



Investigating the Impact of Strategic Management of Human Capital in Education, on Improving the Educational Performance and Learning of Students in Schools

Behnaz Mohajeran¹, Hasan Galavandi², Arastoo Abdullahpour^{3*}, Leila Firouzi⁴

1 Associate Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, West Azarbaijan Province, Iran

2 Professor of Education Management, Urmia University, West Azarbaijan Province, Iran

3 P.hD student in the field of educational management, faculty of literature and humanities, Urmia University, West Azarbaijan province

4 P.hD student of educational management, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, West Azarbaijan Province, Iran

* **Corresponding author:** arastooabduallahpoor1995@gmail.com

Received: 2024-04-08

Accepted: 2024-05-18

Abstract

Background and purpose: The current research was conducted with the aim of analyzing the impact of strategic management of human capital in education on improving the educational performance and learning of students in schools.

Research method: This research is of the type of applied research and in the category of descriptive correlation studies based on structural equation modeling. The statistical population of this research includes all principals of the three studied levels of Bukan schools in the academic year of 2022-2023, which according to statistics are 442 people, and 240 people were selected as a sample using random cluster sampling. A questionnaire was used to collect the research data and SmartPLS3 software was used to analyze the data.

Findings: The results of the research show that the variables of training and development, maintaining human resources and reward management have an impact on the education of students, but the variables of performance evaluation and human resource recruitment do not have a significant effect.

Conclusion: All components of strategic management of human capital in education have a positive and significant effect on improving students' learning in schools.

Keywords: Convergent validity, Divergent validity, Strategic management, Human capital, Cluster random sampling

© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Abdullahpour, A. (2024). Investigating the Impact of Strategic Management of Human Capital in Education, on Improving the Educational Performance and Learning *JNACE*, 5(4): 207-216.





بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی در آموزش و پرورش، بر بهبود عملکرد آموزشی و یادگیری دانش آموزان در مدارس

بهناز مهاجران^۱، حسن قلاوندی^۲، ارسطو عبدالله پور^{۳*}، لیلا فیروزی^۴

^۱ دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، استان آذربایجان غربی، ایران
^۲ استاد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، استان آذربایجان غربی، ایران
^۳ دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، استان آذربایجان غربی، ایران
^۴ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، استان آذربایجان غربی، ایران
 * نویسنده مسئول: arastooabdullahpoor1995@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۲۹

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۲۰

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف واکاوی تاثیر مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی در آموزش و پرورش بر بهبود عملکرد آموزشی و یادگیری دانش آموزان در مدارس انجام شد. روش پژوهش: این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی و در دسته مطالعات توصیفی همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران سه مقطع مطالعه شده مدارس شهرستان بوکان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ است که طبق آمار ۴۴۲ نفر می‌باشند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شد. یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که متغیرهای آموزش و توسعه، حفظ منابع انسانی و مدیریت پاداش بر آموزش دانش‌آموزان تاثیرگذار است ولی متغیرهای ارزیابی عملکرد و جذب منابع انسانی تاثیر معناداری ندارد. نتیجه‌گیری: کلیه مولفه‌های مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی در آموزش و پرورش بر بهبود یادگیری دانش‌آموزان در مدارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: روایی همگرا، روایی واگرا، مدیریت استراتژیک، سرمایه انسانی، نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: عبدالله پور، ا. (۱۴۰۲) بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی در آموزش و پرورش، بر بهبود عملکرد آموزشی و یادگیری دانش آموزان در مدارس. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۵(۴): ۲۱۶-۲۰۷.

مقدمه

شامل اکتساب دانش، مهارتها، راهبردها، عقاید و رفتارهاست. یادگیری شامل تغییرات با دوام در رفتار و یا قابلیت شدن است. به شیوه ای که آن شدن ناشی از تمرین با سایر اشکال تجارب کسب شده می باشد [۱].

یادگیری فرایندی است که موجب بقاء و وحدت هستی در بین موجودات زنده می گردد؛ زیرا یکپارچگی هستی آدمی وابسته به انجام کنشهای مختلف از جمله یادگیری می باشد. یادگیری

عه ای از محققان برای یادگیری سلسله مراتبی را ذکر می کنند و معتقدند که بسیاری از موضوعاتی که در مدارس تدریس می شوند صرفاً یادگیری به شمار می آیند و اگر این موضوعات مورد تدریس سازمانی داشته باشند می توانند به صورت سلسله مراتبی از یادگیری بیان شوند؛ به عبارت دیگر مطالب آموزشی که قرار است آموخته شوند دارای مفاهیمی هستند که یادگیری آن مفاهیم وابسته به یادگیری پیش نیاز آن است و اگر این قواعد پیش نیازها آموخته نشوند یادگیری صورت نخواهد پذیرفت [۲].

آزوبل^۱ [۲] اولین بار استفاده از پیش سازمان دهنده ها را در یادگیری معنادار کلامی مطرح کرده است زیرا یادگیری معنی دار از اهمیت قابل توجهی برخوردار است و آن عبارت است از ایجاد ارتباط بین مطالب جدید و ساخت شاختی یادگیرنده می باشد. بنابراین ساخت شناختی یادگیرنده در زمان یادگیری مهمترین عامل تاثیر گذارنده بر یادگیری و یاد داری مطالب جدید است [۳].

این که آموزش و پرورش جامعه چه اهدافی برگزیده است و چگونه زمینه های کسب دانش و تعلیم و تربیت نیروی انسانی را فراهم می آورد اهمیت خاصی دارد. آموزش و پرورش زمانی می تواند ادعا کند که جامعه را برای حل مشکلات، هماهنگی با تغییرات و پیروزی در عرصه رقابت ها قدرتمند می سازد که برنامه جامع و اثر بخشی ارائه دهد. یکی از ابزارهای اساسی انجام دادن این رسالت مدیریت استراتژیک^۲ است [۴].

مدیریت استراتژیک باید از سطوح بالای وزارت آموزش و پرورش شروع شود و به واحدهای آموزشی و مدارس و کلاس ها کشانده شود. باید تمام این سطوح در یک جهت و یک سو حرکت کنند، باید آنها همه منابع خود را برای رسیدن به یک آرمان در هدف واحد بسیج کنند. مدیریت استراتژیک چیست؟ که میتواند مدارس را اثر بخش کند و آنها را برای رسیدن به یک هدف و آرمان آماده کند در این تحقیق ما بر آنیم که مدیریت استراتژیک را به عنوان یک راه عملی و کاربردی در سرمایه انسانی^۳ بر بهبود عملکرد آموزشی و آنچه برای یادگیری دانش آموزان ضرورت دارد بررسی نماییم.

مدیریت هوشیار بر آن است تا هر چه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری به نام تفکر استراتژیک برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید [۲].

تفکر استراتژیک در شرایط رقابتی شدید جایی که رفتار محیط غیرقابل پیش بینی است یک مزیت بی جایگزین به شمار می آید. پویایی و پیچیدگی محیط، عدم قاطعیت حاکم بر سازمانها و جهانی شدن پدیده ها عواملی هستند که به کارگیری تفکر استراتژیک را در عصر کنونی ضروری کرده اند [۵].

تفکر استراتژیک به عنوان مکملی برای برنامه ریزی استراتژیک رویکرد مناسب سازمان شمرده می شود و می تواند در جهت مقابله سیستماتیک با معضلات درک، فرصتها تخصیص بهینه منابع کمیاب و دستیابی به نتایج مورد نظر کمک نماید. لذا تفکر افراد در مقابل مدل های برنامه ریزی استراتژیک اهمیت بیشتری دارد [۶].

تفکر استراتژیک نقش بسیار مهمی را در استمرار بقا و پیشرفت در محیط متغیر و پویای امروزی بازی می نماید [۷].

میتزبرگ^۴ معتقد است مدیرانی که مجهز به قابلیت تفکر استراتژیک هستند قادرند سایر کارکنان را به یافتن راهکارهای خلاقانه برای موفقیت سازمان ترغیب کنند. آنها سازمان را به گونه ای که باید باشد می نگرند و نه به گونه ای که هست؛ به این ترتیب می توان تفکر استراتژیک را پیش درامدی بر طراحی آینده سازمان دانست.

توانایی تفکر استراتژیک برای رقابتی ماندن در یک محیط متلاطم و جهانی، حیاتی است [۱].

نتایج پژوهش پینتریچ و دی گروت^۵ [۸] در سال ۱۹۹۰ نشان داد که خودتنظیمی، خودکارآمدی و اضطراب امتحان بهترین پیش بینی کننده های عملکرد تحصیلی هستند. همچنین خودکارآمدی در اضطراب امتحان در دختران به طور معنی داری بیشتر بود. نتایج بعضی از پژوهشها حاکی از عدم تأثیر عامل جنسیت بر میزان استفاده از راهبردهای شناختی است [۸]. این در حالی است که لین و هاید^۶ [۹] در سال ۱۹۸۹ دریافتند که از این نظر دختران و پسران تفاوتی ندارند بلکه تفاوت آنها در زمینه یادگیری است [۹].

تحقیقات عابدی و همکاران [۱] در سال ۱۳۸۷ و میر مهدی و همکاران [۱۰] در سال ۱۳۸۸ نشان داد که کودکان با ناتوانی های یادگیری، به ویژه دانش آموزان با ناتوانیهای یادگیری ریاضی در جنبه های عصب روان شناختی (کارکردهای اجرایی و توجه، زبان پردازش بینایی فضایی و حافظه و یادگیری) دچار مشکل هستند و این، که نارسایی در مهارتهای عصب روان شناختی، می تواند پیش بینی کننده ناتوانی های یادگیری در کودکان باشد.

تعدادی از محققان [۴، ۱۱، ۱۲] به اثر بخشی آموزش کارکردهای اجرایی بر بهبود عملکرد تحصیلی کودکان با ناتوانیهای یادگیری ریاضی اشاره نموده اند.

کلب^۷ [۱۳] در سال ۱۹۸۱ پرسشنامه ی سبکهای یادگیری خود را بر روی ۱۹۳۳ زن و مرد بین سنین ۱۸ تا ۶۰ سال که دارای شغلها متفاوت بودند اجرا نمود. نتایج این بررسی نشان داد که زنان دارای نمره ی بالایی در تجربه ی عینی و آزمایشگری فعال بودند یعنی آنها در این نمونه، سبک یادگیری انطباق یابنده

خود را با کارکردهای بلندمدت این مدیریت اداره نمایند با این منابع رفتار و صلاحیتهای مورد نیاز را متناسب با محیط درونی و بیرونی سازمان انجام دهند [۱۰].

با توجه به مطالب فوق اساس پژوهش حاضر به بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی در آموزش و پرورش بر بهبود عملکرد آموزشی و یادگیری دانش آموزان در مدارس می پردازد و در این راستا در صدد است دریابد تا چه اندازه مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی بر بهبود عملکرد آموزشی اثرگذار است و تا چه اندازه مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی بر یادگیری دانش آموزان در مدارس نقش دارد؟

روش شناسی

این مطالعه از نوع تحقیقات کاربردی و در دسته مطالعات توصیفی همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران سه مقطع مطالعه شده مدارس شهرستان بوکان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ است که طبق آمار ۴۴۲ نفر می‌باشند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای^{۱۲} ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شد. تحلیل مدل در روش معادلات ساختاری با استفاده از رویکرد حداقل مربعات جزئی، از دو بخش اساسی تشکیل شده است که شامل بررسی برازش مدل و آزمون فرضیات پژوهش می‌شود.

برای ارزیابی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، از سه معیار روایی همگرا^{۱۳}، روایی واگرا^{۱۴}، و پایایی استفاده می‌شود. یکی از معیارهای ارزیابی پایایی، سازگاری درونی است که از جمله معیارهای سنتی برای سنجش پایایی می‌باشد. در این پژوهش، از معیار پایایی مرکب نیز به عنوان یک معیار بررسی استفاده شده است. به منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده^{۱۵} (AVE) استفاده شد. روایی واگرا یا افتراقی اندازه‌ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه‌ها با معیارهای تجربی متمایز می‌شود.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس شهرستان بوکان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ است که طبق آمار ۴۴۲ نفر می‌باشند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. همچنین، از میان این ۲۴۰ شرکت‌کننده، ۱۶ نفر دارای مدرک کاردانی، ۱۱۳ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۱۰۷ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد، و ۴ نفر هم دارای مدرک دکتری می‌باشند.

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در این تحقیق، از منابع

دارند در حالی که مردان در این نمونه نمره ی بالایی را در مشاهده ی اندیشمندانه و مفهوم سازی انتزاعی به دست آوردند؛ یعنی دارای سبک یادگیری جذب کننده بودند. بنابراین با توجه به نظر کلب، زنان و مردان از سبک های یادگیری متفاوتی استفاده می کنند [۱۳].

استراتژی را به اعتبار معنی کلمه می توان سوق دادن، گسیل داشتن، فرستادن، بردن و پاییدن بیان کرد. گمان می رود که این کلمه به دانش و هنر یک ژنرال قدیمی یونانی به نام «استراتگوس» به کار برده شده است بعضی از منابع لاتین هم استراتژی را از مفهوم استریتوم و به معنای راه، مسیر یا بستر رودخانه بیان کرده اند [۱۴].

استراتژی بعد از نیمه اول قرن بیستم میلادی جای خود را در داخل علوم اجتماعی در حیطه اقتصاد باز کرد، استراتژی در معنای اقتصادی برای اولین بار از طرف دو شخصیت علمی به نام نیوتن و مورگستون^{۱۶} که هم اقتصاد دان و هم ریاضیدان بوده اند به کار برده شده است. استفاده از مفهوم استراتژی در حیطه سازمان و مدیریت در نیمه دوم قرن بیستم میلادی آغاز شده است [۷].

چندلر^{۱۷} [۱۵]، استراتژی را تعیین هدف های بلند مدت سازمان و اتخاذ مجاری تصمیم گیری و تخصیص منابعی می داند که برای تحقق آن هدفها ضرورت دارد [۱۵].

هافر و شندل^{۱۸} [۱۶] هم استراتژی را به عنوان فعالیتهای تأمین کننده هماهنگی بین منابع داخلی و قابلیت‌های مؤسسه با فرصت و تهدیدهای محیط بیرونی تعبیر می کنند [۱۷].

مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تفکر استراتژیک به دلیل وجود فصل مشترک مبنی بر توجه به تغییر و محیط رقابتی در برنامه ریزی و آینده نگری در ارتباط تنگاتنگی هستند؛ چنان که نتایج موسوی [۱۸] و ابراهیمی [۱۲] از وجود تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر تفکر استراتژیک حکایت دارد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به روابط میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک در سازمان می پردازد.

مدیریت استراتژیک منابع انسانی جهت گیری کلی سازمان می باشد که در آن سازمان از طریق کارکنان به دنبال رسیدن به هدف هایش است. دلزوم^{۱۹} نگاه استراتژیک به منابع انسانی، موضوعی است انکارناپذیر که با گذر زمان و ایجاد تحولات روزافزون محیطی بر اهمیت آن افزوده می شود. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به معنی الگوی برنامه ریزی شده ی منابع انسانی و فعالیتهای مدیریت منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمان است [۱۹].

به عبارت دیگر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بدان معناست که سازمانها برای دست یابی به اثربخشی بایستی منابع انسانی

کتابخانه‌ای شامل: کتاب‌ها، مجلات، مقالات و پایان‌نامه‌ها و از سه پرسشنامه مدیریت استراتژیک منابع انسانی فهیم که دارای ۲۷ سوال می‌باشد و پرسشنامه استاندارد عملکرد آموزشی زندگی که شامل ۲۵ سوال است و پرسشنامه استاندارد یادگیری فردی لورن که دارای ۱۹ سوال است، استفاده شد. در پژوهش حاضر پس از تایید روایی صوری و محتوایی ابزارهای پژوهش توسط اساتید، به منظور بررسی روایی سازه ابزارهای پژوهش، از تحلیل عاملی تاییدی به وسیله نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

آماره	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
جذب منابع انسانی	۲۴۰	۷	۳۴	۲۱/۳۲	۱/۷۴۲
آموزش و توسعه منابع انسانی	۲۴۰	۵	۲۸	۱۷/۴۴	۲/۷۳۰
ارزیابی عملکرد منابع انسانی	۲۴۰	۵	۲۲	۱۲/۷۴	۱/۵۸۵
حفظ منابع انسانی	۲۴۰	۵	۱۹	۹/۶۴	۲/۲۱۴
مدیریت پاداش منابع انسانی	۲۴۰	۵	۲۷	۱۶/۵۸	۱/۶۳۴
عملکرد آموزشی	۲۴۰	۲۹	۱۱۴	۷۵/۱۵	۸/۶۴۲
یادگیری	۲۴۰	۲۲	۹۵	۶۵/۴۱	۷/۹۹۹

حداقل مربعات جزئی، از دو بخش اساسی تشکیل شده است که شامل بررسی برازش مدل و آزمون فرضیات پژوهش می‌شود. برای ارزیابی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، از سه معیار روایی همگرا، روایی واگرا، و پایایی استفاده می‌شود.

یکی از معیارهای ارزیابی پایایی، سازگاری درونی است که از جمله معیارهای سنتی برای سنجش پایایی می‌باشد. در این پژوهش، از معیار پایایی مرکب نیز به عنوان یک معیار بررسی استفاده شده است. این نوع پایایی به تجمع بارهای بیرونی متغیرهای معیار را توجه دارد و مقدار مناسب برای این شاخص به ۰/۷ می‌باشد که به آن آلفای کرونباخ نیز معروف است [۲۰]

نتایج بررسی پیش فرض نرمال بودن داده‌ها نشان می‌دهد که در تمامی متغیرها، سطح معناداری به دست آمده بیشتر از ۰/۰۵ است ($P \leq 0.05$) و این نشان می‌دهد که توزیع داده‌های مورد مطالعه با توزیع نرمال تفاوتی ندارد و فرض صفر تایید می‌شود. با توجه به این نتایج و با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان ادعا کرد که داده‌های متغیرهای مورد بررسی دارای توزیع نرمال هستند و می‌توان از آزمون‌های پارامتری مرتبط با فرض‌های پژوهش استفاده نمود.

تحلیل مدل پژوهش

تحلیل مدل در روش معادلات ساختاری با استفاده از رویکرد

جدول ۲: مقادیر آماره آلفای کرونباخ برای سازه‌های پژوهش

سازه‌های پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
جذب منابع انسانی	۰/۷۸۰	۰/۸۳۵
آموزش و توسعه	۰/۷۶۳	۰/۸۲۱
ارزیابی عملکرد	۰/۷۸۴	۰/۸۱۴
حفظ منابع انسانی	۰/۷۲۴	۰/۸۰۱
مدیریت پاداش	۰/۷۴۵	۰/۸۰۴
عملکرد آموزشی	۰/۸۰۹	۰/۷۸۴

جدول ۳: مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) متغیرهای پژوهش

مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	سازه های پژوهش
۰/۷۵۴	جذب منابع انسانی
۰/۸۲۵	آموزش و توسعه
۰/۸۴۱	ارزیابی عملکرد
۰/۷۵۲	حفظ منابع انسانی
۰/۷۴۵	مدیریت پاداش
۰/۷۲۱	عملکرد آموزشی

از سایر سازه ها با معیار های تجربی متمایز می شود. معیار فورنل-لارکر رویکرد محافظه کارانه تر برای سنجش روایی افتراقی است. این معیار ریشه دوم (جذر) مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) را با همبستگی میان متغیرهای مکنون مقایسه می کند. جدول زیر ارزیابی معیار فورنل-لارکر برای روایی افتراقی مدل پژوهش را نشان می دهد.

به منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. حداقل مقدار مناسب برای این ضریب از دیدگاه فورنل-لارکر^{۱۶} مقدار ۰/۵ و از دیدگاه مگنر مقدار ۰/۴ می باشد [۲۱]. با توجه به اینکه کلیه مقادیر ارائه شده در جدول زیر بالاتر از ۰/۵ می باشد لذا این موضوع حکایت از روایی همگرای مناسب مدل دارد.

روایی واگرا یا افتراقی اندازه ای است که یک سازه به درستی

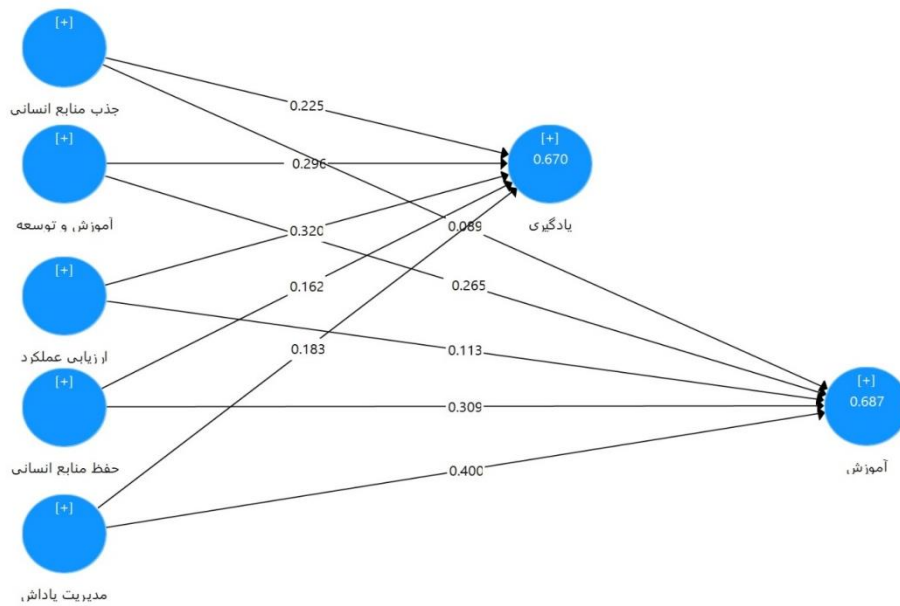
جدول ۴: معیار فورنل-لارکر

تقاطع سازه ها					
					۰/۸۶۵
				۰/۹۲۱	۰/۳۷۵
			۰/۸۵۳	۰/۵۱۵	۰/۴۵۳
		۰/۸۴۴	۰/۴۵۷	۰/۴۶۵	۰/۵۸۹
	۰/۷۴۵	۰/۴۶۸	۰/۵۴۴	۰/۶۱۱	۰/۸۵۲
۰/۸۵۱	۰/۴۵۷	۰/۶۴۲	۰/۶۰۷	۰/۶۵۴	۰/۴۵۹

دستیابی است.

مطابق با شکل ۱ مقادیر ضریب تعیین مربوط به متغیر یادگیری مقدار ۰/۶۷ و برای سازه آموزش ۰/۶۸۷ بوده و دارای برازش قوی از حیث مدل ساختاری است. علاوه بر ارزیابی بزرگی مقدار R^2 به عنوان معیاری برای دقت پیش بینی، محققان باید مقدار Q^2 استون-گیسر^{۱۷} را بررسی کنند [۲۰]. این سنجش یک معرف تناسب پیش بین مدل است. نتایج جدول زیر نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص سازه های درون زای پژوهش دارد و برازش مدل ساختاری را تایید می سازد.

نتایج نشان می دهند که در کلیه سازه ها، مقادیر جذر واریانس بالاتر از حد معمول استفاده شده اند و می توان اظهار کرد که معیار فورنل-لارکر شواهدی مبنی بر روایی افتراقی سازه ها را ارائه می دهد. در این بخش، با توجه به یافته های آماری برازش مدل های اندازه گیری در ارتباط با پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا تأکید شده است. بنابراین، در مرحله حاضر، به بررسی برازش مدل ساختاری از نظر معنی داری ضرایب Z بارهای عاملی، مقدار ضریب تعیین، اندازه تأثیر، و معیار پیش بینی Q^2 می پردازیم. معیار اول از بررسی برازش مدل ساختاری، ضرایب معناداری Z است که همانگونه که در شکل زیر ارائه شده است، از طریق فرمان بوت استرپینگ قابل



شکل ۱: مدل سازی روابط بین سازه های پژوهش

جدول ۵: نتایج معیار Q2 برای سازه های درونزا

سازه های پژوهش	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
یادگیری	۳۷/۹۳۸	۲۸/۱۰۸	۰/۲۵۹
عملکرد آموزشی	۳۰/۹۳۸	۱۲/۱۵۳	۰/۶۰۷

پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری و ساختاری، برازش مدل کلی پژوهش آزمون شد. شاخص های اصلی در PLS شامل SRMR و NFI است. لازم است مقدار SRMR کمتر از ۰/۰۸ باشد تا برازش قابل قبولی نتیجه گیری می شود. در پژوهش حاضر این مقدار برابر است با: ۰/۰۱۴ شاخص دیگر NFI است که مقدار بالاتر از ۰/۹ را برای مدل مطلوب ارائه می

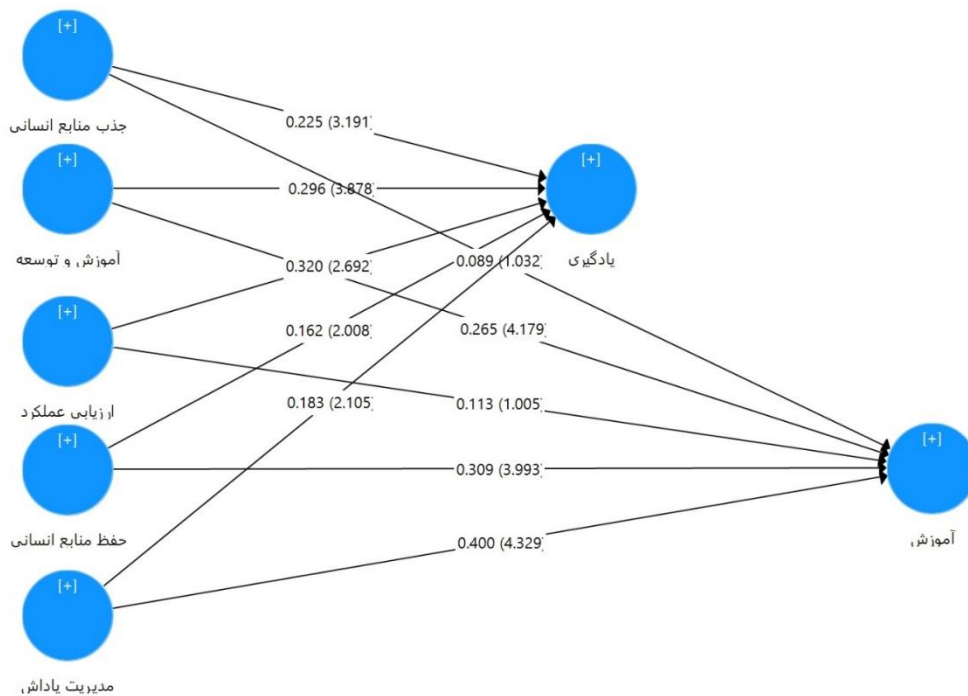
دهد. در این پژوهش برابر است با: ۰/۹۴۸ به استناد این یافته ها، این شاخص نیز در آستانه قابل قبول خود قرار دارد، لذا می توان ادعا کرد که مدل پژوهش حاضر دارای برازش بسیار مناسبی است. در جدول ۶ ضریب مسیر، مقدار آماره های T و ضرایب تعیین مربوط به هر یک از مسیرها و نتایج فرضیات این تحقیق به طور جامع آمده است.

جدول ۷: نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری برای فرضیه های پژوهش

ردیف	ضریب مسیر	(STDEV)	آماره T	نتیجه آزمون	
۱	آموزش و توسعه -> آموزش	۰/۲۶۵	۰/۰۶۳	۴/۱۷۹	۰/۰۱۵
۲	ارزیابی عملکرد -> آموزش	۰/۱۱۳	۰/۱۱۲	۱/۰۰۵	۰/۳۱۵
۳	جذب منابع انسانی -> آموزش	۰/۰۸۹	۰/۰۸۶	۱/۰۳۲	۰/۳۰۲
۴	حفظ منابع انسانی -> آموزش	۰/۳۰۹	۰/۰۷۷	۳/۹۹۳	۰/۰۱۰
۵	مدیریت پاداش -> آموزش	۰/۴	۰/۰۹۲	۴/۳۲۹	۰/۰۱۰
۶	آموزش و توسعه -> یادگیری	۰/۲۹۶	۰/۰۷۶	۳/۸۷۸	۰/۰۱۰
۷	ارزیابی عملکرد -> یادگیری	۰/۳۲	۰/۱۱۹	۲/۶۹۲	۰/۰۰۷
۸	حفظ منابع انسانی -> یادگیری	۰/۱۶۲	۰/۰۸	۲/۰۰۸	۰/۰۴۵
۹	جذب منابع انسانی -> یادگیری	۰/۲۲۵	۰/۰۷۱	۳/۱۹۱	۰/۰۰۲
۱۰	مدیریت پاداش -> یادگیری	۰/۱۸۳	۰/۰۸۷	۲/۱۰۵	۰/۰۳۶

استراتژیک سرمایه انسانی در آموزش و پرورش بر بهبود یادگیری دانش آموزان در مدارس تاثیر مثبت و معناداری دارد. مدل نهایی پژوهش به صورت شکل ۲ می باشد.

نتایج جدول ۷ نشان می دهد که متغیرهای آموزش و توسعه، حفظ منابع انسانی و مدیریت پاداش بر آموزش دانش آموزان تاثیر گذار است ولی متغیرهای ارزیابی عملکرد و جذب منابع انسانی تاثیر معناداری ندارد. همچنین کلیه مولفه های مدیریت



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش با مقادیر تی و ضریب مسیر

نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شد. تحلیل مدل در روش معادلات ساختاری با استفاده از رویکرد حداقل مربعات جزئی، از دو بخش اساسی تشکیل شده است که شامل بررسی برازش مدل و آزمون فرضیات پژوهش می شود. برای ارزیابی برازش مدل های اندازه گیری، از سه معیار روایی همگرا، روایی واگرا، و پایایی استفاده می شود. یکی از معیارهای ارزیابی پایایی، سازگاری درونی است که از جمله معیارهای سنتی برای سنجش پایایی می باشد. در این پژوهش، از معیار پایایی مرکب نیز به عنوان یک معیار بررسی استفاده شده است. به منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. روایی واگرا یا افتراقی اندازه ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه ها با معیارهای تجربی متمایز می شود. نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای آموزش و توسعه، حفظ منابع انسانی و مدیریت پاداش بر آموزش دانش آموزان تاثیر گذار است ولی متغیرهای ارزیابی عملکرد و جذب منابع انسانی تاثیر معناداری ندارد. همچنین کلیه مولفه های مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی در آموزش و پرورش بر بهبود یادگیری دانش آموزان در مدارس تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای آموزش و توسعه، حفظ منابع انسانی و مدیریت پاداش بر آموزش دانش آموزان تاثیر گذار

نتیجه گیری

یکی از انواع منابعی که هر سازمانی در اختیار دارد منابع انسانی است؛ که کنترل صحیح بر روی آن می تواند مزیت های رقابتی فراوانی برای آن سازمان ایجاد می کند. علاوه بر این، وجود استراتژی منابع انسانی مستمر و پایدار، ارتباط بین سازمان و کارکنان را بهبود می بخشد و سبب ایجاد سود برای سازمان و جامعه خواهد شد. نوع برنامه ای که در فرایند مدیریت استراتژیک منابع انسانی تدوین می شود، عامل اصلی و کلیدی در رساندن سازمان به اهدافش می باشد. بدون تردید برای داشتن آینده پویا و توسعه یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پر رقابت امروزی، نیازمند جذب و نگهداری نیروی انسانی کارآمد و توانمند هستیم.

پژوهش حاضر با هدف واکاوی تاثیر مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی در آموزش و پرورش بر بهبود عملکرد آموزشی و یادگیری دانش آموزان در مدارس انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران سه مقطع مطالعه شده مدارس شهرستان بوکان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ است که طبق آمار ۴۴۲ نفر می باشند که با استفاده از نمونه گیری تصادفی خوشه ای ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل داده ها از

before elementary school, Tehran Scientific-Research Quarterly New Cognitive Sciences, 2008; 10(38). [Persian]

- [2] Ausubel D. The use of organization the learning and retention of meaningful verbal malchral. 1960
- [3] Azimi K, Zamani. The effect of strategic human resources management on the organizational performance of Zanjan University faculty members with the mediating role of knowledge management. Marine Science Education, 2022; 9(4): 1-17. [Persian]
- [4] Bahrami S, Ajaghi R, Afshari M. Perceptions of academic experts on the functions of strategic human resource management: A qualitative study. Health Information Management Quarterly, 2013; 10 (7): 1033-1023. [Persian]
- [5] Domjan Mr. The principle of learning and behavior. Thomson publishing company. 1996; 2-30.
- [6] Dowker A. Early identification and intervention for students With mathematics Difficulties. Journal of Learning . 2005.
- [7] Ghorbankhani A, Selajgeh S. The relationship between managers' strategic thinking and demographic factors with product quality. Human Resource Management Research, 2015; 5 (2): 138-121. [Persian]
- [8] Pintrich PR, De-Groot EV. Motivational and Self- Regulated learning components of classroom academic performance. Journal of Educational Psychology, 1990; 82(1):33-40.
- [9] Linn M, Hyde J. Gender, mathematics, and science. Educational Researcher, 1989; 18(8): 17-27.
- [10] Mirmehdi SR, Alizadeh H, Saif A, Naraghi M. The effect of executive functions training on mathematics and reading performance of elementary school students with special learning disabilities. Tehran: Research quarterly in the field of exceptional children of the ninth year, 2008; 1. [Persian]
- [11] Bley NS, Thornton CA. Anchoring adolescents understanding of math concepts in rich problem-solving environments. Remedial and Special Education, 2001; 22(5): 299-314.
- [12] Ebrahimi M. The Impact of Human

است ولی متغیرهای ارزیابی عملکرد و جذب منابع انسانی تاثیر معناداری ندارد. همچنین کلیه مولفه‌های مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی در آموزش و پرورش بر بهبود یادگیری دانش‌آموزان در مدارس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Ausubel | ۱. آزوبل |
| 2. strategic Management | ۲. مدیریت استراتژیک |
| 3. Human Capital | ۳. سرمایه انسانی |
| 4. Mintzberg | ۴. مینتزبرگ |
| 5. Pintrich, De-Groot | ۵. پینتریک و دی گروت |
| 6. Linn, Hyde | ۶. لین و هاید |
| 7. Kolb | ۷. کلب |
| 8. Newton and Morgenston | ۸. نیوتن و مورگنستون |
| 9. Chandler | ۹. چندلر |
| 10. Hafer, schende | ۱۰. هافر و شندل |
| 11. Delzoom | ۱۱. دلزوم |
| 12. Cluster random sampling | ۱۲. نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای |
| 13. Convergent validity | ۱۳. روایی همگرا |
| 14. Divergent validity | ۱۴. روایی واگرا |
| 15. Average Variance Extracted Index | ۱۵. شاخص میانگین واریانس استخراج شده |
| 16. Fornell-Larker | ۱۶. فورنل-لارکر |
| 17. Stone-Geisser | ۱۷. استون-گیسر |

فهرست منابع

- [1] Abedi, A, Malekpour, M, Molvi, H, Arizi, H, Amiri Sh. Comparison of executive/attention functions of children with developmental and normal neuropsychological learning disabilities

- human capital strategy. *Military Management Quarterly*, 2023; 23(2): 153-183. [Persian]
- [18] Mohsenzadeh Y. Investigating the effect of knowledge management on the formation of strategic thinking with the mediation of intellectual capital (Casestudy: Managers of companies located in the campus technology park). Master Thesis, Semnan University. 2016. [Persian]
- [19] McCloskey G, Perkins L, Divner B. Assessment and intervention for executive function difficulties. New York: Routledge Press. 2009.
- [20] Hair JJF, Hult GTM, Ringle C, Sartetd M. A Primer on Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). SAGE Publications, Incorporated. 2013.
- [21] Azar A, Gholamzadeh R. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), first edition, Negah Danesh Publications. 2015. [Persian]
- Resource Management on Employee Performance and Innovation in Sanandaj Government Organizations, M.Sc. Thesis, Payame Noor University, Payame Noor Center, Hamadan. 2019.
- [13] Kolb DA. *Experiential learning: experience as source of learning development*, Print ice -Hall, Inc. Englewood Cliffs. NJ. 1984
- [14] Manourian A, Aghazadeh H, shahamatnejad M. Assessing strategic Thinking in Tehran Municipality Managers. *Business Management Quarterly*, 2012; 4 (12): 54- 35. [Persian]
- [15] Chandler AD. *Strategic and structure the mit press, combridg, mass.*1982.
- [16] Hafer Ch, Schende D. *strategy formulation and Analytical concepts*, west publishing company, st. paul, Minnesota. 2004
- [17] Kolivand, Vahdati, Hojjat, Hakak, Arefnejad. Designing the model of education and training of AJA officer universities based on research-oriented