد پایدار پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سرمایه فکری به طور قابل توجهی عملکرد پایدار بانک‌ها و کارایی سرمایه را افزایش می‌دهد.

اشرف‌آو همکاران^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه فکری و عملکرد و رشد پایدار شرکت‌ها پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ابعاد سرمایه فکری به ترتیب سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای بر عملکرد و رشد پایدار شرکت‌ها اثر معناداری دارند.

پوپسکو و کیریاکوپولوس^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی و سرمایه فکری پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی از طریق سرمایه انسانی و سرمایه فکری موجب بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌شود.

یوسفی سعیدآبادی و همکاران^۳ (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر سرمایه فکری و شایستگی حرفه‌ای منابع انسانی پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر سرمایه فکری و شایستگی حرفه‌ای منابع انسانی اثر داشته و این اثر بر شایستگی حرفه‌ای منابع انسانی بیشتر است. وهابی و همکاران^۳ (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی راهبردی بر عملکرد و چابکی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی راهبردی بر عملکرد و چابکی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری اثر مثبت و معناداری دارد.

همانطور که از مرور مطالعات گذشته مشخص شده، هیچگونه پژوهشی مبنی بر بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری انجام نشده است و از طرفی اکثر تحقیقات صورت گرفته، ارتباط دو متغیر را بصورت کلی بررسی نموده‌اند؛ همچنین، نکته حائز اهمیت مطالعه کنونی بهره‌گیری از اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک در تأثیرگذاری بر سایر متغیرهای پژوهش، متناسب با درک جامعه آماری یعنی مدیران و کارکنان ارشد مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی در نظر گرفته شده است.

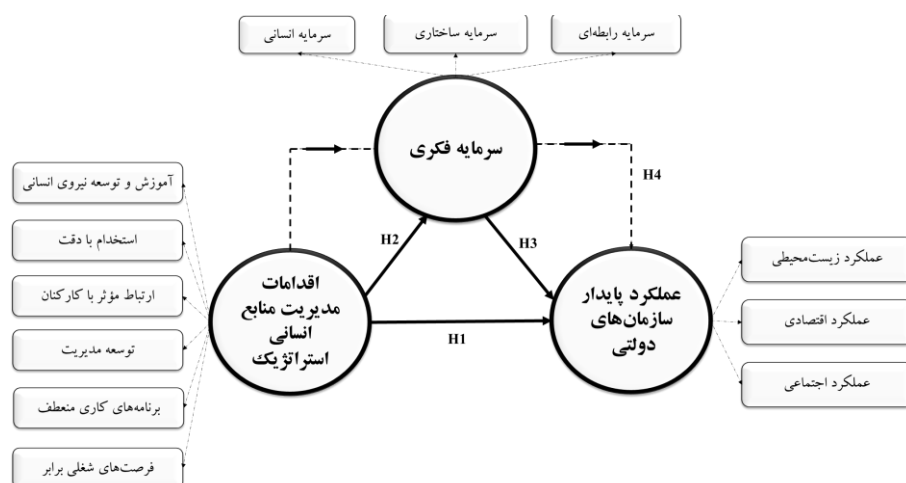
¹. Sayed & Nefzi

². Ashraf

³. Popescu & Kyriakopoulos

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش رابطه‌ی بین متغیرهای اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک، سرمایه فکری و عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی را نشان می‌دهد. در این پژوهش متغیر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با ابعاد (عملکرد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی) به عنوان متغیر وابسته، متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک با ابعاد (آموزش و توسعه نیروی انسانی، استخدام با دقت، ارتباط مؤثر با کارکنان، توسعه مدیریت، برنامه‌های کاری منعطف، فرصت‌های شغلی برابر) به عنوان متغیر مستقل، و متغیر سرمایه فکری با ابعاد (سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) به عنوان متغیر میانجی است. نحوه‌ی اثرگذاری و اثرپذیری متغیرها در شکل ۱ به نمایش گذاشته شده است.



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:
 فرضیه اول: اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: سرمایه فکری بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی تأثیر معناداری دارد.
 فرضیه چهارم: اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش موردنظر از آنجا که به بررسی همزمان رابطه متغیرهای پنهان با پنهان (مدل مفهومی) و متغیرهای پنهان با مشاهده‌پذیر (مدل اندازه‌گیری) می‌پردازد، مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری و از نوع کمی است؛ همچنین، این پژوهش از آنجا که با تکیه بر دستاوردهای پژوهش‌های بنیادی پیشین به بررسی چالش‌ها، فرآیندها و ساختار مسأله موردنظر در دنیای واقعی و حقیقی می‌پردازد، از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است؛ و در نهایت، پژوهش کنونی از نظر جمع‌آوری داده‌ها و روش اجرای پژوهش، از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی آماری پژوهش، تمام مدیران و کارکنان ارشد مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی شهرستان بوشهر به تعداد ۵۴۲ نفر و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول تخمین نمونه آماری کوکران ۲۲۵ نفر است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نیز روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و به‌طور خاص روش نمونه‌گیری در دسترس است.

به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۳۲ سؤال استفاده شد، که مدیران و کارکنان با درنظر گرفتن اقدامات صورت‌گرفته بخش مدیریت منابع انسانی سازمان مربوطه نیز به سؤالات پرسشنامه پاسخ دادند. معیارهای پرسشنامه جهت سنجش متغیر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک از سادات مظلومی (۱۳۹۲) با شش بُعد (آموزش و توسعه نیروی انسانی، فرصت‌های شغلی برابر، ارتباط مؤثر با کارکنان، توسعه مدیریت، استخدام با دقت، برنامه‌های کاری منعطف)، متغیر سرمایه فکری از کیانتو^۱ و همکاران (۲۰۱۷) با سه بُعد (سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای)، و عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی از زید^۲ و همکاران (۲۰۱۸) با سه بُعد (عملکرد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی) بود. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری اسپاس‌اس نسخه ۲۲ و لیزرل نسخه ۸ انجام شده است. به این صورت که، محقق جهت تعیین پایایی پرسشنامه از روش تعیین ضریب آلفای کرونباخ (مقدار حداقل قابل قبول ۰/۷ و بیشتر) با استفاده از نرم‌افزار اسپاس‌اس ۲۲ پرداخت.

^۱. Kianto

^۲. Zaid

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال دوم | دوره ۲ | شماره ۳

بر اساس نتایج در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای هر متغیر بیشتر از ۰/۷ بوده و این مقدار برای کل پرسشنامه ۰/۷۸۳ است؛ که این امر نشان می‌دهد پرسشنامه پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۱) مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ

ضریب آلفای کرونباخ	تعداد گویه	منبع	متغیر
۰/۸۱۲	۱۰	سادات مظلومی (۱۳۹۲)	اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک
۰/۷۶۷	۱۰	کیانتو و همکاران (۲۰۱۷)	سرمایه فکری
۰/۷۹۲	۱۲	زید و همکاران (۲۰۱۸)	عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی
۰/۷۸۳	۳۲	کل پرسشنامه	

همچنین، محقق جهت سنجش روایی پرسشنامه از روش تحلیل عامل تأییدی و تعیین مقادیر بارهای عاملی (مقدار حداقل قابل قبول ۰/۵ و بیشتر) با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری اسپس اس اس ۲۲ پرداخت؛ همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر بارهای عاملی تمام سؤالات اعدادی بالاتر از ۰/۵ هستند؛ که این امر نشان می‌دهد پرسشنامه از روایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۲) مقادیر ضرایب بارهای عاملی با نرم‌افزار SPSS 22

بار عاملی	علامت اختصاری	بار عاملی	علامت اختصاری	بار عاملی	علامت اختصاری	بار عاملی	علامت اختصاری
۰/۶۵۴	SP5	۰/۶۴۸	IC7	۰/۵۶۴	SHRM9	اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک (SHRM)	

بار عاملی	علامت اختصاری	بار عاملی	علامت اختصاری	بار عاملی	علامت اختصاری	بار عاملی	علامت اختصاری
۰/۶۸۳	SP6	۰/۵۷۷	IC8	۰/۵۵۲	SHRM10	۰/۵۳۲	SHRM1
۰/۵۹۰	SP7	۰/۵۴۵	IC9	سرمایه فکری (IC)		۰/۶۷۴	SHRM2
۰/۵۳۳	SP8	۰/۵۱۳	IC10	۰/۵۲۸	IC1	۰/۶۰۳	SHRM3
۰/۶۲۷	SP9	عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی (SP)		۰/۵۷۲	IC2	۰/۵۴۴	SHRM4
۰/۵۶۹	SP10	۰/۵۲۶	SP1		IC3	۰/۵۸۷	SHRM5
۰/۵۷۳	SP11	۰/۵۴۹	SP2	۰/۵۳۹	IC4	۰/۵۴۱	SHRM6
۰/۵۶۱	SP12	۰/۵۷۵	SP3	۰/۵۸۵	IC5	۰/۵۹۵	SHRM7
-----		۰/۵۶۳	SP4	۰/۶۹۳	IC6	۰/۵۱۹	SHRM8

یافته‌های تحقیق

همانطور که بیان شد، در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری اسپاس پی‌اس اس نسخه ۲۲ و لیزرل نسخه ۸ انجام شده است. محقق در ابتدا، جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف^۱ استفاده نمود؛ و سپس، جهت بررسی تصادفی بودن توزیع داده‌ها از آزمون ران تست^۲ بهره گرفت؛ نتایج آزمون‌های آماری این بخش نشان داد که، داده‌ها علاوه بر اینکه توزیع نرمالی دارند، از توزیع تصادفی نیز برخوردارند. نتایج آزمون‌های ذکر شده به شرح جدول ۳ است.

^۱. Kolmogorov-smirnov

^۲. Run-test

جدول ۳) نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS) و آزمون Run-test

مقدار خطا	میزان محقق شده از آزمون Run-test	میزان محقق شده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS)	متغیر
۵ درصد	۰/۲۴۵	۰/۲۱	اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک
۵ درصد	۰/۴۸۷	۰/۱۳	سرمایه فکری
۵ درصد	۰/۳۳۹	۰/۳۵	عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی

سپس، محقق جهت برازش مدل مفهومی و مدل اندازه‌گیری با استفاده از شاخص‌های نیکویی برازش مدل، مطابق با جدول ۴ از طریق نرم‌افزار لیزرل پرداخت. مقادیر اولیه شاخص‌های نیکویی برازش مدل در جدول ۴، مورد تأیید و پذیرش است.

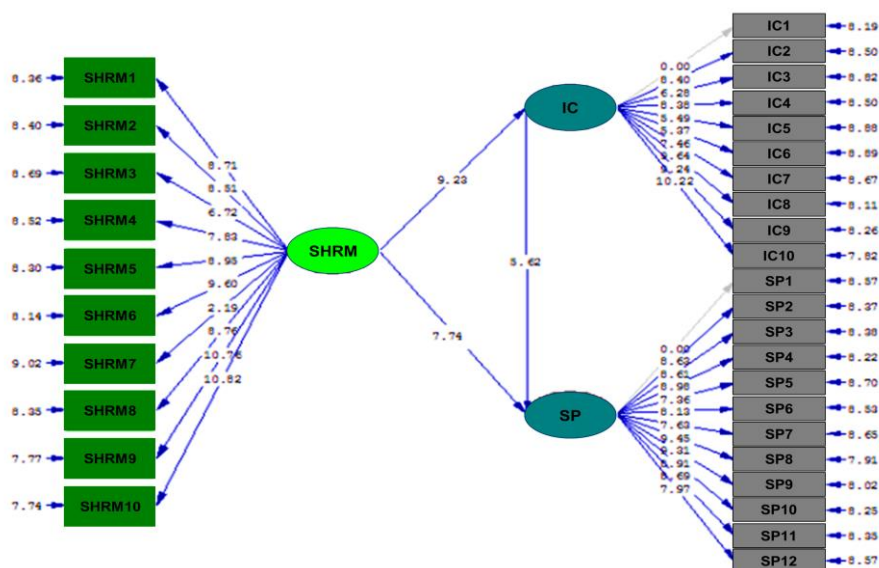
جدول ۴) نتایج برازش مدل پژوهش

میزان استاندارد	میزان محقق شده	متغیر
کمتر از ۳	۲/۱۸	شاخص کای دو/درجه آزادی
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۶	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
	۰/۰۷۲	ریشه میانگین باقی‌مانده‌ها (RMR)
بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱	برازش هنجار شده (NFI)
	۰/۹۲	برازش هنجار نشده (NNFI)
	۰/۹۲	برازش مقایسه‌ای (CFI)
	۰/۹۳	برازش فزاینده (IFI)
بیشتر از ۰/۸	۰/۸۵	نیکویی برازش (GFI)
	۰/۸۳	نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)

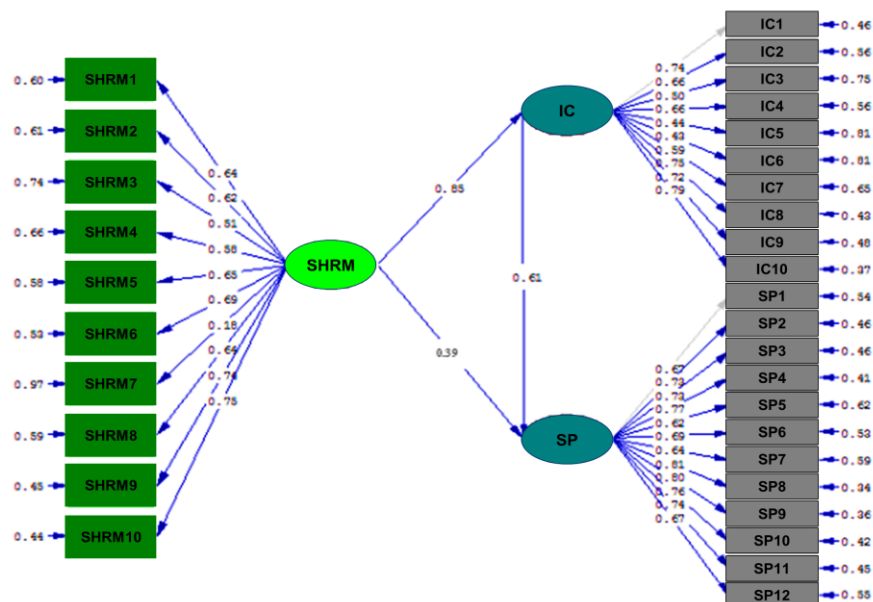
پس از تأیید شاخص‌های نیکویی برازش مدل، محقق با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸، ضرایب معناداری در شکل ۲ و ضرایب استاندارد (مسیر) در شکل ۳ را بدست آورد. از این مدل جهت بررسی سطح معناداری ارتباط بین متغیرهای اصلی پژوهش (پنهان با پنهان) و متغیرهای پنهان با مشاهده‌پذیر استفاده شده است. در صورتی که ضرایب معناداری آماره تی به دست آمده در سطح خطای ۵ درصد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد در بازه $(+۱/۹۶)$ تا $(-۱/۹۶)$ قرار نداشته باشند، می‌توان این نتیجه را گرفت که ارتباط معناداری بین دو متغیر مورد نظر وجود دارد. همچنین، محقق جهت آزمودن بررسی تأثیر متغیر میانجی

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال دوم | دوره ۲ | شماره ۳

پژوهش در رابطه‌ی بین دو متغیر مستقل و وابسته، از آزمون سو بل استفاده می‌کند. با انجام این آزمون، مقدار حاصل شده اثر معناداری متغیر میانجی در سطح خطای ۵ درصد و سطح اطمینان ۹۵ درصد با بازه‌ی معناداری (۱/۹۶+ تا ۱/۹۶-) را تعیین می‌کند.



شکل ۲) مدل پژوهش در حالت معناداری ضرایب (t-Value)



شکل ۳) مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد مطابق با شکل ۲ و شکل ۳، مقادیر آماره تی (ضرایب معناداری) و ضرایب استاندارد (بارهای عاملی) با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ۸ در جدول ۵، به شرح زیر است.

آماره t	بار عاملی	علامت اختصاری	آماره t	بار عاملی	علامت اختصاری	آماره t	بار عاملی	علامت اختصاری	آماره t	بار عاملی	علامت اختصاری
۷/۳۶	۰/۱۶۲	SP5	۷/۴۶	۰/۱۵۹	IC7	۱۰/۷۶	۰/۷۴	SHRM9	اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک (SHRM)		
۸/۱۳	۰/۱۶۹	SP6	۹/۶۴	۰/۷۵	IC8	۱۰/۸۲	۰/۷۵	SHRM10	۸/۷۱	۰/۶۴	SHRM1
۷/۶۳	۰/۱۶۴	SP7	۹/۲۴	۰/۷۲	IC9	سرمایه فکری (IC)			۸/۵۱	۰/۶۲	SHRM2
۹/۴۵	۰/۸۱	SP8	۱۰/۲۲	۰/۷۹	IC10	۰/۰۰	۰/۷۴	IC1	۶/۷۲	۰/۵۱	SHRM3
۹/۳۱	۰/۸۰	SP9	عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی (SP)			۸/۴۰	۰/۶۶	IC2	۷/۸۳	۰/۵۸	SHRM4
۸/۹۱	۰/۷۶	SP10	۰/۰۰	۰/۶۷	SP1	۶/۲۸	۰/۵۰	IC3	۸/۹۵	۰/۶۵	SHRM5
۸/۶۹	۰/۷۴	SP11	۸/۶۳	۰/۷۳	SP2	۸/۳۸	۰/۶۶	IC4	۹/۶۰	۰/۶۹	SHRM6
۷/۹۷	۰/۶۷	SP12	۸/۶۱	۰/۷۳	SP3	۵/۴۹	۰/۴۴	IC5	۲/۱۹	۰/۱۸	SHRM7
-----			۸/۹۸	۰/۷۷	SP4	۵/۳۷	۰/۴۲	IC6	۸/۷۶	۰/۶۴	SHRM8

جدول ۵) مقادیر بارهای عاملی و آماره t

مطابق با مقادیر جدول ۶ در زیر، مشاهده می‌شود که تمام فرضیه‌های پژوهش در سطح خطای ۵ درصد و با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد پذیرش هستند.

جدول ۶) نتایج فرضیه‌های پژوهش

نتیجه فرضیه	ضریب استاندارد	آماره T	فرضیه‌های پژوهش
پذیرش	۰/۳۹	۷/۷۴	اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک ← عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی
پذیرش	۰/۸۵	۹/۲۳	اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک ← سرمایه فکری
پذیرش	۰/۶۱	۵/۶۲	سرمایه فکری ← عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی
پذیرش	۰/۵۲	۹/۴۴	اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک ← سرمایه فکری ← عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی

فرضیه اول: اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی تأثیر معناداری دارد.

نتایج فرضیه اول نشان داد اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با ضریب t به مقدار ۷/۷۴ تأثیر معناداری دارد. میزان ضریب استاندارد (مسیر) این فرضیه ۰/۳۹ است؛ بنابراین می‌توان استنباط نمود که اگر اقدامات

مدیریت منابع انسانی استراتژیک به اندازه‌ی ۱ واحد بهبود یابد، عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی به احتمال ۹۵ درصد به اندازه ۰/۳۹ واحد بهبود می‌یابد.

فرضیه دوم: اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر سرمایه فکری با ضریب t به مقدار ۹/۲۳ تأثیر معناداری دارد. میزان ضریب استاندارد (مسیر) این فرضیه ۰/۸۵ است؛ بنابراین می‌توان استنباط نمود که اگر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک به اندازه‌ی ۱ واحد بهبود یابد، سرمایه فکری در سازمان به احتمال ۹۵ درصد به اندازه ۰/۸۵ واحد بهبود می‌یابد.

فرضیه سوم: سرمایه فکری بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی تأثیر معناداری دارد.

نتایج فرضیه سوم نشان داد سرمایه فکری بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با ضریب t به مقدار ۵/۶۲ تأثیر معناداری دارد. میزان ضریب استاندارد (مسیر) این فرضیه ۰/۶۱ است؛ بنابراین می‌توان استنباط نمود که اگر سطوح سرمایه فکری به اندازه‌ی ۱ واحد بهبود یابد، عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی در محیط کار به احتمال ۹۵ درصد به اندازه ۰/۶۱ واحد بهبود می‌یابد.

فرضیه چهارم: اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری با ضریب t به مقدار ۹/۴۴ تأثیر معناداری دارد. میزان ضریب استاندارد (مسیر) این فرضیه ۰/۵۲ است؛ بنابراین استنباط نمود که اگر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک از طریق سرمایه فکری در سازمان‌های دولتی به اندازه‌ی ۱ واحد بهبود یابد، عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی به احتمال ۹۵ درصد به اندازه ۰/۵۲ واحد بهبود می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری بود. نتایج فرضیه اول نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های

دولتی تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های پوپسکو و کیریاکوپولوس^۱ (۲۰۲۲)، آلفاویر و آتان^۲ (۲۰۲۱) و ماماتووا و پاولیوک^۳ (۲۰۲۰) بطور نسبی همخوانی دارد. بنابراین می‌توان استنباط نمود که مدیریت منابع انسانی استراتژیک می‌تواند از طریق آموزش و توسعه نیروی انسانی، فرصت‌های شغلی برابر، ارتباط مؤثر با کارکنان، توسعه مدیریت، استخدام با دقت، برنامه‌های کاری منعطف به بهبود عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی کمک کند. در واقع، مدیریت منابع انسانی استراتژیک از طریق آموزش و توسعه نیروی انسانی با تأکید بر مبانی توسعه پایدار یعنی عملکرد اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی در برنامه‌های بلندمدت سازمان، مقدمات دستیابی به عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی را فراهم می‌نماید؛ همچنین، مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تکیه بر تئوری مبتنی بر منابع، به استخدام با دقت و فرصت‌های شغلی برابر برای کارکنان در سازمان‌های دولتی با نگاهی راهبردی به سه مسئله عملکرد اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی زمینه پایداری را فراهم می‌کند. در نهایت، مدیریت منابع انسانی استراتژیک با اقداماتی همچون ارتباط مؤثر با کارکنان و برنامه‌های کاری منعطف، پیش‌زمینه تحقق توسعه عدالت و برابری اجتماعی در محل کار، پویایی و انعطاف‌پذیری اقتصادی و بهبود شرایط زیست‌محیطی را محیا می‌سازد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های سونگ^۴ و همکاران (۲۰۲۴)، یوسفی سعیدآبادی و همکاران (۱۴۰۳)، وهابی و همکاران (۱۴۰۰) بطور نسبی همخوانی دارد. بنابراین می‌توان استنباط نمود که مدیریت منابع انسانی استراتژیک می‌تواند از طریق آموزش و توسعه نیروی انسانی، فرصت‌های شغلی برابر، ارتباط مؤثر با کارکنان، توسعه مدیریت، استخدام با دقت، برنامه‌های کاری منعطف به بهبود سرمایه فکری کمک کند. در واقع، مدیریت منابع انسانی استراتژیک از طریق آموزش و توسعه منابع انسانی و توسعه مدیریت سازمان به ارتقای سطوح سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای منجر می‌شود؛ همچنین، مدیریت منابع انسانی استراتژیک با اقداماتی نظیر جذب

¹. Popescu & Kyriakopoulos

². Alfawaire & Atan

³. Mamatova & Pavliuk

⁴ Song

و استخدام با دقت، ایجاد فرصت‌های شغلی برابر و اعطای پاداش‌های منصفانه زمینه پیشرفت و بهبود سرمایه فکری در سازمان را فراهم می‌کند؛ در نهایت، مدیریت منابع انسانی استراتژیک با در نظر داشتن برنامه‌های کاری منعطف و ارتباط مؤثر با منابع انسانی سازمان موجب ارتقاء سطح دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های سرمایه دانشی و فکری سازمان می‌شود.

نتایج فرضیه سوم نشان داد که سرمایه فکری بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های سید و نفیسی (۲۰۲۴)، اشرف^۲ و همکاران (۲۰۲۳) بطور نسبی همخوانی دارد. بنابراین می‌توان استنباط نمود که سرمایه فکری می‌تواند از طریق سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای به بهبود عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی کمک کند. در واقع، سرمایه فکری با بهبود سطوح سرمایه انسانی (دانش، مهارت‌ها، استعدادها و شایستگی‌های ذاتی و اکتسابی)، سرمایه ساختاری (سرمایه سازمانی آشکار و پنهان و سرمایه فناورانه) و سرمایه رابطه‌ای (روابط درون سازمانی و خارج از آن) بر دستیابی به عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی اثر مطلوبی می‌گذارد؛ همچنین، سرمایه فکری با تیکه بر تئوری مبتنی بر دانش، موجب استفاده کاربردی و دانشی سرمایه انسانی در ابعاد سرمایه ساختاری و رابطه‌ای شده، که این امر مقدمات بهبود عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی را فراهم می‌کند.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد. بنابراین می‌توان استنباط نمود که مدیریت منابع انسانی استراتژیک می‌تواند با ابعاد آموزش و توسعه نیروی انسانی، فرصت‌های شغلی برابر، ارتباط مؤثر با کارکنان، توسعه مدیریت، استخدام با دقت، برنامه‌های کاری منعطف از طریق سرمایه فکری با ابعاد سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای به بهبود عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی کمک کند. در واقع، مدیریت منابع انسانی استراتژیک با در نظر داشتن مبانی سرمایه فکری در راهبردها، استراتژی‌های سازمانی و اقداماتی همچون آموزش و توسعه منابع انسانی و توسعه مدیریت در ارتباط با ابعاد پایداری، موجب بهبود عملکرد پایدار در سازمان‌های دولتی می‌شود. در

¹. Sayed & Nefzi

². Ashraf

نهایت، مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تکیه بر تئوری مبادله اجتماعی از طریق توجه به برقراری ارتباط مؤثر با کارکنان و تلفیق این مبانی با سرمایه ساختاری و رابطه‌ای (ابعاد سرمایه فکری)، موجب بهبود عملکرد پایدار در سازمان‌های دولتی می‌شود.

بر اساس نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش:

- بر اساس نتایج فرضیه اول (اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی تأثیر معناداری دارد). پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های دولتی از طریق توجه به مبانی مدیریت منابع انسانی استراتژیک به آموزش و توسعه راهبردی منابع انسانی ارزشمند خود در ارتباط با مباحث سه گانه پایداری یعنی پایداری اقتصادی، پایداری زیست‌محیطی و پایداری اجتماعی در راستای بهبود عملکرد پایدار سازمان مربوطه بپردازند.

- بر اساس نتایج فرضیه دوم (اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد). پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های دولتی از طریق مبانی توجه به مبانی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تکیه بر برقراری ارتباط مؤثر با کارکنان و ایجاد فرصت‌های شغلی برابر، زمینه پشرفت و توسعه منابع انسانی دانشی و کلیدی سازمان تحت مدیریت خود را فراهم نمایند.

- بر اساس نتایج فرضیه سوم (سرمایه فکری بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی تأثیر معناداری دارد) پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های دولتی از طریق توجه به مؤلفه‌های سه گانه سرمایه فکری یعنی سرمایه انسانی، رابطه‌ای و ساختاری بطور همزمان، به تمام ابعاد سرمایه فکری در دستیابی به عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی توجه نمایند.

- بر اساس نتایج فرضیه چهارم (اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی با نقش میانجی سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد). پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های دولتی با تکیه بر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک و استفاده کاربردی از سرمایه فکری به عنوان دارایی نامشهود و بی‌بدیل، نگاهی راهبردی به مسئله پایداری و آموزش آن در سازمان‌های تحت نظارت خود داشته باشند.

تعارض منافع

هیچ تعارض منافی در این پژوهش وجود ندارد.

سیاسگزاری

نویسندگان مقاله از تمام مدیران و کارکنان کارکنان ارشد مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی شهرستان بوشهر که در انجام هرچه بهتر این پژوهش همکاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

منابع

- سادات مظلومی، سید سعید. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت‌های تولیدی شهرستان رشت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
- یوسفی سعیدآبادی، رضا، میرافضلی، سیدمصطفی، و گل افشانی، علی. (۱۴۰۳). تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر سرمایه فکری و شایستگی حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران، اولین کنفرانس بین المللی سلامت، بهداشت و آموزش، موسسه آموزش عالی ادیب مازندران. ساری.
<https://civilica.com/doc/2085450>
- وهایی، سید عباس، سلیمانی، مجید، و افکار، عادل. (۱۴۰۲). اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری در کارکنان رسانه‌های ورزشی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران. مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، ۱۰(۳)، ۶۰-۷۲.
<https://doi.org/10.30473/jsm.2021.61052.1571>
- بنایی قدیم، رحیم، واعظ، سید علی، و انسانی، رامین. (۱۴۰۱). تأثیر سرمایه فکری بر گزارشگری عملکرد پایداری تجاری و استراتژی کسب‌وکار. نشریه پژوهش های حسابداری مالی، ۱۴(۲)، ۶۳-۹۰.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23223405.1401.14.2.3.1>

References

- Al-Abbadi, L. H., & Abu Rumman, A. R. (2023). Sustainable performance based on entrepreneurship, innovation, and green HRM in e-Business Firms. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2189998. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189998>
- Alfawaire, F., & Atan, T. (2021). The effect of strategic human resource and knowledge management on sustainable competitive advantages at Jordanian universities: The mediating role of organizational innovation. *Sustainability*, 13(15), 8445. <https://doi.org/10.3390/su13158445>
- Ali, Y., Uddin, A., & Petrillo, A. (2024). The impact of government support and organizational culture on sustainable performance: Unveiling the mediating role of circular economy and eco-innovation. *Sustainable Futures*, 8, 100346. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100346>
- AlQershi, N. A., Thurasamy, R., Ali, G. A., Al-Rejal, H. A., Al-Ganad, A., & Frhan, E. (2022). The effect of talent management and human capital

- on sustainable business performance: An empirical investigation in Malaysian hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2), 316-337. <http://dx.doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0130>
- Alvino, F., Di Vaio, A., Hassan, R., & Palladino, R. (2021). Intellectual capital and sustainable development: A systematic literature review. *Journal of intellectual capital*, 22(1), 76-94. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2019-0259>
- Ashraf, S., Sadiq, M., Ferreira, P., & Almeida, A. M. (2023). Intellectual capital and a firm's sustainable performance and growth before and during the COVID-19 crisis: a comparative analysis of small and large European hospitality firms. *Sustainability*, 15(12), 9743. <https://doi.org/10.3390/su15129743>
- Bahrani, S., Rajaepour, S., & Bakhtiar, M. H. Y. H. A. (2013). Simple and multiple relations between strategic human resource management and intellectual capital in Iranian higher education. *African Journal of Business Management*, 7(36), 3451. <http://dx.doi.org/10.5897/AJBM12.104>
- Bonabi Ghadim, R., Vaez, S. A., & Ensani, R. (2022). The Effect of Intellectual Capital on Sustainability Performance Reporting and Business Strategy. *Financial Accounting Research*, 14(2), 63-90. [In Persian]. <https://doi.org/10.22108/far.2022.133847.1890>
- Charles, Y., & Yahaya, O. A. (2024). The value relevance of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 25(2), 233-254. <http://dx.doi.org/10.1108/14691931111154715>
- Cuozzo, B., Dumay, J., Palmaccio, M., & Lombardi, R. (2017). Intellectual capital disclosure: a structured literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 18(1), 9-28. <https://doi.org/10.1108/jic-10-2016-0104>
- Das, R., & Kodwani, A. D. (2018). Strategic human resource management: a power based critique. *Benchmarking: An International Journal*, 25(4), 1213-1231. <https://doi.org/10.1108/bij-09-2016-0143>
- Emeagwal, L., & Ogbonmwan, K. O. (2018). Mapping the perceived role of strategic human resource management practices in sustainable competitive advantage. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(2), 1-19. <https://doi.org/10.2307/30040665>
- Eneh, S. I., & Awara, N. F. (2016). Strategic human resource management practices and organizational growth: A theoretical perspective. *Global Journal of Social Sciences*, 15(1), 27-37. <https://doi.org/10.4314/gjss.v15i1.3>
- Fajriyanti, N., Sukoharsono, E. G., & Abid, N. (2021). Examining the effect of diversification, corporate governance and intellectual capital on sustainability performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(2), 12-20. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i2.1053>

- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782. <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Hamid, Z., Muzamil, M., & Shah, S. A. (2022). Strategic human resource management. In *Research Anthology on Human Resource Practices for the Modern Workforce* (pp. 1-16). <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-3873-2.ch001>
- Jiang, Y., Jamil, S., Zaman, S. I., & Fatima, S. A. (2024). Elevating organizational effectiveness: synthesizing human resource management with sustainable performance alignment. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(2), 392-447. <http://dx.doi.org/10.1108/JOEPP-03-2023-0111>
- Kamble, S. S., Gunasekaran, A., & Gawankar, S. A. (2020). Achieving sustainable performance in a data-driven agriculture supply chain: A review for research and applications. *International Journal of Production Economics*, 219, 179-194. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.05.022>
- Khaled, R., Ali, H., & Mohamed, E. K. (2021). The Sustainable Development Goals and corporate sustainability performance: Mapping, extent and determinants. *Journal of Cleaner Production*, 311, 127599. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127599>
- Khan, A. N., Mehmood, K., & Kwan, H. K. (2024). Green knowledge management: A key driver of green technology innovation and sustainable performance in the construction organizations. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(1), 100455. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100455>
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.07.018>
- Mamatova, L., & Pavliuk, V. (2020). Strategic management of human resources as the basis of sustainable development. *Public Security and Public Order*, (24). <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.37.26>
- Moslehpour, M., Chau, K. Y., Tu, Y. T., Nguyen, K. L., Barry, M., & Reddy, K. D. (2022). Impact of corporate sustainable practices, government initiative, technology usage, and organizational culture on automobile industry sustainable performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(55), 83907-83920. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-21591-2>

- Mukaro, C. T., Deka, A., & Rukani, S. (2023). The influence of intellectual capital on organizational performance. *Future Business Journal*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00208-1>
- Poltronieri, C. F., Gerolamo, M. C., Dias, T. C. M., & Carpinetti, L. C. R. (2018). Instrument for evaluating IMS and sustainable performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(2), 373-386. <https://doi.org/10.1108/ijqrm-11-2016-0194>
- Popescu, C. R. G., & Kyriakopoulos, G. L. (2022). Strategic Human Resource Management in the 21st-Century Organizational Landscape: Human and Intellectual Capital as Drivers for Performance Management. *COVID-19 Pandemic Impact on New Economy Development and Societal Change*, 296-323. <http://dx.doi.org/10.4018/978-1-6684-3374-4.ch015>
- Quintero-Quintero, W., Blanco-Ariza, A. B., & Garzón-Castrillón, M. A. (2021). Intellectual capital: A review and bibliometric analysis. *Publications*, 9(4), 46. <https://doi.org/10.3390/publications9040046>
- Sadat Mazloumi, Seyed Saeed. (2013). *Investigating the relationship between strategic human resource management and the performance of manufacturing companies in Rasht city*, Master's thesis, Islamic Azad University, Rasht Branch. [In Persian]
- Sayed, O. A., & Nefzi, A. (2024). The Impact of Intellectual Capital on Sustainable Performance: Banking Sector in Saudi Arabia. *Sustainability*, 16(11), 4528. <https://doi.org/10.3390/su16114528>
- Song, D., Zhang, P., Shi, R., & Yin, Y. (2024). Impact of strategic human resource management on open innovation: a chain mediation analysis of intellectual capital and supply chain integration. *Chinese Management Studies*, 18(4), 1085-1106. <https://doi.org/10.1108/CMS-01-2023-0023>
- Vahabi, Seyed Abbas., Soleimani, Majid., and Afkar, Adel. (۲۰۲۳). The Effect of Strategic Management on Human Resource on Organizational Performance with the Mediating Role of Intellectual Capital in Sports Media Employees of Physical Education Colleges in Tehran. *Communication Management in Sports Media*, 10(3), 60-72. [In Persian]. <https://doi.org/10.30473/jsm.2021.61052.1571>
- Vale, J., Miranda, R., Azevedo, G., & Tavares, M. C. (2022). The impact of sustainable intellectual capital on sustainable performance: A case study. *Sustainability*, 14(8), 4382. <https://doi.org/10.3390/su14084382>
- Van Anh, V. T. (2023). Sustainable Performance Measurement in Public Sectors-A Systematic Literature Review. *VNU University of Economics and Business*, 3(6), 58-58. <http://dx.doi.org/10.57110/vnujeb.v3i6.225>
- Yousefi Saeedabadi, Reza., Mirafazli, Seyed Mostafa., and Golafshani, Ali. (۲۰۲۴). *The effect of strategic human resource management on intellectual capital and professional competence of employees of Mazandaran University of Medical Sciences*, First International



فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال دوم | دوره ۲ | شماره ۳

Conference on Health, Hygiene and Education, Mazandaran Institute of Higher Education. Sari. [In Persian]. <https://civilica.com/doc/2085450>

Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 204, 965-979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>