

تدوین استراتژی توسعه سرمایه انسانی مطالعه موردی دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان

اکرم روزدار

کارشناس ارشد توسعه اقتصادی و برنامه ریزی، مدرس دانشگاه آزاد واحد بهبهان
Akram.roozdar@yahoo.com

چکیده

تدوین استراتژی، عبارت است از شناسایی نقاط قوت و ضعف داخلی سازمان، تعیین هدف های بلندمدت، در نظر گرفتن استراتژی های گوناگون و انتخاب استراتژی های خاص جهت ادامه فعالیت سازمان؛ از این رو با توجه به اینکه سرمایه انسانی، منبع استراتژیک برای سازمانها محسوب می شود، جزء مهم و لاینفک مباحث برنامه ریزی استراتژیک است؛ بدین منظور در پژوهشی بنیادی و توصیفی، پژوهشگر به بررسی عوامل کلیدی در توسعه سرمایه انسانی پرداخته است؛ که تدوین راهبردهای توسعه سرمایه انسانی بامحوریت تحلیل محیط عمومی و عملیاتی و نقاط قوت و ضعف سازمان از منظر توسعه سرمایه انسانی در دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان هدف اصلی پژوهش بوده است؛ جامعه آماری پژوهش همه کارمندان شاغل در بخش بهداشت و درمان شهرستان بهبهان می باشند؛ که اطلاعات مورد نیاز پژوهش از طریق پرسشنامه استاندارد و محقق ساخته از یک نمونه ۲۹۱ نفری از کارمندان جمع آوری شده است؛ بطوریکه ابتدا با استفاده از نرم افزار ... و روش تحلیل عاملی، متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استخراج شدند؛ پس از استخراج متغیرها و تایید نرمال بودن آنها، از روش ... برای بررسی فرضیه های پژوهش استفاده شده است و در نهایت از آزمونهایی جهت تایید مدلهای و تعمیم نتایج به جامعه آماری استفاده شده است؛ یافته های پژوهش چهار عامل را شناسایی کرده است که نتایج حاصل از تخمین رگرسیون وجود ارتباط مثبت و معناداری را در سطح ۹۵ درصد آماری تایید می کند.

واژگان کلیدی: استراتژی توسعه سرمایه انسانی، تدوین استراتژی، مدیریت منابع انسانی.

۱- مقدمه

کارکنان در هر سازمانی به عنوان مهم ترین عامل استراتژیک با ارزش ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمان است، پس یکی از عمده ترین برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی است؛ مدیریت منابع انسانی، به انسان به عنوان یک عامل حیاتی و ممتاز برای بقاء، رشد و برتری سازمانی توجه می نماید؛ منظور از مدیریت استراتژیک منابع انسانی، بکارگیری 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 (افجه، سید، ع. اسماعیل زاده، م. ۱۳۸۸).

کسب مزیت رقابتی، یا همان استراتژی یعنی چگونگی استقرار یک سازمان یا کسب و کار در بازار به منظور کسب برتری نسبت به رقبای، که این مهم با محدودیت منابع معنا می یابد، در حقیقت رقابت و محدودیت منابع زیر بنای فلسفه وجودی استراتژی را تشکیل می دهند؛ ماهیت استراتژی از تشخیص فرصت های بهینه و تمرکز منابع در راستای تحقق منافع نهفته در آنها نشأت می گیرد (طالقانی، م.، هاجر پوران، م.، ۱۳۹۳). موثرترین راه دستیابی به استراتژی (مزیت رقابتی)، در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمانها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی شود بلکه باید از طریق متعدد به توسعه کارکنان پرداخته شود و این مهم جزء با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی میسر نخواهد بود.

تدوین استراتژی، بعنوان یکی از وظایفی که بر عهده مدیریت استراتژیک می باشد، عبارت است از تعیین مأموریت شرکت، شناسایی عواملی که در محیط خارجی سازمان را تهدید می کنند یا فرصت هایی را به وجود می آورند، شناسایی نقاط قوت و ضعف داخلی سازمان، تعیین هدف های بلند مدت، در نظر گرفتن استراتژی های گوناگون و انتخاب استراتژی های خاص جهت ادامه فعالیت سازمان (اعرابی، سید محمد، شیر خانی، فریبا، ۱۳۸۸): ۳۹.

در این پژوهش سوال اصلی این است که آیا بین تدوین استراتژیک توسعه سرمایه انسانی و مدیریت منابع انسانی در دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان رابطه معناداری وجود دارد.

هدف اصلی این پژوهش تدوین استراتژی توسعه سرمایه انسانی در دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان می باشد؛ بطوریکه بتوان در نهایت شایسته ترین نیروی انسانی برای آن سازمان با رویکرد استراتژیک تامین گردد؛ که برای دستیابی به آن، اهداف جزئی زیر نیز دنبال شده است.

الف. تدوین چشم انداز منابع انسانی.

ب. تحلیل محیط عمومی.

ج. تحلیل محیط عملیاتی (تحلیل ارباب رجوع، تامین کنندگان، رقبای، خدمات جایگزین، دولت) از منظر توسعه منابع انسانی.

د. تحلیل (نقاط قوت و ضعف) از منظر توسعه منابع انسانی.

ه. تجزیه و تحلیل استراتژیک منابع انسانی (قوت ها و ضعف ها و فرصت ها و تهدیدهای پیش روی توسعه منابع انسانی).

و. تدوین استراتژی ها، طرح ها و برنامه ها و پروژه های توسعه منابع انسانی (براساس تحلیل های فوق).

در راستای اهداف و مساله اصلی، این پژوهش محقق ۴ فرضیه کلی زیر مطرح را مطرح کرده است.

فرضیه اول: میان تدوین چشم انداز مشترک و مدیریت منابع انسانی دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان ارتباط وجود دارد.

فرضیه دوم: میان تحلیل محیط عمومی و مدیریت منابع انسانی دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان ارتباط وجود دارد.

فرضیه سوم: میان تحلیل محیط عملیاتی و مدیریت منابع انسانی دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان ارتباط وجود دارد.

فرضیه چهارم: میان تحلیل سیمای دانشکده و مدیریت منابع انسانی دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان ارتباط وجود دارد.

پس محقق مساله تدوین استراتژی توسعه سرمایه انسانی را به صورت مطالعه موردی در سازمانی دولتی و از منظر کلیه کارکنان آن سازمان مورد مطالعه و بررسی قرار می دهد، سازمان دولتی مورد نظر، دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان می باشد؛ و محقق از دی ماه ۱۳۹۴ طرح تفکر خود را عملاً آغاز نموده و داده های پژوهش نیز مربوط به تیرماه ۱۳۹۵ می باشد؛ و گزارش تحلیلی در یک دوره چهار ماهه از تیرماه تا مهرماه سال ۱۳۹۵ انجام و تدوین شده است.

۲- پیشینه پژوهش

۱-۲- پیشینه نظری

معنای واژه لغوی استراتژی: واژه استراتژی (.) از ریشه یونانی (.) به معنای فرمانده ارتش، مرکب از (.) به معنی ارتش و (. . .) به معنای رهبر گرفته شده است؛ مفهوم استراتژی ابتدا به معنای فن، هدایت، تطبیق و هماهنگ سازی نیروها جهت نیل به اهداف جنگ در علوم نظامی بکار گرفته شد؛ در متون مدیریتی معنای آن با برنامه ریزی بلندمدت جایگزین شده و به الگویی خاص از تصمیم ها و فعالیت ها برای رسیدن به اهداف استفاده شده است.

حال اگر بخواهیم تعریفی از استراتژی داشته باشیم باید بگوییم که تعاریف مختلفی در این زمینه بیان شده است:

- چندلر، ۱۹۶۲: استراتژی عبارت است از تعیین اهداف و آرزوهای بلندمدت و اساسی برای یک شرکت و پذیرش مجموعه‌ای از اقدامات و تخصیص منابع لازم برای حصول به این اهداف و آرزوها.

- چاپلید، ۱۹۷۲: مجموعه ای از انتخابهای بنیادی یا حساس است درباره نتایج یک فعالیت و ابزار انجام آن فعالیت.

مفهوم استراتژی: مفهوم استراتژی بر سه مفهوم دیگر استوار است؛ مزیت رقابتی، قابلیت های متمایز، و هماهنگی استراتژیک. شرکت ها برای کسب مزیت رقابتی، بازارهایی را برای فعالیت برمی‌گزینند که بتوانند در آنها بهتر عمل کنند و با بهبود مستمر موقعیت‌شان، در واقع خود را به هدف متحرکی برای رقبای‌شان بدل می‌سازند؛ یعنی مزیت رقابتی نصیب شرکت‌هایی می‌شود که برای مشتریان‌شان ارزش قائل شوند (.).

قابلیت های متمایز، نشان دهنده آن هستند که سازمان در انجام چه کاری تخصص دارد یا بی نظیر است اگر شرکت، از قابلیت های متمایزش آگاهی داشته باشد، می‌تواند تمرکز را بر بهره برداری از آنها و توسعه آنها، قرار دهد؛ می‌توان ادعا کرد که متمایزترین قابلیت ها شامل دانش، مهارت، تخصص و تعهد کارکنان سازمان است؛ این مفهوم، اساس مدیریت استراتژیک منابع انسانی را شکل می‌دهد (عرابی، س. م.، خدادای، ع. (۱۳۹۰): ۲۹).

مفهوم هماهنگی استراتژیک، به معنی به حداکثر رساندن میزان تناسب و تطابق میان مزیت رقابتی هر شرکت با منابع و قابلیت هایش و همچنین فرصت های موجود در محیط بیرونی است (۲۰:).

تمامی سازمان ها به منظور همسویی با تغییرات بایستی با نگاه به آینده، دست به تدوین چشم انداز بزنند؛ چشم انداز، تصویر سازمان در دوره ی زمانی ۱۰ تا ۲۰ ساله آینده است و استراتژی، راه دست یابی به چشم انداز کسب و کار است (. (۹۴۴).

هر سازمان با توجه به شرایط خاص، موقعیتها و منابع باید معقول ترین راهبردها و استراتژی ها را در پیش بگیرد، تا بتواند در محیط پیچیده و متلاطم عصر کنونی به موفقیت دست یابد؛ هدف اصلی از تدوین چشم انداز این است که بقاء رشد و سودآوری سازمان در آینده تضمین گردد.

مدیریت استراتژیک: مجموعه ای از تصمیمها و اعمال است که منجر به طراحی و اجرای استراتژی‌هایی می‌شود که برای حصول به اهداف یک سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند (. (۶۶۰).

هانگر و ویلن (۲۰۰۱) مدیریت استراتژیک را این گونه مطرح می‌نمایند که: یک سری تصمیمات و فعالیت های مدیریتی که عملکرد بلندمدت همکاری را در پی دارد.

فرآیند مدیریت استراتژیک: یک فرآیندی مستمر، چرخه‌ای و پویا است، شالوده این فرآیند را می‌توان تدوین، اجرا و کنترل استراتژی عنوان نمود؛ هدف از مطرح نمودن وظایف مدیریت استراتژیک تحت عنوان یک فرآیند، فرموله کردن این فرآیند و ارائه

.....
1
2 (۱۹۷۲).
3

روش به مدیران سازمان‌ها برای کامل کردن چرخه مدیریت استراتژیک است؛ برای ایجاد یک فرآیند استراتژیک کارآمد سازمانی، می‌بایست در سازمان کمیته‌ای تشکیل شود تا بتواند محیط درون سازمانی و نقاط قوت و ضعف مؤسسه و همچنین فرصت‌ها و تهدیدهای مربوط به محیط بیرونی سازمان را مورد مطالعه قرار دهد و بر اساس این مطالعه مناسب‌ترین استراتژی انتخاب شود (ابطحی، س.ج، عرب، م، ۱۳۸۶...).

مدیریت استراتژیک شامل پنج گام متوالی و مستمر است^۱:

تجزیه و تحلیل محیطی^۲، پایه‌گذاری جهت‌گیری سازمانی^۳، تعیین و تدوین استراتژی^۴، اجرای استراتژی^۵، کنترل و ارزیابی استراتژی^۶.

هدف از تجزیه و تحلیل محیطی، بررسی و شناخت عواملی است که به نوعی بر فعالیت و عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند؛ در تجزیه و تحلیل محیطی، محیط سازمان در سه سطح متفاوت دسته‌بندی می‌شود: محیط عمومی^۷ (عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، عوامل قانونی و تکنولوژیک) محیط عملیاتی^۸ (سطحی از محیط بیرونی سازمان که تأثیرات آنی و شدیدی بر عملیات و سودآوری مؤسسه دارد، مانند مشتریان، رقبا و عوامل رقابتی) و محیط درونی^۹ (عوامل و مؤلفه‌های داخل سازمان) را در برمی‌گیرد؛ مدیران با بهره‌گیری از نتایج تجزیه و تحلیل محیطی اقدام به تعیین جهت‌گیری‌های سازمانی می‌نمایند؛ ماموریت سازمانی^{۱۰}، چشم‌انداز سازمانی^{۱۱} و هدف سازمانی^{۱۲} شاخص‌های عمده جهت‌گیری سازمان محسوب می‌شوند...

تعیین چشم‌انداز سازمان به عنوان موضوع مورد بحث در جهت‌گیری سازمانی، جایگاه و موقعیت آتی مؤسسه را مشخص می‌نماید؛ بطوریکه چشم‌انداز، به مثابه تصویر روشن سازمان در آینده‌ای تعریف شده است (ابطحی، س.ج، عرب، م، ۱۳۸۶...).

تعیین استراتژی عبارت است از فرآیند تعیین زمینه‌های عملکرد مناسب جهت دستیابی به اهداف سازمانی در راستای مأموریت مؤسسه.

مرحله اجرایی شدن استراتژی‌های تدوین شده که داشتن برنامه اجرایی به منظور اجرای درست و منظم استراتژی ضروری است.

آخرین گام مدیریت استراتژیک، شامل نظارت و ارزیابی فرآیند مدیریت استراتژیک می‌باشد که نقش تضمین عملکرد مناسب این فرآیند را برعهده دارد.

استراتژی منابع انسانی: عبارت است از ایجاد یک دستور کار برای واحد منابع انسانی؛ به عبارتی هدف و کانون توجه را برای این واحد خلق می‌کند و ارزش قابل ارائه توسط واحد منابع انسانی را مشخص می‌نماید؛ استراتژی منابع انسانی همچون استراتژی‌های سازمان دارای چشم‌انداز (دلیل وجودی واحد منابع انسانی)، ماموریت (آنچه واحد منابع انسانی برای ایجاد ارزش افزوده در سازمان انجام می‌دهد) و ارزش‌ها، اهداف، اقدامات و مقیاس‌هایی جهت سنجش میزان تحقق برنامه‌هایش است.

مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی: مدیریت استراتژیک منابع انسانی چهار معنی دارد:

۰۱ استفاده از برنامه ریزی.

۰۲ نگرشی ثابت به طراحی و مدیریت سیستم‌های پرسنلی.

۱. پژوهشگر این عوامل را در پرسشنامه تحقیق حاضر به صورت سوال جای داده تا در نهایت بتواند عوامل اصلی را که مورد نیاز ادعای او در فرضیات تحقیق هستند را استخراج کند.

.....

.....

.....

.....

.....

..... 7

.....

.....

.....

.....

.....

.....

۰۳ هماهنگ و همخوان کردن سیاست ها و فعالیت های مدیریت منابع انسانی با استراتژی شفاف و روشن شرکت.

۰۴ به کارکنان سازمان به دیدهٔ یک منبع استراتژیک "برای حصول به" مزیت رقابتی "نگریستن.

وجه تمایز اصلی میان مفاهیم سنتی مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی، از دیدگاه گست^۱(۱۹۸۹) نیز میزان یکپارچگی مدیریت منابع انسانی با فرایندهای تصمیم‌گیری استراتژیک سازمان به منظور مقابله با تغییرات محیطی است؛ بیر(۱۹۹۷)^۲ بر این باور است که محیط رقابتی، جهانی شدن و تغییرات مداوم بازار و فناوری، دلایل اصلی دگرگونی مفاهیم مدیریت منابع انسانی و تبدیل آن به مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. مفاهیم سنتی مدیریت منابع انسانی تنها بر مهارتهای فیزیکی، آموزشهای خاص، تخصص‌های ویژه و کارایی فردی کارکنان تاکید می‌کرد و به جای آنکه به افراد توجه کند، به کارهایی که توسط افراد انجام می‌شد، تمرکز می‌کرد؛ در حالی که مدیریت استراتژیک منابع انسانی، علاوه بر توجه به موارد یاد شده، به تمام بخشها، اثربخشی کلی و یکپارچگی فعالیت‌های مختلف سازمان، تاکید می‌ورزد(آرمسترانگ، م، ۱۳۸۴: ۹۸).

هدف مدیریت استراتژیک منابع انسانی:

هدف اساسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی، خلق قابلیت استراتژیک از طریق تضمین و مطمئن شدن از این نکته است که سازمان از کارکنان ماهر، متعهد و بانگیزه برای تلاش در راستای حصول به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. ایجاد حس هدفمند و جهت دار بودن در محیط‌های اغلب پرتلاطم است، تا بدین وسیله نیازهای تجاری سازمان و نیازهای فردی و گروهی کارکنانش از طریق طراحی و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های منسجم و عملی منابع انسانی تأمین شود(آرمسترانگ، م، ۱۳۸۰: ۸۶).

تدوین استراتژی: تدوین استراتژی شرکت را می‌توان به عنوان فرایند ایجاد سمت و سو یا راستای حرکت تعریف کرد، لیکن اغلب آن را به عنوان امری منطقی و اقدامی گام به گام توصیف کرده‌اند که نتیجه‌اش، راهنمایی مشخص و دقیق برای رسیدن به اهداف بلندمدت سازمان به شمار می‌آید؛ مقصود از تدوین استراتژی، در واقع تهیه چارچوبی تحلیلی برای فرایند تصمیم‌گیری استراتژیک و مرجعی برای نظارت بر نحوه اجرای استراتژی است(ابطحی، س.ح، موسوی، س.م، ۱۳۸۸: ۵).

۲-۲- پیشینه تجربی

۲-۲-۱- مطالعات داخلی

حقیقی و همکاران، (۱۳۸۸). «بررسی عوامل موثر بر موفقیت برنامه ریزی استراتژیک در شرکت ملی گاز ایران» در این مطالعه ارتباط هشت عامل عمده با موفقیت برنامه ریزی استراتژیک در شرکت ملی گاز ایران مورد بررسی قرار گرفته است و در نهایت تاثیر پنج عامل مشارکت مدیران ارشد در فرایند برنامه ریزی استراتژیک، آگاهی مدیران ارشد از دانش و اهمیت برنامه ریزی استراتژیک، مشارکت تیمی کارکنان در فرایند برنامه ریزی استراتژیک مدیریت تغییر در فرایند برنامه ریزی استراتژیک و ارزیابی درست محیطی در موفقیت برنامه ریزی استراتژیک در شرکت ملی گاز ایران مورد تایید قرار گرفته است.

صیادی و همکاران، (۱۳۸۸). «رویکرد نظری استراتژی منابع انسانی» آنها در این مطالعه به صورت نظری به منابع انسانی به عنوان یک سرمایه سازمانی توجه کرده‌اند، که بنا به تفکرشان باید آن را حفظ نمود و از آن به نحو بهینه جهت ایجاد ارزش افزوده، بهره‌برداری کرد؛ تشریح رویکردهای استراتژیک و غیراستراتژیک منابع انسانی، موضوعی است که به آن پرداخته‌اند.

اعرابی و همکاران، (۱۳۸۹). «سبک کنترل استراتژیک و عملکرد شرکت‌های هولدینگ» نتایج این مطالعه نشان داده است که هر شرکت یا سازمان باید به تناسب نوع تدوین و اجرای استراتژیک خود، یکی از استراتژی‌های کنترل استراتژیک استفاده نماید. ابطحی و همکاران، (۱۳۸۹). «تدوین استراتژی منابع انسانی (مطالعه موردی)» نتایج این مطالعه نشان داده است که، سازمان مورد مطالعه، در فرایند ورودی منابع انسانی از نظر عوامل داخلی و خارجی از وضعیت مناسبی برخوردار بوده و بالاتر از حد متوسط

1.....
2.....

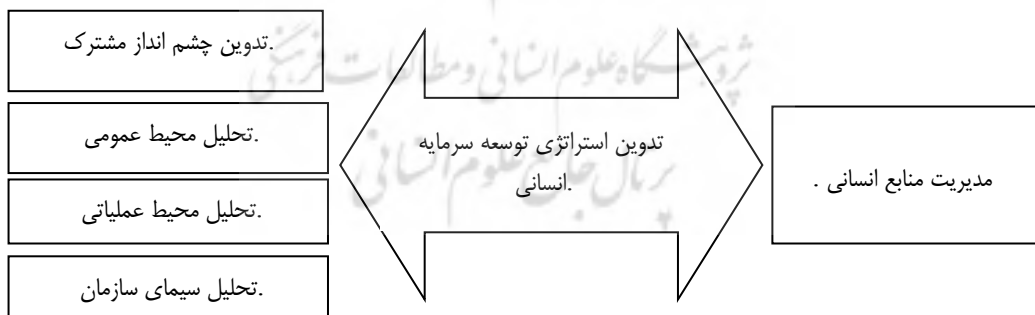
است، در فرایندهای خروجی و نگهداری منابع انسانی، سازمان از نظر عوامل خارجی وضع مناسبی ندارد و پایین تر از حد متوسط است.

حسینی و همکاران، (۱۳۹۰). «عوامل موثر در تدوین استراتژی شرکت های هواپیمایی کم هزینه» نتایج این مطالعه نشان داده است که پنج عامل ضروریات استراتژی- تحلیل موقعیت، تحلیل بازار و مدل تجارت و عوامل کلیدی موفقیت به عنوان عوامل لازم و بستر ساز برای تدوین استراتژی مناسب شناخته شده است.

۲-۲-۲- مطالعات خارجی

پورتر، (۱۹۹۶). «تاثیر استراتژی در کسب مزیت رقابتی» نتایج این مطالعه نشان داد که موفقیت یک سازمان در گرو توانایی آن در تعریف یک استراتژی اثربخش برای کسب مزیت پایدار رقابتی جهت خلق ارزش برای مشتری است و اینکه شرکتها باید یاد بگیرند شرایطی را خلق کنند که کارایی و خلاقیت سازمان را برای بهره بردن از مزیت های رقابتی موجود خود افزایش دهند. اولریش (۱۹۹۸). «نقش استراتژیک کارکرد منابع انسانی» نتایج این مطالعه نشان داد که با مدیران ارشد در امر اجرای استراتژی همکاری و مشارکت کند و به این ترتیب به بهبود فرایند برنامه ریزی از اطلاق کنفرانس گرفته تا بازار کمک کند. بودوار و همکاران، (۲۰۰۲). «تحقیق تطبیقی در زمینه مدیریت استراتژیک منابع انسانی» نتایج این مطالعه نشان داد که در سطح کلان، تفکر مدیریت در حوزه مدیریت منابع انسانی به خصوص در مورد مسائلی از قبیل انسجام، یکپارچگی و توسعه همگرا است ولی در سطح خرد میان تفکر و عملکرد مدیریت در حوزه مدیریت منابع انسانی واگرایی فاحشی وجود دارد و شاید دلیل این امر وجود تفاوت در محیط کار باشد. گرهارت و همکاران، (۲۰۰۵). «رابطه بین فرهنگ و منابع انسانی» نتایج این مطالعه نشان داد که عدم انسجام و هماهنگی بین فرهنگ و عملکرد مدیریت به کاهش اثر بخشی در سازمان منجر می شود.

۳- مدل مفهومی



شکل (۱) مدل مفهومی منطبق بر مدل پژوهش

۴- روش شناسی پژوهش

۴-۱- روش های تحلیل آماری

در این پژوهش داده ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است، در بخش آمار توصیفی شاخص های مرکزی و پراکندگی به ترتیب مانند میانگین، میانه، انحراف معیار، انحراف استاندارد و... در توصیف متغیرها استفاده شده است؛ سپس آزمون کلموگروف... اسمیرنوف. متغیرهای پژوهش را به لحاظ نرمال یا غیر نرمال بودن مشخص کرده است. در بخش آمار استنباطی، داده های اولیه بعد از استخراج از پرسشنامه وارد نرم افزار ... شده است، تا با انجام آزمون تحلیل عاملی، عامل های مورد نیاز در هر ۴ فرضیه پژوهش بدست آیند؛ سپس برای تجزیه و تحلیل اطلاعات ابتدا آزمون همبستگی شامل

ضریب همبستگی^۱ و سپس رگرسیون خطی^۲ استفاده شده است؛ همچنین برای تایید درستی تحقیق از آزمونهای تبیین و تشخیص استفاده شده است.

بر اساس مساله اصلی پژوهش، در این تحقیق رابطه استراتژی ها و خط مشی های توسعه سرمایه انسانی^۳ دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان با مدیریت منابع انسانی آن سازمان مورد بررسی قرار می گیرد؛ که ابتدا تدوین استراتژی توسعه سرمایه انسانی، در چهار بعد تدوین چشم انداز مشترک، تحلیل محیط عمومی، تحلیل محیط عملیاتی و تحلیل سیمای امور سازمانی مورد ارزیابی قرار می گیرد؛ سپس ارتباط این چهار متغیر را با مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار می دهیم؛ که در این بین، عوامل تدوین چشم انداز مشترک، تحلیل محیط عمومی، تحلیل محیط عملیاتی و تحلیل سیمای امور سازمانی به عنوان متغیر مستقل و مدیریت منابع انسانی به عنوان متغیر وابسته مورد استفاده در پژوهش می باشند.

لذا پژوهش حاضر از نظر هدف پژوهشی، توسعه‌ای و بر حسب چگونگی جمع‌آوری داده‌ها توصیفی- همبستگی و به روش میدانی انجام شده است.

برای بررسی ادعای محقق در ۴ فرضیه پژوهش، اقدام به انتشار پرسشنامه شده است که اطلاعات آن از کتب^۴ مربوط در زمینه تدوین استراتژی و توسعه منابع انسانی مربوط به جامعه مورد پژوهش جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان، مدیران و کارشناسان دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان می باشد، که حدوداً ۱۲۰۰ نفر می باشند. یعنی (N=1200).

به دلیل اینکه (سوالات) چند ارزشی و جامعه مورد پژوهش محدود می باشد، از فرمول کوکران برای انتخاب حداقل نمونه آماری لازم در پژوهش حاضر استفاده شده است که:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha/2}^2 \cdot P(1 - P)}{\epsilon^2(N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 * P(1 - P)} \quad (1)$$

در رابطه (۱)، N: حجم جامعه، n: حجم نمونه، P: نسبت موفقیت و q: نسبت عدم موفقیت که مقدار هر یک از آنها P=q=0/5 در نظر گرفته شده است؛ Z: متغیر استاندارد توزیع نرمال در سطح ۹۵ درصد $Z_{0/025} = 1/96$ ؛ ϵ : دقت برآورد $e=0/1$ که بر اساس نظر محقق و تحقیق های قبل در نظر گرفته می شود؛ بنابراین حداقل تعداد نمونه طبق فرمول بالا برابر خواهد بود با:

$$n = \frac{1200 \times (1/96)^2 \cdot 0/5 \times 0/5}{(0/1)^2(1199) + (1/96)^2 \cdot 0/5 \times 0/5} = \frac{1152/48}{12/9504} = 88/99 \quad (2)$$

که محقق برای تعمیم بهتر نمونه به جامعه از نمونه در تحقیق حاضر استفاده کرده است.

مقیاس پرسشنامه: در تحقیق حاضر از مقیاس لیکرت برای پاسخ‌های پرسشنامه استفاده شده است که در جدول (۱) نحوه

ارزش گذاری سوالات نشان داده شده است:

۳. چهار عامل نامبره شده در ۴ فرضیه تحقیق که از پرسشنامه استخراج می شوند؛ و جزء عوامل تشکیل دهنده تدوین استراتژی توسعه سرمایه انسانی می باشند.

۴. مقیمی و رمضان، (۱۳۹۰)،

جدول ۱: میزان ارزش سؤالات پرسشنامه تدوین استراتژی سرمایه انسانی

بسیار زیاد .	زیاد	تا حدودی .	کم	بسیار کم .	گزینه
۱	۲	۳	۴	۵	ارزش

محتوای پرسشنامه: پرسشنامه شامل پنج بخش از قابلیت‌های سازمانی به شرح زیر است که به تفکیک مطرح شده است.

ردیف .	مؤلفه ها .	سؤالات .
۱ .	تدوین چشم انداز مشترک .	۷ سوال .
۲ .	تحلیل محیط عمومی دانشکده .	۷ سوال .
۳ .	تحلیل محیط عملیاتی دانشکده .	۴ سوال .
۴ .	تحلیل سیمای دانشکده (نقاط قوت و ضعف) .	۱۳ سوال .
۵ .	تجزیه و تحلیل استراتژیک منابع انسانی (قوت ها، ضعف ها و تهدید ها) .	۲۲ سوال .

در مجموعه پرسشنامه شامل ۵۳ سوال می باشد.

روایی و پایایی ابزار اندازه گیری (پرسشنامه):

روایی پرسشنامه: در این پژوهش با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه برای انجام این آزمون از روش تحلیل عاملی استفاده می شود که در این بین عوامل اصلی تحقیق از پرسشنامه نیز استخراج می شوند .
به منظور تبیین الگوی همبستگی بین متغیر ها تحلیل عاملی سعی در شناسایی متغیر های اساسی یا عامل های مشاهده شده دارد .

عامل متغیر جدیدی است که از طریق ترکیب خطی مقادیر اصلی متغیر های مشاهده شده به صورت رابطه (۳) برآورد می شود.

$$F_j = \sum_{i=1}^p w_{ji} x_i = w_{j1}x_1 + w_{j2}x_2 + \dots + w_{jp}x_p \quad (3)$$

در رابطه (۳) F_j عامل جدید، x_i متغیر ام، w_{ji} ضریب نمره عاملی متغیر ام و از نظر عامل ام در انجام تحلیل عاملی برای اطمینان از کافی بودن تعداد داده ها از شاخص و آزمون .. و بارتلت استفاده می شود.
شاخص KMO! اگر مقدار این شاخص نزدیک به ۱ باشد، داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند در غیر این صورت نتایج تحلیل عاملی مناسب نیست؛ این شاخص از رابطه (۴) زیر محاسبه می شود.

$$KMO = \frac{\sum \sum r_{ij}^2}{\sum \sum r_{ij}^2 + \sum \sum \alpha_{ij}^2} \quad (4)$$

که در رابطه (۴) r_{ij} : ضریب همبستگی بین متغیرهای و. و α_{ij} ضریب همبستگی جزئی بین آن ها .
آزمون بارتلت! اگر ... آزمون بارتلت کوچکتر از درصد باشد، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است.

جدول (۲) خروجی آزمون بارتلت را نشان می دهد که این آزمون دارای دو نتیجه می باشد.

.....
1.....
2.....

جدول ۲: آزمون KMO و آزمون بارتلت برای هر دو مرحله برای تشخیص کافی بودن متغیرهای موجود در پژوهش

شاخص	مرحله اول	مرحله دوم
.. .	۰/۷۷۶	۰/۷۷۷
بارتلت	$X^2 = 7776$	$X^2 = 7667$
	آماره X^2	آماره X^2

منبع: محاسبات تحقیق

بر اساس جدول (۲) شاخص .. برای مرحله اول برابر ... است که نشان دهنده این است که تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی است، همچنین آماره بارتلت (که تقریبی از آماره X^2 است) و درجه آزادی و ... مربوطه که کوچکتر از ۵٪ است که نشان می دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل مناسب است و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی، رد می شود. در مرحله دوم تحلیل عاملی مشاهده می شود که مقدار واریانس کل در جدول مقادیر ویژه با شناسایی ۱۶ عامل به ۶۷/۶۴۶ می رسد؛ همچنین مقادیر آماره آزمون ... و آماره χ^2 آزمون بارتلت به ترتیب در حدود ۰/۷۷۷ و ۷۶۶۷ می باشد؛ که تعداد متغیرها در این مرحله نیز کافی می باشد.

همرا با خروجی آزمون فوق، خروجی سومی نیز گزارش می شود، این خروجی نشان می دهد که چند درصد از واریانس با چند عامل تبیین می شوند؛ که نتایج حاصل نشان می دهند که ۷۳/۳۱۹ درصد از واریانس ها ۱۶ عامل را تبیین می کنند؛ که این ۱۶ عامل، با توجه به رابطه (۳) سبب ایجاد ۴ عامل اصلی^۲ از پرسشنامه می شوند که این چهار عامل خود متغیر مدیریت منابع انسانی^۳ را نیز ایجاد می کند.

متغیر مستقل: در این پژوهش متغیرهای مستقل عبارتند از: تدوین چشم انداز مشترک، تحلیل محیط عمومی، تحلیل محیط عملیاتی، تحلیل سیمای دانشکده

متغیر وابسته: در این پژوهش متغیر وابسته مدیریت منابع انسانی می باشد.

پایایی پرسشنامه: یکی از روشهای محاسبه قابلیت پایایی ضریب آلفای کرونباخ می باشد؛ برای محاسبه آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره های زیر مجموعه سوالهای پرسشنامه و واریانس کل را محاسبه کرده و سپس با استفاده از رابطه ... مقادیر آنها را محاسبه نمود (سرمد و همکاران (۱۳۸۸): ۳۳).

$$r_{\alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right] \quad (4)$$

در رابطه (۴) r_{α} ضریب پایایی کل آزمون، K تعداد، σ_i^2 واریانس نمرات سوال، σ^2 واریانس کل نمرات سوالات می باشد؛ گفته می شود اگر ضریب آلفا بیشتر از ۰/۷ باشد، پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است؛ طبق محاسبات انجام شده مقدار این ضریب بیشتر از ۰/۷ و ۰/۹۲۰ می باشد که نشان می دهد پرسشنامه ها از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

آمار توصیفی عامل های شناخته شده از پرسشنامه: جدول ... آمار توصیفی چهار متغیر مستقل (تدوین چشم انداز مشترک، تحلیل محیط عمومی، تحلیل محیط عملیاتی، تحلیل سیمای دانشکده) و متغیر وابسته (مدیریت منابع انسانی) را نشان می دهد.

۱. با توجه به گسترده بودن جداول تحلیل عاملی از نمایش جداول خود داری شده و نهایتاً نتیجه مورد نظر محقق گزارش داده شده است.
۲. این چهار عامل همان چهار متغیر مستقل در هر یک از فرضیه های پژوهش حاضر هستند.
۳. با توجه به رابطه ۳ و چهار عامل مشخص شده (عوامل تعیین کننده استراتژی توسعه سرمایه انسانی)، متغیر وابسته که همان مدیریت منابع انسانی می باشد، مشخص می شود.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

مدیریت منابع انسانی	تحلیل سیمای دانشکده	تحلیل محیط عملیاتی	تحلیل محیط عمومی	تدوین چشم انداز مشترک	آمار توصیفی
...	تعداد داده های معتبر
...	۱۳/۳	میانگین
...	۰/۱	انحراف از میانگین
...	۱۳/۰	میانه
...	۳/۲	انحراف معیار
...	۱۸/۹	دامنه
...	۵/۰	کمترین
...	۲۳/۹	بیشترین

منبع: محاسبات تحقیق

آزمون نرمال بودن عوامل، کولموگوروف-اسمیرنوف (KS):^۱ به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کلموگوروف . اسمیرنوف استفاده شده است؛ نتایج آزمون در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۴: آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (KS) نرمال بودن متغیرهای پژوهش

مدیریت منابع انسانی	تحلیل سیمای دانشکده	تحلیل محیط عملیاتی	تحلیل محیط عمومی	تدوین چشم انداز مشترک	آماره (..)
.....	آماره ..
.....

منبع: محاسبات تحقیق

همانطور که از جدول (۴) مشاهده می شود، ... تمامی عامل های شناخته شده^۲ پژوهش از سطح خطای ۵ درصد بزرگتر است بنابراین با سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که تمام عامل ها نرمال هستند.

مدل رگرسیونی^۳ و روش تحلیل واریانس^۴: منظور از مدل رگرسیونی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته پژوهش است. در اینجا با استفاده از تحلیل واریانس و جدول ضریب مدل رگرسیونی، معنی دار بودن ضریب مدل با استفاده از ... محاسبه شده و با سطح خطای مورد نظر بررسی می شود؛ سطح معنی دار جهت آزمون فرضیه ها کوچکتر از ۵ درصد می باشد؛ در پایان نیز پیش فرض های مدل بررسی می شود تا در صورت درست بودن این پیش فرض ها بتوان نتایج آزمون را پذیرفت؛ این آزمونها شامل آزمون نرمال بودن اجزاء اخلاص^۵، همسان بودن اجزاء اخلاص^۶ و عدم خودهمبستگی اجزاء اخلاص^۷ می باشد که از فروض اصلی کلاسیک می باشند و تخمین مدل قابل تعمیم به جامعه می باشد.

مدل رگرسیونی: در این پژوهش برای انجام ارتباط خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته از مدلهای رگرسیونی زیر استفاده می شود:

.....

۱.
۲. عاملهای شناخته شده ۴ متغیر مستقل و یک متغیر وابسته مورد استفاده در ۴ فرضیه پژوهش می باشند.

۳.

۴.

۵.

۶.

۷.

جدول ۵. مدل رگرسیونی فرضیات پژوهش

شماره مدل	مدل رگرسیونی	فرضیه ها
مدل (۱)	$ensani = \beta_0 + \beta_1 (\text{moshtarak}) + e_0$	فرضیه اول تحقیق
مدل (۲)	$ensani = \beta_0 + \beta_1 (\text{omomi}) + e_1$	فرضیه دوم تحقیق
مدل (۳)	$ensani = \beta_0 + \beta_1 (\text{amalieati}) + e_2$	فرضیه سوم تحقیق
مدل (۴)	$ensani = \beta_0 + \beta_1 (\text{sima}) + e_3$	فرضیه چهارم تحقیق

β_0 : عبارتست از متوسط اثر متغیرمستقل بر متغیر وابسته و β_1 : عبارتست از تأثیر یک واحد تغییر در متغیرمستقل بر متغیروابسته و e : اجزاء اخلال^۱.

مدلهای (۴،۱،۲،۳) در صورتی معنادار است که ... و ... معنادار باشند، براین اساس از آزمون فرضیه ها در نرم افزار ... استفاده می شود به صورتی که:

$$\begin{cases} H_0: \beta_0 = 0 \\ H_1: \beta_0 \neq 0 \end{cases} \quad \begin{cases} H_0: \beta_1 = 0 \\ H_1: \beta_1 \neq 0 \end{cases}$$

رابطه بین Y, X وجود ندارد. β بی معنا
رابطه بین Y, X وجود دارد. β معنا دار

در جدول آنالیز واریانس آماره ... همراه با هر مدل رگرسیونی در هر فرضیه پژوهش معناداری کل مدل را بررسی می کند؛ پس کل مدل رگرسیون معنادار است، اگر ... (کوچکتر از سطح خطای موردنظر (۵ درصد) باشد؛ به صورتی که فرضیه ... به صورت زیر بیان می شود:

$$\begin{cases} H_0: \beta_0 = \beta_1 = 0 \\ H_1: \beta_0 \neq \beta_1 \neq 0 \end{cases}$$

مدل معنادار نیست.

مدل معنادار است. $H_0: \beta_0 \neq \beta_1 \neq 0$. آماره حاصل در تحقیق، آماره ... می باشد به صورت زیر:

$$F = \frac{MS(Tr)}{MSE} \quad (6)$$

برای آزمون فرضیه بالا، اگر ... محاسبه شده از جدول آنالیز واریانس بزرگتر از مقدار بحرانی^۲ باشد فرض صفر در سطح معنادار ... رد می شود و می توان فرض عدم رابطه خطی بین متغیر وابسته و متغیر مستقل را مردود دانست.

آزمونهای تبیین و تشخیص مدل:

آزمون عدم خودهمبستگی خطاها:

برای اطمینان از عدم خودهمبستگی بین اجزاء اخلال مدل از آزمون خودهمبستگی ... در این پژوهش استفاده می کنیم.

آزمون خود همبستگی LM:

آماره ... برای آزمون زیر بکار می رود:

$$\begin{cases} H_0: \text{cov}(u_i, u_j) = 0 \\ H_0: \text{cov}(u_i, u_j) \neq 0 \end{cases}$$

خود همبستگی بین اجزاء اخلال وجود دارد.
خود همبستگی اجزاء بین اخلال وجود ندارد.

^۱ مقدار بحرانی با استفاده از جدول فیشر (F) با توجه به درجه آزادی صورت و مخرج در سطح اطمینان ۹۵٪ بدست می آید که در واقع نرم افزار ... خود این مقایسه را انجام داده و معیار پذیرش یا رد فرضیه ... را بر اساس ... قرار می دهد.

بر طبق نتایج آزمون ... اگر مقدار ... کمتر از ۵ درصد باشد، فرضیه ... را رد و فرضیه مقابل را می پذیریم یعنی اجزاء اخلاص همبستگی وجود دارد در غیر این صورت ادلیلی برای رد فرضیه ... نداریم و اجزاء اخلاص خود همبسته نمی باشند.

آزمون همسان بودن واریانس خطا:

آزمون آماره ... و ... برای فرضیه زیر بکار می رود:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{بین اجزاء اخلاص همسانی وجود دارد.} \quad \delta_1 = \delta_2 = \dots = \delta_k \\ \text{بین اجزاء اخلاص همسانی وجود ندارد.} \quad \delta_1^2 \neq \delta_2^2 \neq \dots \neq \delta_k^2 \end{array} \right.$$

δ_i^2 : واریانس اجزاء اخلاص و σ^2 : همسانی واریانس اجزاء اخلاص و δ_i^2 : ناهمسانی واریانس اجزاء اخلاص

بر طبق نتایج آزمون، اگر ... آزمون^۲ بزرگتر از ۵ درصد باشد در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه ... را می پذیریم یعنی ادلیلی برای رد آن نداریم و واریانس اجزاء اخلاص همسان هستند.

آزمون هیستوگرام و نرمالیتی اجزاء اخلاص:

این آزمون آماره (جاک - برا) برای نرمال بودن اجزاء اخلاص ارائه می دهد؛ در این صورت فرضیه صفر و مقابل آن به صورت زیر است:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{اجزاء اخلاص به صورت نرمال توزیع شده اند.} \quad \delta_1 \sim \dots \sim \delta_k \\ \text{اجزاء اخلاص به صورت نرمال توزیع نشده اند.} \quad \delta_1 \not\sim \dots \not\sim \delta_k \end{array} \right.$$

در صورتی که ... - بزرگتر از سطح خطای ۵ درصد باشد، در این صورت فرضیه ... را نمی توان رد کرد و جملات پسماند دارای توزیع نرمال هستند.

۵- یافته های پژوهش

۵-۱- آزمون همبستگی خطی پیرسون

جدول (۶) نتایج فرضیه زیر که دو به دو ... بین هر ۴ متغیر مستقل (تدوین چشم انداز مشترک، تحلیل محیط عمومی، تحلیل محیط عملیاتی و تحلیل سیمای دانشکده) و متغیر وابسته (مدیریت منابع انسانی) انجام شده را نشان می دهد.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : r = 0 \text{ (مدیریت منابع انسانی) \& (تدوین چشم انداز مشترک، تحلیل محیط عمومی، تحلیل محیط عملیاتی، تحلیل سیمای دانشکده)} \\ H_1 : r \neq 0 \text{ (مدیریت منابع انسانی) \& (تدوین چشم انداز مشترک، تحلیل محیط عمومی، تحلیل محیط عملیاتی، تحلیل سیمای دانشکده)} \end{array} \right.$$

جدول ۶. ضریب همبستگی خطی پیرسون بین متغیر های مورد استفاده در پژوهش

ارتباط بین متغیر های	تعداد	ضریب همبستگی خطی پیرسون	sig
تدوین چشم انداز مشترک (.. ..) و مدیریت منابع انسانی (.. ..)	۲۹۱	۰/۵۱۶	...
تحلیل محیط عمومی (.. ..) و مدیریت منابع انسانی (.. ..)	۲۹۱	۰/۵۹۴	۰,۰

در صورتی که $P\text{-value} > 0/05$ در سطح اطمینان ۰/۹۵ نرم افزار ...

خود نرم افزار آماره محاسباتی حاصل از داده های تحقیق را با آماره بحرانی (ناشی از جدول) مقایسه می کند و نتیجه را به صورت P-value گزارش می دهد.

۲.....=.....

تخلیل محیط عملیاتی (.....) و مدیریت منابع انسانی (.. ...)	۲۹۱	۰/۴۱۲	...
تخلیل سیمای دانشکده (.. ...) و مدیریت منابع انسانی (.. ...)	۲۹۱	۰/۵۰۸	۰,۰
فرضیه رد شده

منبع: محاسبات تحقیق

نتایج جدول نشان می دهد، ضریب همبستگی خطی پیرسون در هر چهار رابطه مثبت، و ... کمتر از ۵ درصد است؛ یعنی بین عوامل تعیین کننده تدوین استراتژی توسعه سرمایه انسانی و مدیریت منابع انسانی ارتباط مثبت و معناداری به لحاظ آماری وجود دارد.

فرضیه اول

بین تدوین چشم انداز مشترک (.....) و مدیریت منابع انسانی (.. ...) دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان ارتباط وجود دارد.

جدول ۷. آنالیز واریانس فرضیه اول

ارتباط بین متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات
ارتباط تدوین چشم انداز مشترک و مدیریت منابع انسانی	رگرسیون	2241/584	1	2241/584	104/6263	۰/۰۰۰	۰/۵۱۶	۰/۲۶۶
	باقیمانده	6191/731	289	21/42467				
	کل	8433/315	290					
...				۱/۸۸۹				

همبستگی خطی در سطح معناداری ۵ درصد رابطه معنادار است؛ که مدل رگرسیونی به شرح زیر می باشد .

منبع: محاسبات تحقیق

آماره .. و ... محاسبه شده در جدول نشان از رد فرضیه .. و معناداری کل رگرسیون دارد؛ در مدل رگرسیونی ارائه شده در جدول (۷) مقدار محاسباتی و ... بدست آمده از مدل از سطح خطای ۵٪ کمتر است بنابراین در این حالت آزمون معنادار است و فرضیه را رد می کنیم و ضریب ... مخالف صفر است و این ضریب نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد متغیر تدوین چشم انداز مشترک دارای تاثیر مثبت و معناداری به لحاظ آماری بر مدیریت منابع انسانی است.

فرضیه دوم

بین تخلیل محیط عمومی (.....) و مدیریت منابع انسانی (.. ...) دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان ارتباط وجود دارد.

جدول ۸. آنالیز واریانس فرضیه دوم

ارتباط بین متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات
ارتباط تحلیل محیط عمومی و مدیریت منابع انسانی	رگرسیون	2977/5455	1	2977/5455	157/7249	۰/۰۰۰	۰/۵۹۴	۰/۳۵۳
	باقیمانده	5455/7692	289	18/878094				
	کل	8433/3147	290					
...		۱/۷۹۱						
همبستگی خطی در سطح معنا داری ۵ درصد رابطه معنا دار است؛ که مدل رگرسیونی به شرح زیر می باشد:								
.....								
.....								
.....								

منبع: محاسبات تحقیق

آماره . و ... محاسبه شده در جدول نشان از رد فرضیه .. و معناداری کل رگرسیون دارد؛ در مدل رگرسیونی ارائه شد در جدول (۸) مقدار . محاسباتی و بدست آمده از مدل از سطح خطای ۵٪ کمتر است بنابراین در این حالت آزمون معنادار است و فرضیه . را رد می کنیم و ضریب مخالف صفر است و این ضریب نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد متغیر تحلیل محیط عمومی دارای تاثیر مثبت و معناداری به لحاظ آماری بر مدیریت منابع انسانی است.

فرضیه سوم

بین تحلیل محیط عملیاتی (.. ..) و مدیریت منابع انسانی (.. ..) (دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان ارتباط وجود دارد.

جدول ۹. آنالیز واریانس فرضیه سوم

ارتباط بین متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات
ارتباط تحلیل محیط عملیاتی و مدیریت منابع انسانی	رگرسیون	1430/3381	1	1430/3381	59/027428	۰/۰۰۰	۰/...	۰/...
	باقیمانده	7002/9766	289	24/231753				
	کل	8433/3147	290					
...		۱/...						
همبستگی خطی در سطح معنا داری ۵ درصد رابطه معنا دار است؛ که مدل رگرسیونی به شرح زیر می باشد:								
.....								
.....								
.....								

منبع: محاسبات تحقیق

آماره . و ... محاسبه شده در جدول نشان از رد فرضیه .. و معناداری کل رگرسیون دارد؛ در مدل رگرسیونی ارائه شد در جدول (۹) مقدار . محاسباتی و بدست آمده از مدل از سطح خطای ۵٪ کمتر است بنابراین در این حالت آزمون معنادار است و فرضیه . را رد می کنیم و ضریب مخالف صفر است و این ضریب نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد متغیر تحلیل محیط عملیاتی دارای تاثیر مثبت و معناداری به لحاظ آماری بر مدیریت منابع انسانی است.

فرضیه چهارم

بین تحلیل سیمای دانشکده (. . .) و مدیریت منابع انسانی (. . .) دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان ارتباط وجود دارد.

جدول ۱۰. آنالیز واریانس فرضیه چهارم

ارتباط بین متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات
ارتباط تحلیل سیمای دانشکده و مدیریت منابع انسانی	رگرسیون	2172/6728	1	2172/6728	100/29362	۰/۰۰۰	۰/...	۰/...
	باقیمانده	6260/6419	289	21/663121				
	کل	8433/3147	290					
۱/...								
همبستگی خطی در سطح معنای ۵ درصد رابطه معنا دار است؛ که مدل رگرسیونی به شرح زیر می باشد:								
.....								
.....								
.....								

منبع: محاسبات تحقیق

آزمون‌های تبیین و تشخیص فرضیه های پژوهش

جدول ۱۱. خلاصه بررسی آزمونهای تبیین و تشخیص مدل برای آزمون نرمالیتی و همسانی واریانس و عدم خودهمبستگی اجزاء اخلال در هر ۴ فرضیه پژوهش

فرضیه های تحقیق	آزمون نرمالیتی (آماره ...)	آزمون همسانی اجزاء اخلال (...)	آزمون عدم خود همبستگی اجزاء اخلال (...)
فرضیه اول	۴/۸۸ (۰/۵۵۴)	۲/۷۷ (۰/۱۶)	۱/۰۹ (۰/۳۳۵)
فرضیه دوم	./ (۰/۰۶)	۲/۲۴ (۰/۱۳)	۱/۸۶ (۰/۱۵)
فرضیه سوم	۰/۱۷ (۰/۹۱)	۲/۲۳ (۰/۱۴)	۲/۰۲ (۰/۱۳)
فرضیه چهارم	۲/۶۹ (۰/۲۶)	... (۰/..)	... (۰/..)
فرضیه رد شده

منبع: محاسبات تحقیق

نتایج جدول (۱۱) برای هر سه آزمون نشان می دهد که، ... در سطح اطمینان ۹۵ درصد بزرگتر از سطح خطای مورد نظر می باشد، بنابراین دلیلی برای رد فرضیه H_0 وجود ندارد و جملات خطا برای چهار فرضیه پژوهش به صورت نرمال توزیع شده اند، دارای واریانس همسانند و نسبت بهم خود همبستگی ندارند.

۱. به لحاظ آماری یعنی ۲۷۲ ... < (محاسبه شده بر اساس متغیر های مدل) در توزیع نرمال فرض دو طرفه اتفاق افتاده است. .

نتیجه گیری و پیشنهادات

نتیجه گیری

بطور کلی براساس یافته‌های حاصل از پژوهش، هر ۴ عامل شناسایی شده از پرسشنامه به عنوان عوامل تشکیل دهنده تدوین استراتژی توسعه سرمایه انسانی دارای اثرات مثبت و معناداری در سطح ۹۵ درصد آماری بر مدیریت منابع انسانی در دانشکده علوم و پزشکی شهرستان بهبهان بوده؛ بطوریکه افزایش موثر هر ۴ عامل سبب توسعه هر چه بیشتر مدیریت منابع انسانی دانشکده می شود؛ پس می توان گفت که تدوین استراتژی سرمایه انسانی سازمان و بهبود روابط با کارکنان چشم انداز محیط خارجی سازمان بر عملکرد و کارایی منابع انسانی سازمان موثر است^۱.

پیشنهادات

بدون تردید، مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر توسعه ی منابع انسانی از طریق چشم انداز مشترک، تحلیل محیط عمومی، تحلیل محیط عملیاتی، تحلیل سیمای امور مالیاتی و تحلیل استراتژیک موثر خواهد بود؛ بنابراین توجه به این پدیده در تدوین استراتژی و سیاست‌های مدیریتی، امری ضروری و از اهداف مهم مدیران است؛ در این راستا توجه به مطالعات انجام شده در این مقوله، می‌تواند کمک بسیار مؤثری در سیاست گذاری‌های مدیریتی باشد؛ لذا بر اساس یافته‌های حاصل از این تحقیق، موارد زیر توصیه می‌گردد:

- ✓ افزایش آگاهی مدیران، نسبت به گسترش عملکرد نوآورانه کارکنان.
- ✓ پیاده سازی الگوهای سازمانی براساس الگوهای استراتژیک منابع انسانی در جهت رشد عملکرد نوآورانه در دانشکده.
- ✓ پیاده سازی الگوهای استراتژیک منابع انسانی با میانجگری ظرفیت مدیریت دانش در جهت رشد عملکرد نوآورانه در دانشکده.

مراجع

- ۱- آرمسترانگ، مایکل، (۲۰۰۱)، «مدیریت استراتژیک منابع انسانی» ترجمه ی. سیدمحمد اعرابی و. داود ایزدی، تهران. دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۲- آرمسترانگ، مایکل، (۱۳۸۴) مدیریت استراتژیک منابع انسانی: راهنمای عمل، مترجمین: سید محمد اعرابی، داوود ایزدی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۳- آرمسترانگ، مایکل، (۱۳۸۰) راهبردهای مدیریت منابع انسانی، مترجمین: خدایار ابیلی، حسن موفقی، تهران انتشارات فرا.
- ۴- ابطحی، سیدحسین، موسوی، سید محمد، (۱۳۸۸)، «تدوین استراتژی‌های منابع انسانی (مطالعه‌ی موردی... یکی از سازمانهای معنوی کشور)». فصلنامه پژوهش‌های منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱(۳)، ۲۱-۱.
- ۵- ابطحی، سیدحسین و عرب، محبوبه، (۱۳۸۶)، «مدیریت استراتژیک منابع انسانی»، پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران، گروه پژوهشی آریانا،
- ۶- افجه، سیدعلی اکبر، اسماعیل زاده، محمد، (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکتها». مجله مدیریت توسعه و تحول... ۱۹-۹.
- ۷- اعرابی، سیدمحمد، خدادادی، عباس، (۱۳۹۰)، «الگوی هم آهنگی درونی راهبردهای ارتباطات منابع انسانی و عملکرد سازمان». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۳)، ۲۵-۴۸.
- ۸- اعرابی، سید محمد، شیرخانی، فریبا، (۱۳۸۸)، «تدوین استراتژی‌های مناسب مالیاتی بر اساس مدل... در اداره مالیات بر کالا و خدمات» فصلنامه مدیریت، سال ششم، شماره ۱۴، ۴۶-۳۶.

^۱ نتیجه حاصل از پژوهش حاضر با مطالعات... مطابقت دارد.

- ۹- دیوید، ف.آر.، (۱۹۹۹)، «مدیریت استراتژیک». ترجمه ی. علی. پارسائیان و. سید. محمد. اعرابی. تهران. دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ۱۰- سرمد و دیگران (۱۳۸۸) روشهای تحقیق در علوم رفتاری تهران: نشر آگاه.
- ۱۱- طالقانی، منجیلی،، هاجر پوران، محمد.، (۱۳۹۳)، «قابلیت های استراتژیک راهی برای رسیدن به مزیت رقابتی پایدار»، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران.
- ۱۲- مقیمی، سید محمد، رمضان، مجید.، (۱۳۹۰)، «پژوهش نامه مدیریت». تهران، انتشارات راه دان.



