



*Original Research*

## The Effect of Strategic Management of Human Resources on Professional Competence with Regard to the Mediating Role of Organizational Performance in Sports Organizations (Case of Study: Al-Muthani Sport Organization)

Ali Saeed Hadih Abud Almosavi<sup>1</sup>, Alireza Zamani Nukaabadi<sup>2\*</sup>

1. Ms.C. of Sport Management, Sport Sciences Department, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

2. Assistant Professor of Sport Management, Sport Sciences Department, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

### ARTICLE INFO

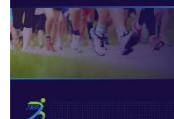
Received: 2023/03/28  
Reviewed: 2023/04/16  
Revised: 2023/05/07  
Accepted: 2023/05/22

### Keyword:

Strategic Management  
Human Resources  
Professional Competence  
Sports Organization

### ABSTRACT

The aim of the current research was to investigate the impact of strategic human resource management on professional competence with regard to the mediating role of organizational performance in Iraq's sports department. The statistical population was the employees of Al Muthani Sports Department in 1402, whose number was 104 and all of them participated in the research as a sample. To collect data from three standard questionnaires of strategic human resources management by Nego et al. (2008) including the components of care and attention, rules and regulations, criteria and tools, organizational performance questionnaire by Zuhir et al. (2016) including the components Behavioral, retention and promotion, background and experience, technical and team management, and Mohammadi's professional qualification questionnaire (2015) including basic, personal and educational components were used. The reliability of the questionnaires was calculated using Cronbach's alpha coefficient, which was 0.92 for strategic human resource management questionnaire, 0.87 for professional competence and 0.91 for organizational performance. The results showed that the fit of the model is good. The coefficient of the path of strategic management of human resources on professional competence in Iraqi sports administration is equal to 0.56, and the existence of a significant and positive effect of strategic management of human resources on professional competence was confirmed.



## تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه: اداره ورزش المپیک)

علی سعید جدیج عبود الموسوی<sup>۱</sup>، علیرضا زمانی نوکآبادی<sup>۲\*</sup>

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

### چکیده

### اطلاعات مقاله

هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی در اداره ورزش المپیک عراق بود. جامعه آماری کارکنان اداره ورزش شهر المپیک در سال ۱۴۰۲ بود که تعداد آنها ۱۰۴ نفر بود و همگی به عنوان نمونه در تحقیق شرکت کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد مدیریت استراتژیک منابع انسانی نگو و همکاران (۲۰۰۸) شامل مولفه‌های مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط و ابزاری، پرسشنامه عملکرد سازمانی زهیر و همکاران (۲۰۱۶) شامل مولفه‌های رفتاری، حفظ و ارتقاء، سابقه و تجربه، فنی و مدیریت تیمی، و پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای محمدی (۱۳۹۵) شامل مولفه‌های پایه، شخصی و آموزشی استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای پرسشنامه مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۰/۹۲، صلاحیت حرفه‌ای ۰/۸۷ و عملکرد سازمانی ۰/۹۱ به دست آمد. نتایج نشان داد که برازش مدل مطلوب است. ضریب مسیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای در اداره ورزش المپیک عراق برابر با ۰/۵۶ می‌باشد و وجود تأثیر معنادار و مثبت مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای تأیید شد. ضریب مسیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی برابر با ۰/۱۹ می‌باشد که وجود تأثیر معنادار و مثبت مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی تأیید شد و می‌توان نتیجه‌گیری کرد در تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای، عملکرد سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۰۸  
تاریخ داوری: ۱۴۰۲/۰۱/۲۷  
بازنگری مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷  
پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۰۱

### کلید واژگان

مدیریت استراتژیک  
منابع انسانی  
صلاحیت حرفه‌ای  
سازمان ورزشی

## مقدمه

سازمان‌های امروزی به لحاظ تحولات سریع و روز افزون سعی در پیشی گرفتن از رقبای خود می‌باشند. برای این که سازمان‌ها به این اهداف خود برسند باید عوامل زیادی را مدنظر قرار دهند. مسئله‌ای که در حال حاضر بیشتر توجه سازمان‌ها را به خود جلب کرده است موضوع مدیریت استراتژیک منابع انسانی است (کوری<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). مدیریت استراتژیک منابع انسانی عبارت از مرتبط ساختن مدیریت منابع انسانی با هدف‌های کوتاه مدت و بلندمدت راهبردی و استراتژیک جهت بهبود عملکرد سازمان و ایجاد فرهنگ سازمانی که بتوان انعطاف-پذیری و نوآوری را تعریف نمود (اعرابی، ۱۳۹۳، ص ۲۱). امروزه یکی از مهم‌ترین چالش‌های مطرح در حوزه منابع انسانی برقراری ارتباط و هماهنگی بین مدیریت منابع انسانی با استراتژی‌های بالادستی مانند استراتژی کسب و کار می‌باشد (فدیک<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). مطالعات اخیر، مدیریت منابع انسانی را به عنوان عاملی برای افزایش مزیت رقابتی مطرح می‌کند و کارکنان نیز به طور گسترده رویکرد و فرآیند و دیدگاه خودشان را با برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان محک می‌زنند. منابع انسانی به عنوان کلیدی‌ترین منابع سازمانی، زمانی به طور کارآمد و اثربخش به کار گرفته خواهد شد که با نگرش استراتژیک مدیریت شود (کریم<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به مفهوم به کارگیری فنون و روش‌هایی نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آنها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند (اعرابی، ۱۳۹۳). در سال‌های اخیر و با ظهور مدیریت راهبردی و همزمان با توسعه گرایش‌های راهبردی در مدیریت منابع انسانی، سازمان‌ها دریافته‌اند که سرمایه انسانی، مزیت رقابتی پایداری را برای آنان در بر خواهد داشت. در همین زمینه بسیاری از پژوهشگران به بررسی اهمیت اقدام‌های مدیریت راهبردی و به دنبال توضیح در خصوص تأثیر وظایف مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد، دستیابی به اهداف و موفقیت سازمان بوده‌اند (زهیر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). عملکرد شغلی مجموعه‌ای از اقدامات و فعالیت‌هایی است که از طرف افراد در جهت نیل به اهداف از پیش‌تعیین‌شده سازمان انجام می‌گیرد (بایرز و رو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸، ص ۸). نتایج مالمیر و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع

انسانی و عملکرد نشان داد که همبستگی مثبت و معنی-داری بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد وجود دارد.

عملکرد سازمان‌ها مهم‌ترین معیار سنجش موفقیت در سازمان‌ها به حساب می‌آید؛ زیرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد (گری و هانک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). سازمان‌های موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به گونه‌ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می‌پردازند و از آنجا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی‌ترین هدف سازمان‌ها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است. این عوامل شامل زمین، سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است. در این بین نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها و از حساسیت برخوردار است (تبعیدیان، ۱۳۹۳).

از عوامل مهمی که می‌تواند نشان دهنده عملکرد فرد باشد، شایستگی می‌باشد. شایستگی یک مفهوم عینی است که شامل دانش ویژه، مهارت یا توانایی و یا نگرش منحصر به فرد است و در مورد کیفیت کفایت داشتن یا واجد شرایط بودن، چه به لحاظ جسمی چه به لحاظ فکری، صحبت می‌کند (ویلکاس<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴). شایستگی عبارت است از تشخیص دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارهایی که برای انجام اثربخش شغل و وظایف مربوط به آن، در سازمان ضروری است. در تعریفی دیگر، صلاحیت مجموعه‌ای از دانش، نگرش‌ها و مهارت‌ها و یا سایر خصوصیات شخصی وابسته است که در بخش اساسی یک شغل تأثیر می‌گذارد، با عملکرد آن شغل همبستگی دارد، می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته‌شده، اندازه‌گیری شود و می‌تواند از طریق بازآموزی و توسعه بهبود یابد (پی ام بی اوک<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴). نتایج امیرنژاد و مصطفوی (۱۴۰۱) نشان داد توجه به شایستگی‌های استراتژیک مدیران در زمان انتصاب آنها و تمرکز بر اولویت‌های شناسایی شده به ویژه رشد و توسعه انسانی در محیط کار، برآوردن انتظارات رهبری و نهادینه‌یکردن الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفته می‌تواند نتایج اثربخشی برای سازمان‌ها به همراه داشته باشد. نتایج چراغ و همکاران (۱۴۰۰) در بررسی شایستگی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها نشان داد که عوامل اسلامی و فردی از اثرگذاری بیشتری نسبت به بقیه عوامل برخوردارند و

5 - Byars & Rue  
6 - Geary & Hunek  
7 - Wilcox  
8 - PMBOK

1 - Currie  
2 - Fedyk  
3 - Karim  
4 - Zehir

## روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ روش جمع آوری اطلاعات از نوع توصیفی و از نظرهدف تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی است که به صورت پیمایشی با تکنیک تحقیق و تکمیل پرسشنامه توسط پژوهشگر اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق پرسنل اداره ورزش المثنی عراق بودند. تعداد آنها ۱۰۴ نفر بود که به صورت تمام شمار پرسشنامه‌ها بین نمونه آماری توزیع شد. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده می‌شود. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق سه پرسشنامه استاندارد مدیریت استراتژیک منابع انسانی (نگو<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۸)، عملکرد سازمانی (زهیر<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۶) و صلاحیت حرفه‌ای (محمدی، ۱۳۹۵) بود. جهت تعیین اعتبار پرسشنامه از ۸ نفر متخصصین مدیریت ورزشی خواسته شد تا نظریات و پیشنهادات خود را در رابطه با موارد زیر در خصوص این سؤالات پرسشنامه بیان کنند: شکل و محتوای پرسشنامه، نگارش سؤال‌های پرسشنامه، و کامل بودن سؤال‌ها از نظر کسب اطلاعات در زمینه متغیرهای پژوهش و هماهنگی متن سؤال‌ها با گزینه‌های سؤال. که اعتبار صوری پرسشنامه را تأیید کردند. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، محقق ابتدا به طور تصادفی ساده تعداد ۳۰ پرسشنامه را در جامعه تحت بررسی توزیع، و پس از تکمیل و جمع‌آوری با محاسبه واریانس این نمونه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، پرسشنامه‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۰/۹۲، صلاحیت حرفه‌ای ۰/۸۷ و عملکرد سازمانی ۰/۹۱ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی: میانگین، انحراف معیار، توزیع‌های فراوانی و درصدی و در سطح آمار استنباطی از آزمون کالموگروف اسمیرنوف جهت اطمینان از طبیعی بودن توزیع نمونه و از آزمون لوین جهت اطمینان از همگنی واریانس استفاده شد. پس از محرز شدن این پیش شرط‌ها برای مقایسه میانگین نمونه با میانگین فرضی جامعه از  $t$  تک متغیره استفاده شد. از آزمون‌های  $F$  و  $t$  برای مقایسه میانگین‌ها، معادلات ساختاری برای ارائه مدل و برای رتبه-بندی مؤلفه‌ها استفاده شد. روش‌های آماری فوق با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۳ در سطح خطای ۰/۰۵ انجام گرفت.

## یافته‌ها

در جدول ۱ مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق ارائه شده است.

ارزیابی و توسعه این عوامل باید به عنوان اولویتی اساسی در انتخاب، انتصاب و ارزیابی عملکرد مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها تبدیل شود. مواسجی<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) در ارزیابی شایستگی حرفه‌ای منابع انسانی در لیگ برتر فوتبال کنیا نشان داد مهم‌ترین بخش، رده‌های بالایی سازمان می‌باشند که آنها تاثیرگذاری بسیار زیادی در سایر بخش‌ها دارند. کارو<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی فرآیند کلینیک‌های مربیگری در خصوص شایستگی و کارآمدی در آموزش مربیان پرداخت و نتایج نشان داد که اگر مربیان زمان کافی برای حمایت از نیازهای یادگیری فردی فراگیرندگان را نداشته باشند، این می‌تواند خطری برای تجربه یادگیری باشد.

در سال‌های اخیر، بعضی از محققان روابط متقابل و معنادار میان صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد را تایید کرده‌اند. همچنین تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمان‌ها به طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته است. اما این مطالعه به بررسی همزمان این سه متغیر تاثیر می‌پردازد. همان‌طوری که رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به مفهوم به کارگیری فنون و روش‌هایی نوین است؛ در این پژوهش سعی بر آن است که با بررسی همزمان این سه متغیر، عوامل تاثیرگذار مدیریت استراتژیک بر شایستگی‌های حرفه‌ای مشخص شود تا این-که اداره ورزش بتواند در راهبردهای خود از آن به نحوه مقتضی برای منابع انسانی و عملکرد خود استفاده نماید. شیوه‌های گوناگون مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها سبب افزایش عملکرد مثبت سازمان‌ها شده (شریفا و محمد<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰) و مدیرانی موفق شده‌اند که راهبردهای منابع انسانی را هم‌ردیف با راهبرد رقابتی خویش به کار گرفته‌اند (چانیا، ۲۰۱۷). مدیران منابع انسانی برای دستیابی موفقیت در کل سازمان، باید در تدوین ماموریت، چشم‌انداز، اهداف و برنامه‌ریزی‌های راهبردی سازمان شرکت داشته باشند و از آنها حمایت کنند و در نهایت، به تعیین معیارهایی برای اندازه‌گیری و نشان دادن میزان موفقیت سازمان در فعالیتهای مرتبط انجام گرفته کمک کنند. بنابراین شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای در راستای راهبردهای منابع انسانی، ضروری به نظر می‌رسید. از این رو، محققان در تحقیق حاضر به دنبال تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی در اداره ورزش المثنی عراق می‌باشد.

4 - Ngo  
5 - Zohir

1 - Mwasiaji  
2 - Karhu  
3 - Sharifa & Mohammed

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق

ویژگی	انواع	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۷۳	۷۰
	زن	۳۱	۳۰
وضعیت تاهل	مجرد	۳۲	۳۱
	متاهل	۷۲	۶۹
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۶۷	۶۴
	غیر تربیت بدنی	۳۷	۳۶
سن	۲۰-۲۵	۹	۹
	۲۶-۳۰	۶	۶
	۳۱-۳۵	۳۸	۳۶
	۳۶-۴۰	۵۱	۴۹
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۲۰	۱۹/۲۳
	۵-۱۰ سال	۱۰	۹/۶۱
	۱۱-۱۵ سال	۲۳	۲۲/۱۶
	بیشتر از ۱۵ سال	۵۱	۴۹
میزان تحصیلات	دیپلم	۶	۶
	فوق دیپلم	۶	۶
	لیسانس	۲۵	۲۴
	فوق لیسانس و بالاتر	۶۷	۶۴

از ۰/۰۵ می‌باشد، ادعای نرمال بودن داده‌ها پذیرفته‌شده و تمامی متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند بنابراین می‌توان جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از روش‌های آماری پارامتریک استفاده نمود.

برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج آزمون کلموگرف اسمیرنوف در جدول ۲ نشان داده شده است. با توجه به این که سطح معناداری آزمون (Sig) در تمام متغیرها بیشتر

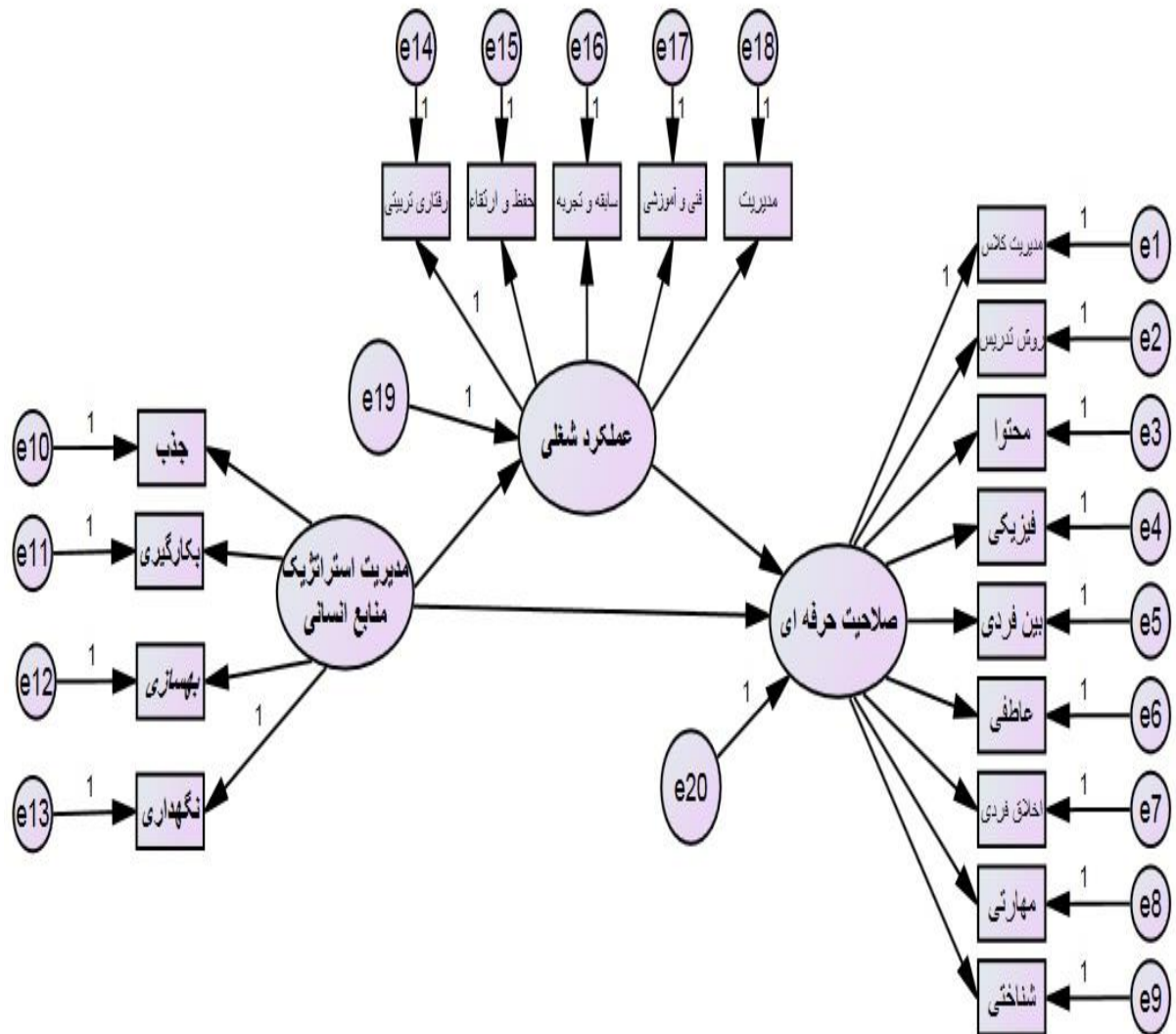
جدول ۲. بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

نام متغیر	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	صلاحیت حرفه‌ای	عملکرد شغلی
Z	۱/۱۷	۱/۱۷	۱/۲۲
سطح معنی داری	۰/۱۴	۰/۰۹	۰/۲۳

وضعیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی در اداره ورزش المثنی عراق برابر با ۴/۲۵ است که از میانگین فرضی ( $\mu = 3$ ) بزرگ‌تر می‌باشد. مقدار  $\frac{sig}{2}$  برابر با ۰/۰۰۱ است که از ۰/۰۵ کمتر می‌باشد و همچنین مقدار آماره  $t$  برابر با ۵۹/۴۴ بوده که مقداری مثبت می‌باشد بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت وضعیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی در اداره ورزش المثنی عراق مطلوب است.

شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد که در نرم‌افزار Amos ver 23 رسم شده است.

جهت بررسی فرضیه اول (مدیریت استراتژیک منابع انسانی، صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی در اداره ورزش المثنی عراق از سطح بالایی برخوردار هستند) از آزمون پارامتری  $t$  تک نمونه‌ای استفاده شد که در آن به مقایسه میانگین با عدد ثابت (میانگین فرضی ۳) پرداخته شد. در صورتی که متوسط نظر پاسخ‌دهندگان نسبت به وضعیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی، صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی بزرگ‌تر از میانگین فرضی ۳ باشد می‌توان گفت که مدیریت استراتژیک منابع انسانی، صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی در اداره ورزش المثنی عراق مطلوب است. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد متوسط نظر پاسخ‌دهندگان نسبت به



شکل ۱. رسم مدل مفهومی پژوهش در نرم افزار Amos

وجود آمد. تفاوت مهمی که بین آزمون تناسب مجذور کای و شاخص‌های تناسب ثانویه وجود دارد، این است که آزمون مجذور کای به واقع شاخص عدم تناسب مدل است و هرچه ارزش آن کوچکتر باشد نشان می‌دهد که مدل تناسب بهتری دارد. اما در مقابل شاخص‌های تناسب ثانوی از قبیل  $RMSEA^3$ ،  $CFI^4$  و  $PCFI^5$  هستند، در این شاخص‌ها هرچه ارزش آنها بیشتر باشد، مدل تناسب بهتری دارد. بر اساس نتایج جدول ۲ و استناد به شاخص‌های مختلف برازش مدل می‌توان استنباط کرد که برازش مدل مطلوب است.

در رابطه با ارزیابی تناسب مدل<sup>۱</sup> باید اذعان داشت وقتی گفته می‌شود مدل با یکسری داده‌های مشاهده شده تناسب دارد، که ماتریس کوواریانس ضمنی مدل با ماتریس کوواریانس داده‌های مشاهده شده هم ارز (معادل) باشد یعنی وقتی ماتریس باقیمانده و عوامل (عناصر آن) نزدیک صفر باشند. مهم‌ترین شاخص تناسب مدل<sup>۲</sup> آزمون مجذور کای است. البته استفاده از این آزمون متضمن رعایت یکسری مفروضاتی است که در برخی از موارد امکان نقض این مفروضات وجود دارد. با گسترش نارضایتی از آزمون مجذور کای، یکسری شاخص‌های ثانویه به

4 Comparative Fit Index

5 Parsimonious Comparative Fit Index

1 Evaluation of Fit

2 Goodness of Fit

3 The Root Mean Square Error of Approximation

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	مقدار	حدمجاز
(کای دو بر درجه‌ی آزادی)	۳/۸۰	کمتر از ۵
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۱۳	بالاتر از ۰/۰۹
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹
PCFI (شاخص برازش تطبیقی مختصر)	۰/۶۱	بالاتر از ۰/۵

جدول ۳، مدل تدوین شده شامل ۳ بعد و ۲۰ مؤلفه است. ابعاد ساخته شده و مولفه‌های مربوط به هر بعد به همراه بار عاملی هر یک از مولفه‌ها، روی ابعاد متناظر ارائه شده است. بارهای عاملی ایجاد شده، نشان می‌دهد که مولفه‌ها با ابعاد متناظر خود تناسب دارند و مفهوم هر بعد را به خوبی تبیین می‌کنند. رابطه هر مؤلفه با بعد آن از لحاظ آماری مورد تأیید،

ضمن سطح معناداری کمتر ۰/۰۰۱ است. لازم به ذکر است که محدود ساختن مدل به این مؤلفه‌ها به این مفهوم نیست که تنها این مؤلفه‌ها در شکل‌گیری مدیریت استراتژیک منابع انسانی، صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد سازمانی تأثیرگذار هستند بلکه این مؤلفه‌ها موثرترین مؤلفه‌ها هستند.

جدول ۳. بارهای عاملی برآورد شده

مؤلفه‌های مشاهده شده	بار عاملی	آماره t	سطح معناداری
پایه (شناختی)	۰/۵۳	۱۴/۹۱	<۰/۰۱
پایه (مهارتی)	۰/۷۲	۱۶/۱۳	<۰/۰۱
شخصی (اخلاق فردی)	۰/۸۳	۱۴/۹۲	<۰/۰۱
شخصی (عاطفی)	۰/۷۱	۱۱/۲۳	<۰/۰۱
شخصی (بین فردی)	۰/۶۶	۱۲/۲۳	<۰/۰۱
شخصی (فیزیکی)	۰/۸۵	۱۴/۵۹	<۰/۰۱
آموزشی (محتوا)	۰/۹۱	۱۲/۴۲	<۰/۰۱
آموزشی (روش تدریس)	۰/۸۵	۹/۰۱	<۰/۰۱
آموزشی (مدیریت کلاس)	۰/۷۴	-	<۰/۰۱
مراقبت و توجه	۰/۵۲	۵/۲۰	<۰/۰۱
قوانین و مقررات	۰/۵۰	۵/۲۷	<۰/۰۱
ضوابط	۰/۷۱	۵/۸۳	<۰/۰۱
ابزاری	۰/۵۰	-	<۰/۰۱
رفتاری و تربیتی	۰/۷۲	۱۴/۸۶	<۰/۰۱
حفظ و ارتقای تیم	۰/۸۶	۱۵/۹۳	<۰/۰۱
سابقه و تجربه	۰/۹۱	۱۶/۹۶	<۰/۰۱
فنی و آموزشی	۰/۹۸	۱۲/۳۵	<۰/۰۱
مدیریت تیمی و فردی	۰/۷۲	-	<۰/۰۱

تأثیر معناداری دارد.

نتایج جدو ۴ آزمون t نشان می‌دهد مدیریت استراتژیک

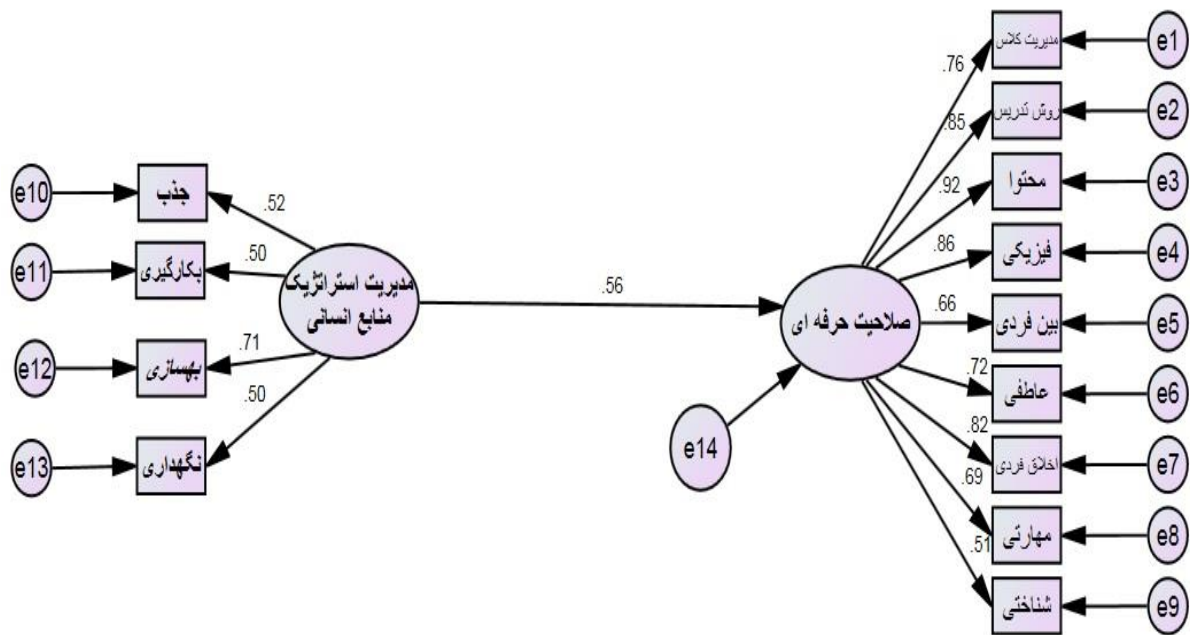
منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای در اداره ورزش المثنی عراق

جدول ۴. ضرایب تخمین تأثیر درون داده‌ها

مؤلفه‌ها	ضریب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای	۰/۵۶	۵/۶۰	<۰/۰۱

المثنی عراق تأیید می‌شود و می‌توان گفت مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای در اداره ورزش المثنی عراق نقش مثبت و معناداری وجود دارد. مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد در شکل ۲ آورده شده است.

ضریب مسیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای در اداره ورزش المثنی عراق برابر با ۰/۵۶ می‌باشد که مقداری مثبت می‌باشد و وجود تأثیر معنادار و مثبت مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای در اداره ورزش



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضریب استاندارد

صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

همان‌گونه که جدول ۵ بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون t نشان می‌دهد مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر

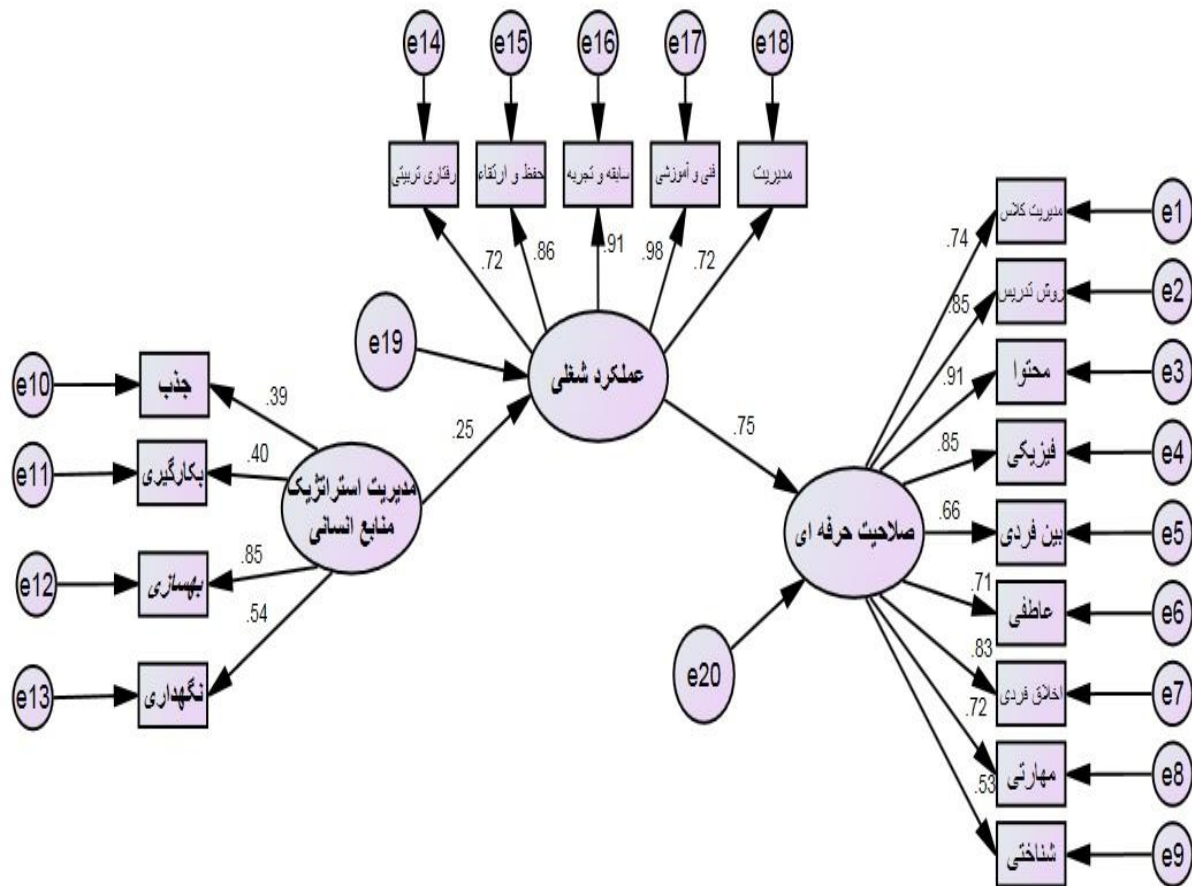
جدول ۵. ضرایب تخمین تأثیر درون داده‌ها

مؤلفه‌ها	ضریب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی	۰/۲۵×۰/۷۵=۰/۱۹	۱۹	۰/۰۵

صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی تأیید می‌شود و می‌توان گفت مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی نقش مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس شکل ۳، ضریب مسیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی برابر با ۰/۱۹ می‌باشد که مقداری مثبت می‌باشد و وجود تأثیر معنادار و مثبت مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر





شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضریب استاندارد

## بحث و نتیجه گیری

مفهوم مدیریت منابع انسانی انعکاس سه کلمه کلیدی یعنی انسان، منابع و مدیریت است که این مفاهیم را ارائه نمی دهد. کلمه انسان به این معنی است که با مردم ارتباط دارد در حالی که مدیریت به حوزه کسب و کار و سازمان اشاره دارد. کلمه منبع مفهومی بسیار مبهم است که برای بسیاری از مردم درک آن دشوار است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی یک سیستم مدیریت منابع انسانی است که منابع سرمایه انسانی آن به بهترین نحو به کسب و کار استراتژیک کمک می کند (کاسکیو، ۲۰۱۵). مدیریت منابع انسانی شامل وظایفی مانند آماده سازی منابع انسانی، مدیریت، استخدام استراتژیک، آموزش کارکنان، مدیریت رشد، کارایی، روابط، مراقبت های بهداشتی، رضایت کارکنان و همچنین ارائه خدمات به کارکنان بوده و شامل سیاست ها و شیوه های تنظیم شده برای بهبود کارایی سازمانی، مشارکت کارکنان و کیفیت کار است. داشتن شیوه های مدیریت

منابع انسانی محل، عملکرد شرکت مانند، بازده درآمد، سود، رقابت پذیری و سهم بازار را به طور مثبت بهبود می بخشد توجه به منابع انسانی و پایبندی به آن را مطرح کردند که عملکردهای منابع انسانی برتر از نظر فنی منجر به تولید بیشتر، انگیزه بیشتر، کارکنان راضی و متعهد که به نوبه خود سازمان موثرتری را ارتقا می دهند. سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی یک امر ضروری است و عنصری در ساخت سرمایه انسانی و تحریک رفتارهای لازم ایجاد می کند. این امر با استدلال های همسو است که به این نتیجه رسیدند که شیوه های مدیریت استراتژیک منابع انسانی باعث بهبود عملکرد سازمان ها، کمک به رضایت کارکنان و مشتریان، نوآوری، بهره وری و توسعه شهرت خوب در بین جامعه شرکت می شود (ژانگ و همکاران، ۲۰۰۸).

اثر بخشی شیوه های استخدام بر اثربخشی کارکنان تاثیرگذار است. انتخاب یک نامزد مناسب برای یک موقعیت مناسب باید با مطابق با توسعه و ارتقای شایستگی های کارکنان مرتبط با

مؤلفه‌ها در شکل‌گیری مدیریت استراتژیک منابع انسانی، صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد سازمانی تاثیرگذار هستند بلکه این مؤلفه‌ها موثرترین مؤلفه‌ها هستند. در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی، بهسازی منابع انسانی، جذب منابع انسانی، به‌کارگیری منابع انسانی و نگهداری منابع انسانی به ترتیب بالاترین بار عاملی را داشتند. بیشترین بار عاملی در قسمت صلاحیت حرفه‌ای به ترتیب آموزشی (محتوا)، شخصی (فیزیکی)، آموزشی (روش تدریس)، شخصی (اخلاق فردی)، آموزشی (مدیریت)، شخصی (عاطفی)، پایه (مهارتی)، شخصی (بین‌فردی)، پایه (شناختی) بود. در حوزه عملکرد شغلی به ترتیب مؤلفه‌های فنی، حفظ و ارتقا تیم، سابقه و تجربه، مدیریت تیمی و رفتاری بالاترین بار عاملی را داشتند. همچنین یافته‌ها نشان داد مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. ضریب مسیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی برابر با ۰/۱۹ می‌باشد که مقدار مثبت می‌باشد و وجود تأثیر معنادار و مثبت مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی تأیید شد. این یافته‌ها با نتایج گست<sup>۷</sup> (۲۰۱۱) و ژانگ و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۰۸)، نوئی و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۱۰)، (انور و عبدالله<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۱) و پیل‌پا و فرخیان (۱۳۹۶) همسو است.

نتایج پیشنهاد می‌کنند با توجه به تأثیر معنی‌دار مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی پیشنهاد می‌شود مدیریت ادارات ورزش بر روی این امر توجه ویژه داشته باشد. شایستگی‌های کارکنان ترکیبی از دانش، رفتار و مهارت‌های صریح و ضمنی است که به کسی پتانسیل آن را می‌دهد که وظایف خود را به طور اثربخش انجام دهد. افزایش و بهبود شایستگی‌های کارکنان بسیار مهم است و عملکرد سازمانی منجر به افزایش عملکرد کارکنان و کارایی بیشتر و کمک به ایجاد شایستگی‌های اساسی برای سازمان‌ها می‌شود. بهبود شایستگی‌های کارکنان به طور قابل توجهی عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد و منجر به نتایج سازمانی می‌شود. با توجه به تأثیر معنی‌دار مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی پیشنهاد می‌شود مدیریت اداره ورزش

کسب و کار استراتژی‌ها و اهداف باشد تا منجر به مزیت رقابتی و عملکرد بالای سازمان‌ها شود (هلریگال و اسلوکام<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). نتایج العراقی<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) در حوزه منابع انسانی نفت عراق نشان داد که شیوه‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه و پاداش مستقیماً با عملکرد سازمانی مرتبط است. نتایج کرمی و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که شایستگی حرفه‌ای پرستاران در حد متوسطی است و در سطوح متوسط ارتباط آماری معنی‌داری بین حرفه‌ای وجود نداشت. بین شایستگی و تعهد سازمانی تفاوت‌های قابل توجهی در شایستگی حرفه‌ای بر اساس وضعیت تأهل و سابقه کار وجود داشت که همسو با یافته‌های مطالعه حاضر است.

ضریب مسیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای در اداره ورزش المثنی عراق برابر با ۰/۵۶ می‌باشد که مقداری مثبت می‌باشد و وجود تأثیر معنادار و مثبت مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای در اداره ورزش المثنی عراق تأیید می‌شود و می‌توان گفت مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای در اداره ورزش المثنی عراق نقش مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه فرعی اول پژوهش، تأیید می‌گردد. یافته‌های برخی مطالعات پیشنهاد می‌کند رابطه بین مدیریت منابع انسانی و شیوه‌ها و عملکرد سازمانی بر اساس این فرض که سرمایه‌گذاری در منابع انسانی باعث توسعه عملکرد سازمانی، رضایت مشتری، نوآوری، بهره‌وری و توسعه شهرت سازمان می‌شود بیشتر مورد بررسی قرار گیرد (نوئه و همکاران، ۲۰۱۰؛ نانا و اوتو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). همچنین این یافته‌ها با مطالعات هونینوگا و آدویزی<sup>۴</sup> (۲۰۲۱)، منسا-دانش<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) و کاندامپولی و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۱) همسو است نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری در نرم‌افزار Amos نشان داد مدل تدوین شده شامل ۳ بعد و ۲۰ مؤلفه است. ابعاد ساخته شده و مؤلفه‌های مربوط به هر بعد به همراه بار عاملی هر یک از مؤلفه‌ها، روی ابعاد متناظر ارائه شده است. بارهای عاملی ایجاد شده، نشان می‌دهد که مؤلفه‌ها با ابعاد متناظر خود تناسب دارند و مفهوم هر بعد را به خوبی تبیین می‌کنند. رابطه هر مؤلفه با بعد آن از لحاظ آماری مورد تأیید، ضمن سطح معناداری کمتر ۰/۰۱ است. لازم به ذکر است که محدود ساختن مدل به این مؤلفه‌ها به این مفهوم نیست که تنها این

6 - Kandampully et al.,

7 - Guest

8 - Zhang, et al.

9 - Noe et al.

10 - Anwar &amp; Abdullah

1 - Hellriegel &amp; Slocum

2 - Alaraqi

3 - Nana, &amp; Otoo

4 - Honyenuga and Adzoyi

5 - Mensah-Ansah

المثنی بر روی هر سه مولفه تمرکز کنند تا عملکرد سازمانی

خود را ارتقا دهند.

## References

- Alaraqi, A. K. (2017). Relationship between Shrm and Organizational Performance among Iraqi Oil Companies. *Journal of Global Economics*, 5(1), 1-12.
- Astronomer M. Brothers, T. (2018). Analysis of the factors affecting the relationship between the quality of work life and the performance of employees of Ramin University of Agriculture and Natural Resources. Master's thesis, education management, Hamadan province.
- Al-Jedaiah, M., Albdaeen, R. (2020). The effect of strategic human resources management (SHRM) on organizational excellence. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 49-58.
- Amirnejad, Q., Mostafavi, A., AlSadat, S. (2022). Designing a model of strategic competencies for managers from the point of view of Imam Khomeini and the Supreme Leader (Madazla Al-Ali). *Transformational Human Resources Quarterly*, 1(1): 74-86. (Persian)
- Anwar, K. (2017). Factors Affecting Stock Exchange Investment in Kurdistan. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 25(1), 32-37.
- Arabi, M., Khodadadi, A. (2013). The internal coordination model of human resources communication strategies and organization performance. *Biquarterly research journal of human resources management of Imam Hossein University*, 3(2): 48-25. (Persian)
- Ashford, S.J. (1988). Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 24(1): 19-36.
- Boxall, P. and Steenveld, M. (1999). Human resource strategy and competitive advantage: a longitudinal study of engineering consultancies. *Journal of Management Studies*, 36(4): 443-463.
- Buller, P. F., McEvoy, G. M. (2012). Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight. *Human Resource Management Review*, 22: 43-56.
- Byars LI, Rue LW. (2008). *Human Resource Management: 9 th Edition*. New York: Mc GrawHill.
- Chan, I. Y. S., Liu, A. M. M., Cao, S., Fellows, R. (2013). Competency and empowerment of project managers in China. In *Proceedings of the 29th Annual ARCOM Conference*.
- Cheragh Birjandi, K., Peymanizad, H., Keshtidar, Mohammad., Fahim Devin, H. (2021). Designing a model of influencing factors on the competence of physical education managers of universities. *sports management and movement behavior research journal*, 17(33): 67-80. (Persian)
- Currie, G., Dingwall, R., Kitchener, M., Waring, J. (2012). Let's dance: Organization studies, medical sociology and health policy. *Social Science & Medicine*, 74(3): 273-280.
- Dianna L. (2015). The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management. *Human Resource Management Review*. HUMRES-00499; No of Pages 16.
- Epstein, R.M., Hundert, E.M. (2002). Defining and assessing professional competence. *Journal of the American Medical Association*, 287(2): 226-235.
- Fedyk, W., Sołtysik, M., Oleśniewicz, P., Borzyszkowski, J., Weinland, J. (2021), Human resources management as a factor determining the organizational effectiveness of DMOs: a case study of RTOs in Poland, *International Journal of Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance*, *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Honyenuga, B.Q., Adzoyi, P.N. (2012). The influence of retention strategies on labour turnover in the hospitality industry in Ghana. *International Journal of Multidiscipline Research*, 2(3): 27-33.
- Geary, J., Hunek, I. (2019), Strategic imperatives, power and subsidiary performance: the transfer of human resource management practices in multinational companies operating in Poland's postsocialist banking industry, *Industrial Relations Journal*, 50(4), 362-378.
- Grant, R. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(Winter Special Issue), 109-122.
- Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: Still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 21(1), 3-13.
- Karhu L. (2021). Practical coach education in degree program in Sports Coaching and Management Degree programme Bachelor of Sports Coaching and Management, Haaga-Helia University of Applied Sciences.
- Karami, A., Farokhzadian, J., Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLoS ONE* 12(11): e0187863.
- Karim, D. N., Majid, A. H. A., Omar, K., &Aburumman, O. J. (2021). The mediating effect of interpersonal distrust on the relationship between perceived organizational politics and workplace ostracism in Higher Education Institutions. *Heliyon*, e07280.
- Kehoe, R.R. and Wright, P.M. (2013). The impact of high performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(1): 366-391.

- Lockhart, J.C. (2013). Executive education: can it be too good. *Journal of Executive Education*, 12(1): 1-12.
- Malmir, A., Abbasi, H., Sarihi, R., Alavi, B. (2018). Investigating the relationship between strategic management of human resources and performance. *Quarterly magazine of new research approaches in management and accounting*, 3(18): 55-74. (Persian)
- Mensah-Ansah, J. (2014). Small tourism accommodation business owners in Ghana: a factor analysis of motivations and challenges. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 3(1): 1-17.
- Mwasijaji, E. (2020). Sustainability Reporting in the Context of Small and Medium Business Enterprises in Kenya: A Conceptual Framework. *International Journal of Business Marketing and Management*. 5(1): 13-22.
- Minbaeva, D.B. (2005). HRM practices and MNC knowledge transfer. *Personal Review*, 34(1) 125-144.
- Nana, F., Otoo, K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance The mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*, 4(5): 949-970. DOI 10.1108/ER-02-2018-0053
- Khan MA (2010) Effects of Human Resource practices on organizational performance. An empirical study of Oil and Gas industry in Pakistani. *European Journal of Economics Finance and Administrative Sciences* 24: 158-175.
- Kim, Y., Ployhart, E.R. (2014) The Effects of Staffing and Training on Firm Productivity and Profit Growth Before, During, and After the Great Recession. *Journal of Applied Psychology*, 99: 361-389.
- Mohammadi M., Bahrul Uloom, H., Hosseinnia, S.R. (2016). The relationship between social responsibility and moral atmosphere with perceived sports performance (case study: volleyball players of North Khorasan province). *Journal of Human Resource Management in Sports*, 3(2): 165-174. (Persian)
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. and Wright, P. (2010), *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 7th ed., McGraw-Hill, New York, NY.
- Ngo H Y, Lau C M, Foley Sh. (2008). Strategic Human Resource Management, Firm Performance and Employee Relations Climate in China, *Human Resource Management*, 47(1): 73-90.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: an organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6): 963-974.
- Ostroff, C. and Bowen, A.E. (2000). Moving HR to a higher level: HR practice and organizational effectiveness", in Klein, K.J. and Koslowski, S.W.J. (Eds), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations, Foundations, Extensions, and New Directions*, Jossey-Bass, San Francisco, pp. 211-266.
- PMBOK Guide. (2004). *A Guide for the Project Management Body of Knowledge*, Third Edition.
- Poulston, J. (2008). Hospitality workplace problems and poor training: a close relationship. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(4): 412-427.
- Randeree, K., Al Youha, H. (2009). Strategic management of performance: an examination of public sector organizations in the United Arab Emirates", *International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 9(4): 123-134.
- Reynders, B., Vansteenkiste, M., Van Puyenbroeck, S., et al. (2019). Coaching the coach: intervention effects on need-supportive coaching behavior and athlete motivation and engagement. *Psychol Sport Exerc*, 43: 288-300.
- Rodriguez, J.M., Ventura, J. (2003) Human resource management systems and organizational performance: an analysis of the Spanish manufacturing industry. *International Journal of Human Resource Management*, 14: 1206-1226.
- Safa, L., Azarnejad, K. (2016). The effect of professional qualification components on the job performance of teachers of agricultural conservatories in the northwestern provinces of the country. *Agricultural Education Management Research Quarterly*, 41: 46-130. (Persian)
- Saha, N., Chatterjee, B., Gregar, A., Saha, P. (2016). The impact of SHRM on sustainable organizational learning and performance development. *International Journal of Organizational Leadership*, 5: 63-75.
- Shaheen, A., Naqvi, S.M.H., Khan, M.A. (2013) Employees Training and Organizational Performance: Mediation by Employees Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary research in Business* 5: 490-503.
- Stredwick, J. (2005). *An Introduction to Human Resource Management*. Elsevier Ltd.
- Wilcox, Y. (2014). A Professional Grounding and History of the Development and Formal Use of Evaluator Competencies. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 28(3): 1-28.
- Wright, P., Gardner, T., Mounihan, L.M. (2003) The impact of human resource practices on business unit operating and financial performance. *Human Resource Management Journal*, 13: 21-36.
- Yazdan Shenaz, M., Madani, S. (2019). Causal and mediating roles of strategic management of human resources and tendency to entrepreneurship in the performance of companies admitted to the Tehran Stock Exchange. *Mazandaran University executive management research journal*, 12(24):103-132. (Persian)
- Zehir, C., Gurol, Y., Karaboga, T., Kole, M. (2016). Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of

Entrepreneurial Orientation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 235:372-81.

Zhang, Z., Wan, D., Jia, M. (2008), "Do high-performance human resource practices help

corporate entrepreneurship: the mediating of organizational citizenship behavior", *Journal of High Technology Management Research*, Vol. 19 No. 2, pp. 128-138.

**ارجاع:** سعید جدیج عبود الموسوی علی، زمانی نوکآبادی علیرضا، تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر صلاحیت حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی عملکرد سازمانی در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه: اداره ورزش المپتی)، *مجله علوم حرکتی و رفتاری*، دوره ۶، شماره ۱، بهار ۱۴۰۲، صفحات ۳۳-۴۵.